

# MOTIONER OCH UTLÅTANDEN



## **MOTIONER OCH UTLÅTANDEN**

© 2013 Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Förlag & Idé

OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström

TRYCK TMG Sthlm, Bromma, 2013.03

Li1303

# Innehåll

<b>Organisationsfrågor</b>	7
Motion nr 1–33	
<b>Medlemskap och avgifter</b>	55
Motion nr 34–46	
<b>Medlemsförmåner</b>	68
Motion nr 47	
<b>Försäkringar</b>	71
Motion nr 48–58	
<b>A-kassan</b>	82
Motion nr 59 första att-statsen, motion nr 60–63, motion nr 64 första att-satsen, motion nr 65–66	
<b>Arbetsmiljö, rehabilitering och friskvård</b>	88
Motion nr 67–72	
<b>Sjukförsäkring</b>	103
Motion nr 73–75	
<b>Tandvård</b>	107
Motion nr 76–77	
<b>Kollektivavtalsfrågor</b>	109
Motion nr 78–80, motion 82–83, motion nr 85–88	
<b>Arbetstider</b>	118
Motion nr 89–93	

<b>Anställningsskydd och bemanning</b>	123
Motion nr 81, motion nr 84, motion nr 94–97	
<b>Kompetensutveckling</b>	132
Motion nr 98	
<b>Lönesystem</b>	134
Motion nr 99	
<b>Tjänstledighet</b>	137
Motion nr 100–103	
<b>Pensionsfrågor</b>	143
Motion nr 104–111	
<b>Välfärden</b>	151
Motion nr 112–114	
<b>Skattefrågor</b>	154
Motion nr 59 andra att-satsen, motion nr 64 andra att-satsen, motion nr 115–118	
<b>Arbetsmarknadspolitik</b>	158
Motion nr 119	
<b>Näringspolitik</b>	160
Motion nr 120–121	
<b>Barnarbete</b>	169
Motion nr 122	
<b>Flyttning av företag</b>	171
Motion nr 123–124	

<b>Elförsörjning</b>	174
Motion nr 125	
<b>Fackligt politiskt arbete</b>	176
Motion nr 126–127	
<b>Funktionärer och ombudsmän</b>	178
Motion nr 128–129	
<b>Uppdragsreglemente</b>	181
Motion nr 130–132	
<b>Inträde och övergångar</b>	184
Motion nr 133–137	
<b>Medlemsenkät och medlemsrekrytering, stöd till klubbar</b>	189
Motion nr 138–140	
<b>Adressändring</b>	194
Motion nr 141	
<b>Studier</b>	195
Motion nr 142–146	
<b>Ungdomsfrågor</b>	208
Motion nr 147–150	
<b>Tvärfackligt arbete</b>	215
Motion nr 151–152	
<b>Information, kommunikation, teknikutveckling</b>	221
Motion nr 153–159	
<b>Mål och medel</b>	228
Motion nr 160–161	







Motivet för ny organisation var att det skulle bli mer verksamhet och mer ansvar lades på klubbarna.

Tyvärr har det inte blivit mer verksamhet utan viktiga verksamheter som t.ex. facklig/politisk och näringspolitisk verksamhet har fått stryka på foten av någon anledning. Samtidigt har klubbarna inte samma kontaktytor som när vi hade avdelningar med egen ekonomi. 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 processen om ett samgående med ett annat LO förbund. De förbund som vi anser lämpliga är Handels och IF Metall som båda har en bra verksamhet på lokalt plan.

Bland fördelarna med ett samgående kan nämnas bl.a. billigare overheadkostnader, storleksfördelar (ju fler desto starkare) och en jämnare fördelning nationellt. Därför måste vi vara beredda på att ta ett beslut som innebär långsiktighet.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** att Livsmedelsarbetareförbundet 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.

### **Motion nr 3**

#### **Angående samgående mellan Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och något annat LO-förbund**

*Från Livsklubben Skånemejerier AB Kristianstad, region 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.

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 15 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.

Beslutet om ny organisation vid senaste kongressen har blivit ett mer centraliserat förbund där alla betydande beslut tas av förbundsstyrelsen. Motivet för ny organisation var att det skulle bli mer verksamhet och mer ansvar lades på klubbarna.

