



## Stärkt medlemsrekrytering – gemensamma strategier

Slutrapport från utredningen inom det  
förbundsgemensamma projektet  
Högre organisationsgrad



# Innehåll

Sammanfattning .....	3
Inledning.....	5
Bakgrund .....	6
Arbetsvillkor efter 1990-talskrisen.....	6
Ny kris – nya konsekvenser .....	11
Strukturuomvandling förändrar jobbstruktur .....	11
Skäl att inte vara medlem – vad vet vi? .....	12
Summering .....	14
Förändrade förutsättningar kräver stärkt fackligt arbete .....	16
Strategier för smidigare övergångar mellan förbund .....	16
Stärkt medlemsrekrytering – särskilt inom områden med hög rörlighet.....	20
Utredningens förslag .....	26
Bilaga 1: Beslut vid LO-kongressen 2008 .....	32
Bilaga 2: Stadgeskrivningar om medlems övergång till/från förbund .....	33
Bilaga 3: FFC-rekommendationer för övergångar mellan förbund/a-kassa.....	35
Bilaga 4: Facket.fi .....	39

# Sammanfattning

## ***Uppdraget – stärkt medlemsrekrytering och smidigare övergångar***

Uppdraget för denna utredning har varit att ta fram förslag på hur LO-förbunden kan erbjuda grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden ett anpassat medlemskap, samt att se över möjligheterna att inom LO-kollektivet stärka de förbund som fungerar som ingångs- och genomgångsförbund. Därutöver har utredningen också haft i uppgift att analysera hur smidigare och säkrare övergångar mellan LO-förbunden kan åstadkommas.

## ***Tydligt behov av stärkt fackligt arbete***

Arbetsmarknadens struktur och funktionssätt hör till de mest grundläggande aspekterna när det handlar om fackets förutsättningar att upprätthålla en hög organisationsgrad. Utbredningen av tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete har gjort att andelen arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden vuxit sig stor. Den jämförelsevis mycket låga anslutningsgraden bland arbetstagare med otrygga anställningar påvisar tydligt fackets svårigheter att nå denna grupp. Behovet av ett stärkt fackligt arbete framträder tydligt – inte enbart för att rekrytera medlemmar utan främst för att starkare företräda denna grupp arbetstagare.

## ***Sätt att anpassa det fackliga arbetet***

Förekomsten av otrygga anställningar varierar kraftigt mellan olika delar av arbetsmarknaden. Därigenom har också LO-förbunden olika stora behov av riktade insatser i syfte att nå fler arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden, och för att få dem att ansluta sig till facket. Det LO-förbunden i samverkan kan göra är framförallt att gemensamt söka sätt att anpassa det fackliga arbetet, och förbundens samverkan, till det faktum att vi idag har en stor grupp arbetstagare som tillsammans utgör en slags ”arbetsmarknadens reservarmé”.

Ett av utredningens förslag är därför ett handslag mellan LO-förbunden om aktiv rekrytering samt en därtill kopplad garanti om facklig service. Med den rörlighet mellan jobb och branscher som så många arbetstagare idag har, inte sällan ofrivilligt, är det för att upprätthålla organisationsgraden nödvändigt att finna sätt att ge medlemmar fackligt stöd över förbundsgränser. Till detta behövs också ett tydligare välkomnande i facket, enklare rutiner för inträde, förbättrad facklig tillgänglighet och inte minst ett tydligare fokus på de frågor som är av största vikt för denna grupp – trygga anställningar.

## ***Modell för stärkt rekrytering där behovet är störst***

En möjlighet att stärka rekryteringen inom gruppen med svag anknytning till arbetsmarknaden kan enligt utredningen också åstadkommas om en metod för att stärka ingångs- och genomgångsförbunden kan hittas. Dessa förbund organiserar inom verksamhetsområden som präglas av hög rörlighet, vilket i relativt stor mån alltså är de områden där arbetstagare som saknar fast förankring i arbetslivet rör sig. Detta handlar i stor utsträckning om unga arbetstagare och den fackliga organisationsgraden är i denna grupp låg.

Dessa ingångs- och genomgångsförbund har en för hela LO-kollektivet viktig funktion i att värva nya fackliga medlemmar samt att upprätthålla organisationsgraden där den som mest riskerar att annars falla. Att i praktiken urskilja ingångs- och genomgångsförbund är emellertid behäftat med problem då tillförlitlig statistik saknas. Därför bör en modell snarare sökas som tar sikte på att stärka rekryteringen inom grupper där behovet av höjd

organisationsgrad är som störst, till exempel unga arbetare. Utredningen har övervägt möjligheten att skapa en ytterligare omfördelning av resurser genom modellen för förbundens avgift till LO, utöver den som redan idag finns.

Utredningen föreslår att LOs finanskommitté ges i uppdrag att utreda om det är möjligt att ytterligare differentiera förbundens avgifter till LO, eller på annat sätt skapa resurser för att solidariskt stödja förbund som organiserar inom verksamhetsområden med många ungdomar och särskilt hög rörlighet.

### ***LO-gemensamma insatser är av betydelse***

I besvarandet av de frågeställningar som rör organisering av arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden samt förstärkning av ingångs- och genomgångsförbund vill utredningen också peka på en rad viktiga insatser för att LO-gemensamt stärka medlemsrekryteringen. Det handlar om att genom en LO-gemensam introduktionsutbildning öka möjligheterna för förbunden att erbjuda nya medlemmar en grundläggande facklig utbildning, och att dessutom använda denna som ett verktyg i medlemsrekryteringen genom att erbjuda den även till potentiella medlemmar. Det handlar också om att ta fram en LO-gemensam värvarutbildning och att från LOs sida opinionsbilda för fackligt medlemskap. Dessa insatser pågår inom ramen för projektet *Högre organisationsgrad*. Även det arbete som pågår med att stimulera organisationsinsatser genom ekonomisk stimulans för bildande av fackklubbar är ett gemensamt sätt att stärka rekryteringen.

### ***Behov av gemensamma rutiner för övergångar***

Slutligen föreslår utredningen att LO-förbund och a-kassor i samarbete tar fram och kommer överens om gemensamma administrativa rutiner för hantering av övergångar mellan LO-förbund och a-kassor. Detta bör ske med utgångspunkt i att underlätta så mycket som möjligt för den enskilde. Eftersom a-kassornas regler för inträden, övergångar och utträden är lagreglerade bör dessa utgöra minimikrav i de gemensamma rutinerna. Ett gemensamt arbete med rutiner bör därefter etableras för att kontinuerligt utvärderas och uppdateras.

## Inledning

Hösten 2006 formulerade LO-styrelsen målet om att höja organisationsgraden med tre procentenheter, detta från den då rådande nivån om 79 procent. Målet sattes mot bakgrund av en negativ medlemsutveckling, en utveckling som därefter har accelererat. Det förbundsgemensamma projektet *Högre organisationsgrad* upprättades sommaren 2007 med uppdraget att långsiktigt arbeta med frågan om medlemsrekrytering för att bibehålla, och på sikt höja, organisationsgraden inom LO.

Frågan om behov av åtgärder i syfte att förbättra LO-förbundens medlemsrekrytering gavs också uppmärksamhet vid LO-kongressen 2008. Som en följd av kongressens beslut tillsatte LO-styrelsen i november 2008 en utredning inom ramen för projektet. Utredningen gavs i uppdrag att analysera och lämna förslag beträffande följande tre frågeställningar:

- 1) Hur smidigare och säkrare övergångar mellan förbund kan utvecklas.
- 2) Hur LO-kollektivet kan fördela resurser så att förbund som fungerar som ingångs- och genomgångsförbund kan stärkas.
- 3) Hur möjligheterna för förbunden att erbjuda grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden ett anpassat medlemskap kan ökas.

I den förbundsgemensamma arbetsgrupp som arbetat med utredningen har följande personer ingått: Irith Blum från Hotell- och restaurang, Sven Bondesson från Kommunal, Lars Jönsson från Handels, Anne Sandberg från IF Metall, Annika Ödebrink från SEKO och Patrik Östberg från Byggnads samt Bengt Hallberg och Linda Grape, LO.

Arbetsgruppen har haft sju sammanträden och arrangerat ett seminarium med representanter för förbundens medlemsregistershantering samt a-kassorna och Arbetslöshetskassornas samorganisation, SO.

Med denna rapport slutrapporterar utredningen sitt uppdrag och lägger fram ett antal förslag till åtgärder i syfte att stärka medlemsrekryteringen samt underlätta medlemmars övergångar mellan LO-förbund.

## Bakgrund

Arbetsmarknaden är långt ifrån statisk. Hur arbetsmarknad och arbetsliv fungerar förändras ständigt, genom såväl avsiktliga ingripanden som genom mindre planlagda händelser och skeenden. Några av de huvudsakliga utvecklingarna på svensk arbetsmarknad under de senaste decennierna är av särskild relevans för hur fackets förutsättningar påverkats, vilket också är grunden för denna utrednings uppdrag.

### Arbetsvillkor efter 1990-talskrisen

I spåren av 1990-talskrisen växte en annan arbetsmarknad fram. Under krisen föll sysselsättningen kraftigt, och trots återhämtning har sysselsättningsgraden aldrig återkommit till de nivåer som var verklighet före krisen. Också arbetslöshetsnivån har stannat på högre nivåer än dessförinnan. Sverige upphörde i och med krisen att vara ett av de länder med lägst arbetslöshet.

Efter krisen följde omfattande rationaliseringar av verksamheter och inte sällan med arbetsgivares fokus riktat mot arbetskraftskostnader, något som givetvis fått konsekvenser för löntagares anställningsvillkor. Produktionsstrategier med s.k. precisionsbemanning i en strävan efter maximal effektivitet och flexibilitet avspeglas inte minst i anställningsformer och arbetstider, men också genom bemanningsbranschens tillväxt.

### *Förekomsten av tidsbegränsade anställningar<sup>1</sup>*

I början av 1990-talet var andelen sysselsatta med tidsbegränsad anställning mindre än 10 procent. Därefter påbörjades en stadig ökning och under 2000-talet har nivån legat ganska stabilt omkring 15 procent, med mindre variationer åt båda håll. I den ekonomiska kris som inleddes i slutet av 2008 har såväl antal som andel tidsbegränsade anställningar minskat något. Fortfarande rör det sig emellertid om mer än en halv miljon arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning och minskningen är troligen ett temporärt resultat av den ekonomiska lågkonjunkturen.

### *... vanligast bland icke fackligt anslutna*

Att ha en tidsbegränsad anställning är betydligt vanligare bland icke fackligt anslutna än bland fackliga medlemmar. I gruppen icke fackligt anslutna har mer än var fjärde anställd en tidsbegränsad anställning, vilket ska jämföras med omkring en av tio bland de fackligt organiserade.

Störst är skillnaden när arbetare betraktas. Bland LO-förbundens medlemmar har i genomsnitt en av tio (11 procent) en tidsbegränsad anställning, och bland icke fackligt anslutna arbetare är det nästan fyra av tio (37 procent) som har det (se diagram 1). I antal räknat handlade det under första kvartalet 2008 om 208 000 icke fackligt anslutna arbetare som arbetade med en tidsbegränsad anställning.

---

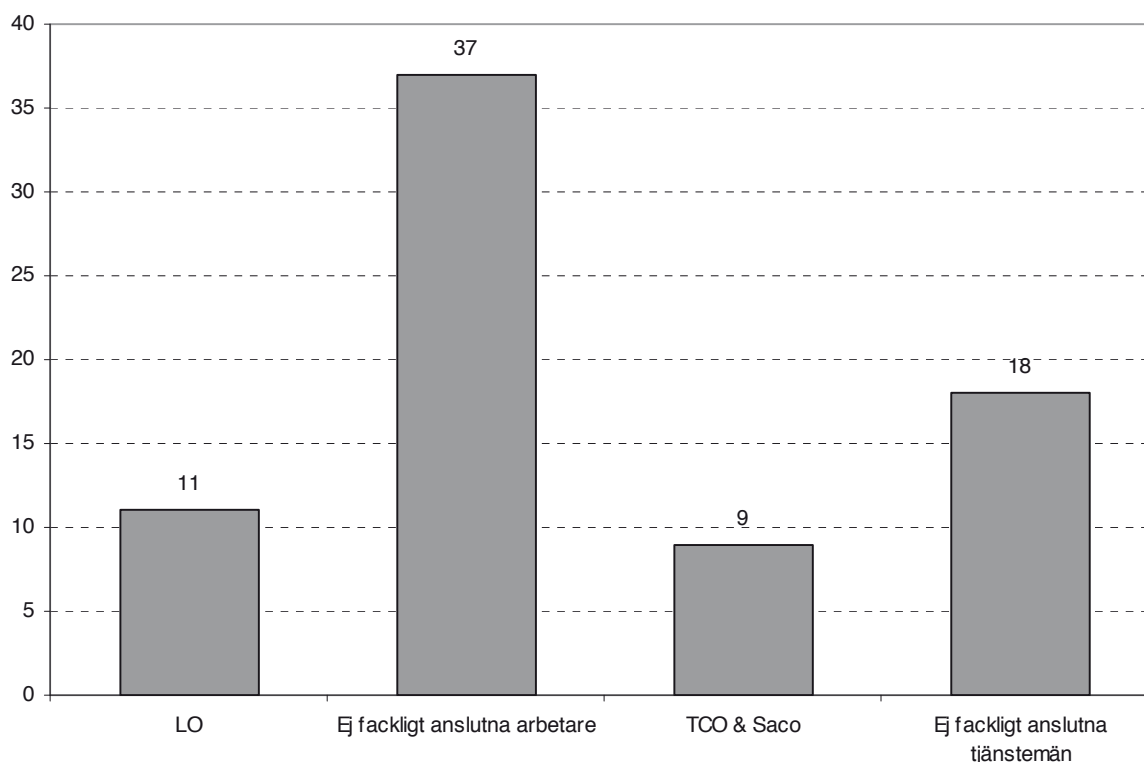
<sup>1</sup> Källa för detta avsnitt är SCB/AKU samt LO (2008): *Anställningsformer år 2008, Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2008*

## DIAGRAM 1

### Andel med tidsbegränsad anställning

Anställda utifrån facklig anslutning

Första kvartalet 2008



Källa: LO (2008) *Anställningsformer år 2008*

Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning bland icke fackligt anslutna arbetare är allmän visstidsanställning. Första kvartalet 2008 var det totalt 151 000 som hade en sådan, vilket motsvarade 73 procent av hela gruppen icke fackligt anslutna arbetare med tidsbegränsad anställning. Framförallt rör det sig om anställning vid behov eller anställning per timme med schema (se tabell 1).

