LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDETS KONGRESS 30/5–3/6 2009

frihet

Motioner och utlåtanden

Livs

© 2009 Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Idé
OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström
TRYCK 08 Tryck, Bromma 2009

2009.03 350 ex

li 091008

Innehåll

Organisationsfrågor 8
Motionerna nr 1–33 ang. förslaget till ny organisation, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motionerna nr 34–36 ang. förbundets centrala organisation, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Ekonomi 93
Motionerna nr 37–38 ang. ekonomi och ekonomisk förvaltning, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Medlemskap och avgifter 98
Motionerna nr 39–46 ang. elevmedlemskap, medlemsavgift och a-kassan, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Medlemsförmåner 109
Motionerna nr 47–48 ang. medlemsförmåner, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Medlemsförsäkringar 113
Motion nr 49 ang. medlemsbil, en tilläggsförsäkring, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

A-kassan 115
Motionerna nr 50–53 ang. a-kasseersättningar till förtroendevalda, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motionerna nr 54–60 ang. villkoren i a-kassan, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Anställningsskydd 133
Motionerna nr 61–63 ang. anställningsskydd, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Arbetsmiljö 136
Motion nr 64 ang. villkoren för den som är sjuk eller arbetsskadad, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 65 ang. förbundets arbetsmiljöarbete, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 66 ang. arbetsmiljö för våra förtroendevalda, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 67 ang. regionala skyddsombuds rätt att agera i arbetsmiljöfrågor, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 68 ang. RSO-verksamheten i en ny organisation, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Sjukförsäkring och rehabilitering 149
Motionerna nr 69–71 ang. ersättning i samband med sjukdom, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motionerna nr 72–73 ang. förändringar i sjukförsäkringen och återställande av sjustegsmodellen, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Tandvård 158
Motionerna nr 74-78 ang. tandvårdsförsäkring, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Kollektivavtalsfrågor 164
Motionerna nr 79–80 ang. bevakning av kollektivavtal i Sverige, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motionerna nr 81–82 ang. midsommarafton samt hälsokontroll, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 83 ang. semester efter 50 år, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 84 ang. rätt att bevaka bemanningsavtalet, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 85 ang. osäkra anställningar, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Papperslösa 176
Motion nr 86 ang. papperslösa, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Arbetstider 180
Motionerna nr 87-91 ang. arbetstidsfrågor, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Tjänstledighet 185
Motion nr 92 ang. tjänstledighet för att pröva annat arbete, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Pension 187
Motionerna nr 93-95 ang. sänkt pensionsålder, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Skattefrågor 190
Motion nr 96 ang. skattefria lunchförmåner, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motionerna nr 97-99 ang. avdragsrätt och skattereduktion, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 100 ang. sänk ölskatten, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Trafikförsäkring 198
Motion nr 101 ang. orättvis trafikförsäkring, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Yrkesutbildning 200
Motion nr 102 ang. lärlingsråd tillsammans med branschen och gymnasieskolan, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Barnomsorg 202
Motion nr 103 ang. barnomsorg, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Handlingsprogram – välfärd 205
Motion nr 104 ang. fackligt handlingsprogram, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Internationellt 207

Motion nr 105 ang. internationellt arbete, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 106 ang. att försvara svenska kollektivavtal, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Koncernfack 211

Motionerna nr 107-108 ang. koncernfacken, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Ombudsmän 216

Motion nr 109 ang. ombudsmännens arbetsmiljö, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 110 ang. ombudsmännens löner, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Studier 223

Motion nr 111 ang. utbildningsarvode, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 112 ang. LOs kursgårdar, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 113 ang. utbildningen Insikter, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Information och teknikutveckling 230

Motion nr 114 ang. bättre information vad medlemsavgift går till, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 115 ang. klubbarnas verksamhet och förutsättningar i framtiden, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 116 ang. hjälpmedel, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 117 ang. avtal på andra språk, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 118 ang. rekrytering och uppsökande verksamhet, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 119 ang. handbok för klubbar, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 120 ang. synliggör kollektivavtalet, samt förbundsstyrelsens utlåtande.
Motion nr 121 ang. mindre pappersanvändning i förbundet, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Konfliktersättning 248
Motion nr 122 ang. förbundsstadgarnas § 15 mom 1 och mom 2, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Medlemsrekrytering 251
Motion nr 123 ang. språksvårigheter, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Resereglemente och utbetalningsrutiner 253
Motionerna 124-125 ang. resor inom Livsmedelsarbetareförbundet samt utbetalningsrutiner, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Motionsbehandling 258
Motion nr 126 ang. motionsbehandling, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Organisationsanslutning 261
Motion nr 127 ang. att Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ska stadga om organisationsanslutning till det Socialdemokratiska Arbetarepartiet, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Mål och medel 264
Motion nr128 ang. möjligheten att avsäga sig Mål och Medel, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Rättvisemärkt 266
Motion nr 129 ang. medlemskap i föreningen Rättvisemärkt, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Monarkin 269
Motion nr 130 ang. monarkins avskaffande, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Fast kongressplats 271
Motion nr 131 ang. fast kongressplats, samt förbundsstyrelsens utlåtande.

Organisationsfrågor

Motion nr 1

Kongressrapporten "Mer Livs"

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Förbundet har efter kongressen i Göteborg 2005 aktivt försökt stimulera hela organisationen att deltaga i arbetet och diskussionerna om hur vår framtida fackförening ska se ut. Många medlemmar med tyngdpunkt på förbundets förtroendevalda har deltagit på olika sätt i dessa diskussioner.

Nu är förbundsstyrelsen klar med sina analyser och värderingar av de diskussioner som förts och har redovisats på olika sätt. Förbundsstyrelsen har också tagit ställning till hur vår framtid ska se ut i kongressrapporten ”Mer Livs”.

Vi anser att man redan från början i processen har varit allt för upplåst vid tanken att behålla Livsmedelsarbetareförbundet till vilket pris som helst. Vilket inneburit att man inte ens har bemödat sig om att se på andra alternativ för att se till att våra medlemmar har en slagkraftig facklig organisation för framtiden.

Vår övertygelse är att oavsett om vi genomför de förändringar som föreslås i rapporten eller behåller dagens organisation så kommer förbundet ändå vara tvungna att söka samgående inom en snar framtid. De förändringar som föreslås i rapporten ser vi som konstgjord andning och kommer förmodligen bara innebära att vi förlänger tiden som eget förbund marginellt.

Vi grundar vår övertygelse bland annat på att livsmedelsindustrin inte på långa vägar nått vägs ände när det gäller rationaliseringar och företagsnedläggningar. Vilket innebär färre medlemmar och längre avstånd i framtiden. Dessa avstånd och en krympande medlemskår kommer att innebära att allt mer tid kommer att läggas på vägarna. Samt att vi kommer ha allt större problem att rekrytera framtidens förtroendevalda. Vilket gör att vi är sårbara eftersom förslaget bygger på ett kraftigt decentraliserat arbetssätt och ansvar på klubbarna och dess förtroendevalda. Detta arbetssätt är även en risk om svens-

ka folket fortsätter att rösta fram en borgerlig regering som ger sig på att försämra i förtroendemannalagen.

Men våra starkaste argument handlar framförallt om att ekonomin för oss som förbund fortsatt kommer att minska med färre medlemmar. Förbundet har än så länge lyckats parera detta med lyckade centraliseringar av större delar av administrationen. Men till slut kommer man till vägs ände när det gäller denna typ av åtgärder. Vilket verkar vara där förbundsstyrelsen har hamnat med sitt förslag om "Mer Livs". Vi ställer oss då frågan vad som ska göras nästa gång? Om man spekulerar vidare så finns det bara att börja spara i den direkta verksamheten i form av ombudsmän, studieverksamhet, uppsökeri, arbetsmiljöarbete mm. Även vårt nuvarande goda försäkringsskydd som medlemmar i livsmedelsarbetareförbundet är på sikt hotat i en krympande ekonomi.

Utöver detta så har vi som avdelning redan i vårt remissvar pekat på brister i kongressrapporten som fortfarande kvarstår. Främst vad det gäller ett demokratiskt underskott och försvårande av tvärfackligt och politiskt arbete lokalt.

Därför anser vi att redan nu måste processen för att Livsmedelsarbetareförbundet ska upphöra som eget förbund inledas. Detta kan göras på två sätt: antingen följer vi LO:s organisationsplan och går samman med IF Metall. Eller så kan man fördela ut lämpliga företag och branscher till förbund där vi redan idag har gränsdragningsproblematik.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** avslå kongressrapporten ”Mer Livs” i sin helhet

Avslag **att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att till nästa kongress lägga fram förslag på hur Livsmedelsarbetareförbundet ska avvecklas.

Motion nr 2

Angående förbundets omorganisation eller ihopslagning med annat förbund.

Från avdelning 17 Skara

Den organisationsutredning som förbundet har fått i uppdrag att utreda gynnar inte den fackliga medlemmen. Därför föreslår vi att förbundet ska utreda om en eventuell ihopslagning med annat förbund innan en omorganisation genomförs.

Vi anser att det är en självklarhet att utreda detta på grund av att vi är ett mycket litet förbund.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** utreda ett samgående med ett annat förbund innan man tar ett beslut om en ny organisation.

Motion nr 3

Samverka och gå samman

Från avdelning 51 Gotland

Den föreslagna nya organisationen av förbundet är en väg att lösa det fackliga arbetet för oss livsmedelsarbetare. Alternativ som att samverka med andra LO förbund lokalt finns inte i uppdraget, men skulle kunna vara en lösning för många regioner där frågorna och våra stadgar förenar oss. En vidare diskussion är om vi kan vara mogna för att gå ihop med något förbund och bilda ett nytt förbund. Där kan vi se att det redan skett sammanslagningar i nära tid för många och det handlar om att samordna en sådan process.

Utöver de alternativen finns att begära att få ingå i ett annat förbund. Om man väljer förbund som är större så ger det mer medlemsnytta då expeditionen kommer närmare för facklig service, men processen blir då att matcha att dra nytta av kunskap som vi tillför vilket borde utredas. I det politiska läget vi befinner oss i Sverige idag gör att ingen dörr får stängas. Ofta vill vi säga att vi värnar vår identitet och den följer även med varje livsmedelsarbetare.

Vi föreslår att kongressen besluta

Besvarad **att** möjliggöra för samverkan inom LO och förbunden lokalt

Avslag **att** föra diskussioner med andra lämpliga förbund om att bilda ett nytt större förbund

Avslag **att** se på möjligheterna att kunna ingå i ett annat LO förbund.

Motion nr 4

Samgående mellan Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och något annat LO-förbund

Från arbetsplatsklubben vid Procordia Food, avdelning Syd

Framtiden ställer nya krav på fackligt arbete och vår förmåga att lösa uppgifter. Vi är inne i en neråtgående spiral, denna spiral har vi varit i under många år. Vi tappar mark på grund av medlemstapp, ekonomiska tapp och parallellt med detta har vi skapat oss en sårbar organisation.

Det är på tiden att ta bladet från munnen och börja diskutera det verkliga problemet som vi stått inför i många år. Dels så har vi sett en enorm rationalisering inom livsmedelsbranschen under 10 år, vi ser också en helt annan livsmedelspolitik från handeln. Detta har vi diskuterat på tidigare kongresser och skapat oss beredskap för att möta. Trots detta så går kongressperioderna vidare med fortsatt medlemstapp, ekonomiska tapp. Vi lappar kortsiktigt med centraliseringar av diverse funktioner, vi slår samman avdelningsexpeditioner, för att på så sätt få in pengar till den fackliga verksamheten, inte ens detta räcker.

Vi måste hitta en väg att vandra som är långsiktigt bra för oss som fackförening.

För att vända den neråtgående spiral vi är inne i så måste vi som förbund vara djärva nog att ta det svåra tunga beslut som det innebär för oss som förtroendevalda, att påbörja diskussionerna om ett samgående med ett annat LO förbund.

Vi är i behov av ett arbetssätt som utvecklar ett fungerande lagarbete, och som på ett bättre sätt än nu lär av och tar till vara er-

farenheterna av våra samlade kunskaper inom fackföreningsrörelsen. Strategin måste vara att forma en gemensam verklighetsbild och en bred folklig värdering av denna verklighet. Då först blir det i ett klassperspektiv möjligt att se de kollektiva resurserna och den kollektiva styrkan.

Vårt övergripande mål måste vara att återgå till den ursprungliga idén, att vara en rörelse bland medlemmarna, vi måste skapa ett medlemsnära effektivt arbete. Detta gör vi genom att snarast gå samman med ett eller flera andra LO-förbund.

På 1991 års kongress talade en kongressledamot för majoriteten av 12 livs avdelningar, och han/dom sa.

Vi kan decentralisera verksamheten och därmed stärka den lokala aktiviteten.

Vi kan genomföra specialiseringar på förbundskontoret.

Vi kan koncentrera och samordna verksamheten.

Vi kan övergå till ett nytt modernt målstyrningssystem.

Vi kan decentralisera vår administration så att mindre pengar används för avgifts och a-kassehantering.

Vi kan utreda ett fast avgiftssystem.

Allt detta är genomfört i olika etapper. Varje lösning i sig är av karaktären en kortsiktig lösning. Vi skapar tillfälliga ekonomiska resurser för att klara oss just nu.

Därför kamrater måste vi vara beredda på att ta ett beslut som innebär långsiktighet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet genast upptar diskussioner om ett samgående med ett eller flera LO-förbund

Avslag **att** som målsättning inom kongressperioden, skapa förutsättningar för ett samgående med ett eller flera LO-förbund

Avslag **att** förbundet skapar en handlingsplan för detta arbete

Avslag **att** fortlöpande informera förbundets representantskap om hur arbetet fortskrider.

Motion nr 5

Samgående mellan Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och något annat LO-förbund

Från 541006-3553 Anders Svensson Skånemejerier, Kristianstad

Framtiden ställer nya krav på fackligt arbete och vår förmåga att lösa uppgifter. Vi är inne i en neråtgående spiral, denna spiral har vi varit i under många år. Vi tappar mark på grund av medlemstapp, ekonomiska tapp och parallellt med detta har vi skapat oss en sårbar organisation.

Det är på tiden att ta bladet från munnen och börja diskutera det verkliga problemet som vi stått inför i många år. Dels så har vi sett en enorm rationalisering inom livsmedelsbranschen under 10 år, vi ser också en helt annan livsmedelspolitik från handeln. Detta har vi diskuterat på tidigare kongresser och skapat oss beredskap för att möta. Trots detta så går kongressperioderna vidare med fortsatt medlemstapp och ekonomiska tapp. Vi lappar kortsiktigt med centraliseringar av diverse funktioner, vi slår samman avdelningsexpeditioner, för att på så sätt få in pengar till den fackliga verksamheten, inte ens detta räcker.

Vi måste hitta en väg att vandra som är långsiktigt bra för oss som fackförening.

För att vända den neråtgående spiral vi är inne i så måste vi som förbund vara djärva nog att ta det svåra tunga beslut som det innebär för oss som förtroendevalda, att påbörja diskussionerna om ett samgående med ett annat LO-förbund.

Vi är i behov av ett arbetssätt som utvecklar ett fungerande lagarbete, och som på ett bättre sätt än nu lär av och tar till vara erfarenheterna av våra samlade kunskaper inom fackföreningsrörelsen. Strategin måste vara att forma en gemensam verklighetsbild och en bred folklig värdering av denna verklighet. Då först blir det i ett klassperspektiv möjligt att se de kollektiva resurserna och den kollektiva styrkan.

Vårt övergripande mål måste vara att återgå till den ursprungliga idén, att vara en rörelse bland medlemmarna, vi måste skapa ett medlemsnära effektivt arbete. Detta gör vi genom att snarast gå

samman med ett eller flera andra LO förbund.

På 1991 års kongress talade en kongressledamot för majoriteten av 12 livs avdelningar, och han/dom sa.

Vi kan decentralisera verksamheten och därmed stärka den lokala aktiviteten.

Vi kan genomföra specialiseringar på förbundskontoret.

Vi kan koncentrera och samordna verksamheten.

Vi kan övergå till ett nytt modernt målstyrningssystem.

Vi kan decentralisera vår administration så att mindre pengar används för avgifts och A-kassehantering.

Vi kan utreda ett fast avgiftssystem.

Allt detta är genomfört i olika etapper. Varje lösning i sig är av karaktären en kortsiktig lösning. Vi skapar tillfälliga ekonomiska resurser för att klara oss just nu.

Därför måste vi vara beredda på att ta ett beslut som innebär långsiktighet.

Jag föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet genast upptar diskussioner om ett samgående med ett eller flera LO-förbund

Avslag **att** som målsättning, inom kongressperioden skapa förutsättningar för ett samgående med ett eller flera LO-förbund

Avslag **att** förbundet skapar en handlingsplan för detta arbete

Avslag **att** fortlöpande informera förbundets representantskap om hur arbetet fortskrider.

Motion nr 6

Angående valberedning

Från avdelning 4 Stockholm

I kongressrapporten Mer Livs föreslås att valberedningen består av 5 ledamöter, en från varje region.

Detta förslag ser vi som mycket positivt och verkar mycket välgenomtänkt.

Men för att få med alla delar i organisationen vill vi att en lokal/

region ombudsman bistår valberedningen i sitt viktiga demokratiska arbete.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressen utser en lokal/region ombudsman att bistå förbundets valberedning.

Motion nr 7

Kongressrapporten "Mer Livs" – förslag till ny organisation, angående förbundsstyrelsesammansättning

Från avdelning Botnia

I kongressrapporten från förbundet nämns inget specifikt angående förbundsstyrelsens sammansättning. Vi anser att styrelsen, i allt väsentligt, ska spegla förbundet som helhet. Att ha en sund blandning av kompetenta människor i detta beslutande organ anser vi vara främjande för en god gruppdynamik och ett divergerat sätt att angripa problem och utmaningar. Detta åstadkommer man genom att välja ledamöter som representerar olika branscher och alla regioner. Vidare borde vi sträva efter att styrelsen har jämställd könsfördelning samt en rimlig demografi.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** dessa grundtankar ska fungera som riktlinjer för valberedningen i sitt arbete att formulera förslag till kongressen.

Motion nr 8

Förbundsmöte

Från avdelning 51 Gotland

Varje region ska beredas plats på förbundsmötet. Idag finns garanti för att varje avdelning ska ha minst två ombud på förbundsrepresentantskapet. Det försvinner med den nya organisationen där regionerna ges mandat till förbundsmötet. Vi tror det kan bli en brist för de

mindre regionerna om koncernfacken blir mer dominanta. Det kan de även till viss del idag få mandat för. Man skulle kunna garantera ett ombud från varje län som medverkan på förbundsmöte som gör att regioner inte blir helt utan kan ha kvar inflytande.

Vi föreslår att kongressen besluta

Avslag **att** varje län får minst ett ombud i förbundsmötet

Avslag **att** regionerna får i uppgift och att detta villkoras i valberedningens arbete.

Motion nr 9

Mandatfördelning i den nya förbundsstyrelsen

Från avdelning Bergslagen

Den nya organisationen föreslås bestå av fem regioner. Vi anser att varje region bör tilldelas ett grundmandat i förbundsstyrelsen. Anledningen är enkel.

Vi är övertygade om att styrelsen behöver ha en bild av hur det ser ut i hela landet, inte bara i vissa av regionerna. Vi tror även att kvaliteten på verksamheten blir bättre om det finns representanter från samtliga regioner att tillgå i styrelsen. Det kan bara finnas fördelar med representanter som har god lokalkännedom om regionerna, som känner till de förtroendevalda och klubbarna/arbetsplatserna i sina respektive landsändar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** vardera region tilldelas ett grundmandat i förbundsstyrelsen och att detta skrivs in i förbundets nya stadgar.

Motion nr 10

Ännu mera Livs

Från avdelning 2 Helsingborg

Kongressen 2005 beslutade att tillsätta en organisationsutredning

med uppgiften att se över förbundets organisation och struktur. Detta för att förbundet i framtiden ska bli en organisation som på bästa sätt tillvaratar medlemmarnas intressen både i arbetslivet och i samhället i stort.

Motivet var en gemensam vilja till att göra en organisationsöversyn. Det kom till uttryck i flera motioner som tog upp organisatoriska frågor utifrån olika perspektiv. Några av frågorna som lyftes var samgående med annat/andra LO-förbund, fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsens respektive AUs sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter.

Med facit i hand ser vi att de frågor som låg till grund för organisationsutredningen inte speglar kongressrapporten som ligger till grund för en ny organisation.

Likväl så finns det en poäng att ta ett större grepp och samtidigt hitta en långsiktig lösning.

Dessutom har det efter riksdagsvalet 2006 tillkommit stora förändringar inom a-kassan vilket föranlett ytterligare påspädning av medlemstappet.

Detta har ökat trycket på en organisationsförändring. Vi kan ju i nuläget inte påverka dessa faktorer då det helt eller delvis ligger utanför vår kontroll men påverkar vår situation ganska markant.

Det dilemma vi står inför är att väga ekonomi mot demokrati och facklig verksamhet. En ekonomi i balans är ett krav, men samtidigt helt onödigt utan en god demokratisk verksamhet. Det vi nu står inför är att förändra vår verksamhet så att vi fortsatt kan vara ett eget förbund med god ekonomi parallellt som vi upprätthåller en verksamhet och en demokrati värdigt vårt fackliga arv.

Demokrati

För att få en bra medlemsnära fackförening så ska de fackliga frågorna avgöras och diskuteras lokalt/regionalt, samt att vi vill vara kvar som ett eget förbund.

Denna del av vår organisation anser vi vara en grundpelare i det fackliga tänkandet och engagemanget där verksamhet och organisation byggs upp från grunden. De grundläggande besluten ska tas där kärnverksamheten bedrivs. Att delta i regelbundet beslutsfat-

tande är det som gör oss starka och som genererar engagemang och facklig verksamhet. Mötet mellan människor har varit och är en av de grundläggande pelarna i vår organisation.

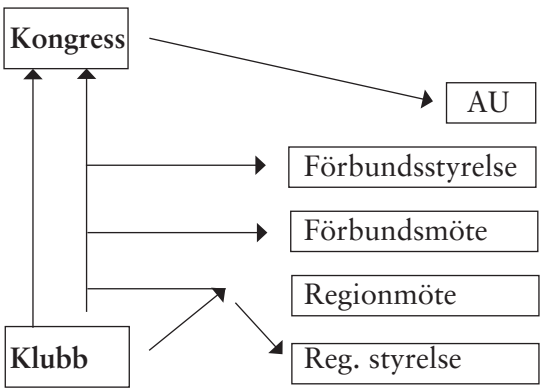
Vi föreslår en organisation som säkerställer de demokratiska värderingarna och där förbundet indelas i fem regioner. Regionerna skulle se ut som följande:

Regioner:	**Nuvarande avdelningar:**
Norr	Botnia
Mitt	Bergslagen, 10
Öst	4, 9, 51
Väst	1, 11, 17
Syd	Syd, Sydöst, 2

För att skapa en långsiktighet ska arbetsplatsen och arbetsplatsklubben ha direkt inflytande i ett nytt förbunds beslutsprocess. Allt från vilken verksamhet som ska bedrivas till framtagandet av nya kollektivavtal.

För att säkerställa att mindre arbetsplatsers röster ska kunna göra sig hörda ska vi skapa ett nytt uppdrag, regionala förtroendevalda som skapar engagemang och även kan vara mentorer för ett antal arbetsplatser.

Vi föreslår en organisationsmodell enligt följande:



Regionen är den lokala fackliga organisationen som sedan delas in i klubbar.

För att upprätthålla och säkerställa en samordning av regionens val både gällande klubbarna och de klubblösa, samt aktiviteter anser vi det av största vikt att det finns en regionstyrelse.

Under ett verksamhetsår händer det ständigt något som kommer att kräva att vi som lokal/regional organisation ska ta ett snabbt beslut. Dessa beslut innebär ofta både personella och ekonomiska resurser, med organisationsutredningens förslag så kommer vi att bli en koloss på lerfötter eftersom vi inte kan vara handlingskraftiga genom att ta ett snabbt beslut. Därför är det av största vikt att vi skapar en regionstyrelse.

För att organisationen ska kunna verka och vara den flexibla organisationen måste det finnas en ekonomi i regionen, och denna ska administreras av regionstyrelsen. Samtidigt är det av största vikt att stärka upp hela förbundets ekonomi, detta görs genom att samla in alla ekonomiska medel som finns i avdelningar. Därefter ska det göras en fördelning till varje region.

Struktur

Om vi skulle starta ett nytt fackförbund idag, hade vi mycket noggrant funderat på varför och för vem fackföreningen är till för. Att skapa resurserna där medlemmarna är, är en självklarhet. Vilket i sig innebär att i ett nybygge skapa en central facklig organisation som vi har idag inte ligger i tiden. Den resurs, både personellt och ekonomiskt som vi kan frigöra utifrån dagens centrala delorganisation, ska utnyttjas ute i hela landet där vi har våra medlemmar.

En centralisering genom att skapa fem regioner torde med nuvarande lokalt anställda ombudsmän, medverka till att det blir längre avstånd mellan medlemmen och förbundet. För att säkerställa och utnyttja den samlade kompetens vi har i vår organisation ska alla anställda ombudsmän samlas i 5 ombudsmannalag. På detta sätt utvecklar vi ett arbetssätt där det endast finns en ombudsmannakår att arbeta i en helhet. Detta arbetssätt ska syfta till att alla på sikt hanterar en central förhandling, att vem som helst av våra ombudsmän kan ta vilken som helst arbetsuppgift.

Förbundsledning kommer på detta sätt att kunna inrymmas på något mindre kontor, där all administration och a-kassehantering sköts. En del av demokratiska möten såsom, förbundsstyrelse, kassastyrelse kan även genomföras via videoteknik.

I varje region upprättas IT-lösningar som medverkar till utnyttjandet av ny teknik, återspeglas i hela förbundet.

Vid skapandet av en ny organisation är det via den lokala klubben som den enskilda medlemmen kan känna närhet och förtroende till fackföreningen och de förtroendevalda. Det är i första hand på arbetsplatsen nyttoprövningen görs kring det fackliga resultatet och innehållet i medlemskapet. Det är här vi ska säkra långsiktigheten. Det ska i samband med beslutet om en ny organisation, även beslutas om en riktad utbildningsinsats för att stärka upp och samtidigt medverkar till att fler klubbar skapas.

Verksamhet

Vi är ett förbund, och vi ska samla våra gemensamma krafter på bästa sätt. Vi ska precisera konkreta mål och verksamhetsplaner för all verksamhet, vi ska följa upp och lära av resultaten. Målen ska styra den verkställande organisationen. Vi samlar mål och planer i en gemensam målstyrd verksamhetsplan. På så sätt utvecklar vi ständigt verksamheten. Utgångspunkten för verksamheten är arbetsplatserna.

Förbundet via regionstyrelsen direktkommunicerar med arbetsplatserna.

5 geografiska verksamhetsregioner skapas för att fungera som ett nav i genomförandet av aktiviteterna som finns i den gemensamma verksamhetsplanen.

I varje region finns en regionstyrelse bestående av ledamöter valda av klubbarna i regionen, ombudsmännen i regionen ska vara adjungerade vid mötet. Regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda.

Själva grundförutsättningen för genomförandet av vår uppgift är att vi har gott om engagerade och kunniga förtroendevalda runt om i landet. Vi anser att så är fallet i dagsläget men för att detta även ska gälla framtiden måste rekryteringen av förtroendevalda vara lika

bra eller bättre än den är i dag.

En viktig aspekt är att klubbarna och arbetsplatserna behöver en regional demokratisk organisation att ha stöd ifrån. Detta ger en närhet och genom den demokratiska organisationen även ett ömsesidigt förtroende. Det ger också möjligheter till att knyta kontakter med andra förtroendevalda.

I övrigt när det gäller genomförandet av verksamheten anammas de tankegångar som presenteras i kongressrapporten.

Ekonomi

Ekonomin är ju den enskilt största anledningen till behovet av omorganisering. Det är ju en fråga om vilken verksamhet som är bäst för våra medlemmar. Men man får inte bortse från den demokratiska grunden i vårt förbund. Att centralisera kapitalet är bra då vi får en helt annan kontroll och insyn i förbundets resurser. En central ekonomihantering är också att föredra då det sparar pengar administrativt. Det frigör också resurser från ombudsmännens arbetsuppgifter.

Man bör också göra en översyn av avdelningarnas och förbundets övriga tillgångar (ex. fastigheter) och se över behovet i framtiden.

För att bedriva verksamhet i regionerna ska det varje år beslutas om vilka ekonomiska medel som verksamheten behöver och som regionerna förfogar över.

Sammanfattning

Att behålla ett mellanled mellan klubbar och förbund anser vi vara nödvändigt ur alla aspekter. Detta led samlar in både personer (förtroendevalda) och åsikter (demokratiska frågor) för utveckling och vidarebefordran upp i organisationen. Denna process anser vi vara central för den fackliga rörelsen och önskar bygga en ny organisation runt denna grundprincip.

All ekonomihantering centraliseras. Förbundet övertar nuvarande avdelningars ingångna avtal och ekonomiska åtaganden. Regionen har i frågor, som inte regleras i den centrala verksamhetsplanen, ett eget ekonomiskt utrymme. Regionen har egen ekonomi baserad på medlemsantalet i regionen. Eftersom all verksamhet inte kan regle-

ras i den centrala verksamhetsplanen behövs ekonomiska medel som regionen förfogar över.

Om kongressen beslutar att avdelningarna ska upplösas anser vi inte det realistiskt att bryta avdelningarnas verksamhet mitt i ett verksamhetsår. Det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010.

I övriga delar gällande kongressrapporten än det som är upptaget här anser vi att kongressen beviljar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det skapas regionstyrelser i varje region

Avslag **att** all ekonomi i förbundet samlas centralt, samt att det skapas en fördelningsnyckel där varje region får ett årligt ekonomiskt utrymme

Besvarad **att** all administration sköts centralt

Avslag **att** skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän

Avslag **att** regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda

Besvarad **att** utveckla och utnyttja ny teknik

Bifall **att** utarbeta en strategi för en bred klubbutveckling

Besvarad **att** genomföra en total översyn av förbundets samlade tillgångar och fastigheter, och se över behovet i framtiden

Avslag **att** det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010

Avslag **att** förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att-satser

Avslag **att** i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

Motion nr 11

Angående förslaget Mera Livs

Från avdelning 2 Helsingborg

Vår verksamhet är uppbyggd på närhet och tillgänglighet vilket våra medlemmar uppskattar, vilket vi får höra på vårt uppsökande arbete.

På våra repskap är alla medlemmar välkomna att göra sin röst hörd, kallad eller ej.

Demokratin försvinner i det nya organisationsförslaget och det vill vi ej riskera. Centraliserad ledning och ökad demokrati är två oförenliga begrepp.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förslaget förkastas i sin helhet.

Motion nr 12

Kongressrapporten "Mer Livs" – förslag till ny organisation, angående regionala val

Från avdelning Botnia

I förbundets kongressrapport föreslås att alla demokratiska val, utom valet av kongressledamöter, förflyttas uppåt i organisationen till förbundsmötet och till kongressen. Detta anser vi vara opraktiskt och rent av olämpligt ur demokratisk synvinkel. Opraktiskt därför att det blir svårare för en nationell församling att anförskaffa sig kunskap och kännedom om regionalt nominerade personer som då är föreslagna till regionala förtroendeuppdrag.

Risken finns att valberedningen då egentligen blir en beslutande instans. Olämpligt därför att, då votering krävs, kommer ledamöterna tvingas välja bland alla nominerade i en sluten omröstning. Denna lista med nominerade kommer troligen att innehålla över hundra namn och flertalet kommer att vara okända för de flesta av ledamöterna. Vi menar att detta förfarande innebär ett klart merarbete och att det urholkar den demokratiska integriteten.

Vår uppfattning är att de förbundsmötesledamöter som, enligt förbundets förslag, skulle välja, nu istället agerar valberedning ute i sin egen region medan det demokratiska beslutet hamnar borde hos en instans mycket närmare medlemmen. Denna process ligger mer i linje med demokratiska tanke vi anser detta förbund ska ha.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** nomineringsmötet döps om till regionsmötet och att denna församling väljer alla regionalt förtroendevalda

Avslag **att** det verkställande utskottet i regionen fungerar som valberedning och samlar in nomineringar från klubbar och medlemmar på lämpligt sätt för sammanställning och presentation av ett slutligt förslag till regionsmötet.

Motion nr 13

Kongressrapporten "Mer Livs" – förslag till ny organisation, angående lokal facklig organisation

Från avdelning Botnia

I det liggande förslaget till kongressen så skulle klubbarna vara den lokala fackliga organisationen. Det anser vi vara en vacker tanke men tyvärr är det nog så att det är något av en utopi. Även om några klubbar är starka och nog skulle klara detta ansvar så är det långt ifrån alla som klarar detta. Givetvis så måste det vara ett av våra mål att alla klubbar små som stora, ska kunna klara av detta i framtiden. Verkligheten idag är förmodligen så att det bara är ett fåtal stora klubbar som man, med gott samvete, kan lägga detta ansvar på. Med stora klubbar menar vi dem med 500 medlemmar och en eller flera förtroendevalda som jobbar fackligt på heltid. Verkligheten för små klubbar på landsorten är en helt annan och därför anser vi inte att klubben ska vara den lokala fackliga organisationen. Vidare så tycker vi att ansvaret att indela i klubbar inte bör skötas centralt, utan detta ska skötas på regional nivå där det egentliga arbetet att bilda klubbar utförs.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** regionen ska vara den lokala fackliga organisationen

Avslag **att** regionmötet beslutar om klubbindelningen i regionen.

Motion nr 14

Ännu mera Livs

Från avdelning Syd, Malmö

Motion angående ny organisation för Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.

Kongressen 2005 beslutade att tillsätta en organisationsutredning med uppgiften att se över förbundets organisation och struktur. Detta för att förbundet i framtiden ska bli en organisation som på bästa sätt tillvaratar medlemmarnas intressen både i arbetslivet och i samhället i stort.

Motivet var en gemensam vilja till att göra en organisationsöversyn. Det kom till uttryck i flera motioner som tog upp organisatoriska frågor utifrån olika perspektiv. Några av frågorna som lyftes var samgående med annat/andra LO-förbund, fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsens respektive AUs sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter.

Med facit i hand ser vi att de frågor som låg till grund för organisationsutredningen inte speglar kongressrapporten som ligger till grund för en ny organisation.

Likväl så finns det en poäng att ta ett större grepp och samtidigt hitta en långsiktig lösning.

Dessutom har det efter riksdagsvalet 2006 tillkommit stora förändringar inom A-kassan vilket föranlett ytterligare påspädning av medlemstappet.

Detta har ökat trycket på en organisationsförändring. Vi kan ju i nuläget inte påverka dessa faktorer då det helt eller delvis ligger utanför vår kontroll men påverkar vår situation ganska markant.

Det dilemma vi står inför är att väga ekonomi mot demokrati och facklig verksamhet. En ekonomi i balans är ett krav, men samtidigt helt onödigt utan en god demokratisk verksamhet. Det vi nu står inför är att förändra vår verksamhet så att vi fortsatt kan vara ett eget förbund med god ekonomi parallellt som vi upprätthåller en verksamhet och en demokrati värdigt vårt fackliga arv.

Demokrati

För att få en bra medlemsnära fackförening så ska de fackliga frågorna avgöras och diskuteras lokalt/regionalt, samt att vi vill vara kvar som ett eget förbund.

Denna del av vår organisation anser vi vara en grundpelare i det fackliga tänkandet och engagemanget där verksamhet och organisation byggs upp från grunden. De grundläggande besluten ska tas där kärnverksamheten bedrivs. Att delta i regelbundet beslutsfattande är det som gör oss starka och som genererar engagemang och facklig verksamhet. Mötet mellan människor har varit och är en av de grundläggande pelarna i vår organisation.

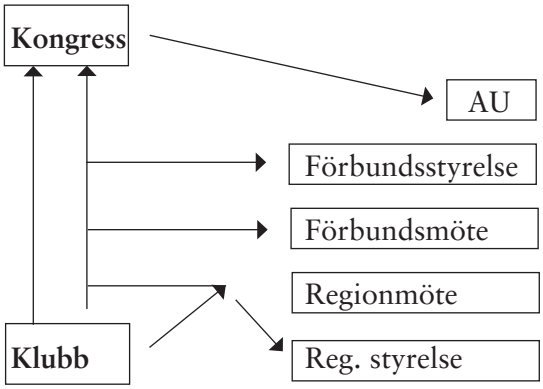
Vi föreslår en organisation som säkerställer de demokratiska värderingarna och där förbundet indelas i 5 regioner. Regionerna skulle se ut som följande:

Regioner:	**Nuvarande avdelningar:**
Norr	Botnia
Mitt	Bergslagen, 10
Öst	4, 9, 51
Väst	1, 11, 17
Syd	Syd, Sydöst, 2

För att skapa en långsiktighet ska arbetsplatsen och arbetsplatsklubben ha direkt inflytande i ett nytt förbunds beslutsprocess. Allt från vilken verksamhet som ska bedrivas till framtagandet av nya kollektivavtal.

För att säkerställa att mindre arbetsplatsers röster ska kunna göra sig hörda ska vi skapa ett nytt uppdrag, regionala förtroendevalda som skapar engagemang och även kan vara mentorer för ett antal arbetsplatser.

Vi föreslår en organisationsmodell enligt följande:



Regionen är den lokala fackliga organisationen som sedan delas in i klubbar.

För att upprätthålla och säkerställa en samordning av regionens val både gällande klubbarna och de klubblösa, samt aktiviteter anser vi det av största vikt att det finns en regionstyrelse.

Under ett verksamhetsår händer det ständigt något som kommer att kräva att vi som lokal/regional organisation ska ta ett snabbt beslut. Dessa beslut innebär ofta både personella och ekonomiska resurser, med organisationsutredningens förslag så kommer vi att bli en koloss på lerfötter eftersom vi inte kan vara handlingskraftiga genom att ta ett snabbt beslut. Därför är det av största vikt att vi skapar en regionstyrelse.

För att organisationen ska kunna verka och vara den flexibla organisationen måste det finnas en ekonomi i regionen, och denna ska administreras av regionstyrelsen. Samtidigt är det av största vikt att stärka upp hela förbundets ekonomi, detta görs genom att samla in alla ekonomiska medel som finns i avdelningar. Därefter ska det göras en fördelning till varje region.

Struktur

Om vi skulle starta ett nytt fackförbund idag, hade vi mycket noggrant funderat på varför och för vem fackföreningen är till för. Att skapa resurserna där medlemmarna är, är en självklarhet. Vilket i sig innebär att i ett nybygge skapa en central facklig organisation som

vi har idag inte ligger i tiden. Den resurs, både personellt och ekonomiskt som vi kan frigöra utifrån dagens centrala delorganisation, ska utnyttjas ute i hela landet där vi har våra medlemmar.

En centralisering genom att skapa 5 regioner torde med nuvarande lokalt anställda ombudsmän, medverka till att det blir längre avstånd mellan medlemmen och förbundet. För att säkerställa och utnyttja den samlade kompetens vi har i vår organisation ska alla anställda ombudsmän samlas i 5 ombudsmannalag. På detta sätt utvecklar vi ett arbetssätt där det endast finns en ombudsmannakår att arbeta i en helhet. Detta arbetssätt ska syfta till att alla på sikt hanterar en central förhandling, att vem som helst av våra ombudsmän kan ta vilken som helst arbetsuppgift.

Förbundsledning kommer på detta sätt att kunna inrymmas på något mindre kontor, där all administration och a-kassehantering sköts. En del av demokratiska möten såsom, förbundsstyrelse, kassastyrelse kan även genomföras via videoteknik.

I varje region upprättas IT-lösningar som medverkar till utnyttjandet av ny teknik, återspeglas i hela förbundet.

Vid skapandet av en ny organisation är det via den lokala klubben som den enskilda medlemmen kan känna närhet och förtroende till fackföreningen och de förtroendevalda. Det är i första hand på arbetsplatsen nyttoprövningen görs kring det fackliga resultatet och innehållet i medlemskapet. Det är här vi ska säkra långsiktigheten. Det ska i samband med beslutet om en ny organisation, även beslutas om en riktad utbildningsinsats för att stärka upp och samtidigt medverkar till att fler klubbar skapas.

Verksamhet

Vi är ett förbund, och vi ska samla våra gemensamma krafter på bästa sätt. Vi ska precisera konkreta mål och verksamhetsplaner för all verksamhet, vi ska följa upp och lära av resultaten. Målen ska styra den verkställande organisationen. Vi samlar mål och planer i en gemensam målstyrd verksamhetsplan. På så sätt utvecklar vi ständigt verksamheten. Utgångspunkten för verksamheten är arbetsplatserna.

Förbundet via regionstyrelsen direktkommunicerar med arbetsplatserna.

5 geografiska verksamhetsregioner skapas för att fungera som ett nav i genomförandet av aktiviteterna som finns i den gemensamma verksamhetsplanen.

I varje region finns en regionstyrelse bestående av ledamöter valda av klubbarna i regionen, ombudsmännen i regionen är adjungerade. Regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda.

Själva grundförutsättningen för genomförandet av vår uppgift är att vi har gott om engagerade och kunniga förtroendevalda runt om i landet. Vi anser att så är fallet i dagsläget men för att detta även ska gälla framtiden måste rekryteringen av förtroendevalda vara lika bra eller bättre än den är i dag.

En viktig aspekt är att klubbarna och arbetsplatserna behöver en regional demokratisk organisation att ha stöd ifrån. Detta ger en närhet och genom den demokratiska organisationen även ett ömsesidigt förtroende. Det ger också möjligheter till att knyta kontakter med andra förtroendevalda.

I övrigt när det gäller genomförandet av verksamheten anammas de tankegångar som presenteras i kongressrapporten.

Ekonomi

Ekonomin är ju den enskilt största anledningen till behovet av omorganisering. Det är ju en fråga om vilken verksamhet som är bäst för våra medlemmar. Men man får inte bortse från den demokratiska grunden i vårt förbund. Att centralisera kapitalet är bra då vi får en helt annan kontroll och insyn i förbundets resurser. En central ekonomihantering är också att föredra då det sparar pengar administrativt. Det frigör också resurser från ombudsmännens arbetsuppgifter.

Man bör också göra en översyn av avdelningarnas och förbundets övriga tillgångar (ex. fastigheter) och se över behovet i framtiden.

För att bedriva verksamhet i regionerna ska det varje år beslutas om vilka ekonomiska medel som verksamheten behöver och som regionerna förfogar över.

Sammanfattning

Att behålla ett mellanled mellan klubbar och förbund anser vi vara nödvändigt ur alla aspekter. Detta led samlar in både personer (förtroendevalda) och åsikter (demokratiska frågor) för utveckling och vidarebefordran upp i organisationen. Denna process anser vi vara central för den fackliga rörelsen och önskar bygga en ny organisation runt denna grundprincip.

All ekonomihantering centraliseras. Förbundet övertar nuvarande avdelningars ingångna avtal och ekonomiska åtaganden. Regionen har i frågor, som inte regleras i den centrala verksamhetsplanen, ett eget ekonomiskt utrymme. Regionen har egen ekonomi baserad på medlemsantalet i regionen. Eftersom all verksamhet inte kan regleras i den centrala verksamhetsplanen behövs ekonomiska medel som regionen förfogar över.

Om kongressen beslutar att avdelningarna ska upplösas anser vi inte det realistiskt att bryta avdelningarnas verksamhet mitt i ett verksamhetsår. Det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010.

I övriga delar gällande kongressrapporten än det som är upptaget här anser vi att kongressen beviljar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det skapas regionstyrelser i varje region

Avslag **att** all ekonomi i förbundet samlas centralt, samt att det skapas en fördelningsnyckel där varje region får ett årligt ekonomiskt utrymme

Besvarad **att** all administration sköts centralt

Avslag **att** skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän

Avslag **att** ombudsmännen adjungeras till regionstyrelsen

Avslag **att** regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda

Besvarad **att** utveckla och utnyttja ny teknik

Bifall **att** utarbeta en strategi för en bred klubbutveckling

Besvarad **att** genomföra en total översyn av förbundets samlade tillgångar och fastigheter, och se över behovet i framtiden

Avslag **att** det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010

Avslag **att** förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att-satser

Avslag **att** i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

Motion nr 15

Ännu mera Livs

Från avdelning Sydöst, Kristianstad

Motion angående ny organisation för Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.

Kongressen 2005 beslutade att tillsätta en organisationsutredning med uppgiften att se över förbundets organisation och struktur. Detta för att förbundet i framtiden ska bli en organisation som på bästa sätt tillvaratar medlemmarnas intressen både i arbetslivet och i samhället i stort.

Motivet var en gemensam vilja till att göra en organisationsöversyn. Det kom till uttryck i flera motioner som tog upp organisatoriska frågor utifrån olika perspektiv. Några av frågorna som lyftes var samgående med annat/andra LO-förbund, fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsens respektive AUs sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter.

Med facit i hand ser vi att de frågor som låg till grund för organisationsutredningen inte speglar kongressrapporten som ligger till grund för en ny organisation.

Likväl så finns det en poäng att ta ett större grepp och samtidigt hitta en långsiktig lösning.

Dessutom har det efter riksdagsvalet 2006 tillkommit stora förändringar inom A-kassan vilket föranlett ytterligare påspädning av medlemstappet.

Detta har ökat trycket på en organisationsförändring. Vi kan ju i nuläget inte påverka dessa faktorer då det helt eller delvis ligger utanför vår kontroll men påverkar vår situation ganska markant.

Det dilemma vi står inför är att väga ekonomi mot demokrati och facklig verksamhet. En ekonomi i balans är ett krav, men samtidigt helt onödigt utan en god demokratisk verksamhet. Det vi nu

står inför är att förändra vår verksamhet så att vi fortsatt kan vara ett eget förbund med god ekonomi parallellt som vi upprätthåller en verksamhet och en demokrati värdigt vårt fackliga arv.

Demokrati

För att få en bra medlemsnära fackförening så ska de fackliga frågorna avgöras och diskuteras lokalt/regionalt, samt att vi vill vara kvar som ett eget förbund.

Denna del av vår organisation anser vi vara en grundpelare i det fackliga tänkandet och engagemanget där verksamhet och organisation byggs upp från grunden. De grundläggande besluten ska tas där kärnverksamheten bedrivs. Att delta i regelbundet beslutsfattande är det som gör oss starka och som genererar engagemang och facklig verksamhet. Mötet mellan människor har varit och är en av de grundläggande pelarna i vår organisation.

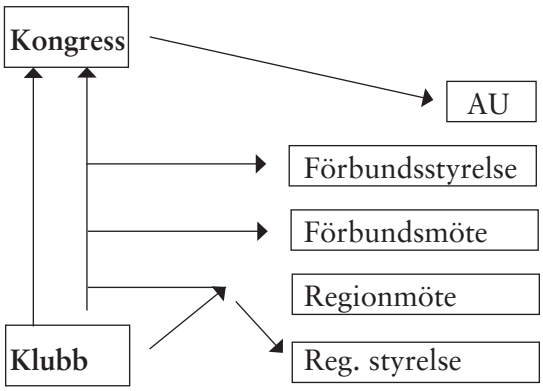
Vi föreslår en organisation som säkerställer de demokratiska värderingarna och där förbundet indelas i 5 regioner. Regionerna skulle se ut som följande:

Regioner:	**Nuvarande avdelningar:**
Norr	Botnia
Mitt	Bergslagen, 10
Öst	4, 9, 51
Väst	1, 11, 17
Syd	Syd, Sydöst, 2

För att skapa en långsiktighet ska arbetsplatsen och arbetsplatsklubben ha direkt inflytande i ett nytt förbunds beslutsprocess. Allt från vilken verksamhet som ska bedrivas till framtagandet av nya kollektivavtal.

För att säkerställa att mindre arbetsplatsers röster ska kunna göra sig hörda ska vi skapa ett nytt uppdrag, regionala förtroendevalda som skapar engagemang och även kan vara mentorer för ett antal arbetsplatser.

Vi föreslår en organisationsmodell enligt följande:



Regionen är den lokala fackliga organisationen som sedan delas in i klubbar.

För att upprätthålla och säkerställa en samordning av regionens val både gällande klubbarna och de klubblösa, samt aktiviteter anser vi det av största vikt att det finns en regionstyrelse.

