

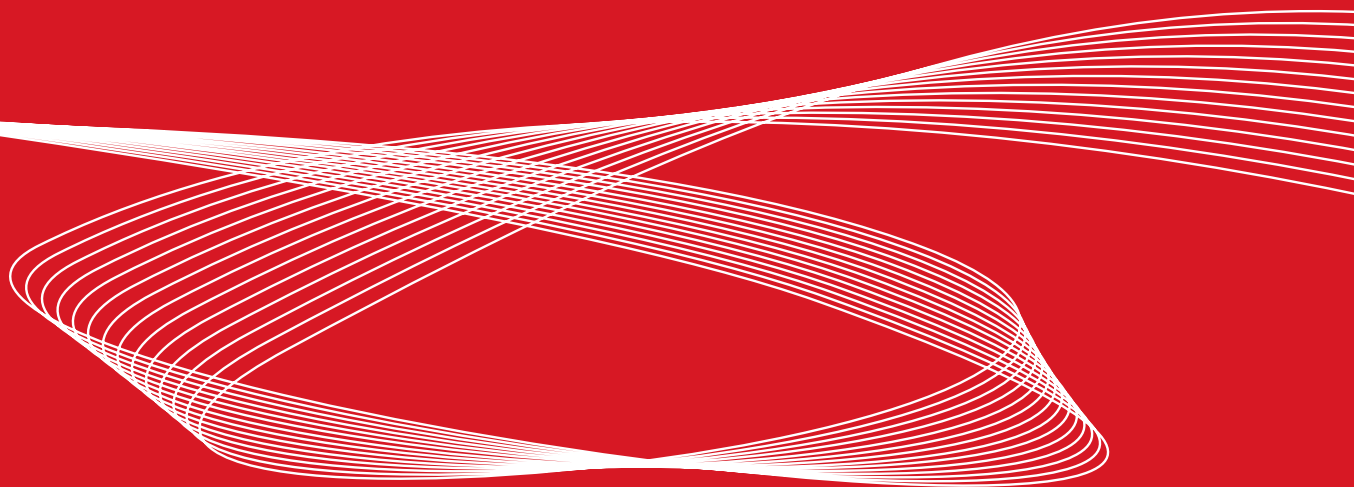
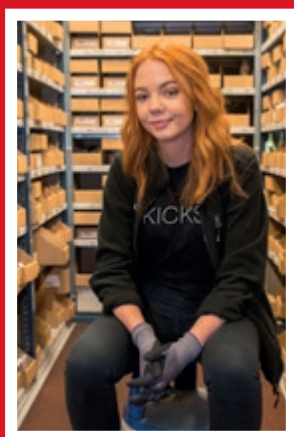
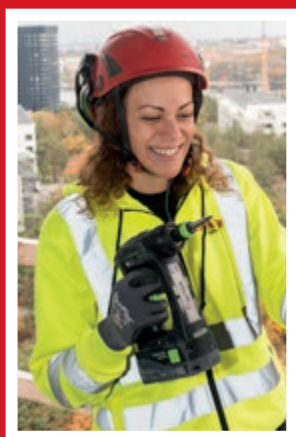


**Vi får Sverige
att fungera**

LOs 30e kongress

LOs organisationsplan 2024

Beslutsunderlag till LOs 30e ordinarie kongress 2024



© Landsorganisationen i Sverige 2024

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Illustrationer: Natalia Wysocka

Grafisk form: LO

Tryck och produktion: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2024

ISBN 978-91-566-3679-0

LO 24.04 200

Innehåll

Förord	5
De viktigaste förslagen till ändringar i Organisationsplan 2024	9
Introduktion: Organisationsplanen och den fackliga kartellen	11
Förslag till Organisationsplan 2024	16
1. Organisationsplanens tillämpning	17
2. Förteckning över förbundens bransch- och avtalsstruktur	38
3. Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur	48
4. Tvister om avtals- och organisationsrätt inom LO	55
Bilaga: LOs gemensamma principer för lokala överläggningar om gränsdragningsfrågor	64
5. Det fackliga uppdraget och förbundens skyldigheter	65
Bilaga: Praktiska råd för lokalt fackligt arbete	69
6. Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän	70
Bilaga: Organisationsplanens historia	73

Förord

En av LOs grundläggande uppgifter är att skapa och upprätthålla fungerande gränser för avtals- och organisationsrätten mellan medlemsförbunden. Grunden för detta läggs genom att LOs kongress antar en organisationsplan. Genom att följa den kan vi rikta vår kraft utåt mot våra motparter och arbetsgivare istället för att fokusera på interna stridigheter. Organisationsplanen är facklig självreglering i praktiken. Så länge vi upprätthåller ordning och reda skyddar vi makten över avtals- och organisationsgränserna från både arbetsgivare och staten.

Att vi klarar av att upprätthålla en organisationsplan skiljer oss från de allra flesta andra federationer. Men facklig självreglering är svårt. Det kräver en stark facklig rörelse och en bred insikt om vinsterna med att vi gemensamt och internt beslutar om dessa svåra frågor.

En organisationsplan måste bäras tillsammans av LO och förbunden. En grundläggande förutsättning är också att principerna som organisationsplanen bygger på är spridda hos förbundens lokala och centrala organisationer. Dessutom måste förbundet vara framgångsrika i det fackliga uppdraget. En förutsättning för organisationsplanen – och en skyldighet enligt denna – är dessutom att vi lyckas organisera arbetarna på arbetsmarknaden, täcka arbetsmarknaden med kollektivavtal och säkerställa att avtalen efterlevs.

Organisationsplanen har levt i mer än 110 år. Med de ändringar som vi nu föreslår i Organisationsplanen 2024 ger vi oss själva förutsättningar att fortsätta äga makten över avtals- och organisationsrätten på en förändrad svensk arbetsmarknad.

Bakgrund

I två förbundsmotioner inför Landsorganisationens kongress 2020 föreslogs att en arbetsgrupp skulle tillsättas med uppdrag att göra en översyn av LOs organisationsplan. Historiskt har organisationsplanen i allmänhet reviderats efter två eller ibland tre kongressperioder. Nuvarande organisationsplan har vid kongressen 2024 gällt i tre kongressperioder. LOs styrelse såg också behov av att bland annat försöka tydliggöra gränsdragningarna på vissa delar av arbetsmarknaden, där förbundet upplever att gränserna inte fungerar på ett ändamålsenligt sätt. Mot ovanstående bakgrund föreslog LOs styrelse 2020, i sitt ursprungliga utlåtande över motionerna, att bifalla yrkandena om en översyn av LOs organisationsplan.

Kongressen 2020 ajournerades på grund av covidpandemin. Ett formellt kongressbeslut om att tillsätta en organisationsutredning enligt motionärernas förslag kunde därför inte fattas förrän då kongressen återupptogs i november 2021. För att skapa förutsättningar för en genomarbetad organisationsplan som var väl förankrad hos förbundet var det angeläget att ge utredningen tillräckligt med tid för att arbeta fram ett förslag. Mot denna bakgrund tillsatte styrelsen organisationsutredningen redan i mars 2021.

Uppdraget

Utredningen fick i uppdrag att fram till att kongressen återupptogs huvudsakligen ägna sig åt förberedelsearbete.

För att åstadkomma en så stor samsyn som möjligt mellan förbunden var LO-styrelsens bedömning att den föreslagna organisationsutredningen behövde en betydande frihet att förutsättningslöst genomföra en översyn av organisationsplanen. Utredningen skulle dock enligt direktiven under alla omständigheter behandla följande områden:

1. Undersöka om **det gemensamma ansvaret för att effektivt organisera nya företeelser på arbetsmarknaden** kan utvecklas. Bedömningen är att LOs roll kopplat till förbundens organisering och avtalstecknande för nya företeelser på arbetsmarknaden kan behöva utvecklas.
2. **Kartlägga befintlig uppdelning av avtals- och organisationsrätt mellan förbunden.** Det kan noteras att en form av sådana kartläggningar har funnits i äldre organisationsplaner, inom ramen för strukturplanen. Hur omfattande kartläggning som ska genomföras bör avgöras av utredningen.
3. Frågan om LO kan **stärka förbundens gränsdragningar mot tjänstemännens fackliga organisationer** ska belysas.
4. **Hur organisationsrätten för arbetare i bemanningsföretag ska fördelas** mellan LO-förbunden ska särskilt behandlas. Bland annat finns det anledning att utvärdera de justeringar som gjordes angående organisationsrätten för bemanningsanställda i gällande organisationsplan.
5. Intervjuer ska genomföras med samtliga förbund. I samband med detta ska **förbunden ges möjlighet att anmäla gränsdragningar som inte upplevs fungera ändamålsenligt.** Utredningen ska därefter bedöma vilka gränsdragningsområden som kräver särskilda åtgärder eller utredningar.
6. **Utveckla de pedagogiska avsnitten** som belyser organisationsplanens betydelse för självregleringen genom kollektivavtal och LO-förbundens samverkan.

Bemanning

Till arbetet med utredningen utsåg LOs styrelse en arbetsgrupp under ledning av LOs avtalssekreterare med sju förbundsrepresentanter samt några ledamöter från LO-kansliet.

Ordförande: Torbjörn Johansson, LO

Vice ordförande: Lisa Bengtsson, LO (till och med december 2021)

Huvudsekreterare: Hans Forsberg, LO

Arbetsgrupp: En företrädare vardera från Byggnads, Handels, IF Metall, Kommunal, Mälarna, Seko och Transport

Övriga från LOs kansli: Tina Nordling, Hanna Björknäs, Rasmus Korsvall (till och med september 2022) samt Dan Mattsson (från och med oktober 2022), Tommy Andersson (till och med december 2022) och Mats Ekeklint (från och med december 2022)

Referensgrupp: Ledamöterna i LOs förbundsgrupp kopplad till LOs organisationsplan

Som förbundsrepresentanter i arbetsgruppen utsåg förbunden Eva-Marie Larsson Kommunal, Darko Davidovic IF Metall, Thomas Holm Handels, Magnus Larsson Transport, Mats Ekeklint Seko (till och med december 2022), Per-Ola Fällman Seko (från och med december 2022), Ola Olsson Byggnads samt Jan-Olof Gustavsson Mälareförbundet.

Arbetssätt

Utredningen arbetade förutsättningslöst med framtagandet av en ny organisationsplan mellan mars 2021 och augusti 2023. Samtliga av de riktlinjerna som LO-styrelsen fastslog utreddes. Arbetsgruppen sammanträdde ungefär var fjärde vecka. Arbetet avrapporterades löpande i referensgruppen. Referensgruppen hade också möjlighet att löpande lämna synpunkter till utredningen. Styrelsen hölls i enligt med direktiven regelbundet uppdaterad om utredningens arbete.

Områden som har varit särskilt tvistiga eller som kan komma att bli det i framtiden behandlades av utredningen. Utredningen valde att hantera vissa av dessa i särskilda utredningar med externa utredare, det gäller: Arbetet i bostaden kopplat till försäljning av varor, Avfallshantering och återvinningsbranschen och kopplingen till cirku-lär ekonomi, Butiksbagerier, Industrieföretag på byggarbetsplatser, Städentreprenader

samt Kraftverk, larm och solceller. De utredningar som rörde gränser mellan förbunden som inte ansågs fungera ändamålsenligt har i de flesta fall lösts.

Dessutom tillsattes en underutredning Nya anlitandeformer kopplad till att arbete allt oftare organiseras på helt nya sätt vilket innebär utmaningar när det gäller både organisering och avtalsteckning. Den utredningen leddes av Tommy Andersson, LO Från förbunden ingick Jolan Wennberg Livs, Tomas With IF Metall, Malin Sjunnebo Kommunal, Lars Mikaelsson Transport. Martin Nyberg Handels, Mattias Qvarsell Musikerna och Roger Johansson Byggnads. Från LO-kansliet ingick Sofie Rehnström (huvudsekreterare), Linda Larsson, Emelie Göransson, Fredrik Söderqvist samt från LO-TCO Rättsskydd AB, Lena Maier Söderberg. Underutredningens rapport var ett viktigt underlag i framtagandet av det helt nya avsnittet om det fackliga uppdraget och förbundens skyldigheter.

Utredningen lämnade ett förslag till LOs stadgeutredning om att stadgarna ska kompletteras med den sanktion som infördes genom fastställandet av Organisationsplanen 2012, att ett förbund kan bli skyldigt att betala en ekonomisk ersättning vid bristande efterlevnad av gränsdragningsbeslut som har fattats i LOs styrelse.

Under arbetet med utredningen genomfördes studiebesök hos de fackliga centralorganisationerna i Tyskland, Nederländerna, Danmark och Finland för att få perspektiv på den svenska självregleringen av avtals- och organisationsgränser.

Tilläggsutredning

Med anledning av en begäran från Kommunal om att få renodla och begränsa sitt avtals- och organisationsområde tillsatte LOs styrelse i december 2023 Tilläggsutredningen om delar av Kommunals avtals- och organisationsområde (Tilläggsutredningen). Utredningen fick i uppgift att i dialog med Kommunal ta fram förslag på hur Kommunals avtals- och organisationsområde kan begränsas. Tilläggsutredningen skulle vidare lämna förslag på hur berörda branscher/företag ska fördelas på övriga förbund, i dialog med föreslagna mottagande förbund.

Utredningen hade i huvudsak samma sammansättning som organisationsutredningen, men leddes av Mats Ekeklint, enhetschef på LO. Liksom under Organisationsutredningen har LOs förbundsgrupp för vissa frågor kopplade till LOs organisationsplan fungerat som referensgrupp till utredningen.

I linje med Kommunals önskemål föreslog Tilläggsutredningen en omfördelning av hela det tidigare Lantarbetareförbundets avtals- och organisationsområde exklusive trädgårdsanläggning plus bärplockning från Kommunal till fem andra LO-förbund. Utredningen föreslog att samtliga branscher kopplade till jordbruk, odling och huddjursskötsel inklusive sammanhängande stödfunktioner samt bärplockning förs över till Livs, att Hotell- och restaurangfacket erhåller djurparker, att Fastighets får hela hästnäringen och golfbanor, att Handels får växtuthyrnings- och växtskötelföretag samt att Seko erhåller avtals- och organisationsrätten för samtliga områden kopplade till vård och omsorg av djur inklusive djuruppfödningens verksamhet för undervisningsförsöks- eller forskningsverksamhet.

Styrelsen har ställt sig bakom Tilläggsutredningens förslag och arbetat in dessa i styrelsens förslag till ny organisationsplan. Styrelsen menar sammanfattningsvis att de ovan beskrivna förändringarna av förbundens organisations- och avtalsstruktur leder till en mer ändamålsenlig fördelning som sammanför närliggande branscher och sammanhängande produktionskedjor samt bidrar till en renodling av industriförbundsprincipens utgångspunkt om att endast ett LO-förbund ska ansvara för en hel arbetsplats.

Disposition

Rapporten inleds med en sammanfattning av de viktigaste förändringarna som föreslås

i organisationsplanen. Därefter följer ett introducerande avsnitt, Organisationsplanen och den fackliga kartellen, som sätter planen i sitt sammanhang. Först därefter, med förslaget till beslut om organisationsplanen till LOs kongress 2024, börjar den egentliga organisationsplanen indelad i sex avsnitt. Bilagan med praktiska råd för lokalt fackligt arbete som hör till avsnitt 5 utgör dock inte en del av själva planen. Avslutningsvis återfinns, som bilaga till planen, en helt omarbetad beskrivning av organisationsplanens historia. Inte heller den är en del av den egentliga organisationsplanen.

Stockholm den 11 mars 2024

LOs styrelse

De viktigaste förslagen till ändringar i Organisationsplan 2024

Förtydliganden och justeringar av förbundens avtals- och organisationsområden

Ett omfattande arbete har tagit sikte på förteckningarna över förbundens avtals- och organisationsområden. Dessa förteckningar har förenklats och uppdaterats till dagens arbetsmarknad för att bättre avspegla hur uppdelningen faktiskt ser ut samt setts över för att ta bort onödig dubbelreglering, allt i syfte att underlätta förståelsen. Kompletteringar har gjorts med anledning av de särskilda utredningarna och underutredningen Nya anlitandeformer. Varje förbunds förteckning har också kompletterats med en allmän beskrivning av förbundet och dess verksamhetsområde. Avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur har kompletterats och det har införts tydligare hänvisningar till detta från förbundens förteckningar.

Med anledning av Kommunals begäran om att begränsa och renodla sitt avtals- och organisationsområde har merparten av det tidigare Lantarbetareförbundets område inklusive bärplockning omfördelats till fem andra LO-förbund: Livs, Hotell- och restaurangfacket, Fastighets, Handels och Seko.

Nya stödstrukturer för gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän

Utredningen har haft i uppdrag att belysa om LO kan stärka förbundens gränsdragningar mot tjänstemännens fackliga organisationer. Den frågan lyftes också när intervjuer hölls med samtliga förbund i utredningens inledande skede. Inom ramen för utredningen har det därför förts diskussioner på olika nivåer och med olika parter om möjligheten att hitta sätt att utveckla samarbetet med tjänstemännen när det gäller gränsdragningsfrågor. Inledningsvis träffade LO både PTK och TCO men ingen av dessa huvudorganisationer har haft möjlighet att reglera detta å sina förbunds vägnar. En överenskommelse har dock träffats med TCO om att träffas och diskutera dessa frågor två gånger per år.

Fördjupade diskussioner inleddes med Unionen, som i allt väsentligt är det tjänstemannaförbund som finns på samma arbetsplatser som LO-förbunden i privat sektor. Arbetet resulterade i en överenskommelse om ett antal grundläggande principer för hur LO-förbunden och Unionen bör förhålla sig till varandra när det gäller avtals- och organisationsgränser. Överenskommelsen uppmuntrar också gränsdragningsavtal mellan LO-förbund och Unionen samt inrättar en samarbetskommitté mellan LO och Unionen som ska fortsätta samverka kring dessa frågor.

Ny reglering av det fackliga uppdraget och förbundens skyldigheter

Ett nytt avsnitt som bland annat behandlar förbundens skyldigheter att organisera och teckna och följa upp kollektivavtal har införts i planen. Det bygger till stor del på det förslag som lämnades av underutredningen Nya anlitandeformer. I avsnittet belyses nya utmaningar på arbetsmarknaden, exempelvis plattformsföretag och egenanställda. Det tydliggörs att med avtals- och organisationsrätten följer även en skyldighet för förbunden att organisera, teckna kollektivavtal och följa upp detta.

I avsnittet lyfts också att en kontinuerlig samverkan mellan förbunden kring en rad frågor rörande organisationsplanen är en viktig förutsättning för att den kongressbeslutade organisationsplanen ska fungera i praktiken och för att nya utmaningar ska hanteras i linje med gemensamma intressen. Dessutom understryks vikten av att särskilt förbundens ombudsmän har en förståelse för de grundläggande principerna bakom LOs organisationsplan.

Tvistlösningssavsnittet har uppdaterats

Avsnittet i organisationsplanen som handlar om tvistelösning har uppdaterats och förtydligats. En särskild handläggningsordning har införts för att man snabbt ska kunna avgöra avtals- och organisationsrätten för företeelser som inte redan har en tydlig hemvist. Dessutom har ett antal gemensamma principer för lokala överläggningar om gränsdragningsfrågor tillagts till planen. Hanteringen av gränsdragningsdiskussioner mellan LO-förbunden måste naturligtvis anpassas efter förbundens olika rutiner och delegationer. Men utredningen har ändå kunnat sammanfatta ett antal generella gemensamma principer som ska gälla vid lokala överläggningar i gränsdragningsfrågor inom LO.

En mer lättläst och pedagogisk organisationsplan

Organisationsutredningen har i enlighet med sitt uppdrag utvecklat de pedagogiska avsnitten som belyser organisationsplanens betydelse för självregleringen genom kollektivavtal och LO-förbundens samverkan. Texten i planen har setts över och förenklats där det varit möjligt. Flera praktiskt inriktade punktlistor har införts som stöd och ledning för de ombudsmän i LO-förbunden som tillämpar organisationsplanen i sin vardag. Varje avsnitt i planen inleds nu också med en sammanfattning av avsnittet, för att underlätta läsarens orientering i texten. Samtidigt kan det konstateras att en del texter i det som är planens kärna, framför allt i avsnittet om organisationsplanens tillämpning, har lämnats orörda för att säkerställa att de grundläggande principer som planen vilar på inte ska rubbas. Detsamma gäller vissa av de särskilda förtydliganden som finns för vissa branscher.

Introduktion: Organisationsplanen och den fackliga kartellen

I avsnittet beskrivs framväxten av en modern arbetsmarknad och skapandet av fackliga organisationer och LOs organisationsplan sätts in i ett större sammanhang. Fackets grundläggande funktion som en utbudskartell på arbetsmarknaden förklaras. En kartell har tre uppgifter: att samarbeta om priset, att påverka utbud och efterfrågan och att dela upp marknaden mellan sig i syfte att förhindra konkurrens med åtföljande press nedåt på priset. Organisationsplanen är vårt sätt att hantera den sista uppgiften. Att upprätthålla en fungerande ordning för att dela upp rätten att organisera arbetstagare och teckna avtal är en av de centrala uppgifterna för LO och en viktig förutsättning för att med framgång fullgöra det fackliga uppdraget.

En ny marknad

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

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

Gesällerna började konkurrera med varandra om vem som skulle få efterträda deras mästare. Lärlingarna började konkurrera om vem som skulle få efterträda deras gesäll. En mästare och en gesäll kunde välja mellan flera. En ny marknad var född. Den moderna arbetsmarknaden började växa fram.

Det blev en tydligare uppdelning i arbetsgivare och arbetstagare, 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.

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 arbetsplatser i städerna. Kampen om arbetspris och villkor hårdnar och arbetsgivare och arbetare organiserar sig, politiskt och fackligt.

Den järnhårda lönelagen

En av socialdemokratiens grundare, den tyske politikern Ferdinand Lassalle, död 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.

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 konkurrenslagen (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 snedvrida 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 utbud 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. Balansen mellan statens och parternas ansvar och befogenheter varierar också påtagligt mellan olika länder. Men de nationella modellerna förenas av 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 konkurrenslagen (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 fri konkurrens på arbetsmarknaden utan avtal mellan välorganiserade säljare och köpare – karteller.

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

De anställdas organisationer – fackföreningarna – vill förhindra att de anställda tvingas

konkurrera om jobben, att de bjuder 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.

Uppdraget för arbetsgivarnas och de anställdas organisationer 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:

1. prissamarbete
2. påverka utbud och efterfrågan
3. 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 arbete, strejka, och arbetsgivarna kan vägra köpa, lockouta, 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 arbetstagare är organiserade

att flertalet arbetsgivare är bundna av kollektivavtal

att flertalet arbetstagare, med stöd från sina organisationer, förmår hävda sin rätt mot alla avtalsbundna arbetsgivare. Med andra ord krävs en fungerande lokal facklig organisation.

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. Risken 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 för att begränsa utbudet av arbetslösa arbetstagare som för sin försörjning kan bli tvingade att ta arbete till för lågt pris, för 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 nationellt begränsa arbetskraftsutbudet har blivit mer komplicerat i och med globaliseringen och Sveriges inträde i EU. Arbetskraftens rörlighet över nationsgrän-

serna har ökat. Det har medfört att frågor rörande reglering av migration och utstationering har fått ökad betydelse.

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 och byggande samt upprätthålla en god köpkraft, allt för att öka efterfrågan på arbete, samt 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 lägre risk för priskonkurrens på arbetsmarknaden. Därför måste kampen för full sysselsättning alltid vara en central del i arbetarrörelsens politik, även om det nationella handlingsutrymmet också på detta område har minskat under de senaste decennierna.