Tabell 1

#### Typ av allmän visstidsanställning Ej fackligt anslutna arbetare år 2008, kvartal 1

Antal	
Anställning vid behov	65 800
Anställning/timme med schema	59 500
Objekts-/projektanställning	12 600
Övriga	13 100

Källa: LO (2008) *Anställningsformer år 2008*

### *... mest förekommande bland unga*

Det är främst ungdomar, och då i synnerhet icke fackligt anslutna, som arbetar med tidsbegränsad anställning. Varannan icke fackligt ansluten arbetare i åldern 16 till 29 år (53 procent) hade under första kvartalet 2008 en tidsbegränsad anställning, vilket ska jämföras med 23 procent av LO-förbundens medlemmar i samma åldersgrupp. Skillnaden är alltså

markant. Vanligast är de tidsbegränsade anställningarna bland de unga kvinnorna, hela 63 procent av de kvinnliga icke fackligt anslutna arbetarna i åldern 16 till 29 år har en sådan anställning jämfört med 45 procent av arbetarmännen i samma ålderskategori.

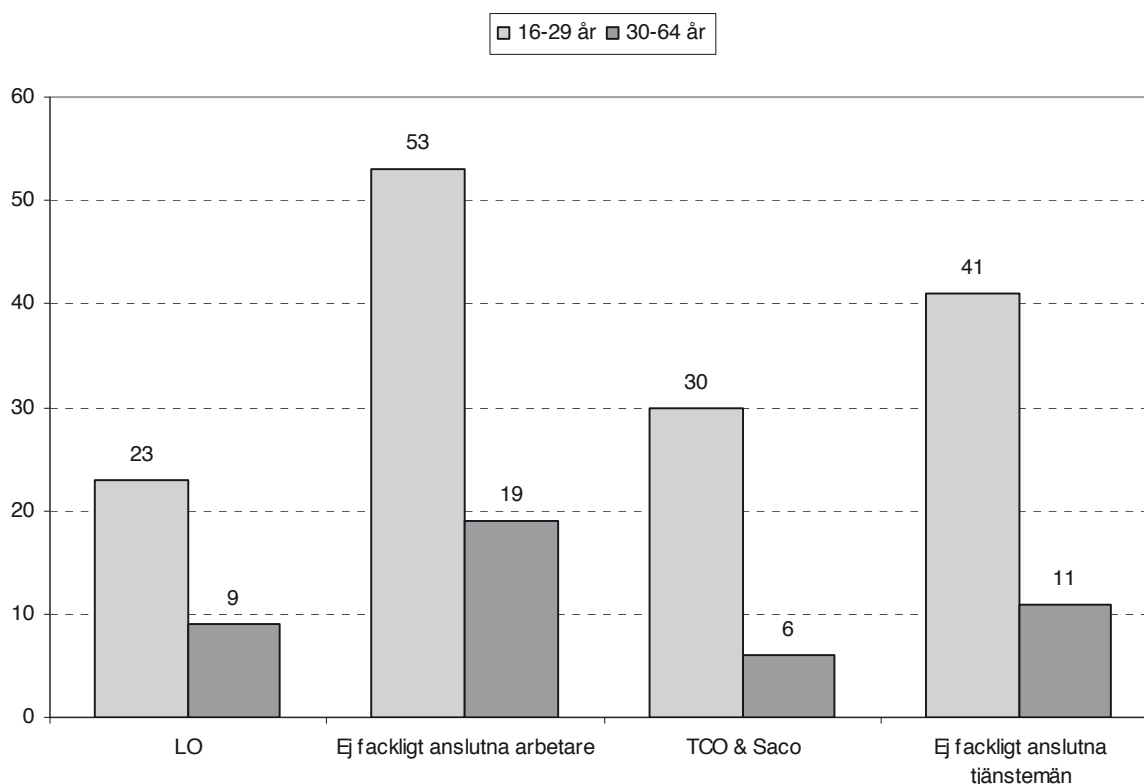
Bland icke fackligt anslutna arbetare mellan 30 och 64 år var andelen med tidsbegränsad anställning vid samma tidpunkt 19 procent och det ska jämföras med 9 procent av LO-förbundets medlemmar i samma åldersgrupp.

## DIAGRAM 2

### Andel med tidsbegränsad anställning

Anställda utifrån facklig anslutning och ålder

Första kvartalet 2008



Källa: LO (2008) *Anställningsformer år 2008*

Ett annat sätt att belysa i vilken utsträckning det är ungdomar som har de tidsbegränsade anställningarna på arbetsmarknaden är att se till hur stor del de unga utgör av alla som har en sådan anställning. Inom gruppen *icke fackligt anslutna arbetare* utgjorde första kvartalet 2008 ungdomarna (16 till 29 år) hela 77 procent av gruppen med tidsbegränsad anställning. Inom LO-kollektivet stod då samma åldersgrupp (16 till 29 år) för 37 procent av alla tidsbegränsade anställningar.

### **... och allra vanligast inom vissa branscher**

SCBs arbetskraftsundersökningar visar att andelen tidsbegränsade anställningar är störst inom näringsgrenarna personliga och kulturella tjänster, utbildning och forskning, vård och omsorg, jord- skogsbruk och fiske samt inom handeln. Detta avspeglas i fördelningen av fasta och tidsbegränsade anställningar bland LO-förbundets medlemmar (se tabell 2). Hotell- och restaurangs medlemmar har i särklass störst andel med tidsbegränsade anställningar, 28 procent. Lägst andel har Elektrikerna med 2 procent. Närmast efter Hotell- och restaurang



kommer Kommunal, Fastighets, Transport, Livs och Handels som alla har medlemskårer där mer än var tionde har en tidsbegränsad anställning och därmed ligger på eller strax över snittet för LO totalt.

Tabell 2

### Anställningsformer

#### Medlemmar i LO-förbunden år 2008 samt övriga grupper på arbetsmarknaden

Antal och andel

LO-förbund	Antal			Andel		
	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda	Samtliga anställda	Fast Anställda	Tidsbegränsat anställda	Samtliga anställda
Byggnads	79 200	6 496	85 697	92	8	100
Elektrikerna	20 569	421	20 991	98	2	100
Fastighets	22 771	3 518	26 289	87	13	100
Grafiska	16 087	704	16 791	96	4	100
Handels	104 429	13 218	117 647	89	11	100
Hotell- och restaurang	27 291	10 387	37 678	72	28	100
IF Metall	254 663	24 237	278 900	91	9	100
Kommunal	404 721	64 160	468 881	86	14	100
Livs	25 611	3 347	28 958	88	12	100
Målareförbundet	10 211	525	10 736	95	5	100
Pappers	16 381	1 083	17 464	94	6	100
SEKO	77 463	7 152	84 615	92	8	100
Skogs- och Trä	37 003	2 640	39 643	93	7	100
Transport	51 010	7 603	58 613	87	13	100
<b>LO totalt</b>	<b>1 154 251</b>	<b>146 852</b>	<b>1 301 102</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>100</b>
<b>Ej anslutna arbetare</b>	<b>348 478</b>	<b>208 202</b>	<b>556 680</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
TCO	871 104	71 724	942 829	92	8	100
SACO	395 047	49 676	444 723	89	11	100
Ej anslutna tjänstemän	510 639	114 768	625 407	82	18	100
<b>Samtliga anställda</b>	<b>3 389 968</b>	<b>603 767</b>	<b>3 993 735</b>	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Not: Uppgifter för Musikerförbundet är för osäkra för att redovisas

Källa: LO (2008) *Anställningsformer år 2008*

Samtidigt som tidsbegränsad anställning är att betrakta som ett mått på svag anknytning till arbetsmarknaden ska noteras att den som har en tidsbegränsad anställning inte alltid tycks missnöjd med detta. Varannan icke fackligt ansluten arbetare med tidsbegränsad anställning (52 procent) uppger att de skulle vilja ha en fast anställning, men en nästan lika stor andel (47 procent) uppger att det är just en tidsbegränsad anställning de önskar. Detta gäller också om gruppen 16 till 24 år betraktas separat. Den svaga anknytning som en tidsbegränsad anställning innebär är med andra ord faktiskt önskad hos många. Troligen handlar detta om ungdomar som arbetar mellan studier eller resor, eller parallellt med studier alternativt i väntan på ett annat arbete och som därför ser den tidsbegränsade anställningen som ett bra alternativ.

### *Deltidsarbetets utbredning<sup>2</sup>*

Drygt en fjärdedel av alla anställda i Sverige (27 procent) är anställda på deltid. I antal räknat handlar det om drygt en miljon arbetstagare. Andelen deltidarbetande varierar relativt

<sup>2</sup> Huvudsaklig källa för detta avsnitt är SCB samt egna beräkningar

mycket mellan olika grupper av anställda. Bland LO-förbundens medlemmar arbetar 28 procent deltid, medan 23 procent av TCO-medlemmarna och 19 procent av Saco-medlemmarna gör detsamma.

### **... störst bland icke fackligt anslutna**

Skillnaden i förekomst av deltidarbete mellan arbetare och tjänstemän är än mer påtaglig bland icke fackligt anslutna. I gruppen icke fackligt anslutna arbetare är det hela 44 procent som arbetar deltid, vilket alltså ska jämföras med 28 procent bland LO-förbundens medlemmar. Bland de icke fackligt anslutna tjänstemännen gör 25 procent samma sak. I antal motsvarar detta drygt 242 000 deltidsarbetande arbetare och drygt 156 000 tjänstemän.

Tabell 3

### **Hel- och deltidssarbetande år 2008** Antal och andel

	Antal			Andel		
	Heltid	Deltid	Samtliga	Heltid	Deltid	Samtliga
LO	938 600	362 300	1 300 900	72	28	100
TCO	727 900	214 900	942 800	77	23	100
Saco	361 500	83 200	444 700	81	19	100
Ej fackligt anslutna arbetare	313 700	242 400	556 100	56	44	100
Ej fackligt anslutna tjänstemän	469 300	156 400	625 700	75	25	100
Samtliga anställda	2 919 200	1 073 600	3 992 800	73	27	100

Källa: SCB och egna beräkningar

Också deltidssarbetets omfattning skiljer sig mycket åt mellan de deltidssarbetande som är medlemmar i facket och dem som inte är det. Medan 94 procent av alla deltidssarbetande inom LO-kollektivet har en deltid som motsvarar *50 procent eller mer* av en heltid så är det 66 procent av alla deltidssarbetande icke fackligt anslutna arbetare som har deltidssarbete i sådan omfattning. Så många som en tredjedel (34 procent) av de icke fackligt anslutna arbetarna arbetar *mindre än 50 procent* av en heltid. I denna grupp finns troligtvis en stor andel studerande och ungdomar som enbart arbetar på helger och/eller kvällar.

### **... och vanligast bland oorganiserade kvinnor**

Att deltidssarbete är betydligt mer utbrett bland kvinnor än bland män är välkänt. Varannan LO-kvinna arbetar deltid (50 procent). Av LO-männen jobbar endast 9 procent deltid. Än mer utbrett är deltidssarbetet bland kvinnor i gruppen icke fackligt anslutna arbetare, hela 68 procent arbetar deltid. Bland männen i denna grupp arbetar 25 procent deltid, det vill säga en betydligt större andel än bland LO-männen. I antal räknat rör det sig om nästan 162 000 icke fackligt anslutna kvinnor i arbetaryrken som arbetar deltid, och knappt 81 000 män. Av gruppen icke fackligt anslutna arbetare står kvinnor med andra ord för 67 procent av deltidssarbetet.

### **... enligt kända mönster vanligast bland unga och i vissa branscher**

Statistik från 2005 visar att deltidssarbete bland LO-förbundens medlemmar är allra vanligast bland de yngsta (16 till 24 år) och de äldsta (55 till 64 år). Huruvida mönstret ser likadant ut bland icke fackligt anslutna arbetare är osäkert.

SCBs arbetskraftsundersökningar visar att andelen sysselsatta som arbetar deltid är störst inom näringsgrenarna vård och omsorg, personliga och kulturella tjänster, handel och

kommunikationer, samt jord- skogsbruk och fiske. Deltidsarbetets förekomst bland LO-förbundens medlemmar stärker bilden. Det är bland medlemmarna i Kommunal, Handels och Hotell- och restaurang som deltidsarbete är allra vanligast förekommande då 49, 44 respektive 38 procent av medlemmarna arbetar deltid. Även Fastighets har en stor andel deltidsarbetande medlemmar, 29 procent (se tabell 4).