Under ett verksamhetsår händer det ständigt något som kommer att kräva att vi som lokal/regional organisation ska ta ett snabbt beslut. Dessa beslut innebär ofta både personella och ekonomiska resurser, med organisationsutredningens förslag så kommer vi att bli en koloss på lerfötter eftersom vi inte kan vara handlingskraftiga genom att ta ett snabbt beslut. Därför är det av största vikt att vi skapar en regionstyrelse.

För att organisationen ska kunna verka och vara den flexibla organisationen måste det finnas en ekonomi i regionen, och denna ska administreras av regionstyrelsen. Samtidigt är det av största vikt att stärka upp hela förbundets ekonomi, detta görs genom att samla in alla ekonomiska medel som finns i avdelningar. Därefter ska det göras en fördelning till varje region.

Struktur

Om vi skulle starta ett nytt fackförbund idag, hade vi mycket noggrant funderat på varför och för vem fackföreningen är till för. Att skapa resurserna där medlemmarna är, är en självklarhet. Vilket i sig innebär att i ett nybygge skapa en central facklig organisation som

vi har idag inte ligger i tiden. Den resurs, både personellt och ekonomiskt som vi kan frigöra utifrån dagens centrala delorganisation, ska utnyttjas ute i hela landet där vi har våra medlemmar.

En centralisering genom att skapa 5 regioner torde med nuvarande lokalt anställda ombudsmän, medverka till att det blir längre avstånd mellan medlemmen och förbundet. För att säkerställa och utnyttja den samlade kompetens vi har i vår organisation ska alla anställda ombudsmän samlas i 5 ombudsmannalag. På detta sätt utvecklar vi ett arbetssätt där det endast finns en ombudsmannakår att arbeta i en helhet. Detta arbetssätt ska syfta till att alla på sikt hanterar en central förhandling, att vem som helst av våra ombudsmän kan ta vilken som helst arbetsuppgift.

Förbundsledning kommer på detta sätt att kunna inrymmas på något mindre kontor, där all administration och a-kassehantering sköts. En del av demokratiska möten såsom, förbundsstyrelse, kassastyrelse kan även genomföras via videoteknik.

I varje region upprättas IT-lösningar som medverkar till utnyttjandet av ny teknik, återspeglas i hela förbundet.

Vid skapandet av en ny organisation är det via den lokala klubben som den enskilda medlemmen kan känna närhet och förtroende till fackföreningen och de förtroendevalda. Det är i första hand på arbetsplatsen nyttoprövningen görs kring det fackliga resultatet och innehållet i medlemskapet. Det är här vi ska säkra långsiktigheten. Det ska i samband med beslutet om en ny organisation, även beslutas om en riktad utbildningsinsats för att stärka upp och samtidigt medverkar till att fler klubbar skapas.

Verksamhet

Vi är ett förbund, och vi ska samla våra gemensamma krafter på bästa sätt. Vi ska precisera konkreta mål och verksamhetsplaner för all verksamhet, vi ska följa upp och lära av resultaten. Målen ska styra den verkställande organisationen. Vi samlar mål och planer i en gemensam målstyrd verksamhetsplan. På så sätt utvecklar vi ständigt verksamheten. Utgångspunkten för verksamheten är arbetsplatserna.

Förbundet via regionstyrelsen direktkommunicerar med arbetsplatserna.

5 geografiska verksamhetsregioner skapas för att fungera som ett nav i genomförandet av aktiviteterna som finns i den gemensamma verksamhetsplanen.

I varje region finns en regionstyrelse bestående av ledamöter valda av klubbarna i regionen, ombudsmännen i regionen är adjungerade vid behov. Regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda.

Själva grundförutsättningen för genomförandet av vår uppgift är att vi har gott om engagerade och kunniga förtroendevalda runt om i landet. Vi anser att så är fallet i dagsläget men för att detta även ska gälla framtiden måste rekryteringen av förtroendevalda vara lika bra eller bättre än den är i dag.

En viktig aspekt är att klubbarna och arbetsplatserna behöver en regional demokratisk organisation att ha stöd ifrån. Detta ger en närhet och genom den demokratiska organisationen även ett ömsesidigt förtroende. Det ger också möjligheter till att knyta kontakter med andra förtroendevalda.

I övrigt när det gäller genomförandet av verksamheten anammas de tankegångar som presenteras i kongressrapporten.

Ekonomi

Ekonomin är ju den enskilt största anledningen till behovet av omorganisering. Det är ju en fråga om vilken verksamhet som är bäst för våra medlemmar. Men man får inte bortse från den demokratiska grunden i vårt förbund. Att centralisera kapitalet är bra då vi får en helt annan kontroll och insyn i förbundets resurser. En central ekonomihantering är också att föredra då det sparar pengar administrativt. Det frigör också resurser från ombudsmännens arbetsuppgifter.

För att bedriva verksamhet i regionerna ska det varje år beslutas om vilka ekonomiska medel som verksamheten behöver och som regionerna förfogar över. Man kan t.ex använda sig av Kommunal i Skånes system där som det ser ut idag. Kommunal i Skåne har 65 000 medlemmar och ca 30 sektioner.

Varje sektion erhåller från avdelningen 53:- per medlem samt ett verksamhetsbidrag på 53 000:- per medlem och år. De mindre sektionerna får dessutom ett extra verksamhetsbidrag på 8 000:-. Varje sektion har ett konto på avdelningen, och man har heller inte några revisorer i sektionerna. Ett sådant eller liknande system hade passat bra i de framtida regionerna

Sammanfattning

Att behålla ett mellanled mellan klubbar och förbund anser vi vara nödvändigt ur alla aspekter. Detta led samlar in både personer (förtroendevalda) och åsikter (demokratiska frågor) för utveckling och vidarebefordran upp i organisationen. Denna process anser vi vara central för den fackliga rörelsen och önskar bygga en ny organisation runt denna grundprincip.

All ekonomihantering centraliseras. Förbundet övertar nuvarande avdelningars ingångna avtal och ekonomiska åtaganden. Regionen har i frågor, som inte regleras i den centrala verksamhetsplanen, ett eget ekonomiskt utrymme. Regionen har egen ekonomi baserad på medlemsantalet i regionen. Eftersom all verksamhet inte kan regleras i den centrala verksamhetsplanen behövs ekonomiska medel som regionen förfogar över.

Om kongressen beslutar att avdelningarna ska upplösas anser vi inte det realistiskt att bryta avdelningarnas verksamhet mitt i ett verksamhetsår. Det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010.

I övriga delar gällande kongressrapporten än det som är upptaget här anser vi att kongressen beviljar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det skapas regionstyrelser i varje region

Avslag **att** all ekonomi i förbundet samlas centralt, samt att det skapas en fördelningsnyckel där varje region får ett årligt ekonomiskt utrymme

Besvarad **att** all administration sköts centralt

Avslag **att** skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän

Avslag **att** regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda

Besvarad **att** utveckla och utnyttja ny teknik

Bifall **att** utarbeta en strategi för en bred klubbutveckling

Avslag **att** det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010

Avslag **att** förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att satser

Avslag **att** i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

Motion nr 16

Det fackliga medlemskapet

Från 490819-0202 Frances Tuuloskorpi, avd 4

Ortsklubbar behövs!

Denna motion bygger på erfarenhet av verksamhet för arbetslösa samt medlemmar på små arbetsplatser inom Livs avd 4.

Facket är inte endast en serviceorganisation, det skiljer oss från exempelvis Jobb & Liv där man kan betala för juridisk hjälp och rådgivning men inte har varken de rättigheter, möjligheter och egna ansvar som finns i en demokratisk organisation.

Att medlemmen har ansvar för organisationen, inte bara genom att betala för sig, utan även genom att se till att den egna organisationen fungerar, genom egna insatser, val, demokratiska beslut etc. är absolut grundläggande i fackföreningsrörelsen. När detta fungerar väl så är det också en demokratisk skolning som når oss där vi befinner oss på jobbet.

Visst är och har facket för unga arbetare alltid varit en väg till medvetenhet om demokratins och det egna engagemangets vikt. Sitt inte bara där och gnäll, kom på mötet, var med och bestäm!

Också för t.ex. våra arbetskamrater från länder utan demokratisk tradition är facket på jobbet ett viktigt sätt att få erfarenhet av de demokratiska processerna. Det är viktigt att det inte bara den egna etniska organisationen, församlingen etc. som vi har ansvar för utan också den organisation som är vår gemensamma, över alla andra gränser, på jobbet.

Den demokratiska organisationen måste vara levande för alla medlemmar.

Ortsklubbars möjligheter

När det gäller småarbetsplatserna säger våra erfarenheter att träffar där man kan möta arbetare från andra småarbetsplatser, kan vara mycket bra. Att få lyssna och diskutera vad som händer hos andra på jobbet ger en mycket bättre bild av rättigheter och möjligheter, än om man bara får prata med någon när man själv har problem.

Ofta inser deltagarna först i samtal med andra i liknande situation, att de till exempel har blivit felbehandlade på jobbet och att problem går att göra något åt. Detta kan också vara vägen till att förstå meningen med att ha en egen arbetsplatsklubb.

Det bör vara en uppgift för ortsklubbarna att uppmuntra till och stödja bildandet av egna arbetsplatsklubbar på alla arbetsplatser där det är möjligt.

En skillnad mellan en ortsklubb och en arbetsplatsklubb är att de valda företrädarna inte kan gå in på ”andras” arbetsplatser hur som helst och hjälpa till. Det är därför viktigt att ortsklubbarna har ett nära samarbete med de regionala skyddsombuden.

RSO kan informera om kommande ortsklubbsträffar då de besöker arbetsplatser, och omvänt kan de följa upp vad som kommit fram på ett ortsklubbsmöte. Många mindre problem kan lösas genom rådgivning till medlemmarna. Givetvis måste våra ombudsmän träda in när det behövs. Fakta som inhämtas av ortsklubben kan spara tid för ombudsmännen.

Arbetslösa medlemmar

Idag är arbetslivet sådant att tidsbegränsade anställningar är något ”normalt”. Det gäller inte för bara ungdomar, utan alla som är arbetssökande idag är i samma situation. Alla får räkna med att vandra in och ut mellan jobben. Tidsbegränsade anställningar varvas med arbetslöshetsperioder.

Facket måste ta detta på allvar. Om vi struntar i det, så blir det ännu mer lockande för arbetsgivaren att använda osäkra anställningar, därför att det försvagar inte bara de enskilda arbetarna utan

också det fackliga nätverket!

Det är viktigt att det fackliga medlemskapet och ansvaret hålls aktivt även i de arbetslösa perioderna. I stället för att vara facklösa perioder skulle de kunna vara uppladdningsperioder då man förutsätts vara fackligt aktiv, delta i utbildningar etc.

Det är mycket viktigt att de arbetslösa är medvetna om sina rättigheter. Det kan gälla till exempel när AF anvisar arbete eller praktik. Och det gäller att man vet vad man har rätt till när man kommer till en ny arbetsgivare. Lönedumpning sker vid anställningstillfället, inte senare!

Viktigt är också att arbetslösa vet att de inte är ensamma om sina problem, att de har ansvar för att ta tag i problemen och att de kan agera kollektivt. I den verksamhet som vi haft inom Livs avd 4, så har vi flera gånger märkt att arbetslösas egna problem behöver och kan hanteras på ett kollektivt = fackligt sätt.

Det är samma sak här som med de arbetande på små arbetsplatser: Det räcker inte att man kan be om hjälp när man vet att man behöver det. Om man inte får information och kan utbyta erfarenheter med andra i samma situation, så vet man ofta inte ens att man blivit felbehandlad eller att en viss situation är ett gemensamt problem och inte bara min egen individuella knipa.

Vi ska inte heller glömma bort, att alla arbetslösa livsmedlemmar före arbetslösheten har arbetat på en livs-arbetsplats. De har ofta erfarenhet av problem på jobbet och hur de har lösts, och av hur en aktiv fackklubb fungerar. Om man väljer att låta arbetslösa delta i de ortsklubbar där även medlemmar från småarbetsplatser finns med, så är de arbetslösa till stor nytta, tack vare sina tidigare erfarenheter.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressen beslutar att orts- och eller branschklubbar för medlemmar utan arbetsplatsklubb ska finnas i organisationen

Avslag **att** en av orts/branschklubbarnas uppgifter ska vara att verka för att arbetsplatsklubbar bildas på alla arbetsplatser där det är möjligt, och att ge stöd till små arbetsplatsklubbar

Avslag **att** Livs medlemmar även under arbetslöshetsperioder ska ha medlems rättigheter och skyldigheter och vara organiserade i ortsklubbar.

Motion nr 17

Angående den nya organisationen

Från avdelning 11 Halmstad

I den nya organisationen kommer ortsklubbar att försvinna i våra stadgar.

För att inte försvaga de demokratiska beslutsprocesserna inom förbundet för en stor andel medlemmar och för att inte ta bort möjligheten för medlemmar som på sin arbetsplats inte är tillräckligt många, eller i dagsläget för svaga, för att bilda arbetsplatsklubb, att gå samman i en ortsklubb och nå samma status som de på en arbetsplatsklubb i förbundet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** ortsklubbar finns kvar i våra stadgar

Avslag **att** förbundet verkar för att sådana bildas där behov finns.

Motion nr 18

Val av valberedning

Från avdelning Bergslagen

I förbundets förslag till ny organisation föreslås att valberedningen ska bestå av 5 ledamöter ur förbundsmötet, valda på kongressen. Dessa ska sedan hantera nomineringar till regionalt förtroendevalda, LO-distrikten, m.m.

Vi anser att det viktigaste måste vara att valberedningen har god kännedom om lämpliga kandidater lokalt ute i regionerna. Inte huruvida de sitter i förbundsmötet eller ej.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det inte ställs krav på att ordinarie ledamöter eller suppleanter i valberedningen måste ingå i förbundsmötet.

Motion nr 19

Angående regionsgränser i förslaget till ny organisation

Från avdelning 4 Stockholm

I förslaget till ny organisation så finns det fem nya regioner, det står inte exakt var gränserna mellan dessa regioner går, och vi antar att de gamla avdelningsgränserna är tänkta att användas. I avdelning 4 har vi erfarenhet av att våra avdelningsgränser inte sammanfaller med LO-distriktens, och detta medför många onödiga administrativa problem, och dessutom att vissa delar av avdelningen glöms bort när det gäller bl.a. tvärfackligt och fackligt/politiskt samarbete.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** gränserna mellan de nya regionerna sammanfaller med LO-distriktens gränser.

Motion nr 20

Angående regionsgränser i förslaget till ny organisation

Från avdelning 9 Linköping

I förslaget till ny organisation finns det fem nya regioner. Det står inte exakt var gränserna mellan dessa regioner går, så vi antar att de gamla avdelningsgränserna är tänkta att användas. I avdelning 9 har vi erfarenhet av att vår avdelningsgräns inte sammanfaller med LO-distriktens. Detta medför många onödiga administrativa problem och att vissa delar av avdelningen glöms bort när det gäller bl.a. tvärfackligt och fackligt/politiskt samarbete.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** gränserna mellan de nya regionerna sammanfaller med LO-distriktens gränser så långt detta är möjligt.

Motion nr 21

Verkställande organisation

Från avdelning 4 Stockholm

Efter att ha läst kongressrapporten Mer Livs så antar vi att den nya beslutsorganisationen kommer att stadgeregleras. Vidare står det på några ställen att nomineringsmötet ska stadgeregleras. Dessutom är det så att i skrivande stund så håller dom nya stadgarna på att utarbetas. Varför denna motion kan te sig onödig den dag vi är framme vid vår kongress. Men vi vill ändå ha ett klart förtydligande när det gäller den nya verkställande organisationen eftersom det inte går att utläsa i kongressrapporten Mer Livs att den delen ska regleras i stadgarna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** den nya verkställande organisationen ska stadgeregleras enligt den utformningen som finns i kongressrapporten.

Motion nr 22

Gotland egen region

Från avdelning 51 Gotland

Den nya föreslagna organisationen i förbundet ser många som lösningen på flera problem. För Gotlands del är det inte samma förhållande. Avdelningen på Gotland ingår idag i en Samorganisation som har gjord att den föreslagna lösningen påverkar fler. Om gotlänningarna istället ska ingå i en fastlandsregion blir resor dyra, t.ex. har Handels nya avdelning kostnad för repskap som nästan motsvarar kostnaden för att bedriva verksamheten på Gotland. Samorganisationen utgör också mycket av grunden i LO Gotlands arbete och vidare samarbeten inom LO pågår och kommer i så fall att försvinna. Idag så gör vi våra Livsutbildningar lokalt som vi sedan kan ta in andra fackförbund i vår utbildning vilket gör att Livs syns mer.

Vi föreslår att kongressen besluta

Avslag **att** Gotland ska ges möjlighet att fortsätta arbetet i Samorganisationen

Avslag **att** verksamhetsbidrag ska ges för verksamhet på Gotland

Avslag **att** man lokalt och centralt ska arbeta vidare med att göra en lösning för Gotland.

Motion nr 23

Behåll avdelningarna

Från avdelning 51 Gotland

Avdelningen är i många fall kittet i den lokala verksamheten. Mister vi avdelningen kommer det att bli väldigt svårt att verka lokalt och Livs identitet lokalt existerar inte längre. Vi anser att nuvarande organisation ska bestå med anledning av att:

- Vårt inflytande i LO och partiet kommer att minska när vi inte finns lokalt. Det kommer förmodligen även att uppstå fler tillfällen då vi missar möten och då nya informationsflöden ska skapas. Know how ändras inte så enkelt.
- Avdelningen är ett forum för diskussioner mellan arbetsplatser och hur vi lokalt ska arbeta med näringspolitik, studier, arbetsmiljö, försäkringar osv. Det försvinner och det finns kvar så länge våra nuvarande förtroendevalda är kvar på uppdraget.
- Lokal verksamhet innebär närhet och identitet. Flyttar vi bort det finns inte Livs avdelning 51 längre och livsmedlemmarna på Gotland ser att identiteten flyttar längre bort Vi värva medlemmar och nya förtroendevalda mycket utifrån kunskap om arbetsplatsen som nu kommer att ges mindre tid.

Att skapa nya organisationer som föreslås för att organisera den nya verksamheten kommer att kräva nya resurser och det kommer att bli mer och längre resor. Det blir då mindre tid till besök på arbetsplatserna. Det innebär en fördyring som inte är medräknad.

Vårt förslag är att avdelningarna består och att samverkan får sökas lokalt. Avdelning 51 har gjort stora förändringar 2006 och 2007

där vi effektiviserar verksamheten. Det innebar att 2007 års verksamhet balanserades men det krävs ytterligare arbete för att 2008 ska balanseras. Så här måste verksamhet efter verksamhet arbeta för att verksamheten ska gå ihop. Skulle vi lägga ner avdelningar så bryter vi mönster som är uppbyggda under lång tid och som inte återskapas när det väl tagits bort och personer byts ut.

Vi kan inte se hur verksamheten ska kunna skötas mer ekonomiskt effektivt än idag. Ska avdelningen ingå i en region så blir det mycket tid som går till resor som även kostar mer än nuvarande verksamhet kostar.

Organisationsförändringen ger oss inte den ekonomiska lösningen vilket talar för att den inte ska genomföras då ytterligare försämrad ekonomi inte kan inte uteslutas när avdelningarna försvinner.

Vi föreslår att kongressen besluta

Avslag **att** avslå förbundsstyrelsens förslag om den nya organisationen.

Motion nr 24

Angående filialer i en ny organisation

Från avdelning Syd, Malmö

I en ny organisation där tanken är att det ska finnas fem regioner strategiskt placerade ute i landet. Ett problem med detta är de möten vi ofta hamnar i med medlemmar som har klubb men framför allt medlemmar som är klubblösa, det kan handla om ifyllnad och hjälp med arbetsskador, försäkringsfrågor, hjälp med att överklaga beslut från de olika myndigheterna etc. som idag sker uppe på avdelningsenheterna. Eftersom avdelningarna i en ny organisation upphör är det av största vikt att filialer i regionerna upprättas så våra medlemmar faktiskt kan få den hjälp de behöver och betalar för. När det handlar om medlemsnytta kan väl inte tanken vara att medlemmarna ska resa land och rike runt för att få den hjälp de behöver.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** filialer geografiskt placerade ute i de tänkta regionerna förverkligas och upprättas

Besvarad **att** detta planeras och struktureras upp innan avvecklingen av avdelningarna träder i kraft.

Motion nr 25

Angående verksamhetsansvariga i en ny organisation

Från 680613-3994 Benny Kolnby, avdelning Syd

I en ny organisation där förtroendeuppdraget är och blir en viktig del för hela organisationen. Ansvariga för de olika verksamhetsområdena i regionerna inom arbetsmiljö, studier, näringspolitik, facklig politik etc ska skötas av de förtroendevalda som i sin ansvarsroll blir sammankallande för respektive verksamhetsområde. De som blir förtroendevalda att ansvara för de olika verksamhetsområdena ska även delta vid regionernas (VU) verkställandeutskott. För att säkerställa den demokratiska processen genom att välja förtroendevalda till dessa roller och inte anställda inom förbundet kräver vi:

Jag föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** ansvariga för de olika verksamhetsområdena i regionen ska vara ett förtroendeuppdrag

Avslag **att** de som är ansvariga för verksamhetsområden i regionen deltar vid regionens verkställandeutskott (VU).

Motion nr 26

Angående förtroendevalda

Från avdelning 2 Helsingborg

Klubbarnas förtroendevalda har svårt att ta ledigt trots förtroendemannalag och studieledighetslag.

Med den arbetsbelastning som finns på klubbarna och svårigheten att ta facklig tid, blir det inte lättare med förbundets förslag till ny organisation, att arbeta fackligt utanför sin egen arbetsplats.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det görs en fullständig konsekvensanalys av hela omorganisationen.

Motion nr 27

Uppföljning av organisationsutredningen

Från avdelning Bergslagen

Vi vill börja med att säga att vi är positivt inställda till huvuddragen i den organisationsförändring som förbundsstyrelsen föreslår.

I en så betydande förändringsprocess uppstår däremot alltid situationer eller problem man inte haft i åtanke eller kunnat förutspå. Vissa saker växer successivt fram, andra kan man ana redan från början. Exempelvis bör vi se över den exakta gränsdragningen mellan regionerna. Kanske vi, i möjligaste mån, borde följa LO-distriktens gränser?

Vi anser att det vid en så stor förändring som nu föreslås måste en uppföljning genomföras. Detta för att snabbt kunna upptäcka problem i den nya organisationen vilka eventuellt kräver att vi vidtar snabba åtgärder. Allt för att lyckas med målet en livs levande fackförening.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att utse en arbetsgrupp vilken, under kongressperioden, har till uppdrag att utvärdera konse-

kvenserna av organisationsförändringen. Arbetsgruppen ska fortlöpande avrapportera sitt arbete till förbundsmötet.

Motion nr 28

Kongressrapporten "Mer Livs" – förslag till ny organisation, motion angående regionalt ekonomiskt utrymme

Från avdelning Botnia

En centraliserad ekonomi och ekonomihantering är en riktigt bra organisationsförändring som både sparar pengar och tid. Farhågor har vi dock om att handlingsfriheten kommer att påverkas. Det händer ju ibland att saker sker som kräver snabb och bestämd handling.

Åtgärderna som behövs kan ju ibland vara av den naturen att de inte finns i förbundets verksamhetsplan och budget. Vi tycker att det kan vara rimligt att regionerna har någon form av manöverutrymme vad det gäller, ekonomiska insatser. Det handlar inte på något sätt om ekonomihantering eller egentliga pengar utan om handlingsfrihet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** regionen ska ha personal med slutattesträtt för vissa ekonomiska utgifter.

Motion nr 29

Angående centralisering av ekonomi

Från avdelning Syd, Malmö

Förståelsen för centralisering av förbundets ekonomi helt och hållet är obegriplig. Att förbundet vill styra upp ekonomin är väl bra, men en fullständig centralisering ser vi som väldigt odemokratiskt. Demokrati och ekonomi hör ihop. Vilket inflytande och vilken påverkansmöjlighet får regionerna i den föreslagna organisationen? När all ekonomi kommer att styras från förbundskontoret (toppstyrning).

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet gör en jämn fördelning på en viss summa pengar av avdelningarnas samlade ekonomi utifrån antalet medlemmar i de tänkta fem regionerna

Avslag **att** regionerna har egen budget för de pengar som fördelas ut till regionerna.

Motion nr 30

Angående klubbarnas ekonomi

Från avdelning Sydöst, Kristianstad

Om den föreslagna organisationen blir ett faktum kommer arbetsplatsklubben vara den lokala fackliga organisationen. Förbundet kommer att kommunicera direkt mot arbetsplatserna genom bland annat meddelande och cirkulär.

Klubben ska vara kontaktlänken mellan medlemmarna och förbundet. Klubben ska i samråd med den lokala ombudsmannen förbereda och handlägga frågor om löner och arbetsförhållanden på arbetsplatsen.

Klubbordföranden ska medverka på verksamhetsträffar för att diskutera arbetsplatsfrågor, aktuell förbundsverksamhet, långsiktig verksamhetsplan, avtalsfrågor, organisationsfrågor och näringspolitisk verksamhet. Arbetsplatsklubbarna ska välja kongressombud, LO-fack, styrelse och valberedning.

Egentligen så blir inte förändringarna så stora i förhållande till vad klubbarna har haft för arbetsuppgifter i nuvarande organisation. Om Gud har varit god och vi har levat i den bästa av världar så skulle alla arbetsplatsklubbar fungera på detta sätt. Nu vet vi att verkligheten inte alltid överensstämmer med teorin. Många klubbar har inte den verksamhet som krävs för att ha statusen som en arbetsplatsklubb. Andra klubbar har en bra verksamhet med engagerade medlemmar.

I den nya organisationen blir arbetsplatsklubben lokal facklig organisation. Arbetsplatsklubben ska planera den egna verksamheten, genomföra verksamhet och skriva verksamhetsberättelser. Förutom

att bedriva verksamhet utöver arbetsförhållanden och förhandlingar på arbetsplatsen krävs också att det finns en verksamhet för att medvetandegöra medlemmarna i ideologiska frågor, och politik. Andra arbetsuppgifter är medlemsvärvning, mötesverksamhet och aktiviteter för att förmedla det fackliga budskapet. Klubbar som har verksamhet och som kräver ekonomiska resurser har i dag fått pengar från förbundsavdelningarna.

I den nya organisationen finns inte dessa ekonomiska möjligheter beskrivna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** klubbar har möjlighet att äska pengar till verksamhet och aktiviteter som klubben anser sig ha behov av

Avslag **att** klubbarna lämnar verksamhetsplaner där kostnaderna för årets aktiviteter specificeras

Avslag **att** verksamhetsberättelsen verifierar de kostnader klubben har haft.

Motion nr 31

Angående klubbsupport

Från avdelning 4 Stockholm

I den nya organisationen får klubbarna ett större ansvar. Alla vet att alla klubbar inte fungerar på ett tillfredställande sätt. Vi vet av erfarenhet att klubbarna behöver stöd med allt från inloggning på hemsidan till lönekartläggning.

Det naturliga stödet är naturligtvis ombudsmännen, men som komplettering vill vi införa något som vi kallar klubbsupport. I varje "klubbsupports team" ska det finnas studieombud, regional försäkringsrådgivare och regionalt skyddsombud. Dock kan det behövas andra förtroendevalda med spetskompetens (tex lönekartläggning), som knyts till gruppen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** inom varje region ska det finnas klubbsupport som kan hjälpa till så att varje klubb kan optimera sin verksamhet.

Motion nr 32

Arbetsplatsverksamhet

Från avdelning 51 Gotland

Verksamheten föreslås ska ligga i en gemensam verksamhetsplan i förbundet. Det gör att de som finner mandat kan styra vilken verksamhet som ska göras. Varje klubb behöver en minsta mötesfrekvens och en lägsta utbildningsnivå för att kunna bibehålla en facklig grund. Det finns inga garantier för att denna lägsta garanti uppfylls därför måste en lägsta nivå fastställas eller att regioner ges en minsta mötesnivå och lägsta utbildningsnivå.

Vi förslår att kongressen besluta

Besvarad **att** fastställa en lägsta nivå på möten på varje klubb och att ekonomiskt finansiera den

Besvarad **att** fastställa en lägsta nivå på utbildning som förbundet garanterar för varje klubb eller arbetsplats utan klubb och att ekonomi finansiera den.

Motion nr 33

Angående klubbutveckling

Från avdelning Syd, Malmö

Medlemmarna och klubben är förbundets bästa resurser och redskap. För att medlemmarna ska upptäcka klubben som resurs och redskap krävs för det första en påtaglig närvaro av klubben (eller annan facklig representant) i medlemmarnas dagliga liv.

För det andra att medlemmarna på allvar har förstått att och hur de genom egen aktivitet i klubbarbetet kan förändra sin egen tillvaro. Inte minst den på arbetsplatsen, men även i en vidare mening.

Och då i synnerhet det lokala perspektivet.

För den redan invigde är det aldrig svårt att förstå innebörd, avsikt och mening med en facklig verksamhet. Men för den oinvigde kan det vara helt främmande och obegripligt. Den som aldrig varit medlem i en förening förstår givetvis inte föreningens drivkrafter och dynamik, den insikten kommer med upplysning och goda exempel. Vilket betyder att klubbens absolut grundläggande pedagogiska uppgift är att tydliggöra meningen och möjligheterna med det fackliga medlemskapet i princip och med en aktiv användning av detta medlemskap.

En klok klubb tar inte den kunskapen för given utan förstår att tolka ett lågt intresse för fackligt arbete, rent av fackligt medlemskap, som en kunskapsbrist som det är fullt möjligt att avhjälpa! Information och upplysning är således klubbens grundläggande uppgift.

För att skapa en kontinuitet i den fackliga verksamheten kommer det att ställas stora krav på klubbarbetet i vårt förbund. Klubben kommer att vara den drivande fackliga kraften, och vara den nära kontinuiteten till medlemmarna. För att skapa en bra klubbverksamhet är det viktigt att kunskap finns om, förhandlingskunskap, föreningskunskap, ledarskapsinsikt, insikt i organisationen, lag och avtal, samt kunskapen om det fackliga löftet. I en ny framtida organisation kommer det att ställas stora krav på klubben och klubbarbetet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** skapa en strategi för att se till att det startar en klubbutveckling

Bifall **att** skapa en strategi för en kompetensutveckling på bred nivå för klubbstyrelserna

Bifall **att** skapa en strategi för att säkra återväxten

Avslag **att** dessa åtgärder ska vara klara att implementera i vårt förbund den 1/1 2010.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 1–33 angående förslaget till ny organisation

På grund av mängden motioner kring förslaget till ny organisation delas motionsutlåtandet upp i flera delar.

AVVECKLING ELLER SAMGÅENDE MED ANNAT LO-FÖRBUND

I motion 1 föreslår motionären

att avslå kongressrapporten "Mer Livs" i sin helhet.

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att till nästa kongress lägga fram förslag på hur Livsmedelsarbetareförbundet skall avvecklas.

I motion 2 föreslår motionären

att utreda ett samgående med ett annat förbund innan man tar ett beslut om en ny organisation.

I motion 3 föreslår motionären

att möjliggöra för samverkan inom LO och förbunden lokalt

att föra diskussioner med andra lämpliga förbund om att bilda ett nytt större förbund

att se på möjligheterna att kunna ingå i ett annat LO-förbund.

I motion 4 och 5 föreslår motionärerna

att Svenska Livsmedelsarbetareförbundet genast upptar diskussioner om ett samgående med ett eller flera LO-förbund.

att som målsättning, inom kongressperioden skapa förutsättningar för ett samgående med ett eller flera LO-förbund.

att Svenska Livsmedelsarbetareförbundet skapar en handlingsplan för detta arbete.

att fortlöpande informera förbundets representantskap om hur arbetet fortskrider.

Utredningens uppdrag

Till kongressen 2005 fanns ett antal motioner som på olika sätt berörde organisatoriska frågor. Några av frågorna som lyftes var samgående med annat eller andra LO-förbund, fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsens respektive AUs sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter. Det som kongressen beslutade var att tillsätta en organisationsutredning för hela förbundets organisation och verksamhet och att presentera slutsatser och förslag på kongressen 2009. Tilläggsyrkandet att utredningen även skulle utreda ett samgående med ett eller flera förbund i Sverige avslogs.

Det har alltså inte varit en uppgift för organisationsutredningen att utreda ett samgående med något annat LO-förbund. Frågan berörs i rapporten då några avdelningar har lyft samgående i remissvaren. Utredningen har fokuserat på Livs nuvarande organisation och hur vi, av egen kraft, kan förändra organisationen – både för att fortsätta vara en stark fackförening och för att stärka den ytterligare.

Samgående – har storleken någon betydelse?

Samgående är kanske den mest prövade åtgärden att göra när medlemsantalen krymper. Flera LO-förbund har under de senaste åren valt att gå samman med varandra. Andra förbund har prövat, men valt att finnas kvar som egna förbund, eftersom förutsättningarna, målen och behoven är och ser olika ut.

Det finns tyvärr ingen naturlag som säger att en sammanslagning automatiskt leder till en bättre och starkare fackförening sett utifrån ett medlemsperspektiv. Fackföreningens roll och uppgift är mycket mer komplex än att enbart medlemsantalet avgör vår förmåga. Givetvis är det viktigt med en hög organisationsgrad och i den bemärkelsen många medlemmar. Men organisationsgraden på en arbetsplats med få anställda är lika viktig för de medlemmarna som finns just där. Så numerären, alltså antalet medlemmar är i sig inte avgörande för om fackföreningen är stark eller inte. Om det hade varit så, så

skulle inte fackföreningsrörelsen växt fram på basis av många olika fackförbund utan av ett enda. Andra saker har istället haft större betydelse. Det handlar om förmågan att leva upp till den grundläggande fackliga idén om att vi inte ska konkurrera med varandra genom sämre löner. Det i sin tur handlar både om vår förmåga att organisera medlemmar, men givetvis också vår förmåga att teckna och upprätthålla starka kollektivavtal.

Det är där det finns konkurrerande verksamheter som det är viktigt att inte arbetsgivaren kan spela ut anställda mot varandra. Det handlar om konkurrensen inom branscher och det är naturligtvis ingen slump att vi tidigt insåg vikten av nationella avtal för de olika branscherna inom vårt förbund.

Det handlar också om förmågan att kunna mobilisera, att medlemmarna ska ha inflytande och känna delaktighet i sin förening. Det handlar om förmågan att se och känna till medlemmarnas vardag. Det handlar också om möjligheter till samtal, tillgång till information och utbildning för hela organisationen.

Ett samgående med ett eller flera andra LO-förbund måste prövas mot medlemsnyttan. Medlemsnyttan handlar om hur organisationen kan ta tillvara medlemmarnas intressen. Att teckna kollektivavtal, uppnå löneutveckling och förbättring av anställningsvillkoren för medlemmarna. Att solidariskt se till så att medlemmarna har ett bra försäkringsskydd. Att vara en fackförening för medlemmarna som inbjuder till delaktighet och påverkan. Att erbjuda medlemsnytta till en rimlig medlemsavgift.

En sammanslagning styrs delvis av LOs organisationsplan. Där är Livs ett av industriförbunden och ska, om det är aktuellt med sammanslagning, gå ihop med ett annat industriförbund.

Prövningen av en sammanslagning måste göras gentemot medlemsnyttan och det föranleder en rad frågor och svar som också framgår av rapporten.

Skulle det bli bättre för Livs medlemmar när det gäller kollektivavtal, löneutveckling eller förbättringar av anställningsvillkoren?
Idag samarbetar förbundet med övriga industriförbund inom ramen för Facken inom industrin. Det är ett bra samarbete, som är etablerat sedan flera år tillbaka. I det samarbetet tydliggörs arbetsvillkor och löner för Livs medlemmar när förbundet driver medlemmarnas frågor. Skulle medlemmarna istället tillhöra IF Metall utgör Livs ca 10 procent av medlemskåren i ett betydligt större förbund. Inte heller i en sammanslagning med något eller några av de övriga industriförbunden skulle livsmedelsarbetarnas villkor prioriteras eller synliggöras på samma sätt som det gör idag då vi är ett eget förbund. Risken är snarare motsatt, att det skulle ske i mindre utsträckning.

Skulle Livs medlemmar omfattas av ett bredare försäkringsskydd vid en sammanslagning?
Idag har Livs LO-paketet och en inkomstförsäkring. Det har inte IF Metalls medlemmar. En sammanslagning med IF Metall innebär att Livs medlemmar skulle få ett urholkat försäkringsskydd utan att för den skull få en lägre medlemsavgift. Försäkringslösningar har naturligtvis en bättre förutsättning om kollektivet som ska omfattas är så stort som möjligt. Då är en gemensam lösning för alla LO-förbund ett bättre alternativ. Det är också slutsatsen som många förbund gör och en av de bärande tankarna med LO-paketet. Det lyckas tyvärr inte alltid då vissa förbund gör andra prioriteringar.

Skulle Livs medlemmar få ett större inflytande och en bättre delaktighet i fackföreningen?
Grundorganisationen för industriförbunden är arbetsplatsklubben precis som hos Livs. Det lokala inflytandet för medlemmar på en arbetsplatsklubb skulle vid en sammanslagning vara i stort sett oförändrat.

På det regionala planet ser industriförbunden lite olika ut då det i Pappers fall är de stora arbetsplatser som bär den regiona-

la verksamheten. Ser vi till en sammanslagning med IF Metall så skulle livsmedelsarbetarna utgöra en betydlig mindre del i varje IF Metalls avdelning och på sätt få ett mindre inflytande och en mindre delaktighet i den totala verksamheten.

Givet är också att en så stor organisation som IF Metalls kräver en annan organisering av arbetet. Där blir uppdelning av ansvar mer delad och specialiserad. Med betydligt fler anställda följer också fler chefer med ansvar för personal och verksamhet. Det innebär längre beslutsprocesser och kanske i vissa fall svårigheter att se helheter eller hålla ihop organisationsdelarna. Det är en av de stora vinsterna med att inte vara för stora. Förbundet har ett brett utvecklat nätverk av förtroendevalda och anställda där många känner varandra oavsett var i organisationen de är.

Skulle Livs medlemmar få en lägre avgift?
Ser vi till medlemsavgiften bland industriförbunden så finns det tyvärr ingen automatik i att ju fler medlemmar ett förbund har desto lägre är avgiften. IF Metall har ungefär samma avgiftsnivå som Livs. Systemet är ett delat system där avgiften är procentbaserad med både golv och tak. Livs medlemmar skulle generellt sätt inte få en lägre avgift vid en sammanslagning.

De förändringar som Livs genomfört avseende centraliseringen av a-kassa och av avdelningarnas administration har gett ett utrymme att förstärka medlemskapets värde med ett bredare försäkringsskydd och förmodligen också medverkat till att avgifterna inte höjts mer än vad som gjorts. IF Metall har inte genomfört några sådana förändringar. De fortsätter att hantera såväl a-kassa som administration i avdelningarna. Det är en betydligt dyrare lösning som inte alltid genererar en större tillgänglighet eller ger en bättre medlemsservice än det vi kan leverera.

Finns det en framtid för livsmedelsindustrin och jobben?
Det är givetvis svårt att göra långsiktiga prognoser alldeles oavsett vad som avses. I en tid med lågkonjunktur och ökad

arbetslöshet är det lätt att tappa framtidstro. Livsmedelsindustrin har genomgått och kommer att fortsätta att genomgå en omvandling där rationaliseringar är en förutsättning. Det innebär stora förändringar för dem som berörs inte minst med nuvarande borgerliga alliansregerings försämringar av trygghetssystemen.

Långsiktigt för livsmedelsbranschen och jobben är det ändå nödvändigt med en konkurrenskraftig industri. Parallellt med omvandlingen sker trots allt en del nyetableringar. Alla blir inte på kort tid bemanningsmässigt stora, som exempelvis Hilton Foods i Västerås, men det är ändå en indikation på branschens framtid.

Livsmedelssektorn är Sveriges fjärde största industri och betyder mycket för jobb och tillväxt. Det har till och med regeringen insett som också har en vision om att Sverige ska bli det nya matlandet i Europa. Målet är att skapa en långsiktigt hållbar utveckling av livsmedelssektorn som bidrar till ökad sysselsättning och fler företag i hela Sverige. Det är positivt för oss som förbund att det görs insatser inom våra branscher och att samhället ser livsmedelssektorn som en tillgång för att skapa tillväxt. Här kan vi bidra med våra unika branschkunskaper genom att delta i opinionsbildningen för en, ur flera aspekter, hållbar livsmedelsproduktion.

Kan vi vara en framgångsrik fackförening i framtiden?
Ja, det kan vi!

Förbundsstyrelsens förslag till en ny organisation är i sig ett uttryck för en framtidstro. En tro på både livsmedelsindustrin och den egna organisationens framtid. Det handlar inte om konstgjord andning utan en klar uppfattning om att förbundet har förmågan och resurserna att fortsätta vara en fackförening för livsmedelsarbetarna. En fackförening med stor förmåga att tillvarata medlemmarnas intressen.

En framgångsrik facklig organisation behöver inte och kommer inte att vara detsamma som en medlemsmässigt stor organisation. En framgångsrik organisation är den som lyssnar

på sina medlemmar och som till och med kan förutse strömningar och förflyttningar i medlemskåren och där medlemmarna känner igen organisationens mål som sina egna mål. En framgångsrik organisation samarbetar både politiskt och tvärfackligt. En framgångsrik organisation är den som klarar att uppfylla medlemmarnas behov oavsett om medlemsantalet för tillfället ökar eller minskar.

BESLUTSORGANISATION

I motion 6 föreslår motionären
att kongressen utser en lokal/regionombudsman att bistå förbundets valberedning.

I motion 7 föreslår motionären
att dessa grundtankar ska fungera som riktlinjer för valberedningen i sitt arbete att formulera förslag till kongressen.

I motion 8 föreslår motionären
att varje län får minst ett ombud i förbundsmötet,
att regionerna får i uppgift och att detta villkoras i valberedningens arbete.

I motion 9 föreslår motionären
att vardera region tilldelas ett grundmandat i förbundsstyrelsen och att detta skrivs i förbundets nya stadgar.

I motion 10 föreslår motionären
att det skapas regionstyrelser i varje region
att regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda
att förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att-satser
att i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

I motion 11 föreslår motionären
att förslaget förkastas i sin helhet

I motion 12 föreslår motionären
att nomineringsmötet döps om till regionmötet och att denna församling väljer alla regionalt förtroendevalda,
att det verkställande utskottet i regionen fungerar som valberedning och samlar in nomineringar från klubbar och medlemmar på lämpligt sätt för sammanställning och presentation av ett slutgiltigt förslag till regionmötet.

I motion 13 föreslår motionären
att regionen ska vara den lokala fackliga organisationen,
att regionmötet beslutar om klubbindelning i regionen.

I motion 14 föreslår motionären
att det skapas regionstyrelser i varje region
att ombudsmännen adjungeras till regionstyrelserna
att regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda
att förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att-satser
att i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

I motion 15 föreslår motionären
att det skapas regionstyrelser i varje region
att regionens klubbar väljer regionala förtroendevalda
att förbundets stadgar regleras utifrån ovanstående att-satser
att i övriga delar godkänna förbundsstyrelsens förslag gällande en ny organisation.

I motion 16 föreslår motionären
att ortsklubbar finns kvar i våra stadgar,
att förbundet verkar för att sådana bildas där behov finns.

I motion 17 föreslår motionären
att kongressen beslutar att orts- och branschklubbar för medlemmar utan arbetsplatsklubb skall finnas i organisationen,
att en av orts/branschklubbarnas uppgifter skall vara att verka

för att arbetsplatsklubbar bildas på alla arbetsplatser där det är möjligt, och att ge stöd till små arbetsplatsklubbar,

att Livs medlemmar även under arbetslöshetsperioder skall ha medlemsrättigheter och skyldigheter och vara organiserade i ortsklubbar.

I motion 18 föreslår motionären

att det inte ställs krav på att ordinarie ledamöter eller suppleanter i valberedningen måste ingå i förbundsmötet

Valberedning

När det gäller motion 18 tror förbundsstyrelsen till skillnad från motionären att det finns en stor finess med att valberedningen hämtar en del av sin bärighet i förbundsmötet. Utan att bli alldeles för klichéaktig finns det ett tydligt ”katten på råttan” resonemang i argumentationslinjen. Valberedningen väljs av kongressen. Kongressen fattar principiella långsiktiga beslut av framtidsinriktad karaktär. Kongressen väljer förbundsstyrelse, ledamöter till förbundsmötet, revisorer, samt valberedning inför hela kongressperioden.

Förbundsmötet väljer regionala förtroendevalda, utövar kontroll över förbundsstyrelsens arbete under kongressperioden, fattar beslut om avgiftens storlek, budget och verksamhetsplan etc. Förbundsmötet utgörs av regionernas verkställande utskott. Det verkställande utskottet har till uppgift att samordna verksamheten inom sin region. Det verkställande utskottet deltar också på verksamhetsträffarna i regionen.

Verksamhetsträffarna i regionen identifierar medlemmarnas behov på arbetsplatserna inom regionen, samt genomför nomineringsmöten inför förbundsmötet.

Det finns således en naturlig koppling mellan beslutsorganisationen, den verkställande organisationen och förbundets verksamhet lokalt, regionalt och centralt. I detta arbete finns det också en väldigt tydlig roll för den kongressvalda valberedningen.

För att valberedningen ska göra ett så genomarbetat och

genomtänkt arbete som möjligt behöver de finnas och delta i beslutsorganisationen och verksamheten.

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens uppfattning i motion 12. Styrelsens sammansättning ska naturligtvis spegla förbundet som helhet.

Med en genomtänkt nomineringsprocess och ett grundligt arbete inför valprocesserna kommer vi att få många duktiga, kompetenta och kunniga förtroendevalda både i beslutsorganisationen och i den verkställande organisationen, lokalt, regionalt och centralt.

Förbundsstyrelsen utgår från att det redan idag, i de befintliga valberedningarna, förs olika former av resonemang för att få till stånd en bra sammansättning både i våra styrelser, men också till de olika förtroendeuppdragen. Inför kongressen hamnar vi i ett lite unikt läge. Vi kommer att välja en valberedning på traditionellt vis som har till uppgift att bereda de stadgeenliga valen under kongressen.

Skulle förbundsstyrelsens förslag till ny organisation vinna majoritet kommer kongressen att välja ytterligare en valberedning. Denna kommer att verka under hela nästkommande kongressperiod i enlighet med styrelsens förslag till ny organisation och nya stadgar.

Oavsett vilken av dessa två valberedningar vi tar sikte på, kommer ett av de första uppdragen således att bli att inom sig formulera vilka kriterier, kännetecken och sammansättning den nya förbundsstyrelsen och de andra fackliga uppdragen ska ha för att hitta den absolut bästa balansen mellan kunskap, kompetens, erfarenhet, bakgrund, ursprung, kön, ålder, bransch och eller geografisk placering etc.

Vidare är förbundsstyrelsens principiella inställning att valberedningen endast ska bestå av förtroendevalda. Det är inte demokratiskt försvarbart att en anställd lokalombudsman ska delta i valberedningens arbete eftersom det finns en knivskarp linje mellan att vara vald och fatta beslut och att vara anställd och ha till uppgift att utföra de demokratiskt fattade besluten.

Det kan heller inte vara rimligt att valberedningen, som har sin förankring i alla förbundets regioner, som också ska ha sin blick över hela förbundets verksamhetsområde, endast ska ha en lokalombudsman från en av regionerna.

För att vara konsekvent i motionärens resonemang borde kongressen i så fall välja en lokalombudsman från varje region.

Vårt förbund är inte i behov att anställda ombudsmän agerar överrockar åt förtroendevalda. Speciellt inte över en kongressvald valberedning. Däremot finns det en stor poäng att valberedningen kontinuerligt orienterar sig ut bland alla fackligt aktiva. Både anställda ombudsmän och förtroendevalda, runt om i regionerna, på olika nivåer inom våra olika verksamhetsområden för att få en så bred bild som möjligt av behov, förutsättningar och resurser.

Förbundsmötet

När det gäller motion 8 har frågan om Sveriges olika län eller länsindelning aldrig varit aktuell i förbundsstyrelsens förslag. Varken i beslutsorganisationen eller i den verkställande organisationen.