Indelning i delmarknader – LOs organisationsplan

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

Den på LOs kongresser fastställda organisationsplanen är ett styrdokument som fördelar avtals- och organisationsrätten 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.

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 förlorad 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".

Hoten mot det fackliga uppdraget

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

1. Förändringar av lagarna som garanterar de fackliga fri- och rättigheterna, exempelvis krav på proportionalitet vid stridsåtgärder, att begränsa eller förbjuda sympatiåtgärder samt tvingande medling med skiljedom.
2. Hög arbetslöshet, försämringar av arbetslöshetskassan, begränsad arbetsmarknadsutbildning samt försämrade sjukförsäkring.
3. Bindande EU-lagstiftning som krymper fack och arbetsgivares möjlighet att fritt avtala om löner och villkor på arbetsmarknaden. En sådan utveckling försvagar framför allt möjligheterna att bibehålla en hög täckningsgrad för kollektivavtalen eftersom intresset att reglera arbetsmarknaden med kollektivavtal minskar.
4. Användandet av utstationerade arbetstagare och arbetstagare från tredje land (utanför EU/EES). Det blir en mycket svår uppgift för de svenska fackliga organisationerna att rekrytera dessa som medlemmar och att bevaka att kollektivavtalen följs och därmed att bevara konkurrensneutraliteten med företaget med inhemska arbetstagare.
5. Avtalskonkurrens, avtalsshopping där arbetsgivaren försöker tillämpa ett annat och billigare avtal än det som organisationsplanen anger.
6. Att arbetsgivare tvingar arbetstagare att ta uppdrag som egenföretagare eller via mellanhänder för att fransäga sig arbetsgivaransvaret. De som utför arbete på det sättet står utanför skyddet både i kollektivavtalet och den arbetsrättsliga lagstiftningen.
7. Konkurrens mellan fackförbund om organisationsrätten och därmed om rätten att kräva avtal, det gäller såväl mellan LOs medlemsförbund som mellan LOs förbund och tjänstemännens fackliga organisationer.

Förslag till Organisationsplan 2024

LOs styrelse föreslår kongressen

att anta förslaget till Organisationsplan 2024.

1. Organisationsplanens tillämpning

LOs organisationsplan bygger på principer som har utarbetats och utvecklats under lång tid. I detta avsnitt beskrivs de grundläggande principerna för fördelning av avtals- och organisationsrätten mellan förbunden. Dessutom beskrivs hur LOs organisationsprinciper ska tillämpas när olika arbeten utförs i entreprenadform. I avsnittet ges också exempel på hur organisationsplanens principer ska tillämpas i de olika sektorerna på arbetsmarknaden.

En första 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 om vilket förbund denne ska teckna avtal med. Arbetsgivarens val begränsas då till om avtal ska tecknas eller inte.

En andra utgångspunkt är att avtals- och organisationsrätten alltid följs åt. Inom LO fördelas 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 utgångspunkt är att klargöra att LO endast har en princip för avtals- och organisationstillhörigheten, industriförbundsprincipen. Trots namnet gäller den för alla LOs förbund. Förbundens historiska framväxt liksom de skiftande förhållandena på arbetsmarknaden gör att den dock inte kan tillämpas mekaniskt lika för alla. I det följande görs en systematisk beskrivning av industriförbundsprincipen. Därefter anges när det krävs olika anpassningar och avvikelser från grundprincipen.

1.1 Industriförbundsprincipen i grunden

Genom antagandet av LOs organisationsplan 2012 bytte industriförbundsprincipen namn till förbundsprincipen med motiveringen att principen ska tillämpas över hela arbetsmarknaden och inte bara inom industrin. Trots detta har principen även fortsatt i många sammanhang benämnts som industriförbundsprincipen. Begreppet industriförbundsprincipen är också väl etablerat inom forskning och används även internationellt. Begreppet förbundsprincipen har också i viss mån ansetts oklar. Utredningen har därför beslutat att återvända till det ursprungliga begreppet, industriförbundsprincipen. Någon skillnad i sak är inte avsedd med denna förändring och de justeringar som i övrigt gjorts i detta avsnitt syftar till att öka läsbarheten.

Historiskt sett var ett av målen med LOs organisationsplan att minska antalet LO-förbund och renodla dem enligt industriförbundsprincipen. Detta skedde enligt en så kallad strukturplan, där LO-kongressen rekommenderade förbundssammanslagningar, se avsnittet Organisationsplanens historia. Organisationsutredningen till LO-kongressen 2012 föreslog ingen sådan plan. Även denna organisationsplan syftar nu enbart till att tydliggöra gränslinjerna mellan förbunden så att, som det uttryckts i organisationsplanen sedan 1981 ”inte mer än ett förbund behöver göra lönerörelser vid en bransch, ett företag, fabrik, anläggning eller liknande”.

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

Industriförbundsprincipen

Alla på en arbetsplats tillhör samma fack



dra samverkansformer med LO-förbund eller tjänstemannaförbund ska anslutna förbund inhämta styrelsens yttrande. (LOs stadgar § 12 mom. 3)

Huvudsyftet med fördelningen av avtals- och organisationsrätten är, att alla arbetare, som är sysselsatta i samma bransch/företag, ska tillhöra ett och samma förbund, så att endast ett förbund ansvarar för avtalsfrågorna på en arbetsplats. Grundläggande för organisationsplanens uppbyggnad och tillämpning enligt industriförbundsprincipen är, att förbunden bör omfatta alla arbetare, som är sysselsatta inom samma industri eller bransch. Smärre grupper inom en verksamhet ansluts till det förbund som representerar huvudstyrkan.

Industriförbundsprincipens huvudregel innebär inte att arbetare hos samma *arbetsgivare* alltid ska sammanföras inom samma organisation. Har ett företag fabriker eller verksamheter av olika slag – med var för sig olika och självständiga tillverkningar eller verksamheter – måste var och en av dessa komma in under de kollektivavtal som gäller för respektive bransch. I annat fall skulle möjligheten att enhetligt ordna arbetsförhållandena inom respektive bransch trasas sönder.

Det har emellertid aldrig varit möjligt att dra gränserna mellan förbunden i organisationsplanen på ett sådant sätt att gränsproblem inte kan uppstå. Rörligheten på arbetsmarknaden och de förändringar denna medför nödvändiggör en elasticitet i gränsdragningen, så att gränslinjerna kan anpassas till ändrade förhållanden. Många förändringar på arbetsmarknaden kan påverka gränslinjerna, till exempel att vissa branscher krymper, att andra expanderar, att nya materialslag tillkommer, den teknologiska utvecklingen, ändrad ägandestruktur exempelvis genom statens och kommunernas förändringar av verksamheter och genom användandet av entreprenader.

För att förändringar på arbetsmarknaden som påverkar gränslinjerna ska kunna hanteras har historiskt följande gällt: "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 princip gäller fortfarande och är grunden för hur entreprenader hanteras när det gäller avtals- och organisationsrätten.

Denna regel innebär en modifiering av industriförbundsprincipen till förmån för företagslinjen, det vill säga att avtals- och organisationstillhörigheten följer företaget. Men samtidigt måste uppmärksammas att detta endast gäller när det är aktuellt att lösa ett gränsfall – och regeln får inte ta över grundprincipen om att industriförbundsprincipen gäller. Som nämnts gäller företagslinjen alltså endast när det kan ske utan att intrång görs på annan organisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.

Vad som är ett intrång kan inte anges generellt utan får avgöras i det enskilda gränsfallet. Det kan vara svårt att avgöra detta, inte minst när motsatsförhållanden uppstår mellan industriförbundsprincipen och ägandepincipen och där entreprenadföretag förekommer på olika arbetsplatser. Historiskt har man pratat om ägandepincipen när man avser företagslinjen i offentlig sektor.

Även om LO och förbunden själva bestämmer vilket förbund som ska ha avtals- och organisationsrätten kan bestämmandet av organisationsgränser också påverkas av organisationsförhållandena på arbetsgivarsidan och kollektivavtalens giltighetsområden. Dessa förhållanden kan också påverka bedömningen vid avgörandet av gränstvister.

När organisationsgränser fastställs bör hänsyn också tas till hur arbetet praktiskt sker och till att det blir rimligt ekonomiskt. Det är inte LOs uppgift att påtvinga näringslivet arbetsformer som skulle förhindra en praktisk arbetsfördelning och utan goda skäl öka kostnaderna för produktionen.

1.2 Industriförbundsprincipens huvudregel

Industriförbundsprincipens huvudregel är att endast ett förbund ska ansvara 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. Bedrivs blandad verksamhet på arbetsplatsen 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.

1.2.1 Arbetsplatsen

Normalt är det inte särskilt svårt att avgöra vad som är en arbetsplats. Den utgörs av 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.

Enligt industriförbundsprincipens 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. Att arbetsplatsen och verksamheten används som avgränsning innebär att organisationsrätten inte ska fördelas utifrån vilka arbetsuppgifter en arbetare har eller vilket yrke han eller hon har. Den ska heller inte fördelas utifrån själva företaget eller vem som äger det. Konsekvensen av detta blir att

företag som bedriver olika verksamhet på olika arbetsplatser ska teckna avtal med vart och ett av de förbund som har avtalsrätten för respektive arbetsplats.

I det följande beskrivs hur man bedömer vad som utgör en arbetsplats inom olika områden.

Arbetsplatsbegreppet inom industrin

Industriell verksamhet bedrivs ofta 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.

Arbetsplatsbegreppet i servicesektorn

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. På andra områden kan det dock, inom servicesektorn, uppstå svårigheter att geografiskt avgränsa vissa arbetsplatser.

Inom Transports och Fastighets områden finns en rad företag som bedriver sin verksamhet i entreprenadform. På dessa områden har industriförbundsprincipen 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 industriförbundsprincipens 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 industriförbundsprincipen.

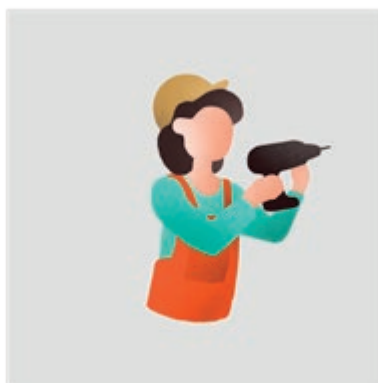
Arbetsplatsbegreppet i byggsektorn

Inom byggnadsindustrin kan det också vara svårt att göra en geografisk avgränsning till en arbetsplats eftersom arbetsplatserna har olika livslängd. I de flesta fall bedrivs dock bygg-, anläggnings- och reparationsarbeten på fasta arbetsplatser som går att avgränsa geografiskt, exempelvis nybygge, anläggning, reparation av villa, lägenhet eller industri med såväl byggnads-, målnings-, plåtslageri som elarbeten.

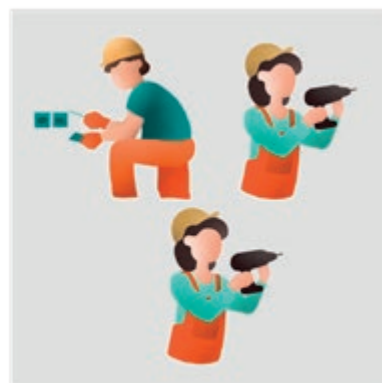
1. Arbetsplatsen



2. Verksamhetsinriktning



3. Huvudsaklighetsregeln



Arbetsplatsbegreppet inom jord- och skogsbruk

När det gäller jord och skogsbruk går det också ofta att geografiskt avgränsa arbetsplatserna.

1.2.2 Verksamhetsinriktning

Avgörande för vilket förbund som ska tilldelas organisationsrätten är den verksamhetsinriktning (produktionsinriktning) som arbetet vid arbetsplatsen har. Utifrån denna har förbundens avtals- och organisationsområden fastställts i organisationsplanen, se avsnitt 2. Dessa, som också kallas verksamhetsområden, bygger på en strävan efter ett naturligt sammanhållande av traditionella branschområden 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. Ett förbund som alltså normalt organiserar en viss typ av verksamhet ska alltså som huvudregel tilldelas avtalsrätten för sådan verksamhet om tvist uppstår.

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

Svårigheter i en gränsdragningssituation uppstår när det vanliga och självklara sambandet med ett visst verksamhetsområde är otydligt. Oftast infinner 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 vilket förbunds område en viss verksamhet ska hänföras till? Vilka faktorer ska få betydelse vid bedömningen av verksamhetsinriktningen?

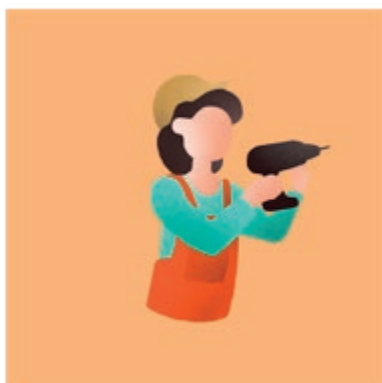
För det första har förbunden och deras verksamhetsområden historiskt sett olika ursprung. Sysselsättning med hantverk förenade arbetarna i olika yrkesförbund. Vid industrier var det många gånger materialet i råvaran som styrde förbunds uppbyggnaden. Inom andra områden har en speciell näringsgren eller 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 historiska 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.

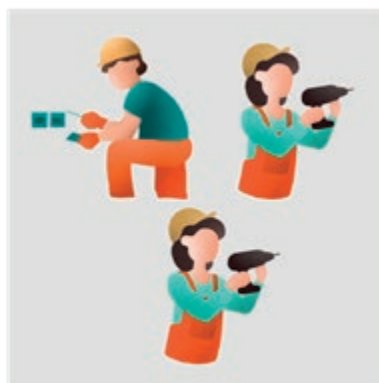
1. Arbetsplatsen



2. Verksamhetsinriktning



3. Huvudsaklighetsregeln



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 arbetsplatsen behandlas här frågorna om verksamhetsinriktning i industri, service, byggnadsverksamhet och jord- och skogsbruk var för sig.

Verksamhetsinriktning i 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 och 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 industriförbundsprincipens 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 industriförbundsprincipen. Avgörande för när den gränsen passerats blir således om avdelningen frigjort sig från den gamla arbetsplatsen och etablerat en ny geografiskt sett självständig arbetsplats.

Verksamhetsinriktning i servicesektorn

Servicesektorn kännetecknas i huvudsak av att verksamheten är tjänsteproducerande. I servicesektorn inkluderas allt från handel till transporter och restauranger. Till skillnad från industrin kan servicesektorn inte beskrivas i termer av produktionskedjor och tillverkningsprocesser. I detta avseende måste gränsdragningsfrågan behandlas ur två synvinklar – dels gränslinjer som rör förbund inom servicesektorn, dels gränslinjer mellan service- och industriförbund.

Oftast kan organisationstillhörigheten mellan serviceförbund med blandad verksamhet fastställas 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 gränsdragning. Det är just i gråzonen mellan den självklara tillverkningsindustrin och den självklara varuhanteringen inom, till exempel, handels- och grossistverksamhet som svårigheter brukar uppstå.

Verksamhetsinriktning i byggsektorn

Byggnadsverksamheten är 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 gränsdragning, dels mellan byggförbunden, dels mellan byggförbunden och övriga förbund.

Mellan byggförbunden finns en lång tradition av praktisk gränsdragning som har sitt ursprung i yrkesförbundsprincipen. Genom den hantverksmässiga verksamheten har uppdelningen skett i arbetsuppgifter och inte arbetsplatser. 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.

Verksamhetsinriktning inom jord- och skogsbruk

Det mycket tydliga sambandet mellan verksamhetsinriktning och arbetsplats torde här vara tillräckligt för en naturlig organisationsgräns.

1.2.3 Huvudsaklighetsregeln

Industriförbundsprincipens 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.

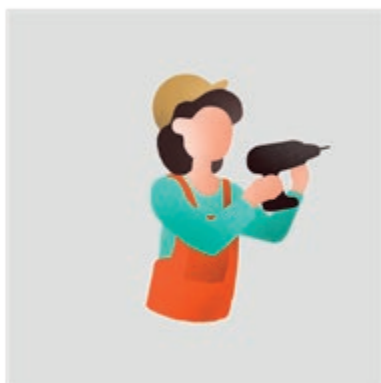
Den andra regeln utgör grunden till att det finns endast ett förbund och ett avtal på en arbetsplats. Enligt huvudsaklighetsregeln ska alltså alla yrkesgrupper vid en arbetsplats tillhöra det förbund där huvudstyrkan hör hemma, med hänsyn till vad som produceras vid arbetsplatsen. Det är den regeln som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

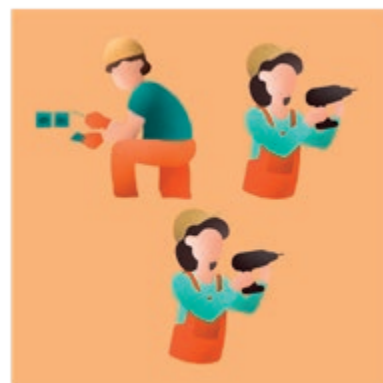
1. Arbetsplatsen



2. Verksamhetsinriktning



3. Huvudsaklighetsregeln



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 ta sin utgångspunkt i vad olika grupper av arbetare verkligen sysslar med på arbetsplatsen. Det är vad arbetarna gör som ska avgöra avtals- och organisationsstillhörigheten 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 branschriktningen.

1.3 Organisationsprincipen på de 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.

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 organisations-tillhörigheten. Kommunal har alltid hävdad rätten till all verksamhet som bedrivits i förvaltningsform.

Det är ingen tvekan om att ägandepincipen och industriförbundsprincipen 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 industriförbundsprincipen syftar till att 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.

1.4 Entreprenaderna och organisationsfrågan

Ursprungligen fanns det oftast endast en arbetsgivare på en arbetsplats. Från 1980-talet och framåt började företag i allt större utsträckning bolagisera sin verksamhet och lägga ut delar av verksamheten på entreprenad. Det innebär att det blev flera arbetsgivare på samma arbetsplats, med delvis olika verksamhet. Detta skapade nya frågeställningar angående uppdelningen av avtals- och organisationsrätten. I samband med 1991

års organisationsplan togs ett större grepp om frågan. De principer som kongressen då enades om gäller alltså.

1.4.1 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 uthyrning av arbetskraft. Utan att gå närmare in på dessa juridiska aspekter kan konstateras 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.

1.4.2 Industriförbundsprincipen och entreprenader

Innebörden av industriförbundsprincipens huvudregel är att endast ett förbund ska svara för avtalsfrågorna och den fackliga verksamheten i övrigt vid en arbetsplats/företag/bransch. Principen kan formuleras 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 den kommunala förskolan, innebär det att det blir två olika förbund och två olika avtal på industriarbetsplatsen respektive förskolan. Men de utför oftast inte samma arbete som de som är anställda på industrin respektive i förskolan.

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

Situationen kan bli ännu mer invecklad om förskolepersonalen, förutom arbetet med barnomsorgen, också sköter viss del av städningen. När entreprenörens städpersonal också kommer till förskolan och städare 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 förskolan, 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 förskolan, 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.

Ovanstående exempel visar att om industriförbundsprincipen tillämpas fullt ut på entreprenadarbeten i förskolan skulle det lösa problemet där, men samtidigt skapa nya problem med avtals- och organisationstillhörigheten i städfirman. Exemplet visar också att en rak tillämpning av industriförbundsprincipen 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 industriförbundsprincipen 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 industriförbundsprincipen för att just motverka 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 industriförbundsprincipen vid entreprenader som så långt som möjligt tillgodoser det som eftersträvas i dessa sammanhang. Det har i LOs organisationsplaner sedan lång tid tillbaka funnits en modifiering av industriförbundsprincipen 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 industriorganisationers 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 organisationstillhörigheten 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.

1.4.3 Principiella utgångspunkter

Den principiella utgångspunkten är vad det är för slags arbete som utförs 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 förbund 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 andemensingen i industriförbundsprincipen.

Man måste även titta på var i produktionen entreprenadarbetet förekommer. Dessutom behöver hänsyn tas 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 delas entreprenadarbetena in i tre grupper:

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), se figur, som entreprenadarbetet ligger desto större hot utsätts industriförbundsprincipen för. Med det synsättet kan man säga att ju längre mot höger (inget samband med produktionen) som entreprenadarbetet ligger, ju mer självklart är det att avtals- och organisationstillhörigheten ska tillhöra 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 den. Denna typ av entreprenadarbete benämns understödsarbeten till produktionen. Exempel på sådana arbeten är i de flesta fall städning samt maskinunderhåll och 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, plockning av varor i ett varuhus, vårdarbete på ett sjukhus samt byggnadsarbete på en byggarbetsplats.

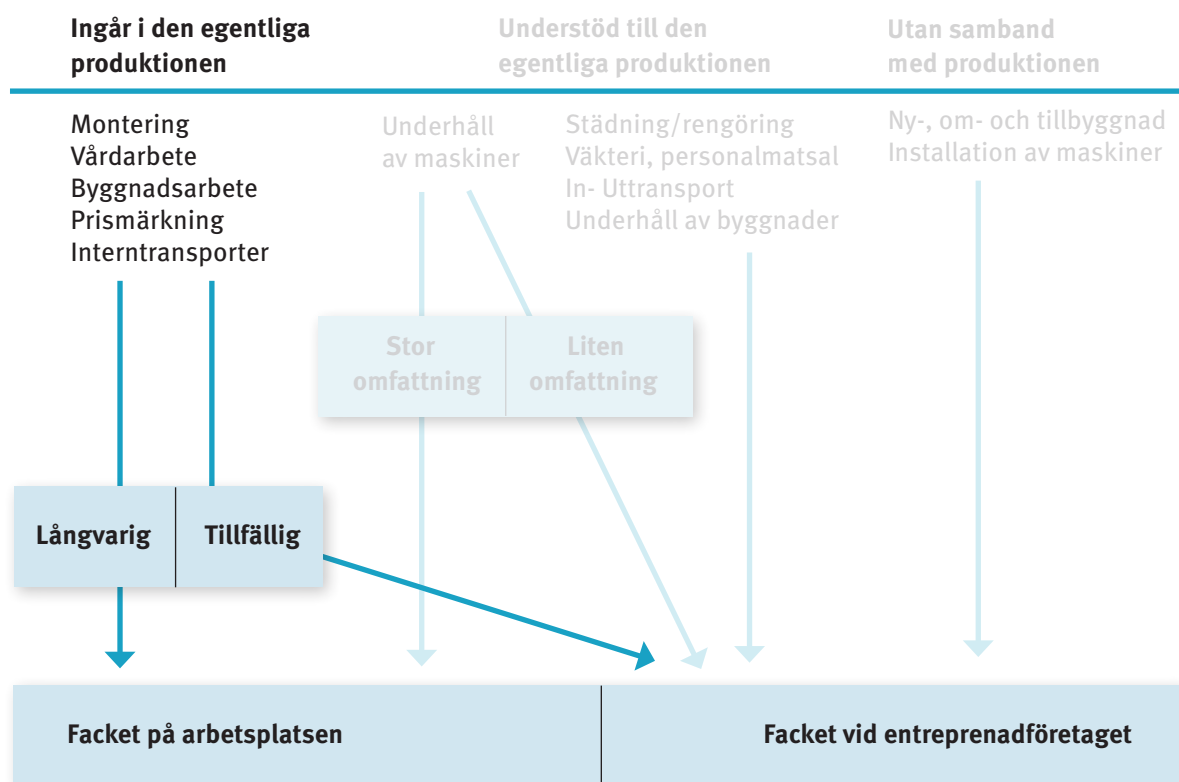
Om avtals- och organisationstillhörigheten alltid skulle följa entreprenadförbundet för dessa arbeten, skulle grundvalarna för industriförbundsprincipen äventyras. Då uppstår en arbetsplats – flera avtal – flera organisationer, en situation där vem som utför ett visst arbete, inte vad som produceras (verksamhetsinriktningen) blir styrande för avtals- och organisationstillhörigheten på arbetsplatsen. Arbetsgivarna skulle då kunna välja avtal för ett visst avsnitt i produktionen. Arbetsplatsen skulle få flera avtal med olika villkor på samma arbetsplats och flera förbund skulle bedriva fackligt arbete och avtalsrörelser på arbetsplatsen. För den typen av entreprenadarbeten ska den fasta arbetsplatsens avtal gälla och 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 avtalsfrågor 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 fackförbund 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 en konflikt med näringslivets krav om

Olika entreprenadförhållanden



att kunna bedriva arbetet på ett rationellt sätt. Avsikten är som sagt inte att förhindra entreprenadarbete, utan endast att reglera vilket avtal som ska gälla för visst entreprenadarbete. Det kan i vissa situationer 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, men det får entreprenören acceptera.