Tabell 4

**Deltidsarbetande  
Medlemmar i LO-förbunden år 2008**  
Andel

Byggnads	5
Elektrikerna	5
Fastighets	29
Grafiska	7
Handels	44
Hotell- och restaurang	38
IF Metall	9
Kommunal	49
Livs	12
Målareförbundet	1
Pappers	5
SEKO	14
Skogs- och Trä	8
Transport	13
<b>LO totalt</b>	<b>28</b>

Not: Uppgifter för Musikerförbundet är för osäkra för att redovisas

## Ny kris – nya konsekvenser

Till beskrivandet av senare tids förändringar av arbetsmarknad och arbetsliv bör som redan antytts också den snabba och kraftiga nedgången i den internationella ekonomin sedan hösten 2008 kopplas. De kortsiktiga konsekvenserna på svensk ekonomi och arbetsmarknad är tydliga genom kraftigt minskad sysselsättning och en arbetslöshet som skjutit i höjden.

Vilka de långsiktiga konsekvenserna blir är givetvis svårare att säkert säga något om, men en analys är att hög arbetslöshet i spår av krisen riskerar att leda till varaktig utslagning av arbetskraft. Detta riskerar i sin tur att förstärka den arbetskraftsbrist som kommer att präglade arbetsmarknaden på grund av den demografiska situationen där stora grupper lämnar arbetslivet, om inte de rätta insatserna kommer till stånd från politiskt håll.<sup>3</sup>

## Strukturomvandling förändrar jobbstruktur

I modern tid har strukturomvandlingen för Sverige liksom för en rad andra länder inneburit en förskjutning från industri- till tjänstesektor, mätt i antal anställda inom respektive sektor. Denna branschförskjutning kan förklaras av flera faktorer såsom effektivisering av produktion inom industri, ett annorlunda sätt att organisera produktionen som gör att arbeten som tidigare sorterade under industri numera ligger inom ramen för privat tjänstesektor, samt jobbtillväxt inom tjänstesektorn.

<sup>3</sup> LO (2009) *En alternativ krispolitik mot arbetslösheten*

Till branschförskjutningen ska också förändrade utbildningskrav i arbetslivet läggas. Under perioden mellan 1975 och omkring 2005 nästan halverades andelen arbeten med låga utbildningskrav (grundskola) på svensk arbetsmarknad. Även en ökad utbildningsnivå hos befolkningen ska kopplas till frågan om förändrad jobbstruktur. I mitten av 1980-talet hade drygt var tionde 30-åring en längre högskoleutbildning, och sex av tio hade tvåårigt gymnasium eller mindre. Tjugo år senare hade drygt var fjärde man och nästan fyra av tio kvinnor högskole- eller universitetsutbildning och bara var femte man och var sjätte kvinna saknade treårigt gymnasium.<sup>4</sup>

Dessa två strukturella förändringar som alltså löpt parallellt på svensk arbetsmarknad sedan mitten av 1970-talet bör ses som två huvudsakliga trender som påverkar LO-fackens organisering – växande tjänstesektor och minskande antal arbetare.

Genom industrisektorns minskning och tjänstesektorns ökning sker en förskjutning av var arbetare är sysselsatta, från en sektor med traditionellt hög facklig organisering till en sektor där organisationsgraden historiskt legat på en lägre nivå. Detta bör också kopplas samman med det faktum att det inom tjänstesektorn är vanligare med tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete och att arbetsplatsstrukturen ser annorlunda ut, faktorer som påverkar den fackliga organiseringen.

### **Skäl att inte vara medlem – vad vet vi?**

Det finns en rad undersökningar om varför vissa väljer att stå utanför facket. I undersökningsserien *Röster om facket och jobbet* finns frågan om skäl att stå utanför facket med. *Medlemsavgiftens storlek* är ett vanligt förekommande argument. Bland icke fackligt anslutna arbetare uppger 27 procent avgiftens storlek som skäl till att inte vara med i facket.<sup>5</sup> Argumentet hör till ett av de vanligaste också när unga arbetare (18 till 29 år) som varken är medlemmar i fack eller a-kassa betraktas separat, även om andelen som svarar just detta faktiskt är lägre än i genomsnitt. Det är 16 procent av icke anslutna 18 till 29-åriga arbetare som svarar detta.<sup>6</sup>

Tillsammans med avgiftens storlek är *tveksamhet till nyttan av att vara med* det vanligaste skälet som gruppen icke fackligt anslutna arbetare uppger. Det är 31 procent som uppger detta som skäl till att inte vara medlem.<sup>7</sup> Bland unga arbetare (18 till 29 år) som varken är med i fack eller a-kassa är andelen som svarar likadant 24 procent (se diagram 3).<sup>8</sup>

Bland unga arbetare som varken är medlemmar i fack eller a-kassa är också två andra motiveringar relativt vanliga, och betydligt vanligare än de är bland äldre arbetare. Det är dels att man *endast är tillfälligt anställd* och dels att man *aldrig blivit tillfrågad*. 16 respektive 9 procent i gruppen icke fackligt anslutna arbetare i åldern 18 till 29 år uppger just dessa saker som skäl till att de inte är fackliga medlemmar.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> LO (2007) *Fler jobb – bättre jobb*

<sup>5</sup> LO (2007): *Röster om facket och jobbet, Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*

<sup>6</sup> LO (2007): *Röster om facket och jobbet, Ungdomar och facket*

<sup>7</sup> LO (2007): *Röster om facket och jobbet, Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*

<sup>8</sup> LO (2007): *Röster om facket och jobbet, Ungdomar och facket*

<sup>9</sup> LO (2007): *Röster om facket och jobbet, Ungdomar och facket*

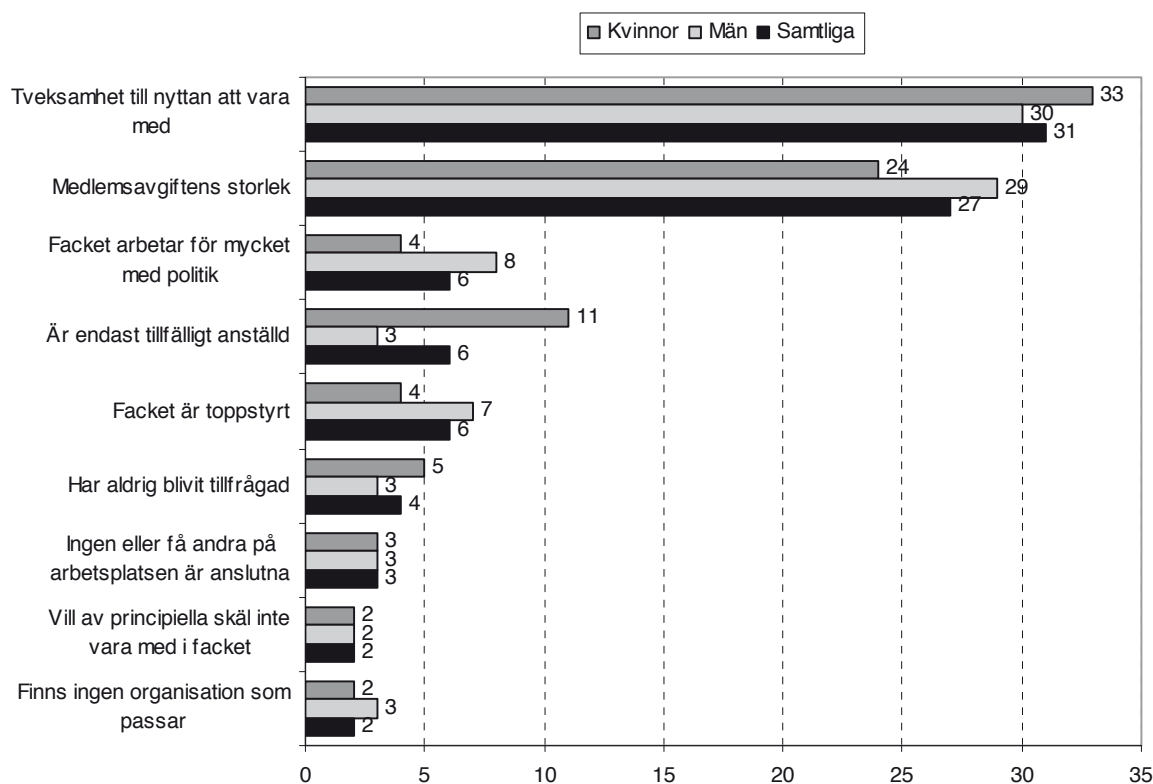
Resultaten från en enkät som LO lät genomföra i november/december 2008 visar dessutom att det bara är 18 procent av alla anställda under 29 år har fått frågan om att gå med i facket.<sup>10</sup>

### DIAGRAM 3

#### Skäl till att inte vara med i facket

Ej fackligt anslutna arbetare

Kvinnor och män. Andel i procent



KÄLLA: LO (2007) *Röster om facket och jobbet*

Av de oorganiserade arbetare som tidigare varit medlemmar i facket är det så många som en femtedel (21 procent) som anger byte av arbetsgivare eller yrke som skäl till sitt utträde.<sup>11</sup> Särskilt vanligt är skälet bland kvinnor (se diagram 4).

Att fackliga medlemmar förblir medlemmar vid byte av bransch är givetvis en fråga av stor vikt för hela fackföreningsrörelsen. Exakt vad som ligger bakom att byte av yrke kan motivera eller leda till utträde ur facket är svårt att veta och de bakomliggande anledningarna kan givetvis vara flera. En tänkbar orsak kan vara att de administrativa rutinerna för byte av fack och a-kassa upplevs som alltför besvärliga och krävande för den enskilde – det hävdades också i en rad motioner till LO-kongressen 2008.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> LO/Novus opinion

<sup>11</sup> LO (2007) *Röster om facket och jobbet, Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*

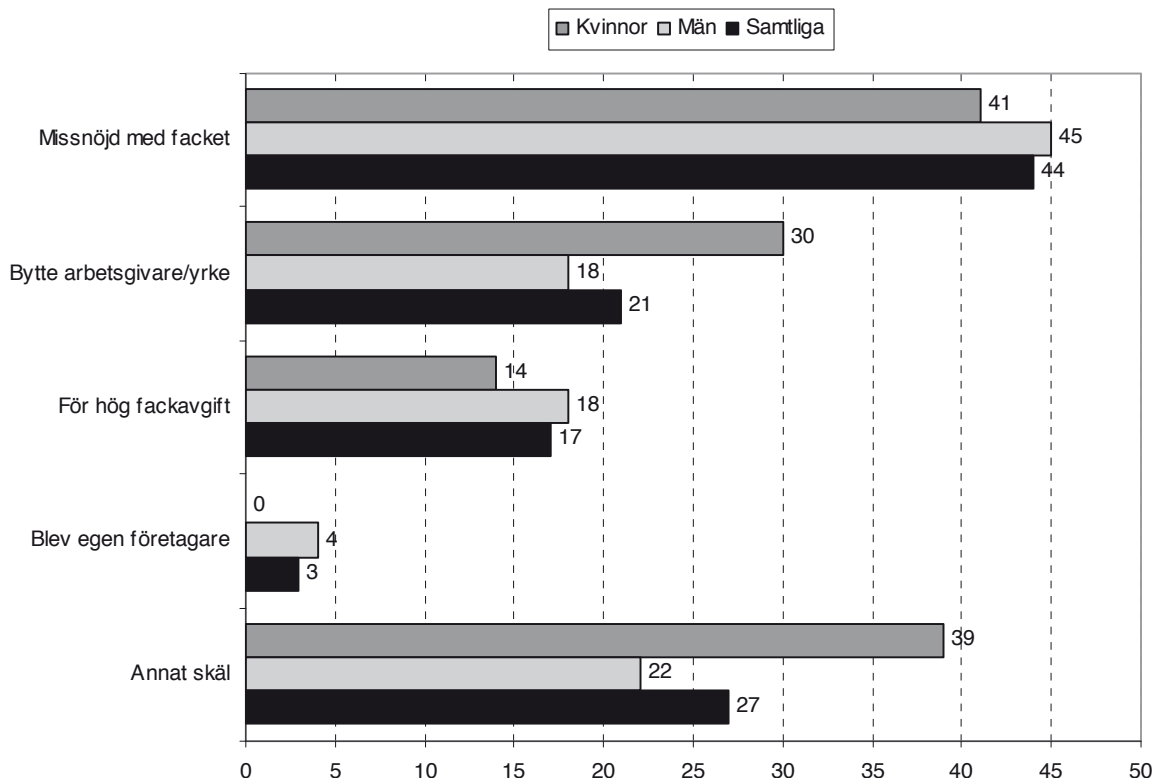
<sup>12</sup> Kongressmotioner och utlåtanden LOs 26:e kongress 2008, sid 41ff

#### DIAGRAM 4

##### Orsaker till att man lämnade facket

Ej fackligt anslutna arbetare som varit medlemmar tidigare

Kvinnor och män. Andel i procent



KÄLLA: LO (2007) *Röster om facket och jobbet*

### Summering

Arbetsmarknadens struktur och funktionssätt hör till de mest grundläggande aspekterna när det handlar om fackets förutsättningar att bibehålla en hög organisationsgrad. Det handlar dels om hur utbredningen av tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete gjort att andelen arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden vuxit sig stor. Denna grupp påverkas också starkt av sämre konjunkturer då tidsbegränsade anställningar inte övergår i fasta eller ens förlängs. För deltidsarbetande med behov av extra timmar innebär lågkonjunktur en hårdare kamp om dessa.

Det handlar också om hur näringslivets struktur påverkar möjligheterna till facklig närvaro på arbetsplatserna, kanske främst genom arbetsplatsstorlek och arbetstidens förläggning.

