



## **Inriktning för organisering och medlemsvärvning fram till kongressen 2016**

*Antaget på LOs representantskap hösten 2013.*

LOs styrelse beslutade hösten 2006 att LO och LO-förbunden gemensamt och långsiktigt ska prioritera medlemsvärvning för att öka organisationsgraden. Organisering och medlemsvärvning var respektive förbunds uppgift, men LOs styrelse ansåg frågan vara så viktig att samverkan inom LO måste ske. Vid den tidpunkten beslutades att LOs roll skulle vara att anordna erfarenhetsutbyte, driva opinion och att samordna gemensamma aktiviteter centralt eller genom LO-distrikten och i kommunerna. Så småningom kom detta arbete att samlas i ett projekt kallat Högre organisationsgrad som lever än idag.

Vid LO-kongressen 2008 beslutade om ett antal åtgärder för att öka organisationsgraden, som bl.a. utveckla en för förbunden gemensam fackets 24-timmarsservice, att förenkla för medlemmar att flytta sitt medlemskap mellan förbund men också att förenkla processen att bli medlem. Kongressen beslutade också att initiera prov på lokal samverkan för att stärka de anställda och öka organisationsgraden i bemanningsföretagen samt att utreda behovet och möjligheterna att erbjuda grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden anpassat medlemskap.

För att få igång arbetet tillsatte LOs styrelse år 2010 rådet, "Förbundsgemensamt råd för medlemsvärvning och organisering" vilket också var direkt underställt LOs styrelse och leddes av dåvarande ordförande Wanja Lundby-Wedin. En del av de mobiliserande och opinionsbildande insatserna som genomfördes under ledning av rådet var Stora Resan, ett projekt som så småningom utmynnade i att vi nådde ca. 86.000 unga människor för att fråga dem om hur de såg på facket. År 2012 gick det förbundsgemensamma rådet för medlemsvärvning och organisering, och de frågor som hanterades där, upp i Rådet för tvärfackligt arbete.

### **Medlemsutveckling och organiseringsgrad**

Ett stort arbete har gjorts i förbunden och i LO och det har visat resultat, även om det tagit tid. Länge tog man nya och gamla medlemmar för givet, närmast som en oändlig naturresurs, men de senaste åren har de flesta vänt och jobbat målmedvetet med frågorna. Kunskapen har ökat, och frågan har aktualiserats i många förbund där allt fler har insett vikten av att ha en professionell attityd och inställning till frågan.

Trots att medlemsutvecklingen är fortsatt neråtgående har förbunden under denna tid värvat över 100 000 nya medlemmar årligen.

Organisationsgraden för arbetare har på ett år ökat med 0,2 procent och är nu på 68,3 Procent (mätning SCB, AKU 1Kv 2013), tjänstemännen har en organisationsgrad på 73,5 procent med en ökning på 0,8. Totalt för alla är den fackliga organisationsgraden nu 71,3 procent .

### **Att arbeta med fram till kongressen 2016**

Fokuseringen på att organisera, värva medlemmar och på att behålla de som redan är medlemmar, måste fortsätta och dessutom skärpas ytterligare. Organisering och

medlemsvärvning ska vara ett prioriterat område som genomsyrar all verksamhet och vara ett gemensamt ansvar för alla LO-förbund, alla klubbar, sektioner och avdelningar. Det ska vara en av de högst prioriterade frågorna i LOs styrelse och ska arbetas med tvärfackligt i kommunerna och i LO-distrikten. Därför bör också LOs arbete i dessa frågor som idag hanteras i projektet Högre organisationsgrad inlemmas i den ordinarie verksamheten istället för att som nu bedrivs i projektform. Frågorna bör praktiskt hanteras av Rådet för tvärfackligt arbete.

Väldigt många startar idag sitt yrkesliv med otrygga anställningar, visstidsanställningar eller som anställda i bemanningsföretag eller hamnar någon gång under sitt yrkesliv i en sådan situation. Alla dessa är också grupper med låg organisationsgrad och borde därför vara en prioriterad målgrupp i värvningsarbetet. Utifrån detta bör förbunden även undersöka förutsättningarna för ett anpassat medlemskap till grupper med så kallat svag anknytning till arbetsmarknaden.

För att arbetet med organisering och medlemsvärvning ska bli framgångsrikt krävs dels ett synliggörande av värdet av det fackliga medlemskapet, en ökad facklig tillgänglighet och närvaro men också att de som ska arbeta aktivt med frågorna får den utbildning och det stöd de behöver. Här kan man också urskilja två viktiga huvudgrupper; de unga vuxna som inte är med i facket och som ska ges en positiv bild av något de vet väldigt lite om, samt de som är lite äldre och bör fungera som positiva budbärare för facket på sina arbetsplatser.

Flera förbund arbetar framgångsrikt med att utveckla en facklig service utanför ordinarie kontorstid via främst telefonservice och genom olika webbtjänster. Därutöver tar LO nu ett övergripande ansvar genom arbetet med Facket Direkt som syftar till att dels fånga upp ickemedlemmar utan vare sig kunskap om facket eller rättigheter och skyldigheter i arbetslivet, och dels till att slussa blivande medlemmar till rätt förbund. Detta som ytterligare en tjänst och ett komplement till den ordinarie fackliga verksamheten men det är viktigt att fortsätta arbetet med att möta medlemmar och blivande medlemmar i deras vardag, både när det gäller såväl tid på dygnet som med olika tekniska lösningar för att möjliggöra största tänkbara tillgänglighet för så många som möjligt.

Det är också av stor vikt att alla gymnasieelever garanteras facklig information innan de går ut i arbetslivet. Detta sker idag i varierande grad beroende på förbund och Lodistrikt men vi vet att vi tyvärr når långt ifrån alla gymnasieungdomar idag, vilket gör att vi tappar en oerhörd potential när det gäller att värva framtida medlemmar.

Det långsiktiga målet är att visa på att fackföreningsrörelsen behövs för att genom starka kollektivavtal ge alla arbetstagare schysta villkor på arbetsplatsen. Det ska framgå att den kollektiva styrkan ger den enskilde en starkare ställning och att våra yrken kräver yrkeskunskaper och utbildning. Fackföreningsrörelsen behövs för att förhindra att arbetstagare ställs mot varandra i en för alla negativ underbudskonkurrens. Det kortsiktiga målet är att stoppa det pågående medlemstappet. Det långsiktiga målet är att därefter, steg för steg, åter uppnå en genomsnittlig facklig organisationsgrad på 80 procent.

Förenklat kan man säga att det är några viktiga saker som måste göras för att nå målet om en högre organisationsgrad. För det första måste alla nya på en arbetsplats bli tillfrågade om de vill bli medlemmar i facket. För det andra ska alla medlemmar som begär utträde, eller slutar betala avgift, tillfrågas om varför de gör det. För det tredje måste rutinerna vid övergångar

mellan förbund, förbättras. Och för det fjärde måste vi gemensamt i LO och förbunden nå de unga i skolan innan de etablerar sig på arbetsmarknaden.

**Förslag till beslut:**

att intentionerna i detta dokument utgör grund för LOs och förbundens arbete med organisering och medlemsvärvning fram till kongressen 2016.