Tyvärr har det inte blivit mer verksamhet utan viktiga verksamheter som t.ex. Facklig/politisk- och näringspolitisk verksamhet har fått stryka på foten av någon anledning. Samtidigt har klubbarna inte samma kontaktytor som när vi hade avdelningar med egen ekonomi. 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 processen om ett samgående med ett annat LO förbund. De förbund som vi anser lämpliga är Handels och IF Metall som båda har en bra verksamhet på lokalt plan.

Bland fördelarna med ett samgående kan nämnas bl.a. billigare overheadkostnader, storleksfördelar (ju fler desto starkare) och en jämnare fördelning nationellt.

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

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

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

Avslag

att inom kongressperioden skapa förutsättningar och om möjligt verkställa ett samgående med ett eller flera LO förbund.

Avslag

#### **Motion nr 4**

**Angående förbundets vägval, gå samman med annat förbund eller långsamt försvinna**

*Från Livsklubben Scan AB Skara, region Väst*

Ännu är det inte försent att kunna vara med och påverka vår framtid. Livsmedelsbranschen är i en nationell nedförsbacke. Vi blir färre o färre

---

---

---

medlemmar. Frågan är om vi verkligen ska vänta tills det bara är tre bagare kvar? Styrkan i en fackförening tror vi bl.a. ligger i antalet medlemmar. Och vi är ett mycket litet förbund.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** att utreda om en sammanslagning med ett eller flera andra LO-förbund är möjlig,

**Avslag** att om så är fallet, ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inför nästa kongress lägga fram förslag på en sammanslagning.

---

---

### **Motion nr 5**

#### **Angående hopslagning med annat LO-förbund**

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

---

---

---

---

---

---

Livsmedelsarbetareförbundet har genom historien utvecklats genom ständiga sammanslagningar med andra förbund. Bageriarbetarna, slakteriarbetarna, tobaksarbetarna, bryggeriarbetarna, chokladarbetarna och mejeriarbetarna är bara några exempel på förbund som blivit sammanslagna med Livsmedelsarbetareförbundet genom åren. Detta för att man insett att det inte alltid räcker med nära samarbete förbunden emellan utan man genom sammanslagning har kunnat utnyttja fördelarna med storlek fullt ut och därigenom kunnat ha en bättre fungerande lokal och regional förankring.

---

---

---

---

Hela LO har de senaste åren minskat kraftigt och då inte minst vårt eget Livs. Mars 2009 månaden innan senaste kongressen var vi 30 108 aktiva medlemmar. 3 år senare, mars 2012 var vi 27 386. Det ger en minskning med i snitt 75 per månad. Dessutom har vi den senaste 12-månadersperioden en minskning med nästan 100 medlemmar/månad.

---

---

---

---

Vi ser i dagsläget INGENTING som skulle få trenden att vända – tvärtom! Ständig flytt av produktion p.g.a. effektiviseringar, flytt av verksamhet till andra länder är ständigt återkommande nyheter. Antalet enskilt anslutna till A-kassan har också ökat men inte alls i samma utsträckning som medlemstappet. Detta har lett till minskade intäkter och en ständig diskussion om nerdragningar kontra avgiftshöjningar.

Den nya organisationen har visserligen lett till att vi fått koncentrera resurserna på samma sätt i regionerna och en bättre styrning/kontroll över ekonomin och har i delar av vårt förbund lett till mer verksamhet.

**MEN DET ÄR ÄNDÅ FAKTUM ATT VI HELA TIDEN MINSKAR I STORLEK OCH TAPPAR MEDLEMMAR!**

Vi kan hålla på med åtgärder som håller näsan ovanför vattenytan. Detta kan inte fortsätta i längden!

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** genast inleda samgående med ett eller flera LO-förbund.

**Avslag**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 1, 2, 3, 4 och 5**

*I motion 1 föreslår motionären*

**att** aktivt verka för ett samgående med ett eller flera förbund.

*I motion 2 föreslår motionären*

**att** Livsmedelsarbetareförbundet genast upptar diskussioner om ett samgående med ett eller flera LO-förbund,

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

*I motion 3 föreslår motionären*

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

**att** inom kongressperioden skapa förutsättningar och om möjligt verkställa ett samgående med ett eller flera LO-förbund.

*I motion 4 föreslår motionären*

**att** utreda om en sammanslagning med ett eller flera LO-förbund är möjlig,

**att** om så är fallet ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inför nästa kongress lägga fram förslag på en sammanslagning.