Skillnaden i facklig organisationsgrad bland arbetstagare med tidsbegränsad eller fast anställning, och bland anställda som jobbar del- eller heltid, påvisar tydligt fackets svårigheter att nå arbetstagare som saknar fast förankring i arbetslivet. Behovet av ett stärkt fackligt arbete tydliggörs – inte bara för att rekrytera medlemmar utan främst för att stärkare företräda denna grupp arbetstagare.

- Nästan fyra av tio av de icke fackligt anslutna arbetarna har en tidsbegränsad anställning.
- Av de icke fackligt anslutna arbetarna som har en tidsbegränsad anställning är hela 77 procent i ålder 16 till 29 år.

- Av de icke fackligt anslutna arbetarna med tidsbegränsad anställning har 73 procent en s.k. allmän visstidsanställning.
- Varannan icke fackligt ansluten arbetare med tidsbegränsad anställning uppger att de önskar en fast anställning, varannan att det är en tidsbegränsad anställning de vill ha.
- Omkring 44 procent av de icke fackligt anslutna arbetarna jobbar deltid och av dessa arbetar en tredjedel mindre än 50 procent av heltid.
- I gruppen icke fackligt anslutna arbetare är deltidsarbetet ännu mer utbrett bland kvinnor än det är inom LO-kollektivet, men även mer utbrett bland män.

Tidsbegränsade anställningar och arbete på deltid innebär för den enskilde osäker och/eller låg inkomst av arbete. Inte sällan är detta varvat med perioder av arbetslöshet mellan anställningar. Därtill finns också en rad fler aspekter att hålla i åtanke när gruppen med svag anknytning till arbetsmarknaden betraktas:

- Att arbeta inom olika branscher parallellt.
- Att ha en deltidsanställning i botten och till detta arbeta extra timmar i varierande utsträckning.
- Att arbete sker i otillräcklig omfattning för att uppfylla arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen.
- Att det finns grupper med etablerat säsongarbete.
- Att det kan handla om en upplevd tillfällig vistelse på arbetsmarknaden, t ex unga som arbetar med avsikt att bara göra detta under en period för att sedan ägna sig åt något annat.

## Förändrade förutsättningar kräver stärkt fackligt arbete

Sammanfattningsvis har utredningens uppdrag handlat om att lyfta fram förslag på gemensamma sätt för LO-förbunden att stärka medlemsrekryteringen i gruppen med svag anknytning till arbetsmarknaden, och att särskilt stärka de LO-förbund som organiserar arbetstagare inom verksamhetsområden där rörligheten är särskilt stor. Detta handlar i stor utsträckning om att hantera hur arbetsmarknadens struktur påverkar förutsättningarna att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad. Därtill har uppdraget också varit att hitta sätt att underlätta för fackliga medlemmar att förbli medlemmar i samband med byte av bransch.

Inledningsvis behandlas här den frågeställning som berör övergångar mellan förbund. Därefter tas de två nära sammankopplade frågeställningarna om ökade möjligheter till anpassade medlemskap och resurser till ingångs- och genomgångsförbund upp.

### Strategier för smidigare övergångar mellan förbund

Att det för den enskilde är enkelt att flytta sitt medlemskap från ett förbund till ett annat, och från en a-kassa till en annan, är viktigt av flera skäl. Först och främst är det en fråga om att upprätthålla den fackliga organisationsgraden, att lägga en grund för att medlemmar förblir medlemmar vid byte av yrke. Det är också en fråga om att gemensamt ta ansvar för att arbetstagare är rätt organiserade och ett sätt att värna medlemskapets värde. Om en medlem vid byte av yrkesområde förblir i sitt gamla förbund får detta till följd att hon eller han är felorganiserad, vilket leder till en försämrad möjlighet för facket att företräda medlemmen och därmed också en ökad risk för missnöje med det fackliga medlemskapet. Till detta ska också läggas vad det innebär om en medlem på grund av besvär vid övergång mellan förbund ofrivilligt drabbas av glapp i a-kassemedlemskapet och därigenom förlorar rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning inom de närmaste tolv månaderna. I sådana fall riskerar enskilda att drabbas hårt ekonomiskt, men också fackföreningsrörelsen att ta skada av missnöje. Smidiga övergångar är med andra ord också en fråga om säkerhet för den enskilde. Sist men inte minst är det en fråga om service gentemot medlemmarna. Det ska vara enkelt att bli och vara medlem i facket.

### *Problemets omfång och karaktär*

I vilken utsträckning övergång mellan förbund/a-kassor är ett problem i den bemärkelsen att det leder till medlemstapp är svårt att veta, men som tidigare nämntes är det en märkbar andel arbetare som tidigare varit med i facket som uppger jobbyte som skäl till utträde. I den probleminventering<sup>13</sup> som utredningen gjort har följande lyfts fram som bekymmer kopplade till övergångar:

- LO-gemensamma rutiner saknas. Istället arbetar varje förbund/a-kassa på eget sätt vilket innebär att dessa i viss grad ställer olika krav och ger olika information.
- Information till medlemmar brister och/eller skiljer sig åt beroende på vem som ger den.
- Kommunikationen mellan förbund och a-kassor brister vilket resulterar i att den enskilde skickas mellan dem för att söka information.

---

<sup>13</sup> I syfte att kartlägga problem med övergångar samlade utredningen representanter för a-kassorna samt representanter för förbundens medlemsregistershantering till ett seminarium. Vid detta medverkade även representanter för Arbetslöshetskassornas samorganisation, SO.



- Förbund håller kvar medlemmar som begärt övergång, i regel för att kräva in kvarstående medlemsavgifter, vilket riskerar att skapa irritation hos den enskilde men också besvär med övergången.
- Otydlig ansvarsfördelning mellan förbund och a-kassa, inte minst genom oklarheter i vad förbund kan bistå a-kassa med i samband med övergång.
- Slarvig hantering av inträdesansökningar som skickats fel.
- Långa handläggningstider.

### ***Regler för medlems övergång mellan förbund***

Den som är facklig medlem ska vara med i det förbund som organiserar det verksamhetsområde där den enskilde arbetar. Det är en rättighet likväl som en skyldighet för den enskilde att flytta sitt medlemskap om hon eller han byter arbete och därigenom också verksamhetsområde.

Enligt LOs stadgar 12 § mom1 ska medlemsförbund i LO ha följande bestämmelser i sina stadgar:<sup>14</sup>

- 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.

Utöver detta regleras övergångar också av varje förbunds stadgar, framförallt genom regler för överlämnande av medlem till annat förbund. I regel krävs att medlem ska vara skuldfri gentemot det överlämnande förbundet innan övergång (det vill säga utträde) godkänns. Medlemmen ska alltså ha betalat sin medlemsavgift fram till avslutandet av medlemskapet.<sup>15</sup>

### ***Regler för medlems övergång mellan a-kassor***

Innan den 1 juli 2009 var innebörden i bestämmelsen om övergång mellan a-kassor enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, LAK, att det detaljerade arbetskravet i inträdesvillkoret inte behövde uppfyllas på nytt. Medlemmen kunde tillgodoräkna sig den tidigare medlemstiden under förutsättning att medlemskapet i den tidigare och den nya a-kassan var sammanhängande (enligt tidigare 34a § LAK).

Från den 1 juli 2009 ändrades emellertid reglerna för medlemskap i a-kassa och därigenom också bestämmelserna för övergång mellan kassor. Enligt de nya reglerna (34 § LAK) räcker det att man arbetar, eller har arbetat, inom kassans verksamhetsområde för att man ska ha rätt att bli medlem. Arbetskravet är borttaget, vilket innebär att det inte längre finns något krav om i vilken minsta omfattning den som önskar bli medlem måste arbeta. Fortfarande måste dock medlemskap i tidigare och ny a-kassa vara sammanhängande för att tidigare medlemstid ska tillgodoräknas, vilket kan bli avgörande vid bedömning av rätt till ersättning då minst tolv månaders obrutet medlemskap är ett krav för inkomstrelaterad ersättning (lagen om arbetslöshetsförsäkring, ALF, § 7).

Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO) har tagit fram en rekommendation om hur inträden, utträden och övergångar mellan a-kassor bör hanteras. Syftet är att bidra till en

<sup>14</sup> Stadgar 2008 Landsorganisationen i Sverige

<sup>15</sup> Se bilaga 1, Stadgeskrivningar om medlems övergång till/från förbund

”enhetlig och praktiskt hanterbar rättstillämpning av reglerna om inträden, utträden och övergångar mellan a-kassor”.<sup>16</sup> I rekommendationerna konstaterar SO att:

- Övergång från en a-kassa till en annan är att betrakta som utträde ur en kassa och inträde i en annan, inte s.k. återinträde. Något retroaktivt inträde kan alltså inte beviljas. Inträdetspunkten vid övergång blir tidigast den första i den månad som inträdesansökan inkommer, enligt regelverk för inträde i a-kassa.
- Mottagande a-kassa har ansvar att utreda om den enskilde arbetar, eller har arbetat, inom kassans verksamhetsområde.
- När medlem begär utträde ska a-kassan bevilja utträde från den tidpunkt medlemmen önskar (40 § LAK), dock ej retroaktivt.
- I samband med utträde rekommenderas att a-kassan utfärdar ett ”intyg om medlemskap”<sup>17</sup> genom systemet OAS och skickar det till medlem i samband med att utträde bekräftas.
- Någon lagreglering som säkerställer obrutet medlemskap vid byte av a-kassa finns ej. A-kassorna har dock till uppgift att hjälpa medlem tillrätta för att undvika att brutet medlemskap uppstår, och detta gäller både den kassa som lämnar ifrån sig medlem och den kassa som tar emot medlem. Rekommendationen är att:
  - A-kassa i beslutsbrev om utträde informerar om vikten av att begära inträde i annan a-kassa senast månaden efter att utträde beviljats, och att även mottagande kassa informerar den blivande medlemmen om vikten av sammanhängande medlemskap.
  - A-kassa vid utträde ger information om vilka handlingar som ska skickas till annan a-kassa vid ansökan om inträde och information om att ansökan kan kompletteras i efterhand, samt att mottagande kassa ger samma information.

I dagsläget finns enligt SO en praxis om återinträde som vissa a-kassor tillämpar då risk för brutet medlemskap föreligger i samband med övergång. Denna innebär att en kassa återtar en redan utträdd medlem i väntan på att inträde beviljas i den mottagande kassan. Detta sker alltså trots att den tidigare kassan har beviljat utträde i enlighet med medlemmens önskemål. Enligt SO är denna praxis ett sätt för kassor att hjälpa medlem att undvika brutet medlemskap, men hanteringen saknar stöd i LAK och SO anser inte att praxisen bör tillämpas vid övergång mellan kassor.<sup>18</sup>

### ***Pågående arbete med att underlätta övergångar***

Inom SO pågår för närvarande ett arbete för att försöka finna en lösning på problematiken med ofrivilliga glapp i medlemskapet vid byte av kassa, det vill säga att skapa smidigare övergångar mellan a-kassorna. Arbetet fokuserar på juridiska förutsättningar för att förenkla hanteringen av övergångar och den fråga som utreds är möjligheten för en a-kassa att agera ombud för medlem. Genom ett sådant upplägg skulle exempelvis den mottagande a-kassan kunna ta ansvar för att hantera övergången för den blivande medlemmens räkning.

I ett första steg har SO haft kontakt med Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) som inte haft invändningar. I ett nästa steg ska a-kassorna involveras. Arbetet sker löpande och någon tidpunkt för när eventuella förslag ska presenteras har inte fastställts.

---

<sup>16</sup> SO 2009 *Arbetslöshetskassans medlemshantering, en rekommendation till arbetslöshetskassorna*

<sup>17</sup> Tidigare ”övergångsbevis” (Intyg om medlemskap ersatte blanketten Övergångsbevis november 2007)

<sup>18</sup> SO 2009 *Arbetslöshetskassans medlemshantering, en rekommendation till arbetslöshetskassorna*

### ***Finlands Fackförbunds Centralorganisations åtgärder för smidigare övergångar***

Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC, har tagit fram rekommendationer om förbundsgemensamma rutiner för förbundens och a-kassornas hantering av övergångar. Dessa togs fram i samband med en kampanj för bibehållen hög organisationsgrad och fastställdes hösten 2007 av FFCs medlemsutskott där samtliga förbund finns representerade. Ambitionen med de gemensamma rekommendationerna är att göra inträden och övergångar så enkla som möjligt för den enskilde. Tillsammans med övergång från elevmedlemskap till fullvärdigt medlemskap hade övergångar mellan förbund/a-kassor identifierats som en kritisk punkt där förbunden förlorade medlemmar.

De FFC-gemensamma rekommendationerna innebär att:

- Ett gemensamt medlemsintyg tagits fram som utöver personuppgifter innehåller tidpunkt för inträde i förbund/a-kassa, medlemskapets giltighetstid, tidpunkt för utträde, orsak till utträde, information om tidigare förbund/a-kassor samt senaste medlemsinformation.
- Det tidigare förbundet, innan utträde, vägleder medlemmen om vikten av att betala medlems- och a-kasseavgift fram till datum för utträde, och det nya förbundet meddelar medlemmen om problem uppstår vid övergången.
- En blankett för medlems fullmakt till det nya förbundet att hantera uppsägning av medlemskap hos tidigare förbund/a-kassa har tagits fram, samt rutiner upprättats för information till det förbund som utträde sker hos (uppgiftskrav gällande fullmakt, personuppgifter, inträdesdag i fackförbundet/a-kassan samt ansökan om medlemsintyg).
- Ansvar för att omdirigera ansökan som skickats till fel förbund åligger det förbund som tagit emot den och dagen då ansökan tagits emot av detta (det vill säga det felaktiga förbundet) ska gälla som inträdesdag.