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 man 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 av en organisationstvist kunna överföra avtals- och organisationstillhörigheten till förbundet på den fasta arbetsplatsen om de återkommande entreprenaderna är avsedda att permanent lösa naturligt återkommande moment i den egentliga produktionen.

Det är alltså tidsbegreppet, långvarigt och tillfälligt, som är avgörande vid bestämmande av avtals- och organisationsrätten vid entreprenader i den egentliga produktionen, inte omfattningen. Om entreprenörer används för att mer eller mindre varaktigt (stadigvarande eller långvarigt) svara för återkommande moment i den egentliga produktionen tillfaller organisationsrätten facket på den fasta arbetsplatsen.

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 understödjande produktion tillfaller avtalsrätten i huvudsak entreprenadförbundet. Särskilda regler gäller dock vid understödjande produktion gällande maskinunderhåll och liknade. Här kan avtalsrätten övergå till den fasta arbetsplatsen om det aktuella arbetet har stor omfattning.

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.

När det gäller maskinunderhåll eller liknande finns ingen absolut gräns mellan entreprenadarbeten i den egentliga produktionen och så kallat understöd till produktionen. Gränsen mellan maskinunderhåll och själva användandet av en maskin i produktionen är inte så tydlig. Reparation av en maskin ingår också i det egentliga produktionsarbetet.

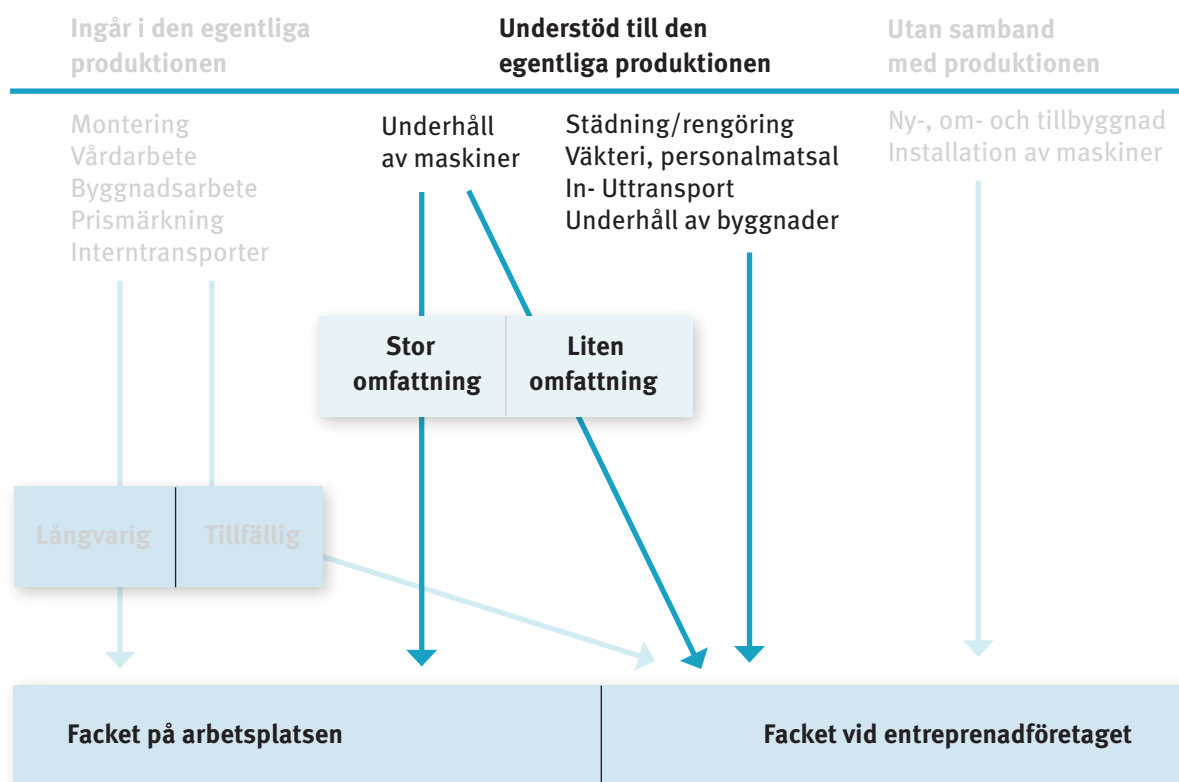
Uppdelningen mellan egentlig produktion och understödsarbete kan ändå fungera som en grov skiljelinje även när det gäller maskinunderhåll. Det kan exempelvis inte vara rimligt att enstaka elektriker som är anställda i en elfirma ska övergå till IF Metalls område om ett verkstadsföretag anlitar elfirman för att svara för ett visst servicearbete med maskinparken. Denna typ av entreprenader ska dock inte generellt 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 ha verktyg och maskiner för att exempelvis kunna tillverka vissa reservdelar till sitt förfogande. Om avtalsrätten för den typen av underhållsavdelning skulle ligga kvar i entreprenadföretaget skulle syftet med industriförbundsprincipen allvarligt åsidosättas på samma sätt som vid entreprenader i den egentliga produktionen. Det som avses är alltså mera stadigvarande entreprenadarbeten som väl låter sig integreras med avtals- och organisationstillhörigheten på den fasta arbetsplatsen. Det medför normalt inte några avgörande problem för vare sig de anställda i entreprenadföretaget eller arbetsgivaren, om avtals- och organisationstillhörigheten för en underhållsavdelning flyttas över till det förbund som har den fasta arbetsplatsen.

Viss försiktighet måste ändå iaktas för understödsarbeten som avser maskinunderhåll eller liknande. 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 krångligt att tvingas tillämpa alltför många olika kollektivavtal på LO-området.

Här är det alltså omfattningen som är utslagsgivande för när avtals- och organisationstillhörigheten ska kunna övergå till facket på den fasta arbetsplatsen när det gäller så kallade understödsarbeten, typ maskinunderhåll i entreprenadform. Det kan dessutom inte uteslutas att det kan förekomma andra verksamheter som i detta avseende ska jämföras med maskinunderhåll. Det är rimligt att ett entreprenadförbund har en

Olika entreprenadförhållanden



större avtals- och organisationsrätt när det gäller understödsentreprenader än när det gäller entreprenader i den egentliga produktionen.

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.

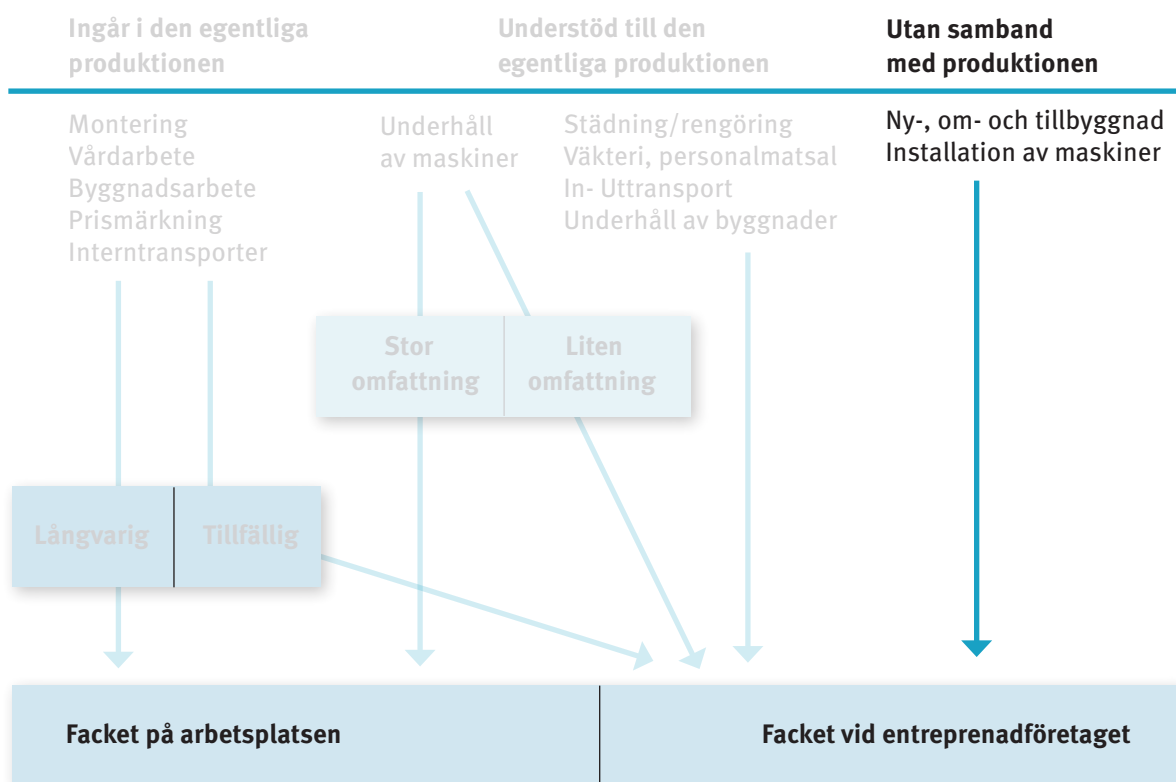
3. Entreprenader utan samband med produktionen

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 tillfaller avtals- och organisationsrätten entreprenadförbundet.

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

Olika entreprenadförhållanden



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 byggfackets 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 i stället se till industrientreprenörens totala verksamhet.

1.4.4 Organisationsprinciper avseende entreprenadföretag

I enlighet med industriförbundsprincipens 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 företagslinjen. Det innebär att själva företaget eller ägandet av företaget/arbetsplatsen och yrket 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 Transports och Fastighets områden, finns däremot många företag som i huvudsak bedriver sin verksamhet i entreprenadform. Här har industriförbundsprincipens 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 gränsdragningsreglerna vid entreprenader regleras 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 industriförbundsprincipen 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 deras medlemmars arbete uppstår genom en konkurrensutsatt upphandling.

I linje med grundläggande organisationsprinciper ska denna upphandling vara konkurrensneutral i så måtto 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.

1.4.5 Entreprenadarbeten 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 IF Metall och GS, 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.

Nedan följer några olika principiella exempel för att försöka åskådliggöra hur gränsdragningen 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 bilfabrikens 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. Dessa anses normalt inte vara ett intrång i detta förbunds avtalsrätt.

Byggsektorn

Som utvecklats i ett tidigare avsnitt är det i organisationshänseende ingen principiell skillnad mellan 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.

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 monte-

rar 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 industriföretaget 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 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 industriförbundet, till exempel IF Metall, som utgör entreprenadförbundet på byggarbetsplatsen. Mellan Metall och Byggnads har LOs styrelse 1985 avgjort en gränsvist som reglerar de frågor som rör, bland annat, smidesföretagens arbeten på byggarbetsplatser. Mellan förbunden har det därefter träffats flera kompletterande gränsdragningsöverenskommelser.

På vissa specialiserade byggarbetsplatser och framför allt anläggningsarbetsplatser 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 det tidigare slagits 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, påfyllning av varor och försäljning. Det innebär att om en leverantör av en viss vara också åtar sig att i varuhuset 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 anses vara 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 produktionen. 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 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 tillfaller normalt inte Fastighets avtals- och organisationsområde, som vid andra arbetsplatser, även om det utförs på entreprenad.

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 gränsdragningen vid entreprenader tillämpas 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 del 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.

Det finns alltså en viss skillnad mellan drift och underhåll i en skola jämfört med underhåll av maskiner i en industri. 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 som redovisats 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 ligger den som helhet inom Sekos avtals- och organisationsområde. När utomstående företag verkar inom tågtrafikens område med till exempel serveringsverksamhet på tågen ingår den i den egentliga produktionen. Den tillhör alltså Sekos område. Ännu tydligare blir detta synsätt om serveringsverksamheten utvidgas till att omfatta också andra funktioner på tågen, som biljettkontroll eller annan passagerarservice.

1.5 Kartellavtal

En viktig facklig utgångspunkt är att uppnå konkurrensneutralitet mellan medlemmar i samma bransch. Medlemmarna ska inte tvingas konkurrera med varandra om jobben med lägre löner samt sämre villkor som medel och resultat. Den viktigaste metoden för att nå konkurrensneutralitet är en hög organisationsgrad och en hög kollektivavtalsäckningsgrad. Det krävs också att det inom varje del av arbetsmarknaden endast finns ett kollektivavtal för arbetare och att detta avtal bärs av ett fackförbund. Organisationsplanens viktigaste uppgift är därför att ange regler för vilket förbund som har organisationsrätten, inom varje del av arbetsmarknaden.

I vissa särskilda fall kan det dock finnas anledning för förbund att samverka och tillsammans förhandla ett kollektivavtal mot en motpart, ett så kallat kartellavtal. Det kan till exempel vara befogat i situationer när det uppstår oklarheter, en gråzon, om vilket förbund som har avtals- och organisationsrätten på ett visst område. Ett kartellavtal är alltså ett kollektivavtal som bärs av två eller flera förbund gemensamt mot en arbetsgivarorganisation eller, i undantagsfall, ett företag. Enligt organisationsplanens utgångspunkter ska avtalsrätten delas upp mellan förbunden. Ett kartellavtal ska därför endast ingås undantagsvis, där det är motiverat.

Utgångspunkten är att endast ett förbund ska ha organisationsrätten på varje arbetsplats, det vill säga rätt att organisera medlemmarna på den aktuella arbetsplatsen och därmed ha ansvaret för all facklig verksamhet på den. Organisationsrätten löses inte av ett kartellavtal. Förbunden som är part i kartellavtalet måste därför enas om vilket förbund som har organisationsrätten på en viss arbetsplats. Ett väl utvecklat samarbete och tydliga gränser för organisationsrätten krävs mellan de förbund som delar på avtalsrätten.

Ett exempel på ett kartellavtal är Sekos och Elektrikernas avtal för Larm- och säkerhetsteknik, där förbunden har ett gemensamt avtal men vart och ett för sig orga-

niserar arbetarna i sin helhet på olika arbetsplatser. Bemanningsavtalet är ett exempel på ett kartellavtal där flera förbund bär ett gemensamt avtal. För detta avtal gäller dock en särskild ordning när det gäller samarbetet mellan förbunden och ansvaret för organisationsrätten, se avsnitt 3.1. Ett ytterligare exempel på ett avtal med en särskild reglering där flera förbund är part är Samhallavtalet, som dock gäller gentemot en särskild arbetsgivare.

1.6 Dubbelorganisering

Det förekommer att arbetstagare arbetar på flera LO-förbunds avtals- och organisationsområden, bland annat till följd av flera deltidsanställningar. Enligt LOs stadgar § 12 moment 1 har varje arbetstagare inom förbundets verksamhetsområde rätt till inträde i förbundet. På 1940-talet beslutade också LOs kongress att medlemmar som arbetar på flera LO-förbunds områden har rätt att begära inträde i flera förbund och därmed bli dubbelorganiserade. Det är alltså i dag möjligt att vara medlem i flera LO-förbund och möjligt för ett LO-förbund att organisera en arbetstagare som samtidigt har en anställning på ett annat avtalsområde.

Dubbelorganisering förekommer dock i dag i begränsad omfattning, troligen på grund av de kostnader som är förenade med att vara medlem i flera förbund. Ett av LOs förbund har i dag en generell möjlighet till avgiftslättnad vid dubbelorganisering för sina medlemmar. Ytterligare ett förbund tillämpar det för en specifik yrkeskategori.

2. Förteckning över förbundens bransch- och avtalsstruktur

Förteckningarna över företag, branscher med tillhörande ingresser utgör grunden för förbundens organisations- och avtalsrätt.

Översynen

En större justering har gjorts i förteckningarna för att omfördela hela det tidigare Lantarbetareförbundets avtals- och organisationsområde, exklusive trädgårdsanläggning, plus bärplockning, från Kommunal till fem andra LO-förbund. Betydande ändringar har alltså gjorts i Kommunals förteckning samt i förteckningarna hos de mottagande förbunden: Livs, Hotell- och restaurangfacket, Fastighets, Handels och Seko.

Förteckningarna har också omarbetats i 2024 års organisationsplan bland annat för att bättre anpassa dem till dagens arbetsmarknad och för att uppnå en mer enhetlig struktur. Förkortningar och förenklingar har också gjorts utan att dessa ändrar förbundens avtals- och organisationsområden.

När det gäller Elektrikerna och Målarna har det förtydligats att förbunden också organiserar områden utanför själva byggindustrin. Målarna och Elektrikerna avfördes ur organisationsplanen i samband med 1966 års kongress eftersom det förutsattes att förbunden i enlighet med LO-kongressens rekommendation skulle uppgå i Byggnads. Förbundens listor togs därmed bort i detta avsnitt och organisationsområdena upptogs i stället under andra förbund. Den del som avsåg organisationsrätten i byggindustrin tillföll Byggnads medan områden utanför denna tillföll andra förbund. Syftet var att avtals- och organisationsrätt fortsatt skulle tillhöra Elektrikerna och Målarna men tillfalla de andra förbunden, när de beslutade att gå in i Byggnads.

Förbunden gick aldrig in i Byggnads. År 1991 redovisades åter förbundens verksamhetsområden och arbetsföretag inom byggindustrin under Elektrikerna och Målarnas förteckning i organisationsplanen. Av styrelsens senare avgöranden framgår att Målarna och Elektrikerna har avtals- och organisationsrätten även på de berörda områdena utanför byggindustrin.

För att förbundens förteckningar ska spegla verkligheten har dessa områden nu återförts till Elektrikernas respektive Målarnas listor. Det ska samtidigt erinras om det som angavs i organisationsplanen 1991:

När en sammanslagning till ett gemensamt förbund inom byggområdet kommer till stånd ska en prövning ske om det finns verksamhetsområden inom förbundet som bör sammanföras med något av de övriga förbunden för att ytterligare renodla förbundsstrukturen.

Det betyder att de ändringar som gjordes i 1966 års plan gäller för det fall Elektrikerna eller Målarna väljer att gå in i Byggnads.

Justeringar har också gjorts i flera förbunds förteckningar för att spegla de överenskomelser som träffats mellan förbunden inom ramen för utredningens arbete.

En kort allmän beskrivning av respektive förbund har infogats före ingress och förteckning med bransch/företag. Dessa beskrivningar ska ses som en allmän orientering och är inte avsedda att användas som tolkningsdata i gränsdragningstvister.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Byggnads organiserar bygg- och anläggningsbranschen och där tillhörande montage- och installationsbranschen. Förbundet har drygt 100 000 medlemmar och är organiserat i elva geografiska regioner. Förbundet har fem riksavtal varav Byggavtalet är det största avtalet.

Branschen är konjunkturkänslig, men på längre sikt spås verksamhetsområdet öka. Inom byggbranschen har det länge funnits en trend att entreprenörskedjorna blir allt längre och mer komplexa samt en ökad internationell konkurrens.

Till förbundet ska anslutas arbetare vid bransch/företag inom byggnadsindustrins och anläggningsbranschens¹ samtliga områden. Därutöver ansluts arbetare vid monteringsföretag inom

- Trä, metall, sten och betong
- Glasmästeri
- VVS och kyl
- Byggnadsplåtslageri
- Ventilationsarbete

¹ Se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur för gränsen mot Seko.

Svenska Elektrikerförbundet

Elektrikerna har cirka 22 000 medlemmar och är organiserat i tre regioner och tretton avdelningar. Förbundet har åtta riksavtal varav Installationsavtalet som i huvudsak omfattar installationselektriker är det största avtalet.

I spåren av den tilltagande omställningen från fossila bränslen till mer hållbara energikällor sker en stor elektrifiering. Detta påverkar på många sätt elektrikerens organisationsområden.

Till förbundet ska anslutas arbetare sysselsatta med elinstallation samt drift- och underhåll av elektriska anläggningar i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Hissmonteringsföretag¹

Installationsföretag

Larm och säkerhet²

Privata kraftverk³

Reparations- och serviceföretag

¹ Se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur för gränsen mot IF Metall.

² Delas med Seko.

³ Delas med Seko, se också avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur.

Fastighetsanställdas Förbund

Fastighets har cirka 27 000 medlemmar och är organiserat i fem regioner. Förbundet har 16 riksavtal varav Serviceentreprenadavtalet för städbranschen är det största avtalet.

Förbundet organiserar i huvudsak två kategorier av arbetare, fastighetsskötarna som i regel är anställda av fastighetsbolag och städarna som till största del är anställda i entreprenadföretag.

Till förbundet ska anslutas arbetare inom fastighetsskötsel och städningsarbeten i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Fastigheter

Fönsterputsningsfirmor

Golfbanor

Idrottsplatser

Ridhusföretag, trav- och galoppbanor

Skadesanering

Städentreprenadföretag

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

GS-facket har cirka 44 000 medlemmar och är organiserat i åtta geografiska avdelningar. Förbundet har 15 riksavtal varav Träindustriavtalet är det största avtalet och Sågverksavtalet det näst största.

Förbundet är i huvudsak uppdelat i tre branscher, träindustri, skogsindustri och grafisk industri. En stark utveckling råder inom de gröna näringarna, såväl inom byggsektorn som inom förpackningsindustrin. Samtidigt går vissa delar av den grafiska industrin trögare som en följd av digitaliseringen.

Till förbundet ska huvudsakligen enligt lista nedan anslutas inom skogsbruket anställda arbetare för utförande av avverkning, röjningsarbeten, skogsvårds- och plantskolsarbeten, tillvaratagande av energiråvara, och skiljeställsarbeten, för utförande av maskinreparationer inom skogsbruket samt för byggande och underhåll av skogsvägar, personalutrymmen och andra skogsbruket tillhöriga byggnader.

Till förbundet ska också anslutas arbetare vid arbetsplatser tillhörande någon bransch av träförädlingsindustrin samt inom tapetserarebranschen.

Dessutom ska till förbundet anslutas arbetare sysselsatta inom grafisk industri.