Förbundsstyrelsen delar heller inte motionärens farhåga om koncernfackens dominans, eftersom koncernfacken som organisation inte kommer att ha ett formellt inflytande i förslaget till ny organisation. Denna organisatoriska gräddfil har heller inte vunnit något stöd i utredningen. Samtidigt blir det nog svårt att förbise de ca 85 procenten av förbundets medlemmar som arbetar i stora livsmedelsföretag. Dessa företag ingår i sin tur i större koncerner som ofta har ett internationellt kapital och ägande i grunden.

Vi kommer troligtvis att få många fackligt aktiva från förbundets olika koncerner, detta ser heller inte förbundsstyrelsen som ett problem. Tvärtom, dessa kommer att spegla de företagsstrukturer och villkor som många livsmedelsarbetare har sin vardag i.

I förslaget kommer regionerna att ha ett antal mandat i för-

bundsmötet. Detta mandat utgår från medlemsantalet i regionen. Regionen har i sin interna nomineringsprocess inför de olika valen möjlighet att utse ledamöter som anses bäst lämpade att företräda medlemmarna på bästa möjliga sätt.

Slutligen kan förbundsstyrelsen beklaga att motionärens andra att-sats troligtvis är ofullständig. Av naturliga skäl kan därför inga slutsatser dras då helheten och motionens intention inte framgår.

Förbundsstyrelsen

I motion 9 delar förbundsstyrelsen motionärens grundsyn att styrelsen ska ha en god blick och en bra bild över verksamheten i hela landet.

Däremot delar förbundsstyrelsen inte motionärens förslag att förbundsstyrelsen ska bestå av en representant från varje region. Kvalitén på styrelsens arbete handlar som tur är inte om vilken landsände man råkar vara bosatt och verka i.

Det finns egentligen bara två skäl till varför motionen inte bör vinna gehör på kongressen.

Det är inte regionerna som har mandat i förbundsstyrelsen. Det är kongressen som väljer förbundsstyrelse och det är förbundsstyrelsen som leder förbundet under kongressperioden, oavsett hur organisationsstrukturen ser ut.

Om man skulle utgå från motionärens intentioner skulle en sådan sammansättning kunna leda till att regionföreträdaren i förbundsstyrelsen representerar sin region i stället för alla förbundets medlemmar. Det skulle vara ytterst olämpligt då man som förbundsstyrelse måste se till förbundets helhet inför den mångfald av beslut den har att handlägga.

Det andra skälet som talar mot motionen, är att fem av styrelseledamöterna hämtar sin legitimitet från regionen de företräder. De andra tre ledamöterna måste i så fall hämta sin legitimitet på andra grunder, annars blir det en ytterst märklig diskussion. Det kan inte vara rimligt att bygga en komplett styrelse, med en bred bas och hög kompetens utifrån två olika kriterier, en geografisk och en som bygger på andra kriterier.

För att komma ifrån denna form av oönskade resonemang bör valberedningen och kongressen utgå från betydligt fler kriterier än vilken region man kommer ifrån inför valen av förbundsstyrelseledamöter.

Två beslutsnivåer

Enligt förbundsstyrelsens förslag finns det endast två beslutsnivåer, lokalt där beslut fattas i klubbstyrelsen och/eller på klubbmötet och centralt där beslut fattas av förbundsstyrelsen och/eller förbundsmötet. Genom att decentralisera vissa uppgifter till arbetsplatsklubbarna kommer också statusen på klubbarna öka. Andra uppgifter kommer att centraliseras och då också handläggas av förbundsstyrelsen.

Frågan om klubbarnas förmåga eller oförmåga att hantera den fackliga verksamheten har varit föremål för diskussioner historiskt sett och kommer med all sannolikhet att vara det i framtiden också. Vår gemensamma uppgift måste vara att stödja klubbarnas arbete genom en rak kommunikation, stort förtroende, ansvar, handlingsutrymme, rådgivning och adekvat utbildning.

Med lokalavdelningens upphörande kommer det formella beslutet om klubbens bildande och frågan om klubbens förhandlingsmandat beslutas av förbundsstyrelsen. Men den praktiska handläggningen kring dessa frågor kommer att delegeras till de lokala ombudsmännen. Det kommer således att likna dagens delegationsordning med den skillnaden att det är förbundsstyrelsen i stället för avdelningsstyrelsen som fattar det formella beslutet.

Förslaget till ny organisation vilar på några avgörande och viktiga grundläggande delar. Nämligen att vi, genom att samla ihop alla förbundets resurser i en gemensam administration, kapitalförvaltning, ekonomi, förtroendemannaorganisation och verksamhetsplan skapar förutsättning för att, oavsett svängningar i medlemsutvecklingen, skapa ett starkt och handlingskraftigt förbund för framtiden.

Börjar vi ändra i de grundläggande förutsättningarna i för-

slaget till ny organisation och skapa nya formella beslutsnivåer förändrar vi inte organisationen utan bibehåller i stort det vi har idag med lite större avdelningar.

Förbundsstyrelsens förslag innehåller därför inte några formella regionstyrelser eller regionmöten med beslutanderätt.

De motionärer som framför argumentet att det innebär en mer trögrörlig organisation har inte konkret beskrivit vad som skulle ta längre tid. Förbundsstyrelsen har möte i ungefär samma utsträckning som nuvarande avdelningsstyrelser. Förbundsledningen likaså.

I förslaget är det förbundsstyrelsen som, utifrån kongressbeslut och regionala verksamhetsträffar, formulerar en gemensam verksamhetsplan som förbundsmötet sedan fattar beslut om.

Samtidigt som förbundsmötet tar beslut om verksamheten tas också beslut om den budget som ska gälla under verksamhetsåret. Förbundsmötet fattar också beslut om vilka och hur många förtroendevalda som ska genomföra verksamheten genom att välja dessa.

Principen blir då att de som fattar beslut om verksamhet och budget också måste välja de personer som ska genomföra verksamheten. Förfogar den demokratiska församlingen över valen och verksamheten måste den också förfoga över ekonomin. Likaså om den demokratiska församlingen förfogar över ekonomin, då måste den också förfoga över verksamheten. Annars måste man ställa sig den retoriska frågan på vem och var ansvaret vilar för de gemensamma arbetsuppgifterna.

Resultatet av motionärens förslag blir att de regionala uppdragen väljs av nomineringsmötet samtidigt förfogar förbundsmötet över ekonomi och verksamhet. Det innebär att den som väljer en kamrat för ett uppdrag inte vare sig förfogar över vad den ska göra eller kan besluta om hur mycket pengar som ska finnas för verksamheten.

Förutom den planerade verksamheten uppstår givetvis situationer som kräver snabba beslut och ny aktivitet som inte kunnat förutses. Det sker idag i avdelningarna, men givetvis även på förbundsnivå. I rollen som ombudsman ingår både

att ha ansvar och att ha befogenheter. Det är och måste vara viktigt, att då situationer uppstår som kräver snabba åtgärder, ha en ombudsmannakår som har förtroende och resurser att handla aktivt utan att alltid behöva ha ett formellt beslut först. Det är och måste vara en naturlig del av ombudsmannarollen att ha en handlingsfrihet som utgår från ansvar och befogenheter.

Arbetsplatser utan klubb

När det gäller ortsklubbarnas vara eller icke vara har förbundsstyrelsen i sitt förslag till ny organisation tagit ett helt nytt grepp. Både när det gäller inflytande och facklig närvaro för medlemmar utan arbetsplatsklubb.

I förslaget finns det till skillnad mot i dag ett formellt inflytande till förbundets högst beslutande organ, kongressen. Varje region har att utse ett antal ombud till kongressen. Antal ombud bygger på antalet medlemmar som inte befinner sig på en arbetsplatsklubb inom regionen. Detta är ett stort demokratiskt framsteg för organisationen.

En annan fördel för medlemmar utan arbetsplatsklubb i en ny organisation är rätten att delta i valen till kongressombuden. Genom förbundets direktinformation till medlemmarna har dessa möjligheter att påverka sina företrädare.

Vidare kommer uppdraget som arbetsplatsombud att stadgeregleras. Detta gör också att statusen på uppdraget och rollen som arbetsplatsombud ökar i framtiden. Detta kommer i sin tur att öka inflytandet över den verksamhet som ska prioriteras och bedrivas i regionen.

I förbundsstyrelsens förslag till ny organisation ska viljan och förutsättningarna att bilda nya arbetsplatsklubbar sättas i fokus. Utgångspunkten är att medlemmarna på arbetsplatsen ska känna en drivkraft i att bilda klubb.

Det är på arbetsplatsen villkoren i vardagen finns och beslutas om. Frågor som lönesystem, bemanning, arbetstider, enskilda medlems- och försäkringsfrågor etc. Dessa centrala frågor i medlemmens vardag kan inte förflyttas från arbetsplatsen

till den konstruktion som motionären hänsyftar till. Att bilda en ortsklubb är därför inte lösningen på livsmedelsarbetarens villkor i vardagen.

Hade ortsklubben haft en tydlig roll och funktion i människors vardag och för att öka inflytandet och förbättra villkoren, hade vi som förbund haft många aktiva ortsklubbar runt om i landet. Så är inte fallet, det är precis tvärtom, ortsklubben har i vårt förbund många gånger behandlats och betraktats som en pappersprodukt utan legitimitet.

Utan tydligt syfte och med ett svagt uttalat medlemsbehov har ortsklubben varit stadgereglerad utan att egentligen ha varit ett medlemskrav eller uppfyllt ett behov. Denna ortsklubbskonstruktion bör vi en gång för alla göra upp med.

I förbundsstyrelsens förslag till en verkställande organisation kommer information, kommunikation och den medlemsnära verksamheten att stå i fokus. Utgångspunkten måste vara att organisera livsmedelsarbetarna, teckna kollektivavtal och bilda arbetsplatsklubbar. Förutom detta ska vi som organisation kunna garantera tillgänglighet och service för alla medlemmar. Alla arbetsplatser utan klubb ska i en ny organisation få regelbundna besök av både ombudsmän och regionala förtroendevalda. Dessa kommer i sina olika roller, som regionala skyddsombud, försäkringsrådgivare, studieuppsökare att informera, diskutera, rekrytera, bistå, ge service, rådgöra och föra fackliga och politiska samtal med medlemmarna.

De ska vara bollplank och resurser till arbetet att bilda fler klubbar, genomföra avtalskontroller, rekrytera fler medlemmar och öka antalet förtroendevalda. Det är en del av den verkställande organisationens uppgifter, detta arbete ska vi ta ansvar för tillsammans. Därför ska vi med tydliga målsättningar, arbetsplatsförankrad verksamhet, stark ekonomi och gemensamma resurser fokusera som ett förbund som tar sikte på framtidens utmaningar.

VERKSTÄLLANDE ORGANISATION

I motion 10 föreslår motionären
att skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän
att utveckla och utnyttja ny teknik.

I motion 14 föreslår motionären
att skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän
att utveckla och utnyttja ny teknik.

I motion 15 föreslår motionären
att skapa ombudsmannalag med alla i dag anställda ombudsmän
att utveckla och utnyttja ny teknik.

I motion 19 föreslår motionären
att gränserna mellan de nya regionerna sammanfaller med LO-distriktens gränser.

I motion 20 föreslår motionären
att gränserna mellan de nya regionerna sammanfaller med LO-distriktens gränser så långt detta är möjligt.

I motion 21 föreslår motionären
att den nya verkställande organisationen skall stadgeregleras enligt den utformningen som finns i kongressrapporten.

I motion 22 föreslår motionären
att Gotland ska ges möjlighet att fortsätta arbetet i samorganisationen,
att verksamhetsbidrag ska ges för verksamheten på Gotland,
att man lokalt och centralt ska arbeta vidare med att göra en lösning för Gotland.

I motion 23 föreslår motionären

att avslå förbundsstyrelsens förslag till den nya organisationen.

I motion 24 föreslår motionären

att filialer geografiskt placerade ute i de tänkta regionerna förverkligas och upprättas,

att detta planeras och struktureras upp innan avvecklingen av avdelningarna träder i kraft.

I motion 25 föreslår motionären

att ansvariga för de olika verksamhetsområdena i regionen ska vara ett förtroendeuppdrag,

att de som är ansvariga för verksamhetsområden i regionen deltar vid regionens verkställande utskott.

Verksamhetsplaneringsprocess

Verksamhetsplaneringen i en ny organisation utgår från kongressbesluten och det behov som finns i respektive region. Medlemmarnas vardag och arbetsvillkor är en given och naturlig utgångspunkt då behov av fackligt arbete diskuteras. De föreslagna verksamhetsträffarna kommer att redogöra för vilka behov och vilka prioriteringar som måste göras. Därefter sammanställer det verkställande utskottet regionens förslag till verksamhet och budget.

Därefter behandlar förbundsstyrelsen samtliga regioners planer och tillsammans med den centrala nivån sammanställs en verksamhetsplan för hela förbundet som slutligen antas av förbundsmötet.

Vid samma tillfälle genomför varje region nomineringar inför de val som ska ske på förbundsmötet. På så vis finns en bra helhetsbild över verksamhet och behov av förtroendevalda inom respektive region. Sammansättningen på nomineringsmötet ger också en bra förutsättning till en bred kunskap om engagerade medlemmar och förtroendevalda.

Regionala verkställande utskott

I förbundsstyrelsens förslag till ny organisation kommer det fackliga förtroendeuppdraget att ha en fortsatt betydelsefull roll. Liksom idag behövs det många förtroendevalda som på olika sätt och i olika forum driver, diskuterar och utvecklar medlemmarnas krav och villkor utifrån de idéer och uppgifter vi har som organisation.

Som förslaget visar kommer de allra flesta uppdrag att väljas i den demokratiska organisationen. Detta gäller såväl för arbetsplatsverksamheten som för de centralt och regionalt förtroendevalda. Alla som kan och vill kommer att behövas i vårt förbund som förtroendevalda också i framtiden.

Förbundsstyrelsen menar att de som väljs till förbundsmötesledamöter och som genom en tydlig stadgereglering utgör ett verkställande utskott i regionen i allra högsta grad är förtroendevalda. Detta utskott har bland annat rollen att vara den sammanhållande länken inom regionen och har till uppgift att samordna regionens verksamhet. Det kommer att, precis som flera motionärer efterlyser, säkerställa och upprätthålla aktiviteter riktade mot klubbar och arbetsplatser.

Det är också det verkställande utskottet som inom sig fördelar ansvaret för de olika verksamhetsområdena och deltar således direkt och konkret i det fackliga arbetet.

Det verkställande utskottet utgör, tillsammans med lokalombudsmännens kontinuitet och kännedom om regionens förutsättningar, en bra kombination av stabilitet och balans mellan de förtroendevalda och de anställda ombudsmännens olika roller och uppgifter inom regionen.

Regional tvärfacklig verksamhet

När det gäller Gotland och förutsättningarna där delar inte förbundsstyrelsen resonemanget i motion 22. Skälet är att Gotlandsmodellen och samorganisationen förutsätter att det finns en avdelning på Gotland. I förbundsstyrelsens förslag till ny organisation kommer avdelningarna som juridiska personer att upphöra och därmed faller också samorganisationen som modell.

Däremot finns det ingen anledning till att inte samverka med de andra förbundsavdelningarna och arbetsplatsklubbarna på Gotland. Den samverkan kan med fördel ske genom LO och ABF när det gäller gemensamma insatser kring utbildnings- och konferensverksamheten. Men också när det gäller näringspolitiska och facklig politiska frågor på Gotland.

Om kongressen fattar beslut i enlighet med förbundsstyrelsens förslag kommer avdelningarna att upphöra. Mot bakgrund av ett sådant beslut faller även motionärens tanke med ett centralt verksamhetsbidrag till Gotland. Verksamhetsbidraget förutsätter som sagts tidigare, att det finns en avdelning.

Förbundsstyrelsen gör bedömningen att de klubbar, arbetsplatser och medlemmar som finns på Gotland kommer att ges ett naturligt inflytande inom region Öst och den verksamheten som kommer att bedrivas inom regionen.

Stadgereglerad verkställande organisation

I motion 21 har förbundsstyrelsen, likt motionären, dragit samma slutsatser gällande den verkställande organisationen. För att förbundets framtida strukturer ska bli tydliga för alla kommer denna således att stadgeregleras.

Stadgekommittén har i sitt arbete skrivit in förslag på nya paragrafer i stadgarna utifrån förbundsstyrelsens förslag till ny organisation. Dessa reglerar bland annat den regionala och lokala organisationen, samt de moment som berör verksamhetsregioner och verkställande utskott.

Förbundsstyrelsen gör samtidigt bedömningen att den löpande fackliga verksamheten inte bör stadgeregleras. Detta för att eliminera risken att sitta fast i beslut som gäller färdriktning, aktualiteter och prioriteter. Dessa måste vi utifrån den situation och de behov förbundet befinner sig i ha möjlighet att omformulera under kongressperioden.

Förbundets framtida arbetsuppgifter och verksamheter kommer vi efter kongressen att arbeta fram tillsammans, både inom den beslutande och verkställande organisationen.

Utifrån det arbetet kommer förbundsstyrelsen att formulera

en långsiktig verksamhetsplan för nästkommande kongressperiod. Denna plan kommer förbundsmötet att fatta beslut om. Därefter har förbundet att verkställa dessa beslut centralt, regionalt och lokalt.

Regionala ombudsmannalag

I motion 10, 14 och 15 föreslås att alla anställda ombudsmän ska ingå i ett ombudsmannalag. Både centralt och lokalt anställda avses. Förbundsstyrelsen har i sig inget emot tanken att de centrala ombudsmännen ingår i ett regionalt ombudsmannalag. Ett arbetssätt, mellan lokala och centrala ombudsmän, där förståelse och insikt om varandras vardag ökar, kan bara innebära en starkare organisation. Men motionärerna går så långt som att föreslå att de centrala ombudsmännen med placering på förbundskontoret flyttas ut till ett kontor i regionerna.

Det är en ganska naiv syn på de arbetsuppgifter som genomförs av de centralt anställda ombudsmännen som här kommer till uttryck. De centrala ombudsmännens arbetsuppgifter består inte enbart av direkt förhandlingsarbete eller av arbetsuppgifter som är direkt riktade till arbetsplatser och klubbar. De arbetsuppgifterna har i första hand de lokalt anställda ombudsmännen anställts för att sköta. De centralt anställda ombudsmännen har i stor utsträckning att handlägga frågor som förbundsledning, förbundsstyrelse och förbundsmöte beslutar om. Det är givetvis den centrala studie-, arbetsmiljö-, informations-, facklig politiska, jämställdhets- och internationella verksamheten.

Det handlar också om arbetsuppgifter som är av tvärfacklig karaktär. Där ingår det samarbete förbundet har med övriga LO-förbund inom ramen för LOs arbete och där ingår det samarbete förbundet har med Facken inom industrin. Därutöver finns ett arbete med övriga närstående organisationer. Det pågår ett ständigt samarbete kring information, studier, integration, jämställdhet, internationellt arbete, fackligt politiskt arbete, avtalsfrågor med mera. Det är arbetsuppgifter som sker i Stockholm där de övriga organisationerna har sitt

säte och det handlar ofta om tidiga morgonmöten eller senare kvällsmöten. Det är ett tvärfackligt arbete liknande det som sker regionalt.

Förbundskontorets bemanning är, i jämförelse med andra förbund av liknande storlek, både betydligt plattare och färre till antal. Att placera alla ombudsmän i regionerna skulle allvarligt äventyra förbundets centrala verksamhet och inflytande över den verksamhet som bedrivs i samarbete med LO och övriga förbund.

Ny teknik

Förbundsstyrelsen delar insikten om att det fackliga arbetet kräver teknikstöd på många olika sätt. Från början var det nödvändigt att införa datorer för att kunna administrera register och avgifter. Nu har utvecklingen gjort det möjligt att använda den nya tekniken för att kommunicera med varandra oberoende av tid och rum. Förbundet deltog redan 1999 i det förbundsgemensamma projektet DLK, distansstött lärande utifrån lokala kunskapsbehov. Det byggde upp en bred datormognad bland många förtroendevalda på klubb- och avdelningsnivå. Under 2003 togs medlemsportalen i drift. Att kommunicera med teknikens hjälp utvecklades ytterligare. Dels som ren information, dels med olika former av interaktiva funktioner. Informationen spreds till fler förtroendevalda och på så vis ökade insynen av förbundets arbete. Avdelningarna gavs möjlighet att utveckla egna hemsidor.

Under våren 2009 kommer förbundet att introducera videokonferenstekniken för att öka möjligheterna att snabbt och enkelt kunna mötas. Täta kontakter mellan grupper av förtroendevalda och anställda skapar större möjligheter för att verksamhet följs upp och utvärderas kontinuerligt. Informationsutbytet mellan olika nivåer förbättras och det fackliga arbetet utvecklas.

Regiongränser

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen i motionerna 19 och 20. LO-distriktens gränser bör, i den mån det går, följa förbundets regiongränser. Däremot anser förbundsstyrelsen att gränsdragningsfrågan inte är föremål för beslut på kongressen. Det finns för denna hållning tre starka skäl.

Det första skälet är av principiell karaktär. Det är vi som förbund som ritar vår egen karta, inte LO-distrikten. Däremot bör vi ta hänsyn till LOs struktur av praktiska och administrativa skäl.

Det andra skälet är att vi inte ska hamna i en märklig situation om eller när LO-distrikten runt om i landet slås ihop eller förändrar sina gränser under kongressperioden. Som i sin tur nödvändigtvis inte behöver sammanstråla med vår kongressperiod.

Det tredje och kanske viktigaste skälet är att inte låsa fast gränsdragningsfrågan i ett kongressbeslut. Förbundsstyrelsen måste kunna ha ett handlingsutrymme att hantera frågan utifrån de aktuella förutsättningar och behov som finns eller uppstår.

Förbundsstyrelsen kommer både innan och efter kongressen att ha ett fortsatt fokus på förbundets regionala struktur och kommer också fortsättningsvis att föra samtal med både anställda ombudsmän och förtroendevalda för att få till stånd de bästa regionala gränserna.

Kontor

När det gäller lokalfrågan ute i de framtida regionerna i motion 24 har det aldrig varit förbundsstyrelsens avsikt att lägga ner några kontor ute i regionerna. Detta av flera olika skäl.

Det första och kanske viktigaste skälet till att varje region ska ha flera olika kontor är utifrån lokalombudsmannens arbetsmiljöperspektiv. En ombudsman måste ha en fysisk arbetsplats att gå till för att på ett tydligt sätt skilja på arbete och privatliv. Utan en fast förankring till en tydlig arbetsplats finns det en uppenbar risk att den anställde inte identifierar

sig och känner tillhörighet med organisationens verksamhet, uppgifter och mål.

I lokalerna måste det naturligtvis också finnas tekniska hjälpmedel så som internetuppkoppling, telefon, kopiator, skrivare etc. Det måste också finnas plats för sammanträden med olika grupper och verksamheter av olika former. En ombudsman ska självklart också ha möjlighet att ta emot medlemmar i kontoret, lokalen eller sammanträdesrummet.

Förutom att ombudsmannen ska ha en fast arbetsplats ska de olika grupperna av förtroendevalda inom regionen ha möjlighet att mötas för att diskutera och planera den fackliga verksamheten i regionen. I dagens organisation har den geografiska placeringen av avdelningens lokalkontor aldrig varit föremål för beslut på kongressen, det är en fråga som har hanterats av förbundsstyrelsen.

I en ny organisation kommer det fortsättningsvis att vara förbundsstyrelsen, i samråd med berörda lokalombudsmän, som fattar beslut om kontorens placering inom regionen. I samband med dessa diskussioner kommer regionens behov och förutsättningar vara centrala. Frågor som kontorens storlek, strategiska placering, lokalkostnader etc. kommer att vara viktiga kriterier att ta hänsyn till i besluten.

Vi bör inte hamna i ett läge där kongressen låser fast kontorens placering för en 4-årsperiod eftersom förutsättningarna inom regionen snabbt kan ändra karaktär. I ett sådant läge måste förbundsstyrelsen ha möjligheten att fatta beslut utifrån de nya förutsättningarna.

UTVÄRDERING OCH KONSEKVENSANALYS

I motion 26 föreslår motionären
att det görs en fullständig konsekvensanalys av hela omorganisationen.

I motion 27 föreslår motionären
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utse en arbetsgrupp vilken, under kongressperioden, har till uppgift att utvärdera konsekvenserna av organisationsförändringen. Arbetsgruppen skall fortlöpande avrapportera sitt arbete till förbundsmötet.

När det gäller motion 27 delar förbundsstyrelsen i sin helhet motionärens förslag om att tillsätta en arbetsgrupp. Även om utredningen diskuterats av många medlemmar, förtroendevalda och anställda ombudsmän under en mängd olika tillfällen under kongressperioden, kan en organisationsförändring av denna storleksordning inte vara komplett i sin helhet.

Det kommer med all sannolikhet att uppstå situationer i den nya organisationen där referensramar av naturliga skäl saknas. Där vilar lösningen till stora delar på vår förmåga att gemensamt formulera alternativ till de problem som identifierats.

Förbundsstyrelsen ska ha möjlighet att observera omedelbara signaler i alla dess delar och former i den nya organisationen. Därför bör den också föra en regelbunden dialog med en arbetsgrupp av denna karaktär. Däremot delar inte förbundsstyrelsen motionärens farhågor och intentioner i motion 26. Motionären hänför i sitt resonemang till svårigheten att ta facklig tid på arbetsplatsen.

Motionären uppger i sin argumentation att svårigheten att arbeta fackligt utanför sin egen arbetsplats kommer att öka och därför ska en fullständig konsekvensanalys av omorganisationen göras.

Förbundsstyrelsen är av den uppfattningen att den analysen har varit en av ledstjärnorna i utredningen under hela kon-

gressperioden. Denna analys kommer också fortsättningsvis att ligga som en prioriterad uppgift för förbundsstyrelsen efter kongressen. En förändring i denna storleksordning måste man nogsamt följa utvecklingen av.

I alla de samtal som genomförts tillsammans med förbundets medlemmar, av många förtroendevalda och samtligt anställda ombudsmän, på alla nivåer, inom många verksamhetsområden och med olika grupper har vi tillsammans diskuterat oss fram till det som idag presenteras som förbundsstyrelsens förslag till ny organisation.

Förbundsstyrelsen tror i stället att skälen till de svårigheter motionären tar upp grundar sig på ett antal andra saker. Ojämn maktbalans mellan parterna på arbetsplatsen, låg facklig medvetenhet bland medlemmarna, kort facklig tradition och kultur, slutet fackligt arbetssätt, få förtroendevalda som bland annat kan ta samtalen om fackföreningens idéer, uppgifter och mål.

Vi som facklig organisation har i Sverige idag den formella makten att bedriva verksamhet genom vår arbetsmarknadslagstiftning. För oss handlar det i stället väldigt mycket om att skaffa oss den reella makten.

Denna erövrar vi bland annat genom hög facklig kunskap och medvetenhet, ett inkluderande arbetssätt. Den styrkan får vi med en enad och insiktsfull medlemskår, genom en regelbunden kommunikation mellan förtroendevalda och medlemmar, med en tydlig maktbalans och hög kunskapsnivå i vår fackliga vardag på arbetsplatsen.

Vidare kan tilläggas att förbundsstyrelsens förslag inte innehåller några drastiska skillnader på antalet förtroendevalda, varken i beslutsorganisation eller verkställande organisationen jämfört med nuvarande organisation.

EKONOMI

I motionerna 10, 14 och 15 föreslår motionärerna
att all ekonomi i förbundet samlas centralt, samt att det skapas en fördelningsnyckel där varje region får ett årligt ekonomiskt utrymme,
att all administration sköts centralt,
att genomföra en total översyn av förbundets samlade tillgångar och fastigheter och se över behovet i framtiden,
att det eventuella övertagandet av ekonomin och avdelningarnas upphörande bör tidigast ske per den 1/1 2010.

I motion 28 föreslår motionären
att regionen skall ha personal med slutattest för vissa ekonomiska utgifter.

I motion 29 föreslår motionären
att förbundet gör en jämn fördelning på en viss summa pengar av avdelningarnas samlade ekonomi utifrån antalet medlemmar i de tänkta fem regionerna.

I motion 30 föreslår motionären
att klubbar har möjlighet att äska pengar till verksamhet och aktiviteter som klubben anser sig ha behov av,
att klubbarna lämnar verksamhetsplaner där kostnaderna för årets aktiviteter specificeras samt
att verksamhetsberättelsen verifierar de kostnader klubben har haft.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas slutsatser att det finns många fördelar med en gemensam ekonomi för hela förbundet. En gemensam ekonomi innebär att själva ekonomihanteringen kommer att kunna kostnadseffektiviseras på ett helt annat sätt än idag när de ekonomiska resurserna egentligen ligger utspridda på 13 olika ställen. En samlad ekonomi frigör följaktligen, precis som motionärerna skriver, tid för om-

budsmännen att lägga på det rent fackliga arbetet ute på arbetsplatserna.

En gemensam ekonomi ger också rent affärsmässiga fördelar eftersom vi kan arbeta med förbundets samlade kapital på ett helt annat sätt än om det som idag ligger utspritt på flera enheter. Nu är ju inte förbundets primära uppgift att till varje pris tjäna pengar på det samlade kapitalet, men vi har trots allt ett mål att på bästa sätt förvalta medlemmarnas samlade tillgångar och på det sättet öka vår ekonomiska styrka.

Motionerna 10, 14, 15 och 29 anser dock att de tänkta verksamhetsregionerna varje år ska få en egen ”påse pengar” som man fritt hanterar.

I stort anför man att den lokala verksamheten på något sätt ska bli lidande med en gemensam ekonomi. Ingen av motionärerna exemplifierar dock på något sätt hur den gemensamma starkare ekonomin kommer att hämma initiativförmågan och handlingsfriheten i förbundet.

Förbundsstyrelsen delar inte dessa farhågor. En gemensam ekonomi frigör faktiskt resurser så att vi kan göra insatser och satsningar inom olika problemområden på ett helt annat sätt än idag. Den lokala diskussionen behöver inte heller längre ta hänsyn till den egna avdelningens ekonomiska förutsättningar utan kan fullt ut fokusera på den rent fackliga verksamheten inom regionen.

Sedan är det självklart på det viset att all verksamhet i förbundet måste bygga på de planer, riktlinjer och program som vi gemensamt fastställt på kongresser och förbundsmöten. Om och när det uppkommer områden och frågor som kan anses angelägna inom exempelvis någon region innebär inte detta att sådan verksamhet får läggas på is tills frågan behandlats på något gemensamt möte.

Förbundsstyrelsen har naturligtvis alltid handlingsutrymme att besluta om insatser utanför det som kongressen fastställt. Alltså i stort sett på samma sätt som de olika avdelningsstyrelserna hanterar sådana frågor idag. Även förbundsstyrelsen i den nuvarande organisationen har ju dessa möjligheter, fast i

något mindre omfattning eftersom verksamheten är strikt uppdelad mellan förbund och avdelningar.

Att etablera ett system där olika delar i organisationen får egna medel att fritt förfoga över förutsätter att man bibehåller en rent juridisk struktur för slutattester. Det innebär att man måste ha såväl styrelse, representantskap som egna revisorer för att garantera de grundläggande villkoren för en sund ekonomisk hantering. Med en sådan ekonomisk hantering som motionärerna föreslår skulle säkerligen både våra förtroendevalda och de auktoriserade revisorerna protestera kraftfullt eftersom det strider mot god revisionssed.

I dagens centrala verksamhet är det endast den valda förbundsledningen som har slutatteträtt och som därför också kan ställas till svars. De olika funktionärerna/handläggarna ska dock alltid godkänna och signera alla kostnader inom respektive område innan slutattest görs. Systemet följer de regelverk som finns för ekonomisk hantering och syftet är naturligtvis att se till att det finns beslut kring alla kostnader och att styrelsen kan beviljas ansvarsfrihet.

Systemet upplevs inte på något sätt hämma den fackliga verksamheten eller funktionärernas handlingsutrymme.

Motionärerna föreslår vidare att övertagandet av ekonomin ska ske den 1 januari 2010. Man anför dock inga skäl för detta.

Förbundsstyrelsen är av en helt annan uppfattning. När en ny organisation är klubbad återstår det endast att avveckla den gamla. Det finns heller ingenting som hindrar ett snabbt övertagande av ekonomin. Förbundet har vid ett flertal tillfällen tagit över ekonomin från avdelningar som lagts ned. Det är egentligen inget problem att göra det snabbt i det här fallet heller eftersom avdelningarnas planerade verksamhet för 2009 ändå ska genomföras. Dessutom finns det en klar fördel att direkt påbörja övergången till den nya gemensamma ekonomin eftersom vi annars riskerar att det i slutändan kommer att ”halta” i verksamheten om vi skjuter just detta område framför oss.

Motion 30 tar egentligen upp samma frågeställning som de föregående men tar sikte på klubbarnas verksamhet.

Låt oss börja med att konstatera att en stor del av det problem som beskrivs egentligen inte finns. Den lokala fackliga verksamheten på arbetsplatsen regleras i huvudsak via Förtroendemannalagen vilket innebär att arbetsgivaren är skyldig att bekosta detta om det på något sätt rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen.

Det som finns kvar att finansiera är då klubbens interna verksamhet, dvs. de frågor som inte ryms inom ovanstående. I huvudsak handlar det såvitt förbundsstyrelsen kan bedöma om kostnader för att genomföra klubbmöten, fester eller uppvaktningar. Det kan naturligtvis också röra sig om andra specifika aktiviteter som bedöms angelägna.

Förbundets avdelningar har olika regelverk för hur sådana kostnader i klubbarna ska hanteras. En del klubbar kan ta ut kostnaden hos arbetsgivaren medan andra inte kan det. Det system som motionären föreslår där klubbens verksamhetsplan och verksamhetsberättelser ska utgöra verifikationer kan dock inte anses uppfylla de grundläggande kraven på ekonomisk hantering.

Däremot finns det i den nya organisationen naturligtvis alltid möjligheter för en klubb att ansöka hos förbundsstyrelsen om medel för en verksamhet som inte faller under arbetsgivarens skyldighet att bekosta.

När det gäller övriga kostnader som kan uppstå på klubbarna och som dagens avdelningar som sagt hanterar på olika sätt finns det anledning att fundera vidare. Men framför allt måste vi naturligtvis börja med en rejäl inventering av såväl hur det ser ut som nuvarande och framtida behov. I den nya organisationen måste detta därför bli en fråga som förbundsstyrelsen utreder.

KLUBBUTVECKLING

I motionerna 10, 14 och 15 föreslår motionärerna
att det ska utarbetas en strategi för en bred klubbutveckling.

I motion 31 föreslår motionären
att det inom varje region ska finnas klubbsupport som kan hjälpa till så att varje klubb kan optimera sin verksamhet.

I motion 32 föreslår motionären
att det ska fastställas en lägsta nivå på möten på varje klubb och att ekonomiskt finansiera den
att en lägsta nivå på utbildning ska fastställas som förbundet garanterar för varje klubb eller arbetsplats utan klubb och ekonomi att finansiera den.

I motion 33 föreslår motionären
att det skapas en strategi för att se till att det startar en klubbutveckling
att det skapas en strategi för en kompetensutveckling på bred nivå för klubbstyrelserna
att det skapas en strategi för att säkra återväxten
att dessa åtgärder ska vara klara att implementera i vårt förbund den 1/1 2010.

För många medlemmar är arbetsplatsklubben fackföreningen, det är här medlemmen prövar nyttan av sitt medlemskap och den fackliga organisationens styrka. Av den anledningen är det av största vikt att klubbarna har den kunskap som behövs för att bedriva en verksamhet som tillvaratar medlemmarnas intresse.

2008 hade vi 1 449 arbetsplatser varav 239 hade en arbetsplatsklubb. I dessa klubbar finns det styrelser med olika erfarenhet och klubbverksamheten varierar. Idag genomförs ett antal styrelseutbildningar via avdelningarnas försorg med syfte att stärka klubbarna i sitt arbete och på så vis kunna bedriva

en verksamhet som tillvaratar medlemmarnas intresse.

I den nya organisationen är arbetsplatsklubben lokal fackklig organisation. I detta ligger, precis som idag, bland annat att verka för bra förhållanden på arbetsplatsen, värva medlemmar och vara en länk mellan medlemmar och förbund. Som lokal förhandlingspart genomför arbetsplatsklubben förhandlingar och i det arbetet har man stöd från ombudsmannen.

Klubbens uppgift är bland annat att:

- Värva medlemmar – en hög organisationsgrad ger starka klubbar
- Välja förtroendevalda för de uppgifter klubben har och registrera dessa
- Driva en verksamhet med medlemmarnas intresse i fokus och formulera krav utifrån detta såsom löner och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen
- Placera medlemmar i rätt avgiftsklass
- Genomföra de beslut och uppgifter förbundsstyrelsen beslutar om
- Vara länk mellan förbundet och medlemmarna bland annat genom mötesverksamhet
- Delta i de samlingar förbundet ordnar

Oavsett organisation är en satsning på klubbverksamheten av största vikt. För att göra den nya organisationen så stark som möjligt kommer förbundet fortsätta att strukturerat stärka klubbarnas arbete och stödja bildandet av nya arbetsplatsklubbar.

Satsning under kongressperioden

Som ett första steg kommer förbundet under hösten 2009 samla företrädare från samtliga klubbar för en genomgång av kongressen och de beslut som fattats där. Stor vikt kommer då att läggas vid de beslut som berör organisationen för att på så vis få klarlagt vilka förändringar beslutet innebär för klubben i dess arbete och vilket stöd som behövs för att kunna möta

dessa. Denna inventering kommer sedan ligga till grund för den utbildningsinsats som ska genomföras på klubbarna under perioden.

Förbundets klubbsatsning kommer att genomföras under hela kongressperioden och kommer att beröra såväl gamla som nya klubbar. Det gemensamma för klubbarna är att de bland annat kommer att arbeta med

- vad det innebär att ha en arbetsplatsklubb
- vilka uppgifter klubben förväntas utföra
- hur styrelsen ska fördela arbetsuppgifterna och ansvaret
- hur man aktiverar medlemmarna
- vad man ska tänka på i samband med styrelsemöte eller klubbmöte
- mötesteknik
- upplägg vid förhandling
- protokollskrivning
- valberedningens uppdrag och arbetssätt
- lönekartläggning
- studieplaner för medlemmar och förtroendevalda
- teknikhantering
- förbundets uppbyggnad rent demokratiskt och vilka vägar man ska gå för att föra fram sin åsikt och mycket, mycket mera.

Utbildning och utveckling

Utbildningsinsatserna kommer att se olika ut beroende på om det är en ny klubb, en klubb på mindre arbetsplats eller en större klubb som kanske dessutom ingår i en koncern. De förtroendevaldas erfarenhet och kompetens kommer att avgöra vilka frågor som behöver behandlas.

De förtroendevaldas deltagande i förbundets utbildningar och LOs kunskapssystem är ett krav för att klubben ska kunna utvecklas och bedriva den fackliga verksamhet vi som förbund gemensamt beslutat om. De olika uppdragen kräver olika utbildningar och förbundsstyrelsen kommer under kon-

gressperioden att fastställa de olika uppdragens utbildningsbehov som ett underlag för den förtroendevaldes personliga utbildningsplan.

Klubbutveckling sker också genom att de förtroendevalda deltar i de träffar och konferenser som förbundet anordnar som till exempel verksamhetsträffar, avtalskonferenser, träffar för klubbordförande, skyddsombud, studieorganisatörer, ungdomsansvariga med flera.

Arbetsplatsombudet på arbetsplats utan klubb har en viktig roll i förbundets verksamhet. Ombudet är länken mellan förbund och medlemmar. Precis som för klubbarnas förtroendevalda är det viktigt att ombudet har god utbildning och får ständig utveckling. Det är arbetsplatsombudet som tillsammans med ombudsman och regionalt förtroendevalda lägger grunden för bildandet av klubb.

Precis som för klubbarnas förtroendevalda kommer det att genomföras träffar för arbetsplatsombuden.

Speciella aktiviteter kommer förutsätta speciella insatser. En sådan händelse är till exempel när förbundet närmar sig kongress. Av demokratiska skäl är det av största vikt att de som väljs till kongressombud har god kunskap om vad en kongress innebär. Det handlar såväl om motionsskrivning som om val av kongressombud. När kongressen närmar sig behövs det en kongressutbildning med syfte att ge de valda kongressombuden kunskap om hur en kongress går till rent praktiskt, vad beslut fattade på en kongress innebär, ombudets roll, träning på att tala för en motion med mera. Denna kunskap behövs för att kongressarbetet ska flyta på bra men också för att värna demokratin. Idag bedriver samtliga avdelningar kongressutbildning för sina ombud, oftast tillsammans med någon eller några andra avdelningar. I den nya organisationen kommer förbundet ansvara för att utbildningen genomförs regionalt och att ombuden får den kunskap som behövs.

Eftersom förbundet har en gemensam ekonomi kommer förbundet finansiera både utbildnings- och utvecklingsinsatserna.

Mötesfrekvens och ekonomi

Vad gäller fastställandet av lägsta nivå på möten är detta reglerat i våra stadgar med minst fyra möten per år. Förbundsstyrelsen anser, precis som motionären, att det är viktigt att det hålls ett antal medlemsmöten på arbetsplatsen. Detta för att säkerställa att medlemmarna får regelbunden information om vad som händer i klubben och möjlighet att påverka styrelsens arbete. I stadgarna regleras den lägsta nivån på antal möten till fyra per år varav ett är årsmötet.

När det gäller ekonomi för klubbarnas verksamhet, och däri mötesverksamheten, handläggs det idag på olika sätt i avdelningarna. Hur finansieringen ska se ut i framtiden bör beslutas av förbundsstyrelsen efter en noggrann kartläggning av hur det faktiskt ser ut idag och vilka behov som finns på klubbarna.

Klubbsupport

I motion 31 föreslås det att det i varje region ska finnas klubbsupport som ska hjälpa varje klubb att optimera sin verksamhet. Precis som motionären skriver finns det ett naturligt stöd från ombudsmännen i förbundet och det stödet kommer även i framtiden att finnas kvar och dessutom öka genom att mer tid kommer att frigöras för facklig verksamhet för ombudsmännen. Utöver detta kommer ett antal regionalt förtroendevalda väljas. De kommer att hantera bland annat studie-, skydds- och försäkringsfrågor men även allmänna fackliga frågor vilket gör dem till ett utmärkt stöd i det fackliga arbetet i förbundet.

De regionalt förtroendevaldas uppdrag är i första hand att, utöver ombudsmännen, stödja arbetsplatser utan klubb vad det gäller fackligt arbete, försäkringsfrågor, medlemsrekrytering och studieuppsökeri men de är även ett stöd till arbetsplatser med klubb. Genom att de jobbar med mer specifika frågor på flera olika arbetsplatser ökar deras kunnande och därmed även möjlighet till att vara ett bra stöd i klubbarbetet.

Återväxten av förtroendevalda är oerhört viktigt. Det är de förtroendevalda som ser till att det bedrivs facklig verksamhet

ute på arbetsplatserna och som gör att medlemmarna känner att fackföreningen finns för dem. Genom att fackföreningen kommer bli än mer synlig på arbetsplatsen hoppas förbundsstyrelsen att intresset för att ta ett fackligt uppdrag kommer att öka bland medlemmarna. Enligt LOs rapport ”Röster om facket och jobbet” (2007) finns det redan idag ett stort intresse bland de medlemmar som inte har ett uppdrag att få ett uppdrag. 24 % av de tillfrågade svarade att de kan tänka sig ta ett fackligt uppdrag. Detta visar att det finns en stor potential vad gäller att säkra återväxten men det förtar inte det faktum att det behövs en struktur för hur vi på bästa sätt fångar upp och tillvaratar detta intresse.

Som tidigare sagt är det ett oerhört viktigt att det finns en satsning på klubbarna, en klubbutveckling, att de olika förtroendevalda i förbundet utbildas oavsett var man utför sitt uppdrag och att säkra återväxten. Detta är prioriterade uppgifter och det är därför av största vikt att upplägget samt det faktiska arbetet kommer igång så fort som möjligt. Med tanke på detta kan förbundsstyrelsen inte vänta till 2010 med att föra ut, och förankra, satsningen i förbundet.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla rapporten Mer Livs,

att bifalla förslaget till nya stadgar avseende paragraferna 2, 18, 19, 24, 25, 26, 27 samt konsekvensändringar i paragraferna 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 28, 29 och 30.

att bifalla motion 27 samt sjunde att-satsen i motion 10, åttonde att-satsen i motion 14 och sjunde att-satsen i motion 15, första, andra och tredje att-satsen i motion 33 och

att anse motionerna 7, 19, 20, 21, 24, 31 och 32 samt första att-satsen i motion 3, tredje, sjätte och åttonde att-satserna i motion 10, tredje, sjunde och nionde att-satserna i motion 14, tredje och sjätte att-satsen i motion 15, första att-satsen i motion 30 besvarade samt

att avslå motionerna 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 22, 23, 25, 26, 28 och 29 samt andra och tredje att-satserna i motion 3, första, andra, fjärde, femte, nionde, tionde och elfte att-satserna i motion 10, första, andra, fjärde, femte, sjätte, tionde, elfte och tolfte att-satserna i motion 14, första, andra, fjärde, femte, åttonde, nionde och tionde att-satserna i motion 15, andra och tredje att-satserna i motion 30, fjärde att-satsen i motion 33.

Motion 34

Antal ordförande i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Med anledning av att medlemsantalet har minskat drastiskt under de senaste åren, måste arbetsbördan ha minskat inom förbundet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** antalet ordförande ska minskas till två stycken, en ordinarie och en vice ordförande.

Motion nr 35

Minskning av förbundets centrala organisation

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Medlemsantalet har minskat från ca 52 000 till ca 37 000 medlemmar sedan senaste kongressen 2005. Förbundet har ej tagit hänsyn till det minskade medlemsantalet på central nivå utan bibehållit samma antal ordförande och centrala ombudsmän.

Vi anser att informationen till medlemmar och ekonomi för nyrekrytering har minskat.

Vi förslår att kongressen beslutar

Avslag **att** minska antalet ordföranden och centrala ombudsmän

Avslag **att** använda de ökade kapitalresurserna till att värva nya medlemmar och för att kunna behålla dem vi har.

Motion nr 36

Angående förbundsstyrelsen

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Vi vill att det ska vara geografisk spridning av förbundsstyrelsens ledamöter för att få ett så representativt demokratiskt styre som möjligt.

För att alla medlemmar ska känna att de kan påverka oavsett region.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressen väljer förbundsstyrelseledamöter, ordförande och vice ordförande

Avslag **att** förbundsstyrelsen ska bestå av 9 ledamöter samt ordförande och vice ordförande

Avslag **att** ordförande och vice ordförande väljs i separata val

Avslag **att** av de 9 ledamöterna ska varje region garanteras minst 1 ledamot.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 34 Antal ordförande i Svenska Livsmedelsarbetareförbundet samt 35 Minskning av förbundets centrala organisation

I motion 34 föreslår motionären

att antalet ordförande ska minskas till två stycken, en ordinarie och en vice ordförande.

I motion 35 föreslår motionären

att minska antalet ordförande och centrala ombudsmän samt

att använda de ökade kapitalresurserna till att värva nya medlemmar och för att kunna behålla dem vi har.

I motion 36 föreslår motionären

att kongressen väljer förbundsstyrelseledamöter, ordförande och vice ordförande

att förbundsstyrelsen skall bestå av 9 ledamöter samt ordförande och vice ordförande

att av de 9 ledamöterna ska varje region garanteras minst 1 ledamot.

Motionärerna argumenterar utifrån att förbundskontoret både måste minskas och att antalet ordförande borde minskas med hänsyn till att medlemsantalet minskat. Motionärerna gör också gällande att inga personella förändringar har skett på förbundskontoret med anledning av detta.

Mycket riktigt har inte antalet centrala funktionärer eller förbundsledningen någonsin kopplats ihop rent matematiskt med medlemsutvecklingen. Så har vi för övrigt heller aldrig gjort med antalet lokalombudsmän. Antalet lokalt och centralt anställda har alltid först och främst avgjorts utifrån de arbetsuppgifter som vi av kongress, representantskap och förbundsstyrelse ålagts att göra.