Rekommendationerna togs i bruk av samtliga förbund efter beslut hösten 2007 och en arbetsgrupp har tillsatts för att kontinuerligt följa upp hanteringen av övergångar. Denna består av personer som arbetar med eller ansvarar för medlemsregistren vid förbunden samt representanter för a-kassor. Arbetsgruppen sammanträdde hösten 2008 och då konstaterades att de gemensamma rutinerna tagits i bruk av samtliga förbund och fungerade väl.<sup>19</sup>

### ***Slutsatser***

Precis som hävdades i en rad motioner till LO-kongressen 2008 finns ett tydligt behov av att underlätta för medlemmar att byta från ett förbund till ett annat, och från en a-kassa till en annan. Utgångspunkten måste vara medlemmens bästa, att förenkla så mycket som möjligt för den enskilde. Men också förbunden och a-kassorna inom LO vinner på att förenkla processen med övergångar.

Sammanfattningsvis handlar det om att åstadkomma två saker:

- 1) Att övergång upplevs som smidig för den enskilde.
- 2) Att övergång görs säker för den enskilde genom att risken för osammanhängande medlemskap minimeras.

Ur den probleminventering som gjorts framträder ett behov av att etablera LO-gemensamma administrativa rutiner. Genom ett gemensamt arbetssätt kan risken för att medlemmar ges olika information i kontakter med olika förbund och/eller a-kassor minimeras.

---

<sup>19</sup> Se bilaga 3: FFC-rekommendationer för övergångar mellan förbund/a-kassa

En försvårande aspekt är att övergångar i de flesta fall handlar om en flytt av två medlemskap – medlemskap i förbund och i a-kassa. Detta betraktas troligen av den enskilde som ett och samma medlemskap medan det formellt sett är två. Regler för in- och utträde i förbund styr förbunden över medan a-kassans regelverk är lagstadgat. Med det som bakgrund menar utredningen att a-kassans krav bör utgöra basen i skapandet av ett gemensamt förfarande. På så vis kan också säkerställas att förbunden medverkar till a-kassornas uppgift om att hjälpa den enskilde att undvika osammanhängande medlemskap.

I ett framtagande av gemensamma rutiner bör också målsättningen vara att så långt det är möjligt underlätta för den enskilde. Målet bör vara att den enskilde endast ska behöva ta en kontakt med det förbund han eller hon önskar byta till, och att detta förbund i samverkan med det överlämnande och a-kassorna därefter hanterar den administrativa processen. FFC har löst detta genom ett fullmaktsförfarande och en liknande lösning är vad SO börjat undersöka för övergång mellan a-kassor. En metod med fullmakt från medlem till nytt förbund är enligt utredningen önskvärdt för övergångar mellan LO-förbund.

Det är som utredningen ser det ett problem att överlämnande förbund i regel håller kvar medlem tills hon eller han genom att betala kvarvarande medlemsavgifter kan anses ha fullgjort stadgeenliga förpliktelser. Det är angeläget att finna en tillfredställande lösning så att praxis istället blir att medlemmen beviljas utträde med en gång, i likhet med a-kassornas regler. Liksom medlem då måste ges upplysningar om konsekvenser av ett osammanhängande medlemskap i a-kassan bör hon eller han även informeras om eventuella konsekvenser som ett osammanhängande fackligt medlemskap kan få. En översyn bör därför göras av t ex medlemsförsäkringarnas utformning och vad osammanhängande medlemskap kan innebära för skyddet genom dessa.

Slutligen är det viktigt att ett gemensamt arbetssätt som utredningen föreslår tas fram och beslutas om gemensamt, att de etableras ordentligt i organisationerna samt kontinuerligt följs upp. Inspiration och erfarenheter finns att hämta från Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC. En rad utgångspunkter bör ligga till grund för framtagandet av LO-gemensamma rutiner för övergångar, se avsnittet *Utredningens förslag*.

## **Stärkt medlemsrekrytering – särskilt inom områden med hög rörlighet**

Frågeställningarna som berör möjligheter för förbunden att erbjuda grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden ett anpassat medlemskap, samt möjlighet att fördela resurser så att ingångs- och genomgångsförbund stärks, är nära sammankopplade. Det handlar dels om att hitta sätt att få fler arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden att gå med i facket. Dels handlar det om att stärka de förbund som framförallt möts av de utmaningar det innebär att rekrytera inom verksamhetsområden med hög rörlighet – det vill säga branscher som just arbetstagare utan fast förankring på arbetsmarknaden många gånger jobbar inom.

### ***Att stärka ingångs- och genomgångsförbund***

Förbund som organiserar inom verksamhetsområden med hög rörlighet tvingas lägga stor kraft och mycket resurser på det medlemsrekryterande arbetet. Att dessa förbund klarar att upprätthålla en hög organisationsgrad är av vikt för hela LO-kollektivet. Aktiva insatser för stärkt medlemsrekrytering som genomförs av LO och förbunden gemensamt kan fylla en viktig uppgift, och de kan också utformas för att särskilt stärka ingångs- och genomgångsförbund.

### ***... kan dels göras genom gemensamt arbete***

Att ingångs- och genomgångsförbund likväl som andra kan erbjuda nya medlemmar introduktionsutbildning är enligt utredningen ett gemensamt ansvar. Just nu pågår också ett arbete med att ta fram en LO-gemensam introduktionsutbildning med ett upplägg där just ingångs- och genomgångsförbund särskilt ges ökade möjligheter till tillträde. Denna utbildning ska också rikta sig till potentiella medlemmar vilket innebär att den dessutom bidrar till att stärka medlemsrekryteringen. Utredningen vill också peka på den LO-gemensamma värvarutbildning som LO tillsammans med Runö folkhögskola håller på att ta fram. Insatser som dessa är att gemensamt ta ansvar för medlemsrekryteringen över hela LO-arbetsmarknaden och de bör därför förstärkas och fortsatt prioriteras.

Satsningar för att stimulera organiseringsinsatser är också något LO kan genomföra och utredningen vill nämna det projekt som genomförs under 2008 och 2009 för att med ekonomiska medel stimulera bildande av fackklubbar och val av fack- eller arbetsplatsombud samt försäkringsrådgivare inom privat sektor. Också detta är en insats där ansvaret för att öka den fackliga närvaron på arbetsplatserna tas gemensamt.

Även en stark och professionellt genomförd opinionsbildning för facket och det fackliga medlemskapet kan fungera stärkande för enskilda förbund i deras medlemsrekrytering. Ansvaret för att kontinuerligt driva detta arbete vilar på LO.

### ***... och dels genom resursfördelning***

Att skapa någon form av resursfördelning inom LO-kollektivet för att gynna dessa förbund skulle vara att ytterligare solidariskt dela ansvaret för strävan att höja organisationsgraden inom dessa verksamhetsområden. Ett sätt skulle kunna vara att skapa en särskild ersättning som finansieras gemensamt men som enbart ges till förbund som är att klassa som ingångs- och genomgångsförbund. Till grund för att avgöra vilka förbund detta är skulle statistik över nyrekryteringar och övergångar mellan LO-förbund ligga.<sup>20</sup> I en sådan modell skulle enligt utredningen definitionen av ett ingångsförbund vara förbund som jämfört med LO-genomsnittet har en högre andel helt nya rekryteringar av samtliga inträden i förbundet. Ett genomgångsförbund skulle i sin tur vara det förbund som jämfört med LO-genomsnittet har en högre andel övergångar till andra förbund av samtliga utträden ur förbundet.

Modellen är teoretiskt tydlig men i praktiken svårare att bygga. Det är svårt att få tillförlitlig statistik, inte minst vad gäller definitionen av helt nya fackliga medlemmar men också vad gäller övergångar. En uppföljning som Hotell- och restaurang låtit göra visade till exempel att hela 37 procent av drygt 600 tidigare medlemmar som kontaktades efter att de begärt utträde i själva verket hade gjort övergång, de var alltså medlemmar i andra förbund. Därtill ska läggas att det som uppges som övergång kanske inte alltid är det, utan i själva verket ett utträde. Dessutom är det troligt att majoriteten av övergångarna från LO-förbunden sker till tjänstemannaförbund, varför andelen övergångar hos ett förbund blir missvisande som definition på genomgångsförbund inom LO. Risken är dessutom att en sådan modell blir administrativt mycket betungande.

Mot bakgrund av dessa invändningar har utredningen avvisat ett system för resursfördelning utifrån klassificering av ingångs- och genomgångsförbund. Fokus har istället riktats mot att hitta andra alternativ för att stärka förbund som verkar inom verksamhetsområden med hög rörlighet.

---

<sup>20</sup> I enlighet med motion 13.6 och 13.7 till LO-kongressen 2008

Via förbundens avgifter till LO finns enligt utredningen en möjlighet att skapa en omfördelning av resurser i syfte att stärka rekryteringen av unga. Avgiften är i dagsläget differentierad utifrån förbundsmedlemmarnas inkomstnivå. Det finns tre avgiftsklasser. En ordinarie avgiftsklass, en som innebär en reducering av avgiften per medlem med 5 procent, och slutligen en klass som innebär en lika stor höjning av avgiften. Avgiftssystemet används alltså redan idag på ett utjämnande sätt. Förbund med medlemmar som har lägre inkomstnivåer än genomsnittet bidrar något mindre till finansieringen av LO och tvärtom.

### ***... och då med de unga i fokus***

Som tidigare konstaterats är det i stor utsträckning unga som har svag anknytning till arbetsmarknaden. Unga står i stor utsträckning för den höga rörligheten på arbetsmarknaden. Det är också bland unga som den fackliga organisationsgraden är lägst och har fallit mest de senaste åren. Bland arbetare i åldern 16 till 24 år är bara 40 procent med i facket och i gruppen mellan 25 och 29 år är andelen medlemmar 60 procent. Detta är en minskning med 13 procentenheter på bara tre år.<sup>21</sup>

Unga är en väl avgränsad grupp, knappast homogen men som åldersgrupp lätt att särskilja. Utredningen menar därför att åldersstrukturen hos medlemskåren bör övervägas som en ytterligare parameter för differentiering av förbundens avgift per medlem. Utredningen har tittat på en modell med en reducering av förbundens avgift till LO för medlemmar upp till och med 29 år. Av detta skulle en mindre höjning av förbundens avgift för medlemmar som är 30 år eller äldre följa. Utgångspunkten skulle i en sådan modell tas i andelen medlemmar under respektive över 30 år inom LO totalt, vid utgången av juli 2009 var andelen medlemmar under 30 år knappt 18 procent.

Förtjänsten av en sådan modell skulle vara att förbund som organiserar inom områden med en relativt stor andel unga arbetstagare gynnas av framgångsrik rekrytering i denna grupp. Det skulle i sin tur frigöra resurser för att ytterligare stärka medlemsrekryteringen. Modellen skulle lämna till respektive förbund att hitta effektivast användning av dessa resurser för medlemsrekrytering, till exempel genom inrättande av särskilda medlemskap med reducerad medlemsavgift där det bedöms som önskvärt och lämpligt. Dessutom kan en ökad stimulans för rekrytering av unga arbetstagare skapas inom samtliga förbund.

På en föränderlig arbetsmarknad är det svårt att förutspå vilka branscher som i framtiden kommer att fungera som ingångs- och genomgångsbranscher. Det är därför viktigt att skapa ett följsamt system för stärkt medlemsrekrytering inom dessa. Förslaget från utredningen är ett utredningsuppdrag till LOs finanskommitté. Detta utvecklas närmare i avsnittet *Utredningens förslag*.

### ***Medlemskap för arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden***

Det är precis som poängterades i motioner till LO-kongressen 2008 ett allvarligt problem att en stor andel av alla som arbetar med tidsbegränsade anställningar, eller som arbetar deltid, väljer att stå utanför facket. Som ett sätt att försöka höja organisationsgraden i denna grupp har tanken om ett särskilt LO-medlemskap många gånger lyfts. En mycket viktig invändning mot att skapa ett slags LO-ingångsförbund är emellertid det stora frånsteg som detta skulle vara från principen om att fackförbunden i första hand är lönekarteller med uppgift att

---

<sup>21</sup> LO (2009) *Facklig anslutning år 2009*

gentemot motparten reglera avskilda avtalsområden, samt att som avtalsparter bestämma villkoren för löntagarna inom dessa.

Att skapa ett särskilt LO-medlemskap riskerar dessutom att innebära att de frågor som är mest akuta för denna grupp arbetstagare, de som handlar om tryggare anställningar, försvagas inom förbunden. Det finns också en risk att ett sådant medlemskap skapar en tröskel för inträde i de etablerade avtalsbärande förbunden. LO-kongressen har dessutom sagt nej till ett LO-gemensamt ungdoms- eller startfack.

Därmed är inte sagt att olika former av anpassade medlemskap inte kan vara ett alternativ för att höja organisationsgraden bland arbetstagare med svag position på arbetsmarknaden. I den frågan finns dock olika vägar att gå och det är förbunden själva som bäst avgör frågan om att eventuellt skapa särskilda medlemsformer, och i så fall på vilket sätt. Arbete med detta pågår också inom en del förbund, till exempel Handels som på försök från och med den 1 maj 2009 har inrättat ett särskilt medlemskap med reducerad medlemsavgift för handelsanställda i storstadsregionerna som tjänar under ett visst belopp. Inom SEKO finns studerandemedlemskap med reducerad medlemsavgift i syfte att nå studenter som parallellt med sina studier arbetar deltid.

Genom en eventuell differentiering av LO-avgiften som innebär att resurser frigörs för ingångs- och genomgångsförbund skulle dessutom ökade möjligheter att skapa anpassade medlemsformer med reducering av medlemsavgiften skapas.