Bransch/företag

Annonsbyråer
Bobinfabriker
Bokbinderier och pärmfabriker
Bonare- och lackeringsverkstäder
Borstbinderi- och penselfabriker
Båtbyggerier- och träfartygsvarv
Enskilda och allmänna skogsföretag
Flisanläggningar (fasta)
Förlag
Handelsbrädgårdar¹
Hyvlerier
Informationsdistributionsföretag
IT/Medieföretag

Karosserifabriker²
Klädnypfabriker
Kuvert- och påsfabriker
Leksaksfabriker
Likkistefabriker
Lyxpappersfabriker
Lådfabriker
Mattläggningfirmor för mjuka mattor
Modellsnickerier
Musikinstrumentfabriker
Orgel- och pianofabriker
Papp- och papperseballagefabriker³
Parkett- och lamellgolvfabriker
Pelletsfabriker
Pre-pressföretag
Ramlistfabriker
Redaktioner
Resårmatrass- och sängfabriker
Rullgardinsfabriker
Screenföretag
Skidfabriker
Skogsstyrelsen
Snickeri- och möbelfabriker
Stoppmöbelsfabriker
Sågverk- och brädgårdar
Tapetfabriker
Tapetserarverkstäder
Tryckerier
Trycksaksdistributionsföretag
Trähusfabriker
Trälack- och lästfabriker
Trämateriell till byggindustrin
Trämjölfsfabriker
Träullsfabriker
Tumstocksfabriker
Tunnbinderi
Virkesmättningsföreningar

¹ Delas med Handelsanställdas förbund.

² Delas med IF Metall.

³ Utan anslutning till papp- och papperstillverkning.

Handelsanställdas förbund

Handels har drygt 153 000 medlemmar inom främst handel och lagerverksamhet och är organiserat i 19 geografiska avdelningar. Förbundet har 32 riksavtal varav Detaljhandelsavtalet är det största avtalet följt av Lager- och e-handelsavtalet.

Branscherna utvecklas i snabb takt. Handeln påverkas av digitaliseringen och nya köpmönster och lagerbranschen blir alltmer automatiserad vilket ställer krav på kompetensutveckling för medlemmarna.

Till förbundet ska anslutas butiks-, kontors-, lager- och städarbetare vid detaljhandelsföretag inom alla branscher. Dessutom ska anslutas lagerpersonal samt chaufförer vid partihandelsföretag. Till förbundet ska också anslutas vissa hantverksyrken i huvudsak enligt listan nedan.

Till förbundet ska också anslutas administrativ personal vid LO och dess fackförbund och folkrörelseägda tryckerier, bokförlag och annonsbyråer. Även funktionärer, fritidsledare, cirkelledare och jämförbara grupper vid övriga folkrörelseorganisationer och administrativ personal hos av Kooperativa förbundet ägda bolag och inom av Kooperationen drivna produktionsgrenar som lagercentraler och transportcentraler ska anslutas till förbundet.

Bransch/företag

Begravningsbyråer
Biluthyrningsföretag
Frisörer och barberare
Florister
Folkrörelser¹
Folkrörelseskolor
Fotolaboratorier
Fotvårdskliniker
Fryserier
Färjeterminaler
Försäkringsförsäljare vid Folksam
Försäljningskonditorier
Gym
Hudterapeuter
Kiosker
Korrespondensskolor
Lagerhotell²
Massageinrättningar
Perukmakerier
Postorderfirmor
Skönhetssalonger
Solarier
Spa
Tatuerare
Tidskriftsdistributionsföretag
Växtuthyrnings- och växtskötsel-företag

1 Nykterhetsrörelsen, hyresgäströrelsen, ABF, Unga Örnar, PRO, Folkets hus och parker och Korpen, Socialdemokraterna (SAP).

2 För lagerverksamhet se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur för gränsen mot Transport.

Hotell- och restaurangfacket

HRF har cirka 25 000 medlemmar inom främst hotell- och restaurangverksamhet och är organiserat i åtta geografiska avdelningar. Förbundet har 17 riksavtal varav det så kallade Gröna riksavtalet är störst.

Besöksnäringen har haft en stark tillväxt under det senaste decenniet. Antalet sysselsatta inom svensk besöksnäring ökar och fler nöjes- och turistföretag tillkommer.

Till förbundet ska anslutas, med undantag av musiker, arbetare som är anställda vid hotell och restauranger, samt vid av hotell- och restaurangföretag i anslutning till restaurangdriften ägda lager, verkstäder och tvättinrättningar. Dessutom ska anslutas arbetare på nöjesföretag, ordningsvakter, turistföretag och arbetare vid till sådana hörande anläggningar enligt i huvudsak listan i höger spalt.

Industrifacket Metall

IF Metall har drygt 300 000 medlemmar inom en lång rad olika industrigrenar och är organiserat i 33 geografiska avdelningar. Förbundet har 32 riksavtal varav Teknikavtalet är det största avtalet.

Omställningstrycket på svensk industri är fortsatt högt och en omfattande strukturomvandling pågår. Ett exempel är att fordonsindustrin går från förbränningsmotorer till elmotorer. Därtill sker en industriell tillväxt i stora delar av landet, inte minst i norra Sverige.

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

Dessutom ska till förbundet anslutas arbetare sysselsatta inom industriföretag och näringsgrenar i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

ELEKTRONIKINDUSTRI

GJUTERIER

GRUVINDUSTRI

GULD-, SILVER- OCH NYSILVERFABRIKER

Bransch/företag

Barserveringar

Bingoföretag

Djurparker

Film- och biografföretag

Foodtrucks¹

Folkets Hus och Parker

Hotell

Kaféer

Kasinon

Nöjesföretag av alla slag

Personalmatsalar²

Restauranger

Serveringskonditorier

Turistföretag

¹ Enklare tillredning eller försäljning av färdiglagad mat (en foodtruck av kioskkaraktär) tillhör Handels.

² I fråga om personalmatsalar, som industriföretag driver i egen regi, gäller vad ovan sagts i den mån respektive fackförbund lämnar sitt medgivande.

JÄRN-, STÅL- OCH METALLVERK

MASKININDUSTRI

REPARATIONSVERKSTÄDER

Bilglasverkstäder

Elsparkcyklar

Eltekniska fordonsverkstäder

Fordonsverkstäder

Kontors- och hushållsmaskinsverkstäder

Mekaniska verkstäder

Motor- och cykelreparationsverkstäder

SVETSMEKANISKA VERKSTÄDER

TRANSPORTMEDELSINDUSTRI

Inklusive rälsfordonsindustri samt underhåll

Skeppsvarv

VERKSTADSINDUSTRI

Bleckvaruindustri samt plåt- och kopparslagerier

Hissmonteringsföretag¹

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
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
Garvämnesfabriker
Gasfabriker
Gipsfabriker
Glasindustrin samt glasmanufakturering
Glödlampsfabriker
Grafitindustrin
Grusgropar²
Gummiindustrin
Isoleringsmaterialfabriker
Kalkbrännerier och kalkmjölsfabriker
Kaolin- och charmotteverk
Kemisk industri
Kemisktekniska företag
Konstblommefabriker
Konstfjälsterfabriker
Konsthartsindustrin
Konfektionsföretag och skrädderier
Korkfabriker

Kraft- och grovfoderfabriker³
Kritbruk
Lertag
Lin- och hampberedningsverk
Linoleummattfabriker och liknande golvbeläggningsmaterial
Läderremsfabriker
Läkemedelsfabriker
Makadamtillverkning
Markis- och persiennfabriker
Mattfabriker
Mineralkvarnar
Neonrörsfabriker
Oljefabriker
Oljeraffinaderier
Optiksliperier
Ortopediska hjälpmedel utanför sjukhusen
Paraplyfabriker
Plastfabriker
Plastvarufabriker
Porslins- och keramikfabriker
Rayonindustri
Regummeringsfabriker
Repslagerier och bindgarnsfabriker
Röntgen och annan filmtillverkning
Sadelmakerier
Skifferoljeverk och skifferverk
Slipmaterialfabriker
Snörmakerier samt band- och remfabriker
Sockerindustrin
Sodafabriker
Sportartikelfabriker
Stenindustrier av alla slag⁴
Textil- och beklädnadsindustri samt verkstäder
Tjärfabriker
Torvindustrin
Tvättindustrin
Täck- och madrassindustri
Tält- och segelsömnad
Tändsticksfabriker
Vaddfabriker
Vaxduksfabriker
Väsk- och reseffektfabriker

1 Se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur för gränsen mot Elektrikerna.

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

3 Djurfoder till nötkreatur, hästar, får, grisar och andra djur för uppfödning inom köttindustrin.

4 Undantagna är monteringsarbetarna, vilka ska tillhöra Byggnadsarbetareförbundet.

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Kommunal har drygt 500 000 medlemmar inom områden som huvudsakligen rör offentligt finansierad verksamhet och grön sektor. Förbundet är organiserat i 13 lokalavdelningar fördelade över landet. Förbundet har cirka 60 riksavtal varav avtalet med Sveriges kommuner och regioner är det klart största avtalet. Inom förbundet finns drygt 100 yrkesgrupper.

Välfärdssektorn växer och sysselsätter allt fler. En betydande del av välfärdsarbetena utförs numera i privata företags regi.

Till förbundet ska anslutas arbetare i kommuner, regioner, privata företag och kommunala/regionkommunala bolag i huvudsak enligt lista nedan.

Bransch/företag

ANSTÄLLDA VID FÖLJANDE

KOMMUNALA OCH PRIVATA INRÄTTNINGAR

Ambulanser
Brand- och räddningstjänst
Hemserviceverksamhet
Krematorier
Kyrkogårdar
Lokallänstrafik- och bussföretag
Omsorg, barn- och äldreomsorg
Simhallar och utomhusbad
Sjuk- och vårdinrättningar
Skolor
Skorstensfejarmästare
Trafikövervakning
Trädgårdsanläggningsföretag
Vatten- och avloppsvverk

ANSTÄLLDA VID FÖLJANDE KOMMUNALA VERKSAMHETER

Kommunernas förvaltningar och industriella verk såsom exempelvis gatu- och ledningsarbete, gas-, el-, vatten- och renhållningsverk
Kommunala/regionkommunala bolag
Stiftelser (och liknande juridiska personer) med minst 50 procent delägarskap¹

¹ Undantagna är hamn-/stuveribolag och renhållningsbolag som organiseras av Transportarbetareförbundet.

Livsmedelsarbetareförbundet

Livs har drygt 27 000 medlemmar inom främst livsmedelsbranschen med tillhörande områden. Förbundet är organiserat i fem geografiska regioner. Livs har åtta riksavtal varav Livsmedelsavtalet är det klart största avtalet.

Inom större och etablerade företag inom Livsmedelsindustrin pågår rationaliseringar genom investeringar och teknisk utveckling. Småskalig lokal produktion och verksamhet ökar vilket medför att antalet företag blir fler.

Till förbundet ska anslutas arbetare i livsmedelsföretag som producerar och förädlar närings- och njutningsmedel samt arbetare i jordbruket och till detta näraliggande avtalsområden, i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Bagerier
Bakmedel
Bryggerier
Bärplockning
Charkuterier
Djurfoder¹
Drycker
Fjäderfäskötsel, pälsdjursgårdar, tjurstationer med flera djurskötsel-företag
Fodertorkar och maskinstationer för jordbruks- och trädgårdsnäringarna
Fröodlingsföretag och frörensenserier, växtodlingsföretag och växtförädlingsanstalter
Jordbruk och husdjurskötsel
Jästfabriker
Kafferosterier
Konditorier
Konservfabriker
Kryddfabriker
Kvarnar
Margarinfabriker²
Matfågel
Mejerier
Proteinförädlingsfabriker
Sjömat
Slakterier
Snacks

Styckning
Stärkelsefabriker
Svampodlingsföretag
Sötvaror
Tarm- och hudförädling
Tobaksfabriker
Trädgårdsodlingsföretag
Vattenbruksföretag
Vitamin- och kosttillskottsfabriker
Äggproduktindustrin

¹ Djurfoder med processproduktion liknande den inom livsmedelsindustrin.

² Anställda vid Kooperativa förbundets margarinfabrik i Karlshamn ska enligt träffad överenskommelse vara anslutna till IF Metall.

Musikerförbundet

Musikerna har drygt 3 000 medlemmar och är organiserat i fem geografiska avdelningar. Förbundet har fyra riksavtal, varav det största är Svensk scenkonst, och ett flertal företagsavtal.

Musikernas medlemmar arbetar ofta på tillfälliga uppdrag och erbjuds arbete utan att vara anställda vilket skapar utmaningar för förbundet både när det gäller organisering och kollektivavtalsteckning.

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
Stagehandsföretag

Svenska Målareförbundet

Målarna har drygt 13 000 medlemmar inom måleri- och lackeringsbranschen och är organiserat i nio geografiska avdelningar. Förbundet har fyra riksavtal varav Kollektivavtalet för måleriyrket är det klart största avtalet.

Målarna är i huvudsak verksamma inom byggbranschen och delar i många delar Byggnads utmaningar.

Till förbundet ska anslutas arbetare inom måleri- och lackeringsbransch i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Billackeringsföretag: Lackreparation- och renovering
Industrilackeringsföretag¹
Måleriföretag

¹ Endast företag utan egen tillverkning av produkter.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Pappers har cirka 17 000 medlemmar och är organiserat i 53 lokala avdelningar där varje arbetsplats i huvudsak utgör en egen avdelning. Pappers saknar regional struktur i den bemärkelse som andra förbund har. Förbundet har ett riksavtal för massa och pappersindustrin. Förbundet har en mycket hög organisationsgrad.

Pappersindustrin påverkas av den gröna omställningen där såväl nya användningsområden som nya produkter uppkommer för de råvaror som traditionellt används i industrin.

Till förbundet ska anslutas arbetare anställda vid pappersbruk och pappersmassafabriker i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Cellulosabiprodukter

Papp- och pappersemballagefabriker, pås- och kuvertfabriker i anslutning till papp- och papperstillverkning

Pappersbruk och pappfabriker

Pappers- och dissolvingmassfabriker

Sulfitspritfabriker

Wallboardfabriker i anslutning till pappersmassetillverkning

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Seko har drygt 98 000 medlemmar inom både statlig och privat verksamhet och är organiserat i nio regioner. Förbundet har 22 riksavtal varav det avtal som omfattar statligt anställda är det största avtalet följt av Väg- och banavtalet. Förbundet är utöver dessa områden verksamt i en lång rad olika branscher som exempelvis spårtrafik, energi och sjöfart.

Strukturomvandlingarna har lett till att nya yrkesgrupper växer fram samt ett växande antalet små arbetsplatser. På statliga eller tidigare statliga sidan är medarbetaravtal vanliga. På de flesta områden har Seko till skillnad från andra LO-förbund ingen fastslagen gräns mellan arbetare och tjänstemän.

Till förbundet ska anslutas anställda vid statliga myndigheter och verk, allmänna inrättningar samt andra verksamheter och företag i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

CIVIL STATSFÖRVALTNING

Statliga anslags- och uppdragsmyndigheter

SKOGSSTYRELSEN

Skogsstyrelsen 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 underhållsarbeten¹

KRAFTFÖRSÖRJNING

Statsägda och privata² kraftverk

LUFTFARTSVÄSENDE

Servicetjänster för luftfart

PASS- OCH SEDELTILLVERKNING

Myntverket

POSTVÄSENDE

Posttjänster och därtill kompletterande verksamhet, underhåll och service

TELE- OCH INFORMATIONSTEKNOLOGI

Larm och säkerhet³

Tele- och Informationsteknologi (IT) och därtill kompletterande verksamhet som support, underhåll och service

SJÖFARTSVÄSENDE

Kanalföretag

Ombordarbete inom sjöfarten

Sjötransport

VÅRD OCH OMSORG OM DJUR

Djursjukhus, djursjukvårdskliniker, djuruppfödningssamfund för undervisnings-, försöks- eller forskningsverksamhet

Hunddagis och katthem

ANDRA ALLMÄNNA INRÄTTNINGAR

¹ Undantag sker rörande vägunderhåll inom städer och samhällen, där vägförvaltningarna inte är beställare. Undantag görs också för sådana arbetsprojekt, vilka enligt organisationsplanen ska tillhöra annat förbund. För gränsen mot Byggnads se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur.

² Privata kraftverk delas med Elektrikerförbundet, se även avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur.

³ Delas med Elektrikerförbundet.

Svenska Transportarbetareförbundet

Transport har drygt 53 000 medlemmar inom bland annat åkerier, lager- och terminalverksamhet, bevakning och budverksamhet. Förbundet är organiserat i 25 avdelningar. Förbundet har 26 riksavtal varav Transportavtalet är det största avtalet.

Transportbranschen är utsatt för internationell konkurrens och exempelvis området lager och terminaler är starkt präglad av ökad automatisering. I vissa delar har gig-ekonomin slagit igenom med arbetsgivare som försöker undvika arbetsgivaransvar.

Till förbundet ska anslutas arbetare anställda för stuveri-, lossnings- och lastningsarbete samt vid speditorsfirmor, åkerier, personbilstrafikföretag, servicefirmor av skilda slag i huvudsak enligt förteckning nedan.

Bransch/företag

Bevaknings- och säkerhetsföretag

Bilbärgningsföretag

Biluthyrningsföretag

Budföretag och budbilar

Flyttfirmor (Expressfirmor)

Flygföretag

Garage-, rekond och tvätthallar

Godsterminaler

Gummiverkstäder (vulkaniseringsverkstäder)

Petroleumbranschen

Reklamdistributionsföretag

Renhållnings- och saneringsföretag (inklusive kommunala renhållningsbolag)

Schakt- och grävmaskinsföretag¹

Speditorsfirmor

Stuveri- och hamnarbeten

Taxi och hyrverk

Tidningsdistribution

Transportföretag inom området tredjepartslogistik, 3PL²

Vedgårdar

Åkerier och landstransporter³

¹ För gränsen mot Byggnads och Seko se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur.

² För gränsen mot Handels se avsnittet Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur.

³ Se även Seko.

3. Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur

I detta avsnitt förtydligas förteckningen av förbundens avtals- och organisationsrätt när det gäller vissa specifika områden.

3.1 Bemanningsbranschen

En arbetstagare i ett bemanningsföretag är anställd i bemanningsföretaget men utför sitt arbete åt ett annat företag som hyrt in arbetstagaren från bemanningsföretaget. En bemanningsanställd arbetstagare utför alltså, när han eller hon är uthyrd, arbete åt någon annan än arbetsgivaren. Denna trepartskonstellation har medfört särregleringar angående organisationsrätten på området.

LO-förbunden har sedan år 2000 tecknat ett gemensamt kollektivavtal för bemanningsbranschen med Kompetensföretagen för att de som jobbar på uthyrningsföretag ska skyddas av ett kollektivavtal i likhet med villkoren på den övriga arbetsmarknaden. Kollektivavtalet syftar också till att förhindra konkurrens om lönevillkor och andra anställningsvillkor mellan olika arbetargrupper på en arbetsplats.

Ett företag binds av Bemanningsavtalet först efter att det kopplats in på detta. Inkoppling sker efter framställan av någon av de avtalslutande parterna. En begäran om inkoppling kan ske från Kompetensföretagen till det LO-förbund som har avtalsrätten inom det område där bemanningsföretaget bedriver sin huvudsakliga verksamhet eller från ett LO-förbund till Kompetensföretagen, inom vars område ett bemanningsföretag bedriver verksamhet.

När inkoppling har skett ska ett LO-förbund utses till *centralt ansvarigt förbund*. Vilket förbund som ska utses bestäms av företagets huvudsakliga verksamhet. I de allra flesta fall är det enkelt att bestämma vilket förbund som ska bli centralt ansvarigt förbund. I sista hand är det LOs styrelse som beslutar om detta. Bemanningsföretaget ska enligt Bemanningsavtalet lämna erforderliga upplysningar till förbunden om företagets huvudsakliga verksamheter inom LO-förbundens avtalsområden och antalet anställda i de olika verksamheterna som underlag för beslutet.

Det centralt ansvariga förbundet ska ansvara för att det för varje arbetsställe/lokalkontor inom bemanningsföretaget utses en *lokalt ansvarig avdelning* eller en *lokal facklig organisation*. LO-förbunden kan träffa överenskommelse om att det ska vara ett annat LO-förbunds lokalorganisation än det centralt ansvariga förbundet som ska vara lokalt ansvarig. Fördelning ska ske utifrån en huvudsaklighetsprincip och efter samråd mellan de olika förbundens regionala organisationer inom varje region/ort där bemanningsföretaget är verksamt. Den lokalt ansvariga avdelningen/lokala fackliga organisationen behöver alltså inte vara en avdelning eller lokal facklig organisation inom det centralt ansvariga förbundet.

I Bemanningsavtalet finns närmare angivet när och i vilka frågor det centralt respektive det lokalt ansvariga förbundet företräder arbetstagarna i bemanningsföretaget.

När det gäller frågan om vilket förbund den bemanningsanställda ska vara medlem i fanns i organisationsplanen från 2004 detaljerade bestämmelser om att organisationsrätten skulle tillfalla det förbund inom vilket avtalsområde arbetstagaren tidigare under minst ett år, inom en ramtid av 24 månader, hade varit sysselsatt. Om det gick att förutse att en arbetstagare skulle vara uthyrd i mer än ett år inom ett annat förbunds verksamhetsområde angav planen att organisationsrätten skulle tillfalla det förbundet. Var inte någon av dessa förutsättningar uppfyllda hade arbetstagaren rätt att kvarstå i sitt gamla förbund. Reglerna syftade till att undvika att den enskilde återkommande skulle behöva byta förbundstillhörighet.

I 2004 års plan angavs också att oorganiserade arbetstagare skulle organiseras av det förbund som hade avtalsrätten på den arbetsplats där den uthyrde arbetstagaren tillfälligt eller långsiktigt arbetar.

2012 ändrades skrivningarna i organisationsplanen i syfte att förstärka den lokala fackliga verksamheten. När det gäller organisationsrätten ska i första hand det lokalt ansvariga förbundet ta initiativ till att träffa en överenskommelse mellan berörda förbunds regionala organisationer på orten eller inom regionen om hur rätten att organisera de anställda ska fördelas mellan förbunden. Om en sådan överenskommelse inte träffas ska den bemanningsanställda vara medlem i det förbund som har organisationsansvaret och organisationsrätten på den typ av arbetsplatser dit den anställda huvudsakligen är uthyrd.

3.2 Organisationsprincipen när det gäller arbetare på Samhall och i arbetsmarknadspolitiska program

Avtals- och organisationsrätten för de som arbetar på Samhall följer samma principer som på arbetsmarknaden i övrigt. Detsamma gäller för de som arbetar med någon form av anställningsstöd inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Om en arbetstagare som är medlem i ett förbund tillfälligt deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program som innebär arbete på ett annat förbunds avtalsområde ska arbetstagaren kvarstå som medlem i det ursprungliga förbundet.

Deltagare i arbetsmarknadsutbildning ska i de fall de är fackligt anslutna vid utbildningens början få behålla medlemskapet under utbildningen. När det gäller den som inte är fackligt ansluten vid arbetsmarknadsutbildningens början får frågan om medlemskap avgöras av förbunden från fall till fall.

3.3 Åkeri- och schaktmaskinföretags underentreprenader inom byggnads-, anläggnings- och vägbranschen

I 1981 års organisationsutredning ingick en överenskommelse mellan Byggnads, Seko (dåvarande Statsanställdas förbund) och Transport om organisationstillhörigheten vid åkeri- och schaktmaskinföretags underentreprenader inom byggnads-, anläggnings- och vägbranschen. I överenskommelsen ingick 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:

Om Byggnadsarbetarförbundet respektive Vëgarbetarförbundet 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 Byggnadsarbetareförbundet respektive Statsanställdas förbund. 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 fanns i 1981 års organisationsplan.

Uppkomna gränsvister löstes efter 1981 av den samarbetskommitté som tillsattes inom ramen för 1981 års organisationsplan. Under senare tid har inte samarbetskommittén sammanträtt men berörda förbund är överens om att hela regelverket på aktuellt område ska lämnas orört.

I samarbetskommittén ingår förutom berörda förbund, LO, som innehar ordförande- och sekreterarfunktionen.