Antalet personer i förbundsledningen har också avgjorts utifrån hur kongressen tycker att förbundet ska ledas.

Naturligtvis finns det en viss koppling till antalet medlemmar men då främst utifrån att färre medlemmar på ett sätt genererar färre förhandlingar, företagsbesök och dylikt rent numerärt.

Motionärerna har också fel när man säger att inga förändringar har skett på förbundskontoret.

I början av 90-talet fanns det totalt 15 funktionärer på förbundskontoret, detta inkluderar förbundsledningen, chefredaktören och a-kassaföreståndaren. Idag finns det 12 funktionärer.

I början av 90-talet bestod förbundsledningen av förbundsordförande, 2:e ordförande, förbundskassör och förbundssekreterare. Idag består förbundsledningen av förbundsordförande samt andre och tredje ordförande. Alltså en minskning med en förtroendevald.

I början av 90-talet bestod lokalombudsmannakåren av 25,5 personer. Idag har vi 21,5 lokalombudsmän. Minskningen har framför allt uppkommit i samband med att avdelningar slagits samman och att rationaliseringar kunnat göras.

Mäter vi arbetsbelastningen i form av antal arbetsplatser och medlemmar per ombudsman så är det också ungefär likvärdigt, dock med den skillnaden att kassörerna inte längre

har ett arbetsgivaransvar och ej heller den administrativa belastningen.

Förbundsstyrelsens principiella uppfattning är att bemanning lokalt och centralt inte är en fråga för kongressen. Bemanning är i grund och botten en fråga om hur beslut och verksamhet ska verkställas och därför en ledningsfråga. Den måste också hanteras på den nivån.

Däremot är det naturligtvis en kongressfråga hur stor och på vilket sätt förbundsledningen ska se ut.

Som tidigare redovisats har vi minskat förbundsledningen till tre personer och också stuvat om ansvarsområden och arbetsuppgifter rejält utifrån fattade kongressbeslut och antagna program. Idag ansvarar förbundsordförande för omvärldsfrågor och ekonomi, andre ordförande för arbetsplats- och avtalsfrågor och tredje ordförande för organisations- och personalfrågor. Detta fungerar mycket väl och bedöms även i framtiden vara en lämplig fördelning.

Skulle man som motionärerna föreslår minska ledningen till två personer innebär det att dessa antingen skulle få göra vad tre gör idag. Eller vilket är troligare, delegera ut rena ansvarsfrågor till handläggare vilket naturligtvis är tveksamt rent demokratiskt eftersom den som ska avkrävas slutansvar också måste vara kongressvald. Vi kan inte heller se att förbundskontoret kommer att kunna minskas rent personellt i en sådan konstellation varför det motivet också faller.

En förbundsledning bestående av två personer får också svårt att fatta beslut i frågor där man har olika uppfattningar eftersom man inte kan rösta. Vid olika meningar blir det alltid ”oavgjort”. Skulle då ordförande ha utslagsröst som är brukligt vid sådana tillfällen innebär det i princip också att ordförande avgör allting. Detta kan inte heller betraktas som demokratiskt riktigt.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motionerna 34, 35 och 36.

Ekonomi

Motion nr 37

Ekonomi

Från avdelning 51 Gotland

Vårt försäkringsskydd är bra men kostsamt. Värdet av försäkringsskyddet är olika beroende på från vilken region du kommer från, men givetvis är det stora fördelar att göra gemensamma lösningar inom försäkringar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** vi ser över försäkringspaket för att frigöra medel till verksamhet,

Avslag **att** kostnaden för försäkringar ska fastställas med en nivå som inte får överstigas,

Avslag **att** nivån som inte får överskridas sätts till 30 procent av medlemsavgiften förutom a-kassan.

Motion nr 38

Angående ekonomisk förvaltning

Från avdelning Botnia

Vid Svenska Livsmedelsarbetareförbundets 15:e ordinarie kongress 1991 lämnades en ekonomirapport. Rapporten innehöll ett ställningstagande om en motion från avd 11 vars syfte var att förbundets totala kostnader inte skulle få överstiga 95 procent av förbundets totala intäkter.

Motionen avslogs och i stället antogs ekonomirapportens skrivning som anger att förbundets överskott bör utgöra de finansiella intäkterna minus skatt.

”I övrigt ska verksamhetens intäkter svara mot verksamhetens utgifter. Det vill säga att inkomsterna från medlemsavgifterna och öv-

riga inkomster (dock inte finansiella) ska täcka utgifterna för verksamhetens bedrivande".

Vi kan 18 år senare konstatera att kongressbeslutet inte alltid har gått att leva upp till. Förbundet har till och från tvingats leva med underskott totalt sett, alltså inkl den ekonomiska förvaltningen, trots att vi i princip har ett kongressbeslut om att vi alltid ska gå med överskott och att överskottet minst ska uppgå till de finansiella intäkterna minus skatt.

Dessutom har kongressbeslutet alltid av sittande förbundsstyrelse tagits som intäkt för att man i budgetsammanhang till förbundets representantskap inte redovisat förväntade finansiella intäkter. På så sätt har heller inte representantskapet kunnat ta ställning till förbundsstyrelsens budgeterade eller planerade förvaltning av förbundets egna kapital.

Vi har också under åren sett exempel på år med höga avkastningar på aktier och trots detta har verksamheten tvingats spara på grund av kongressbeslutet.

Det är dags att riva upp kongressbeslutet och det är dags att se förbundet ekonomi som en helhet utan orimliga begränsningar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressbeslutet från 1991 års kongress om att "förbundets överskott bör utgöra de finansiella intäkterna minus skatt" upphävs.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 37 Ekonomi och 38 Ekonomisk förvaltning

I motion 37 föreslår motionären

att vi ser över försäkringspaket för att frigöra medel till verksamhet,

att kostnaden för försäkringar ska fastställas med en nivå som inte får överstigas samt

att nivån som inte får överskridas sätts till 30 procent av medlemsavgiften förutom a-kassan.

I motion 38 föreslår motionären

att kongressbeslutet från 1991 års kongress om att ”förbundets överskott bör utgöra de finansiella intäkterna minus skatt” upphävs.

Livsmedelsarbetarna är de som har det bästa försäkringsskyddet av alla LO-medlemmar.

Förutom avtalsförsäkringarna har de hela LO-paketet utan inskränkningar samt en inkomstförsäkring som komplement till ersättningen från arbetslöshetskassan. Denna garanterar 80 procent i ersättning i 200 ersättningsdagar utan något tak på inkomsten före arbetslösheten. Det ska jämföras med LO-modellen som endast ger ersättning i 100 dagar och med ett tak på 36 000 kr.

Livs har också en ”skumpig” historia på försäkringsområdet. 1996 beslöt kongressen att införa den kollektiva hemförsäkringen. 1997 tvingades en extrakongress fram som upphävde detta beslut. Därefter låg medlemsförsäkringarna i träda och ingen trodde väl egentligen på någon förändring.

Men inför kongressen 2005 prövade förbundsstyrelsen frågan igen utifrån det nyligen framtagna LO-paketet.

Prövningen inför kongressen skedde i form av medlemssamtal på arbetsplatserna där medlemmarna fick en fullödig information om innehåll samt vad detta skulle innebära för höjning av fackföreningsavgiften. Ca 14 000 medlemmar deltog i informationen och man svarade att paketet var attraktivt.

Kongressens beslut följde också den inriktningen. Efteråt följde inte heller några protester. Framför allt beroende på att alla insåg värdet av ett bra försäkringsskydd. Den nya högerregeringens försämringar av villkoren i arbetslöshetskassan aktualiserade därefter frågan om vi som första förbund inom LO-familjen skulle skaffa oss en inkomstförsäkring som komplement till de lägre ersättningarna vid arbetslöshet.

Denna gång behövdes ingen avgiftshöjning och ingen större betänketid. Även om vi principiellt anser att ersättning vid arbetslöshet ska finansieras solidariskt via skatten insåg vi också att det inte hjälper med ideologi när hyran eller elräkningen ska betalas.

Förbundsstyrelsen inser också att vi måste se till att medlemmarna ser att medlemsavgiften verkligen ger raka rör tillbaka till plånboken. Helt enkelt att mycket hårdvaluta i avgiften attraherar människor att organisera sig. Kollektivavtalet är naturligtvis en stor drivkraft i sig men bra medlemsförsäkringar är ytterligare en komponent.

Våra kostnader för medlemsförsäkringar ligger idag på ca 25 procent av medlemsintäkterna om man räknar bort avgiften till arbetslöshetskassan. Räknar vi på hela medlemsavgiften ligger vi på ca 21 procent. Därmed skulle man kanske förledas att bifalla önskemålet i motion 37. Förbundsstyrelsen tror dock att detta vore oklokt. Försäkringar är något vi skaffar oss för att fylla ett behov bland medlemmarna. Det måste också vara så att behovet äger företräde framför kostnaden. Om medlemmarna har behov av en ny eller kompletterande försäkring så bör vi inte ha en på förhand fastställd gräns för vad detta får kosta.

I motion 38 vill man upphäva det tidigare fastlagda ekonomiska målet.

Ekonomikommittén har precis som motionären ägnat en hel del tankemöda åt att se om vi kan hitta ett annat mål för förbundets ekonomi. Vi har dock inte lyckats hitta något bättre.

Trots allt är det så att förbundet måste ha ett mål för ekonomin. Dessutom är det så att när budgeten ska antas så vet

ju inte det beslutande organet utfallet på de finansiella intäkterna året efter. Att i det läget budgetera utifrån en ren spekulation om hur mycket vi kan få i överskott på vårt kapital nästkommande år blir en ren gissningstävling. Och att behandla förbundets ekonomi på det sättet kan endast betecknas som oansvarigt.

Det beslutande organet måste ha någon form av riktlinjer när man beräknar behovet av avgiftshöjning eller avgiftssänkning. För 2009 kunde man ju t ex förutse att man skulle nå målet om balans i den fackliga verksamheten och kunde därför också besluta sig för att sänka avgiften.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse första att-satsen i motion 37 besvarad samt

att avslå andra och tredje att-satserna i motion 37 samt hela motion 38.

Medlemskap och avgifter

Motion nr 39

Angående elevmedlemskap

Från avdelning 4 Stockholm

Ungdomarna är vår framtid! Det är hos de unga livsmedelsarbetarna som vår återväxt finns. Det är inte självklart för de unga att gå med i facket – därför att det inte är självklart att facket står för någonting bra.

Vi ska se till att ge ungdomarna bättre information tidigt, men vill i samband med det ha någonting att erbjuda de elever som går livsmedelsteknisk linje på gymnasiet. Idag är ett elevmedlemskap gratis och eleverna erbjuds hjälp under till exempel sommarjobb. De får också Mål & Medel.

Vi vill kunna erbjuda de här eleverna mer!

En fritidsförsäkring är någonting som många ungdomar saknar och därför vill vi lägga en sådan till elevmedlemskapet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** vi i Livs lägger en fritidsförsäkring (TFF) till elevmedlemskapet,

Avslag **att** avgiften för elevmedlemskapet ska ligga på 300 kronor per termin,

Avslag **att** detta ska gälla från läsåret 2009/2010.

Motion nr 40

Angående betalning av medlemsavgift för medlemmar bosatta utomlands

Från avdelning 9 Linköping

Allt fler personer som är bosatta utomlands, är idag via olika uthyrningsföretag, verksamma på våra arbetsplatser. Detta ökar kraven

på Svenska Livsmedelsarbetareförbundet att erbjuda dessa kamrater medlemskap i Livs.

Idag finns det stora problem för dessa medlemmar att betala sin medlemsavgift på ett enkelt, billigt och tillförlitligt sätt.

Exempelvis så är kostnaden, för att via utländska banker överföra medlemsavgiften till förbundet, i många fall lika stor som själva medlemsavgiften. Detta gör att många avstår från att organisera sig hos oss.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall

att ge den nya förbundsstyrelsen i uppdrag att skyndsamt skapa ett enkelt, billigt och tillförlitligt sätt att betala medlemsavgiften för medlemmar bosatta utomlands.

Motion nr 41

Utträde ur a-kassan

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Vi pratar om att vi måste behålla våra medlemmar inom Svenska Livsmedelsarbetarförbundet. Men när det gäller de som har varit medlemmar i hela sitt yrkesverksamma liv värnar vi inte om.

När de närmar sig folkpension vill många lämna a-kassan på grund av försämrad ekonomi då de ofta går ner i arbetstid den sista tiden innan pension.

Dessa medlemmar vill vara kvar i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet. För många gamla medlemmar är det en ideologisk fråga att vara ansluten till fackföreningen som vi ska se som en styrka och trygghet att få vara ansluten till.

Istället tvingas de att säga upp sitt medlemskap. Vi kanske ska tänka om i dessa speciella fall och tänka på medlemskapets betydelse och värde i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet med medlemmen i centrum.

Vi vet att a-kassan är en försäkring bland många andra som vi gemensamt har jobbat fram under åren. Och som är en viktig trygg-

het för den som blir friställd från sitt arbete av olika orsaker. Men då våra medlemmar uppfyllt en ålder av 61 år anser vi att de är myndiga att själva fatta beslut om utträde från arbetslöshetskassan.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** man från 61 års ålder har möjlighet att lämna a-kassan, men behålla medlemskapet i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet.

Motion nr 42

Vilande medlemskap

Från avdelning Bergslagen

Frihetsberövade medlemmar och medlemmar som genomgår militär grundutbildning har oftast en mycket dålig ekonomi. Resultatet blir att dessa personer får svårt att betala medlemsavgiften under den tid man avtjänar sitt straff eller genomför sin militära grundutbildning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** införa avgiftsbefrielse för medlemmar som genomför sin militära grundutbildning,

Avslag **att** införa avgiftsbefrielse för medlemmar som är frihetsberövade under minst 6 månader.

Motion nr 43

Angående rätt att avstå a-kassan vid hög ålder

Från avdelning Botnia

Vi har under en period sett effekterna på den borgerliga regeringens förda s.k. arbetsmarknadspolitik, höjda avgifter och försämrade villkor för a-kassan. Detta har inneburit att många lämnat fackföreningen p.g.a. att man inte kan se nyttan av att betala en hög avgift till a-kassan samtidigt som man inte kan nyttja den vid en eventuell arbetslöshet. Dessa grupper består av studerande, långtidssjukskriv-

na, tidsbegränsad sjukersättning, föräldralediga m.fl.

Dessutom har vårt pensionssystem reformerats men inte medlemskapet. Vi fick för ett antal år sedan ett mer rörligt pensionssystem som innebär en pensionsålder 61 – 67 år. Dessa grupper av medlemmar har ofta en lång anställningstid, vilket innebär en tryggare anställning vid uppsägningar eller en längre uppsägningstid. De har ofta en solidaritet mot fackföreningen som nu vägs mot ekonomi, vilken förräntning får jag i en pensionsförsäkring kontra en a-kassa som jag inte knappast kommer att nyttja. Valet har tyvärr ofta blivit att de valt bort solidariteten. Det måste vara bättre för oss som fackförening att behålla dessa medlemmar i organisationen än att tappa dem.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det ska vara möjligt att enbart vara medlem i förbundet enl ovanstående kriterier,

Avslag **att** som sådan medlem ska hela a-kasseavgiften inkl förhöjningsavgiften inte betalas.

Motion 44

Angående rätt att avstå a-kassan

Från avdelning Botnia

Vi har under en period sett effekterna på den borgerliga regeringens förda s.k. arbetsmarknadspolitik, höjda avgifter och försämrade villkor för a-kassan. Detta har inneburit att många lämnat fackföreningen p.g.a. att man inte kan se nyttan av att betala en hög avgift till a-kassan samtidigt som man inte kan nyttja den vid en eventuell arbetslöshet.

Dessa grupper består av studerande, långtidssjukskrivna, tidsbegränsad sjukersättning, föräldralediga m.fl.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** det ska vara möjligt för dessa grupper att enbart kvarstå som förbundsmedlem.

Motion nr 45

A-kassan och fackavgiften

Från avdelning Syd, Malmö

Det har varit mycket turbulens kring de nya a-kassereglerna. En diskussion som varit är att man inte bara kan vara med i Livsmedelsarbetareförbundet utan också måste vara med i Livs a-kassa. Detta anses inte rätt då man anser att man själv vill bestämma om man vill vara med i a-kassan eller inte. Vi upplever att en del av de som närmar sig pensionen inte har intresse att vara kvar som medlemmar i a-kassan. En del skulle gärna vara kvar som medlemmar i Livs då man ju alltid varit medlem, men den möjligheten finns inte idag. Har man som en del bara ett eller ett par år kvar till pensionen vill man själv kunna bestämma om man vill gå ur a-kassan då man inte ser syftet med att betala dagens höga avgift.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** a-kasseavgiften separeras från fackavgiften,

Avslag **att** när man har högst 2 år kvar till ålderspensionen har rätt att utträda ur a-kassan och samtidigt kvarstå som medlem i Livs.

Motion nr 46

Angående medlemsavgift utifrån anställningsform

Från avdelning Syd, Malmö

Idag har vi en del före detta medlemmar som väljer att stå utanför den fackliga organisationen, det är även svårt med rekrytering av nya medlemmar. Svaret man får att det inte är lönt för jag ska bara arbeta här i en månad, tre månader eller rent utav 2 veckor bara, sen vet de inte vad som händer. De kanske hamnar på en ny arbetsplats som är utanför vårt område inom Livs. Med anledning av att medlemstalet sjunker och rekryteringen av nya medlemmar är svårt skulle det vara bra om man tittade över de olika medlemsavgiftsklasserna. Har du ingen trygghet i din anställning i form av ”fast” anställning skulle det vara bra om man kunde vara visstidsmedlem, vi-

lande medlem eller passiv medlem. Detta menas med att oavsett din anställningstid ska det vara ”lönt” att gå med som medlem i facket. Är du enbart visstidsanställd och den anställningen upphör ska du fortfarande kunna vara medlem för en symbolisk summa och ändå ta del av det som gäller för fullvärdiga medlemmar i facket. Om ny anställning skulle innebära en annan bransch än Livs så bör man kunna lösa ett LO medlemskap som innebär att de som inte har tillsvidareanställning betalar in medlemsavgift till LO, där LO sedan efter ett år fördelar medlen för medlemskap lika ut till de idag 15 förbunden. Vi måste hitta nya vägar för att höja organisationsgraden både inom Livs och i Sverige.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet under kongressperioden ser över möjligheterna till en förändring när det gäller medlemskap för de som anser sig inte tycka det är lönt för att de inte arbetar långvarigt på ett och samma ställe och oftast inom olika branscher,

Avslag **att** förbundet uppvaktar LO i samma fråga under kongressperioden för vilka möjligheterna är att lösa detta problem i ett större perspektiv.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 39 Elevmedlemskap, 40 Betalning av medlemsavgift för medlemmar bosatta utomlands, 41 Utträde ur a-kassan, 42 Vilande medlemskap, 43 Rätt att avstå a-kassan vid hög ålder, 44 Rätt att avstå a-kassan, 45 A-kassan och fackavgiften samt 46 Medlemsavgift utifrån anställningsform

I motion 39 föreslår motionären

att vi i Livs lägger en fritidsförsäkring (TFF) till elevmedlemskapet,

att avgiften för elevmedlemskapet ska ligga på 300 kronor per termin samt

att detta ska gälla från läsåret 2009/2010.

I motion 40 föreslår motionären

att ge den nya förbundsstyrelsen i uppdrag att skyndsamt skapa ett enkelt, billigt och tillförlitligt sätt att betala medlemsavgiften för medlemmar bosatta utomlands.

I motion 41 föreslår motionären

att man från 61 års ålder har möjlighet att lämna a-kassan men behålla medlemskapet i Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.

I motion 42 föreslår motionären

att kongressen beslutar införa avgiftsbefrielse för medlemmar som genomför sin militära grundutbildning samt

att kongressen beslutar att införa avgiftsbefrielse för medlemmar som är frihetsberövade under minst sex månader.

I motion 43 föreslår motionären

att det ska vara möjligt att enbart vara medlem i förbundet enligt ovanstående kriterier samt

att som sådan medlem ska hela a-kasseavgiften inkl förhöjningsavgiften inte betalas.

I motion 44 föreslår motionären

att det ska vara möjligt för dessa grupper att enbart kvarstå som förbundsmedlem.

I motion 45 föreslår motionären

att a-kasseavgiften separeras från fackavgiften samt

att när man har högst 2 år kvar till ålderspensionen har rätt att utträda ur a-kassan och samtidigt kvarstå som medlem i Livs.

I motion 46 föreslår motionären

att förbundet under kongressperioden ser över möjligheterna till en förändring när det gäller medlemskap för de som anser sig inte tycka det är lönt för att de inte arbetar långvarigt på ett och samma ställe och oftast inom olika branscher samt

att förbundet uppvaktar LO i samma fråga under kongressperioden för vilka möjligheterna är att lösa detta problem i ett större perspektiv.

Livs har idag ett elevmedlemskap som i likhet med andra förbund endast innebär att eleverna får Mål & Medel och naturligtvis rätt till facklig information i likhet med andra medlemmar. I övrigt innehåller inte elevmedlemskapet några andra materiella fördelar.

Antalet elevmedlemmar har aldrig varit speciellt stort i förbundet och idag pendlar det mellan 10–20 stycken.

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt om att det är viktigt att på alla sätt öka det fackliga intresset hos de blivande medlemmarna. Ett sådant sätt kan naturligtvis vara att komplettera elevmedlemskapet med en fritidsförsäkring eller någon annan försäkring. Detta bör dock vara en sak för den nya förbundsstyrelsen att utreda och därför kan eller bör vi inte på förhand fastställa att det ska vara en fritidsförsäkring eller vad ett elevmedlemskap ska kosta.

Så även om vi delar andemeningen i motionen kan vi inte bifalla motion 39 att-satser eftersom de är för precist utformade.

Motion 40 tar upp ett välkänt problem med höga bankavgifter för att betala fackföreningsavgifter via utländska banker.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att detta problem måste lösas för att underlätta det fackliga medlemskapet.

Motion 42 aktualiserar frågan om en generell avgiftsbefrielse för vissa grupper. Förbundsstyrelsen konstaterar att en av grundstenarna när vi införde nuvarande avgiftssystem var just att vi inte skulle ha några generella grupper som ska vara avgiftsbefriade. I det tidigare avgiftssystemet fanns det stort antal som under olika villkor slapp att betala avgift. Egentligen var det inte mer än 50 procent av medlemskåren som betalade full avgift på helårsbasis. Kongressen 2001 konstaterade att detta inte kan vara ändamålsenligt i en ideell förening. Därför beslöt man också att slopa dessa generella avgiftsbefrielser.

Däremot har man naturligtvis fortfarande möjligheten att ansöka hos förbundsstyrelsen om att bli avgiftsbefriad. Det har sedan systemet ändrades dock inte inkommit speciellt många ansökningar varför vi drar slutsatsen att det nuvarande systemet är allmänt accepterat. Vi vet också av erfarenhet att om vi medger avgiftsbefrielse för någon grupp så kommer det snart propåer även från andra och så är hela karusellen igång igen.

I motionerna 43, 44 och 45 vill motionärerna att yrkesverksamma medlemmar ska kunna välja att lämna a-kassan och kvarstå som medlemmar i förbundet. I alla motionerna anför man som skäl att vi har många som lämnar pga en dålig a-kassa men att de vill stanna kvar i förbundet.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärernas uppfattning. Tvärtom är det lika viktigt att vara med i livsmedelsarbetarnas a-kassa som i förbundet. Lika viktigt är det också att behålla a-kassan i facklig regi.

A-kassan har nämligen inte bara funktionen att betala ut

ersättning till dem som är arbetslösa. A-kassan är också en garanti för att hålla uppe lägstalönerna i kollektivavtalen på en rimlig nivå. Om vi tillåter att människor i arbetsför ålder står utanför a-kassan så kommer dessa i tider av arbetslöshet att motiveras ta arbeten med löner som är lägre än kollektivavtalens. Allt kommer ju att vara bättre än socialbidragsnormen. Visserligen kan vi i de fall där vi har kollektivavtal hävda dessa men drivkraften mot sämre villkor i avtalen kommer att vara stark.

I Sverige har idag ca 500 000 människor lämnat a-kassorna. Avhoppen har skett efter att regeringen Reinfeldt försämrat villkoren och fördyrat medlemskapet. Detta är i det långa loppet ett långt mycket större hot mot vanliga människors levnadsstandard än den av regeringen införda höga arbetslöshetsavgiften. Visserligen innebär den högre avgiften och de försämrade villkoren att innehållet i a-kassan urholkats, men att stå helt utan skydd måste betraktas lika dumdristigt som att medvetet arbeta på ett företag utan kollektivavtal.

De förbund som beslutat att generellt medge utträde ur a-kassan och tillåta att man står kvar som medlem i förbundet borde också om man antar att motionärernas argumentation stämmer ha en högre anslutning till förbundet. Så är dock inte fallet. Tvärtom visar all tillgänglig statistik att Livs och IF Metall har lika hög organisationsgrad som övriga förbund, trots att båda kräver samtidigt medlemskap i såväl förbund som a-kassa. Det finns således inga bevis för att enbart medlemskap i förbundet genererar fler medlemmar.

Istället för att kapitulera för den borgerliga a-kassepolitiken har Livs istället valt en annan väg genom att motivera medlemskap i a-kassan. Den kompletterande inkomstförsäkring som finns i medlemskapet garanterar alla medlemmar 80 procent i ersättning under de första 200 ersättningsdagarna. Det är ingen lösning vi betraktar som permanent utan ska ses som ett sätt för våra medlemmar att övervintra tills att vi fått en regering som vill reformera a-kassan. En a-kassa med generösa villkor är en gemensam angelägenhet och bör finansieras solidariskt.

Förbundet har dock infört möjligheten för vissa medlemmar att efter särskild ansökan och beslut i förbundsstyrelsen lämna a-kassan. De som kan få denna möjlighet är de som inte kan utnyttja a-kassan. Det är medlemmar som antingen fått en avtalspension eller som helt enkelt har varit sjuka så länge att de inte kan få a-kassa.

Vi har heller aldrig accepterat ett differentierat medlemskap där medlemmen själv avgör vad man vill ha och vad man vill betala för. Är man medlem i Livs så har man LO-paketet, inkomstförsäkringen, a-kassan och kollektivavtalet. Det är löftet och förpliktelsen som vi ger våra medlemmar. Och så måste det förbli om vi ska klara att försvara den svenska modellen.

I stället för att underlätta för människor att lämna tryggheten som a-kassan ger måste vi kräva kraftigt förbättrade villkor, lägre avgifter och en solidarisk finansiering.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla motion 40,

att anse första att-satserna i motion 39 och 42 besvarade samt

att avslå andra och tredje att-satserna i motion 39, 41, andra att-satsen i motion 42 samt hela motionerna 43, 44, 45 och 46.

Medlemsförmåner

Motion nr 47

Medlemskapets mervärde

Från avdelning 4 Stockholm

BAKGRUND: Livs medlemmar har sedan den nya förhöjda medlemsavgiften infördes känt att medlemskapet inte alltid ger någonting tillbaka (förutom den normala hjälpen vid ex tvister, lönesättningar etc). Dessutom så är det svårt att rekrytera nya medlemmar. Avgiftens innehåll och dess storlek är den största anledningen till detta. Medlemsvärdet är på väg att urholkas.

Även tidigare då avgiften var lägre var det svårt att motivera till ett medlemskap. Vi kan dessutom enkelt konstatera att sedan den nya avgiften infördes har Livs kraftigt tappat i medlemsantal, både från varande medlemmar och dessutom i potentiella medlemmar. Styrkan i Livs är att vi är många och inte tappar fler.

SYFTE: För att råda bot på detta borde ett s k bonus-/rabattkort införas. Kortet ska innehålla olika typer av bonusar hos olika företag/kedjor, ex Statoil, Scandic Hotel, Restauranger, Radio/TV handel, Byggfirmor etc. Kortets rabatter och innehåll ska kunna presenteras på Livs hemsida, likväl ska eventuella uppdateringar kunna presenteras på hemsidan.

Eventuellt ska även ett samgående av kortet med andra LO-förbund kunna genomföras. Fördelen med ett samgående är även att fler företag ser det attraktivt till att många LO-medlemmar handlar just hos dem tack vare rabatt/bonuskortet. Förhoppningen är att genom detta bonuskort som skapar ett mervärde kan komma att locka till sig fler.

MÅL: Att under 2009 påbörja arbetet med framtagande av ett nytt bonus- och rabattkort som är knutet till medlemskapet. På detta vis tror vi att det blir lättare och bättre motiverat för fler att lösa ett medlemskap i Livs eller inom LO-organisationen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** Livsmedelarbetarförbundet inför ett bonus-/rabattkort till sina medlemmar i enlighet med ovanstående förslag senast 2010,

Avslag **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att undersöka möjligheten till att införa ett bonus-/rabattkort enligt ovanstående förslag,

Avslag **att** förbundsstyrelsen redovisar ovanstående utredning innan utgången av 2010.

Motion nr 48

Förmåner knutna till medlemskapet

Från avdelning 11 Halmstad

Idag har medlemsvärvning ett stort fokus inom förbundet, men medlemsvården har hamnat i skymundan. Vi kan inte leva på gamla meriter. Argument som vi använde förr fungerar inte alla gånger idag. Förbundet har visat vid ett flertal tillfällen att vi går i spjutspetsen inom LO. Vi ska hela tiden sträva efter att skapa ”Ringar på vattnet” och arbetslösförsäkringen är ett sådant exempel.

Förbundet sitter på en stor köpkraft som vi bör använda i syfte för att skaffa bra avtal för våra medlemmar. Därför föreslår vi, att vi ska kunna erbjuda ”rabatter” till våra medlemmar inom sportbutiker, klädbutiker eller liknande.

Fördelen är att förbundet inte behöver använda egna medel för att förbättra medlemsvärdet. Livs måste utvecklas i samma takt som samhället och hitta okonventionella sätt att behålla våra medlemmar på.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet ska arbeta för att skaffa rabatter/förmåner knutna till medlemskapet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 47 och 48 angående medlemsförmåner

I motion 47 förslår motionären

att Livsmedelsarbetareförbundet inför ett bonus-/rabattkort till sina medlemmar i enlighet med ovanstående förslag senast 2010,

att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att undersöka möjligheterna till att införa ett bonus-/rabattkort enligt ovanstående förslag,

att förbundsstyrelsen redovisar ovanstående utredning innan utgången av 2010.

I motion 48 föreslår motionären

att förbundet ska arbeta för att skaffa rabatter/förmåner knutna till medlemskapet.

Motionerna om medlemskapets värde tar upp frågan om att förbundet ska förhandla fram rabatter till medlemmarna på olika företag och produkter. Detta i syfte att göra det lättare att värva och behålla medlemmar.

Förbundet har idag den i särklass bästa medlemsförmånen bland alla LO-förbund i vårt försäkringspaket, särskilt sen vi införde inkomstförsäkringen. Vi är övertygade om att vi tack vare detta försäkringspaket har färre medlemmar som valt bort sitt medlemskap.

Förbundsstyrelsen anser att andra medlemsförmåner kan vara av viss styrka. Men samtidigt tror förbundsstyrelsen att vi är ett för litet kollektiv för att kunna få bra andra rabatter. Vidare anser förbundsstyrelsen att förbundet inte har den kapaciteten att förhandla fram rabatter och att följa upp dem.

I Norge och Danmark finns medlemsförmåner med olika typer av rabatter för LO-medlemmar. I dessa två grannländer är det LO som har ansvaret för detta. I Sverige har LO förhandlat fram Medlemslån och Medlems-El.

Förbundsstyrelsen kommer att väcka frågan om fler med-

lemsförmåner med LO. Utifrån detta kan vi inte lova att något är klart till år 2010.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 48 för besvarad,
att avslå motion 47.

Medlemsförsäkringar

Motion nr 49

Medlemsbil, en tilläggsförsäkring

Från avdelning Bergslagen

Möjligheten att åka kollektivt till och från sitt arbete har minskat på grund av oregelbundna arbetstider. Därför måste många medlemmar ta bilen till jobbet. Kostnaden har de senaste åren ökat genom höjd bensinskatt, men även genom dyrare försäkringspremier och bilen måste ju vara försäkrad enligt lag, som alla säkert känner till.

Vi anser därför att en kollektiv lösning, tillsammans med Folksam, bör ses över när det gäller en tilläggsförsäkring för bil. Finns möjligheten att göra premien för våra medlemmar billigare vill vi inte avfärda den idén.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** Livs tillsammans med Folksam, ser över möjligheten till en tilläggsförsäkring för bil,

Besvarad **att** detta redovisas på förbundets representantskap (förbundsmötet) som även tar beslut om ett eventuellt införande av denna tilläggsförsäkring.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 49 angående Medlemsbil en tilläggsförsäkring

I motion 49 föreslår motionären

att Livs tillsammans med Folksam ser över möjligheten till en tilläggsförsäkring för bil,

att detta redovisas på förbundets representantskap (förbundsmötet) som även tar beslut om ett eventuellt införande av denna tilläggsförsäkring.

Motionären tar upp frågan om de höga kostnaderna man har för att äga bil. Ett sätt att lösa frågan är enligt motionären att förhandla fram en kollektiv bilförsäkring med Folksam.

Förbundsstyrelsen är av den uppfattningen att det skulle vara svårt att få fram en bra försäkringslösning när bilparken ser så olika ut. Det finns gamla bilar och nya bilar, små och stora. Vi bor på olika orter och vi kör olika långt. Sen spelar också vår ålder roll för premiesättning. Så att skapa en bra tilläggsförsäkring är i det närmsta omöjligt.

Däremot har alla med k-hem och bilen försäkrad i Folksam 10 procents rabatt på hela bilförsäkringen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 49 besvarad.

A-kassan

Motion nr 50

Utökning av inkomstförsäkringen

Från avdelning 4 Stockholm

Våra förtroendevalda som är aktiva utanför sina arbetsplatser löper en risk. Risken består i att man vid en eventuell arbetslöshet inte kommer att kunna tillgodo räkna sig ersättningen från sitt fackliga uppdrag som grund för a-kasseersättning. Tjänstledighet på grund av fackliga uppdrag är inte a-kassegrundande.

Detta är ett demokratiskt problem såväl som ett organisatoriskt problem. Vi som organisation får problemet eftersom detta skulle kunna skrämma bort folk från de fackliga uppdragen. Då detta kan drabba den enskilde ekonomiskt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet påverkar lagstiftarna så att det blir möjligt att tillgodoräkna sig ersättningen från facket som a-kassegrundande inkomst,

Avslag **att** under tiden detta sker, ska förbundet utöka vår inkomstförsäkring så att den enskilde går skadeslös vid en eventuell arbetslöshet.

Motion nr 51

Angående förtroendevald i avdelning/region

Från avdelning 2 Helsingborg

Ett problem som redan finns idag är att alla förtroendevalda som jobbar för avdelning/förbundets räkning, inte kan tillgodoräkna sig kvalificeringstid på a-kassan som understiger 40 procent.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet ska verka för en förändring av procentsatsen till dessa människors fördel.

Motion nr 52

A-kassegrundade ersättning för förtroendevalda

Från avdelning 10 Gävle-Dala

För att vara berättigad till att tillgodoräkna sig lön, enligt regler om arbetslöshet för förtroendeuppdrag, måste denna uppgå till mer än 40 procent av en heltidsanställning.

Med anledning av att många förtroendevalda ej uppnår denna gräns i sitt fackliga uppdrag, får de lägre ersättning vid arbetslöshet.

Problemet uppstår vid arbete för avdelning och förbund. Detta på grund av att inkomsten för detta arbete inte är a-kassegrundande. Risken med detta är att fler väljer bort det fackliga uppdraget då de själva löper en risk att förlora i arbetslöshetsersättning vid eventuell arbetslöshet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet driver frågan mot lagstiftaren om att inkomst för förtroendeuppdrag ska vara a-kassegrundande inkomst.

Motion nr 53

Angående a-kasseersättning för förtroendevalda

Från avdelning Syd, Malmö

Vi har idag en situation där medlemmar är i stort behov av fackliga företrädare både anställda inom förbundet som förtroendevalda. I den nya tänkta organisationen kan risken vara stor att de som vill och blir valda på de olika förtroendeuppdragen måste vara tjänstlediga en hel del från sina ordinarie arbeten. Under 2007 ändrades reglerna för att få tillgodoräkna sig tjänstledighet för förtroende-

uppdrag som arbetad tid. Kriterierna innebär att du bara får tillgodo räkna dig den tjänstledighet för förtroendeuppdrag som överstiger 40 procent som arbetad tid för att överhuvudtaget ha möjlighet till full ersättning från a-kassan. Om tjänstledigheten är mindre än 40 procent får man inte tillgodoräkna sig det som arbetad tid, vilket innebär att de förtroendevalda som är tjänstlediga mindre än 40 procent får sänkt a-kasseersättning vid en eventuell arbetslöshet. Detta är ingen trygghet för de som blir förtroende valda. Vill vi i fortsättningen ha förtroendevalda som arbetar ute på fältet är det av största vikt att säkerställa deras ekonomiska trygghet vid eventuell arbetslöshet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet med omedelbar verkan arbetar fram en trygghetsförsäkring i form av inkomstförsäkring som garanterar de förtroendevalda full a-kasseersättning vid arbetslöshet om man inte når upp till de kriterier som gäller för a-kassan

Bifall **att** förbundet uppvaktar regering/riksdag för att få till stånd en förändring av nuvarande regler och kriterier kring a-kassan rörande tillgodoräkning av tjänstledighet för förtroendeuppdrag som arbetad tid.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 50, 51, 52 samt 53 angående a-kasseersättningar till förtroendevalda

I motion 50 föreslår motionären

att förbundet påverkar lagstiftarna så att det blir möjligt att tillgodoräkna sig ersättningen från facket som a-kassegrundande inkomst,

att under tiden detta sker, ska förbundet utöka vår inkomstförsäkring så att den enskilde går skadeslös vid en eventuell arbetslöshet.

I motion 51 föreslår motionären

att förbundet ska verka för en förändring av procentsatsen till dessa människors fördel.

I motion 52 föreslår motionären

att förbundet driver frågan mot lagstiftaren om att inkomst för förtroendeuppdrag ska vara a-kassegrundande inkomst.

I motion 53 föreslår motionären

att förbundet med omedelbar verkan arbetar fram en trygghetsförsäkring i form av inkomstförsäkring som garanterar de förtroendevalda full a-kasseersättning vid arbetslöshet om man inte når upp till de kriterier som gäller för a-kassan,

att förbundet uppvaktar regering/riksdag för att få till stånd en förändring av nuvarande regler och kriterier kring a-kassan rörande tillgodoräkning av tjänstledighet för förtroendeuppdrag som arbetad tid.

Motionärerna tar upp problematiken kring förtroendeuppdrag och beräkning av ersättning vid eventuell arbetslöshet. Den tid som förtroendevald genomför ett förtroendeuppdrag utanför den egna arbetsplatsen på avdelningen eller annan arbetsplats påverkar beräkning av normalarbetstiden.

Detta är ett känt faktum då den som innehar ett förtroendeuppdrag, fackligt såväl som politiskt, inte kan räkna med att få tillgodoräkna sig tiden som beräkningsunderlag för ersättning vid arbetslöshet såtillvida den inte är av betydande omfattning.

Förbundsstyrelsen anser att det är en självklarhet att samhället inte lägger hinder i vägen för dem som är beredda att ta på sig ett fackligt eller politiskt uppdrag. Här krävs att lagstiftaren ser över och förändrar regelverket så det blir attraktivt att åta sig ett förtroendeuppdrag. Förbundet kommer i alla instanser, såväl politiskt som fackligt, som är möjliga att framföra ett dylikt krav.

Däremot kan inte förbundsstyrelsen ställa sig bakom de krav som framförs att förbundet ska ta fram en försäkringslösning på det sätt som framförs. Förtroendeuppdrag är inte enbart av facklig natur, lika viktigt är det att nå en lösning för politiska uppdrag, oavsett partifärg. Det borde därför vara en fråga som i första hand är angelägen att lösa i det politiska systemet.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla första att-satsen i motion 50, motion 51 och 52 samt andra att-satsen i motion 53,

att avslå andra att-satsen i motion 50 samt första att-satsen i motion 53.

Motion nr 54

Villkoren i a-kassan

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

A-kassan är inte bara till för den som blivit arbetslös utan är också ett viktigt skydd mot lönedumpning. Under de senaste åren har detta skydd ständigt varit utsatt för attacker från den borgerliga regeringen. En sämre ersättning har kombinerats med en högre avgift. Tillsammans med en extra bestraffning av branscher med hög arbetslöshet leder detta till att allt fler ställer sig utanför försäkringen. Detta kommer i en lågkonjunktur inte bara leda till en mängd personliga tragedier utan även till att många kommer att vara beredda till att ta arbete på arbetsplatser utan avtal till en lön långt under kollektivavtalets nivå. Den samlade fackföreningsrörelsen har redan reagerat kraftfull på detta men varje tillfälle att ta ställning måste utnyttjas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet verkar för att taket och nivåerna i a-kassan höjs

Bifall **att** förbundet verkar för en solidarisk finansiering av a-kassan

Besvarad **att** förbundet verkar för att avdragsrätten för a-kasseavgiften återinförs.

Motion nr 55

Angående a-kassan

Från avdelning 4 Stockholm

Den borgliga majoriteten har försämrat vår a-kassa till något man knappt känner igen, som den försäkring den en gång var. Som a-kassan är nu drabbar den många av våra medlemmar, trots inkomstförsäkringen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att minst återställa a-kassan

Besvarad **att** förbundet verkar för att utveckla a-kassan så att den liknar vår nuvarande inkomstförsäkring.

Motion nr 56

Återställ a-kassan nu

Från avdelning Bergslagen

Den borgerliga regeringens arbetsmarknadspolitik går ut på att försämra villkoren för dem som redan har det tufft. Bli arbetslös är inte något man väljer utan det är något man drabbas av. Kostnaden för försäkringen har ökat kraftigt medan ersättningsnivåerna har sänkts. Att ”hungriga vargar jagar bäst” tror vi inte på.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att återställa ersättningsnivåerna i a-kassan till minst 80 procent,

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att den förhöjda egenavgiften slopas,

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att ersättningstaket ska tas bort.

Motion nr 57

Karens i a-kassan

Från avdelning Syd, Malmö

Om man arbetar på ett företag som rationaliserar eller tappar order/produktion och drar ner på personal så kan det mycket väl hända att man blir föremål för uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Vad händer sen? Jo, man får vänta 5 dagar med att få ersättning från a-kassan. Är det verkligen rimligt? Först ska man vara med om en uppsägning med allt vad det innebär, sen ska man ”straffas” med 5 dagars karens. Med de nya reglerna i a-kassan som drastiskt försämrat ersättningen i övrigt så borde man göra något åt karensen. Man blir idag ”straffad” tillräckligt ändå när man råkar bli arbetslös.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för att karensen i a-kassan i samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist tas bort.

Motion nr 58

Karens i samband med uppsägning

Från 650626-4313 Mikael Gall, avdelning Syd

Trivs man inte på en arbetsplats och till slut tar mod till sig och gör slag i saken och säger upp sig så ska man straffas för det genom en lång tids karens i a-kassan trots att man gått och betalt avgiften och är kvalificerad sen länge till ersättning.

Den karensen är inte något som gynnar rörligheten på arbetsmarknaden. Om man tog bort den skulle arbetstagarna utan att få ekonomiska ”straff” kunna bestämma över sitt arbetsliv. Arbetsgivarna skulle också få en helt annan syn på arbetstagarna då man ju kanske skulle tvingas till att ha en attraktiv arbetsplats.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** karensen i a-kassan tas bort i sin helhet.

Motion nr 59

Återställning av genomförda försämringar i a-kassan

Från avdelning Syd, Malmö

Hur mycket försämringar ska vi tåla? Gång på gång har vi livsmedelsarbetare blivit utsatta för höjda avgifter och försämringar i a-kassan. Vi har blivit straffade för att vi har en högre arbetslöshet än snittet. Inom livsmedelsindustrin har man under lång tid brottats med lönsamhetsproblem samtidigt som konkurrensen från importerade livsmedel ökat. Detta har lett till en stor rationaliseringsvåg inom livsmedelsindustrin vilket gjort att fler livsmedelsarbetare blivit arbetslösa. Ska vi klä skott för det? Kan vi hjälpa att vi har stor arbetslöshet? Det får inte bli en konkurrens om a-kassorna utan vi måste betala solidariskt och dessutom göra det till en rimlig nivå. a-kassorna får inte bli en mjölkko till statskassan! En solidarisk enhetlig a-kassa måste vara det enda rätta för att vi ska kunna ha en bra sammanhållning arbetare emellan. Dessutom med de försämringarna som är gjorda med de nya a-kassereglerna så har man delat in Sverige i ett A, B och C-lag. A-laget är de som ska vara glada att de har ett jobb och fått skattesubventioner. B-laget är de som har turen att omfattas av de nya a-kassereglerna men fått kraftigt försämrade villkor. C-laget är dels de som p.g.a. de nya a-kassereglerna står utan försäkringsskydd och som ska vara beredda att ta vilket jobb som helst, dels de som av oftast ekonomiska själ känt sig tvungna att begära utträde ur a-kassan. Detta är ett slag rakt i vårt lands själ då det utarmar ekonomin i vårt land och dessutom drastiskt minskar köpkraften i landet vilket leder till en minskad efterfrågan vilket leder till fortsatt minskad sysselsättning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att a-kassereglerna och ersättningen återgår till tidigare nivåer

Besvarad **att** förbundet verkar för att a-kasseavgiften blir samma för alla.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 54 första att-satsen, 55, 56, 57, 58 samt 59 första att-satsen angående förändringar i a-kassan

I motion 54 första att-satsen föreslår motionären
att förbundet verkar för att taket och nivåerna i a-kassan höjs.

I motion 55 föreslår motionären
att förbundet verkar för att minst återställa a-kassan,

att förbundet verkar för att utveckla a-kassan så att den liknar vår nuvarande inkomstförsäkring.

I motion 56 föreslår motionären
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att återställa ersättningsnivåerna i a-kassan till minst 80 procent,

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att den förhöjda egenavgiften slopas,
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att ersättningstaket tas bort.

I motion 57 föreslår motionären
att förbundet verkar för att karensen i a-kassan i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist tas bort.

I motion 58 föreslår motionären
att karensen i a-kassan tas bort i sin helhet.

I motion 59 första att-satsen föreslår motionären
att förbundet verkar för att a-kassereglerna och ersättningen återgår till tidigare nivåer.

Förbundsstyrelsen anser att det ska finnas en frivillig arbetslöshetsförsäkring med ersättningsnivåer, avgifter och kvalifikationsvillkor som gör att alla i arbetslivet som behöver ett inkomstskydd kan få det. Fackföreningen har intresse av att medlemmarna inte tvingas att ta arbete till lägre lön än de avtalsenliga och samtidigt ett intresse av att arbetslösa faktiskt står till arbetsmarknadens förfogande och aktivt söker lämpliga arbeten. Här utgör den fackliga a-kassan ett centralt verktyg.

Detta system har haft stor betydelse för omvandling och omställning på arbetsmarknaden utan att löntagare har tvingats att konkurrera med låga lönekrav och sämre arbetsvillkor. Ett system för smidiga omställningslösningar är viktigt för konkurrenskraften i den svenska ekonomin. Trygghet i förändring är något som både samhället i stort, arbetsgivare och arbetstagare gynnas av och bör ha intresse av att utveckla.

Arbetslöshetsförsäkringen måste utformas så att den är stabil över tid, ger människor trygghet vid inkomstbortfall och som upplevs som legitim och rättvis. Legitimiteten avgörs av hur väl försäkringen svarar mot de krav som de försäkrade ställer, men också av att försäkringen inte utnyttjas på ett felaktigt sätt. Villkoren måste vara bra så att så många som möjligt skall kunna ansluta sig samtidigt som den inte överutnyttjas. Därför finns det även villkor för att kvalificera sig till ersättning, ersättningsnivåer samt hur länge arbetslöshetsersättning utbetalas.

Innan man, för första gången i en försäkringsperiod, kan få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man vara arbetslös i sju dagar utan ersättning. Om man får ett arbete innan ersättningsdagarna tagit slut och blir arbetslös på nytt inom ett år får man ersättning direkt utan någon ny karens. Motionärerna anser att detta är en bestraffning för den som blir ofrivilligt arbetslös.