### ***Gemensam strävan att nå arbetstagare med svag koppling till arbetsmarknaden***

Mot bakgrund av att varje förbund känner de egna behoven och förutsättningarna för att eventuellt skapa anpassade medlemsformer menar utredningen att LO-förbunden i samverkan framförallt kan söka sätt att anpassa det fackliga arbetet till det faktum att arbetsmarknaden består av en relativt stor grupp med svag förankring på den, en stor grupp som kan kallas arbetsmarknadens reservarmé. Här finns ett tydligt behov av gränsöverskridande samarbete och gemensamma ambitioner. Strategier för att genom anpassat fackligt arbete nå arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden bör enligt utredningen vara:

#### **▪ Ökad samverkan i rekrytering och facklig service**

Den rörlighet på arbetsmarknaden som många gånger präglar gruppen med svag anknytning till arbetsmarknaden kan ta sig uttryck på olika sätt. Det handlar om att som arbetstagare gå mellan branscher, ibland också varvat med perioder av arbetslöshet eller kanske studier eller praktik. Det handlar också om att som arbetstagare arbeta inom olika branscher parallellt genom kombinationer av deltidsarbeten. I det förstnämnda fallet uppstår frågan om värdet av att bli medlem om det ändå är troligt att man inte blir kvar så länge inom yrkesområdet ifråga. I det sistnämnda fallet uppstår frågan om vilket fack som är det rätta och om dubbelanslutning ska vara nödvändigt för att uppnå riktig trygghet genom medlemskapet.

Slutsatsen av de undersökningar som visar att alla faktiskt inte ens får frågan om att gå med i facket måste bli att det behövs en ännu större gemensam ansträngning för att alla ska få frågan. Att aktivt rekrytera är givetvis en fundamental fråga för alla förbund, men att också rekrytera personer som är/upplever sig som tillfälliga ”besökare” i branscher är kanske inte alla gånger lika självklart. Det måste det dock bli.

Därtill behövs en garanti om facklig hjälp till den som går mellan jobb. Det besvär det faktiskt innebär att upprepade gånger byta förbund, och den mycket kända kostnaden det innebär att vara dubbelansluten, gör att målsättningen vad gäller arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden rimligen måste stanna vid att överhuvudtaget få dem att gå med i ett förbund.

I detta ska principen vara att man ska vara medlem i det förbund inom vars verksamhetsområde man har sin huvudsakliga anställning. Men precis som kongressen konstaterade är detta inte en problemfri lösning. Tveksamheter om vilket förbund som företräder medlemmen fackligt riskerar att uppstå. Utredningen menar att kongressens beslut bör stärkas och förtydligas i praktiken, se avsnittet *Utredningens förslag*.

- **Tydligare välkomnande i facket**

Nära sammankopplat med resonemanget ovan, om stärkt samverkan i aktiv rekrytering och facklig service, är också att från LO och förbunden sträva efter att tydligt sända signalen att alla är välkomna i facket och att facket arbetar för varje arbetstagares väl.

Utredningen menar att LO i opinionsbildning bör sträva efter att tydligt rikta budskapet till den grupp som saknar fast förankring på arbetsmarknaden, att facket finns för dem och driver denna grupps frågor.

- **Förenklat inträde i facket**

Att göra det så enkelt som möjligt att bli medlem i ett förbund bör vara en gemensam strävan. En gemensam översyn av inträdesproceduren i syfte att förenkla den så långt det är möjligt har diskuterats inom arbetsgruppen.

Utredningen menar att LO bör hämta inspiration från Finlands Fackförbunds Centralorganisation. Den finska organisationen har skapat en hemsida (facket.fi) där man pedagogiskt och enkelt underlättar för potentiella medlemmar att hitta rätt förbund. Detta har gjorts utifrån en tydlig insikt om att fackets organisationsplan knappast är väl känd hos gemene man. Dessutom har FFC avsatt resurser centralt för att vägleda personer som trots hjälp på hemsidan inte hittar rätt förbund. Ansökan går då till FFC som inom en vecka ska ha sänt den vidare till rätt förbund som tar kontakt med den potentiella medlemmen.<sup>22</sup>

- **Förbättrad facklig tillgänglighet**

Att facket finns tillgängligt är viktigt för alla fackliga medlemmar, men kanske särskilt angeläget för den som inte har en stabil plats på arbetsmarknaden med stöd hos arbetskamrater och i bästa fall också en facklig representant på den egna arbetsplatsen. Att facklig service kan ges snabbt och effektivt bör därför vara en gemensam strävan för LO och förbunden. Inom projektet Högre organisationsgrad pågår ett arbete med att ta fram förslag på hur en förbundsgemensam "Fackets 24-timmarsservice" kan utvecklas.

- **Tydligare fokus särskilda frågor**

Det finns ett behov av att tränga djupare in i frågan om vad det är facket kan ge gruppen med svag anknytning till arbetsmarknaden. Behovet är måhända heller inte desamma för alla. Den grupp som i någon mån har en frivilligt svag anknytning till arbetsmarknaden, det vill säga dem som inte säger sig vilja byta sin tidsbegränsade anställning mot en fast även

---

<sup>22</sup> Se bilaga 4: Facket.fi



om de kunde, och den grupp som har det ofrivilligt kan antas ha olika syn på vilket värde ett fackligt medlemskap kan ha – åtminstone till viss del.

För den sistnämnda gruppen bör fackets tydliga signal vara att facket driver frågor som påverkar anknytningsgraden till arbetsmarknaden – behovet av fler tillsvidareanställningar och heltidsarbeten inte minst. Den förstnämnda gruppen har sannolikt i alla fall intresse i en del av dem frågor som berör gruppen som helhet, till exempel bättre villkor för visstidsanställda och för anställda i bemanningsföretag.

LO och förbunden bör tillsammans sträva efter att tydliggöra och bättre sända budskapet om att facket arbetar med dessa frågor. Avtalsrörelsen är ett forum för förbunden att gemensamt rikta uppmärksamheten mot villkoren för denna grupp, möjligen främst vad gäller anställningsformer.

### ***Slutsatser***

Att arbeta under otrygga anställningsförhållanden, att tillhöra ”arbetsmarknadens reservarmé”, är inte en avgränsad ungdomsfråga. Det handlar inte enbart om att ungdomars arbetsmarknad skiljer sig åt. Kvinnor befinner sig i denna situation i större utsträckning än män, och arbetstagare med utländsk härkomst gör det oftare än arbetstagare med helsvenskt ursprung. Den svaga förankringen i arbetslivet är också mer utbredd inom vissa branscher än andra, vilket givetvis också i olika utsträckning påverkar förbundens arbete med att upprätthålla en hög organisationsgrad.

Det är dock ungdomar som i störst utsträckning saknar en fast förankring på arbetsmarknaden. Det är också bland ungdomar som den fackliga organisationsgraden är lägst och som den har sjunkit kraftigast under de senaste åren. Att på ett LO-gemensamt plan prioritera rekryteringen av unga arbetare är därför rimligt. Den modell för åldersdifferentiering av förbundens LO-avgift som utredningen förespråkar gör just detta. En invändning kan vara att verktyget är alltför trubbigt och bortser från vikten av att också organisera inom de stora grupperna deltidsarbetande kvinnor och invandrare med otrygga anställningar. Utredningen menar dock att fördelarna med förslaget överväger nackdelarna.

Det finns också fler verktyg för att stärka rekryteringen där den behöver stärkas mest, vägar som handlar om användandet av gemensamma resurser och fackligt arbete som bättre anpassas till verkligheten. Framtagandet av en LO-gemensam introduktionsutbildning innebär en förstärkning av de förbund som kan kallas ingångs- och genomgångsförbund eftersom dessa ges ökade möjligheter att erbjuda utbildning till nya likväl som potentiella medlemmar. Detta är ett sätt att använda gemensamma resurser för att uppnå det nämnda syftet. En gemensam garanti om fackligt stöd som innebär att den som saknar fast förankring på arbetsmarknaden garanteras hjälp om hon eller han bara är medlem i ett LO-förbund är ett sätt bättre anpassa det fackliga arbetet till den rådande verkligheten, och att på så vis försöka stärka rekryteringen där den behövs som mest.

## Utredningens förslag

### *1. Möjligheter till ytterligare differentiering av förbundens avgifter till LO*

*En utredning av möjligheten att ytterligare differentiera förbundens avgifter till LO, eller på annat sätt skapa resurser för att solidariskt stödja förbund som organiserar inom verksamhetsområden med många ungdomar och särskilt hög rörlighet.*

Utredningen har övervägt möjligheten att använda förbundens avgifter till LO i syfte att skapa en omfördelning av resurser som stärker förbund som organiserar inom verksamhetsområden där rörligheten är hög och andelen unga relativt stor.

Det utredningen tittat på är att låta åldersstrukturen hos medlemskåren utgöra en ytterligare parameter för differentiering av förbundens avgift per medlem. Utgångspunkten för detta har varit att yrkesområden som präglas av stor rörlighet i stor utsträckning också är de delar av arbetsmarknaden där en stor andel av arbetstagarna genom anställningsformer och arbetstidsmätt har en svag anknytning till arbetsmarknaden, och att detta främst handlar om unga arbetstagare.

Som redogjordes för i avsnittet *En föränderlig arbetsmarknad* är tidsbegränsade anställningar mest förekommande bland unga icke fackligt anslutna arbetare. Det är bland unga arbetstagare som en ökad facklig organisationsgrad är av särskilt stor vikt. Bland arbetare i åldern 16 till 24 år är bara 40 procent med i facket och i gruppen mellan 25 och 29 år är andelen fackliga medlemmar 60 procent.<sup>23</sup>

Målsättningen med en ytterligare differentiering av förbundens avgift till LO skulle vara att frigöra resurser för stärkt medlemsrekrytering där behovet är särskilt stort. Dessutom kan möjligen en ökad stimulans för rekrytering av specifika grupper arbetstagare skapas, exempelvis unga arbetare.

På en föränderlig arbetsmarknad är det svårt att förutspå vilka branscher som i framtiden kommer att fungera som ingångs- och genomgångsbranscher. Det är därför viktigt att skapa ett följsamt system för stärkt medlemsrekrytering inom dessa.

#### **Förslag till beslut:**

*Att LOs finanskommitté ges i uppdrag att utreda möjligheten att ytterligare differentiera förbundens avgift till LO, eller på annat sätt skapa resurser för att solidariskt stödja förbund som organiserar inom verksamhetsområden med många ungdomar och särskilt hög rörlighet.*

---

<sup>23</sup> LO (2009) *Facklig anslutning år 2009, Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990-2009*

## 2. Handslag om aktiv rekrytering och garanti om facklig service

### **En central överenskommelse mellan LO-förbunden om;**

- **aktiv rekrytering av arbetstagare med svag koppling till enskilt verksamhetsområde, samt**
- **garanti om fackligt stöd till arbetstagare som är medlem i ett LO-förbund men tillfälligt eller delvis arbetar inom annat förbunds verksamhetsområde.**

Att aktivt rekrytera arbetstagare att bli fackliga medlemmar är givetvis en grundläggande fråga för alla förbund. Det finns dock svårigheter med att nå fram till alla, och särskilt till ungdomar. Bland icke fackligt anslutna arbetare i åldern 18 till 29 år uppger nästan en av tio (9 procent) att de aldrig blivit tillfrågade om att bli medlemmar som en orsak till att de inte är med i facket. Det är en dubbelt så hög andel jämfört med hur många icke fackligt anslutna arbetare över 30 år som säger samma sak.<sup>24</sup>

Att unga arbetare som inte är med i facket i stor utsträckning har tidsbegränsade anställningar är möjligen en förklaring till att de inte får frågan om fackligt medlemskap. En annan viktig förklaring kan vara att de många gånger arbetar inom branscher där flertalet arbetsplatser saknar fackklubb, eller att de har arbetstider som försvårar möten med fackliga representanter på arbetsplatsen. Att gå mellan branscher eller arbeta inom olika branscher parallellt genom kombinationer av deltidsarbeten torde vara relativt vanligt förekommande i gruppen unga oorganiserade arbetare. Också detta kan försvåra rekryteringen.

Det finns också en risk att det fackliga medlemskapet upplevs som avlägset för arbetstagare som går mellan branscher eller arbetar inom olika branscher parallellt. I det förstnämnda fallet uppstår frågan om värdet av att bli medlem om det ändå är troligt att man snart byter bransch och därmed också måste byta fack. I det sistnämnda fallet uppstår frågan om vilket fack som är det rätta och om dubbelanslutning ska vara nödvändigt för att känna tryggheten att facket kommer att finnas tillhands vid behov.

I syfte att stärka det gemensamma ansvaret för rekrytering av dessa arbetstagare, likväl som det gemensamma ansvaret för att dessa medlemmar garanteras facklig hjälp, föreslås en överenskommelse mellan LO-förbunden.

### **En central överenskommelse mellan LO-förbunden bör formuleras om;**

- aktiv rekrytering av arbetstagare med svag koppling till enskilt verksamhetsområde, samt
- gemensam garanti om fackligt stöd till arbetstagare som är medlem i ett LO-förbund men tillfälligt eller delvis arbetar inom annat förbunds verksamhetsområde.

En överenskommelse om garanti om fackligt stöd till den som är medlem i ett LO-förbund men tillfälligt eller delvis arbetar inom annat förbunds verksamhetsområde bör kunna stärka rekryteringen av medlemmar bland anställda som arbetar inom flera branscher parallellt eller som går mellan branscher. Samtliga förbund kan då med ökad trovärdighet ge dessa arbetstagare ett löfte om fackligt stöd om behov av det uppstår. Utgångspunkten bör vara att det inte alla gånger är rimligt att kräva av den enskilde att hon eller han ska byta förbund för

<sup>24</sup> LO (2007) *Röster om facket och jobbet*

ett kortare arbete inom en annan bransch, eller vara dubbelansluten vid arbete i flera branscher parallellt, och att en lösning krävs för detta.