Kommittén behandlade under lång tid ganska många tvistigheter som alla fick sin lösning. Kommittén ansåg att modellen med en permanent kommitté var en mycket bra arbetsmetod för att lösa svåra och återkommande tvister.

Arbetet i kommittén bidrog till ökad ömsesidig förståelse, mer uttalad vilja att hitta lösningar samt förbättrat klimat förbunden emellan. Det fina samarbete som uppstått har i sin tur lett till att förbunden också löser tvister själva utan att anmäla dessa till samarbetskommittén. Samarbetet inom kommittén resulterade 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 samrådsskyldighet gäller även när en arbetsgivare tar upp frågan om att skilja viss entreprenör från hans uppdrag. Detsamma gäller vid komplettering av entreprenadlista.

Tidigare organisationsutredningen konstaterade att det lokala samrådet inte alltid fungerat som avsetts. Därför ansåg den att det lokala samrådet bör utvecklas för att intentionerna i överenskommelsen skulle 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 och kan sammanträda vid behov samt att den gamla överenskommelsen alltfjämt 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 maskinheterna 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.

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

3. Åkeriföretag som med enbart lastbilar är inne på väg-, byggnads- och anläggningsarbetsplatser – även om det i huvudsak rör sig om interntransporter – 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.

Samrådsförfarande

4. När facklig organisation avser att hos sin arbetsgivare (huvudentreprenör) avvisa anlitaandet 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 att iaktta detta samrådsförfarande.

3.4 Lagerverksamhet

En underutredning till LOs organisationsutredning har särskilt behandlat gränsdragningen mellan Handels och Transport när det gäller lagerverksamhet. Inom ramen för underutredningen har en gränsdragningsöverenskommelse tecknats mellan Handels och Transport. I överenskommelsen görs ett antal förtydliganden och preciseringar rörande gränsen mellan Handels- och Transports avtals- och organisationsrätt inom lagerverksamhet.

Både Handels och Transport har avtals- och organisationsrätt inom området lagerverksamhet. Gränsdragningsproblem uppstår oftast när transportföretag övertar driften av geografiskt fristående lager. Det kan gälla lagerverksamhet inom detalj-, parti- eller grossisthandel.

LOs organisationsplan ger Handels avtals- och organisationsrätt för bland annat detalj-, parti- och grosshandelsföretag som bedriver lagerverksamhet i egen regi. Vidare, om detalj-, parti- och grosshandelsföretag, så kallade enkundslager, lägger ut sin lagerverksamhet på ett speditjonsföretag som endast tar över driften, stannar avtals- och organisationsrätten hos Handels.

Den konsumentinriktade e-handeln är en form av förlängning av traditionell postorderhandel och bokförlagshandel där avtals- och organisationsrätten tillhör Handels. I andra fall av e-handel hanteras detta enligt parternas gängse uppdelning av lagerverksamheten.

Handels har avtals- och organisationsrätten för lagerhotell. Med lagerhotell avses en extern lagerverksamhet där platser på ett lager hyrs ut på kortare eller längre tid till olika kunder. Dessa använder i sin tur lagerhotellet som en form av mellanlager. Om godset som lagerhålls däremot hanteras av anställda på lagerhotellet är det inte längre ett lagerhotell utan mer en form av speditjonsverksamhet och ska hanteras utifrån detta.

LOs organisationsplan ger Transport avtals- och organisationsrätt för bland annat terminaler, omlastningscentraler, speditjonsföretag, industrilager samt transportföretag inom tredjepartslogistik, 3PL. Transportföretag inom området tredjepartslogistik, 3PL, som hanterar olika former av blandlager, är oftast en utvecklad speditjonsverksamhet där Transport normalt har avtals- och organisationsrätten.

3.5 Anläggnings-, väg och ban- samt entreprenadmaskinområdet

LOs styrelse fattade i september 1999 beslut om gränsdragningen mellan Byggnads och Seko på anläggnings-, väg och ban- samt entreprenadmaskinområdet. Detta skedde genom att styrelsen beslutade att ett förslag till gränsdragningsavtal mellan Byggnads och Seko skulle fastställas som gällande gränsdragningsavtal mellan förbunden. Samtidigt tillsatte LOs styrelse en arbetsgrupp med uppgift att ta fram kommentarer och detaljanvisningar som skulle antas i form av en överenskommelse mellan förbunden.

Efter att förbunden enats om dessa kommentarer och detaljanvisningar undertecknade Byggnads och Seko den 5 oktober 1999¹ det av LOs styrelse fastställda gränsdragningsavtalet med tillhörande kommentarer. Avtalet och kommentarerna definierar även fortsättningsvis gränsen mellan Byggnads och Seko på anläggnings-, väg och ban- samt entreprenadmaskinområdet.

Den gällande gränsdragningen mellan Byggnads och Seko på de nämnda områdena innebär sammanfattningsvis i huvudsak följande:

¹ Undertecknad av Karl-Göran Mattsson, Seko, och Willy Hultén, Byggnads.

Till Byggnads hör:

- allt arbete med trä och betong
- mark- och ledningsarbeten på tomtmark
- olika former av markberedning/stabilisering (exempelvis pålning)
- dykning och muddring
- rörtryckning
- borrning för energi och vatten
- reparationer av broar
- viadukter och trafiktunnlar
- huvudledningar för fjärrvärme
- markarbete vid byggande av dammar med mera.

Till Seko hör:

- byggande av gator, vägar, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor med tillhörande drift och underhåll
- all beläggning inklusive isolerarbeten
- mark- och ledningsarbeten utom på tomtmark
- allt schaktarbete i samband med kabelförläggning.

3.6 Kraftverk inklusive solceller och vindkraft

En underutredning till LOs organisationsutredning har behandlat gränsdragningen mellan i första hand Seko och Elektrikerförbundet på områdena larm och säkerhet samt kraftverk. Avtals- och organisationsrätten på båda dessa områden är delad mellan Seko och Elektrikerförbundet vilket framgår av de nämnda förbundens förteckningar i förra avsnittet.

Underutredningen konstaterade att det sedan lång tid tillbaka finns gränsdragningsöverenskommelser mellan förbunden som reglerar uppdelningen av organisationsrätten inom områdena kraftverk samt larm och säkerhet. Delar av denna gränsdragnings har också kollektivavtalsreglerats med berörda arbetsgivarorganisationer.

Med begreppet kraftverk avses anläggningar för produktion av elektricitet. De huvudsakliga verksamhetsområdena inom kraftverk är bland annat linjemontage, distributionsarbeten, programmering, entreprenadarbeten, kabelförlängning, ställverksbyggen samt elproduktion. Gränsen gentemot elinstallation, som endast är Elektrikerförbundets område, går som huvudregel vid elmätaren på respektive fastighet.

Området kraftverk inkluderar drift och underhåll av vindkraftverk och solcellsanläggningar.

3.7 Hissbranschen

Detta förslag arbetades fram för att skapa renodling av hissbranschen som i huvudsak är uppdelad mellan IF Metall och Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerförbundet). 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 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 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 tar det sig uttryck i att Elektrikerförbundet, Bleck och Plåt och Målarna inte upptogs i planen. Förbundens verksamhet upptogs i stället i Byggnads verksamhetsområde. För Elektrikerförbundets del innebar det dessutom att vissa områden överfördes till andra förbund. Bland annat överfördes avtalsrätten principiellt för hissmonteringsföretag till Metall. Förändringen av Elektrikerförbundets avtalsområde hade som utgångspunkt att förbundet skulle gå upp i ett byggförbund.

Frågan om Elektrikerförbundets 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 Elektrikerförbundets 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 kongressbestämd 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. 2004 års organisationsutredning konstaterade att utvecklingen sedan har skett på sådant sätt att verksamheten inom respektive förbund då i stort sett var 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.

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

4. Tvister om avtals- och organisationsrätt inom LO

Lärdomar från fackföreningsrörelsens historia har lett till insikt om hur viktigt det är att LO och förbunden förmår lösa tvister om organisationsrätt utan att tillgripa stridsåtgärder eller andra åtgärder gentemot arbetsgivare och förbundsmedlemmar. LO-förbunden har därför sedan länge valt att lösa frågor om avtals- och organisationsrätten genom samverkan och genom att avstå makt till LO. LOs stadgar och organisationsplan utgör grunden för hur organisationstvister mellan medlemsförbunden ska lösas. Handläggningen och den demokratiska processen ska göra det möjligt att ta ett gemensamt ansvar för beslut i gränsdragningsfrågor.

4.1 Den konstitutionella grunden

Uppdelningen av avtals- och organisationsrätten för arbetare mellan LO-förbunden fastställs av LO-kongressen genom antagande av en organisationsplan. Mellan kongresserna är det LO-styrelsen som tolkar organisationsplanen. För att den fackliga självregleringen ska fungera krävs tydliga gemensamma principer för hur tvister om avtals- och organisationsrätten ska hanteras. Självregleringen på området behöver också bygga på en insikt om behovet av att värna det gemensamma intresset av att upprätthålla facklig makt över förbunds- och avtalsgränser.

Förbunden har i stadgarna tilldelat LO en stark och aktiv roll som konfliktlösare vid tvister mellan förbunden.

I § 1 i LOs stadgar slås fast att LO ska verka för att de anslutna förbunden organiserar och sammansluter arbetstagare i privat, statlig och kommunal tjänst, i enlighet med av kongressen beslutad organisationsplan, i landsomfattande förbund.

Enligt stadgarnas § 12 ska en tvist mellan till Landsorganisationen anslutna förbund hänskjutas till LO-styrelsen för prövning och avgörande. LO-styrelsen ska avgöra frågan snarast möjligt och LO-styrelsens beslut är bindande för parterna.

Av stadgarnas så kallade "absoluter", de bestämmelser som varje LO-förbund är skyldigt att ha i sina egna förbundsstadgar, tar två direkt sikte på gränsdragningen mellan förbunden, § 12:

Varje arbetstagare 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.

Därutöver har LO-förbunden enligt § 12 att aktivt medverka till medlemskapets överflyttning när medlem har fått anställning inom annat anslutet förbunds verksamhetsområde eller eljest enligt styrelsens beslut ska tillhöra sådant annat förbund.

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

4.2 Gemensamma beslut och förbundens skyldigheter

LO-förbunden har alltid värnat idén om facklig självreglering av organisationsgränserna inom LO. Därför har LO tilldelats rollen som lösare av tvister i gränsdragningsfrågor. Alternativ som därmed har valts bort är att i stället låta Arbetsdomstolen avgöra avtalsrätten och att stridsåtgärder används som en metod för att få ett kollektivavtal med en arbetsgivare när två förbund är oense om vem som ska teckna avtalet.

LO-förbundens metod för 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.

Att stridsåtgärder inte används i gränstvister har en viktig principiell betydelse. Om fackföreningsrörelsen inte vill eller förmår avstå från stridsåtgärder i dessa fall 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 enas 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 också inger förtroende hos motparter och omgivning och som LO och medlemsförbunden själva klarar av att följa.

Det har i praktiken fått till följd att förbunden har avstått från stridsåtgärder innan LO-styrelsen har avgjort en gränsvist. Även om det inte uttryckligen står i stadgarna, ska förbunden hänskjuta en gränsvist till LO innan stridsåtgärder vidtas. I stadgarnas § 12, Medlemsvillkor och förpliktelser, konstateras att i frågor av större principiell betydelse ska anslutet förbund inhämta styrelsens yttrande, vilket ger stöd för denna slutsats.

LO-styrelsens yttrande ska inhämtas när ett förbund i en avtalsrörelse avser att göra avsteg från tidigare allmänt gällande principer för kollektivavtal eller för ett kollektivavtals tillämpningsområde. Av stadgarna får också anses följa att styrelsen ska informeras exempelvis när ett företag byter arbetsgivarorganisation och därmed kan komma att omfattas av ett annat förbunds kollektivavtal än det dittills gällande.

Vid sådana tillfällen får inte det mottagande förbundet, det vill säga det förbund som tidigare saknat avtal för de arbeten exemplen syftar på, uppta förhandlingar om avtalskifte med arbetsgivarmotparten 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.

4.3 Tvistelösning

Organisationstvister ska i första hand lösas direkt mellan förbunden. För att underlätta detta krävs gemensamma principer för handläggningen och en förståelse för organisationsplanens grundläggande syfte och principer.

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

Förbund som har uppenbara gemensamma ytor med andra förbund bör också uppmantras att sluta gränsdragningsöverenskommelser för att på ett mer övergripande sätt reglera gränsdragningsfrågor parterna emellan.

Proceduren kring tvistelösningen kan delas in i sex steg:

1. Lokala överläggningar i gränsdragningsfrågor
2. Förbundsförhandlingar
3. Anmälan till LO
4. LOs handläggning
5. Medling
6. LO-styrelsebeslut och övergångsförhandlingar.

Syftet med proceduren är att lösa tvisten mellan förbunden. Flertalet tvister löses utan LOs inblandning, direkt mellan förbunden, det vill säga i steg ett eller två.

1. Lokala överläggningar i gränsdragningsfrågor

Överläggningar kring avtals- och organisationsrätten vid ett arbetsställe ska i första hand hanteras av förbundsavdelningarna, som ofta är de som först uppmärksammar en möjlig gränsdragnings tvist. Det ställer krav på förbunden att se till att avdelningarna agerar med eftertanke och respekt för varandra. Förbundsavdelningarna har ofta en god kännedom om arbetsstället och kan därför på det mest skyndsamma sättet lösa frågan. För att detta ska vara möjligt bör kunskapen om principerna i organisationsplanen vara god och de lokala förbundsavdelningarna behöver också ha både mandat och förmåga att hantera frågan på ett korrekt sätt.

Ett förbund, som överväger att göra anspråk på avtals- och organisationstillhörigheten vid ett arbetsställe, ska som första åtgärd kontakta det förbund som har avtals- och organisationsrätten. Det är av största vikt att detta sker innan man kontaktar eller besöker arbetsstället. Besök på den aktuella arbetsplatsen som avser gränsdragningsfrågan bör under hela processen ske gemensamt.

Vid behov ska berörda förbundsmedlemmar ges saklig information, detta utan att exempelvis löften ges om var avtals- och organisationsrätten ska ligga i framtiden. Eventuella medlemsvärvningar och överflyttningar av medlemskap får absolut inte ske förrän tvisten är löst och förbundet som haft avtals- och organisationsrätten ska, till dess gränsdragningsfrågan är avgjord, fortsatt verka fackligt fullt ut på arbetsplatsen.

Det är särskilt angeläget att det omtvistade området blir gemensamt och ordentligt utrett redan i de inledande överläggningarna mellan förbundsavdelningarna. För att åstadkomma ett gemensamt underlag behöver avdelningarna samarbeta och upprätthålla konstruktiva samtal.

Arbetsgivarna har ofta egna intressen kring vilket LO-förbund som ska ha avtals- och organisationsrätten. För att den fackliga självregleringen ska fungera är det avgörande att inte arbetsgivaren ges möjlighet att påverka gränsdragningen. Överläggningarna mellan förbundsavdelningarna ska därför föras helt utan inblandning från arbetsgivaren.

Däremot är det ofta lämpligt att förbunden gemensamt ställer frågor till arbetsgivaren för att utreda arbetsplatsen. Inga rättshandlingar eller andra åtgärder med anledning av tvisten ska heller vidtas eller löften ges till arbetsgivaren förrän tvisten är löst. Vid överlämnade av avtals- och organisationsrätt är det av stor vikt att förbunden samarbetar. Sist i detta avsnitt finns gemensamma principer för lokala överläggningar om gränsdragningsfrågor som förbunden har enats om och som ska fungera som stöd för de inblandade förbunden och underlätta konstruktiva samtal.

Finner förbundsavdelningarna efter överläggningar att man inte kan nå en lösning i en gränsdragningsfråga bör ärendet skyndsamt överlämnas till förbunden centralt för vidare hantering.

2. Förbundsförhandlingar

När ett förbund beslutar sig för att göra anspråk på avtals- och organisationstillhörighe-

ten ska berört förbund kallas till förhandlingar. Förhandlingarna bör inledas skyndsamt, dock senast inom en månad om inte särskilda skäl föreligger. En alltför utdragen process riskerar att leda till irritation och låsta positioner. Det är viktigt att förbunden agerar tydligt mot varandra och att man förstår varandras avsikter. Förhandlingarna bör dokumenteras i ett protokoll där parternas ståndpunkter redovisas. Förbundsavdelningarnas skriftliga utredning bör biläggas protokollet. Principerna för hur man i övrigt ska agera gentemot varandra, berörd arbetsgivare och förbundsmedlemmarna är samma som vid lokala överläggningar.

3. Anmälan till LO

Om en överenskommelse inte kan nås mellan berörda förbund kan förbunden, eller ett av dem, välja att hänskjuta frågan till LO. Förbunden som tvistar behöver alltså inte vara ense om att hänskjuta en tvist till LO för att LO-styrelsen ska pröva och avgöra tvisten.

Anmälan till LO ska göras skriftligt. En kopia av anmälan ska sändas till det andra förbundet för kännedom. Till anmälan ska protokoll eller gemensamma minnesanteckningar från överläggningarna bifogas. De tvistande förbunden ska så långt det är möjligt ta fram en gemensam bakgrundsbeskrivning rörande tvisten och den verksamhet tvisten gäller. Denna beskrivning ska också bifogas anmälan.

Förbundens skriftliga underlag i tvisteärendet är avgörande för LOs hantering av frågan. En gränstvist innehåller ofta komplicerad materia som det inte är alldeles lätt för LO att genomlysa.

I slutet av detta avsnitt finns en checklista över information som så långt som möjligt bör inhämtas innan tvisten överlämnas till LO.

4. LOs handläggning

LO ska alltid hålla de berörda förbunden underrättade om hur handläggningen av tvisten fortskrider.

När en tvist anmäls till LO ska förbunden kallas till överläggningar. I normalfallet sker dessa efter att överläggningar och förhandlingar skett mellan förbunden enligt punkt 1 och 2 ovan 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 LOs handläggare och representanter från 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 gränsdragningsöverenskommelser än i ett direkt beslut i LO-styrelsen. Är detta möjligt behövs inte heller medlares medverkan.

Exempel på tvister som bättre låter sig regleras i gränsdragningsöverenskommelser är sådana där det gäller att dra en praktisk gräns med tids- eller kvantitetsmått för den ena eller den 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 LO-styrelsen fattar beslut i frågan och förbunden gör LO-styrelsen ansvarigt för den praktiska tillämpningen.

Inget hindrar att en sådan gränsdragningsöverenskommelse rapporteras till LO-styrelsen, som då kan göra den till en del av organisationsplanen om förbunden så önskar och överenskommelsen är i överensstämmelse med organisationsplanens allmänna riktlinjer och principer.

Om en gränstvist föreslås avgöras av LO-styrelsen eller föreslås gå vidare till med-

ling ska LOs Råd för avtalsfrågor informeras. Rådet har en beredande och rådgivande funktion innan ärenden som berör kollektivavtal och sammanhängande frågor behandlas i styrelsen. När det gäller gränsdragningsstvister ska rådet få en redovisning av ärendet utan krav på yttrande.

5. Medling

I gränsdragningsstvister utgör LO-styrelsen skiljenämnd med uppgift att fatta beslut. Innan en tvist går till avgörande bör dock ett försök att medla mellan parterna göras. En medling kan inledas efter att endera parten begärt det eller om LO-styrelsen i samråd med de tvistande förbunden beslutat om det.

Syftet med medlingen är att finna en lösning som båda parter kan acceptera. Medlaren har därför ett brett mandat. Medlingen bör uppmärksamma såväl de inblandade förbundens partsståndpunkter som värdet av konkurrensneutrala kollektivavtal. Inom ramen för uppdraget ska medlaren verka för att finna lösningar som är förenliga med LOs organisationsplan men samtidigt måste det också finnas möjligheter till avvikelser för att göra det möjligt att lösa tvisten på ett praktiskt sätt. Om medlaren önskar besöka arbetsplatserna bör det ske gemensamt med förbunden.

Medlare bör sökas i kretsen av personer med god kännedom om arbetsmarknadens funktionssätt och organisationsplanens grundläggande principer. En strävan ska vara att tillsätta medlare som åtnjuter förtroende hos parterna. Utgångspunkten är därmed att den medlare som föreslås av LO ska godkännas av förbunden. För att det inte ska vara möjligt för den ena parten att blockera processen måste LO-styrelsen dock ha rätt att efter en viss tid, normalt en månad, utse medlare oavsett godkännande. Medlingen ska påbörjas inom tre månader från det att beslut om medling fattats. Medlaren har rätt att lägga fram förslag till gränsdragningsöverenskommelse, som då ska tas upp till behandling av de berörda förbundens styrelser. Efter avslutat uppdrag ska medlaren avlägga en skriftlig rapport till LO.

LO ansvarar för administration och kostnader för medlare.

6. LO-styrelsebeslut och övergångsförhandlingar

Om inget beslut om medling fattas eller om medlingen misslyckas förs frågan till LO-styrelsen. Har medling skett ska medlarens rapport bifogas yttrandet. LO-styrelsen avgör slutligt gränsdragningsfrågan och beslutet är bindande för de inblandade förbunden.

Inom en månad efter beslutet ska förbunden ta upp förhandlingar om hur övergång ska ske. Det kan dock konstateras att det många gånger uppstår en mycket ömtålig situation när LO-styrelsen tagit ett beslut som innebär att avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå från ett förbund till ett annat. Det är därför 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 börja 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 med företrädare som kan förklara motiven för beslutet. Därefter ska man komma överens om tidpunkt för övergång och skifte av avtal. I komplicerade situationer kan det bli nödvändigt med avtalsenlig uppsägning av kollektivavtalet innan det tillträdande förbundet kan få sitt avtal.

Den lämpligaste tidpunkten för en övergång bör noga övervägas, så att enskilda medlemmar 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, i samråd med det avträdande förbundet, informerar berörd personal och aktivt verkar för att värva medlemmar på arbetsstället, som ett led i arbetet med att ta över organisations- och avtalsrätten.

Innan skiftet verkställs ska förbunden gemensamt slutföra övergångsförhandlingar med arbetsgivaren. Samtliga löne- och anställningsvillkor ska vara reglerade innan det avträdande förbundet släpper sitt avtal. Ambitionen ska naturligtvis vara att medlemmarna inte drabbas av personliga försämringar vid övergången. Att exempelvis löneutvecklingen på sikt kan förändras ligger dock i sakens natur när man byter avtalsområde, beroende på differentierade lönepotter, förtjänstutvecklingsgarantier och liknande inom olika avtalsområden.

4.4 Sanktioner

LO hade ursprungligen bara en sanktion när ett förbund vägrar följa ett gränsdragningsbeslut fattat av LO-styrelsen: uteslutning ur LO. Sedan organisationsplanen 2012 finns dock även möjlighet för LO-styrelsen att utdöma en ekonomisk sanktion till ett förbund som på ett omotiverat sätt förhalar en övergång.

Ett förbund som anser att ett gränsdragningsbeslut eller en gränsdragningsöverenskommelse inte respekteras kan begära att LO-styrelsen beslutar att det förbund som inte medverkar till överlämnande ska betala ersättning till det mottagande förbundet. Ersättningen ska omfatta den ekonomiska skada som det mottagande förbundet lider tills övergången är genomförd. Ett sådant beslut kan endast bli aktuellt i det fall gränsdragningsvistisen har avgjorts i LOs styrelse genom beslut eller när LO-styrelsen har fastställt en överenskommelse som tillkommit efter medling.