Förbundsstyrelsen kan hålla med motionärerna i synen om karensdagar i försäkringen. Karensdagarna i sig bidrar knappast till ett överutnyttjande av försäkringen. Däremot skulle det bli dyrt att ta bort samtliga karensdagar. Denna reform

måste därför ställas mot andra önskvärda förändringar i försäkringen. Det torde vara mer angeläget att höja nivåerna för de som är långvarigt arbetslösa i ett första steg.

Förbundsstyrelsen anser därför att ersättningsnivån ska höjas till 80 procent av bruttoinkomsten under hela ersättningsperioden samt att taket i försäkringen skall höjas rejält och indexregleras med löneutvecklingen. Detta skulle ge arbetslöshetsförsäkringen hög legitimitet samtidigt som den utgör ett godtagbart skydd vid arbetslöshet.

De motions att-satser som handlar om att återställa arbetslöshetsförsäkringen till tidigare nivåer väljer dock förbundsstyrelsen att anse vara besvarade. Detta med hänsyn taget till att försäkringen inte var perfekt ens innan den borgerliga regeringen påbörjade försämringen av arbetslöshetsförsäkringen. Det är därför angeläget att utforma ett nytt förslag till en ny väl fungerande arbetslöshetsförsäkring med hög legitimitet och som ger arbetstagarna trygghet i förändring som är solidariskt finansierad.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla första att-satsen i motion 54,

att anse hela motionerna 55, 56 samt första att-satsen i motion 59 besvarad samt

att avslå motionerna 57 och 58.

Motion nr 60

Angående utjämning av a-kasseavgiften

Från avdelning Botnia

En vanlig fackföreningsmedlem med lönen 19 000 kr betalar närmare tusenlappen varje månad till arbetslöshetsförsäkringen, då är medlemsavgiften till a-kassan hoplagd med de 4.45 procent som utgör arbetsmarknadsavgiften till arbetslöshetsförsäkringen. Den senare premien är avstådd lön för att ge trygghet vid arbetslöshet.

Den borgerliga regeringen chockhöjde avgiften till a-kassan vilket innebar att LO förbunden hade under 2007 sitt största medlemstapp sedan storstrejken 1909.

Dessutom införde man en differentiering av a-kasseavgiften så att den som det uttrycks ska vara av mer försäkringskaraktär. De fackliga organisationerna ska läras att ta ansvar för sina lönekrav. Låga lönekrav ska alltså enligt Olofsson, Littorin och co skapa låg arbetslöshet och därmed en lägre a-kasseavgift. De som argumenterar så har ingen verklighetsförankring. Utan deras syfte är att slå brutalt och hänsynslöst mot serviceyrken.

Avgiften hos Hotell och restauranganställdas a-kassa är idag 413 kr för en enskilt ansluten. Konsekvensen har blivit att över 20 procent har lämnat den kassan och dessutom en majoritet av kvinnor. Konsekvensen blir att facket blir så försvagat att lägstalönerna inom servicebranscherna, idag dryga 15 500 kr, kommer att sänkas till 12 500. Om organisationsgraden sjunker till 70 procent kan vi glömma framtida avtalsrörelser där de som bäst behövs.

En jämförelse med organisationsgrad och lägstalöner i andra länder visar på ett obevekligt sådant samband. Om 20 procent slutar vara medlemmar blir facket så svagt att lägstalönen sänks till 12 000 kr. Det blir nästan lika illa som i Belgien och England där hälften är med i facket och lägstalönen är 10 500 kr.

A-kassan blir då så låg att när hyran är betald hamnar den arbetslöses ekonomi på socialhjälpsnivå. Om lägstalönerna var 17 500 kr istället för 12 500 skulle ingen acceptera en a-kassa som ger 10 500 före skatt.

Nyckeln för att regeringen ska klara av att genomföra systemskif-

tet förutsätter ett försvagat fack. Då kan man även ge sig på socialförsäkringssystemen, så att allt hamnar under a-kassenivå.

Näringslivsministern talar redan om att som nästa steg införa en statlig grundförsäkring som ersätter sjukpenning, a-kassa och allt övrigt. Den kommer att bli lägre än de 7 500, efter skatt, den arbetslöse har att leva på under 2007. Då har den generella välfärdspolitiken krossats, då har fattig-Sverige återinförts.

Det enklaste i den här situationen när ett val är nära förestående är att kräva en återställning av a-kasseavgiften, vi vet att hela a-kassesystemet är över finansierat och att vi mycket väl är med och betalar den sänkta fastighetsskatten på Lidingö.

Avgiften till arbetslöshetsförsäkringen höjdes med 10 miljarder, försämrade ersättningar ger statskassan ytterligare 8 miljarder. Från 2007 får staten varje år ett överskott på 18 miljarder från arbetslöshetsförsäkringen.

Trots detta får vi inte och ska inte vi som förbund ställa krav som innebär krav på skatteökningar. Det finns inget parti i modern historia som lyckats med konststycket att stämplas som ett skattehöjarparti och samtidigt lyckas vinna ett val.

Därför måste våra krav om a-kassesystemet formuleras annorlunda.

Skillnaderna mellanavgifterna i a-kassorna ser ut som följer:

A-kasseavgift per månad 200080901

A-kassa	Antal medlemmar	Avgift ensk ansl ej a-lös	Inbetalning	Utjämnad avgift
Alfa	71 667	305	21 858 435	230
Akademikernas	569 938	150	85 490 700	230
Bensinhandlarnas	2 061	351	723 411	230
Byggnadsarbetarnas	97 724	374	36 548 776	230
Elektrikernas	21 330	155	3 306 150	230
Farmacitjänstemännens	5 443	225	1 224 675	230
Fastighetsanställdas	37 820	366	13 842 120	230
Finans- och Försäkringsbranschens	52 272	118	6 168 096	230
GS*	61 597	325	20 019 025	230
Hamnarbetarnas	1 675	320	536 000	230
Handelsanställdas	151 786	327	49 634 022	230
Hotell- och restauranganställdas	50 737	413	20 954 381	230
IF Metalls	324 576	241	78 222 816	230
Journalisternas	13 412	220	2 950 640	230
Kommunalarbetarnas	515 252	244	125 721 488	230
Ledarnas	69 829	198	13 826 142	230
Livsmedelsarbetarnas	35 038	349	12 228 262	230
Lärarnas	171 970	166	28 547 020	230
Musikernas	1 939	433	839 587	230
Pappersindustriarbetarnas	18 563	299	5 550 337	230
SEKOs	94 011	211	19 836 321	230
Skogs- o lantbrukstj.männens	1 148	301	345 548	230
SKTFs	122 191	200	24 438 200	230
Småföretagarnas	111 111	231	25 666 641	230
ST:s	61 631	188	11 586 628	230
Statstjänstemännens (SeA)	13 361	200	2 672 200	230
Svensk Handels o Arbetsgivarnas	20 467	348	7 122 516	230
Sveriges arbetares	8 618	378	3 257 604	230
Sveriges fiskares	794	608	482 752	230
Sveriges teaterverksammas	7 642	430	3 286 060	230
Säljarnas	9 553	265	2 531 545	230
Transportarbetarnas	71 670	316	22 647 720	230
Unionens	508 503	216	109 836 648	230
Summa medlemmar i a-kassa	**3 305 329**		**761 902 66**	**230,5**

Hur ska en servitris som tjänar drygt 90 kr/tim kunna avstå i löneökningar och dessutom klara över 400 kr i ökning av medlemsavgiften.

På den motsatta sidan finns en högavlönad akademiker som har 150 kr i avgift, han kan kräva hur mycket som helst i löneökning och dessutom får sina löneökningar i procent. Han klarar av att betala avgiften, han behöver inte lämna sitt medlemskap som hon måste göra.

Vårt krav ska därför inte vara att återställa avgifterna utan kravet måste formuleras så att a-kasseavgiften görs rättvis mellan olika kassor och yrkesgrupper.

Servitrisen får i en sådan omfördelning en sänkning av avgiften från 413 kr till 230 kr, att de i en sådan situation också får lättare att öka organisationsgraden är ju självklart. En livsmedelsarbetare skulle få en sänkning från 349 till 230 utan att skatten måste höjas och akademikern som har råd en ökning från 150 till 230, en del fick säkert en sänkning av fastighetsskatten.

En försäkring innebär att alla delar på risken att bli arbetslös. Inte som nu att var och en ska betala sin egen risk.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** Livsmedelsarbetareförbundet centralt och lokalt mot socialdemokraternas partistyrelse, partidistrikt och arbetarekommuner driver frågan om att a-kasseavgiften omfördelas så att den blir lika för alla a-kassor

Avslag **att** Livsmedelsarbetareförbundet gör denna fråga till en av sina frågor i valet 2010.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 54 andra att-satsen, 59 andra att-satsen samt motion 60 angående utjämning av a-kasseavgiften

I motion 54 andra att-satsen föreslår motionären

att förbundet verkar för en solidarisk finansiering av a-kassan.

I motion 59 andra att-satsen föreslår motionären

att förbundet verkar för att a-kasseavgiften blir samma för alla.

I motion 60 föreslår motionären

att Livsmedelsarbetareförbundet centralt och lokalt mot socialdemokraternas partistyrelse, partidistrikt och arbetarkommuner driver frågan om att a-kasseavgiften omfördelas så att den blir lika för alla a-kassor

att Livsmedelsarbetareförbundet gör denna fråga till en av sina frågor i valet 2010.

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionärernas krav om att a-kassan skall finansieras solidariskt genom att samtliga delar på kostnaden för arbetslöshet.

Från och med den 1 juli 2008 ersattes den förhöjda finansieringsavgiften med en arbetslöshetsavgift. Arbetslöshetsavgiften motsvarar 33 procent av den under månaden utbetalade inkomstrelaterade ersättning i respektive a-kassa. Finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen är en av de mest omfattande förändringar som den borgerliga regeringen har genomfört. Den kraftigt höjda avgiften har fått stora konsekvenser för medlemmarna i de olika kassorna.

Det är givetvis oacceptabelt med en modell där avgiften ska vara hög för den som arbetar inom ett yrke med hög arbetslöshet och låg för den som arbetar i ett yrke med låg arbetslöshet. Det finns många faktorer som påverkar arbetslösheten. Konjunkturen, strukturförändringar och hur matchningen av

arbetskraft fungerar på arbetsmarknaden är faktorer som påverkar arbetslösheten. Vidare är olika branscher olika konjunkturkänsliga. Arbetslöshetsrisken påverkas också av faktorer som t.ex. individens kön, etnicitet och ålder.

Den differentiering i avgifter som regeringen har infört gör att branscher som har hög genomströmning på arbetsmarknaden och därmed en högre arbetslöshet får betala en betydligt högre avgift än andra grupper. Detta synsätt står helt emot förbundsstyrelsens syn på att alla branscher gemensamt ska bidra till en solidariskt finansierad försäkring oavsett branschtillhörighet.

Arbetslöshetsförsäkringen har under många år genomgått en rad förändringar utan att ett helhetsgrepp har tagits. Av den anledningen anser förbundsstyrelsen att a-kassans finansiering i sin helhet bör ses över i utformandet av en framtida försäkring.

Förbundet, centralt som lokalt, ska i alla instanser framföra sina krav på en solidarisk finansierad a-kassa. Däremot är det inte förbundets sak att göra detta till en egen valfråga inför valet 2010. Detta är det socialdemokratiska partiets sak, tillsammans med eventuella samarbetspartier.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla andra att-satsen i motion 54, första att-satsen i motion 60,

att anse andra att-satsen i motion 59 besvarad samt

att avslå andra att-satsen i motion 60.

Anställningsskydd

Motion nr 61

Angående LAS § 39

Från avdelning Syd, Malmö

Lagen reglerar storleken på det skadestånd som arbetsgivaren är skyldig att utge till arbetstagare om arbetsgivaren vill köpa sig fri från beslut tagna av domstol. När lagen kom till såg den svenska arbetsmarknaden annorlunda ut med fler mindre företag och skadeståndsnivåerna anpassades därefter. Dagens arbetsmarknad domineras av allt större företag och koncerner vilket också betyder att de skadeståndsnivåer som en gång bestämdes inte i dag avskräcker tillräckligt. Risken finns att de låga nivåerna i denna utköpningsparagraf i framtiden kan få kapitalstarka företag att bortse från det generella anställningsskyddet. Det har redan gjorts försämringar i denna viktiga lag när man den 1 juli 2007 tog bort det extra skadestånd för de som fyllt 60 år.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för att stärka LAS § 39 så att det blir mer kostsamt än idag för arbetsgivare att köpa sig fria från beslut tagna av domstol.

Motion nr 62

Angående anställningsskydd

Från arbetsplatsklubben vid Skånemejerier, avd Sydöst

Även under denna kongressperiod har Scan i Kristianstad använt sig av arbetsgivarnas rätt att sätta sig över lagar. Denna gång har 10 styckare, däribland några fackliga förtroendemän, avskedats. Med dagens regler kan företagen köpa sig fria från en dom att avskedandet har varit obefogat. Pengar går alltså före laglig rätt till anställning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundets kongress uttalar sitt stöd för en lagändring så att företagens möjlighet att inte rätta sig efter Arbetsdomstolens dom försvinner.

Motion nr 63

Angående anställningsskydd

Från avdelning sydöst, Kristianstad

Under denna kongressperiod har Scan i Kristianstad använt sig av arbetsgivarnas rätt att sätta sig över lagar. Denna gång har 10 stycktare, däribland några fackliga förtroendemän, avskedats. Med dagens regler kan företagen köpa sig fria från en dom i Arbetsdomstolen att avskedandet har varit obefogat. Pengar går alltså före laglig rätt till anställning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för en lagändring där det krävs saklig grund som konstateras av föregående förhandling innan den enskilde erbjuds förlikningserbjudande.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 61–63 angående anställningsskydd

I motion 61 föreslår motionären

att förbundet verkar för att stärka LAS § 39 så att det blir kostsamt än idag för arbetsgivare att köpa sig fria från beslut tagna av domstol.

I motion 62 föreslår motionären

att förbundets kongress uttalar sitt stöd för en lagändring så att företagens möjlighet att inte rätta sig efter arbetsdomstolens dom försvinner.

I motion 63 föreslår motionären

att förbundet verkar för en lagändring där det krävs saklig grund som konstateras av föregående förhandling innan den enskilde erbjuds förlikningserbjudande.

I motionerna behandlas arbetsgivarens möjlighet att kringgå skyddsreglerna i LAS genom att med skadestånd ”köpa sig fri”. Förbundsstyrelsen menar att det är allvarligt när sådant händer och delar i det avseendet motionärernas underliggande motiv. Samtidigt vill förbundsstyrelsen erinra om att det är en nödlösning för att i synnerliga fall lösa upp konflikter på en arbetsplats. För den arbetstagare som får rätt i arbetsdomstolen har det varit en lång process för att komma dit, så för den som blir drabbad av att arbetsgivaren utnyttjar den rätten enligt LAS § 39 kan det vara den bästa lösningen för bägge parter. Förbundsstyrelsen följer utvecklingen på området.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att fall där arbetsgivaren hävdar LAS § 39 inte är av den omfattningen att reglerna behöver ändras.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motionerna 61-63.

Arbetsmiljö

Motion nr 64

Villkoren för den som är sjuk eller arbetsskadad

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Den svenska regeringen tycks se sjukdom och arbetsskador enbart som ett problem för den enskilde individen. En av deras första åtgärder efter valet var att lägga ner Arbetsmiljöinstitutet med dess världsledande forskning på arbetsmiljöområdet. Därefter har man fortsatt med att minska arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och drastiskt försämrat sjukförsäkringen. Allt sammantaget riskerar att leda till en ökad sjuknärvaro på arbetsplatserna och en permanent utslagning av en stor mängd människor från arbetsmarknaden.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att Arbetsmiljöverket får ökade resurser samt att Arbetslivsinstitutet återuppbyggs,

Besvarad **att** förbundet verkar för att först taket och därefter nivån i sjukförsäkringen höjs,

Besvarad **att** förbundet verkar för att arbetsgivaren får ett utökat och tydligt rehabiliteringsansvar.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 64 första och tredje att-satsen angående villkoren för den som är sjuk och arbetsskadad

I motion 64 föreslår motionären

att förbundet verkar för att Arbetsmiljöverket får ökade resurser samt att Arbetslivsinstitutet återuppbyggs,

att förbundet verkar för att arbetsgivaren får ett utökat och tydligt rehabiliteringsansvar.

Arbetsmiljöverkets resurser har minskats med en tredjedel. Det statliga bidraget till arbetsmiljöutbildningar har tagits bort och Arbetslivsinstitutet, som bidrog med världsledande forskning inom området har lagts ned. Detta är resultatet av två års borgerlig politik på arbetsmiljöområdet.

Nedskärningen av Arbetsmiljöverkets resurser, som både påverkar arbetet med föreskrifter och tillsynen, är ett uttryck för en medveten politik för avreglering på arbetsmiljöområdet. Med tanke på Arbetsmiljöverkets minskning med en tredjedel kommer dess tillsyn att begränsas kraftigt. Bl.a. ligger antalet inspektörer per anställd nu under ILOs rekommendation och långt under nivån i våra grannländer.

Borttagandet av partsmedlen för arbetsmiljöutbildningar har medfört att arbetsgivarna allt oftare ifrågasätter nödvändigheten av att skyddsombuden genomgår viss utbildning. Detta eftersom man nu tvingas att betala även för kurskostnaderna. Men framför allt uppstår det problem med finansieringen av utbildningarna för, de som är medlemmarnas viktigaste redskap när det gäller arbetsmiljöbevakningen på småföretagen, de regionala skyddsombuden. Det samlade intrycket blir att regeringen är ute efter att försvaga skyddsombudens roll.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att Arbetsmiljöverket behöver få ökade resurser för att stärka tillsynen på arbetsplatserna. Ett arbete med denna inriktning pågår också redan gemensamt med de övriga förbunden inom LO.

Ett återuppbyggande av Arbetslivsintitutet är däremot kanske inte den bästa vägen att gå. Även om Arbetslivsinstitutet, där både forskningskompetens och tidigare forskningsresultat nu spridits ut på universitet, högskolor och arkiv, var en etablerad institution, så fanns det en del synpunkter på verksamheten bland fackföreningarna. Hur den framtida forskningen inom området ska organiseras och hur tillgängligheten till forskningsresultaten bäst ska säkras bör därför noggrannt övervägas. I avvaktan på att så sker bör forskningen inom området upprustas genom att staten specialdestinerar forskningsresurser till arbetsmiljöområdet.

Arbetsgivaren har idag en långt gående skyldighet att organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Rehabiliteringsansvaret utgår från bestämmelserna i lagen om allmän försäkring (AFL) men finns även reglerade i lagen om anställningsskydd (LAS) samt i arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering samt om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det inte är en brist på reglering i rehabiliteringsfrågorna som är problemet. Snarare är det enligt förbundsstyrelsens uppfattning så att det uppstår problem med att utkräva ansvar när samma fråga regleras på flera olika ställen i lagstiftningen. Detta gör att andra vägar måste hittas för att säkerställa både en god arbetsmiljö och tydliggöra arbetsgivarens rehabiliteringsansvar samt göra det möjligt att på ett enklare och effektivare sätt utkräva ansvar när arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter.

Stora revor är på väg att rivas upp i det system för bättre arbetsmiljö som byggts upp i Sverige. Det är nödvändigt för fackföreningsrörelsen att formulera en samlad motstrategi mot denna utveckling.

En viktig beståndsdel i denna strategi är enligt förbundsstyrelsens uppfattning att som motvikt mot den försvagade myndighetsbevakningen och förändringarna i de lagstiftade regelverken stärka avtalsregleringen av arbetsmiljön, framför allt då på det förebyggande området – SAM, rehabilitering, före-

tagshälsovård, utbildning av skyddsombud m.m.

Avtal har också den fördelen jämfört med lagar att tillsyn och efterlevnad kan backas upp av tiotusentals fackliga företrädare, tvisteförhandlingar och i sista hand skadeståndsmål i Arbetsdomstolen, i stället för att vara beroende av myndigheterna.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse första och tredje att-satserna i motion 64 som besvarade.

Motion nr 65

Förbundets arbetsmiljöarbete

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Förbundet har under senare tid jobbat mycket aktivt med arbetsmiljön i våra branscher och skapat viktig opinion i denna fråga. Vårt arbetsmiljöavtal är en stor framgång och satsningen på utbildningen ”AML och MBL i samverkan” är ett viktigt steg i rätt riktning. Det är nu dags att fortsätta och intensifiera arbetet i den inslagna riktningen. God arbetsmiljö är lika viktigt som en trygg anställning med rättvis lönesättning. Arbetsmiljöarbetet måste vara en naturlig arbetsuppgift för alla förtroendevalda och inte bara för våra skyddsombud. Kunskapen om hur man kan använda arbetsmiljöavtalet vid lokala förhandlingar måste bli större.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet genomför en kraftig satsning på arbetsmiljöarbetet

Besvarad **att** förbundet fortsätter arbetet med att integrera arbetsmiljöverksamheten med övrig facklig verksamhet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 65 angående förbundets arbetsmiljöarbete

I motion 65 föreslår motionären

att förbundet genomför en kraftig satsning på arbetsmiljöarbetet,

att förbundet fortsätter arbetet med att integrera arbetsmiljöverksamheten med övrig facklig verksamhet.

Förbundet har som motionären beskriver under de senaste 8-9 åren bedrivit ett aktivt arbetsmiljöarbete under mottot Kräv Kravmärkt Arbete. Genomförandet av två stora arbetsmiljöundersökningar lade grunden till det arbetsmiljöavtal vi har i kollektivavtalet idag. Ett avtal som anses vara en av de stora framgångarna i 2004 respektive 2007 års avtalsrörelser. Avtalet är avsett att tjäna som verktyg i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Vid de handledar- och avtalskonferenser som genomförts under hösten 2008 har arbetsmiljöarbetet i allmänhet och arbetsmiljöavtalet i synnerhet diskuterats. Slutsatserna av dessa diskussioner är i huvudsak att vi nu ska låta avtalet verka och på lokal nivå på allvar pröva möjligheterna i det.

Som ett led i att integrera arbetsmiljöverksamheten med den övriga fackliga verksamheten beslutade 2005 års kongress att utöka kurssystemet med utbildningen MBL-Arbetsmiljö i förhandlingsarbetet. Kursen syftar till öka kunskaperna om hur vi kan förhandla i arbetsmiljöfrågor samt i övrigt integrera arbetsmiljöverksamheten med övrig facklig verksamhet.

Även utbildningen MBL-Arbetsmiljö i förhandlingsarbetet har utvärderats.

Med utvärderingen som grund och i avsikt att ytterligare förstärka arbetet med att integrera arbetsmiljöfrågorna med det övriga fackliga arbetet pågår en översyn av utbildningen. Syftet med översynen är att se över behovet av förändrat/utökat kursinnehåll samt att se över vad som kan göras för att förbättra rekryteringen till utbildningen.

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens uppfattning om vikten av en god arbetsmiljö samt att arbetsmiljöarbetet måste vara en naturlig arbetsuppgift för alla förtroendevalda. Men för att detta ska bli en verklighet måste både arbetsmiljöavtal och kunskaperna från förhandlarutbildningen omsättas i lokal verksamhet och konkreta förhandlingar i avsikt att förbättra arbetsmiljön.

Förbundsstyrelsen anser att arbetet med att integrera arbetsmiljöverksamheten med den övriga fackliga verksamheten är ett prioriterat och övergripande mål sedan ett antal år samt att det redan pågår ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågorna och att den kraftiga satsning som motionären efterlyser redan är i full gång.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 65 besvarad.

Motion nr 66

Arbetsmiljö för våra förtroendevalda

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Vi pratar så vackert om att vi vill vara med och skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt för våra medlemmar på deras arbetsplatser.

Men vi måste även tänka på det för våra förtroendevalda.

Det finns många förtroendevalda som blir sjukskrivna, på grund av för hög arbetsbelastning i det jobb som vi gör. Jobbet slutar inte när vi stämplar ut från vårt ordinarie arbete. Det följer många gånger med oss hem.

Vi vill att det ska bedrivas ett aktivt arbetsmiljöarbete för våra förtroendevalda i förbundet. Detta för att förebygga risken att de förtroendevalda blir sjukskrivna på grund av ett stort personligt engagemang för uppdraget.

Som ett gott exempel kan nämnas Kommunalarbetareförbundets handlingsprogram SALUT (Sund, Arbetsmiljö, Livsglädje, Utveckling, Trygghet) som är ett fackligt socialt handlingsprogram för förtroendevalda.

Vi föreslår kongressen besluta

Besvarad **att** förbundet verkar för att förtroendevalda i förbundet får en bättre arbetsmiljö,

Avslag **att** förbundet tar fram en handlingsplan för tryggad arbetsmiljö åt våra förtroendevalda i Livsmedelsarbetareförbundet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 66 angående arbetsmiljö för våra förtroendevalda

I motion 66 föreslår motionären

att förbundet verkar för att förtroendevalda i förbundet får en bättre arbetsmiljö,

att förbundet tar fram en handlingsplan för tryggad arbetsmiljö åt våra förtroendevalda i Livsmedelsarbetareförbundet.

Inom förbundet finns det en mängd olika förtroendeuppdrag. Kraven på den förtroendevalde varierar med uppdraget och förutsättningarna att genomföra uppdraget bestäms i hög grad inom respektive organisationsled. Detta innebär att det aktiva arbetsmiljöarbetet för de förtroendevalda i huvudsak måste bedrivas på dessa nivåer.

Arbetsbelastningen för förtroendemännen ser olika ut över tid. I vissa perioder är arbetsbelastningen väldigt hög, i andra perioder lägre. Någon daglig och direkt arbetsledning förekommer inte. Ett uppdrag som förtroendevald innebär istället i regel en stor frihet i att planera och bestämma över sitt uppdrag och sin arbetsdag. De arbetsuppgifter som uppstår i form av medlemskontakter, förhandlingar och företagsbesök planläggs utifrån en prioritetsbedömning som de förtroendevalda i huvudsak själva gör.

Arbetsmiljön måste fortlöpande bevakas och förbundet strävar i alla lägen efter att förebygga riskerna för att någon förtroendevald eller anställd kan komma att drabbas av ohälsa och olycksfall. Samtidigt måste åtgärder vidtas och eventuella handlingsplaner skapas på de nivåer där problemen har bäst förutsättningar att lösas. Om sådan handlingsplan saknas borde det vara fullt möjligt att i tillämpliga delar använda sig av de policys och handlingsplaner som finns framtagna med avseende på de som är anställda.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse första att-satsen i motion 66 besvarad och

att avslå andra att-satsen i motion 66.

Motion nr 67

Angående regionala skyddsombuds rätt att agera i arbetsmiljöfrågor

Från avdelning Syd, Malmö

På senare tid har arbetssjukdomar enligt statistiken sjunkit. Olyckstalet har ökat och då framför allt olyckor med dödlig utgång. Många gånger vid dessa olyckor är det personer med utländsk bakgrund som är inhyrda från ett bemanningsföretag. Detta innebär att de allt som oftast arbetar under sämre arbetsförhållanden och villkor än vad vårt kollektivavtal säger. De företag som hyr ut personal har i de flesta fall tecknat ett bemanningsavtal. Eftersom de fackliga företrädarna i arbetsmiljöfrågor inte har rätt eller möjlighet att komma in och bevaka bemanningsföretagen fullt ut för att säkerställa lika arbetsförhållanden för alla på arbetsstället, ser vi detta som ett stort problem och en stor anledning till det ökade antalet olyckor ute på företagen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** vi som facklig organisation ska kunna ställa krav och bevaka arbetsmiljöbristerna på dessa bemanningsföretag och den inhyrda personalen som arbetar inom Livs avtalsområden,

Besvarad **att** förbundet verkar för en lagändring så vi som facklig organisation kan kräva åtgärder gentemot både det inhyrande företaget och entreprenören i fråga,

Besvarad **att** detta genomförs så snart som möjligt för att förhindra att fler olyckor sker ute på våra arbetsplatser.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 67 angående regionala skyddsombuds rätt att agera i arbetsmiljöfrågor

I motion 67 föreslår motionären

att vi som facklig organisation ska kunna ställa krav och bevaka arbetsmiljöbristerna på dessa bemanningsföretag och den inhyrda personalen som arbetar inom Livs avtalsområden,

att förbundet verkar för en lagändring så vi som facklig organisation kan kräva åtgärder gentemot både det inhyrande företaget och entreprenören i fråga,

att detta genomförs så snart som möjligt för att förhindra att fler olyckor sker ute på våra arbetsplatser.

Delar av arbetsmiljölagen har utretts sedan 2004. I det slutbetänkande som lagts fram (SOU 2007:43) föreslår utredaren förändringar när det gäller skyddsombudens möjlighet att agera till förmån för anställda i bemanningsföretag. Utredaren slår fast att det inte är aktuellt med att skapa möjligheter för skyddsombud att agera mot andra arbetsgivare än de skyddsombuden är utsedda att verka hos. Det är dock befogat och även rättsligt möjligt, att ett skyddsombud på ett inhyrarföretag ska kunna vidta åtgärder enligt hänvändelserätten och stoppningsrätten, även till förmån för inhyrd arbetskraft. Arbetsmarknadsdepartementet arbetar nu med detta förslag och en proposition är att vänta under våren 2009.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 67 besvarad.

Motion nr 68

Angående RSO-verksamheten i en ny organisation

Från avdelning Syd, Malmö

Vi har idag en situation ute på företagen där arbetsmiljön är under all kritik. Förbundet har genomfört arbetsmiljökontroller i två omgångar 2001 och 2006. Resultaten av dessa kontroller visar på vilken dålig arbetsmiljö vi har inomförbundets avtalsområden.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet målmedvetet och målinriktat arbetar för att komma åt problemen utifrån arbetsmiljökontrollen,

Besvarad **att** förbundet lägger upp en strategi och långsiktig plan för ändamålet,

Besvarad **att** förbundet med jämna mellanrum följer upp resultatet i form av rapporter från de regionala skyddsombuden samt genomförande av nya kontinuerliga arbetsmiljökontroller.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 68 angående RSO-verksamheten i en ny organisation

I motion 68 föreslår motionären

att förbundet målmedvetet och målinriktat arbetar för att komma åt problemen utifrån arbetsmiljökontrollen,

att förbundet lägger upp en strategi och långsiktig plan för ändamålet,

att förbundet med jämna mellanrum följer upp resultatet i form av rapporter från de regionala skyddsombuden samt genomförande av nya kontinuerliga arbetsmiljökontroller.

Kampen för en god arbetsmiljö är och har alltid varit en prioriterad uppgift för fackföreningsrörelsen. Utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet har varit visionen om att alla arbeten ska kunna utföras utan risk för liv och hälsa.

Förbundet har under lång följd av år bedrivit ett aktivt och målinriktat arbetsmiljöarbete. En av målsättningarna med arbetet var att få till stånd ett arbetsmiljöavtal med arbetsgivarna. Ett avtal som skulle reglera den lokala hanteringen av arbetsmiljöfrågorna och som man skulle kunna tvista på. Ytterligare en målsättning var och är att på ett bättre sätt integrera arbetsmiljöfrågorna i det övriga fackliga arbetet.

Strategin för att åstadkomma ett avtal var att med stöd i undersökningar, där våra medlemmar kom till tals om sin egen arbetsmiljö, skapa tryck i frågorna och därmed förutsättningar för att i avtalsrörelsen ställa krav på arbetsgivarna om ett arbetsmiljöavtal. Genomförandet av två stora arbetsmiljöundersökningar har lagt grunden till det arbetsmiljöavtal vi har i kollektivavtalet idag. Ett avtal som ska tjäna som verktyg i det lokala arbetsmiljöarbetet på den enskilda arbetsplatsen.

Arbetsmiljöfrågornas integrering i det fackliga arbetsmiljöarbetet kräver en vidgning av den fackliga rollen för samtliga fackligt förtroendevalda. Det är av största betydelse att förhandlare ser organisations- och lönefrågornas samband med hälsa, säkerhet, jämställdhet och utvecklingsfrågor på arbetsplatsen. Vårt inflytande i arbetsmiljöfrågor beror i stor utsträckning på förhandlingsförmågan och förhandlarnas kunskaper. I syfte att integrera arbetsmiljöfrågorna i det övriga fackliga arbetet och öka kunskaperna om hur man förhandlar i arbetsmiljöfrågor beslutade kongressen 2005 att förbundet skulle skapa en påbyggnadsutbildning för förhandlare. En utbildning som syftade till att våra förhandlare lokalt på arbetsplatserna, på ett bättre sätt skulle få in arbetsmiljöfrågorna i förhandlingsarbetet.

Förbundet genomför årligen konferenser med de regionala skyddsombuden. Vid dessa utbyts erfarenheter av både det regionala skyddsombudsarbetet i sig och rapporteras om aktuella arbetmiljöproblem.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att det bedrivs ett målmedvetet och målinriktat arbete med arbetsmiljöfrågorna samt att den långsiktiga planen och strategin som motio-

närен föreslår att förbundet lägger upp redan finns. Det som krävs nu är att vi både lokalt och centralt tar ansvar för att de instrument som nu finns i vårt riksavtal och arbetsmiljölagen kommer till praktisk användning.

Innan beslut tas om en eventuellt ändrad strategi och inriktning behöver de beslutade och vidtagna åtgärderna både prövas och utvärderas i den lokala verksamheten på arbetsplatserna.

Förbundsstyrelsen anser också att ev. beslut om att genomföra nya arbetmiljökontroller ska hanteras i den verksamhetsplaneringsprocess som föreslås i förslaget till ny organisation.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 68 besvarad.

Sjukförsäkring och rehabilitering

Motion nr 69

Slopande av karensdag vid sjukskrivning

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Möjligheten för arbetsgivaren, om det finns skäl, att kräva förstadagsintyg vid sjukskrivning finns i livsmedelsavtalet men detta är också möjligt enligt lag.

Ett förstadagsintyg ger ju en definitiv bekräftelse på att det ligger sjukdom till grund för sjukskrivning.

Då livsmedelsindustrin har höga hygienkrav är det ej lämpligt att de anställda arbetar då de är sjuka. Tyvärr väljer många av våra medlemmar att arbeta på grund av att de förlorar för stor inkomst vid sjukskrivning.

Vi menar att ”sjuknärvaron ” på våra arbetsplatser är vanligt förekommande.

Det innebär att många riskerar att bli smittade i onödan.

Risken för arbetsskador ökar när man arbetar och inte är frisk.

Vi anser att det inte bara är en fråga om arbetsmiljö utan även en klassfråga.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att karensdagen vid sjukskrivning slopas.

Motion nr 70

Avskaffande av karensdagen

Från avdelning Bergslagen

Våra medlemmar arbetar under livsmedelslagen, vilket innebär att vi i vissa situationer egentligen ska sjukskriva oss med avseende på kontaminationsrisken. Redan sänkningen av nivån på ersättningen är ett problem för våra medlemmar. Därtill kommer en, för den absoluta övervägande delen av våra medlemmar, oerhört betungande karensdag. Detta sammantaget gör att det börjar bli en klassfråga om vem som ska ha råd att sjukskriva sig.

Sjuknärvaron bland våra medlemmar ökar på grund av ekonomiska skäl vilket vi är rädda för att i förlängningen kommer leda till ökade folkhälsoproblem.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att karensdagen avskaffas.

Motion nr 71

Karens i sjukförsäkringen

Från avdelning Syd, Malmö

Det är dags att ställa krav som för vår rörelse framåt. Ett mål i det skulle vara att titta på karensen i sjuklönen. Tidigare hade vi ingen karens och det var ingen som reflekterade över det. I samband med krisen i början på 90-talet infördes en karensdag som ett led i de allmänna sociala nerdragningarna. Nu är det andra tider, inte minst de som är sjukskrivna är jagade villebråd av den nuvarande regeringen. Den skrivningen som finns idag gynnar de som vill fuska och utnyttja systemet. De som verkligen är sjuka och som behöver sjukskriva sig samma dag utan att kunna ”planera” sin sjukdom drabbas hårt ekonomiskt. Av solidariska själ borde karensdagen upphöra.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** verka för att karensdagen i sjukförsäkringen upphör.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 64 andra att-satsen, 69, 70 och 71 angående ersättning i samband med sjukdom

I motion nr 64 föreslår motionären i andra att-satsen
att förbundet verkar för att först taket och därefter nivån i sjukförsäkringen höjs.

I motion nr 69 föreslår motionären
att förbundet verkar för att karensdagen vid sjukskrivning slopas.

I motion nr 70 föreslår motionären
att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att karensdagen avskaffas.

I motion nr 71 förslår motionären
att verka för att karensdagen i sjukförsäkringen upphör.

I motionerna 69, 70, och 71 anförs flera skäl till att karensdagen ska slopas: Livsmedelslagstiftning och smittrisk. Sjuknärvaro som i sin förlängning kommer att leda till ökade folkhälsoproblem. Det är inte enbart en fråga om arbetsmiljö utan också en klassfråga. De som verkligen är sjuka och som behöver sjukskriva sig samma dag drabbas hårt ekonomiskt.

Motiven till att avskaffa karensdagen är som motionärerna påpekar flera och förbundsstyrelsen kan också instämma i motiven till avskaffandet av karensdagen. Ett avskaffande av karensdagen kräver dock någon form av finansiering, idag betalar arbetsgivaren under de första 14 dagarna sjuklön. Om karensdagen avskaffas påverkas det totala löneutrymmet. Följden blir att avskaffandet av karensdagen då måste ses i ett större sammanhang och prioriteras tillsammans med andra avtalskrav.

Om inte löneutrymmet ska påverkas krävs ett politiskt beslut om sänkta arbetsgivaravgifter. Staten måste då med all sannolikhet höja skatten. Även om viljan att soldariskt beta-

la för välfärden är hög, så är hålen i välfärden numera många och stora. Vi får därför konstatera att vi också måste prioritera vad som måste göras först och vad som kan vänta lite längre, i det sammanhanget måste också kravet på höjning av tak och nivån i sjukförsäkringen ses.

För den som drabbas av varaktigt nedsatt arbetsförmåga och beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning väntar en hård ekonomisk verklighet, eller rättare sagt fattigdom. Ersättningen är idag 64 procent av den så kallade antagandeinkomsten som räknas som ett genomsnitt av de tre högsta bruttoårsinkomsterna inom en ramtid på fem till åtta år. Detta är i många fall en mycket låg ersättning.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att vad det gäller sjukersättning bör frågorna prioriteras i följande ordning: höjning av sjuk- och aktivitetsersättningen, höjning av taket, höjning av sjukpenningnivån och avskaffandet av karensdagen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motionerna 69, 70 och 71 samt andra att-satsen i motion 64 besvarade.

Motion nr 72

Förändringar i sjukförsäkringen

Från avdelning Bergslagen

Med dagens sjukförsäkringsregler antas alla vara friska efter 6 månader, eller ställas till arbetsmarknadens förfogande. Man hävdar att syftet är att få folk friskare. Vi menar att detta bara handlar om en oerhört synisk besparingsåtgärd, då inga resurser sätts till för att få folk friska. Nya krav ställs på den enskilde, men inga krav ställs på arbetsgivaren.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för sjukskrivande läkare, ska avgöra patientens arbetsförmåga,

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för förändra stelbentheten rörande tidsgränser i dagens sjukförsäkring, så att större hänsyn tas till olika diagnoser och människors förmåga att rehabiliteras,

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för återinföra ”särskilda skäl” i försäkringen, såsom ålder, familjeförhållanden, med mera,

Besvarad **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att försäkringskassan ställer tydligare krav på arbetsgivaren.

Motion nr 73

Återställ sjustegsmodellen

Från avdelning Sydöst, Kristianstad

Med anledning av de försämringar i socialförsäkringssystemen som genomfördes från och med den 1 juli 2008 har många av våra medlemmars situation blivit fullkomligt ohållbar. Det vi syftar på är den så kallade ”rehabkedjan” där man sållar ut personal i tre olika steg för att de blivit sjuka. Det faktum att detta är ett regeringsbeslut (lagförändring) får ju inte betyda att vi bara kan lägga oss ner och

dö och uppgivet se på när våra medlemmar kastas ut i arbetslöshet och till slut riskerar att bli fall för socialtjänsten.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag

att man redan nu kräver av den sittande regeringen att man återställer den så kallade sjustegsmodellen. Om man inte hörsammar detta från regeringshåll, vilket väl är föga troligt, så ska vi avkräva ett löfte från socialdemokraterna och de andra oppositionspartierna att de garanterar oss ett återställande av nämnda reform när de tar makten efter nästa val.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 72 och 73 angående förändringar i sjukförsäkringen och återställande av sjustegsmodellen

I motion 72 föreslår motionären

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för sjukskrivande läkare, ska avgöra patientens arbetsförmåga,

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att förändra stelheten rörande tidsgränser i dagens sjukförsäkring, så att större hänsyn tas till olika diagnoser och människors förmåga att rehabiliteras,

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att återinföra ”särskilda skäl” i försäkringen, såsom ålder, familjeförhållanden, med mera,

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att försäkringskassan ställer tydligare krav på arbetsgivaren.

I motion nr 73 föreslår motionären

att man redan nu kräver av den sittande regeringen att man återställer den så kallade sjustegsmodellen. Om man inte hörsammar detta från regeringshåll, vilket är föga troligt, ska vi avkräva ett löfte från socialdemokraterna och de andra oppositionspartierna att de garanterar oss ett återställande av nämnda reform när de tar makten i nästa val.

Alltför många personer blir långtidssjuka och av dessa kommer många aldrig tillbaka till arbetslivet. Antalet personer med sjuk- och aktivitetsersättning är idag över 500 000. Under lång tid har en växande grupp personer tvingats lämna arbetslivet. I alltför många fall får personer aldrig någon fast förankring i arbetslivet. Det innebär ekonomiska förluster för individen, företagen och samhället.

Vi kan konstatera att när någon blir sjuk och fortsätter att vara sjuk under en längre tid och behöver rehabilitering, så händer i många fall ingenting. Aktiva rehabiliteringsinsatser kommer i många fall aldrig till stånd. Om det sker något så sker det först efter alldeles för lång tid. I 75 procent av fallen händer ingenting under första året. Försäkringskassan arrangerar alldeles för få avstämningsmöten. Många sjukskrivna får ingen kontaktperson utsedd på försäkringskassan.

Det kan vara många aktörer inblandade i en rehabiliteringsprocess, och det blir fler ju längre processen pågår. Det råder många gånger delade meningar mellan aktörerna och vem som ska göra vad. Dessutom litar inte de olika aktörerna på varandra. Försäkringskassan litar inte på läkarna och läkarna litar inte på försäkringskassan. Försäkringskassan säger att det är arbetsgivarens ansvar och arbetsgivaren säger att ansvaret är någon annans.

För en medlem som är i behov av rehabilitering eller någon form av arbetsanpassning och där rehabiliteringen uteblir flyttas medlemmens fokus från arbetsplatsen. Det nya fokuset blir att trygga inkomsten genom att vara sjuk.

Regeringen har beslutat att från 1 juli 2008 ändra kap 3 i lagen om allmän försäkring, den var tidigare konstruerad som en så kallad steg för steg-modell som styrde försäkringskassans bedömning av en individs arbetsförmåga och behovet av insatser för att återgå till arbetet. Denna steg för steg-modell har ändrats till vad som kallas en rehabiliteringskedja, men som egentligen är mer bestämda tidsgränser för hur den sjukes arbetsförmåga ska prövas när rätten till sjukpenning avgörs. Sjukpenningen är nu tidbegränsad och ges i högst 364 dagar under en period av 450 dagar. Regelförändringen är ingenting annat än klassisk högerpolitik som syftar till att sätta mer press på individen.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att medlemmen måste vara ekonomiskt trygg om han eller hon drabbas av ohälsa eller sjukdom och det är självklart att arbetsmiljön ska vara sådan så att den inte bidrar till ohälsa. Vi måste för medlemmens skull behålla fokus på arbetsplatsen och ställa krav på aktiva insatser från arbetsgivarens sida. Motionärerna ställer krav på en återgång till tidigare regelverk, förbundsstyrelsen delar inte den uppfattningen. Varje rehabilitering är unik. Bristerna i arbetsförmåga och den potentiella arbetsförmågan skiljer sig åt liksom omständigheterna kring denna. Men en sak är gemensam; ju snabbare aktiva åtgärder sätts in desto bättre.

Målet med rehabiliteringen sett utifrån ett arbetslivsperspektiv kan handla om att gå tillbaka till de gamla arbetet, nytt arbete hos nuvarande arbetsgivare eller nytt arbete hos ny arbetsgivare. Formen av rehabilitering kan innefatta inslag av arbetsträning, anpassning av arbetsformer och/eller arbetstider, teknisk anpassning, arbetshjälpmedel, medicinsk rehabilitering eller utbildning.

Omställningsavtalet som idag omfattar dem som blir uppsagda är ett gott exempel på att tidiga insatser har lönat sig. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att omställningsavtalet också ska innefatta rehabilitering. En rehabilitering där medlemmen har en tryggad inkomst under rehabiliteringstiden.

Det skulle vara en vinst för samhället i form av minskad sjukpenning, socialbidrag och fler arbetade timmar. Det är därför rimligt att samhället bidrar med finansieringen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse andra, tredje och fjärde att-satserna i motion 72 besvarade samt

att avslå första att-satsen i motion 72 samt motion 73.

Tandvård

Motion nr 74

Angående tandförsäkring

Från avdelning 2 Helsingborg

Ett leende räcker för att visa vilken samhällsklass man tillhör. Tandvården är idag för dyr, många medlemmar har svårt att få pengarna att räcka till.

Har du inte turen att tillhöra de som aldrig har problem med tänderna kan notan för tandläkarbesöken bli många tusentals kronor.

Förbundet har många bra försäkringar. Vi borde vara solidariska med de som inte har tur att ha en bra tandstatus och kan lägga stora summor på tandvård t ex bageriarbetare.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet utreder vad en tandvårdsförsäkring kan kosta,

Avslag **att** förbundet blir först med en tandvårdsförsäkring.

Motion nr 75

Angående att införa tandvårdsförsäkring

Från avdelning 4 Stockholm

Tänder har igen blivit en klassmarkör, allt fler LO medlemmar har försämrad tandstatus på grund av att färre anser sig ha råd med att laga sina tänder. Varför ska munnen och speciellt tänderna inte räknas till de kroppsdelar som omfattas av sjukförsäkringen.

Inom livsmedelsindustrin är det vanligt med provsmakningar i arbetet eller damm från produkter som fräter sönder emaljen på tänderna. Därför är det nödvändigt att en tandvårdsförsäkring införs.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet verkar för att tandvård införs i den allmänna sjukförsäkringen,

Avslag **att** förbundet verkar för att en tandvårdsförsäkring införs som en gruppavtalsförsäkring,

Avslag **att** förbundet verkar för att Livs inför en tandvårdsförsäkring som medlemsförsäkring.

Motion nr 76

Tandvårdsförsäkring för medlemmar i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet

Från avdelning 10 Gävle Dala

Med anledning av att provsmakning och arbetsmiljö påverkar tandhälsan negativt inom livsmedelsbranscherna, så är det viktigt att alla har samma möjlighet till en bra tandvård.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundsstyrelsen ska verka för att driva frågan politiskt,

Avslag **att** driva frågan mot försäkringsbolagen,

Avslag **att** ge medlemmarna i Svenska Livsmedelsarbetarförbundet en bra tandvårdsförsäkring.

Motion nr 77

Angående tandvårdsförsäkring

Från avdelning Botnia

Tandhälsan har idag börjat bli en klassfråga. Vi vet av genomförd forskning att många av våra medlemsgrupper utsätter sina tänder för stora påfrestningar, p.g.a. mjöl- och sockerdamm som finns i deras arbetsmiljö. Då känns det orättvist att dessa yrkesgrupper ska drabbas av kostnader eller dålig tandhälsa, på grund av effekterna på en arbetsmiljö som i de flesta fall är svåra att åtgärda.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för en obligatorisk tandvårdsförsäkring i kollektivavtalet.