\_\_\_\_\_

*I motion 5 föreslår motionären*

\_\_\_\_\_

att genast inleda samgående med ett eller flera förbund.

\_\_\_\_\_

Motionerna 1–5 innehåller i stort sett samma argumentation i brödtexten. Som skäl för kravet att vi ska utreda och diskutera med andra förbund om samgående anges ett minskande medlemsantal, svagare organisation och en sämre ekonomi.

\_\_\_\_\_

Förbundsstyrelsen delar inte denna verklighetsbeskrivning. Vi delar inte heller synen på Livsmedelsarbetareförbundet som ett litet förbund. Vi är och har under de senaste trettio åren varit ett medelstort förbund inom LO.

\_\_\_\_\_

Visserligen har vi ett minskande medlemsantal men detta beror inte enbart som en del av motionärerna gör gällande på rationaliseringstakten inom de olika delbranscherna i livsmedelsindustrin. Under hösten 2012 har vi t.ex. kunnat konstatera att vi endast ligger på runt 70 procent i organisationsgrad. Detta förhållande skulle naturligtvis inte åtgärdas genom ett uppgående i något annat förbund. Det kan endast åtgärdas genom att vi tillsammans blir bättre på att värva och behålla medlemmar.

\_\_\_\_\_

I det avseendet har vi uppenbarligen problem i dag. Från 2007 har vi naturligtvis också tappat många medlemmar beroende på införandet av arbetslöshetsavgiften som den borgerliga riksdagsmajoriteten beslutade om. Det ledde ju till att medlemsavgiften höjdes kraftigt för varje medlem. Detta är vi inte ensamma om utan det gäller för alla förbund med hög arbetslöshet. Inte heller detta åtgärdas genom uppgående i något annat förbund. Utan vi måste nog tvärtom bli mycket bättre på att i samtal på arbetsplatserna informera de vi vill värva om fördelarna i medlemskapet, t.ex. inkomstförsäkringen.

\_\_\_\_\_

Om vi kan fokusera på medlemsvärning på ett bättre sätt ute på arbetsplatserna bedömer förbundsstyrelsen att vi mycket väl kan vända trenden och börja växa i medlemsantal.

\_\_\_\_\_

I övrigt kan man av LOs undersökning ”Röster om facket och jobbet” 2011/3 dra slutsatsen att förbundets lokala organisation mår bra. Hela 54 procent av våra medlemmar anger att man varit på fackligt möte och av dessa har drygt hälften också yttrat sig. Nästan 50 procent är fackligt intresserade och var fjärde medlem har ett fackligt uppdrag. Ytterligare 39 procent kan tänka sig att ta på sig ett fackligt uppdrag. Det här är

siffror som är enastående när vi jämför oss med övriga LO-förbund och det mest glädjande är att de på vissa punkter också förbättrats sedan den förra undersökningen 2007.

Förbundsstyrelsen delar inte heller motionärernas uppfattning att kostnaderna för administration skulle bli lägre vid ett samgående. Tvärtom!

Inga andra förbund har en så slimmad organisation som vi i det avseendet. De flesta förbund som skulle kunna vara aktuella för ett eventuellt samgående har fortfarande kvar den kostsamma lokala administrationen som vi lämnade för många år sedan.

För våra medlemmar skulle ett uppgående i något annat förbund också få en del andra direkt negativa konsekvenser. Vi är ett av få LO-förbund som har fasta avgiftsklasser där medlemmen betalar lika avgift utifrån inkomst oavsett var man arbetar och bor. Om vi skulle gå upp i t.ex. IF Metall skulle vi tvingas in i ett system med procentavgift igen. Ett system vi själva övergav vid kongressen 2001 p.g.a. stort missnöje bland medlemmarna.

I den avgift våra medlemmar betalar idag ingår förutom a-kassa och den bästa kompletterande Inkomstförsäkringen också LO-paketet med Kollektiv Hemförsäkring, Barngrupplivförsäkring, Fritidsförsäkring samt kompletterande Tjänstegrupplivförsäkring. Våra medlemmar har därmed det bästa försäkringsskyddet bland alla LO-medlemmar.

Allt detta står naturligtvis på spel när man pratar samgående och det troliga utfallet skulle bli att det skulle försvinna. Därmed minskar också den direkta medlemsnyttan och de ”raka rören” tillbaka till medlemmarnas plånböcker.