Med hänsyn till den ömtåliga situation som kan uppstå i en gränsdragningsvist måste det gå sex månader efter ett beslut i LO-styrelsen innan ett förbund kan begära ekonomisk ersättning. Det är vidare viktigt att det ges tid för utredning och eftertanke. Därför ska ett krav på ekonomisk ersättning handläggas av LO innan det går till LO-styrelsen för beslut.

Om LO-styrelsen prövar frågan och beslutar att kravet på ekonomisk ersättning är berättigat, ska berört förbund dessutom ges tid till rättelse. Sker inte rättelse inom angiven tid kan LO-styrelsen fatta beslut om ekonomisk ersättning. Ersättningen ska fastställas med hänsyn till den ekonomiska skada det klagande förbundet kan anses lida. LO-styrelsen ska då ekonomisk ersättning fastställs ha handlingsfrihet att utifrån den aktuella situationen bestämma vad som är lämpligt.

4.5 Gränsdragningsöverenskommelser kan bli en del av organisationsplanen

Traditionellt sett har överenskommelser om gränsdragningsområden som på ett mer övergripande sätt reglerar gränserna mellan avtals- och organisationsområden för en bransch kallats gränsdragningsavtal medan överenskommelser som avser ett enskilt arbetsställe eller företag har kallats gränsdragningsöverenskommelser. Rubriken på avtalen har dock inte någon självständig betydelse och därför används i organisationsplanen termen "gränsdragningsöverenskommelse" generellt, också om de mer principiella avtalen. Det som i stället blir viktigt att undersöka är vem som äger tolkningen av en överenskommelse och när en gränsdragningsöverenskommelse kan göras till en del av LOs organisationsplan.

Gränsdragningsöverenskommelser avser normalt ett arbetsställe eller ett företag och många gånger kan förbunden själva bli ense om hur en gränsdragningsområde ska göras. De flesta gränsdragningsvistiser mellan förbunden kommer därmed inte till LO för slutligt avgörande. Oftast är det fråga om att utforma en praktiskt fungerande gränsdragningsområde med utgångspunkt i organisationsplanen. Endast i undantagsfall avviker sådana gränsdragningsöverenskommelser från principerna i denna.

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

Det är förbunden som själva bestämmer tolkning och tillämpning av sina gränsdragningsöverenskommelser. LO har dock alltid rätt att begära att en gränsdragningsöverenskommelse ska skickas till LO.

Om berörda förbund blir överens därom kan en gränsdragningsöverenskommelse anmälas till LO-styrelsen som har att besluta om huruvida avtalet ska utgöra en del av organisationsplanen. Det förekommer också, i gränstvister som anmälts till LO, att LO har 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 LO-styrelsen för beslut. I dessa fall har gränsdragningsöverenskommelsen genom styrelsens beslut blivit en del av organisationsplanen och därmed bindande för förbunden. En sådan gränsdragningsöverenskommelse bestämmer förbunden inte själva över.

Eftersom organisationsplanen är dispositiv finns det dock inget som hindrar att förbunden sinsemellan kompletterar överenskommelsen eller till och med träffar en ny, från styrelsens beslut avvikande gränsdragningsöverenskommelse. Men om det uppstår en ny tvist på samma område gäller LO-styrelsens beslut och LOs organisationsplan.

4.6 Nya verksamheter och branscher

I normalfallet aktualiserar LO inte på eget initiativ en gränsvist i en situation där ett förbund redan har avtals- och organisationstillhörigheten. Endast om något förbund hemställer om LOs prövning och beslut brukar 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 som bör organiseras i ett LO-förbund.

Här är det viktigt att det blir ett snabbt beslut om vilket förbund som har ansvar för att organisera den nya verksamheten eller branschen. Senfärdighet kan leda till att verksamheten förblir oorganiserad med dåliga villkor som följd eller att verksamheten organiseras av förbund utanför LO. För att försvara den svenska kollektivavtalsmodellen är det viktigt att nya branscher och företag täcks av kollektivavtal och att inte områden med anställda arbetare förblir oorganiserade och utan kollektivavtalsäckning.

Ofta kan nya företeelser på arbetsmarknaden spontant organiseras av ett förbund som har intilliggande organisationsområde. Inget hindrar heller förbund att organisera nya typer av verksamheter som ännu inte är upptagna i LOs organisationsplan.

I de fall där flera förbund har identifierat en ny verksamhet eller bransch och samtidigt börjat organisera denna och det uppstår problem att dra gränserna bör dock LO tidigt avgöra vilket förbund som har avtals- och organisationsrätten. Detsamma gäller i de fall där inget LO-förbund visar intresse för den nya verksamheten eller branschen. Att organisera nya branscher där arbetare är verksamma är inte bara en rätt utan även en skyldighet för förbunden.

För att processen inte ska dra ut på tiden när en ny verksamhet eller bransch ska organiseras kan ett snabbspår för beslut behövas som inte följer procedurreglerna i detta avsnitt. En snabb beredning ska då först ske i LOs förbundsgrupp för frågor kopplade till LOs organisationsplan. LO-styrelsen ska därefter skyndsamt fatta ett förhandsbeslut om avtals- och organisationsrätt för den nya verksamheten eller branschen. Denna rätt att fatta förhandsbeslut kan LO-styrelsen även delegera till LOs avtalssekreterare.

Ett förbund som är missnöjt med förhandsbeslutet kan få avtals- och organisationsrätten prövad enligt de ordinarie procedurreglerna beskrivna i detta avsnitt. Fram till dess att LO-styrelsen fattat beslut i ett sådant ärende kvarstår avtals- och organisations-

rätten hos det förbund som genom förhandsbeslutet tilldelats denna rätt. I ett senare skede kan den nya verksamheten eller branschen bli föremål för ytterligare utredning och föras in i organisationsplanen.

4.7 Samarbetskommittéer

Inom LO har det sedan länge funnits 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.

En sådan kommitté fungerar som ett konfliktlösningsorgan vid tvister inom särskilda branscher eller sektorer. Samarbetskommittéers arbete vilar på gränsdragningsöverenskommelser mellan de berörda förbunden som antagits av LO-kongressen eller LOs styrelse som en del av organisationsplanen och LO-handläggare är ordförande och sekreterare i kommittéerna.

Berörda förbund ska först, i vanlig ordning, genom överläggningar försöka lösa uppkomna gränsfrågor. Lyckas inte det tas ärendet upp i den aktuella samarbetskommittén. LO medverkar då till att försöka hitta en lösning. Kan full enighet inte uppnås har förbunden förklarat sig beredda att rätta sig efter samarbetskommitténs ordförandes förslag till lösning.

Förutom rollen som konfliktlösare kan också kommittén ta på sig uppgiften att göra lokala informationsinsatser för att underlätta den lokala tillämpningen av de aktuella gränsöverenskommelserna.

Samarbetskommittéer kan vara ett komplement till den reguljära handläggningen av gränsdragnings tvister. Det kan till exempel ske genom att LO-styrelsen tar initiativ till en samarbetskommitté mellan berörda förbund och LO, på områden där gränsfrågorna är särskilt problematiska.

4.8 Rättsliga effekter av LOs gränsdragningsbeslut

Arbetsgivarna accepterar i allmänhet organisationsplanen, gränsdragningsöverenskommelser och LO-styrelsens tolkningar av planen. Men det händer att arbetsgivarorganisationer eller enskilda arbetsgivare aktivt försöker motsätta sig LO-besluten. Det förekommer också att arbetsgivare byter arbetsgivarorganisation och hävdar att ett nytt kollektivavtal blir tillämpligt. När sådana situationer inträffar ställs stora krav på samverkan mellan de berörda förbunden och ett disciplinerat agerande, inte minst från det avlämnande förbundets sida.

Ett kollektivavtal binder arbetsgivare som är anslutna till ett arbetsgivarförbund under avtalets giltighetsperiod. Om arbetsgivaren sedan kvarstår i arbetsgivarorganisationen när nytt avtal ska träffas med en annan arbetstagarorganisation, efter beslut i LO-styrelsen, 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 det nya beslutet 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 LO-styrelsen, krävs det att berörda förbund agerar gemensamt. Det avträdande förbundet är enligt LOs stadgar skyldigt att uppmana och biträda sina medlemmar att gå över till det tillträdande förbundet. Under den återstå-

ende 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 medlemmar 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 på den eller de berörda arbetsplatserna.

I normalfallet accepterar arbetsgivaren den nya avtalstillhörigheten och sedvanliga inrangeringsförhandlingar påbörjas. I de fall arbetsgivaren 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 mot 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 sätt ska söka nå en överenskommelse med sin motpart om att berörd arbetsgivare inte ska omfattas av det avlämnande förbundets avtal. För att nå detta kan det, i sin yttersta konsekvens, krävas att det avlämnande förbundet vidtar de fackliga stridsåtgärder som står till buds.

Genom ett sådant gemensamt agerande skapas förutsättningar för det tillträdande förbundet att träffa avtal och därmed verkställa gränsdragningsbeslut som tagits i LO-styrelsen. Därmed elimineras också arbetsgivarens möjlighet att ensidigt välja det avtal som denne finner lämpligast.

En situation som innebär att en arbetsgivare byter arbetsgivarorganisation och därmed hävdar att ett annat kollektivavtal blir tillämpligt får hanteras på motsvarande sätt. I detta fall kan den avtalsbärande organisationen kräva ett kollektivavtal med den nya arbetsgivarorganisationen eller ett hängavtal med arbetsgivaren. Den fackliga organisation som är part i det avtal som arbetsgivaren vill ha måste också tydligt göra gällande att det avtalet inte är tillämpligt på det aktuella arbetet.

Bilaga:

LOs gemensamma principer för lokala överläggningar om gränsdragningsfrågor

Det finns skillnader i hur LO-förbundens lokala organisation är uppbyggd. Förbundens delegation till sin lokala organisation i gränsdragningsfrågor varierar också. Det finns även förbund som i allt väsentligt hanterar dessa frågor centralt. Hanteringen av gränsdragningsdiskussioner måste därför ibland anpassas efter förbundens olika rutiner och delegationer. Med ovanstående begränsningar är LO-förbunden dock i övrigt överens om att nedanstående generella gemensamma principer ska gälla vid lokala överläggningar i gränsdragningsfrågor inom LO.

1. Uppstår en diskussion om avtals- och organisationsrätten vid en arbetsplats ska frågan i första hand hanteras av förbundsavdelningarnas ombudsmän. Ett förbund som gör anspråk på avtals- och organisationsstillhörigheten vid ett arbetsställe ska som första åtgärd kontakta det förbund som för närvarande har avtals- och organisationsrätten.
2. Vid gränsdragningsdiskussioner ska följande samverkansprinciper gälla:
 - a) Förbundet som har avtals- och organisationsrätten ska, till dess gränsdragningsfrågan är avgjord, fortsatt verka fackligt fullt ut på arbetsplatsen.
 - b) Inga rättshandlingar eller andra åtgärder med anledning av själva tvisten ska vidtas eller löften ges till arbetsgivaren förrän tvisten är löst.
 - c) Eventuella medlemsvärvningar och överflyttningar av medlemskap får absolut inte ske förrän tvisten är löst.
 - d) Besök på den aktuella arbetsplatsen som avser gränsdragningsfrågan bör under hela processen ske gemensamt.
 - e) Vid behov ska berörda förbundsmedlemmar ges saklig information. – detta utan att exempelvis löften ges kring var avtals- och organisationsrätten ska ligga i framtiden.
 - f) Det är viktigt att arbetsgivaren inte ges möjlighet att påverka gränsdragningen. Eventuella frågor till arbetsgivaren för att utreda arbetsplatsen ska ställas gemensamt från förbunden.
 - g) Handläggningen enligt nedan ska ske skyndsamt.
3. Ett gemensamt skriftligt underlag behöver tas fram genom att förbundsavdelningarna samarbetar och upprätthåller konstruktiva samtal. Underlagen ska beskriva den omtvistade arbetsplatsen/arbetsuppgifterna. Följande områden behöver som huvudregel behandlas:
 - a) Avgränsa det omtvistade området.
 - b) Beskriv och avgränsa arbetsplatsen.
 - c) Beskriv företaget.
 - d) Beskriv verksamhetsinriktningen på företaget, arbetsplatsen och det omtvistade området. Vad är det för verksamhet. Vad produceras?
 - e) Beskriv noggrant vad arbetarna på det omtvistade området utför för olika arbetsuppgifter och hur många de är.
 - f) Vid blandad verksamhet ska de olika delverksamheterna beskrivas samt hur många arbetare som är sysselsatta inom respektive del.
 - g) Vid entreprenadarbete ange hur långvarig entreprenaden är och hur entreprenadarbetet förhåller sig till övrig produktion på arbetsplatsen.
4. Hittar förbundsavdelningarna en lösning som innebär att avtals- och organisationsrätten ska överlämnas till det andra förbundet måste förbunden samarbeta vid överlämnandet. Följande riktlinjer gäller:
 - a) Gemensam information ska lämnas till medlemmarna.
 - b) Eventuella lokala överläggningar/förhandlingar med arbetsgivaren med anledning av överlämnandet ska ske gemensamt.
5. Kan förbundsavdelningarna inte nå en lösning ska ärendet skyndsamt överlämnas till förbunden centralt för vidare hantering. Då ärendet avslutas på avdelningsnivå ska det inkludera:
 - a) En gemensam beskrivning av det omtvistade området (jfr punkt 3 ovan).
 - b) Ett skriftligt protokoll där vardera partens ställningstagande framgår.

5. Det fackliga uppdraget och förbundens skyldigheter

LOs organisationsplan förutsätter att den svenska kollektivavtalsmodellen fungerar och att det finns en bred insikt om organisationsplanens funktion hos förbunden. Med avtals- och organisationsrätten följer också skyldigheter. Långsiktiga förändringar av arbetsmarknaden skapar nya utmaningar för förbunden och det krävs både samverkan och nya strategier för att möta dessa. I grunden handlar det dock om samma grundläggande uppdrag, att fullgöra det fackliga uppdraget: att organisera, teckna kollektivavtal och bevaka avtalsefterlevnaden.

5.1 Utgångspunkter

Fackföreningsrörelsens syfte och kärnuppgifter är desamma som de alltid har varit. Det handlar om att reglera de anställdas löner och arbetsvillkor i kollektivavtal med arbetsgivarna. De grundläggande verktygen för detta är facklig organisering, kollektivavtalstecknande och facklig kontroll av avtalens efterlevnad. Kärnan i det fackliga uppdraget är därför – och har alltid varit – organisering, avtalstecknande och byggande av facklig organisation.

Kollektivavtalstäckningen måste vara hög för att kollektivavtalsmodellen ska kunna skydda förbundsmedlemmarnas befintliga villkor och möjligheterna att kollektivt förbättra dem. Om betydande delar av en bransch saknar avtalstäckning kan inte konkurrensneutraliteten upprätthållas. Fältet lämnas öppet för företag att konkurrera med lägre löner och sämre anställningsvillkor. Det hotar i förlängningen arbetsvillkoren för alla arbetstagare i branschen.

En annan viktig förutsättning för att kollektivavtalen ska fungera som regleringsinstrument är att staten stöttar partsansvaret, men samtidigt avstår från att intervensera i frågor som begränsar parternas regleringsutrymme. Facket behöver autonomi och ett stort regleringsutrymme för att bygga löntagarmakt genom kollektivavtal. Men det finns krafter som vill krympa detta utrymme. Nationellt finns de som vill lämna över mer makt till lagstiftaren. Inom EU beslutas också om alltmer lagstiftning som är bindande, som inte medger avsteg genom kollektivavtal och som oftast bygger på individuella rättigheter. Även fackliga krafter nationellt och internationellt verkar åt det hållet.

En hög täckningsgrad för kollektivavtalen är också helt avgörande för att kunna försvara de nationella parternas regleringsutrymme och därmed kollektivavtalsmodellen. Om hela eller betydande delar av branscher saknar kollektivavtalsskydd kommer kraven på ökad statlig reglering av arbetsmarknaden obevekligen att växa i styrka. Och om täckningsgraden inte längre kan garantera godtagbara villkor för den stora majoriteten av arbetare kan till sist hela den svenska fackföreningsrörelsen tvingas byta strategi och överlåta makten över arbetsmarknaden till den svenska staten och EUs institutioner.

LOs organisationsplan bygger på facklig självreglering av avtals- och organisationsgränser. En förutsättning för den fackliga självregleringen och den makt den givit LO och förbunden är att kollektivavtalsmodellen med framgång kan försvaras. Utgångspunkten för LO och förbunden är – och har varit – att fackföreningsrörelsen själv ska säkerställa en hög organisationsgrad och en hög kollektivavtalstäckning och se till att kollektivavtalen tillämpas korrekt. Genom Saltsjöbadsavtalen finns också ett löfte om att arbetsmarknadens parter tillsammans ska se till att reglera arbetsmarknaden. Ett syfte var att hålla lagstiftning borta från frågor om lön och anställningsvillkor för att själva kunna förhandla om villkoren på arbetsmarknaden.

Ökad statlig inblandning i form av exempelvis allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller krav på kollektivavtalsbundenhet vid offentlig upphandling kan knappast kombineras med att bibehålla makten över avtalsgränserna inom fackföreningsrörelsen. Om lagstiftning utsträcker kollektivavtalens tillämpningsområden till hela branscher eller ställer krav på avtalsbundenhet vid offentlig upphandling kommer det av allt att döma att innebära att lagstiftaren också beslutar om vilket kollektivavtal som ska anses gälla för ett visst arbete. Därmed sätts LOs organisationsplan ur spel.

Av de studiebesök som utredningen gjort till bland annat Finland, Tyskland och Nederländerna framgår också att en ökad statlig inblandning verkar medföra att facken tappar makt och att de kollektivavtalade arbetsvillkoren utarmas.

5.2 Insikt och samverkan

Ytterligare en förutsättning för att den fackliga självregleringen av avtals- och organisationsgränserna ska fungera är att framför allt förbundens ombudsmän förstår de bakomliggande strategierna i LOs organisationsplan och gränsdragningsfrågornas centrala betydelse för fullgörandet av det fackliga uppdraget. Detta understryks också av att förbundens lokalombudsmän som huvudregel tilldelats en nyckelroll för den lokala hanteringen av gränstvister, jämför avsnitt 4. Mot bakgrund av detta är utbildning om organisationsplanen en nyckelfråga.

Det är viktigt att LO och förbunden gemensamt tar ett ansvar för att sprida kunskapen till de fackliga företrädare som hanterar frågorna lokal och centralt. Detta har historiskt hanterats på olika sätt inom LO. Sedan 2015 har det funnits en fast samverkansstruktur som haft ett ansvar för vissa av frågorna kopplade till LOs organisationsplan. En kontinuerlig samverkan mellan förbunden kring en rad frågor rörande organisationsplanen är en viktig förutsättning för att den kongressbeslutade organisationsplanen ska fungera i praktiken och för att nya utmaningar ska hanteras i linje med gemensamma intressen.

5.3 Med organisationsrätt följer skyldighet att fullgöra det fackliga uppdraget

För ett enskilt förbund kan det ibland vara förenat med betydande kostnader att organisera, teckna avtal och bygga facklig organisation på ett visst område av arbetsmarknaden, åtminstone på kort sikt. Det kan exempelvis gälla områden där det är mycket svårt att rekrytera medlemmar, där det saknas arbetsgivarorganisation eller där det råder oklarheter om de som utför arbetet är att betrakta som arbetstagare. Men hela fackföreningsrörelsen blir förlorare på längre sikt om det kortsiktiga förbundsintresset får råda i sådana situationer. Att lämna vissa delar av arbetsmarknaden oreglerade kommer också att slå mot arbetare som täcks av kollektivavtal och slutligen mot hela kollektivavtalsmodellen. Därmed skulle den fackliga makten över arbetsmarknaden minska.

I organisationsplanen ges förbunden rätt att organisera och teckna kollektivavtal på en viss del av arbetsmarknaden. Den rätten regleras i organisationsplanens bransch- och avtalsförteckning. Med den rätten följer också följande skyldigheter:

- Medlemsförbund i LO ska teckna avtal, organisera arbetstagarna och bygga en fungerande organisation för bevakning av avtalens efterlevnad på hela sitt tilldelade avtals- och organisationsområde.
- Medlemsförbund i LO ska bevaka de nya verksamheter eller företeelser som stammar ur deras organisationsområde, oavsett vilken form de har.
- Medlemsförbund i LO ska anmäla nya fenomen eller branscher som uppstår och som ännu inte är reglerade i organisationsplanen till Förbundsgruppen för vissa frågor kopplade till LOs organisationsplan. (För den vidare hanteringen i Förbundsgruppen, se avsnitt 4.)

5.3.1 Närmare om fullgörandet av det fackliga uppdraget

LO-förbunden ska samverka och stödja varandra i fullgörandet av det fackliga uppdraget på sina respektive verksamhetsområden. Det är inte minst viktigt när det krävs stridsåtgärder för att teckna avtal med ett avtalslöst bolag. Genom att stötta primärkonflikten kan övriga förbund bidra till att snabbt få till stånd ett kollektivavtal även i en situation där organiseringen av arbetarna på det avtalslösa bolaget är svag.

Även om förbunden ska stödja varandra och solidariskt samverka inom LO ligger ansvaret för att fullgöra det fackliga uppdraget på sina respektive verksamhetsområden hos varje enskilt LO-förbund. Förbundens förutsättningar skiljer sig dock åt eftersom avtals- och organisationsområdena ser olika ut. Att fullgöra det fackliga uppdraget på ett område med många små arbetsplatser och begränsad facklig tradition är exempelvis betydligt svårare än då det motsatta gäller.

I denna organisationsplan lämnas inget förslag till ny strukturplan, det vill säga inga rekommendationer lämnas om den framtida förbundsstrukturen inom LO. Men förbund som inte längre har tillräcklig kapacitet att organisera, teckna kollektivavtal och bygga en ändamålsenlig organisation för bevakning av förbundsavtalen på sitt kongressbeslutade organisationsområde ska anmäla detta till LOs styrelse. Problemet blir då gemensamt. För fackföreningsrörelsen gäller i hög utsträckningen devisen att vi inte är starkare än den svagaste länken i kedjan.

5.4 Strukturella förändringar på förbundens områden

Diskussionerna inom fackföreningsrörelsen om ökat statligt ansvar tyder på att förändringen av arbetsmarknaden lett till att det är svårare att teckna kollektivavtal och organisera medlemmar, åtminstone i vissa branscher. Men ökad makt för staten innebär minskad makt för parterna och därmed för fackföreningsrörelsen. En sådan utveckling vore modellförstörande. Övergripande strukturella trender på arbetsmarknaden gör dock att förbundens strategier för att fullgöra det fackliga uppdraget i vissa fall kan behöva reformeras. Två sådana långsiktiga trender är att arbete läggs ut på andra aktörer och att arbetsmarknaden fragmentiseras.

Ur arbetstagarens perspektiv kan fragmentisering innebära att frågor som rör arbetsgivaransvar och fördelning av sociala kostnader förskjuts till en annan aktör än den som de facto leder och fördelar arbetet. Fragmentisering öppnar även för underbudskonkurrens mellan outsourcingföretagen. I förlängningen kan utvecklingen innebära försämrade arbetsvillkor, löner och möjligheter att påverka det egna arbetet på arbetsplatsen. I statistiken belyses denna organisatoriska utveckling genom att antalet anställda på den genomsnittliga svenska arbetsplatsen nästan har halverats sedan 1985.