För att en sådan överenskommelse ska få genomslag i verkligheten är det dock viktigt att varje förbund tar ansvar för att föra ut den i det vardagliga arbetet på lokal nivå. Det är helt nödvändigt att det skapas en medvetenhet i de lokala organisationerna och på arbetsplatsnivå om det gemensamma ansvaret för att leva upp till en sådan garanti. Till en del fungerar detta redan idag, men utredningens bedömning är att en överenskommelse skulle kunna stärka detta betydligt. Med en tydlig överenskommelse stärks dessutom argumenten för medlemskap för arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden.

I en överenskommelse om att ge garanti om fackligt stöd är det viktigt att slå fast ett gemensamt arbetssätt. Det förbund där personen är medlem ska rent principiellt företräda medlemmen, även när problem uppstår vid arbete inom annat förbunds verksamhetsområde. Det ska dock vara självklart att förbunden kontaktar varandra när det handlar om avtalsfrågor för att tillsammans garantera att medlemmen får hjälp på det sätt som krävs. Det krävs enligt utredningen också att avtalsbärande förbund tar ansvar för att uppmärksamma och säkerställa att den som är medlem i annat LO-förbund får den fackliga hjälp hon eller han behöver.

Till grund för en överenskommelse om fackligt stöd över förbundsgränser ligger givetvis ett fortsatt gemensamt ansvarstagande för att arbetstagare är rätt organiserade. Den som har flera anställningar och endast är medlem i ett förbund ska vara medlem i det förbund som organiserar det verksamhetsområdet inom vilket medlemmen har sin mest omfattande anställning. Den som går mellan branscher bör byta förbund om hon eller han får en mer varaktig anställning inom annat förbunds verksamhetsområde.

#### **Förslag till beslut:**

**Att** LOs avtalsråd ges i uppdrag att utforma en överenskommelse om samverkan mellan förbunden angående aktiv rekrytering och en garanti om facklig service, och att överenskommelsen lämnas för beslut i LOs styrelse.

### **3. Aktivt arbete med stärkt medlemsrekrytering**

***Aktivt LO-gemensamt arbete för att stärka förbundens medlemsrekrytering, detta genom;***

- ***LO-gemensam introduktionsutbildning,***
- ***LO-gemensam värvarutbildning,***
- ***opinionsbildning för fackligt medlemskap***
- ***gemensam översyn av förenklat inträde, samt även***
- ***fortsatt stimulans för organisationsinsatser.***

Ett aktivt arbete med att kontinuerligt söka sätt att stärka medlemsrekryteringen inom LO-förbunden är viktigt för att öka organisationsgraden hos arbetstagare med svag anknytning till arbetsmarknaden, men likväl viktigt för att stärka ingångs- och genomgångsförbund.

Utredningen ser följande som angelägna åtgärder:

- **LO-gemensam introduktionsutbildning.** Att nya fackliga medlemmar ges facklig utbildning är angeläget, samtidigt som detta innebär mycket olika belastning för olika förbund. Särskilt förbund som fungerar som ingångs- eller genomgångsförbund skulle få sitt arbete underlättat genom en gemensam utbildning.

Sedan slutet av 2008 pågår ett arbete med att utveckla en LO-gemensam introduktionsutbildning. Denna ska rikta sig till nya fackliga medlemmar, men även till potentiella medlemmar vilket innebär att utbildningen kommer att ha en medlemsrekryterande funktion. Detta i linje med beslut vid LO-kongressen 2008.

Utbildningen ska fokusera på arbetsplatsen och vilka avtal, regler och lagar som styr denna. Syftet är att ge ökad kunskap om avtal och lagar för att på så sätt öka den fackliga aktiviteten och lägga grund för starkare facklig organisation. Inte minst handlar det också om att ge en positiv bild av facket och väcka intresse för fackliga frågor samt att leda medlemmar vidare till förbundens medlemsutbildningar.

För att underlätta för ingångs- och genomgångsförbund planeras särskilda ekonomiska och organisatoriska upplägg. Material kommer att tas fram av LO.

- **LO-gemensam värvarutbildning.** I syfte att stärka medlemsrekryteringen kan en LO-gemensam värvarutbildning komma till nytta, inte minst för de förbund som lägger relativt stor kraft på att kontinuerligt värva nya medlemmar. Det handlar om att stärka de rekryterande krafterna.

LO har tillsammans med utvecklingscentret på Runö folkhögskola fått i uppdrag av LOs centrala utbildningskommitté, LCU, att skapa en värvarutbildning och arbetet med detta pågår.

- **Opinionsbildning för fackligt medlemskap.** Samtliga LO-förbund har att vinna på att LOs resurser för opinionsbildning används effektivt. Väl genomtänkt och professionellt genomförd opinionsbildning för fackligt medlemskap är givetvis till gagn i all medlemsrekrytering inom samtliga förbund. Under senhösten 2009 planeras en nationell opinionsbildningskampanj för fackligt medlemskap, medel för detta finns avsatta. Utredningen menar att LO i opinionsbildning för facket och fackligt medlemskap bör se över möjligheterna att särskilt fokusera på den grupp som har en svag anknytning till arbetsmarknaden.
- **Gemensam översyn av förenklat inträde.** På ett gemensamt plan bör LO och förbunden sträva efter att förenkla inträde i facket så långt möjligt. Utredningen föreslår att en gemensam översyn görs i syfte att underlätta för potentiella medlemmar att hitta rätt förbund och vägen in i detta. Fokus bör främst ligga på att förbättra LOs hemsida för att där skapa bättre vägledning, detta med utgångspunkt i att LOs organisationsplan knappast är väl känd hos gemene man. Inspiration bör hämtas från finska FFC som genom hemsidan facket.fi underlättat ingång i FFC-förbund.<sup>25</sup>

Utredningen vill också framhäva fortsatt arbete med stimulans för värvnings- och organisationsinsatser i likhet med det projekt som just nu genomförs för att inom privat sektor stimulera bildandet av klubbar på arbetsplatser samt val av fack- eller arbetsplatsombud samt

---

<sup>25</sup> Se bilaga 4: Facket.fi

försäkringsrådgivare. För ändamålet har fyra miljoner kronor avsatts för 2009, så länge medel finns betalas 10 000 kronor ut till varje ny klubb samt 3 000 kronor till valt ombud på arbetsplats utan fackklubb.

**Förslag till beslut:**

*Att arbetet med medlemsrekrytering förstärks och fortsatt prioriteras på ovan angivna sätt.*

#### **4. LO-gemensamma rutiner för övergångar mellan förbund**

***Framtagande av och överenskommelse om gemensamma administrativa rutiner för hantering av övergångar mellan LO-förbund samt ändring i LOs normalstadgar för förbunden.***

I syfte att förenkla processen med övergång mellan förbund/a-kassa för den enskilde medlemmen bör gemensamma administrativa rutiner etableras hos LO-förbunden. Utredningens förslag är att en förbundsarbetsgrupp tillsätts med uppdraget att formulera rekommendationer om gemensamma rutiner för LO-förbunden. Framtagandet av sådana bör ta sin utgångspunkt i:

- Att målet är att underlätta så mycket som möjligt för den enskilde.
- Att målsättningen att underlätta så mycket som möjligt för den enskilde kräver ökad kontakt mellan inblandade förbund/a-kassor i samband med övergång, den enskilde ska slippa flertalet kontakter med förbund/a-kassor.
- Att a-kassornas krav vid övergång är lagstadgade och därmed bör utgöra minimikrav för gemensamma administrativa rutiner för förbunden.
- Att en gemensam bild av samarbete mellan förbund och a-kassa vid övergång måste etableras.
- Att elektronisk information ska ersätta fysiska blanketter i så stor utsträckning som möjligt.
- Att samstämmig information och hantering är till nytta för den enskilde medlemmen likväl som för förbunden.
- Att den enskildes önskade datum för övergång ska gälla vid byte av förbund, precis som gäller vid övergång mellan a-kassor.
- Att ett system för inhämtande av kvarstående medlemsavgifter till det överlämnande förbundet är önskvärt.
- Att ett arbete med gemensamma rutiner måste skötas kontinuerligt.
- Att så långt möjligt likställa förbundens inträdes- och utträdesblanketter.

Framtagande av rutiner bör göras förbundsgemensamt och överenskommelse om att arbeta efter dessa bör slutas mellan förbunds- och a-kasseledningar.

Utredningen vill betona nödvändigheten av samordning mellan a-kassornas regler för övergång och förbundens regler. På en punkt framstår detta som särskilt angeläget. Det regelverk a-kassorna har att följa innebär att medlem som begär utträde/övergång ska släppas direkt. Kassan får ej hålla kvar medlem. En viktig del i arbetet med att ta fram gemensamma rutiner bör därför vara att föreslå ändring i LOs normalstadgar för förbunden så att dessa fastslår att medlem som gör utträde ur förbund för övergång till annat ska beviljas utträde när

så önskas. Förbund ska inte hålla kvar medlem tills denne genom att betala kvarstående avgifter uppfyllt sina medlemsförpliktelser.

**Förslag till beslut:**

*Att en arbetsgrupp tillsätts med representanter från samtliga förbund och a-kassor inom LO och att denna ges i uppdrag att utifrån nämnda utgångspunkter formulera LO-gemensamma rutiner för övergångar mellan förbund/a-kassor, samt att kontinuerligt utvärdera och uppdatera dessa.*

## **Bilaga 1: Beslut vid LO-kongressen 2008**

**att** LO utreder möjligheterna att inom LO-kollektivet fördela resurser så att medlemsvärvarinsatserna i förbund som fungerar som ingångs- eller genomgångsförbund ytterligare kan förstärkas, vilket skulle vara till nytta för samtliga förbund.

**att** tillsätta en förbundsgemensam utredning med uppdraget att kartlägga behovet av och möjligheterna för förbunden att erbjuda grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden ett för dessa grupper anpassat medlemskap.

**att** skyndsamt utreda någon form av medlemskap för att lösa problemen som är beskrivna i motionen (anm: låg organisationsgrad hos unga med svag förankring på arbetsmarknaden).

**att** LO verkar för smidigare övergångar för medlemmarna LO-förbunden emellan.

**att** förenkla övergångar mellan förbunden för våra medlemmar.

**att** se över reglerna för övergång mellan de olika förbunden inom LO.

**att** verka för att dessa regler blir lika i alla förbund för att göra det enkelt att tillhöra rätt organisation.

**att** utreda möjligheterna att göra det administrativt enklare att byta förbundstillhörighet.



## Bilaga 2: Stadgeskrivningar om medlems övergång till/från förbund

### Normalstadgar 2001, För till Landsorganisationen i Sverige anslutna förbund:

#### § 10 Utträde

##### Mom 1. Utträde utan uppsägningstid

##### Utträde med uppsägningstid

Medlem, som övergått till verksamhet, som ligger utanför förbundets eller annat till Landsorganisationen anslutet förbunds verksamhetsområde, äger rätt till utträde ur förbundet efter uppsägning och sedan förfallna avgifter betalats. Medlem har i annat fall rätt till utträde ur förbundet efter en uppsägningstid av ... hela kalendermånader.

Utdrag ur förbundsstadgar gällande utträde/övergång för Kommunal, IF Metall, Handels, SEKO, Byggnads samt Hotell- och restaurang.

### Kommunalarbetareförbundet

#### § 7 Överflyttning mellan avdelningar och förbund

##### Mom 3 Till annat LO-förbund

Medlem som fått anställning inom annat till Landsorganisationen anslutet förbunds organisationsområde eller som eljest enligt beslut i LOs styrelse ska tillhöra annat LO-förbund, är skyldig att överflytta sitt medlemskap till detta. Överflyttningen ska anmälas till den avdelning, från vilken flyttningen sker. Medlemmen ska ha uppfyllt alla stadgeenliga förpliktelser. Avdelningen ska därefter utfärda övergångsbevis, i vilket dagen för avflyttningen anges.

#### § 9 Utträde

##### Mom 1 Rätt till utträde

Medlem har rätt till utträde ur förbundet efter en uppsägningstid av tre hela kalendermånader sedan förfallna avgifter betalats. Medlem, som övergått till verksamhet, som ligger utanför förbundets organisationsområde, ska på sätt förbundsstyrelsen beslutar beviljas omedelbart utträde under förutsättning att förfallna avgifter betalats.

### IF Metall

#### § 5 Överflyttning av medlemskap

##### Mom. 4 Flyttning från förbundet

Medlem som fått anställning inom annat till LO anslutet förbunds verksamhetsområde, eller som enligt förbundsstyrelsens eller LOstyrelsens beslut ska tillhöra sådant förbund, är skyldig att flytta sitt medlemskap till detta. Dessförinnan ska samtliga stadgeenliga förpliktelser ha fullgjorts.

#### § 12 Utträde

##### Mom. 1 Utträde

Medlem, som övergått till verksamhet som ligger utanför förbundets eller annat till LO anslutet förbunds verksamhetsområde, kan beviljas utträde ur förbundet sedan förfallna avgifter betalats.

### Handelsanställdas förbund

#### § 8 Överflyttning

##### Mom 2

Flyttningen ska anmälas till förbundet. Medlemmen ska ha uppfyllt alla stadgeenliga förpliktelser.

##### Mom 3

Medlem, som erhåller anställning inom annat LOförbunds verksamhetsområde eller som enligt beslut av LOs styrelse ska tillhöra sådant annat förbund, är skyldig att överflytta sitt medlemskap till detta. Därvid tillämpas vad som föreskrivs i mom 2.