Motion nr 78

Tandvårdsförsäkring

Från arbetsplatsklubben vid Atria, avdelning Syd

Nu är det dags att flytta fram positionerna i den fackliga rörelsen. Hur ska vi göra det? Eftersom försäkringar varit ett sätt för fackföreningsrörelsen att profilera sig och förbättra situationen för medlemmarna på ett solidariskt sett måste vi fortsätta att se framåt. Tandvården är idag eftersatt framförallt bland de grupperna som har det sämst ställt i samhället. Det får inte bli en klassfråga vem som ska kunna ha en bra tandhälsa. En solidarisk tandvårdsförsäkring som ingår i LO:s försäkringspaket skulle för många vara en skänk från ovan. Många som överhuvudtaget inte haft råd att se över sina tänder skulle bli hjälpta.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för att en tandvårdsförsäkring ska ingå i LO:s försäkringspaket.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 74, 75, 76, 77 och 78 angående tandvårdsförsäkring

I motion 74 föreslår motionären
att förbundet utreder vad en tandvårdsförsäkring kan kosta,
att förbundet blir först med en tandvårdsförsäkring.

I motion 75 föreslår motionären
att förbundet verkar för att tandvårdsförsäkring införs i den allmänna sjukförsäkringen,
att förbundet verkar för att en tandvårdsförsäkring införs som en gruppavtalsförsäkring,
att förbundet verkar för att Livs inför en tandvårdsförsäkring.

I motion 76 föreslår motionären
att driva frågan politiskt,
att driva frågan mot försäkringsbolagen,
att ge medlemmarna i Svenska Livsmedelsarbetareförbundet en bra tandvårdsförsäkring.

I motion 77 föreslår motionären
att förbundet verkar för en obligatorisk tandförsäkring i kollektivavtalet.

I motion 78 föreslår motionären
att Livs verkar för att en tandvårdsförsäkring ska ingå i LO:s försäkringspaket.

Tandvård innefattar flera delar, förebyggande behandling utförd av tandhygienist, tandläkarbesök för att kolla tandstatus, lagning av tänder, tillverkning och isättning av konstgjorda tänder m m. Alla personer har behov av förebyggande behandling och/eller tandläkarbesök för att kolla tandstatus, nästan alla personer lagar någon gång något eller några hål, något färre personer behöver konstgjorda tänder.

LO:s försäkringspaket innefattar försäkringar som bygger på principen om ”olyckan skulle vara framme”. Premiens storlek bestäms genom att man väger risken för att olyckan händer mot hur många personer som ingår i försäkringen. Om många personer delar på risken/sannolikheten blir premien lägre.

I en tandvårdsförsäkring skulle premien sättas utifrån det förutsägbara. Att alla personer som ingår i försäkringen har behov av förebyggande tandvård och laga hål och något färre personer behöver konstgjorda tänder.

I motionerna 75, 76 och 77 beskrivs hur förekomsten av socker och mjöldamm leder till större behov av tandvård, eller på försäkringsspråk förhöjd risk. Sammantaget innebär detta att premien i en sådan försäkring skulle vara hög.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att det måste vara samhället som ska bekosta personers grundläggande behov såsom tandvård. En tandvårdsförsäkring blir en privat lösning i facklig regi på något vi anser att samhället ska bekosta.

Förekomsten av socker och mjöldamm, som förutom att det leder till sämre tänder även kan innebära att personer utvecklar astma, är i grund och botten en konsekvens av dålig arbetsmiljö. Det finns både ett hygieniskt gränsvärde på inhalerbart damm och tekniska lösningar på problemet. Vi måste kräva av arbetsgivaren att bristerna i arbetsmiljön rättas till.

Den 1 juli 2008 infördes ett tandvårdsstöd, stödet gäller alla från och med 20 års ålder. Högkostnadsskyddet till personer som fyllt 65 år har slopats.

Reglerna i korthet, ”självrisken” är på 3 000 kr som man alltid betalar själv. Kostnaden mellan 3 001 och 15 000 kronor ersätts med 50 procent. Kostnader över 15 000 kronor ersätts med 85 procent. Därutöver en tandvårdscheck till alla: 300 kronor vartannat år i åldrarna 30-74 år. Är man 20-29 eller 75 år och äldre är bidraget det dubbla, 600 kronor vartannat år.

Reglerna innebär en förbättring för alla under 65 år men är fortfarande helt otillräckliga. På LO-kongressen 2008 beslöt kongressen att LO på sikt arbetar för att tandhälsan ska ingå

i det allmänna högkostnadsskyddet, det vill säga att samma villkor ska gälla tänder som för övriga kroppen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla första att-satsen i motion 75, första att-satsen i motion 76,

att avslå motionerna 74, andra och tredje att-satsen i motion 75, andra och tredje att-satsen i motion 76 samt motionerna 77 och 78.

Kollektivavtalsfrågor

Motion nr 79

Enbart svenska kollektivavtal ska gälla i Sverige

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

I grunden är rörlighet på den europeiska arbetsmarknaden något positivt. En ökad konkurrens mellan företag leder förhoppningsvis även till att den enskilde medborgaren får tillgång till billigare varor och tjänster. Men detta förutsätter att konkurrensen inte sker genom att man pressar lönerna. Om utländska företag som verkar i Sverige har möjlighet att tillämpa sämre avtal än svenska företag kommer vi på sikt att uppleva en ökad arbetslöshet och en sjunkande lönenivå. Vi måste säkerställa att samma kollektivavtal gäller för likartade arbetsuppgifter i Sverige oavsett vem som utför dem.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att svenska kollektivavtal ska tillämpas vid allt arbete i Sverige.

Motion nr 80

Angående rätt att bevaka våra kollektivavtal

Från avdelning Syd, Malmö

En av våra viktigaste uppgifter i den fackliga organisationen är att teckna kollektivavtal. Vår uppgift därefter är att bevaka att just kollektivavtal tillämpas. Idag är vårt kollektivavtal väldigt svagt för vi kan inte bevaka att vårt avtal följs på oorganiserad arbetskraft. I och med detta så försvagas kollektivavtalets mening. Risken finns att våra avtal urholkas eftersom vi idag inte har rätt att bevaka den oorganiserade arbetskraften.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet aktivt verkar för möjligheten att bevaka oorganiserad arbetskraft så de inte avlönas och arbetar på sämre villkor än vad vårt kollektivavtal reglerar

Bifall **att** förbundet ska stärka vårt kollektivavtal så att vi har rätt att bevaka kollektivavtalstillämpningen fullt ut på oorganiserad arbetskraft.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 79 och 80 angående bevakning av kollektivavtal i Sverige

I motion 79 föreslår motionären

att förbundet verkar för att svenska kollektivavtal ska tillämpas vid allt arbete i Sverige.

I motion 80 föreslår motionären

att förbundet aktivt verkar för möjligheten att bevaka oorganiserad arbetskraft så de inte avlönas och arbetar på sämre villkor än vad vårt kollektivavtal reglerar,

att förbundet ska stärka vårt kollektivavtal så att vi har rätt att bevaka kollektivavtalstillämpningen fullt ut på oorganiserad arbetskraft.

Förbundsstyrelsen instämmer i motionärernas intentioner att svenska kollektivavtal i huvudsak ska tillämpas i Sverige och att bevakning ska ske så att ingen avlönas till sämre villkor än så.

I Sverige har vi inte som många andra länder lagar som reglerar lägsta tillåtna löner och andra anställningsvillkor. Vårt system bygger på kollektivavtalen, där fackföreningar och arbetsgivare i branschen träffar kollektivavtal om vilka villkor som ska gälla. Det är vår uppgift att se till att alla företag omfattas av dessa avtal. Fackföreningen har också laglig rätt att vidta stridsåtgärder mot de företag som vägrar teckna avtal.

Det går till och med säga att det är vår fackliga skyldighet att agera, eftersom svenska löntagare inte har något annat skydd än kollektivavtalet.

Systemet med kollektivavtal gäller på hela den svenska arbetsmarknaden. I stort sett alla yrkesgrupper riskerar att utsättas för lönedumpning om utländska företag får rätt att driva verksamhet i Sverige till löner och villkor som är sämre än enligt svenska avtal.

Vår fackliga grundprincip är glasklar – människor är inga handelsvaror. Vi ska aldrig tillåta att människor får olika lön på grund av nationalitet eller etniskt ursprung. Vi accepterar inte social dumpning, det vill säga konkurrens med sämre löner eller arbetsvillkor. Vi ska ha en sund konkurrens som bygger på justa arbetsförhållanden och kompetens. Det är därför vår självklara fackliga uppgift att förhindra att människor utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden. Ingen ska tvingas eller luras att arbeta till lägre löner och sämre villkor än de som gäller i branschen. Konkurrens ska ske på lika villkor. Det vore förödande om vi får en utveckling där företagen konkurrerar om vem som är bäst på att betala sina anställda sämst. Alla som arbetar på svensk arbetsmarknad ska ha lön enligt de avtal som gäller här oavsett var man kommer ifrån.

Det går däremot inte att uttrycka sig så som motionären i motion 79 har formulerat sig i attsatsen. Det är inte alltid säkert att det är svenska avtal som ska gälla för allt arbete i Sverige. I vissa fall ska även andra länders avtalsbestämmelser kunna gälla. Det väsentliga är att villkoren inte får understiga förhållanden i svenska avtal. Av det skälet kan heller inte attsatsen bifallas så som den formulerats.

Ett annat problem är att efterlevnaden av kollektivavtal inte fullt ut kan bevakas av fackliga organisationer där avtal saknas eller där avtal finns och det finns oorganiserad personal. Givetvis är det först och främst alltid den fackliga organisationens uppgift att organisera, genom kollektivavtal och medlemmar på arbetsplatsen. Tyvärr lyckas detta dock inte alltid fullt ut.

Det är därför av yttersta vikt att den fackliga organisationen även får möjlighet att kontrollera löner och anställningsvillkor även för oorganiserad personal. Även här gäller att den svenska kollektivavtalsmodellen måste få gälla. Genom avtalet reglerar och överenskommer parterna på arbetsmarknaden vilka villkor som ska gälla för en sund konkurrens. Därmed är det också parternas gemensamma ansvar att kontrollera att avtalen efterlevs, oavsett medlemskap.

Förbundsstyrelsen anser att motionärens krav, att avtalsefterlevnaden ska kunna kontrolleras, i första hand bör regleras genom en övergripande överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter via avtal. Skulle detta visa sig vara ofruktbart bör en lagstiftning komma till stånd för att motverka ett kommande krav på minimilönelagstiftning.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 80
att anse motion 79 för besvarad.

Motion nr 81

Midsommarafton i bageriavtalet

Från arbetsplatsklubben vid Dahls Bageri, avdelning 1 Bohus-Älvsborg

I de flesta av förbundets supplement idag är midsommarafton en så kallad fridag och betraktas därmed som en helgdag och är arbetsbefriad, eller om man arbetar genererar en högre OB-ersättning. Vi anser att förbundets avtal ytterligare bör harmoniseras och midsommarafton är för de flesta en stor högtidsdag och bör bedömas lika.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** midsommarafton ska ändras från vanlig arbetsdag till fridag/helgdag i vårt avtal.

Motion nr 82

Angående läkarundersökning vid nattarbete

Från avdelning 9 Linköping

På många av våra arbetsplatser jobbar våra medlemmar nätter enligt rullande schema t ex 3- och 4-skift. Detta vet vi sliter hårt på våra kroppar och man vet att under nattvilan sker mycket av kroppens reparationsarbete. I AFS 2005:6 63§ står det att läkarundersökning omfattar arbetstagare som sannolikt kommer att fullgöra 38 procent av årsarbetstiden på natten. I de flesta 3- och 4-skiftsscheman kommer man inte upp i denna procentsats. Man jobbar ändå natt så pass mycket att det borde finnas belägg för rätten till läkarundersökning dels när man börjar arbeta natt samt en återkommande hälsokontroll.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att ändringar sker i gällande bestämmelser och föreskrifter så att alla skiftarbetare som jobbar minst 25 procent av sin årsarbetstid natt ska ha rätt till en läkarundersökning, när man påbörjar sin skiftgång och sen en återkommande hälsokontroll

Besvarad **att** förbundet förhandlar in ovanstående i kollektivavtalet (bilaga B) vid nästa avtalsförhandling.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 81 och 82 angående midsommarafton samt hälsokontroll

I motion 81 föreslår motionären

att midsommarafton ska ändras från vanlig arbetsdag till fridag/helgdag i vårt avtal.

I motion 82 föreslår motionären

att förbundet verkar för att ändringar sker i gällande bestämmelser och föreskrifter så att alla skiftarbetare som jobbar minst 25 procent av sin årsarbetstid natt ska ha rätt till en läkarundersökning när man påbörjar sin skiftgång och sen återkommande hälsokontroll,

att förbundet förhandlar in ovanstående i kollektivavtalet (bilaga B) vid nästa avtalsförhandling.

Motionärerna tar upp ämnen som endast kan behandlas i de organ som har att behandla avtalsfrågor inför kommande riksavtalsförhandlingar. Vad som sedan är möjligt att förhandla in i kommande avtal måste givetvis alltid ställas mot den prioritering som förhandlingsdelegationen slutligen gör.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motionerna 81 och 82 besvarade.

Motion nr 83

Angående om semester efter 50 år

Från avdelning 4 Stockholm

Inom livsmedelsindustrin förekommer tunga lyft, monotont arbete, obekväma arbetstider så som skift och nattarbete. Förslitningsskadorna blir fler och fler.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** alla som passerat 50 årsåldern ska ha sex veckors semester.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 83 angående semester efter 50 år

I motion 83 föreslår motionären

att alla som passerat 50 årsåldern ska ha sex veckors semester.

Motionären framhåller att arbetstagare inom livsmedelsindustrin är särskilt utsatt för förslitningsskador på grund av monotont arbete, tunga lyft och obekväma arbetstider. Detta är tyvärr ett förhållande som ganska väl stämmer in på den situation som råder inom många av våra branscher.

Förbundsstyrelsen anser att en av de högst prioriterade frågorna inom förbundet är att försöka komma tillrätta med de arbetsmiljöproblem som finns inom livsmedelsindustrin. Däremot är inte lösningen på problemet den som motionären framhåller.

Svensk livsmedelsindustri ska vara en arbetsplats där man kan jobba fram till sin pensionsålder utan att drabbas av förslitningsskador. Förbundet ska därför i alla sammanhang arbeta för att få till stånd en arbetsplats där arbetstagarna inte riskerar att slitas ut i förtid. Det är ett gemensamt intresse tillsammans med arbetsgivarna att kunna attrahera arbetskraft inom industrin och kunna producera livsmedel av högsta kvalité.

En extra semestervecka för arbetstagare över 50 år är ingen tröst för den som redan drabbats av bestående arbetsskada på grund av dålig arbetsmiljö. Däremot ska förbundet göra allt för att förbättra förhållandet på arbetsplatserna.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 83.

Motion nr 84

Angående rätt att bevaka bemanningsavtalet

Från avdelning Syd, Malmö

Meningen med att avtal skrivs är att skapa en balans på arbetsmarknaden. Eftersom vi har ett bemanningsavtal som ska följas och vi inte har möjlighet att bevaka detta fullt ut är det av största vikt att öppna upp så granskning av bemanningsavtalet görs möjligt. Bemanningsavtal tecknas oftast för att kringgå påtryckningar från de fackliga organisationerna. I detta fall menar vi de företag som plockar in utländsk arbetskraft för att därefter hyra ut dessa inom våra avtals områden. Bemanningsavtalet fyller ingen funktion som inte garanterar lönedumpning eftersom vi inte har granskningsmöjlighet så länge de inte är medlemmar i förbundet. Vi tolkar detta som ett sätt att kringgå våra lagar och avtal.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet ska verka för genomförandet av avtalskontroller för alla anställda inom bemanningsföretagen som arbetar inom våra områden

Bifall **att** detta genomförs så snart som möjligt för att stoppa lönedumpningen

Bifall **att** förbundet verkar för att stärka bemanningsavtalets skrivningar genom att ge de fackliga organisationerna bevakningsrätt och full insynsrätt på dem som arbetar inom detta avtal oavsett om de är organiserade eller inte.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 84 angående rätt att bevaka bemanningsavtalet

I motion 84 föreslår motionären

att förbundet ska verka för genomförandet av avtalskontroller för alla anställda inom bemanningsföretagen som arbetar inom våra områden,

att detta genomförs så snart som möjligt för att stoppa lönedumpningen,

att förbundet verkar för att stärka bemanningsavtalets skrivningar genom att ge de fackliga organisationerna bevakningsrätt och full insynsrätt på dem som arbetar inom detta avtal oavsett om de är organiserade eller inte.

Grunden i bemanningsavtalet är att det garanterar inhyrd arbetskraft samma villkor som i kollektivavtalet hos inhyraren och samma lön som de anställda på arbetsplatsen med motsvarande arbetsuppgifter. De som jobbar på uthyrningsföretag ska skyddas av gällande kollektivavtal i likhet med villkoren på den övriga arbetsmarknaden.

Ett annat motiv för ett bemanningsavtal är att minska risken för konkurrens om lönevillkor och andra anställningsvillkor mellan olika grupper på en arbetsplats, alltså att minska risken för så kallad social dumping. Det ska inte löna sig att byta ut de egna anställda mot inhyrda som är billigare på grund av lägre lön och sämre villkor.

Avtalet gäller lika för samtliga LO-förbund och bärs som ett eget riksavtal av respektive förbund. LO-förbunden har överenskommit om en gemensam förhandlingsordning och hur medlemmarna ska företrädas vad gäller i bemanningsföretaget. Förhandlingsordningen bygger på att man utser ett förbund som är förhandlingsmotpart i varje bemanningsföretag. Det förbund där bemanningsföretaget har sin huvudsakliga verksamhet blir inkopplande förbund och blir därmed ansvarigt förbund i medbestämmandeförhandlingar.

Villkoren för arbetstagaren i bemanningsföretaget styrs oftast däremot i huvudsak av inhyrningsföretaget, i likhet med övriga anställda på arbetsplatsen där man är uthyrd. Av det skälet har förbunden enats om att medlemskapet huvudsakligen ska tillfalla det förbund där arbetstagaren är verksam för att få samhörighet med övriga arbetstagare på arbetsplatsen.

De frågor och problem som då uppstår på arbetsplatsen blir frågeställningar som måste kanaliseras vidare i den fackliga strukturen som finns på arbetsplatsen. Detta brukar oftast lösas med ett fullmaktsförfarande av inkopplande förbund. Detta ställer stora krav på på samordning mellan förbunden, inte minst på lokal nivå.

Det blir därmed en facklig uppgift, att de ingångna avtalen på arbetsplatsen även följs upp och kontrolleras av den lokala organisationen på arbetsplatsen, även för anställda i bemanningsföretaget. Det är även en facklig uppgift att organisera anställda i bemanningsföretaget och tillse att de är rätt organiserade. Vad gäller insyn för oorganiserade arbetstagare så är dock den i dagsläget begränsad. Här anser förbundsstyrelsen att avtalsefterlevnaden i första hand bör regleras genom en övergripande överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter via avtal. Skulle detta visa sig vara ofruktbart bör en lagstiftning komma till stånd för att motverka att lönedumpning ska bli ett av arbetsgivarnas argument att ta in bemanningsföretag.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla motion 84.

Motion nr 85

Angående osäkra anställningar

Från avdelning Syd, Malmö

Ett av de allvarligaste problemen för ungdomar på väg in på arbetsmarknaden är att det är så svårt att få en fast anställning. Detta leder till att många i flera år hoppar från visstidsanställning till vikariat och tillbaka igen utan att kunna känna någon anställningstrygghet. Det måste vara en av fackföreningens viktigaste uppgifter att se till att vi medlemmar snabbt kan komma in och arbeta på samma villkor som våra kamrater som har varit längre på en arbetsplats. I vårt avtal har redan ett första steg tagits för att säkra detta men en påläst arbetsgivare kan låta oss arbeta i upp till tre år bara genom att se till att det är ett års visstid och två år vikariat. Det är dags att ta nästa steg och prioritera att vi i nästa förhandling får inskrivet i avtalet att vikariat och visstid likställs så att vi max kan anställas på osäkra anställningar i sammanlagt ett år sammantaget på fem år.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** i kommande avtalsförhandlingar verka för att ändra avtalet i motionens anda.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 85 angående osäkra anställningar

I motion 85 föreslår motionären
att i kommande avtalsförhandlingar verka för att ändra avtalet i motionens anda.

Lagen om anställningsskydd (LAS) fastställer att tillsvidareanställning ska vara den huvudsakliga anställningsformen. Däremot finns det enligt LAS även en hel del tillåtna former för visstidsanställningar.

För att begränsa arbetsgivarens möjligheter att kombinera ihop olika former av visstidsanställningar har i våra avtal införts en regel om visstidsanställning om maximalt tolv månader hos en och samma arbetsgivare utan tidsperspektiv. Detta gäller oavsett vilken visstidsanställning det gäller. Däremot omfattas inte vikariat eftersom detta skulle kunna förhindra längre vikariatsanställningar.

Att återkommande varva visstidsanställningar med vikariat har däremot aldrig varit avsikten i avtalsskrivningen. Förbundsstyrelsen anser därför att det kan vara på sin plats att beakta det problem som motionären framhåller. Däremot är det en fråga som ska hanteras av de förhandlingsdelegationer som utses och ställas mot andra krav som prioriteras inför kommande riksavtalsförhandlingar.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 85 besvarad.

Papperslösa

Motion nr 86

Angående papperslösa

Från avdelning 4 Stockholm

Livs avd 4 menar att ingen lever frivilligt utan papper i ett land, sedan må regering och dess integrationsminister tycka vad de vill. Papperslösa, var de än befinner sig, drabbas mycket hårt både mänskligt och ekonomiskt av sin situation. De tvingas för sin överlevnads skull att gå med horribla löner och arbetsvillkor. Denna situation är mycket illa för de papperslösa men också för alla arbetar på samma arbetsmarknad.

Det stora och avgörande problemet är de kriminella och profithungriga arbetsgivare som dumpar både löner och andra arbetsvillkor. Det är dessa arbetsgivare som ska fram i ljuset, få sitt straff, betala kollektivavtalsenliga löner och betala skadestånd till den papperslöse och fackförbundet.

Ingen människa är illegal och det är inte de papperslösa som är problemet.

Det finns all anledning att stödja de papperslösa arbetarna. Ett stöd som innebär hävdande av kollektivavtalen är också ett stöd för alla som arbetar i branschen och ett nej till lönedumpning. Vi vill att straffet för den som arbetar illegat avskaffas. Det verkliga problemet är de kriminella arbetsgivare som profiterar på människors utsatthet.

Handläggnings tiderna för asylsökan och överklagan måste kortas markant. Det är mänskligt orimligt att det får gå år utan beslut i uppehålls tillstånds frågan. I detta sammanhang vill vi påpeka att papperslösas barn har rätt till skolgång enligt FNs barnkonvention, vilket inte på något sätt är självklart i dagens Sverige.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet utvecklar former för att kunna organisera papperslösa, helst gemensamt med LO

Besvarad **att** förbundet verkar för hårdare straff för de kriminella arbetsgivarna

Besvarad **att** förbundet verkar för att papperslösas arbete avkriminaliseras

Besvarad **att** förbundet verkar för att tiderna för asylansökan kortas markant

Besvarad **att** förbundet verkar för lagstadgad rätt till skolgång för barn till papperslösa

Besvarad **att** förbundet verkar för fullvärdig sjukvård till papperslösa.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 86 angående papperslösa

I motion 86 föreslår motionären

att förbundet utvecklar former för att kunna organisera papperslösa, helst gemensamt med LO,

att förbundet verkar för hårdare straff för de kriminella arbetsgivarna,

att förbundet verkar för att papperslösas arbete avkriminaliseras,

att förbundet verkar för att tiderna för asylansökan kortas markant,

att förbundet verkar för lagstadgad rätt till skolgång för barn till papperslösa,

att förbundet verkar för fullvärdig sjukvård till papperslösa.

Förbundet måste kunna erbjuda sina medlemmar praktisk hjälp när problem uppstår på arbetsplatsen. En organisering av papperslösa försvåras av att ett medlemskap i facket innebär en risk för både uppsägning och att man måste lämna landet. Facket kan inte heller acceptera illegalt arbete och att man arbetar för lägre än avtalsenlig lön och utan sociala förmåner. Effek-

ten av ett fackligt ingripande skulle således resultera i att den papperslöse antingen förlorar arbetet eller blir utvisad.

Med aktuellt lagrum är det svårt för facket att bistå papperslösa. I nuläget kan således inte förbundet erbjuda papperslösa ett traditionellt fackligt medlemskap. Men tillsammans med andra LO-förbund kan man försöka att hitta andra former för att kunna biträda papperslösa. Målet är att kunna ge stöd till alla arbetstagare på svensk arbetsmarknad oavsett status.

För att stärka dessa mest utsatta på arbetsmarknaden anser förbundet att arbetstagare som arbetar utan arbets- eller uppehållstillstånd bör avkriminaliseras genom ändring av utlänningslagen. På samma sätt som vid prostitution bör kunden, inte den som blir utnyttjad, straffas. Det bör dessutom bli möjligt att utdöma ett skadestånd från arbetsgivaren som motsvarar mellanskillnaden av den lön man fått och den som är normal i branschen. I de fall då arbetsgivaren särskilt grovt utnyttjat arbetstagarens utsatta position ska dessutom allmänt skadestånd kunna utgå. En viktig nyckel för att lösa problemsituationer och motverka att dessa inte uppstår är att handläggningen av asylärenden är snabb och effektiv, utan att avkall görs på rättssäkerheten.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att handläggningstiden av asylärenden måste kortas så långt som möjligt. Det är inte en lätt uppgift att göra avvägningar gällande papperslösas rättigheter, då de å ena sidan befinner sig i en utsatt position men likväl vistas i landet utan tillstånd.

Frågan om tillgång till exempelvis skola, vård, barnomsorg och pensionssystem är problematisk vid alla typer av migration och avgörs i stor utsträckning av om bilaterala avtal finns mellan länder.

Papperslösas barn kan redan idag beredas skolgång. Skolan är ett kommunalt ansvar och lagstiftningen hindrar inte enskilda skolor från att ta emot barn som inte är folkbokförda i Sverige. Skolorna är däremot inte skyldiga att erbjuda plats och papperslösas barn omfattas inte av skolplikten.

Rätt till skola innebär svåra överväganden. Det skulle ge

dubbla signaler att inte ge uppehållsrätt men däremot rätt till skolgång för barnen. Lagstiftningen får också en segregerande effekt när tillgången till välfärdstjänster är olika för personer som lever i samma land. FNs barnkonvention, som ger barn rätt till skolgång, måste dock respekteras. Så långt det är möjligt måste barn hållas skadeslösa oavsett föräldrarnas val och status.

Alla som vistas i Sverige har enligt svensk lag rätt till omedelbar hälso- och sjukvård. Papperslösa måste dock själva betala hela kostnaden för läkarbesök, behandling och medicin, eftersom det inte finns något system som gör det möjligt för vårdinrättningar att få ersättning från staten. I praktiken innebär detta att papperslösas tillgång till vård är mycket begränsad.

Barn som lever i Sverige utan uppehållstillstånd men som tidigare har sökt asyl i Sverige har full rätt till hälso- och sjukvård samt tandvård på samma villkor som en svensk medborgare.

Begreppet ”fullvärdig sjukvård” som används i motionen är oklart. Papperslösa bör få tillgång till subventionerad vård. Det är inte värdigt ett välfärdssamhälle att vård för papperslösa måste ske i det fördolda. Alla som lever i Sverige bör få tillgång till nödvändig hälso- och sjukvård och i vissa fall, exempelvis mödra- och förlossningsvård och tillgång till förebyggande vård. Människor ska inte behöva avstå nödvändig vård av rädsla för upptäckt och kostnader.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 86 besvarad.

Arbetstider

Motion nr 87

Angående 35-timmars vecka

Från avdelning 4 Stockholm

Leva för att arbeta eller arbeta för att leva?

Inom livsmedelsindustrin är det mycket monotont arbete, buller, tunga lyft, förslitningsskador, stress på jobbet, nattarbete och för lite fritid för familj och vänner. Dagens samhälle är helt annorlunda än 70-talet. Båda föräldrarna arbetar, livskvaliteten har sjunkit, man har svårare för att kombinera arbete och fritid. Arbetsgivarna sätter högre krav på hur du ska arbeta och när och hur mycket. Sjukfrånvaron ökar på grund av människor som inte klarar av detta. Stress är idag en mycket högre faktor när det gäller sjukfrånvaro.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för 35-timmars arbetsvecka med bibehållna anställningsförmåner.

Motion nr 88

Förkortad arbetstid

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Eftersom vi inom Livs ofta har slitsamma och monotona arbetsuppgifter, anser vi att arbetstiden bör förkortas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för införande av sex (6) timmars arbetsdag, 30 timmar per arbetsvecka.

Motion nr 89

Förkortad arbetsdag

Från avdelning Syd, Malmö

Förhållandena på arbetsplatserna har det senaste decenniet drivits mot mer och snabbare produktion. Varje livsmedelsarbetare producerar idag mer än någonsin. Organisationerna har ”slimmats” till minsta möjliga personalbemanning. När man saknar personal kanske man kan få hjälp av inhyrd personal som man dessutom måste lära upp under tiden man arbetar. Detta har resulterat i större problem med både fysiska och psykiska besvär. För att försöka komma åt problemen skulle en sänkning av arbetstiden vara en lösning. Inte bara för att minska arbetssjukdomar/skador utan också för att minska arbetslösheten och kunna få in ungdomar och långtidsarbetslösa i arbetslivet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för en sänkning av arbetstiden till 6 timmar per dag med bibehållen lön.

Motion nr 90

Förkortad arbetstid

Från avdelning Syd, Malmö

Ett mål som fackföreningen ska ha är att alla arbetare ska kunna arbeta tills de går i ålderspension. Idag med den upphaussade arbetstakten och med ”slimmade” organisationer är det tid att försöka göra något åt sjukskrivningar och sjukersättningar p.g.a. fysiska och psykiska problem. Ett sätt skulle kunna vara att genomföra en sänkning av veckoarbetstiden så att man får en ordentlig vila mellan arbetspassen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för att arbetsveckan sänks för alla livsmedelsarbetare till att omfatta max 4 dagar,

Avslag **att** man inte förlorar ekonomiskt på förändringen.

Motion nr 91

Angående veckoarbetstiden

Från arbetsplatsklubben vid Skånemejerier, avd Sydöst

Mellan åren 1957 – 1971 förkortades veckoarbetstiden från 48 till 40 timmar. Den tekniska utvecklingen har fortsatt. Industriproduktionen är idag runt 70% större än 1971. Obekväm arbetstid och underbemanning tilltar på våra arbetsplatser. Trots detta har normalarbetsveckan inte förkortats i Sverige. I Frankrike har det däremot lagstiftats om 35-timmars vecka.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet bildar opinion bland medlemmarna för kravet på förkortad arbetstid,

Avslag **att** förbundets kongress beslutar att ställa sig bakom kravet på lagstiftad 35-timmars vecka med bibehållen lön.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 87–91 angående arbetstidsfrågor

I motion 87 föreslår motionären

att förbundet verkar för 35-timmars arbetsvecka med bibehållna anställningsförmåner.

I motion 88 föreslår motionären

att förbundet verkar för införandet av sex (6) timmars arbetsdag, 30 timmar per arbetsvecka.

I motion 89 föreslår motionären

att förbundet verkar för en sänkning av arbetstiden till 6 timmar per dag med bibehållen lön.

I motion 90 föreslår motionären

att förbundet verkar för att arbetsveckan sänks för alla livsmedelsarbetare till att omfatta max 4 dagar,

att man inte förlorar ekonomiskt på förändringen.

I motion 91 föreslår motionären

att förbundet bildar opinion bland medlemmarna för kravet på förkortad arbetstid,

att förbundets kongress beslutar att ställa sig bakom kravet på lagstiftad 35-timmars vecka med bibehållen lön.

Förkortning av veckoarbetstiden är ett ständigt återkommande krav som i och för sig är berättigat som en betydelsefull faktor för en ökad välfärd, jämlikhet och rättvisa. Förbundsstyrelsen anser dock inte att det inom överskådlig tid är prioriterat att lagstiftningsvägen förkorta arbetstiden på så sätt som motionärerna föreslår.

Förkortning av arbetstiden minskar mängden arbetstimmar samtidigt som antalet som ska försörjas ökar, i dagsläget finns snarare ett behov av att ytterligare öka produktionen för att täcka gemensamma behov.

Under de senaste sextio åren har arbetstiden förkortas ett 20-tal gånger genom längre semester, ökad föräldraledighet, lägre pensionsålder, kortare veckoarbetstid och så vidare. Den fackliga kampen kommer alltid att handla om fördelningen av samhällets ökade tillväxt i reala löner och kortare arbetstid. Det är alltså en fråga om hur produktivitetsökningen fördelas. När det gäller det långsiktiga målet så ligger den fast att förkorta arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka för alla anställda. En arbetstidsförkortning måste alltid betalas på något sätt, en förkortning av arbetstiden med exempelvis två timmar i veckan motsvarar fem procentenheter av det reala löneökningsutrymmet om kostnaderna för uteblivna skatteintäkter räknas in. Dessutom kommer den service som samhället tillhandahåller i form av dagis, sjukhus, skolor och äldrevård att minska med fem procent eftersom personalen där arbetar två

timmar mindre i veckan. Då är valet att antingen acceptera en motsvarande grad minskad offentlig service eller höja skatterna och därmed få en ännu svagare reallöneutveckling för att betala en oförändrad offentlig service.

Slutsatsen av detta är inte att arbetstidsförkortningar alltid är felaktiga, det gäller bara att försöka genomföra kraven vid rätt tillfälle och i lämplig omfattning.

Kongressen 2005 fastlade den arbetstidspolitik som förbundet skulle verka för och för och den präglades framför allt av följande:

Ökade valmöjligheter för den anställde att förena arbete och fritid genom stärkta rättigheter för den enskilde att påverka förläggningen av arbetstider och ledigheter.

Stort hänsynstagande till de ekonomiska och demografiska förutsättningarna så att den framtida gemensamma välfärden kan säkerställas.

Större möjligheter att välja arbetstider utifrån de egna behoven under livets olika skeden.

Regler som skapar goda förutsättningar för parterna att i kollektivavtal finna väl balanserade lösningar mellan verksamhetens och de anställdas krav.

I de senaste avtalsrörelserna har förbundet förhandlat fram en arbetstidsförkortning i avtalen, så kallad arbetstidskonto, vilket innebär att den enskilde själv kan disponera att ta ut det som ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning. Från början tog våra medlemmar ut detta i kontant ersättning, men i och med att arbetstidsförkortningen motsvarar 47.5 timmar för heltidsanställd idag så väljer de flesta att ta ut detta i betald ledig tid.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motionerna 87-89 besvarade och
att avslå motion 90-91.

Tjänstledighet

Motion nr 92

Tjänstledigt för att pröva annat arbete

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Vi har idag en arbetsmarknad där framförallt industrijobben blir färre tack vare rationaliseringar. Vilket medför en del inlåsningseffekter på arbetsmarknaden eftersom många som idag har en anställning är ovilliga till att söka andra arbeten. Sedan står man inför faktum när ens arbetsplats har rationaliserats bort. Vi förespråkar en större rörlighet på arbetsmarknaden men den måste bygga på trygghet i förändringen. Vi tar kraftigt avstånd från dagens politik på området där piskan viner istället för att försöka locka med morötter.

Därför skulle vi se det som en stor frihetsreform om man kan införa möjligheten till tjänstledigt för att pröva ett annat arbete. Söker man nytt arbete idag blir man oftast hänvisad till ett vikariats-, visstids- eller provanställningskontrakt hos den nya arbetsgivaren. Då kan det vara tryggt att veta att man kan gå tillbaka till sin tidigare arbetsgivare om man inte erbjuds fortsatt arbete eller om man inte trivs på den nya arbetsplatsen.

Sedan är frågan om man ska få till denna reform genom lagstiftning eller i våra avtalsförhandlingar där frågan var uppe 2007. Men det hade givetvis varit att föredra om reformen hade gällt hela arbetsmarknaden. Vi tar inte heller ställning eller föreslår hur lång denna rättighet ska vara, men den borde inte understiga 6 månader.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet verkar för rätten till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 92 angående tjänstledighet för att pröva annat arbete

I motion 92 föreslår motionären
att förbundet verkar för rätten till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Frågan om tjänstledighet för att pröva på annat arbete har mycket riktigt varit ett avtalskrav tidigare så som motionären framhåller. Det kan vara rimligt att man får ”provsluta” en anställning för att pröva ett nytt arbetserbjudande. Det skulle samtidigt kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden. Man måste dock höja ett varningens finger för att detta inte får nyttjas hur som helst och under hur lång tid som helst.

I samband med att en arbetstagare ”provslutar” måste ju tjänsten samtidigt återbesättas med en tillfällig anställning. Tillfälliga anställningar är ju inte heller något positivt i sammanhanget. Av den anledningen är det bättre att reglera denna reform genom avtal istället för en lagstiftning. Hänsyn kan då tas till hur anställningsformerna har reglerats inom olika avtalsområden. I våra avtal inom livsmedelsindustrin finns ju till exempel inte provanställningar och visstidsanställningar är begränsade till maximalt 12 månader. Frågan om tjänstledighet för att pröva på nytt arbete bör därför diskuteras genomgående inför nästkommande avtalsrörelse för att inga oönskade bieffekter uppstår.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 92.

Pension

Motion nr 93

Sänkt pensionsålder

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Eftersom vi inom Livs ofta har slitsamma och monotona arbetsuppgifter, anser vi att pensionsåldern idag ligger för högt.

Vi förslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för att den lagstiftade pensionsåldern ska sänkas.

Motion nr 94

Lägre pensionsålder

Från avdelning Syd, Malmö

Inom livsmedelsindustrin har vi inte riktigt samma pensionsålder som den lagstadgade då vi har ett stort antal kamrater som under sitt arbetsliv blivit utslitna genom hårt och slitsamt arbete. Varje gång en livsmedelsarbetare får sjukersättning är en förlust för både den enskilde och samhället. Så länge som livsmedelsindustrin har en ”faktisk” pensionsålder som understiger den lagstadgade skulle de synkroniseras så att vi får en riktig pensionsålder som överstämmer med verkligheten. Vår nuvarande regering var ju snabb att ändra avgiften till a-kassan så att den skulle anpassas till antalet arbetslösa i förbunden. Varför inte anpassa pensionsåldern efter hur den faktiska pensionsåldern är.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** verka för att pensionsåldern sänks till 60 år.

Motion nr 95

Angående sänkt pensionsålder

Från arbetsplatsklubben vid Skånemejerier, avd Sydöst

På våra arbetsplatser ser vi hur tempot ökar hela tiden. Vi ser samtidigt hur det finns pengar till att samhällets toppar går i pension långt tidigare än vi vanliga dödliga. Vi förstår inte varför det är bättre att våra ungdomar går arbetslösa medan de äldre tvingas arbeta till minst 65 års ålder. Vi vill att pensionsåldern sänks till 60 år, med rätt att arbeta kvar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressen ställer sig bakom kravet på lagstiftning om sänkt pensionsålder till 60 år med rätt att arbeta kvar.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 93, 94 och 95 angående sänkt pensionsålder

I motion 93 föreslår motionären

att förbundet verkar för att den lagstiftade pensionsåldern ska sänkas.

I motion 94 föreslår motionären

att verka för att pensionsåldern sänks till 60 år.

I motion 95 föreslår motionären

att kongressen ställer sig bakom kravet på lagstiftning om sänkt pensionsålder till 60 år med rätt att arbeta kvar.

Förbundsstyrelsen kan inte ställa sig bakom kravet på sänkt pensionsålder. Förbundsstyrelsen delar visserligen uppfattningen att många medlemmar på grund av dålig hälsa och dålig arbetsmiljö skulle behöva gå i pension tidigare än vid 65 år. Men det problemet måste i första hand lösas genom att arbets-

platserna och arbetsmiljön förbättras så att det blir möjligt att även inom livsmedelsbranschen arbeta fram till ”ordinarie” pensionsålder. Även av rent demografiska skäl måste arbetsförhållandena bli sådana att förvärvsfrekvensen för dem som uppnått 60 års ålder ökar.

Pensionssystemet omfördelar inkomster från dem som arbetar till dem som inte längre gör det och kan även ses som uppskjuten lön. Den demografiska utvecklingen i kombination med en allmän sänkning av pensionsåldern skulle därför kräva att avsättningarna till pension kraftigt måste höjas vilket naturligtvis skulle påverka lönenivåerna negativt för dem som arbetar. En allmän sänkning av pensionsåldern skulle därmed också bli oerhört kostsam.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det i första hand måste skapas ekonomiskt utrymme för dem som p.g.a. ohälsa inte kan jobba vidare så att de ges möjlighet att gå i pension på ekonomiskt rimliga villkor.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motionerna 93, 94 och 95.

Skattefrågor

Motion nr 96

Bättre subventionerad alternativ skattefria lunchförmåner

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

För att fungera fullt ut som människa och prestera bra är kosten och den mat vi stoppar i oss väldigt viktig. På de arbetsplatser där det finns personalmatsalar eller liknande bör det vara en prioriterad fråga för det lokala facket att påverka innehållet till att vara näringsriktig och nyttig mat som erbjuds de anställda.

Om eventuella lunchförmåner och måltidsersättningar görs ekonomiskt mer tilltalande för de anställda så borde det rimligen innebära att fler väljer att äta den mat som erbjuds. Eller om maten inte erbjuds direkt på arbetsplatsen så kanske fler får möjlighet att köpa in mat via andra serveringar eller catering till arbetsplatsen. Vi ser enbart positivt på om fler ute i arbetslivet kan erbjudas bra och näringsriktig mat under arbetstid. Det vore givetvis bra även ur sysselsättningssynpunkt om fler handlade och nyttjade lagad mat under sin arbetstid.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet verkar för bättre subventionerade lunchförmåner allra helst att de blev skattebefriade.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 96 angående skattefria lunchförmåner

I motion 96 föreslår motionären
att förbundet verkar för bättre subventionerade lunchförmåner allra helst att de blev skattebefriade.

Om arbetsgivaren tillhandahåller kost är det en skattepliktig förmån för den anställde, oavsett om kosten erhålls på arbetsplatsen, vid tjänsteresa, konferens eller utomlands. Kostförmån värderas enligt schablon. Om den anställde betalar för måltiden, till exempel direkt vid inköpet eller via nettolöneavdrag, räknas detta av från förmånsvärdet. När arbetsgivaren subventionerar den anställdes måltid och den anställde genom detta betalar ett lägre pris för måltiden, beskattas den anställde för skillnaden mellan det pris som den anställde betalat för måltiden och schablonvärdet.

Att förbättra dessa villkor för den anställde innebär att skattebetalarna ska stå för en viss andel av lunchkostnaderna. Samhället behöver skatter för att bekosta den välfärd vi vill ha. Det är därför en ständig prioritering av hur skattemedlen ska användas. Det är också en avvägning hur stor del som den enskilde ska bekosta själv och hur stor del som ska subventioneras med skattemedel.

Förbundsstyrelsen anser inte att denna fråga tillhör de prioriterade områden där förbundet ska ställa politiska krav om skatteförändringar i dagsläget.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 96.

Motion nr 97

Angående skattereduktion

Från avdelning 4 Stockholm

Bland de första sakerna som den borgerliga regeringen införde när de kom till makten hösten 2006 var att slopa skattereduktionen för avgifter till fackföreningen och a-kassa.

Därigenom skapades återigen ett ensidigt gynnande av ena parten på arbetsmarkanden – arbetsgivaren. Då arbetsgivaren fortfarande har rätt till att dra av sin avgift till arbetsgivareorganisationen. Att det tillåts ske är högst anmärkningsvärt med tanke på att hela den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på ett jämbördigt förhållande mellan parterna. Att i praktiken höja kostnaden för medlemskap i arbetstagarens organisationer är ytterliggare ett led i att försvaga oss.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet med kraft verkar för att skattereduktioner ska gälla för avgifter till fackförening och a-kassa.

Motion nr 98

Angående avdragsrätten för fackavgift i deklaration

Från avdelning 17 Skara

Innan regeringsskiftet så hade alla som var medlemmar i facket rätten att dra av en viss del av fackavgiften i deklarationen. När vi fick en ny regering var det första de gjorde att ta bort denna rätt.

Vi anser att det är självklart att denna avdragsrätt ska komma tillbaka.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet verkar för att avdragsrätten för fackavgiften i deklarationen återinförs.

Motion nr 99

Återinförande av skattereduktion på medlems- och a-kasseavgift

Från avdelning Bergslagen

Arbetsgivarnas avgift till sin medlemsorganisation är fortfarande avdragsgill. Det gäller inte oss som är enskilda medlemmar i ett fackförbund. Detta är otroligt orättvist, men säkert väl genomtänkt!

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall

att den nya förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att skattereduktionen återinförs på medlems- och a-kasseavgift.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 54 tredje att-satsen, 97, 98 och 99 angående avdragsrätt och skattereduktion

I motion 54 tredje att-satsen föreslår motionären

att förbundet verkar för att avdragsrätten för a-kasseavgiften återinförs.

I motion 97 föreslår motionären

att förbundet med kraft verkar för att skattereduktioner ska gälla för avgifter till fackförening och a-kassa.

I motion 98 föreslår motionären

att förbundet verkar för att avdragsrätten för fackavgiften i deklarationen återinförs.

I motion 99 föreslår motionären

att den nya förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att skattereduktionen återinförs på medlems- och a-kasseavgift.

Den orättvisa som den borgerliga alliansen snabbt återinförde då de kom till regeringsmakten 2006 var att slopa skattereduktionen för fackföreningsavgift och a-kassa. Däremot har de inte rört arbetsgivarens rätt att dra av avgiften till sin arbetsgivarorganisation. Detta är egentligen inget att förvånas över då det ligger helt i linje med högerpolitiken att försvaga fackföreningarnas medlemmar till förmån för arbetsgivarsidan.

Socialdemokraterna har i riksdagen lagt en partimotion om 2009 års budget där de anser att egenavgiften till a-kassan ska vara kvar men kombineras med en skattereduktion för a-kasseavgifterna motsvarande upp till 75 procent av avgiften. Det betyder att medlemmar med låga inkomster och höga a-kasseavgifter tjänar mest på förslaget. Ännu ett skäl för att så fort som möjligt byta till en röd regering.

Motion 54 tredje att-satsen och motion 98 föreslår en avdragsrätt medan motion 97 och motion 99 föreslår en skattereduktion. Det är två olika tekniska metoder men syftet är detsamma, nämligen att minska kostnaderna för fackföreningsmedlemmar.

Metoden att göra avdrag i deklarationen för en viss kostnad ger dock en större skatteminskning till den som har högst beskattningsbar förvärvsinkomst, värdet av avdraget blir alltså större ju högre inkomst man har. Tekniken med skattereduktion ger samma värde i kronor för alla.

Förbundsstyrelsen anser därför att en skattereduktion är att föredra.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla motion 97 och 99,

att anse tredje att-satsen i motion 54 och motion 98 besvarad.

Motion nr 100

Sänk ölskatten

Från avdelning Syd, Malmö

Idag körs det långtradare efter långtradare från våra svenska bryggerier ner till de stora inköpscentren i Danmark och Tyskland. Det går åt en hel del bränsle på den vägen. När sen ölen är på plats vallfärdar människor från vårt land ner och handlar enorma kvantiteter med öl med sig hem. Detta också med användandet av en hel del bränsle. Vad händer i debatten? Man skyller på att Sveriges befolkning inte kan hantera alkohol och att vi måste ha en hög skatt på alkoholhaltiga drycker för att hålla nere alkoholskadorna. Men hur fungerar det i verkligheten? Man fyller på jättelika förråd hemma vilket gör att man dricker oftare och öl med starkare alkoholhalt.

De många och långa transporterna gör att man ökar på det redan utsatta klimathotet.

Den höga alkoholskatten på öl gör att smugglingen blir gynnsam, vilket ökar de kriminella organisationernas ekonomiska makt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** sänka alkoholskatten på öl till en nivå så att det blir olönsamt för den organiserade brottsligheten att bedriva denna verksamhet

Avslag **att** föra fram ölskattesänkning som ett led i miljödebatten.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 100 angående sänk ölskatten

I motion 100 föreslår motionären

att sänka alkoholskatten på öl till en nivå så att det blir olönsamt för den organiserade brottsligheten att bedriva denna verksamhet,

att föra fram ölskattesänkning som ett led i miljödebatten.