Trots den förändrade verkligheten måste alla förbund ha strategier för att möta dessa utmaningar. Det är det enda sättet att hantera utvecklingen, om vi själva vill behålla makten över arbetsmarknaden. Alla verksamheter som emanerar ur förbundens avtalsområden och verksamheter är förbundens ansvar. Att nya fenomen med häftiga namn etableras ändrar inget i grunden – de fackliga utmaningarna är fortsatt desamma, men verktygen kan behöva anpassas.

5.4.1 Nya anlitandeformer

Grunden för den fackliga verksamheten är det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet. Av § 1 i LOs stadgar framgår att LOs huvudsakliga uppgift är att leda och samordna LOs och förbundens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet. Liknande skrivningar finns i förbundens stadgar.

De fackliga verktygen, kollektivavtalen och den arbetsrättsliga lagstiftningen, är tillämpliga på arbetstagare. Dessutom innebär undantaget i det konkurrensrättsliga kartellförbudet att den fackliga lönekartellen inte omfattas av förbudet mot karteller.

Förutsättningen för det fackliga agerandet är alltså att det föreligger ett arbetstagare-arbetsgivareförhållande.

Arbetsgivarna har i alla tider försökt kringgå arbetstagarbegreppet för att undgå kollektivavtalens regleringar och dess kostnader. Sätten att kringgå har varierat genom åren. Att anlita påstådda egenföretagare, F-skattare, som fakturerar för sitt arbete i stället för att ta ut lön är ett exempel på sådant förfarande. Att man kallar sig för något annat än arbetstagare spelar ingen roll juridiskt sett. Att upprätthålla och hävda arbetstagarbegreppet, i sista hand i domstol, är alltså något som fackföreningar alltid har behövt göra, oftast med framgång.

Ett nyare sätt att försöka kringgå arbetstagarbegreppet och undvika de skyldigheter som följer med att vara arbetsgivare är att anlita egenanställda. Den som utför arbete är inte anställd av uppdragsgivaren utan får i stället lön via ett mellanliggande företag, egenanställningsbolaget, som i sin tur fakturerar uppdragsgivaren. Uppdragsgivarna anser inte att de själva är arbetsgivare och någon avtalsrelation mellan egenanställningsföretagen och uppdragsgivaren finns normalt inte.

Så kallat plattformarbete, där arbete styrs via en digital plattform, svensk eller utländsk, blir också allt vanligare. Detta organiseras på olika sätt i olika företag och plattformsföretagen anser oftast att de inte är arbetsgivare. Det gör inte heller de kunder som vänder sig till plattformen för att få arbete utfört. I branscher med inslag av plattformar förekommer anlitan av både falska egenföretagare och egenanställda för att kringgå arbetsgivaransvaret.

Det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet bygger på en form av genomsyn, det avgörande är inte hur parterna i avtalsförhållandet själva definierar förhållandet. I stället vägs alla faktiska förhållanden in vid en helhetsbedömning. Exempel på faktorer som talar för att det rör sig om ett anställningsförhållande är: en personlig arbetskyldighet, att arbetsuppgifterna varierar, att personen står under arbetsledning och att förhållandet är mer varaktigt. Exempel på faktorer som talar för ett uppdragsförhållande är: ingen personlig arbetskyldighet, möjlighet att avböja visst arbete och möjlighet att bestämma var och hur arbetet ska utföras. Begreppet är flexibelt och ändras utifrån arbetsmarknadens förändring och organisering. Utgångspunkten i oklara fall är att det rör sig om ett anställningsförhållande.

Förbundens uppgift är att organisera arbetstagare och hävda ett så vitt arbetstagarbegrepp som möjligt. Förbunden ska alltså agera utifrån presumtionen att det rör sig om ett anställningsförhållande. Även när det inte står helt klart att det rör sig om en arbetstagare ska förbunden agera på sitt respektive område med organisering och avtalsteckning. Att organisera verkliga egenföretagare är däremot inte en uppgift för LO-förbunden.

I vissa branscher är det vanligt att de som utför arbetet växlar mellan att vara anställda och att vara egenföretagare. Ofta kan det röra sig om "ofrivilliga företagare" som vid en arbetsrättslig analys skulle visa sig vara anställda. Dessa grupper har förbunden typiskt sätt alltid organiserat. Detta ska ske även fortsättningsvis.

I bilagan nedan, Praktiska råd för lokalt fackligt arbete, finns praktiska råd för lokalt fackligt arbete med nya anlitandeformer. Syftet med råden är att de ska stödja förbunden i det vardagliga fackliga arbetet.

Bilaga:

Praktiska råd för lokalt fackligt arbete

LO-förbunden har ofta egna interna beslut om hur kollektivavtalstecknande och organisering hanteras. Förbundens delegation till sin lokala organisation varierar också. Nedanstående råd syftar därför endast till att ge exempel och praktiska råd i det lokala fackliga arbetet. Det är alltid viktigt att kontrollera vad som gäller inom respektive förbund innan åtgärder vidtas.

Övervaka era avtalsområden

- Samverka lokalt med de andra förbunden – dela information. Vilka företag finns och vad det är för arbetet som utförs?
- Prenumerera på en söktjänst där information om företag finns samlad.
- Håll koll på Arbetsmiljöverkets register över utstationeringar. I utstationeringslagen finns bestämmelser om särskilda skyldigheter för utstationerade företag.
- Fokusera på det arbete som faktiskt utförs – inte vilket namn företaget har eller vad arbetet kallas.

Teckna kollektivavtal

- Sträva efter att det ska finnas branschavtal som täcker hela förbundets avtals- och organisationsområde.
- Om branschavtal saknas, börja med att teckna företagsavtal.
- Se till att företaget blir medlem i en arbetsgivarorganisation och därigenom blir bunden av kollektivavtal.
- Om en arbetsgivare inte går med i en arbetsgivarorganisation, teckna hängavtal.
- Lägg upp en strategi för hur det ska tecknas kollektivavtal med en arbetsgivare. Det är inte alltid nödvändigt att först rekrytera medlemmar och sedan kräva avtal.
- Utgå från – tills motsatsen bevisas – att de som utför arbetet är arbetstagare.
- Begär kollektivavtal – det är företaget som ska komma med eventuella invändningar om varför de inte tänker, vill eller kan teckna avtal.
- Utländska företag som har utstationerad personal kan erbjudas att teckna ett vanligt branschavtal.
- Vid invändningar från företaget, ha nära kontakt med förbundskontoret, särskilt om det kan krävas beslut om stridsåtgärder.

Vanliga invändningar från arbetsgivare

- *Om det är oklart vem som är arbetsgivare:*
 - Vem som är ställföreträdare och kan teckna kollektivavtal framgår av Bolagsregistret och Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister.
 - Kolla även företagets webbsida – där finns ofta en mängd fakta.
 - Fråga dem som utför arbetet vilka villkor de har, exempelvis vem som betalar deras lön och vem som bestämmer hur och när de ska arbeta, i syfte att ta reda på om de är arbetstagare eller inte.
- *Vid påstående om att företaget inte har några anställda:*
 - Be företaget förklara upplägget, hur lönen/ersättningen betalas, om A- eller F-skatt betalas in.
 - Anlitar företaget ett bemanningsföretag eller handlar det om egenanställda eller F-skattare?
 - Be att få underlag för påståendena. Ställ frågor med utgångspunkt i kriterierna för arbetstagarbegreppet.
- *Företaget påstår att villkoren redan motsvarar de som finns i kollektivavtalet:*
 - Gör en systematisk genomgång av villkoren och förklara fördelarna med kollektivavtalets regler.
 - Kom ihåg att ett kollektivavtal ger rätt till inflytande som inte finns utan detta.
- *Om företaget vägrar att kommunicera med er och/eller dela information:*
 - Utred vidare – be lokala fackliga företrädare från andra förbund ta reda på så mycket de kan.
 - Försök få kontakt med flera av dem som utför arbete. Googla.
 - Kontakta förbundskontoret och diskutera hur ni ska gå vidare – eller om ni inte ska gå vidare.

Om ni upptäcker nya arbeten, yrken eller områden där det är oklart vem som har organisationsrätten

- Anmäl frågan för vidare hantering till Förbundsgruppen för vissa frågor kopplade till LOs organisationsplan.

6. Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän

I avsnittet sammanfattas de gemensamma strategierna för att hålla ordning och reda mellan LO-förbundens och tjänstemännens avtals- och organisationsområden.

6.1 Utgångspunkter

Det är lika viktigt att ha ordning och reda på gränsdragningen mellan arbetare och tjänstemän som mellan förbunden inom LO. I båda fallen är det angeläget att den fackliga kraften vänds utåt, för att förbättra medlemmarnas villkor, och inte inåt, som blir följden om fackliga organisationer konkurrerar och bekämpar varandra i regelrätta gränsskrig.

Det viktigaste verktyget när det gäller gränsen mot tjänstemännen är att förbunden träffar gränsdragningsavtal med i första hand TCO-förbund som tydliggör vad som är arbetararbete respektive tjänstemannarbete inom en viss bransch och som innehåller mekanismer för tvistelösning. På många områden finns sådana avtal som fungerar bra och som respekteras av organisationerna.

Organisationsplanen förbjuder att stridsåtgärder och domstolsprövning används vid interna organisationstvister inom LO. Då det gäller den yttre gränsen mellan arbetare och tjänstemannaförbund finns däremot inget förbud mot detta.

En oreglerad gräns mellan arbetare och tjänstemän riskerar att skapa gråzoner där arbetsgivarna kan avtalshoppa mellan arbetar- och tjänstemannaavtal. Den kan också skapa slitningar som försvårar annan samverkan mellan förbund i samma bransch och mellan centralorganisationerna. I värsta fall kan staten anse sig nödgad att ingripa genom att exempelvis genom lag begränsa strejkrätten. Legitimiteten för den svenska självregleringen genom kollektivavtal kan alltså urholkas om gränserna mellan arbetare och tjänstemän löses genom fackliga stridsåtgärder eller vid talrika omfattande domstolsprocesser.

LO kan inte fatta bindande beslut i organisationstvister mellan förbund tillhörande två olika huvudorganisationer, till exempel LO och TCO. I stället har LO-förbunden sedan 1950-talet, ibland med stöd av LO och TCO, förhandlat fram ett antal gränsdragningsavtal mellan arbetar- och tjänstemannaförbund. Dessa gränsdragningsavtal fungerar ofta väl och respekteras. Men om man bortser från avtalet mellan IF Metall och Unionen saknar avtalen ofta bindande tvistelösningsmekanismer för det fall tvisten inte kan lösas mellan förbundsledningarna.

Mot denna bakgrund och eftersom flera LO-förbund saknar gränsdragningsavtal måste LO ha möjlighet att samordna förbunden i syfte att exempelvis stötta ett medlemsförbund att hävda sitt kollektivavtal om det uppstår en gränsdragningstvist gentemot ett tjänstemannaförbund. 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. Sådana tvister avgörs slutligt av Arbetsdomstolen, som tolkar om det omtvistade arbetet faller under ett visst kollektivavtal.

6.2 Gränsen mellan arbetare och tjänstemän

En gemensam utgångspunkt för huvudorganisationerna är att det inte ska finnas någon överlappning mellan arbetaravtalen och tjänstemannaavtalen. Ett sådant synsätt har också fått stöd i Arbetsdomstolen. Det finns dock branscher där arbetaravtal saknas och där tjänstemannaavtal är de enda avtalen. På vissa mindre delar av arbetsmarknaden förekommer även medarbetaravtal, det vill säga kollektivavtal som innehåller

samma villkor för både tjänstemän och arbetare. Den grundläggande utgångspunkten är dock att en arbetstagare som omfattas av arbetaravtalet alltså inte omfattas av tjänstemannaavtalet och vice versa.

Att avgöra vilket arbete som faller under ett arbetar- respektive tjänstemannaavtal är inte alltid lätt. Traditionellt brukar man säga att den grundläggande skillnaden mellan arbetare och tjänstemän är att arbetare sysslar med produktion och tjänstemän med administration. I serviceyrken är det de som utför tjänsterna gentemot kunderna, exempelvis i affärer och restauranger, som är arbetare.

Arbetsuppgifterna på arbetsmarknaden förändras kontinuerligt och i takt med detta uppkommer diskussioner mellan arbetar- och tjänstemannaförbund om organisations-tillhörigheten. Allt talar för att de traditionella arbetarjobben kommer att fortsätta att förändras. Det innebär att till exempel lednings- och planeringsarbete samt visst administrativt arbete kommer att ingå i det direkta produktionsarbetet i större utsträckning än tidigare. Den tekniska utvecklingen har också lett till att produktionsprocesser och arbetsorganisation i företagen ständigt förändras. Kraven på utbildad arbetskraft ökar i vissa befattningar. Inom industrin förväntas exempelvis kostnaderna för maskiner och utrustning att öka, vilket kräver hög utnyttjandegrad av maskinsystemen.

Det betyder inte att dessa arbeten blir mer tjänstemannabetonade. Det är i stället fråga om en normal strukturell förändring och inte en gränsvist. LO-förbundens avtal är tillämplbara även på arbetsuppgifter med mer kvalificerade arbetsmoment. Från LOs utgångspunkter är det självklart att ett arbete som utvecklas och tillförs ny teknik och nya arbetsuppgifter inte därmed automatiskt blir ett tjänstemannajobb. Det är arbetets ursprung som är avgörande.

För att avgöra om ett arbete är ett arbetarjobb eller ett tjänstemannajobb ska man alltså titta på ursprunget för arbetsuppgifterna och utifrån detta avgöra organisations-tillhörigheten. Syftet med arbetet ska tillmätas avgörande betydelse. Yrkestiteln spelar ingen roll. Den tolkningen stöds också av Arbetsdomstolen. Detta motverkar att arbetaravtalen genom den tekniska och organisatoriska utvecklingen successivt får ett mer begränsat tillämpningsområde.

Att det är arbetsuppgifterna som avgör innebär också att det inte spelar någon roll för avtals- och organisationsrätten vilken utbildning en enskild individ har eller vad individen själv tycker. Arbetsgivarens uppfattning om vilket avtal som ska tillämpas påverkar inte heller avtalens tillämpningsområde.

Men det är ganska vanligt att arbetsgivarna vill tillämpa ett tjänstemannaavtal på ett arbetaryrke och därmed göra en arbetare till tjänsteman. Många gånger handlar det om att kunna betala en lägre lön. Tjänstemannaavtalen har ofta i sina allmänna villkor mindre precisa skrivningar om arbetstidens förläggning och möjliggör anställningsavtal utan ob- och övertidsersättning.

Om arbetsuppgifterna däremot inte är sådana att de kan sägas ha utvecklats eller hämtats från en befattning som hör under det ena avtalet tillämpas i Arbetsdomstolen en annan princip. Då ställs frågan om de aktuella arbetsuppgifterna eller sammansättningen av dessa huvudsakligen är tjänstemannabetonade eller om de till större delen utgörs av sådana arbetsuppgifter som typiskt faller under arbetaravtalet. Personen bör organiseras av ett arbetarfack om mer än 50 procent av arbetsinnehållet utgörs av uppgifter som kan karakteriseras som kännetecknande för arbetare, i annat fall ska personen tillhöra ett tjänstemannafack.

6.3 Samverkan med tjänstemännen

Under årens lopp har huvudorganisationerna i olika grad samarbetat kring gränsdragningarna mellan medlemsförbunden. LO och TCO hade fram till 1990-talet en gemensam kommitté, LO-TCO-kommittén, som bland annat hade till uppgift att läm-

na rekommendationer om lösning på gränstvister mellan LO-och TCO-förbund samt bidra till att gränsdragningsavtal tecknades mellan LO- och TCO-förbund i samma bransch. Kommittén avvecklades dock för över två decennier sedan, samtidigt som TCOs formella mandat kopplat till organisationsgränser minskade. Sedan dess har LO inte haft något formellt forum för att diskutera gränsdragningsfrågor med tjänstemannaorganisationerna.

Utredningen har haft i uppdrag att undersöka möjligheten att stärka förbundens gränsdragningar mot tjänstemännens fackliga organisationer. Det har också under utredningens gång framförts tydliga önskemål från en stor majoritet av förbunden om mer stöd från LO i dessa frågor.

Inom ramen för utredningen har det därför förts övergripande diskussioner med såväl TCO och PTK som Unionen. TCO och PTK har dock inte kunnat formalisera ett samarbete på detta område. Fördjupade överläggningar har därför i stället förts med Unionen som är det tjänstemannaförbund som i allt väsentligt finns på samma arbetsplatser som LO-förbunden i privat sektor.

Diskussionerna visade att det finns en betydande samsyn mellan LO och Unionen om vikten av en facklig självreglering av gränsdragningsfrågor mellan LO-förbund och Unionen. Mot denna bakgrund träffades en samverkansöverenskommelse. Överenskommelsen innehåller ett antal grundläggande principer för hur LO-förbunden och Unionen bör förhålla sig till varandra när det gäller avtals- och organisationsgränser och om att båda parter ska agera på ett sätt som främjar framtida goda relationer. Den uppmuntrar också gränsdragningsavtal mellan LO-förbund och Unionen och innehåller riktlinjer för hur gränsdragningsstvister ska hanteras. Det understryks också att LO-förbunden vid behov kan begära LOs stöd och biträde när det gäller gränsdragningsfrågor med Unionen. Dessutom inrättas genom överenskommelsen en samarbetskommitté med LO och Unionen som har i uppdrag att fortsätta samverka kring dessa frågor. Därmed skapas förutsättningar för att fördjupa samverkan ytterligare.

LO är också överens med TCO om att löpande ha en dialog i frågor som rör gränsdragning.

Bilaga: Organisationsplanens historia

Frågan om hur svensk fackföreningsrörelse bör vara organisatoriskt uppbyggd, för att vid varje tidpunkt kunna motsvara rimliga krav på effektivitet och funktionsduglighet, har varit ett stående debattämne på Landsorganisationens kongresser och i många andra sammanhang ända sedan 1898 när LO bildades.

De tidiga organisationsplanerna handlade i princip enbart om hur ett framtida LO skulle se ut genom att antalet LO-förbund skulle minska enligt en tydligt utpekad ordning som baserades på industriförbundsprincipen. Från mitten av 1900-talet löstes i organisationsplanerna en mängd aktuella gränstvister mellan förbunden. Successivt fördes det in allt fler regler i organisationsplanerna om hur de befintliga avtals- och organisationsgränserna skulle hanteras praktiskt och hur tvister mellan förbunden skulle lösas.

Industriförbundsprincipen – ett tidigt strategiskt val
Den fackliga rörelsen uppstod och växte bland grupper

med en tydlig yrkesidentitet. Grafiker, murare och andra arbetare med 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.

Under 1900-talets början växte det snabbt fram större industriarbetsplatser där arbetsgivarna tillämpade ett vetenskapligt ledarskap. 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.

Yrkesprincipen var och är det naturliga valet om syftet är att skapa 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



Första maj 1909.

Foto: Arbetarrörelsens arkiv

stor del av världen. Industriförbundsprincipen innebär att alla arbetare på en och samma arbetsplats är medlemmar i samma fackliga organisation och att de alla arbetar under samma avtal.

Det går att urskilja minst sex 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 lättare 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 inom samma bransch 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. Arbetsgivarorganisationerna organiserade sig branschvis, vilket å sin sida påverkade de fackliga organisationerna. Partena på arbetsmarknaden speglade varandra, då som nu, i uppbyggnaden av organisationerna.

- Eftersom alla arbetare på en arbetsplats tillhör samma organisation innebär det typiskt sett att förbundet organiserar både mer låg- och mer höglögnade grupper. Detta underlättade möjligheten att bygga en bredare solidaritet inom LO och en samordning där man exempelvis prioriterar att höja de lägsta nivåerna i avtalen.
- Kollektivavtalet innebär ett byte där parterna förpliktas att uppfylla sin del av avtalet. För de anställda innebär det arbetsskyldighet och fredsplikt under avtalsperioden. Att kunna erbjuda arbetsgivarna en samtidig fredsplikt för samtliga arbetare på en arbetsplats eller ett företag och konkurrensneutralitet mellan företag inom en och samma bransch var fördelar som arbetsgivarna var beredda att betala för.

Övergången till en industriförbundsprincip skapade och skapar återkommande tvister mellan förbunden, där konkurrensneutralitet inom yrken stod mot konkurrensneutralitet inom branscher.

34

Förslag till sammansättning av förbund enligt industriförbundsprincipen.

Sifferuppgifterna avse år 1938.

Bageriindustriarbetareförbundet.

Hitt böra anslutas alla arbetare, som äro anställda vid bagerier, konditorier, karamell-, konfekt-, marmelad-, sylt- och käckfabriker samt arbetare vid mjöl- och grynkvarnar jämte jästfabriker, enligt i huvudsak nedanstående förteckning.

Arbetsföretag	Antal anställda arbetare	Antal organiserade arbetare	De organiserade arbetarnas förhållande till totala antalet i öfver och under 100.	Fackförbundens namn
Bagerier	6,000	2,747	2,440	Bageri- och Konditoriarbetareförb.
Chokladfabriker ...	674	12	201	Varuslöjare- och Handelsarb.-förb.
Jästfabriker	173	67	102	Transportarbetareförbundet.
Karamell-, konfekt-, marmelad- o. sylt-fabriker	1,026	351	2	Järn- och Metallarbetareförbundet.
Käsfabriker	217	277	2	Maskinist- och Eldareförbundet.
Makaronifabriker ...	?	10	7	Varuslöjare- och Handelsarb.-förb.
Mjöl- o. grynkvarnar ...	4,080	1,038	5	Maskinist- och Eldareförbundet.
			33	Grov- och Fabriksarbetareförbundet.
			30	De Förenade Förbunden.
			2	Transportarbetareförbundet.
			2	Maskinist- och Eldareförbundet.
Summa	12,170	4,502		

35

De organiserade arbetarna å samtliga förenämnda arbetsplatser inom industrin äro fördelade å olika fackförbund på följande sätt:

	Antal organiserade arb.	Antal anställda arbetare	
Bageri- och Konditoriarbetareförbundet	3,067	12,170	
De Förenade Förbunden	850		
Varuslöjare- och Handelsarbetareförbundet ..	208		
Grov- och Fabriksarbetareförbundet	195		
Transportarbetareförbundet	121		
Bokbindareförbundet	10		
Järn- och Metallarbetareförbundet	5		
Träarbetareförbundet	1		
Maskinist- och Eldareförbundet	36		
Summa	4,502		

Boktryckeri- och Bokbinderiindustriarbetareförbundet.

Hitt böra anslutas alla arbetare vid bok-, tidsnings- och accidenstryckerier, bokbinderier och litografiska anstalter m. fl. dylika arbetsföretag, enligt i huvudsak nedanstående förteckning.

Arbetsföretag	Antal anställda arbetare	Antal organiserade arbetare	De organiserade arbetarnas förhållande till totala antalet i öfver och under 100.	Fackförbundens namn
Album-, portfölj-, kartong- och etui-fabriker	775	396	359	Bokbindareförbundet.
Bokbinderier o. kontorsbokfabriker	2,127	1,661	37	Grov- och Fabriksarbetareförbundet.
Bok- m. fl. tryckerier	6,731	5,744	1,678	* Bokbindareförbundet.
Klichéanstalter och stiligjuterier	323	?	3	Fögylleri- och Glasmästeriarb.-förb.
Litogr. o. kemigrafiska anstalter ...	1,960	331	5,743	Typografiförbundet.
Papperspås- o. kuvertfabriker	321	160	1	Järn- och Metallarbetareförbundet.
Spekteristfabriker ...	34	11	160	Bokbindareförbundet.
			11	Bokbindareförbundet.
Summa	12,277	8,323		

De organiserade arbetarna å samtliga förenämnda arbetsplatser inom industrin äro fördelade å olika fackförbund på följande sätt:

	Antal organiserade arb.	Antal anställda arbetare	
Typografiförbundet	5,743	12,277	
Bokbindareförbundet	2,208		
Litografiförbundet	328		
Grov- och Fabriksarbetareförbundet	37		
Järn- och Metallarbetareförbundet	4		
Fögylleri- och Glasmästeriarbetareförbundet ..	3		
Summa	8,323		

* På tryckerier och litografiska anstalter anställda org. bokbinderiarbetare äro medräknade i summan för på bokbinderier anställda.