## **SEKO**

### **§ 8 Överflyttning av medlemskap**

#### **Mom 3 Överflyttningsrätt mellan förbund**

Medlem i till Landsorganisationen, eller till motsvarande facklig organisation i annat land, anslutet förbund har rätt att överflytta sitt medlemskap till förbundet. Till ansökan om överflyttning av medlemskap ska bifogas medlemsbevis som anger datum när obrutet medlemskap i den tidigare organisationen påbörjats. Detta datum ska ligga till grund för beräkning av ersättning och andra rättigheter som gäller för medlemmen.

#### **Mom 4 Överflyttningskyldighet mellan förbund**

Medlem som blivit anställd inom annat till Landsorganisationen anslutet förbunds organisationsområde eller som enligt Landsorganisationens styrelses beslut ska tillhöra sådant annat förbund, är skyldig att överflytta sitt medlemskap till detta förbund.

## **Byggnads**

### **§ 8 Överflyttning mellan avdelningar och förbund**

#### **Mom 3.**

Medlem, som fått anställning inom annat till LO anslutet förbunds verksamhetsområde eller som enligt LOs beslut skall tillhöra sådant annat förbund, är skyldig att överflytta sitt medlemskap till detta. Därvid skall i tillämpliga delar gälla det som stadgas i mom 1.

#### **§ 10 Utträde**

##### **Mom 1.**

Medlem som övergått till verksamhet som ligger utanför förbundets eller annat till LO, TCO eller SACO anslutet förbunds verksamhetsområde kan, efter att ha betalt förfallna avgifter, beviljas utträde ur förbundet. Medlem har i annat fall rätt till utträde ur förbundet efter en uppsägningstid av 6 (sex) hela kalendermånader. För överflyttning av medlemskap gäller vad som sägs i § 8 mom 3.

## **Hotell- och restaurangfacket**

### **§ 8 Överflyttning mellan avdelningar och förbund**

#### **Mom 2. Överflyttningsrätt och överflyttningskyldighet mellan förbund**

Medlem av i § 2 mom 3 nämnda förbund, som företer klart medlemsbevis, har rätt att utan särskild avgift överflytta sitt medlemskap till förbundet och ska då förfara på det sätt som är stadgat i mom 1.

Medlem, som fått anställning inom annat till LO anslutet förbunds verksamhetsområde eller som eljest enligt beslut i LOs styrelse ska tillhöra sådant annat förbund, är skyldig att överflytta sitt medlemskap till detta. Därvid ska i tillämpliga delar gälla det som stadgas i mom 1.

#### **§ 11 Utträde**

##### **Mom 1. Utträde utan uppsägningstid**

##### **Utträde med uppsägningstid**

Medlem, som övergått till verksamhet som ligger utanför förbundets eller annat till LO anslutet förbunds verksamhetsområde, äger rätt till utträde ur förbundet efter uppsägning och sedan förfallna avgifter betalats. Medlem har i annat fall rätt till utträde ur förbundet månaden efter det att medlemmen har begärt utträde. Under uppsägningstiden är medlem skyldig betala fastställda avgifter.

## Bilaga 3: FFC-rekommendationer för övergångar mellan förbund/a-kassa

### *Översättning från finska:*

Medlemsregisteranställdas och -ansvarigas möte 5.6.2007

Organisationsansvariga 22.8.2007

Medlemsutskottet 29.8.2007

För kännedom

Medlemsprojektet

A-kassaforumet

### **Förslag till rekommendation till gemensamma spelregler mellan FFC - förbunden och Arbetslöshetskassorna vid medlemsövergångar och för registrering av invandrande medlemmar**

Inom ramen för verksamheten i Liikkeessä! (kampanj för bibehållen hög organiseringsgrad) och i A-kassaprojektet har det funderats på hur medlemsövergångarna mellan olika förbund skulle kunna göras så snabbt och flexibelt som möjligt, för både medlemmen och de personer som ansvarar för medlemsregistren. Framför allt är det viktigt för att medlemskapet bibehålls. Det är viktigt att förebygga en situation, där en medlem som skall byta förbund upplever bytet så komplicerat, att han eller hon väljer att lämna sitt medlemskap vid karriärbyte.

Medlemsregisterpersonal och ansvariga träffades under våren 2006 och i januari och juni 2007 för att diskutera spelregler och registreringspraxis för medlemsflytt och för registrering av invandrade medlemmar. I januarimötet 2007 bestämdes att bilda en arbetsgrupp för att bearbeta spelregler och för processer som rör elektronisk medlemsansökan och -övergång.

Arbetsgruppen har samlats två gånger och lagt fram ett förslag på gemensamma spelregler och ett förslag på blankettmall 1) medlemsintyg och 2) fullmakt för anmälan om uppsägning (bilagor 1 och 2) samt ett förslag om registrering för invandrade medlemmar. Registreringspersonalen och de ansvariga gick igenom förslagen i juni.

### **Förslag om gemensamma spelregler vid medlemsövergång**

#### **1. Uppgifter som är nödvändiga vid medlemsintyg (utöver personuppgifter)** (bilaga: blankettmall 1)

Tidpunkt för inträde i fackförbundet/a-kassan

Medlemskap giltigt till

Tidpunkt för utträde ur facket/a-kassan

Orsak till utträde: begärt utträde/utesluten

Information om tidigare fackförbund/a-kassor

Senaste medlemsinformation

## **2. Ett medlemskap utan luckor vid medlemsflytt**

Vid behov vägleder det tidigare förbundet medlemmen i att sköta sin medlemsplikt fram till utträdesdatumet (bl.a. medlems- och a-kasseinbetalningar). De vägleder också medlemmen vid inträde i det nya förbundet och a-kassan innan han/hon lämnar det gamla förbundet (på så sätt säkerställs att inte medlemmen råkar hamna utanför förbundet/a-kassan). Det nya förbundet meddelar medlemmen, om det uppstår problem vid övergången.

## **3. Uppgifter som är nödvändiga för det gamla förbundet, då medlemmen har gett fullmakt till det nya förbundet att hantera uppsägningen:** Blankettmall 2)

Uppgift om fullmakt  
Personuppgifter  
Inträdesdag i fackförbundet/a-kassan  
Ansökan om medlemsintyg

## **4. Inträdesdag, om medlemmen har ansökt om medlemskap i fel förbund**

Om medlemmen har sänt sin medlemsansökan till fel förbund, skall det mottagande förbundet omdirigera ansökan till rätt förbund. Som inträdesdag räknas dagen då ansökan har blivit mottaget i det första förbundet.

## **Förslag om registrering av invandrarmedlem**

### **1. Praxis vid registrering av invandrarmedlem**

Om möjligt skall invandrarmedlemmens uppgifter kompletteras med modersmål och nationalitet.

## **Förslag om beslut**

Medlemsutskottet föreslår FFC:s medlemsförbund att rekommendationen som föreslagits tas i bruk.

## **Förberedelse**

Förbundens medlemsregisteransvariga och medlemsregisteranställda  
Anita Spring

**Föredragande** Anita Spring

**Intyg om medlemskap i fackförbund och arbetslöshetskassa**

Medlemmens namn \_\_\_\_\_

Medlemmens personnummer \_\_\_\_\_

Inträde i fackförbundet \_\_\_\_\_ a-kassan \_\_\_\_\_

Medlemskap giltigt till den \_\_\_\_\_

Utträde ur fackförbund och a-kassa \_\_\_\_\_

Fackförbundsnummer \_\_\_\_\_ A-kassanummer \_\_\_\_\_

Orsak till uppsägning       egen begäran       utesluten

Tidigare fackförbund och a-kassor

Tid

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Senaste medlemsuppgift :

- arbetsgivaren inbetalar \_\_\_\_\_
- inbetalningsavtalet upphört den \_\_\_\_\_
- medlemsavgiftsbefriad \_\_\_\_\_
- själv inbetalande medlem
- med dagpenning från a-kassan

Datum

FÖRBUND / medlemsregister

Telefonnummer / e-postadress

Namnteckning

Förbund  
Medlemsregister  
Fax/post

**Anmälan om uppsägning och intygsbegäran, med fullmakt från medlem**

Namn \_\_\_\_\_, personnummer \_\_\_\_\_, har gått med i  
vårt Fackförbund (förbundsnummer \_\_\_\_\_) och \_\_\_\_\_  
medlem i arbetslöshetskassan (kassanummer \_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_.20\_\_.

Med fullmakt från medlemmen säger vi upp hennes/hans medlemskap i ert  
fackförbund och från er arbetslöshetskassa (kopia på fullmakt behöver inte  
sändas).

Vi ber Er vänligen att leverera ett medlemsintyg till undertecknad, både för  
fackförbund och arbetslöshetskassa.

Anställning inom \_\_\_\_\_ förbunds avtalsområde har påbörjats  
den \_\_\_\_\_.20\_\_.

Datum

FACKFÖRBUND / medlemsregister  
Telefonnummer / e-postadress

Namnteckning

## Bilaga 4: Facket.fi

I syfte att underlätta för arbetstagare som önskar bli fackliga medlemmar att enkelt hitta rätt förbund har Finlands Fackförbunds Centralorganisation skapat en hemsida (facket.fi) med ett pedagogiskt och enkelt verktyg. Detta har gjorts utifrån en tydlig insikt om att fackets organisationsplan knappast är väl känd hos gemene man. Den som besöker sidan kan genom att ange företag där hon eller han är anställd alternativt bransch få uppgift om vilket förbund som organiserar anställda där.

FFC har dessutom på central nivå avsatt resurser för att vägleda personer som trots hjälp på hemsidan inte hittar rätt förbund. Personen fyller då i en ansökan på hemsidan, denna skickas med en knapptryckning till ansvariga personer på FFC som inom en vecka ska ha sänt den vidare till rätt förbund som tar kontakt med den potentiella medlemmen för att bekräfta inträde i förbundet.<sup>26</sup>

FFC - Välkommen till facket - Windows Internet Explorer

http://www.facket.fi/index.php?main=anstalldsuub=haku&vahe=4&v1=1&v2=2&rytys=16367739&h=nokia&lan=swe

FFC - Välkommen till facket

FFC Pakkayöläinen | Löntagaren | Arvo | Diskussion | Bloggar | FFC lokalt | Nästinstitut | Info | Tallinn | **Bli medlem** | Fackförbund

**FACKET.FI**  
FINN DET FACKFÖRBUND SOM PASSAR DIG

0800 179 279

FÖRSTASIDA | ARBETSTAGARE | STUDERANDE | FACKFÖRBUNDEN | FÖRDELAR | TA KONTAKT | SUOMEKSI | IN ENGLISH

Sökning | Kollektivavtalen | Ge dina kontaktuppgifter

VÄLJ DIN ARBETSGIVARE | VÄLJ DIN BRANSCH | VÄLJ DITT FÖRBUND

Uppge namnet på ditt företag:  
nokia [Sök]

AM Security Oy  
AREVA T&D Oy  
Ainanlinnan Kukka ja Hautauspalvelu Oy  
As Oy Nokian Poutuntie 1-3  
Asunto Oy Ketolanmäenkatu 6  
Asunto Oy Nokian Kallenkatu  
Asunto Oy Nokian Pajahaka  
Asunto-oy Nokian Poutuntie 10

Underhåll och reparation av motorfordon (exkl. däck)  
NOKIAN AUTOFIX  
FO-signum: 16367739  
Puomikatu 3  
37150 NOKIA  
Tidigare namn:  
Nokian Autofix

Metallarbetarförbundet  
Lufthartsunionen  
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL  
Servicefacket PAM

Klicka på förbundsknappen så får du ytterligare information och kan nu ansluta dig som medlem till förbundet!  
Om du nå hasan av sökningen inta har

Välj din bransch  
Välj den av din arbetsgivares branscher där du själv arbetar. Du får då fram de fackförbund som organiserar denna bransch. Om du svarar "Jag vet inte" föreslår sökmotorn alla de förbund som verkar inom någon av din arbetsgivares branscher.

Vill du byta valet av arbetsgivare?  
I vilket skede av sökningen som helst kan du gå tillbaka till den första kolumnen och söka eller välja en ny arbetsgivare.

COPYRIGHT © 2007 FFC. ALL RIGHTS RESERVED.

FFC Finlands Fackförbunds Centralorganisation

Allmänna Journalistförbundet  
Bil- och transportbranschens arbetarförbund  
Byggnadsförbundet  
Ejbranschernas fackförbund  
Fackförbundet för Kabipersonal i Finland  
Finnlands Journalistförbundet

Finlands Socialdemokratiska Journalistförbund  
Fängelsefunktionärers förbund  
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL  
Handelsbranschens föreläsnarförbund  
Järnäggningsförbundet

Medieförbundet  
Metallarbetarförbundet  
Pappersförbundet  
Servicefacket PAM  
Sjövärkningsförbundet  
Teater- och Mediearbetarna i Finland

Klar

Start | Linda Grape - Inkorg ... | Utkast rapport | RAPPORT utkast 090... | RAPPORT utkast 090... | FFC - Välkommen till F... | Internet | 100% | 08:54

<sup>26</sup> Enligt samtal med Anita Spring, Avdelningen för medlemservice, FFC



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller  
beställas från LO-distribution:  
lo@strombergdistribution.se  
Telefax: 026-24 90 26

Oktober 2009  
ISBN 978-91-566-2566-4  
[www.lo.se](http://www.lo.se)

PÅ OMSLAGET:  
Maria Tjäderbäck, 32 år, Handels,  
florist vid Blomsterlandet Örebro  
FOTO: Lars Forsstedt