Kongressen 1996 beslutade att förbundet skulle verka för att vi i Sverige får samma beskattningsregler på öl som gäller i EU samt att förbundet aktivt ska verka för en skatt på öl som ligger närmare den danska ölskatten.

2005 avlämnade förbundsstyrelsen ett remissvar på den statliga alkoholinförselutredningens slutbetänkande Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. Där påtalade förbundsstyrelsen bl a att kriminaliteten florerar genom de så kallade garagesystembolagen där man inte drar sig för att sälja alkohol till minderåriga. Förbundsstyrelsen skriver att det krävs en sänkning av skatten för öl och vin med ca 60 procent för att uppnå en omedelbar förändring av försäljningen av insmugglad alkohol. I remissvaret står också att ett snabbt och konkret samarbete för att synkronisera synen och skattenivåerna mellan de nordiska och baltiska länderna behövs och att det är viktigt att på lång sikt även harmonisera synen och nivåerna på alkoholskatten inom EU. Utredningen låg i många delar i linje med förbundets uppfattningar men utredningen fick dessvärre inte politiskt gehör fullt ut.

Mellan arbetsplatsklubbarna vid de största bryggerierna har det under 2008 bildats en arbetsgrupp där förbundet deltar. Arbetsgruppen har som syfte att samla kunskaper och att på olika sätt försöka påverka den nationella alkoholpolitiken. Förhoppningsvis kan detta arbete bli framgångsrikt.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning att det går att sänka ölskatten till en nivå som gör det olönsamt att bedriva kriminell verksamhet. Man kan i bästa fall istället

försöka minska det ekonomiska intresset från köparnas sida.

Förbundskongressen kan inte besluta om att sänka skatter, varför den första attsatsen inte heller går att tillmötesgå rent formellt.

Förbundsstyrelsen kan hålla med motionären om att exporten av svensk öl och den efterföljande gränshandeln där samma öl återköps av svenska medborgare inte är särskilt klimatsmart. Denna synpunkt kan naturligtvis finnas med i ett resonemang om ölskatter men att ställa enskilda krav om alkoholskattesänkning av miljöskäl är nog inte så välbetänkt.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 100.

Trafikförsäkring

Motion nr 101

Orättvis trafikförsäkring

Från avdelning Syd, Malmö

Vår nuvarande regering planerar att införa en förändring av trafikförsäkringen där försäkringsbolagen kommer att ha ansvar och få betala kostnaderna för trafikskador. Detta är ett led i regeringens utopi att på sikt privatisera hela vårt land. Vad blir konsekvenserna av detta? När en skada har uppstått och man hamnar på sjukhus för trafikskadan, ska då försäkringsbolagets skadereglerare komma dit och bedöma ens skador? Och vad händer när man kanske har andra skador sen tidigare och som förvärrats av trafikskadan. Eller vem bedömer när du är färdigbehandlad? Vi ser ett scenario där försäkringsbolagets jurister tvistar mot sjukvårdens. Och den som kommer att komma i kläm är den drabbade.

Se till att föra ut det galna i ett sådant system. Låt samhället ta hand om alla typ av skador precis som det har varit under lång tid i detta landet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet verkar för att regeringen drar tillbaka beslutet om att försäkringsbolagen själva ska bekosta trafikskador.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 101 angående orättvis trafikförsäkring

I motion 101 föreslår motionären
att Livs verkar för att regeringen drar tillbaka beslutet om att försäkringsbolagen själv ska bekosta trafikskador.

Motionen lyfter frågan om regeringens planer på att överföra kostnader för trafikskador från det gemensamma till försäkringsbolagen, och ytterst till försäkringstagarna.

Förbundsstyrelsen delar motionärens oro.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 101.

Yrkesutbildning

Motion nr 102

Lärlingsråd tillsammans med branschen och gymnasieskolan

Från avdelning 1 Bohus-Älsvborg

Vi vet inte idag vart den svenska skolan är på väg. Frågan var bärande under valrörelsen och landets utbildningsminister Jan Björklund har aviserat en mängd förändringar. Bland annat har det startats en försöksverksamhet om lärlingsprogram inom gymnasieskolan inom ett antal yrken. Bageribranschen inom livsmedelsprogrammet (LP) på gymnasiet finns med i denna försöksverksamhet.

Hur vi förhåller oss i stort till en eventuellt förändrad gymnasieskola med fler lärlingsutbildningar diskuterar vi inte i denna motion. Men vi kan konstatera att det är viktigt att vi som organisation är med och diskuterar tillsammans med branschen om lärlingsplatserna kommer att öka i framtiden. Detta kan med framgång göras i så kallade lärlingsråd lokalt ute i landet. Om vi får till lärlingsråd tillsammans med arbetsgivare och skolorna har vi stor möjlighet att påverka utvecklingen. Framförallt får vi möjlighet att se till att de ungdomar som kommer ut på lärlingsplatser på våra företag inte utnyttjas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** alla avdelningar/regioner ska arbeta för att få till och ingå i lärlingsråd vid våra branschprogram på gymnasieskolorna.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 102 angående lärlingsråd tillsammans med branschen och gymnasieskolan

I motion 102 föreslår motionären

att alla avdelningar/regioner ska arbeta för att få till och ingå i lärlingsråd vid våra branschprogram på gymnasieskolorna.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla motion 102.

Barnomsorg

Motion nr 103

Angående barnomsorg

Från avdelning Syd, Malmö

Vi lever i dag i ett samhälle där mer produktion och fler arbeten förläggs på obekväm arbetstid. Många fabriker har fått stänga för att samla produktion på mindre antal anläggningar vilket i förlängningen betyder fler skiftarbetare. I detta 24-timmarssamhälle som håller på att växa fram har vissa samhällsfunktioner inte hunnit med. Det är på vissa orter i landet helt omöjligt att kombinera föräldraskap med arbete inom produktionsindustrin. Ett växande problem ute på arbetsplatserna är att hitta arbetstider som passar småbarnsföräldrar. Denna grupp blir därför extra utsatt i de ständiga omorganisationerna som vi idag upplever på våra arbetsplatser.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall

att förbundet verkar politiskt för att landets kommuner ska erbjuda barnomsorg även på obekväm arbetstid.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 103 angående barnomsorg

I motion 103 föreslår motionären

att förbundet verkar politiskt för att landets kommuner ska erbjuda barnomsorg även på obekväm arbetstid.

Regeringsrätten prövade 2007 två fall om kommuners beslut att neka föräldrar förskoleplats respektive skolbarnsomsorgsplats nattetid eller under veckoslut. Regeringsrätten förklarar i båda fallen att skyldigheten att anordna förskoleverksamhet och skolbarnomsorg enligt skollagen innebär att kommunen ska tillhandahålla verksamhet i den omfattning som behövs för att även småbarnsföräldrar ska kunna arbeta på heltid. Någon skyldighet att tidsmässigt anpassa verksamheten till enskilda föräldrars önskemål finns dock inte enligt rätten. Eftersom det framgår tydligt av Regeringsrättens två avgöranden att det inte finns något krav på att tillhandahålla sådan förskoleverksamhet eller barnomsorg, måste skollagen ändras för att barnomsorg på obekväm arbetstid ska kunna bli verklighet.

Barnombudsmannen anser att varje kommun bör vara skyldig att erbjuda barnomsorg på obekväm arbetstid. Det finns annars en risk för att föräldern blir arbetslös med allt vad det innebär för barnets välmående eller att barnet tvingas träffa många olika omsorgspersoner med olika rutiner. Barnet riskerar då en otrygg tillvaro.

Enligt barnkonventionen ska staten vidta alla lämpliga åtgärder för att se till att barn som har förvärvsarbetande föräldrar har rätt att få den barnomsorg som de är berättigade till. Skolverket gjorde 2003 en studie av barnomsorg på obekväm arbetstid. De fann att drygt varannan kommun anordnar omsorg till barn som hade föräldrar som arbetar på obekväm arbetstid. Den vanligaste formen var nattöppna förskolor. Totalt hade ca 3 000 barn nattomsorg, som definieras som omsorg under tiden 19.00 till 06.30 samt helger, medan det totala antalet barn i förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

var 730 000 barn. Av de 140 kommuner som inte anordnade nattomsorg angav 104 att det inte fanns någon efterfrågan. I uppskattningsvis ett sextiotal kommuner fanns en efterfrågan som inte var tillgodosedd.

Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning av läget på arbetsplatserna. Det är angeläget att driva denna fråga i alla relevanta sammanhang för att få en ändring till stånd. Det är därför viktigt att medlemmarna som medborgare ställer krav på sina kommuner att fullgod barnomsorg anordnas samtidigt som kravet drivs politiskt på både kommunal och nationell nivå.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 103.

Handlingsprogram – välfärd

Motion nr 104

Angående fackligt handlingsprogram

Från arbetsplatsklubben vid Skånemejerier, avd Sydöst

På område efter område försämras välfärden i Sverige. Samtidigt gynnas de rika av skattesänkningar och aktieutdelningar. Hur ska vi arbetare möta denna omfördelning av Sveriges tillgångar? Vi tycker att Livs ska lägga fram ett handlingsprogram för hur fackföreningarna ska möta hotet mot vår välfärd.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad

att efter diskussioner på alla klubbmöten ska förbundsstyrelsen lägga fram ett handlingsprogram för att förbättra livsmedelsarbetarnas villkor.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 104 angående fackligt handlingsprogram

I motion 104 föreslår motionären

att efter diskussioner på alla klubbmöten ska förbundsstyrelsen lägga fram ett handlingsprogram för att förbättra livsmedelsarbetarnas villkor.

Inför förbundskongressen 2005 presenterades programmet Hvad vilja livsmedelsarbetarna. Detta liksom det program som förbundsstyrelsen inför den nuvarande, 2009 års, kongress lagt fram är i allra högsta grad politiska. Där återfinns också de krav på förbättringar av livsmedelsarbetarnas villkor som motionären efterlyser. Förbundskongressen som är förbundets högst beslutande organ och därmed också medlem-

marnas främsta röst, har fattat och kommer att fatta beslut om hur förbundet ska agera, vilka krav som ska drivas och hur prioriteringarna ska se ut. Motionerna, förslagen och besluten på kongressen har sitt ursprung i de diskussioner och förslag som föds på arbetsplatserna bland medlemmarna. Det arbetssättet att forma framtida handlingar och det ständigt pågående arbetet att ställa krav på förbättrade villkor kommer naturligtvis att fortgå.

Förbundsstyrelsen menar därför att det som är motionens andemening redan är gjort och det arbetet kommer löpande att göras även fortsättningsvis.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 104 besvarad.

Internationellt

Motion nr 105

Angående internationellt arbete

Från avdelning 11 Halmstad

Livs är ett förbund som arbetar mycket med internationelle frågor. Livs hjälper fackligt aktiva runt om i världen med att teckna avtal som ger de fackligt aktiva bland annat bättre arbetsplatser. Livs deltar i större projekt där en del finansieras med hjälp av Palmecentret och en del av avdelningarna som deltar i projekten.

Livs är även medlem i den Nordiska unionen, EFFAT och innehar ordförandeskapet i IUL.

Många av företagen inom livsmedelsbranschen är internationella och detta kräver att koncernfacken arbetar med internationell facklig verksamhet.

Förslaget som ligger nu är att avdelningarna ska försvinna och inte längre vara juridiska personer. En utav anledningarna till att ta bort avdelningarna är att spara pengar för att frigöra resurser till annan verksamhet. Men för att säkerställa att förbundet fortsätter bedriva, samt stärker och utvecklar det internationella arbetet på alla nivåer föreslår vi:

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** en central handlings- och aktivitetsplan utfärdas för förbundets internationella arbete

Bifall **att** målen med det internationella arbetet är tydliga för dem som ska besluta om verksamheten

Bifall **att** målen med det internationella arbetet är tydliga för dem som ska arbeta med verksamheten inom våra olika nivåer och verksamheter

Avslag **att** förbundet tillsätter en arbetsgrupp som består av fackligt aktiva från klubbar, koncerner och regioner som har erfarenhet av internationellt arbete.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 105 angående internationellt arbete

I motion 105 föreslår motionären

att en central handlings- och aktivitetsplan utfärdas för förbundets internationella arbete

att målen med det internationella arbetet är tydliga för dem som skall besluta om verksamheten

att målen med det internationella arbetet är tydliga för dem som skall arbeta med verksamheten inom våra olika nivåer och verksamheter

att förbundet tillsätter en arbetsgrupp som består av fackligt aktiva från klubbar, koncerner och regioner som har erfarenhet av internationellt arbete.

Motionären lyfter frågan om det allt viktigare internationella fackliga arbetet.

Några av förbundets avdelningar har ett stort internationellt intresse och har gjort mycket bra arbete genom åren. Det är viktigt att vi även i framtiden fortsätter med vårt internationella engagemang på olika nivåer.

När det gäller fackligt utvecklingsarbete har förbundet både bilaterala och multilaterala projekt. De multilaterala genomförs framför allt tillsammans med IUL och med stöd av LO/TCO Biståndsnämnd.

De bilaterala projekten stöds av Olof Palmes internationella center och bedrivs med inriktning på Kina. Vi har också inom ramen för Nordiska Unionen bilateral verksamhet i Ryssland och Polen.

Internationellt arbete är inte enbart utvecklingsprojekt utan verksamheten är större än så. Arbete inom EWC är också en självklar internationell verksamhet liksom ansträngningar för att få globala ramavtal med våra arbetsgivare.

Den sociala dialogen har hittills inte varit mycket att nämna men den kommer i framtiden också att omfatta de olika livsmedelsbranscherna och kommer att bli ett stort arbete för oss.

Inom ramen för Nordiska Unionen försöker vi hitta vägar att förena de olika medlemsförbundens avtalsförhandlingar så att vi ska slippa osund konkurrens oss emellan.

I förbundets verksamhetsplaner finns den internationella verksamheten med men kan säkert göras bättre och tydligare.

Förbundsstyrelsen håller med motionären att det är viktigt att den internationella verksamheten är lika transparent som all annan verksamhet.

Förbundsstyrelsen kan när den så vill och anser det påkallat tillsätta arbetsgrupper för visst arbete och viss tid.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att bifalla första, andra och tredje att-satsen i motion 105,

att avslå den fjärde att-satsen i motion 105.

Motion nr 106

Angående att försvara svenska kollektivavtal

Från arbetsplatsklubben vid Skånemejerier, avd Sydöst

EU-domstolen har i olika domar gått emot att alla som arbetar i Sverige ska ha lika lön för lika arbete. I folkomröstningen 1994 om Sveriges deltagande i EU sa politikerna att kollektivavtalen inte skulle påverkas. När vi nu ser att EU-domstolen sätter fri rörlighet för företagen före arbetarnas rättigheter, är det dags att ifrågasätta Sveriges fortsatta medlemskap i EU. I Sverige ska svenska lagar gälla.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** kongressen uttalar sig för att Sverige lämnar EU om inte arbetarnas rättigheter till lika lön för lika arbete kan garanteras.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 106 angående motion om att försvara svenska kollektivavtal

I motion 106 föreslår motionären

att kongressen uttalar sig för att Sverige lämnar EU om inte arbetarnas rättigheter till lika lön för lika arbete garanteras.

Motionen behandlar EU:s eventuella påverkan på svenska kollektivavtal och vill att kongressen skall uttala sig om att lämna EU om inte detta kan garanteras.

Förbundsstyrelsen anser att ett aktivt valarbete och en medverkan till ett rödare Europa efter den kommande valrörelsen är mer värt än ett uttalande.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motion 106.

Koncernfack

Motion nr 107

Konferenser och utbildningar för koncernfacken

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

I dagsläget finns det en mängd koncernfack som slutit koncernfacksavtal med sina motparter. Avtal som framförallt reglerar samspelet med motparten och mötesfrekvensen för de fackliga organisationerna inom koncernen. Långt ifrån alla dessa avtal är godkända och sanktionerade av förbundsstyrelsen eftersom de inte följer den mall som finns av olika anledningar. Detta tillstånd kan vi fortsatt leva med huruvida avtalen är godkända av förbundet eller inte.

Däremot anser vi det som diskriminerande när förtroendevalda som ingår i koncerner utan godkända koncernavtal stängs ute från delar av förbundets verksamhet. Det vi tänker på är framförallt de koncernkurser och eventuella konferenser som anordnas. Vi tror även att det skulle vara givande för diskussionen vid dessa träffar om man öppnar upp för fler aktiva inom olika koncernfack att närvara.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad

att även koncernfack som inte har ett av förbundet godkänt koncernavtal ska ha möjlighet att deltaga på förbundets konferenser och utbildningar för koncernfackligt aktiva.

Motion nr 108

Koncernfacken

Från avdelning 4 Stockholm

Rätt använt är koncernfacken ett av de bästa verktygen som vi har för att upprätthålla den fackliga styrkan på de stora företagen. På lokalnivå, avdelningsnivå, upplever vi att vi ibland står inför fullbor-

dat faktum t ex att vissa löneförhandlingar, diverse lönesystem, månadslöneavtal, lönekartläggningsfrågor etc redan är färdigförhandlade, på som vissa företag kallar central nivå, alltså vad vi inom den fackliga rörelsen menar med koncernnivå.

Listan kan göras ganska lång och det kan enkelt konstateras att nuvarande stadgars § 28 mom 4 inte direkt följs. Detta skapar naturligtvis både problem, oro och misstro mot koncernfacken.

Problemet tror vi, är att demokratin inom vissa koncerner, här vill vi understryka att det verkligen inte gäller alla, inte fungerar tillfredställande. Vi som organisation måste tillse att demokratin inte fallerar inom koncernerna. Detta blir extra viktigt nu när klubbarna uppgraderas till lokalfacklig nivå.

Förbundet har tidigare sett detta problem och för att i någon mån ”fånga upp” koncernerna har det utsetts ansvariga lokalombudsmän för vissa koncerner. Detta har fungerat med varierande framgång.

För att säkerställa att demokratin fungerar i koncernfacken vill vi stadgereglera följande:

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** koncernfacket inför varje förhandling på koncernnivå ska inhämta ett skriftligt förhandlingsmandat från varje arbetsplats som är berörd. Finns ingen klubb med förhandlingsmandat inhämtas detta från berörd ombudsman,

Besvarad **att** förbundet utser en ombudsman som ansvarig för varje koncern,

Avslag **att** förbundet tillsätter en utredning som tittar över nuvarande koncernavtal för att det ska harmoniseras med de nya stadgarna.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 107–108 angående koncernfacken

I motion 107 föreslår motionären

att även koncernfack som inte har ett av förbundets godkänt koncernavtal ska ha möjlighet att deltaga på förbundets konferenser och utbildningar för koncernfackligt aktiva.

I motion 108 föreslår motionären

att koncernfacket inför varje förhandling på koncernnivå ska inhämta ett skriftligt förhandlingsmandat från varje arbetsplats som är berörd. Finns ingen klubb med förhandlingsmandat inhämtas detta från berörd ombudsman,

att förbundet utser en ombudsman som ansvarig för varje koncern,

att förbundet tillsätter en utredning som tittar över nuvarande koncernavtal för att det ska harmoniseras med de nya stadgarna.

Det koncernfackliga samarbetet har funnits sedan lång tid och kommer att vara en viktig del inom förbundet också i framtiden. Arbetet inom koncernfacken har vuxit fram ur behovet av samarbete mellan klubbar och medlemmar inom samma koncern och är i dag en del av förbundet och den fackliga vardagen.

Drygt tre fjärdedelar av förbundets medlemmar arbetar inom något företag med fler arbetsplatser. Alla de stora arbetsplatserna inom förbundet ingår i någon koncern. Att stärka det koncernfackliga arbetet är inget självändamål, utan utgångspunkten för detta är att ett väl fungerande koncernfackligt samarbete är en styrka för hela förbundets verksamhet.

När de lokala klubbarna har en stark position vill man gärna lösa problemen övergripande. Om det är känsliga eller kontroversiella frågor drar sig inte arbetsgivaren för att lokalt försöka splittra upp vårt gemensamma agerande.

Vår strategi har alltid varit att kunna möta företagen på alla

nivåer. Det är våra krav och mål som ska styra vårt handlande, inte formerna för hur vi möter motparten. En stark facklig organisation och aktivitet i basen är nödvändig om man ska nå resultat. Genom starka och enade klubbar ska vi möta arbetsgivaren lokalt. Vilket innebär att man måste se till så att koncernfacken bygger upp en väl fungerande demokratisk förhandlingsordning och se till att inhämta mandat från dem som berörs.

Det koncernfackliga arbetet som bedrivs inom förbundet grundar sig på en formell del som regleras i stadgarna. Lika viktigt är hur vi som facklig organisation lyckas föra fram vårt budskap. Koncernfacken ska i enlighet med stadgarna godkännas av förbundsstyrelsen.

Ett av skälen till att den koncernfackliga verksamheten kom att stadgeregleras är att den koncernfackliga organisationen genom avtal med arbetsgivaren får mandat att i utpekade frågor förhandla för alla koncernens arbetsplatser, den rätten ges formellt genom förbundsstyrelsens godkännande under förutsättning att klubben har beslutat ingå i den fackliga organisationen.

Trots stora ansträngningar har vi inte lyckats få alla organisationer som finns inom de olika koncernerna att bli godkända av förbundsstyrelsen. Mycket verksamhet sker helt vid sidan om, utan ett godkännande av förbundsstyrelsen.

Kongressen 2001 antog den koncernfackliga rapporten, riktlinjerna i rapporten har legat som grund för hur förbundet jobbar med de koncernfackliga frågorna. Förbundsstyrelsen har under kongressperioderna utsett lokalombudsmän som tillsammans med branschansvarig på förbundet ansvarar för en utvald koncern.

När det gäller utbildning för dem som jobbar med koncernfackliga frågor har även där blivit en förändring av kursinnehållet. En del handlar om det formella kring bildandet av den koncernfackliga organisationen, och den andra delen handlar om ideologiska och strategiska frågor som vi vill driva inom ramen för det koncernfackliga arbetet. Här har vi under en

längre period jobbat med de koncerner som inte har haft något koncernfackligt avtal som har godkänts av förbundsstyrelsen. Här finns mycket mer att göra.

Vad gällande de koncernfackliga avtal som är godkända av förbundsstyrelsen följer de de riktlinjer som kongressen beslutade 2001 samt stadgarnas § 28.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 107, första och andra att-satserna i motion 108 besvarade samt

att avslå tredje att-satsen i motion 108.

Ombudsmän

Motion nr 109

Angående arbetsmiljö för ombudsmän

Från avdelning Botnia

Vi anser att det är nödvändigt att göra en bedömning av arbetsbelastningen för lokala och centrala ombudsmän i detta förbund. Den enskilt största orsaken till att vi tycker detta, är att vi som förbund måste försäkra oss om att arbetsmiljön för dessa anställda inte är för dålig. Det vore märkligt om vår organisation, som jobbar hårt för våra medlemmars arbetsmiljö, inte skulle arbeta för våra egna anställda på samma sätt.

En annan orsak är att vi anser att en betydande del av det verkställande fackliga arbetet genomförs av anställd personal och att detta arbete utgör en stor del av medlemsnyttan. Skulle det då vara så, att fördelningen av anställda är ojämnt fördelade, på något sätt, mellan regioner eller geografiska områden så innebär detta även en ojämn medlemsnytta beroende på just region eller geografiskt område. Detta att man skulle ha olika mycket nytta av sin fackförening beroende på var man bor i landet, är för oss helt oacceptabelt. Vi vill, först och främst, se till att våra anställda har en god arbetsmiljö men även att försäkra oss om att medlemsnyttan är lika för alla medlemmar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** arbetsmiljön utreds för alla ombudsmän

Besvarad **att** den faktiska arbetsbelastningen kartläggs utifrån relevanta faktorer såsom t.ex. antal företag, förhandlingsbehov och restider

Besvarad **att** åtgärda eventuell snedfördelning av personal, genom omfördelning eller utökning, för att minimera arbetsskaderisker och ohälsa, men även för att säkerställa en jämn medlemsnytta över hela landet

Besvarad **att** detta arbete följs upp och revideras enl anvisningen Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM, AFS 2001:1.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 109 angående ombudsmännens arbetsmiljö

I motion 109 föreslår motionärerna

att arbetsmiljön utreds för alla ombudsmän,

att den faktiska arbetsbelastningen kartläggs utifrån relevanta faktorer såsom t.ex. antal företag, förhandlingsbehov och restider,

att åtgärda eventuell snedfördelning av personal, genom omfördelning eller utökning, för att minimera arbetsskaderisker och ohälsa, men även för att säkerställa en jämn medlemsnytta över hela landet samt

att detta arbete följs upp och revideras enl anvisningen Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM, AFS 2001:1.

Arbetsmiljön måste fortlöpande bevakas och förbundet strävar i alla lägen efter att förebygga riskerna för att någon anställd kan komma att drabbas av ohälsa och olycksfall.

Arbetsmiljöarbetet i förbundet sker i samverkan med de anställdas fackliga organisationer. För ändamålet finns en särskild grupp, den så kallade SAM-gruppen. Där finns en representant vardera från ombudsmannaklubben och från Handelsklubben förutom personalansvarig för förbundet och för

a-kassan. En viktig del av arbetsmiljöarbetet är att inventera vilka risker som kan förekomma och att vidta åtgärder för att ta bort eller minimera riskerna.

Till skillnad från livsmedelsindustrin så förekommer nästan inga rena olycksfall i arbetet som ombudsman. Inte heller är förslitningsskador särskilt vanligt förekommande utan riskerna är av mer livsstilskaraktär eller mer psykosocial karaktär. Det, i de flesta fall, stillasittande arbetet kombinerat med oregelbundna matvanor eller den påfrestning det kan innebära att dela många medlemmars svårigheter har andra risker.

Under 2006 genomförde samtliga ombudsmän en livsstilsprofil. Sammanställningen gjordes både för varje individ och av gruppens profil. Gruppens profil visade på ett behov av ökad motion, sundare kostvanor och minskad vikt för att minska risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Förbundet uppmuntrar regelbundet ombudsmännen att förändra livsstilen genom föreläsare, böcker, stegtävlingar och genom subventioner av friskvårdsaktiviteter.

Under december 2007 – januari 2008 genomfördes en arbetsmiljöenkät som SAM-gruppen gemensamt arbetat fram och som omfattar flera olika aspekter av arbetsmiljön. Enkäten sammanställdes och resultatet redovisades för samtliga anställda. Därefter har SAM-gruppen planerat och genomfört insatser. Exempelvis har ett tillräckligt stort antal anställda genomgått utbildning i första hjälpen och nästan alla anställda har genomgått en brandskyddsutbildning.

Utöver ovanstående genomgår anställda regelbundna hälsokontroller. I samband med livsstilsprofilen inbjöds ombudsmännen att genomgå en mer omfattande konditionstest vilket flera också gjorde.

Arbetsbelastningen för en ombudsman ser olika ut över tid. I vissa perioder är arbetsbelastningen väldigt hög, i andra perioder lägre. Skillnaden i en anställning som ombudsman mot många andra anställningar är att någon daglig och direkt arbetsledning inte förekommer. Ett arbete som ombudsman innebär istället en stor frihet i att planera och bestämma

över sin arbetsdag. De arbetsuppgifter som uppstår i form av medlems- och förhandlingsärenden planläggs utifrån en prioritetsbedömning som varje ombudsman gör. Till skillnad från en tjänstemannaanställning finns också ett långtgående politiskt inflytande över arbetet och organisationen. Det innebär att fatta beslut och ta ställning för organisationen i olika sammanhang.

Att kartlägga den faktiska arbetsbelastningen för att åstadkomma ett instrument i fråga om bemanning och ombudsmannatäthet drar tanken närmast till en tidsstudie där varje moment ska delas upp i mindre delar och tidsbestämmas. Det förutsätter också att utgångspunkterna är ganska statiska vilket inte är fallet i en anställning som ombudsman, där det sällan är en dag som är lik en annan.

Den bemanningsplan som förbundsstyrelsen fastställt bygger redan idag till viss del på en bedömning utifrån medlemsantal, antal arbetsplatser och geografisk omfattning.

Förslaget till ny organisation, med regioner och en gemensam ekonomi, ger betydligt bättre förutsättningar att fördela både personella och ekonomiska resurser mer jämnt även vid förändringar av arbetsbelastningen.

Förbundsstyrelsen anser att arbetsmiljön för anställda inte är en kongressfråga utan ska även i en framtid skötas i samverkan med de anställdas fackliga representanter.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 109 besvarad.

Motion nr 110

Angående förbundets förtroendemäns löner

Från 540728-3539 Ulf Johansson Skånemejerier, avd Sydöst

Det är viktigt att de som valts att företräda medlemmarna på alla nivåer, förbundsledning och ombudsmän, lever på samma villkor som medlemmarna. Därför bör förbundets förtroendemän ha samma lön och arbetstid som medlemmarna. Möten på kvällstid kan schemaläggas, varvid förtroendemän precis som medlemmarna, enligt gällande avtal, ska ha OB-tillägg och eventuell övertidsersättning. Vi tror också att reglerade arbetstider underlättar för en jämnare könsfördelning bland förbundets funktionärer.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundets funktionärers löner ska följa den genomsnittliga lönenivån inom Livsmedelsarbetarförbundets avtalsområde.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 110 angående ombudsmännens löner

I motion 110 föreslår motionären

att förbundets funktionärers löner ska följa den genomsnittliga lönenivån inom Livsmedelsarbetarförbundets avtalsområde.

Löner och villkor för förbundets ombudsmän regleras i kollektivavtal mellan AFO, arbetarrörelsens förhandlingsorganisation och AFF, Arbetarrörelsens funktionärers förhandlingsorganisation. Lönerna för förbundets ledning baseras på de löner som LOs ledning har.

Motionären anser att det är viktigt att de som valts att företräda medlemmarna lever på samma villkor som dem. Att anställda och förtroendevalda i förbundet känner till medlemmarnas vardag är ett måste för att vi ska vara en fackförening

värd namnet. Den som anställs som ombudsman i förbundet har i de flesta fall arbetat som livsmedelsarbetare alternativt som arbetare inom något annat LO-förbund. Alla har därmed en självupplevd erfarenhet av att befinna sig i produktionen med allt vad det innebär i form av arbetstider och löner. Anställningen som ombudsman ger givetvis ytterligare erfarenheter då medlemskontakter och arbetet gentemot arbetsplatserna är en naturlig del av arbetet.

Det finns en anledning till att kollektivavtalet för ombudsmän skiljer sig åt i förhållande till medlemmarnas avtal. Det bygger på arbetsuppgifternas karaktär. En ombudsmans ena arbetsdag är sällan lik en annan dag. Medlemskontakter och förhandlingar är svåra att schemalägga på ett meningsfullt sätt. När någon behöver rådgivning, stöd eller förhandlingshjälp så är det inte lätt att förutspå när det inträffar. Än mindre lätt att förutse exakt hur lång tid det kommer att ta. Arbetet för en ombudsman utförs utan en daglig arbetsledning som fördelar ut arbetsuppgifter. Arbetet planeras istället till största del av varje enskild ombudsman. Det innebär både en frihet och ett stort ansvar. Det måste alltid finnas en beredskap för att ge arbetet den tid det kräver. Det kan därför inte vara meningsfullt att göra ett arbetstidsschema som håller i bästa fall i en vecka. Det kan heller inte vara önskvärt att ombudsmännen tvingas ägna en stor tid åt att föra arbetsrapporter för ob- och övertid.

Lönen kan aldrig vara drivkraften för en ombudsman, men måste ändå vara på en sådan nivå att det finns möjlighet att rekrytera. För många har anställningen medfört ett byte av bostadsort. Dessutom håller lokalombudsmännen med egen bil i tjänsten. De får en ersättning för de mil som körs i tjänsten, men övriga kostnader för att ha en bra och säker bil betalar var och en. Då kan en bra nivå på lönen också underlätta en rekrytering.

Att ha en jämn könsfördelning bland ombudsmännen är naturligtvis viktigt för trovärdigheten som fackförening, inte minst bland kvinnliga medlemmar. Men den oreglerade arbets-

tiden är ofta en förutsättning för att medlemmarna ska kunna få den hjälp och det stöd som de har rätt till. Idag tar dessutom alltfler män glädjande nog ett större föräldraansvar vilket gör att argumentet för reglerade arbetstider för ombudsmännen inte i sig är en kvinnofråga. Att förena ett arbete som ombudsman med föräldraansvar kan ibland vara lättare, än att förena ett livsmedelsarbete med föräldraansvar.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 110.

Studier

Motion nr 111

Angående utbildningsarvode

Från avdelning 17 Skara

Som facklig förtroendevald ska man inte förlora någon inkomst när man utför sina fackliga uppdrag. Detta står att läsa i förtroendemannalagen. Men när det gäller att utbilda sig för sina uppdrag gäller inte detta i alla fall.

Vissa av våra fackliga utbildningar betalar inte arbetsgivarna för (detta är förhandlat med arbetsgivarna). Vid en del av dessa utbildningar betalar förbundet ut ett så kallat utbildningsarvode, ett skattepliktigt arvode som idag ligger på 1072 kronor per dag. Utbildningsarvodet utgår till förtroendevalda deltagare vid utbildning där förtroendemannalagen ej kan hävdas. Utbildningsarvodet utgår som ersättning vid kurser med rent eller i huvudsak fackligt innehåll.

Man kan då fråga sig om inte facklig utbildning ingår i sitt fackliga uppdrag?

Utbildningsarvodet bör tas bort som ersättningsform och ersättas med att man får sin förlorade arbetsförtjänst istället som ersättning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** man vid all facklig utbildning för förtroendevalda ska ha sin förlorade arbetsförtjänst.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 111 angående utbildningsarvode

I motion 111 föreslår motionären

att man vid all facklig utbildning för förtroendevalda ska ha sin förlorade arbetsförtjänst.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning. Enligt förtroendemannalagens paragrafer 6 och 7 har facklig förtroendeman rätt till ledighet för det fackliga uppdraget och i vissa fall även betalning under ledigheten. Den förtroendevalde ska också ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. Tolkningen är att den förtroendevalde ska ha samma lön som om det varit arbete den tiden istället för facklig verksamhet. Med andra ord ska en förtroendevald i dessa lägen inte göra någon ekonomiskt förlust precis som motionären skriver.

Motionären frågar om inte facklig utbildning ingår i det fackliga uppdraget och på den frågan är svaret ja! Facklig utbildning är en del av uppdraget, det är t.o.m. en förutsättning för att den förtroendevalde ska kunna utföra sitt uppdrag.

Motionären skriver att utbildningsarvodet utgår till förtroendevalda deltagare vid utbildning där förtroendemannalagen ej kan hävdas. Detta stämmer inte. Utbildningsarvode utges till förtroendevalda vid facklig utbildning där arbetsgivaren inte står för förlorad arbetsförtjänst. Men oavsett vem som står för ersättningen är ledigheten beviljad utifrån förtroendemannalagen i båda fallen.

Motionären skriver vidare att utbildningsarvode utgår som ersättning vid kurser med rent fackligt eller i huvudsak fackligt innehåll. Här menar förbundsstyrelsen att samtliga utbildningar vi som förbund anordnar, eller skickar deltagare till har ett fackligt innehåll och perspektiv. Det är också själva poängen med facklig utbildning.

Frågan om ersättning för studier har diskuterats många gånger såväl inom förbundet som inom LO. Förbundsstyrelsens principiella inställning är att vi följer de rekommendatio-

ner LO-styrelsen fattar beslut om när det gäller storleken på stipendium och utbildningsarvode. Utifrån detta beslut rekommenderar LO-styrelsen förbunden att ersätta dem som går på kurser med motsvarande belopp.

Vidare kan tilläggas att fastställda utbildningsarvoden och stipendium underlättar både förbundets och LOs budgethantering när det gäller facklig utbildning eftersom det handlar om stora volymer förtroendevalda och mycket pengar att hantera. Kostnaderna för den fackliga studieverksamheten är betydligt enklare att budgetera när beloppet är fastställt och inte varierande utifrån olika företag, branscher och förbund.

Tanken som fanns när utbildningsarvodet infördes var att hitta ett genomsnittsbelopp bland förbunden. Eftersom arvodet är ett genomsnitt för alla förbunden innebär det med automatik att några kommer få högre och andra lägre ersättning vid utbildning jämfört med arbete.

Slutligen tillsatte LO under hösten 2008 en arbetsgrupp som har till uppgift att se över utbildningsarvodet. Uppdraget till arbetsgruppen är att komma fram till vilka parametrar som ska ingå när man räknar ut utbildningsarvodets storlek. Fortsättning följer på detta arbete.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 111.

Motion nr 112

Angående LOs kursgårdar

Från avdelning Syd, Malmö

Många medlemmar och förtroendevalda vill gå LO:s utbildningar. Närheten till kursgårdar vid LO-utbildningar är viktigt. I Skåne, sen Örenäs har försvunnit tenderar vi att tappa en hög kunskap för de förtroendevalda och medlemmar som inte har möjligheten att resa längre bort på LO:s utbildningar. Idag finns Albins folkhögskola, ditt vi inte kan skicka några medlemmar på utbildning eftersom avdelningarna får finansiera detta själva.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet aktivt verkar för finansieringen av utbildningar på Albins folkhögskola så våra medlemmar i Skåne kan få den utbildning och kunskap som riskerar att förloras med anledning av ovanstående problem.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 112 angående LOs kursgårdar

I motion 112 föreslår motionären

att förbundet aktivt verkar för finansieringen av utbildningar på Albins folkhögskola så medlemmarna i Skåne kan få den utbildning och kunskap som riskerar att förloras med anledning av ovanstående problem.

Under åren som gått har LO varit tvungen att se över antalet folkhögskolor som ska drivas i LOs regi. Med hänvisning till medlemsantal och ekonomi är det idag endast Runö folkhögskola som är LO-skola och därmed den skola där LO bedriver facklig utbildning. Ekonomin har dessutom gjort att LO varit tvungen att prioritera bland utbildningarna. LOs kunskapssystem finns bara på Runö.

På LO-kongressen 2000 beslutades det att LO skulle påbörja ett arbete för att regionalisera utbildningarna just med hänvisning till att alla inte har möjlighet att resa till Stockholm, eller som det då var till Brunnsvik och Glumslöv.

I början var det bara Insikter som lades ut regionalt, men 2009 kommer även

- Vidareutbildning skyddsombud
- Kurs för regionala skyddsombud
- Kurs för huvudskyddsombud
- Arbetsrätt grund
- Arbetsrätt påbyggnad 1
- Att informera och agitera
- Retorik

bedrivas som regionala utbildningar i form av externat. Det är Runöskolan som ansvarar för utbildningen men lärare från såväl Runö som Albins och Brunnsvik står för själva lärandet.

Förbundsstyrelsen anser att vi ska följa LOs kunskapssystem för att på så vis garantera samtliga förtroendevalda samma utbildning och kvalitet. Utbildningar i LOs kunskapssystem anordnas av LO-skolan vilket idag innebär Runö.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 112.

Motion nr 113

Angående utbildningen Insikter

Från avdelning Syd, Malmö

Många medlemmar och förtroendevalda vill gå utbildningar. Behovet för att fler ska få möjlighet till vidare utbildningar är stort. Kursen Insikter är mycket populär bland de förtroendevalda. Eftersom trycket är så stort på denna utbildning där kötiden kan vara upp till ett par år innan man överhuvudtaget blir antagen. Eftersom kursen Insikter kan framstå som en ”flaskhals”, detta mynnar ibland ut i att de förtroende valda tröttnar på sitt uppdrag eftersom deras möjlighet till utbildning stannar upp och de kan inte gå vidare i utbildningssystemet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet öppnar upp så fler ska kunna bli antagna till dessa utbildningar,

Besvarad **att** förbundet aktivt arbetar för fler regionala Insikter, där möjligheten för de som inte vill eller har möjlighet att resa till Runö även kan få ta del av denna utbildning.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 113 angående utbildningen Insikter

I motion 113 föreslår motionären

att förbundet öppnar upp så fler ska kunna bli antagna till dessa utbildningar,

att förbundet aktivt arbetar för fler regionala Insikter, där möjligheten för de som inte vill eller har möjlighet att resa till Runö även kan få ta del av denna utbildning.

Glädjande nog ser förbundsstyrelsen att många av Livs medlemmar och förtroendevalda vill gå fackliga utbildningar och detta i såväl förbundets som LOs regi. Precis som motionären

ger uttryck för är trycket på Insikter oerhört stort. Insikter är tröskeln in i LOs kunskapssystem. Rimligtvis bör de förtroendevalda ha gått Insikter innan de går vidare på andra utbildningar som t.ex. ”Arbetsrätt”, ”Företagsekonomi” eller ”Det svåra samtalet”. LOs arbetsmiljöutbildningar har inte detta formella krav för deltagande men samtliga LO-förbund strävar efter att skyddsombuden trots det ska gå Insikter för att ha den allmänfackliga delen med sig i sitt uppdrag. Detta sammantaget resulterar i att alla som söker till utbildningen inte kommer in.

För att få gå Insikter krävs det att man har gått en grundläggande förtroendemannautbildning eftersom Insikter är en vidareutbildning. För Livs del innebär det att man ska ha gått Kärnutbildning. Motionären föreslår att förbundet ska öppna upp så fler blir antagna till Insikter. Livs kan inte som enskilt förbund ändra inträdeskraven till Insikter och förbundsstyrelsen har heller inte den önskan då det är viktigt att man som förtroendevald har en grund att stå på innan man går en vidareutbildning.

Sedan början av 2000-talet har LO regionaliserat sina utbildningar. 2003 genomfördes 16 centrala Insikter och 5 regionala. Motsvarande siffror för 2009 är 6 centrala Insikter och 24 regionala. Detta visar att allt fler kurstillfällen vad gäller Insikter är förlagda på annan plats är Runö. Fördelningen central-regionalt diskuteras årligen i LOs centrala utbildningskommitté och lokaliseringen beslutas utifrån förbundens behov.

När det gäller prioriteringen av LOs utbildningar är förbunden ense om att den viktigaste av alla utbildningar är Insikter. Denna prioritering fortsätter och förhoppningsvis kommer det resultera i att allt fler kommer in på utbildningen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 113 besvarad.

Information och teknikutveckling

Motion nr 114

Bättre information om vad varje medlemsavgift går till

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Idag finns en presentation av vad våra inbetalade medlemsavgifter går till i form av ett diagram utformat som en cirkel med tårtbitar i. Detta diagram visar enbart vad kostnaderna är procentuellt av hela kakan som förbundet får in.

Vi anser att detta inte speglar hur det faktiskt förhåller sig eftersom vi har en differentierad avgift beroende på hur mycket man har i inkomst. Vilket innebär att den som har en högre inkomst bidrager med mer till den fackliga verksamheten och vice versa.

Vi tror det skulle vara bra om förbundet kan ta fram ett nytt sätt att redovisa hur medlemsavgifterna fördelas på olika kostnader och verksamheter utifrån resonemanget i motionen. Vi tror att viljan till att betala och vara medlem i Livsmedelsarbetareförbundet kommer att öka när man ser vart pengarna tar vägen på ett tydligare sätt.

Det borde inte vara omöjligt att presentera hur medlemsavgifterna fördelas utifrån de olika avgiftsklasserna. Vi ser också en möjlighet i att detta genomförs i samband med att ordförande skickar ut sin julhälsning och medlemskalendern.

Vi förslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundets medlemmar minst en gång om året får information om hur just deras medlemsavgift fördelas på olika kostnader.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 114 angående bättre information vad medlemsavgift går till

I motion 114 föreslår motionären

att förbundets medlemmar minst en gång om året får information om hur just deras medlemsavgift fördelas på olika kostnader.

Förbundsstyrelsen tror inte på motionärens modell att varje medlems avgifter ska redovisas individuellt. Varken när det gäller regelbundenheten för informationen eller presentationen avgiftsklasserna emellan. Att föra den sortens individualiserande resonemang där vi som medlemmar i en solidarisk organisation har till uppgift att stå för sammanhållning och enighet är att be om problem.

I en tid där vi måste ha en enad front för att stå emot de yttre prövningarna kan det inte vara rimligt att varje medlem ska ges möjlighet att mäta sitt eget inbetalda belopp, varken utifrån avgiftsklass, eller verksamhetsområde. Vår fackförening ska fortsättningsvis också utgå från citatet ”av var och en efter förmåga, åt var och en efter behov”. Vi betalar gemensamt till den gemensamma verksamheten, genom demokratiska beslut, för våra gemensamma intressen.

Hur avgifterna fördelas och hur medlen används får alla medlemmarna löpande information om.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motion 114.

Motion nr 115

Klubbarnas verksamhet och förutsättningar i framtiden

Från avdelning 1 Bohus-Älvsborg

Om kongressrapporten "Mer Livs" antas av kongressen innebär det ett decentraliserat arbetssätt där ansvaret för den lokala verksamheten mer direkt läggs på våra arbetsplatsklubbar. Tidigare har avdelningen varit ett mellanled som kunnat vidarebefordra och förtydliga viktiga cirkulär och meddelanden. Samt ligga på klubbarna vid rekrytering till olika arrangemang och utbildningar eller insatser som ska genomföras på arbetsplatserna.

Detta har avdelningarna gjort trots att all tillgänglig information finns att tillgå för klubbarna och dess förtroendevalda på Livs hemsida www.livs.se. Anledningen är att vi vet att långt ifrån alla klubbar tar till sig den information som finns att hämta via hemsidan. En del av informationen kan också vara svår att ta till sig eftersom cirkulär och meddelanden fortfarande är skrivna på ett sätt som var brukligt innan dessa blev officiella för de förtroendevalda på klubbarna dvs när förbundet skrev direkt till avdelningarna. Det är önskvärt om informationen i form av cirkulär och meddelanden blir tydligare och enklare att ta till sig. Samt om det förutsätts att mottagarna ska göra något aktivt att det framgår tydligt.

Alla klubbar har inte heller tillgång till Internet på arbetsplatsen vilket innebär att förbundet i framtiden måste säkerställa att informationen verkligen når alla berörda. Det önskvärda vore givetvis att vi som förbund kan säkerställa att alla klubbar har tillgång till Internet. Om detta blir verklighet så kan man med all säkerhet hålla nere mycket kostnader med hjälp av den nya tekniken när det gäller information och kommunikation.

Det är också viktigt att förbundet gör allt för att säkerställa att våra klubbar fungerar och utvecklas i vår nya organisation. Många av de förtroendevalda på mindre arbetsplatsklubbar känner i dagsläget en oro över vilka krav som kommer att ställas på dem i framtiden. Därför vore det önskvärt att det tas fram en ny handbok för klubbar som ett stöd i deras framtida arbete.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** förbundet i sin information till arbetsplatsklubbar tillämpar ett innehåll och språk som når ut till alla,

Besvarad **att** förbundet i ökad omfattning använder sig av teknik för minskade kostnader och snabbare information,

Besvarad **att** förbundet i framtiden säkerställer att informationen når alla berörda,

Besvarad **att** förbundet tar fram en ny handbok för klubbarbete.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 115, första, andra och tredje att-satserna angående klubbarnas verksamhet och förutsättningar i framtiden

I motion 115 föreslår motionären

att förbundet i sin information till arbetsplatsklubbar tillämpar ett innehåll och språk som når ut till alla,

att förbundet i ökad omfattning använder sig av teknik för minskade kostnader och snabbare information,

att förbundet i framtiden säkerställer att informationen når alla berörda.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens farhågor när det gäller klubbarnas förmåga att ta till sig information och att genomföra uppgifter. Många av de förtroendevalda på klubbarna har en mycket hög kompetens att företräda medlemmarna i olika organ och inom olika verksamhetsområden.

Vi som förbund har också under många år fått mycket beröm från både lärare på LOs kurser och från andra förbundsföreträdare för vår höga kunskapsnivå hos de förtroendevalda och den nivån har förbundsstyrelsen för avsikt att upprätthålla.

När det gäller motionärens syn kring att textförståelsen hos medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatserna skulle vara lägre än samma grupp av människor på avdelningsnivå tar förbundsstyrelsen direkt avstånd från. Det är att tillskriva en regional struktur större förträfflighet och betydelse än den arbetsplats och organisationsstruktur förbundsstyrelsen ser framför sig.