1912 års organisationsplan

Strax efter det svidande nederlaget i storstrejken samlades LO i november 1909 till kongress. En lång rad förslag behandlades om hur det då kraftigt försvagade LO skulle organiseras. Kongressen uttalade 1909:

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

Genom detta slogs fast att det skulle ske en övergång till rena industriförbund och att både förbunden och LO hade i uppgift att sträva efter detta. Frågan om hur det skulle gå till ansåg kongressen behövde utredas och det är mot den bakgrunden den första organisationsutredningen, inför 1912 års kongress, tillsattes.

1912 års utredning, som helt följdriktigt hade namnet Industriarbetareförbund, var därför i egentlig mening helt och hållet ett förslag till hur LOs förbundsstruktur skulle reformeras.

Utredningen konstaterade att de flesta förbund hade karaktär av industriförbund eller var blandade och att endast ett fåtal var så kallade rena fack, det vill säga yrkesförbund. En omfattande kartläggning av fackförbundens sammansättning när det gäller yrkesgrupper och av industrier där två eller flera förbund hade medlemmar presenterades. Det var relativt vanligt med flera förbund på en och samma arbetsplats och det fanns inte några bestämda gränslinjer mellan förbundens verksamhetsområden.

Utredningen presenterade i enlighet med sitt uppdrag ett förslag till hur förbunden borde vara organiserade i enlighet med industriförbundsprincipen. Exempelvis sammanfördes byggförbunden till ett enda byggindustriförbund och förbunden med staten som arbetsgivare sammanfördes i ett samlat förbund. De bärande principerna vid utarbetandet av förslaget var att ett förbund bör omfatta alla arbetare som är sysselsatta inom samma industri, att industrins omfattning ska omfatta kollektivavtalens tillämpningsområden samt att små industrier som är beroende av varandra ska sammanföras i gemensamma förbund. Därmed fick även kollektivavtalens befintliga tillämpningsområde en viss betydelse för hur indelningen gjordes.

Något skarpt förslag om att ändra på den befintliga strukturen lades inte fram. Utredningen konstaterade att "det ej ingått i subkommitténs uppdrag att öva någon kritik över nu gällande förhållanden, utan endast att söka visa huru dessa gestaltat sig". Det förslag som kongressen beslutade om innebar att LO i framtiden skulle bestå av 22 förbund.

Detta kan jämföras med att det, enligt uppgifter som redovisades i utredningen, år 1908 fanns följande 41 förbund i verksamhet:

- Bageri- och konditoriarbetareförbundet
- Bleck- och plåtslagareförbundet
- Bokbindareförbundet
- Bryggeriarbetareförbundet
- Byggnadssträvarbetareförbundet
- De förenade förbunden
- Elektriska arbetareförbundet
- Förgylleri- och glasmästeriarbetareförbundet
- Gjutareförbundet
- Grov- och fabriksarbetareförbundet
- Gruvarbetareförbundet
- Hattarbetareförbundet
- Järn- och metallarbetareförbundet
- Järnvägsmannaförbundet
- Kakelugnsmakareförbundet
- Lantarbetareförbundet
- Litografförbundet
- Lokomotivmannaförbundet
- Maskinist- och eldareförbundet

56

Samtliga industriförbund. Siffrorna äro för 1923.

Förbundens namn	Antalet inom industrin		
	anställda arbetare	organiser. arbetare	org. i %
Beklädnadsarbetareförbundet	14,777	8,185	55,3
Bleck- o. Plåtslagareförbundet	1,450	1,113	76,7
Bokindustriarbetareförbundet	15,620	10,718	68,6
Bryggeriindustriarbetareförbundet	7,200	4,052	56,3
Byggnadsarbetareförbundet	30,000	20,103	67,0
Elektrikerförbundet	4,500	3,157	70,2
Fabriksarbetareförbundet	50,787	23,911	47,1
Frisöbiterädesförbundet	1,700	382	22,4
Fängvårds- o. Hospitalpersonalförbundet	5,000	3,219	64,3
Gruvindustriarbetareförbundet	8,411	3,195	38,1
Handelsarbetareförbundet	100,000	5,543	5,5
Hotell- o. Restaurangpersonalförbundet	16,000	1,711	10,6
Järnvägsmannaförbundet	47,000	39,706	84,5
Kakelugnsmakareförbundet	856	557	65,0
Kommunalarbetareförbundet	20,500	15,656	76,4
Lantarbetareförbundet	130,000	10,376	8,0
Livsmedelsarbetareförbundet	15,356	11,727	76,3
Metallindustriarbetareförbundet	78,506	58,501	74,5
Måleriarbetareförbundet	3,747	3,289	88,0
Pappersindustriarbetareförbundet	29,003	20,644	71,2
Postmannaförbundet	4,500	4,231	94,2
Sjömansförbundet	15,291	12,188	79,7
Sko- o. Läderindustriarbetareförbundet	13,560	10,830	80,0
Skogs- o. Flottningsarbetareförbundet	100,000	14,093	14,0
Stenindustriarbetareförbundet	5,849	3,776	64,6
Sägverksindustriarbetareförbundet	44,200	23,594	53,4
Telegrafmannaförbundet	12,014	7,402	61,6
Textilindustriarbetareförbundet	30,866	16,558	53,6
Tobaksindustriarbetareförbundet	3,530	3,137	88,9
Transportarbetareförbundet	15,850	11,912	75,2
Träindustriarbetareförbundet	13,782	6,550	47,5
Tullmannaförbundet	2,930	1,965	67,0
Väg- o. Vattenbyggnadsarbetareförbundet	10,000	1,740	17,4
Summa	842,785	363,721	42,7
Försvarens Civila Personalförbund	5,115	4,030	—
Medlemmar som på grund av följande uppgifter ej kunna räddras till vissa förbund	—	780	—
Summa	847,900	368,531	—

- 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.

Flera av de förbund som redovisades var ännu inte medlemmar i LO. Följande förbund stod 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.

1926 års organisationsplan

1926 års organisationsplan, också den med namnet Industriarbetareförbund, förslag till tillsammansättning av förbund enligt industriförbundsprincipen, är i många delar lik den från 1912. Samma kartläggning görs av förbundens sammansättning och inom vilka industrier och verksamhetsområden förbunden har sina medlemmar.

Organisationsplanen 1926 lägger i vissa avseenden grunden för den organisationsplan vi har i dag. I utredningen finns flera grundläggande principer som fortfarande återfinns i organisationsplanen om hur gränsen ska dras mellan förbundens avtals- och organisationsområden. Det framhålls att förbunden kan teckna gränsdragningsavtal för att närmare reglera gränserna och för första gången lyfts det fram att tvister mellan förbunden, om de inte kan lösas, kan avgöras av LO i en-

lighet med LOs stadgar. Den grundläggande skrivning som än i dag gäller för LO vid lösning av gränstvister formulerades redan i 1926 års organisationsplan: ”Som ledstjärna bör därvid gälla, att arbetare vid samma företag alltid böra tillhöra samma organisation så långt detta kan ske utan intrång på annan industriorganisationens rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.”

Även frågan om att de som är anställda i kommunerna bör sammanföras i ett eget förbund och undantas från industriförbundsprincipen lyfts för första gången fram i 1926 års utredning.

1926 års förteckning över hur förbunden skulle indelas enligt industriförbundsprincipen följer i stora delar 1912 års förslag med det undantaget att byggförbunden inte längre föreslås ingå i ett gemensamt förbund. I stället för 22 förbund föreslogs 1926 att LO skulle bestå av 34 förbund. Konkreta förslag som underställdes representantskapet om hur förbunden skulle anpassas till industriförbundsprincipen lades fram. Någon makt att tvinga förbunden att följa dessa hade man dock varken då eller senare.

Många områden i förteckningarna över förbundens avtals- och organisationsområden, liksom de beskrivna konfliktytorna, kvarstår än i dag. 1926 års organisationsplan kom att kvarstå oförändrad ända tills 1951 då kongressen fastställde en ny plan.

1951 års organisationsplan

1951 års plan är ganska försiktig och bygger i hög utsträckning på 1926 års plan. En stor del av utredningen handlade dock nu om att lösa ett flertal konkreta gränstvister mellan förbunden. Dessutom infördes ett kortare vägledande kapitel om hur tvister ska lösas generellt. LOs styrelse fick enligt anvisningarna en betydande frihet i sin tolkning av planen vid avgörandet av tvister.

År 1951 redogörs i organisationsplanen för historiken i ett längre inledande kapitel. Vissa av de mer principiella resonemangen om hur organisationsplanen ska tillämpas finns i det avsnittet. Denna historieskrivning har sedan använts i samtliga planer fram till nu.

För första gången togs även frågan om tjänstemännen upp. Dessa ansågs störa LOs strävan efter klara och tydliga organisationsgränser. Det föreslogs att konflikter i första hand skulle lösas med gränsdragningsavtal mellan LO-förbunden och TCO-förbunden.

När det gäller strukturplanen medgavs år 1951 Bleck- och plåtslagareförbundet, Elektrikerförbundet och Målareförbundet rätt att stå kvar som självständiga förbund, men samtidigt antogs ett uttalande som i princip innebär skyldighet för dessa förbund att arbeta för uppgång i Byggnadsarbetareförbundet.

År 1951 var följande 44 förbund medlemmar i LO:

- Beklädnadsarbetareförbundet
- Bleck- och plåtslagareförbundet
- Bokbindareförbundet
- Bryggeriindustriarbetareförbundet
- Byggnadsarbetareförbundet
- Civilförvaltningen personalförbund
- De förenade förbunden
- Elektrikerförbundet
- Fabriksarbetareförbundet
- Fastighetsarbetareförbundet
- Frisörarbetareförbundet
- Fångvårdsmannaförbundet
- Försvarsverkets Civila Personals förbund
- Försäkringsfunktionärernas förbund
- Gjutareförbundet
- Gruvindustriarbetareförbundet
- Handelsarbetareförbundet
- Hotell- och restaurangpersonals förbund
- Järnvägsmannaförbundet
- Kommunalarbetareförbundet
- Lantarbetareförbundet
- Litografförbundet
- Livsmedelsarbetareförbundet
- Metallindustriarbetareförbundet
- Murareförbundet
- Musikerförbundet
- Målareförbundet
- Pappersindustriarbetareförbundet
- Postmannaförbundet
- Sadelmakare- och tapetserareförbundet
- Sjöfolksförbundet
- Sko- och läderindustriarbetareförbundet
- Skogs- och flottningsarbetareförbundet
- Skorstensfejarearbetareförbundet
- Statens sjukhuspersonals förbund
- Stenindustriarbetareförbundet
- Telegraf- och telefonmannaförbundet
- Textilarbetareförbundet
- Tobaksindustriarbetareförbundet
- Transportarbetareförbundet
- Träindustriarbetareförbundet
- Typografförbundet
- Vattenfallsverkens personalförbund
- Vägarbetareförbundet.

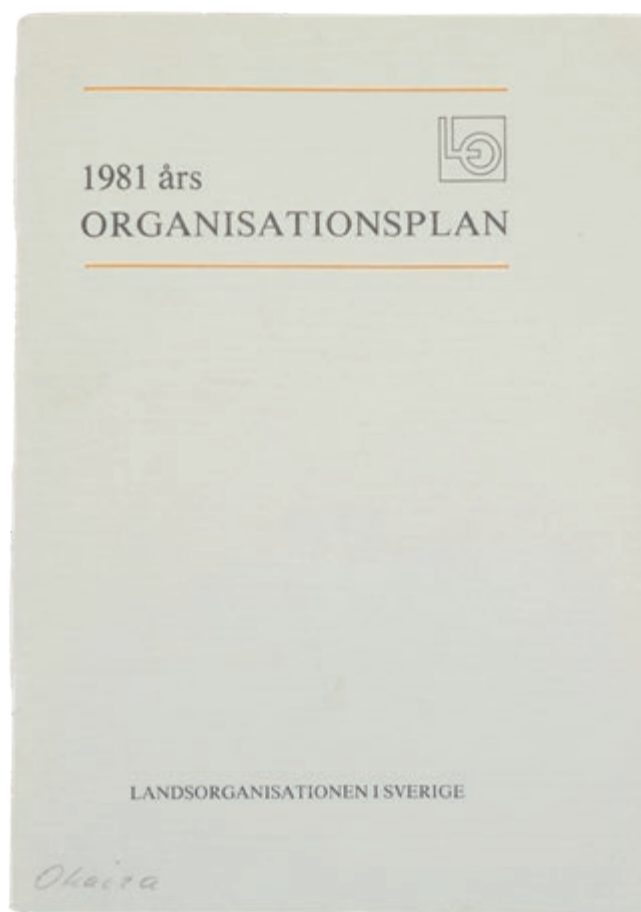
Organisationsutredningen 1951 föreslog att 38 förbund skulle ingå i den framtida förbundsstrukturen inom LO.

1966 års organisationsplan

1966 beslutades att industriförbundsprincipen skulle realiserats i praktiken. För grafiska förbundens del vidhölls tanken på ett Grafikerförbund som presenterats redan 1951 men som ännu inte realiserats. För beklädnadsfacken föreslogs ett nytt gemensamt förbund, Beklädnadsarbetarnas förbund, och för den grupp som då kallades statstjänare tillsattes en utredning för att undersöka möjligheterna till ett gemensamt så kallat serviceförbund.

Förslaget innebar också att endast Byggnadsarbetareförbundet skulle finnas inom byggindustrin. Bleck- och plåtslagareförbundet, Elektrikerförbundet och Målareförbundet utmönstrades följaktligen ur planen och förteckningen över avtals- och organisationsrätten speglade vad som skulle gälla när förbunden upphörde.

Bleck- och plåts områden fördes till Byggnads. De områden som tillhört Elektrikerförbundets avtals- och organisationsområde delades upp på fyra olika förbund, Byggnads fick anställda vid installationsfirmor, anställda vid privata kraftverk fördes till dåvarande Statsanställdas förbund, hissmonörskåren tillföll Svenska Metallindustriarbetareförbundet och anställda som säljer och reparerar radio och tv fördes till Handelsanställdas förbund medan enbart reparationer fördes till Metall. När det gäller Målareförbundet fördes deras avtals- och or-



ganisationsområden över till andra förbunds listor utan uttrycklig beskrivning och kom att delas mellan Byggnads och Metall, dit lackeringsverksamhet fördes.

Detta innebar en mer hårdför LO-linje och föranledde en rad protester från vissa av de berörda förbunden. Elektrikerförbundet invände mot förslaget och hävdade att det skulle möta så hårt motstånd från medlemmarna att det skulle vara omöjligt att upplösa förbundet. Det tog organisationsutredningen dock ingen hänsyn till, vilket väl illustreras av nedanstående uttalande:

Kommittén anser det icke vara möjligt att låta känslomässiga skäl vara avgörande för efter vilka riktlinjer kommitténs beslut skall fattas.

I övrigt ägnas huvuddelen av 1966 års utredning åt att lösa konkreta gränstvister mellan olika förbund. Det var både större tvister som rörde hela branscher och mindre som rörde en viss enskild arbetsplats.

1981 års organisationsplan

Under de år som förflöt mellan 1966 års organisationsplan och 1981 års plan hade många förbund gått samman och LO-kongressens rekommendationer om LO-förbundens struktur hade i hög grad blivit verklighet.

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.



Den mer hårdföra linjen från 1966 om hur förbunden skulle organiseras hade delvis övergivits. Kommittén uttalade nu att förbunden på frivillig väg och utifrån sina egna behov skulle lösa framtida sammanslningsfrågor.

När det gäller byggförbunden ansåg dock kommittén i enlighet med tidigare organisationsutredningar att det fanns en förpliktelse för dessa att skapa ett byggförbund så att det liksom på övriga områden skulle finnas bara ett LO-förbund även på byggarbetsplatser.

I 1981 års organisationsutredning behandlades i ett särskilt avsnitt frågan om ägandepriincipens inverkan på Kommunals och dåvarande Statsanställdas förbunds avtals- och organisationsområde. Även frågan om organisationstillhörigheten för personer som omfattas av arbetsmarknadspolitiska åtgärder behandlades särskilt.

Gränsdragningsproblematiken mellan LO- och TCO-förbund utreddes. Kommittén landade dock i beslutet att inte föreslå några bindande riktlinjer för detta utan hänvisade till att förbunden själva fick hantera gränserna mot tjänstemännen. Man framhöll dock betydelsen av att det fackliga arbetet inte ska störas av gränstvister mellan fackförbunden utanför LO och att det därför är angeläget att förbunden hittar fungerande gränslinjer mot TCO-förbunden.

Som i de två tidigare efterkrigsplanerna bestod en stor del av rapporten av förslag till avgöranden i en rad olika gränstvister som anmälts till utredningen.

1991 års organisationsplan

Efter ett decennium som präglats av stora och omfattande gränsdragningstvister gjorde 1991 års organisationsutredning en större omarbetning av LOs organisationsplan. De långa redovisningarna av konkreta tvistefrågor ersattes i hög utsträckning av mer principiella resonemang kring befintliga förbunds avtals- och organisationsgränser.

I utredningen utvecklades organisationsplanens betydelse för hela det fackliga uppdraget. Den innehöll också internationella utblickar. Betydligt mer detaljerade och omfattande tolkningsanvisningar formulerades som vägledning för kommande gränsdragningsavgöranden i LOs styrelse.

Industriförbundsprincipens tillämpning utvecklades genom fylliga mer generella analyser och kommentarer som anknöt till tidigare planers mer kortfattade riktlinjer. I dessa kommentarer beskrevs också hur tillämpningen av industriförbundsprincipen skulle gå till inom olika sektorer av arbetsmarknaden.

Nya principer för hur avtals- och organisationsrätten skulle bestämmas vid entreprenadarbeten formulerades och detaljerade instruktioner gavs för hur dessa principer skulle tillämpas på olika delar av arbetsmarknaden. Hur organisationstvister ska handläggas inom LO beskrevs i ett länge avsnitt, innehållande bland annat regleringar av LOs och förbundens handläggning av tvister.

Kongressen kom sammantaget att genom antagandet av 1991 års organisationsplan formulera betydligt mer exakta anvisningar för styrelsens avgöranden av gränstvister.

Beskrivningen av den önskade strukturen på LO-förbunden separerades från själva beskrivningen av förbundens avtals- och organisationsområde. Detta innebar också att samtliga 23 då verksamma LO-förbund upptogs i organisationsplanen. Anvisningarna om den framtida strukturen fick mer karaktären av rekommendationer om färdriktningen och tog i första hand sikte på mindre förbund som av inte minst ekonomiska skäl önskade gå samman med ett större förbund.

Elektrikerförbundet, Målareförbundet samt Bleck- och Plåtarbetareförbundet rekommenderades fortsatt att gå in i Byggnads, så att endast ett LO-förbund skulle finnas på byggarbetsplatser. Av vad man angav vara praktiska skäl redovisades dock de tre nämnda förbundens avtals- och organisationsområden i organisationsplanen.

Som framgår mer utförligt ovan, under beskrivningen av 1966 års organisationsplan, var det dock bara de delar av Elektrikernas och Målarnas avtals- och organisationsområden som i 1966 års plan hade förts till Byggnads som togs in i förteckningen under respektive förbund.

Genom beslut på LOs representantskap 1998 reviderades 1991 års organisationsplan. Då angavs att syftet med förändringen i 1991 års plan när det gäller Bleck- och Plåt, Målarna samt Elektrikerna var att markera varje förbunds suveräna rätt att själv bestämma om och när en sammanslagning skulle ske och att det betyder att dessa förbund har samma status som övriga och därmed en kongressbestämd rätt till sina avtals- och organisationsområden. Förtydligandet skedde mot bakgrund av beslut i LOs styrelse 1996.

2004 års organisationsplan

Vid fastställandet av organisationsplanen 2004 hade antalet LO-förbund sedan kongressen 1991 minskat från 23 till 16. Om 1991 års plan var en omfattande omarbetning och utvidgning av LOs organisationsplan så var 2004 års plan snarare en försiktig översyn och förkortad version av föregångaren från 1991.

Regleringen av avtals- och organisationsrätten i bemanningsbranschen behandlades i ett längre förtydligande av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur. Utgångspunkten för regleringen var det gemensamma kollektivavtal som hade tecknats med Almega samt tidigare beslut i LOs styrelse om hur LO-förbundens organisationsrätt skulle fördelas i bemanningsföretagen.

Det kan noteras att det vid sidan av den gamla rekommendationen om ett samlat byggförbund, nu också med Fastighets inkluderad, fanns en rekommendation till Seko, Grafikerna och Elektrikerna att överväga ett gemensamt fack för EL/IT och Media.

2012 års organisationsplan

I 2012 års organisationsplan lämnades inga förslag om den framtida förbundsstrukturen inom LO. Utmöntrandet av detta avsnitt skedde bland annat mot bakgrund av att antalet förbund inom LO nu bara var 14. Om den första organisationsplanen 1912 nästan uteslutande reglerade hur ett framtida LO skulle vara uppbyggt var nu planen helt inriktad mot att reglera uppdelningen av avtals- och organisationsrätten mellan befintliga LO-förbund. Den successiva utvecklingen från att organisationsplanen beskrev ett framtida önskvärt läge till att bli en reglering av nuläget inklusive tvistelösningsmekanismer kan där med sägas vara fullbordad.

För att underlätta överenskommelser mellan förbunden i tvister reglerades en rätt för såväl tvistande förbund som LO att få till stånd medling före avgöranden av gränstvister i LOs styrelse. Regleringen av organisationstvister kompletterades också med en bestämmelse som gav LOs styrelse möjlighet att fatta beslut om att ge ett förbund sanktioner i form av skyldighet att utge

ekonomisk ersättning till ett annat förbund vid bristande efterlevnad av ett gränsdragningsbeslut som fattats i LOs styrelse.

Industriförbundsprincipen bytte namn till förbundsprincipen eftersom namnet ansågs passa mindre bra för områdena utanför industrin. Utredningen underströk att namnändringen inte skulle ha några konsekvenser för tolkningen av planen.

De särskilda reglerna om fördelningen av organisationsrätten mellan förbunden i bemanningsbranschen omarbetades.

Vi får Sverige att fungera

– det är temat för LOs 30:e ordinarie kongress.

Vi arbetar över hela landet. Vi arbetar alla tider på dygnet, alla dagar om året. I fabriker, skolor och affärer. På järnvägar, hotell och sjukhus. På bruk, boenden och bagerier. Överallt arbetar vi och får Sverige att fungera.

Men Sverige skulle kunna fungera bättre för oss. Vara jämlikare och rättvisare. Därför samlar LO Sveriges arbetare och driver på för högre löner, tryggare jobb och bättre liv. Ensam är aldrig stark. Det är tillsammans vår röst blir stark, både som part på arbetsmarknaden och som aktör i samhället. Det är facklig styrka.

Hela 280 motioner ska kongressen behandla. Här finns kloka, modiga och nytänkande förslag på hur LO kan bidra till ett rättvist Sverige där arbetare kan leva ett gott liv. Självklart ska LO vara med och forma framtidens arbetsmarknad och samhälle. Det är ju vi som får Sverige att fungera.