Däremot tror förbundsstyrelsen att dagens organisationsstruktur med avdelningen som lokal facklig organisation uppmuntrar till ett ansvarsbefriat arbetssätt på arbetsplatsklubbarna. Med den formella och strukturella maktordning är det enkelt att hänskjuta uppgifterna till nästa hierarkiska organisationsdel som då betraktas som sista utposten, där uppgiften således också bör utföras. Den sortens resonemang bör vi komma bort ifrån i ny organisation då klubben får ett ökat ansvar och en högre status.

Självklart finns det klubbar som är både nya och oerfarna och de behöver få allt stöd de kan. Och i den nya organisationen måste det finnas bra utbildningar, kontinuerlig klubbutveckling för alla klubbar, moderna tekniska lösningar, samt resurser och stöd både regionalt och centralt.

Förbundsstyrelsen är redan idag inne i en utvecklingsprocess för att öka information och tillgänglighet, både mellan förbundet och den enskilde medlemmen, men även mellan klubbar och regioner, samt mellan förtroendevalda och anställda. Detta arbete kommer att fortsätta även i en ny organisation.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse första, andra och tredje att-satserna i motion 115 besvarade.

Motion nr 116

Angående hjälpmedel

Från avdelning 2 Helsingborg

I förslaget till ny organisation kommer arbetsuppgifter som idag handläggs på avdelningsnivå att läggas på klubbarna.

Det innebär att vi behöver mer tid men även tekniska hjälpmedel. Det är långt ifrån alla klubbar som har tillgång till dator, skrivare, internetuppkoppling etc.

Arbetsgivarna är inte skyldiga att införskaffa teknisk utrustning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet ser till att det finns tekniska hjälpmedel på alla arbetsplatser med klubb.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 116 angående hjälpmedel

I motion 116 föreslår motionären

att förbundet ser till att det finns tekniska hjälpmedel på alla arbetsplatser med klubb.

Självklart ligger det i förbundsstyrelsens intresse att det finns tillgång till tekniska hjälpmedel på alla arbetsplatser med klubb. Bedömningen som förbundsstyrelsen gör är också den att det finns på de allra flesta arbetsplatsklubbarna redan idag. Men utgångspunkten måste vara att det är förtroendemannalagen som ska reglera förhållandet mellan parterna och det är den lagen vi som organisation lutar oss mot i den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Under lagen faller all den fackliga verksamhet som en arbetstagarorganisation bedriver när den företräder sina medlemmar. Till sådan verksamhet hör exempelvis alla slags förhandlingar, förberedelsearbete och efterarbete i samband med förhandlingar.

Vidare reglerar lagen rätten att informera medlemmarna om vilka lagar och avtal som gäller, studieverksamhet, fackliga kurser, deltagande i samverkansorgan eller sammanträde med bolags- eller företagsstyrelse. Den reglerar arbetet som bedrivs enligt arbetsmiljölagen, centralt fackligt arbete så som medverkan i central förhandling eller t ex avtalskonferens.

Till detta ska tilläggas att den fackliga organisationen har rätt att disponera och tillhandahålla lokal eller annat utrymme för samtal med medlemmar eller sammanträde. Arbetsgivaren får heller inte hindra det fackliga arbetet eller lägga några organisatoriska hinder i vägen för fackliga förtroendemän.

Om förbundsstyrelsen sammanfattar ovanstående verksamhet bör dessa arbetsuppgifter vara tillräckliga för att inse att den fackliga organisationen behöver tekniska hjälpmedel för att företräda medlemmarna på bästa möjliga sätt. Men även för att kunna vara en jämbördig motpart för arbetsgivaren.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motion 116.

Motion nr 117

Angående avtal på andra språk

Från avdelning 9 Linköping

Svenska Livsmedelsarbetareförbundet organiserar allt fler medlemmar med utländsk bakgrund. Många av dessa kamrater har svårt att förstå texten i våra kollektivavtal.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal översätts till de vanligaste invandrarspråken.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 117 angående avtal på andra språk

I motion 117 föreslår motionären

att livsmedelsavtalet med tilläggsavtal översätts till de vanligaste invandrarspråken

Förbundsstyrelsen har svårt att se hur detta skulle vara lämpligt att genomföra, både ur ett ekonomiskt, men även praktiskt perspektiv. Som en del i den svenska modellen genomförs riksavtalsförhandlingarna mellan de centrala parterna inom de olika branscherna på arbetsmarknaden.

Detta innebär att, även om Livsmedelsarbetareförbundets kongress skulle fatta beslut om att översätta Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal i olika språk måste motparten ha ett intresse av att göra detsamma, annars blir det svårt att genomföra. Finns inte intresset blir det omöjligt för förbundsstyrelsen att följa kongressbeslutet.

Även om både vilja och intresset skulle finnas kommer arbetet med översättningen att kosta oerhört mycket pengar. Frågan man måste ställa sig är om behovet är i den storleksordningen att detta motiverar kostnaderna för översättningen. Dessutom förutsätter våra riksavtal att det förhandlas fram lokala avtal. Följer man då motionärens resonemang skulle dessa avtal också översättas för bästa möjliga tillgänglighet.

Ett annat skäl som talar mot motionärens förslag är hur tolkningen av avtalet kommer att göras med ett annat språk. Går det att översätta så att det får exakt samma betydelse av regelverket? Eller hamnar vi i ett läge där vi ute på våra arbetsplatser får göra tolkningar av översättningarna innan vi gör tolkningarna av avtalet.

Slutligen är det på sin plats att påminna motionären att det nuvarande Livsmedelsavtalet finns tillgängligt både på svenska och på engelska.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att avslå motion 117.

Motion nr 118

Angående rekrytering och uppsökande verksamhet

Från avdelning 10 Gävle-Dala

På kongressen 2005 togs beslut om att punkten ”Information till nya medlemmar” skulle finnas på dagordningen.(Läs motion 100, kongress 2005)

Denna punkt lyckades förbundet vifta bort genom att överlämna frågan till representantskapet. Förbundsstyrelsen hade inget eget förslag varför frågan ej blev behandlad på ett fullgott sätt.

Frågan är fortfarande aktuell. Vid bl.a. uppsökande verksamhet måste dagsaktuellt informationsmaterial finnas. Bra förbundsgemensamt material för att lättare kunna nyrekrytera medlemmar och även för att få skolungdomar intresserade i ett tidigt stadium är nödvändigt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** nyare och intressantare broschyrer trycks upp,

Besvarad **att** material med Livs logotyp tas fram.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 118 angående rekrytering och uppsökande verksamhet

I motion 118 föreslår motionären
att nyare och intressantare broschyrer trycks upp,
att material med Livs logotyp tas fram.

Frågan om hur intressant ett material är står naturligtvis alltid att finna i betraktarens ögon. Informationsbroschyrer om medlems villkor och förmåner bör rimligtvis innehålla väl underbyggd fakta och bör därför inte betraktas utifrån ett underhållningsvärde.

För att avsändaren, i detta fall Livsmedelsarbetareförbundet, ska ha en tydlig profil gentemot mottagaren har förbundets logotyp alltid funnits i de material som tagits fram och kommer att finnas i materialen även i framtiden.

Problematiken med dagsaktuell information som motionären hänvisar till, är just att den är dagsaktuell och därmed också färskvara. Det finns inga som helst rationella skäl till att trycka upp dyra broschyrer med inaktuell information redan då materialet ligger under tryckpressarna. Då hade förbundet med all sannolikhet betraktats som gammalmodig, dammig, förlegad, bakåtsträvande och efter sin tid, tvärtemot vad förbundsstyrelsen själv vill uppfatta sig som.

Förbundsstyrelsen producerar när behov uppstår alltid nya material. I de fall de befintliga materialen behöver redigeras och förnyas utifrån ändringar i regelverk, avtal eller andra former av korrigeringar görs detta arbetet med en viss kontinuitet. Detta arbete kommer fortsättningsvis att vara en viktig uppgift för förbundet.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 118 besvarad.

Motion nr 119

Handbok för klubbar

Från avdelning 10 Gävle-Dala

För en nystartad klubb med förtroendevalda utan erfarenhet och föreningskunskap, är det svårt många gånger att veta hur man ska gå tillväga med det praktiska. Därför vore det önskvärt med en handbok för att underlätta arbetet i klubben. Det finns en liten del av sådant material på portalen, men vi anser att det är lättare att ha allt sammanfattat i en bok. Vi måste också tänka på att alla faktiskt inte har tillgång till internet.

Avsikten är inte att denna ska vara en ersättning för den utbildning som behövs för fackligt förtroendevalda, utan mer en hjälpreda och ett stöd i det fackliga arbetet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad

att förbundet tar fram en handbok till klubbarna, liknande den som togs fram i början på 1990.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 115 fjärde att-satsen och 119 angående handbok för klubbar

I motion 115 fjärde att-satsen föreslår motionären
att förbundet tar fram en ny handbok för klubbarbete.

I motion 119 föreslår motionären
att förbundet tar fram en handbok till klubbarna, liknande den som togs fram i början på 1990.

Förbundsstyrelsen ser inte att det behövs tas fram ännu en handbok för de förtroendevalda, det finns redan idag en outtömlig flora av material både inom förbundet, LO, Bilda Förlag och ABF.

Skulle vi sammanfatta all den handledning som finns att tillgå skulle vi få en skrift som var så omfattande att uppdraget att företräda medlemmarna riskerar att drunkna i all handledning.

Men för att nämna några finns det på LO att beställa två handböcker som heter ”Förtroendevald i facket” och ”Vald på jobbet”. LO håller i skrivande stund på att ta fram en handbok för medlemsrekrytering.

Det finns också en mängd studiecirkelmaterial och föreningshandböcker, det finns handböcker för de flesta fackliga uppdrag och handböcker i retorik och argumentationsteknik. Listan kan göras ganska lång.

Den klubbhandbok förbundet tidigare haft i pappersform finns vidareutvecklad i portalens intranät. Där finns, under rubriken klubbarbete, handledning för klubbmötet, motionsskrivning, förhandlingsarbete och arbetet kring jämställdhet och arbetsmiljö. Där finns också mallar för föreningsprotokoll, kallelser, dagordning samt för förhandlingsframställan och förhandlingsprotokoll. Under rubriken förtroendevald finns rollbeskrivningar för 15 olika förtroendeuppdrag.

En av många fördelar med den digitala tekniken är att innehåll och upplägg kan utvecklas utan att nya tryckkostnader uppstår och att slippa ha en mängd äldre material som måste slängas.

Det är förbundsstyrelsens avsikt att portalens innehåll ska svara upp mot det behov som finns eller kan komma att behövas. Sidorna kommer att omarbetas utifrån de nya förutsättningar och uppgifter som ställs på klubbarbetet i en ny organisation. Utgångspunkten är att det klubbstöd som behövs ska finnas och vara enkelt att hitta. Det ska också vara möjligt att enkelt skriva ut informationen.

Till detta ska tilläggas, som motionären helt riktigt beskriver, hela den unika utbildningsverksamheten som bedrivs inom förbundet, i LO:s kunskapssystem och inom ABF.

Slutligen menar förbundsstyrelsen att mycket av den kunskap förtroendevalda och fackliga företrädare erövrar inte en-

bart går att finna i handböcker. Den växer fram i en kombination av erfarenhet, nyfikenhet, engagemang, möten och samtal mellan människor, eget sökande, insikt, förtrogenhet, kunskap och god rådgivning.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse fjärde att-satsen i motion 115 samt motion 119 besvarade.

Motion nr 120

Synliggör kollektivavtalet

Från avdelning Bergslagen

Vi kan konstatera att det i dag är svårt, om inte omöjligt, att veta om det finns kollektivavtal hos olika näringsidkare. För våra medlemmar anser vi det viktigt att konsumenterna, på ett enkelt sätt, får möjlighet att göra ett aktivt val genom att handla hos näringsidkare som har kollektivavtal eller inte.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram någon form av märkning som visar att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen,

Avslag **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att en gemensam märkning för LO-förbunden tas fram, som visar att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 120 angående synliggör kollektivavtalet

I motion 120 föreslår motionären

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram någon form av märkning som visar att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen,

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att verka för att en gemensam märkning för LO-förbunden tas fram, som visar att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen sympatiserar med motionärens intentioner. Det är viktigt att konsumenterna gör medvetna val. Däremot delar förbundsstyrelsen inte idén om att någon slags märkning är målet för att uppnå denna medvetenhet.

En av svensk fackförenings främsta uppgifter är att teckna kollektivavtal och denna princip är grundläggande i det fortsatta resonemanget. Utgångspunkten är således att alla arbetsplatser med medlemmar ska omfattas av ett kollektivavtal. Har de inget avtal finns det inga medlemmar. Finns det medlemmar men inget avtal har vi som facklig organisation skyldighet att teckna ett, det är det minsta kravet en medlem har rätt att ställa på oss.

Tyvärr finns det idag både inom livsmedelsbranschen och andra branscher arbetsplatser med anställda och medlemmar som inte har något avtal. Detta problem löser vi inte genom att ”märka upp” butiker, lokaler, industrier, transporter med någon slags märkning hos och på de seriösa förtagen. Detta löser vi genom traditionellt fackligt arbete.

Märkningen får inte bli ett alibi för att inte lösa den grundläggande problematiken med avtalslösa arbetsplatser.

Ett annat problem med märkning är att den måste följas upp. Någon måste ta ansvar för märket om ett företag säger upp avtalet. Någon måste ta ansvar för märkningen om företaget inte följer avtalet.

Förbundsstyrelsen tror att avtalskontroller är bättre än mär-

keskontroller och detta görs bäst genom samtal med både medlemmar och arbetsgivare, inte genom märkning.

Vidare ser förbundsstyrelsen en praktisk problematik i märkningen, framförallt i bagerier och konditorier där både Livs, Handels och Hotell och Restaurangfackets medlemmar kan gå under olika avtal. Då borde alla tre förbunden ha sina märken på entrédörren enligt motionären. Detta tror förbundsstyrelsen är att skjuta över målet.

Frågan vi också borde ställa oss är om märkningen fyller sin funktion och syns på ett tydligt sätt för att konsumenterna ska göra medvetna val inom LO. Märkning kanske inte är den bästa metoden inom SEKO:s arbetsplatser i kriminalvården, inom gruvindustrin på IF Metalls område, eller för den delen på skolor, sjukhus eller äldreboendet inom Kommunals områden.

En märkning av lokalerna inom livsmedelsindustrin kanske heller inte nås av flertalet konsumenter eftersom de inte handlar direkt från Atria Lithells, Scan, ABBA Seafood, Milko, Unilever, Fazer eller Arla Foods.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 120.

Motion nr 121

Angående mindre pappersanvändning i förbundet

Från avdelning Syd, Malmö

I en omvärld där vi slösar på våra resurser och använder fossila bränslen till att transportera pappersutskick borde det ligga i förbundets intresse att begränsa detta. Tänk på hur mycket som skickas till medlemmar, klubbarna och dess representanter, avdelningarna och dess representanter, representantskapsledamöter, förbundets representantskapsledamöter, förbundsstyrelseledamöter och till alla kommittéledamöter som finns inom förbundet, ja till i stort sett allt

och alla som har med organisationen att göra. Många får ofta utskicken mer än en gång. Detta kostar givetvis pengar men också energiåtgången är stor.

Det finns idag teknik till att genomföra detta näst intill helt elektroniskt vilket medför en miljövinst man inte behöver skämmas över. En del sköts redan idag på detta sätt men inte i tillräcklig utsträckning. Visserligen går det inte idag genomföra det helt papperslöst då inte alla klubbar har dator samt att en del av våra medlemmar inte har råd till denna utrustning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet upprättar en tydlig miljöpolicy angående pappershanteringen,

Besvarad **att** förbundet ser till att tekniken finns och används på alla nivåer i organisationen,

Besvarad **att** förbundet ger anställda och förtroendevalda i organisationen erforderlig utbildning för att klara av tekniken.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 121 angående mindre pappersanvändning i förbundet

I motion 121 föreslår motionären

att förbundet upprättar en tydlig miljöpolicy angående pappershanteringen,

att förbundet ser till att tekniken finns och används på alla nivåer i organisationen samt

att förbundet ger anställda och förtroendevalda i organisationen erforderlig utbildning för att klara av tekniken.

Förbundsstyrelsen tror att införandet av en tydlig miljöpolicy inom hela förbundet kommer dels begränsa demokratin, verksamheten och försämra informationen till alla medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Ser vi till arbetsplatsklubbens verksamhet finns det ett stort behov av pappershantering både mellan parterna och i relationen med medlemmarna. Att vi som förbund skulle begränsa denna hantering med en central policy kring pappershantering låter inte som den absolut bästa idén. Klubben och de förtroendevalda kommer tveklöst att hamna i olika lägen där de tvingas att skriva ut, distribuera och hantera mycket papper. Vi kommer fortsättningsvis både lokalt, regionalt och centralt att behöva hantera papper, både individuellt och kollektivt.

Förbundsstyrelsen har svårt att se hur en miljöpolicy skulle hanteras då själva policyn i sig är regelverket och därmed också utgör begränsningen. Vem dömer brottet mot policyn, vilka ska besluta om sanktionerna och vem ska verkställa dem?

Förbundsstyrelsen lever i tron om att alla i förbundet aktiva har ett miljömedvetande och en känsla för behovet av pappershanteringen i ryggraden. Som förtroendevald eller anställd gör du hela tiden bedömningar om syfte eller nytta med de dokument du har att hantera i vardagen. Skulle hanteringen av papper gå mot en massproduktion utöver det normala och accepterade skulle omgivningen med all sannolikhet reagera och signalera en förändring.

När det gäller tillgång och möjlighet för klubbarna att använda dator, internet och andra tekniska hjälpmedel idag gör förbundsstyrelsen bedömningen att det inte är ett stort problem. De allra flesta har redan idag möjlighet att använda datorer, mobiltelefoner, mobila bredband och de tekniska möjligheter denna kommunikation ger oss.

Det är också på sin plats att påminna om att alla befintliga klubbar som redan idag har tillgång till datorer och teknik har förhandlat fram denna möjlighet själva. Kanske till viss del genom stöd och hjälp från lokalombudsmannen. Detta stöd kommer att finnas kvar även i en ny organisation, samtidigt som ansvaret att förhandla fram tekniska hjälpmedel fortsättningsvis måste ligga kvar på klubben.

Förbundet ligger också långt fram när det gäller den allmänna teknikmognaden bland anställda och förtroendevalda.

Förbundet genomför också utbildningar som på olika sätt ska öka kunskapen i organisationen.

Användandet av tekniken kommer på ett naturligt sätt att ge oss en bra teknikmognad även i framtiden. Denna mognad kommer på sikt att förändra beteende och värderingar både kring användandet och distributionen av papper, den kommer troligtvis också att minska behovet av att skriva ut papperskopior.

Som exempel skickar förbundet idag ut ett usb-minne i stället för en lunta med papper till alla nya medlemmar. Under 2009 kommer de medlemmar som uppgett sin e-post adress att få regelbunden information om sina fackliga rättigheter till sin egen e-post. Detta arbete kommer att vara under ständig utveckling.

Slutligen är förbundet inne i ett arbete att utveckla informationen och kommunikationen med den nya videokonferenstekniken, både internt och externt. Denna teknik kommer ständigt att utvecklas och vi kommer förmodligen inte att se slutet på denna teknikutveckling på lång tid ännu.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse andra och tredje att-satserna i motion 121 besvarade samt

att avslå första att-satsen i motion 121.

Konfliktersättning

Motion nr 122

Angående nuvarande förbundsstadgarna §15 mom 1 och mom 2

Från avdelning 4 Stockholm

Där står det att rätt att erhålla ersättning har en var som varit medlem i förbundet minst 3 månader före konfliktutbrott. Enligt den policy som på något sätt finns i vårt förbund är att avtal ska tecknas direkt vi får en medlem på företaget.

Och det händer faktiskt i vårt förbund att vi går till konflikt på en del arbetsplatser som inte har avtal. Vilket medför med nuvarande stadgar att medlem ej erhåller full förlorad arbetsförtjänst utan max 420 kr om dagen. Alltså vid en ev blockad ska full förlorad arbetsförtjänst utgå.

Avd 4 har när blockad trät ikraft och det blivit tal om ersättning till medlemmarna tidigare gått in och ersatt medlem för full förlorad arbetsförtjänst. Denna möjlighet försvinner om kongressen antar det nya organisationsförslaget.

Rent retoriskt uppstår problem när förtroendevalda står blockadvakt tillsammans med medlem som arbetar på företaget. Den förtroendevalda personen har full förlorad arbetsförtjänst men medlemmen har max 420 kr om dagen.

Denna ändring ska inte förväxlas med konflikt som ev bryter ut när vi har avtalsförhandlingar med Li.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** vid nytecknande av kollektivavtal och det blir konflikt ska alla medlemmar på den arbetsplatsen erhålla ersättning,

Avslag **att** vid nytecknande av kollektivavtal och det blir konflikt ska full förlorad arbetsförtjänst utgå till alla medlemmar.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 122 angående förbundsstadgarnas §15 mom 1 och mom 2

I motion 122 föreslår motionären

att vid nytecknande av kollektivavtal och det blir konflikt ska alla medlemmar på den arbetsplatsen erhålla ersättning,

att vid nytecknande av kollektivavtal och det blir konflikt ska full förlorad arbetsförtjänst utgå till alla medlemmar.

I enlighet med förbundsstadgarna ska avtal tecknas vid arbetsplatser där verksamhet bedrivs och har anställda inom förbundets verksamhetsområde. Av förbundets arbetsmaterial, arbete med kollektivavtal, framgår tydligt att förbundets policy är att avtalsteckning alltid ska prioriteras och i första hand tecknas där förbundet har medlemmar inom verksamhetsområdet. I de allra flesta fall tecknar arbetsgivaren avtal utan att stridsåtgärder behöver vidtas.

I det fall det uppstår konflikt i samband med avtalsteckning ska enligt förbundsstadgarna konfliktersättning utgå med ett belopp som motsvarar 50 procent av den förlorade bruttodagsinkomsten, dock högst 420 kronor per dag. Krontalet per dag ska dessutom justeras varje år av förbundsstyrelsen med hänsyn taget till värdet av tecknade avtalsuppgörelser inom förbundet. Därutöver står att läsa i stadgarna att ”Ovan angiven ersättning kan av förbundsstyrelsen höjas eller sänkas beroende på konfliktens omfattning och förbundets ekonomiska resurser.” Således har alltså förbundsstyrelsen möjlighet att förändra ersättningens storlek beroende på de omständigheter som råder vid tillfället.

Stadgarnas skrivning tar sikte på att det kan vara en kostsam historia att gå ut i konflikt och att åtgärderna alltid måste vara förenliga med förbundets ekonomi och målet med konflikten samt dess längd. Det kan dessutom vara förenligt med solidaritet mot förbundet att man själv får stå för en viss självrisk för att få till stånd ett avtal. I sammanhanget ska också poängteras att konfliktersättning är skattefri, till skillnad från

ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Normalt löser sig en konflikt ganska fort men ibland händer att konflikten blir utdragen och vi tvingas att begära sympatiåtgärder. Det är givetvis av yttersta vikt att det finns förankring bland arbetstagarna på arbetsplatsen att få gehör för en konflikt om så skulle uppstå. Därför har även förbundsstyrelsen vid ett flertal tillfällen beslutat att ett högre ersättningsbelopp ska utgå till berörda vid en blockad. Det är dock viktigt att betona att det måste ses till omständigheterna i det enskilda fallet. Exempelvis ska de blockerade arbetstagarna då utföra något slags konfliktarbete och inte helt ställa sig utanför konflikten.

Förbundsstyrelsen ser i och för sig inte någon omöjlighet att i stort följa den inriktning som motionären har. Däremot måste förbundsstyrelsen även fortsättningsvis ha möjlighet att besluta om vilken ersättning som slutligen ska utgå för en viss konflikt på arbetsmarknaden med hänsyn taget till rådande omständigheter.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 122.

Medlemsrekrytering

Motion nr 123

Angående språksvårigheter

Från avdelning 9 Linköping

Med tanke på att vi får allt fler arbetare med utländsk härkomst som anställda ökar också behovet av att kunna förmedla den fackliga idén och medlemskapets värde.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** skapa ett antal resurspersoner med goda kunskaper, i såväl de mest talade språken som den fackliga idén, som kan användas vid kontakter med den blivande medlemmen.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 123 angående språksvårigheter

I motion 123 föreslår motionären

att skapa ett antal resurspersoner med goda språkkunskaper, i såväl de mest talade språken som den fackliga idén, som kan användas vid kontakter med den blivande medlemmen.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten och värdet med en bra och tydlig kommunikation oavsett vilket språk som är huvudspråket i det fackliga samtalet mellan människor. Förbundsstyrelsen delar däremot inte motionärens slutsatser.

Vi som förbund måste på allvar börja spegla medlemmarna ur ett jämlikhetsperspektiv. Trots att livsmedelsindustrin till ca

35 procent består av vänner från alla världens hörn, finns det fortfarande en väldigt liten del av dem som går att finna på ett fackligt uppdrag inom förbundet. Dessa brister visar också förbundets specialintervjuer genom LO:s rapport ”Röster om facket och jobbet”.

Vår huvuduppgift måste således vara att rekrytera livsmedelsarbetare som förtroendevalda, som inte har svenska som huvudspråk. Med en stor grupp av förtroendevalda inom förbundet, med en mångfald av språkkunskaper borde det inte vara några som helst problem att kommunicera ut våra fackliga idéer och uppgifter på ett antal olika språk.

Det framkommer dock inte i motionen om resurspersonerna skulle finnas i en central resursbank bestående av människor eller förtroendevalda som talar olika språk. Oavsett vilket kan vi redan idag, genom våra finmaskiga nätverk av otroligt många människor med olika bakgrunder hitta medlemmar och förtroendevalda som är beredda att göra en språklig insats. För att använda dessa resurser behövs ingen bank.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 123.

Resereglemente och utbetalningsrutiner

Motion nr 124

Angående resor inom Livsmedelsarbetareförbundet

Från avdelning 11 Halmstad

Förbundet har idag ett resereglemente se bilaga.

Förslaget som ligger nu är att avdelningarna ska försvinna. En utav anledningarna till att ta bort avdelningarna är att spara pengar för att frigöra resurser till annan verksamhet.

I och med att avdelningarna tas bort kommer nya förtroendeuppdrag att upprättas, regionalt förtroendevalda, regionala försäkringsrådgivare, regionalt verkställande utskott och regionala arbetsplatsombud.

Mötesfrekvenserna kommer att ökas. Förbundet ska minst 2 ggr per år kalla de regionala utskotten till verksamhetsträffar. Det regionala verkställande utskottet ska träffas 4 gånger per år. De regionalt förtroendevalda kommer också att behöva träffas för att planera sin verksamhet. Detta kommer att innebära att förbundet får en kostnadsökning gällande resor.

Förbundets kursverksamhet innebär en hel del resande för dem som deltar vilket också kostar mycket pengar.

Vi förslår att kongressen beslutar

Avslag **att** bilaga 6 Undantag i resereglementet tas bort,

Avslag **att** hänvisningar till 1:a och 2:a klass i punkt 2.2a i resereglementet byts ut mot de mest prisvärda biljetterna,

Avslag **att** de mest prisvärda biljetterna ska eftersträvas av såväl förtroendevalda, regionalt förtroendevalda, förbundsstyrelsens ledamöter, förbundsmötets ombud, förbundets revisorer, förbundsanställda och lokalombudsmännen,

Avslag **att** alternativ för hemresa över helgen ska finnas vid 2 veckorskurser. Det kan bli billigare att resa hem än att betala kost och logi över helgen,

Avslag **att** förbundet skickar ut biljettbeställningar så tidigt som möjligt så att deltagarna till kurser ska kunna beställa de mest prisvärda biljetterna.

Motion nr 125

Angående utbetalningsrutiner

Från avdelning 11 Halmstad

Livs är ett fackförbund som liksom många andra förbund har tappat medlemmar och försöker hålla en hög facklig utbildningsnivå på medlemmarna.

Så därför är det viktigt att Livs som förbund månar om sina medlemmar, och gör så att inte medlemmarna hamnar i någon form av ekonomisk knipa bara för att medlemmen valt att genomgå någon form av facklig utbildning och får sina pengar försenade till månaden efter på grund av att Livs utbetalningsrutiner ibland inte följer samma löneperiod som medlemmens löneperiod.

Som fackförbund ska vi måna om att våra medlemmar håller en hög facklig utbildningsnivå och aldrig låta rädslan av att inte få sina pengar utbetalt i rätt tid hindra någon från att gå t.ex. någon form av facklig utbildning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** förbundet ändrar sina utbetalningsrutiner när någon gått en facklig utbildning till att följa medlemmens ordinarie löneperiod så som om medlemmen hade arbetat på sitt ordinarie jobb, genom att införa ett system där medlemmen får sina pengar som om han hade jobbat på ordinarie arbete.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 124 angående resor inom Livsmedelsarbetareförbundet samt 125 angående utbetalningsrutiner

I motion 124 föreslår motionären

att bilaga 6 Undantag i resereglementet tas bort,

att hänvisningar till 1:a och 2:a klass i pkt 2.2 a i resereglementet byts ut mot de mest prisvärda biljetterna,

att de mest prisvärda biljetterna ska eftersträvas av såväl förtroendevalda, regionalt förtroendevalda, förbundsstyrelsens ledamöter, förbundsmötets ombud, förbundets revisorer, förbundsanställda och lokalombudsmännen,

att alternativ för hemresa över helgen ska finnas vid 2 veckorskurser. Det kan bli billigare att resa hem än att betala kost och logi över helgen samt

att förbundet skickar ut biljettbeställningar så tidigt som möjligt så att deltagarna till kurser ska kunna beställa de mest prisvärda biljetterna.

I motion 125 föreslår motionären

att Livs ändrar sina utbetalningsrutiner när någon gått en facklig utbildning till att följa medlemmens ordinarie löneperiod så som om medlemmen hade arbetat på sitt ordinarie jobb genom att införa ett system där medlemmen får sina pengar som om han hade jobbat på ordinarie arbete.

Motion 124 tar upp frågan om förbundets resereglemente som inryms i Uppdragsreglementet. Förbundets nuvarande uppdragsreglemente gäller fr o m den 1 januari 2007. Reglementet följer beträffande ersättningar o dyl det regelverk som Skattemyndigheten fastställt som norm. När det gäller sättet att resa har förbundet dock en stor frihet att själva formulera regelverk för olika användare.

Motionären anför att förbundets resekostnader i den nya organisationen kan öka och vill att alla användare, oavsett om man ofta reser för förbundets räkning i tjänsten eller om man

t ex reser till en kurs en eller par gånger om året ska betraktas på samma sätt.

Förbundsstyrelsen delar inte denna syn eftersom vi som arbetsgivare och uppdragsgivare bör se till att de som reser för vår räkning har en miljö som tillåter såväl arbete som en viss återhämtning. För t ex förbundsstyrelseledamöterna och de anställda ombudsmännen som har oreglerad arbetstid är ju restiden också just arbetstid varför man bör ha tillgång till e-post och internet samt en miljö där man ganska ostört kan läsa handlingar o dyl. Därför har dessa kategorier möjlighet att resa i 1:a klass.

Naturligtvis är förbundets uppdragsreglemente inget som är ”hugget i sten” utan alltid föremål för förändringar utifrån det som kan anses ändamålsenligt. Men att förändra reglementet med hänsyn utifrån dagspriser på flyg- kontra tågbiljetter, hemresa kontra kost och logi skulle vara alltför personellt resurskrävande och med all säkerhet leda till att reglementet skulle ifrågasättas av dem som använder det.

Förbundsstyrelsen kommer naturligtvis att i den nya organisationen behöva se över inte bara regelverket för resor utan hela Uppdragsreglementet. Men att på förhand på en kongress avgöra exakt hur detta ska utformas i detalj kan inte anses ändamålsenligt. Ett sådant jobb måste överlåtas till den nya förbundsstyrelsen i den nya organisationen.

Motion 125 tar upp frågan utbetalningstillfället för dem som har ersättning att fordra för genomgången facklig utbildning. Motionären vill att utbetalning från förbundet ska ske vid samma tidpunkt som när kursdeltagaren får sin ordinarie lön.

Utbetalningar från förbundet sker tolv gånger per år, dvs en gång i månaden. Detta borde vara tillfyllest för de flesta som genomgår utbildning på utbildningsarvode. Att försöka knyta utbetalningen till när den enskilde får lön från sin arbetsgivare är en administrativt stor apparat där det dessutom ganska lätt kan begås misstag eftersom det blir väldigt många faktorer att ta hänsyn till. En del kanske får lön för innevarande må-

nad, en del får lön i efterskott en gång i månaden, 14-dagarslön kanske tillämpas osv. Ja, variablerna är helt enkelt alldeles för många för att de ska kunna skötas med nuvarande antal administrativa anställda.

Vi tror inte heller att det kan vara något stort problem för enskilda eftersom de flesta avdelningar också har på förhand fastställda utbetalningsdagar. Man borde därför redan nu vara ganska vana vid att utbetalningarna kommer vid vissa på förhand fastställda datum.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motionerna 124 och 125.

Motionsbehandling

Motion nr 126

Motion angående motioner

Från avdelning 10 Gävle-Dala

Vi anser att inte alla motioner som förbundet/kongressen bifallit tas på allvar.

För att undvika att förbundet missar något av kongressens fattade beslut är det av stor vikt att en sammanställning görs där förbundet redovisar genomförandet, alternativt vart i processen frågan ligger.

Den redovisning som efterlyses är inte den sedvanliga verksamhetsberättelsen, utan en redovisning kopplad direkt till de beslut som är fattade.

Denna redovisning kommer att vara både förbundets funktionärer och förtroendevalda till hjälp under löpande kongressperiod.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** upprätta handlingsplan för genomförande av fattade beslut,

Besvarad **att** genomföra motioner inom en viss tid,

Besvarad **att** redovisa åtgärder årligen i förbundets demokratiska organisation.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion nr 126 angående motionsbehandling

I motion 126 föreslår motionären

att upprätta handlingsplan för genomförande av fattade beslut,

att genomföra motioner inom en viss tid samt

att redovisa åtgärder årligen i förbundets demokratiska organisation.

Efter kongressen 2005 gjorde förbundet en intern sammanställning över alla de beslut som kongressen fattat. Besluten omvandlades till en flerårig verksamhetsplan som förbundets representantskap godkände. Verksamhetsplanen har i några delar reviderats vissa år, men i stort sett har den gällt för hela kongressperioden.

Avsikten med den fleråriga verksamhetsplanen var att ge både förbundet och avdelningarna en mer långsiktig bild över vad som ska göras och på det viset ha framförhållning, lättare att se helheten och få hela organisationen att arbeta mot samma mål. Den var också ett försök att sprida verksamhet över hela kongressperioden så att inte allt sker första eller sista året med risk för att något inte klaras av.

Varje år har verksamhetsplanen behandlats av representantskapet och utformats så att de verksamheter som av någon anledning inte genomförts under året förts över till nästkommande år eller rent av prioriterats bort helt. Det sista ofta i kombination med att en annan bättre fungerande väg har valts. Insynen i verksamhetens genomförande har på det viset varit större än tidigare. Det var första gången förbundet arbetade med en flerårig verksamhetsplan och bedömningen är att det är rätt väg och att upplägg liksom utformning kommer att utvecklas ytterligare.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att verksamhetsplanen har speglat den senaste kongressens beslut och att verksamheten också har utgått från de beslut som kongressen tog.

Motionären vill att varje motion ska behandlas inom en viss tid. Det är omöjligt att fastställa en viss tid att gälla för samtliga motioners genomförande. Motioners utformning och kongressens beslut spänner ofta över många olika områden och tar naturligt olika lång tid att genomföra. Visst kan det i vissa fall finnas en önskan att genomförandet ska ske snabbt. I andra fall kan det vara taktiskt att faktiskt avvakta med ett genomförande. Det viktiga kan inte i första hand vara tidsramen utan resultatet. I de fall där det är tidpunkten som är viktig brukar detta framgå av beslutet.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 126 besvarad.

Organisationsanslutning

Motion nr 127

Angående att Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ska stadga om organisationsanslutning till det Socialdemokratiska Arbetarepartiet

Från avdelning 4 Stockholm

Det är av stor vikt att fackföreningsrörelsen fortsätter att ha inflytande och möjlighet till påverkan av den politik som förs i Sverige. Traditionellt så har alltid detta skett genom ett nära samarbete med det Socialdemokratiska Arbetarepartiet, genom facklig-politisk samverkan.

När nu förbundet är i omvandling organisatoriskt, så innebär avvecklingen av avdelningsstrukturen inom förbundet att de avdelningar som tidigare varit organisationsanslutna till det Socialdemokratiska Arbetarepartiet, därmed riskerar att i fortsättningen förlora möjligheten att nominera och välja representanter i olika Socialdemokratiska arbetarekommuner mm.

Detta om organisationsmandatet som tidigare har givit oss en särskild representation från avdelningsnivån försvinner. Då återstår endast den representation som kommer genom avdelningarnas socialdemokratiska fackklubbar, vilken inte alls motsvarar den representation som vi har möjlighet att nominera och välja till.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** ansluta Svenska Livsmedelsarbetareförbundet genom så kallad organisationsanslutning till Socialdemokratiska Arbetarepartiet

Besvarad **att** förbundets stadgekommitté får i uppdrag att utarbeta förslag till en nominerings- och valordning som säkerställer att lokala/regionala representanter från Livs väljs in i de Socialdemokratiska arbetarekommuner mm som vi genom organisationsanslutningen har möjlighet att vara representerade i.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 127 angående att Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ska stadga om organisationsanslutning till det Socialdemokratiska Arbetarepartiet

I motion 127 föreslår motionären

att ansluta Svenska Livsmedelsarbetareförbundet genom så kallad organisationsanslutning till Socialdemokratiska Arbetarepartiet,

att förbundets stadgekommitté får i uppdrag att utarbeta förslag till en nominerings- och valordning som säkerställer att lokala/regionala representanter från Livs väljs in i de Socialdemokratiska arbetarekommuner mm som vi genom organisationsanslutningen har möjlighet att vara representerade i.

Motionären påtalar att i en ny organisation där avdelningsstrukturen är avvecklad är det angeläget att de politiska frågorna och inflytandet tas omhand. Förbundsstyrelsen delar den uppfattningen. Förbundsstyrelsen föreslår att förbundet, i en ny organisation, under 2009 övertar de åtaganden som avdelningarna för sin del då redan har beslutat om i denna fråga.

Inom Socialdemokraterna sitter för närvarande en arbetsgrupp och jobbar med den framtida organisationen. I deras arbete innefattas sätten att organisera sig, däribland organisationsanslutningen. Arbetsgruppens förslag ska behandlas på partistyrelsen för att sedan presenteras och beslutas på partikongressen i slutet av oktober 2009. Vilka förslag som partiet kommer att lägga fram vet förbundsstyrelsen inget om i dagsläget.

Om det är så att organisationsanslutning inte kommer att finnas kvar framöver så är denna motion inte aktuell längre. Men frågeställningen om hur vi på bästa sätt ska organisera oss och få inflytande kvarstår ändå och får i så fall hanteras i särskild ordning.

Om organisationsanslutningen kommer att finnas kvar som

anslutningsform inom partiet, så anser förbundsstyrelsen att frågan ska tas upp på förbundets representantskap för avgörande inför år 2010 och framåt. Detta beslut som då ska fattas menar förbundsstyrelsen ska gälla hela förbundet och inte bara de delar som idag redan är anslutna.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att anse motion 127 besvarad.

Mål och medel

Motion nr 128

Möjlighet att avsäga sig Mål och Medel

Från avdelning Bergslagen

Att Livs har en tidning, i pappersform, med information för medlemmarna är bra och vi tycker det är viktigt att den finns kvar.

Men, inom vårt förbund har vi många medlemmar som lever och bor på samma adress. Med tanke på dagens miljömedvetenhet, samt resurserna inom förbundet, tycker vi att det är onödigt med fler än en tidning per hushåll. Vi menar att om man är fler medlemmar i ett hushåll ska man själv kunna avsäga sig en eller fler tidningar. Har man avsagt sig tidningen så är det upp till var och ens eget ansvar att aktivera sin prenumeration vid nya familje- eller boendeförhållanden.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad **att** vid fler medlemmar i ett hushåll ska man kunna göra ett aktivt val att avsäga sig Mål och Medel

Besvarad **att** vid ändrade familjeförhållanden kan man själv aktivera prenumerationen igen.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 128 angående möjligheten att avsäga sig Mål & Medel

I motion 128 föreslår motionären

att vid fler medlemmar i ett hushåll ska man kunna göra ett aktivt val att avsäga sig Mål & Medel

att vid ändrade familjeförhållanden kan man själv aktivera prenumerationen igen.

Motionären tycker att det är bra och viktigt att Mål & Medel ges ut i pappersform, men vill värna om miljön samt förbundets resurser.

Att hushålla med resurser är lovvärt och det kan därför vara rimligt att en medlem, som lever och bor på samma adress som andra medlemmar, ska kunna avsäga sig tidningen. Det har också varit möjligt men har tillämpats mycket restriktivt på uppmaning av förbundsstyrelsen som betonat tidningens betydelse för den fackliga verksamheten. Det har funnits en oro för att medlemmar som avsagt sig tidningen inte aktiverar prenumerationen igen och därmed blir utan tidning när familjesituationen förändras.

Förbundsstyrelsen anser att möjligheten att avsäga sig tidningen även i fortsättningen ska tillämpas restriktivt. Den som gör ett aktivt val att avsäga sig tidningen ska dock inte nekas detta men det är viktigt, precis som motionären framhåller, att ansvaret för att aktivera prenumeration vid ändrade familjeförhållanden vilar på den enskilde medlemmen.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

att anse motion 128 besvarad.

Rättvisemärkt

Motion nr 129

Medlemskap i föreningen "Rättvisemärkt"

Från avdelning Bergslagen

I en allt mer globaliserad värld är det än viktigare att samarbeta internationellt. Om vi i den rika delen av världen hjälper arbetare i utvecklingsländer att få rimliga löner och arbetsvillkor, minskar vi också hotet om lönedumpning och utflyttningar av arbetstillfällen i vår del av världen.

Föreningen ”Rättvisemärkt” är en organisation som arbetar för att små odlare och producenter av sådant som kaffe, te, bananer och choklad, ska få rimlig ersättning för sina produkter. Då de flesta varor som idag omfattas är livsmedel, borde det vara av intresse för Livsmedelsarbetareförbundet att stödja detta arbete. Dels för att fler ska få bättre arbetsvillkor och löner.

Vår organisation bör även, i större utsträckning än idag, vara med och göra konsumenter i Sverige medvetna om att vi kan göra skillnad genom de val vi gör varje dag i matbutiken.

Idag har föreningen 28 medlemsorganisationer, däribland LO, samt att Handels och Kommunal är medlemmar som egna förbund.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag **att** Livsmedelsarbetarförbundet ansöker om medlemskap i föreningen ”Rättvisemärkt”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 129 angående medlemskap i föreningen "Rättvisemärkt"

I motion 129 föreslår motionären

att Livsmedelsarbetareförbundet ansöker om medlemskap i föreningen "Rättvisemärkt".

Motionären anger att syftet med ett medlemskap är att förbundet därigenom skulle medverka till att fler ska få bättre arbetsvillkor och löner samt att göra konsumenterna medvetna om att det gör skillnad genom de val de gör i matbutiken.

Föreningen Rättvisemärkt uppger att deras uppdrag är att se till att de små producenterna får en rimlig ersättning för sina produkter samt att genom certifieringsmärket alltid vara en garanti för att internationella Fairtrade-kriterier är uppfyllda. I uppdraget ingår även att ställa krav på att arbetstagarna ska ha rätt att organisera sig i enlighet med ILO-konventionen. Krav på att man omfattas av kollektivavtal ställs inte och någon kontroll av att man får rimliga löner och anställningsvillkor ingår enligt företrädare för föreningen inte heller i uppdraget. Det man gör är att man bevakar odlarnas intressen och jobbar inte med fackliga frågor.

Någon kontroll av arbetsförhållandena inom förädlingsledet görs inte. Inga krav på kollektivavtal ställs. Det är fullt möjligt att t.ex. ett svenskt kafferosteri utan kollektivavtal producerar rättvisemärkt kaffe. Det ingår inte enligt föreningen Rättvisemärkt i deras uppdrag att ställa krav på förädlingsledet.

Rättvisemärkt tar inte, enligt egen uppgift, ställning för något som inte har med uppdraget att göra, för då kan man enligt deras uppfattning hamna i konflikt med konsumenterna. Föreningen lämnar heller inte ut uppgifter om vilka företag i förädlingsledet som producerar Rättvisemärkt. Uppgifter om tillverkare betraktas som en affärshemlighet.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att inget av de två syften som motionären vill uppnå skulle uppfyllas genom att förbundet ansöker om medlemsskap. Utan krav på kollektivavtal el-

ler kontroller av löner och anställningsvillkor, finns knappast några förutsättningar för att medverka till att fler ska få bättre arbetsvillkor och löner varken inom odlar- eller förädlingsledet. Och genom att inte uppge, utan tvärt om medvetet hemlighålla, vilket företag som förädlat produkten uppnås heller inte motionärens syfte med att göra konsumenterna medvetna om att de gör skillnad genom de val de gör i matbutiken.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att avslå motion 129.

Monarkin

Motion nr 130

Angående monarkins avskaffande

Från avdelning Syd, Malmö

Det sägs att vi idag lever i en demokrati med allmän och lika rösträtt, yttrandefrihet och religionsfrihet. Regeringsformen från 1974 säger att ”all offentlig makt utgår från folket”. Det som sägs är en sanning utom på en post, nämligen Sveriges statschef. Sveriges högsta ämbete förbehålls inte den person med högst kompetens utan är förbestämt att innehas av en bestämd familj. Sveriges regeringsform är antagen genom ett demokratiskt beslut men måste anses strida mot de värderingar som vi som fackförenings står för, alla människors lika värde. Successionsordningen kan ifrågasättas utifrån dessa värderingar då den reglerar vilken religion statschefen ska ha, och vem den ska ingå äktenskap med. Slutligen måste det också antas att det inskränker på den personliga friheten då någon genom arv förväntas anta rollen som statschef.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundet verkar för avskaffandet av monarkin.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 130 angående monarkins avskaffande

I motion 130 föreslår motionären
att förbundet verkar för avskaffandet av monarkin

Den nuvarande regeringsformen gällande statsskicket utformades i början av 1970-talet efter en kompromiss mellan partier som sinsemellan hade helt olika uppfattningar i den principiella frågan om vi borde ha monarki eller republik. Det var en uppgörelse som innebar att Sverige ska vara en monarki men att monarken inte ska ha några politiska utan enbart representativa och ceremoniella funktioner.

Motionärens krav har redan vid tidigare kongresser inom förbundet bifallits. Det har aldrig varit en fråga som stått högst upp på dagordningen men ur demokratisk synvinkel råder det ingen tvekan om att avskaffandet av ärftlig monarki är ett berättigat krav. Monarkin är ur ett principiellt perspektiv oförenlig med demokratin.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 130.

Fast kongressplats

Motion nr 131

Angående fast kongressplats

Från avdelning 2 Helsingborg

På förbundets tidigare kongress har beslut tagits att kongresserna skulle vara ambulerande till olika städer i landet Om kongressen 2009 beslutar att ändra förbundets organisation innebär detta samtidigt att våra kongressombud blir fler än tidigare.

Att ha kongresser som ska vara på olika orter i landet betyder att kostnaderna ökar för förbundet. Detta går inte ihop med att vi samtidigt ska hålla kostnaderna nere för att få mer pengar till annan verksamhet.

Det enklaste för förbundet bör vara att kongressen är förlagt till ett ställe i landet och inte flyttas omkring.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Bifall **att** förbundets framtida kongresser blir förlagda till Stockholm där vi även har vårt förbundskontor.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 131 angående fast kongressplats

I motion 131 föreslår motionären
att förbundets framtida kongresser blir förlagda till Stockholm där vi även har vårt förbundskontor.

Motionären tar upp frågan om var förbundets framtida kongresser ska avhållas och menar på att vi kommer att vara fler kongressombud om förbundets organisation förändras.

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att det vore enklare inte bara för att förbundet har sitt förbundskontor i Stockholm utan också ur logistiska och logi-skäl.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA
att bifalla motion 131.

www.livs.se