Så kontentan av att gå upp i ett annat förbund kan mycket väl bli att medlemmarna inte får sänkt avgift men däremot sämre förmåner och medlemsnytta.

Frågan om ett förbunds styrka ligger inte i storleken utan mer i vilken ekonomisk kapacitet förbundet har samt hur man kan agera och mobilisera i en konfliktsituation. I det avseendet bedömer förbundsstyrelsen att vi idag har bra förutsättningar. Förbundets ekonomi är god med stadigt stigande konfliktfonder.

Inte heller har vi behövt spara in på någon verksamhet av ekonomiska skäl som en del av motionärerna gör gällande. Snarare är det så att vi idag har en bättre verksamhet med större fokus på vad föregående kongress

ålagt oss att göra. Den gemensamma verksamhetsplanen och budgeten garanterar att vi kan prioritera rätt och få ut mesta möjliga av varje krona som spenderas.

Förbundet kanske kan sägas vara centralstyrt om man med det menar att kongressbesluten nu tillåts genomsyra och styra organisationen från botten och upp. Förbundsstyrelsen tycker dock inte att detta är negativt utan snarare positivt och ett friskhetstecken.

Sammantaget anser förbundsstyrelsen att vi har mycket kvar att göra när det gäller att värva och behålla medlemmar. Det är naturligtvis svårare idag med de kostnader som vältrats över på de enskilda avseende arbetslöshetsavgiften. Men till syvende och sist fungerar organisationen ur ett medlemsperspektiv på ett bra sätt och med en god konfliktstyrka.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 1, 2, 3, 4 och 5.

## **Motion nr 6**

### **Angående stadgarna § 1 uppgiften**

*Från Livsklubben KLS Ugglarps AB Kalmar, region Syd*

Den svenska modellen håller på att monteras ner och arbetarrörelsens ändrar baslinjen gällande vår grundläggande ideologi.

Samhällsutvecklingen har i takt med avregleringar gällande banker, elmarknaden privatiseringar och utförsäljning av statligt ägda företag och att våra pensionspengar cirkulerar på börsernas roulettspel blivit mer inriktad på de marknadsliberala idéerna.

Enligt vår mening så är ägandet och vem som har den ekonomiska makten den avgörande faktorn på hur demokratiskt ett samhälle är.

När arbetarrörelsen en gång startade för över hundra år sedan så var det en socialistisk folkrörelse som ville förändra livsvillkoren och hade socialismen som en vision när de satte sina mål.

Arbetarrörelsens vision om det framtida samhället har försvagats och vi måste starkare formulera det samhälle vi vill ha. För att hitta tillbaka till arbetarrörelsens grunder bör vi då klart och tydligt formulera i stadgarna vilken väg vi vill gå. Nuvarande lydelse på den del vi vill ha ändrad är

”Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati”

**Vi föreslår att § 1 i stadgarna ändras till:**

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en socialistisk samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrat.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ordet socialistisk sätts framför ordet samhällsutveckling så meningen blir ”feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en socialistisk samhällsutveckling”.

**Avslag**

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 6**

*I motion 6 föreslår motionären*

att ordet socialistisk sätts framför ordet samhällsutveckling så meningen blir feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en socialistisk samhällsutveckling.

**Nuvarande lydelse av stadgarna § 1 Uppgift andra stycket är**

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Motionärens förslag att sätta ordet socialistisk framför ordet samhällsutveckling innebär i sak ingen förändring av meningens innebörd då stadgarna redan idag säger att förbundet ska tillvara medlemmarnas intressen utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn.

Nuvarande lydelse är tydligare då båda grundvärderingarna anges tillsammans och understryker därmed att båda är lika viktiga. Klasskampen har sin grundvärdering i socialismen med jämlikhet som mål och köns-



kampen har sin grundvärdering i feminismen med jämställdhet som mål.  
Förbundsstyrelsen ser därför ingen anledning att förändra nuvarande lydelse.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 6.

## **Motion nr 7**

### **Angående klubben ska inte vara en lokal facklig organisation**

*Från Thomas Wahlström, Polarbröd Bredbyn AB, region Norr*

Fler och fler blir sjuka på grund av sitt arbete. Många av våra medlemmar har stress, varmt, mjöligt etc.

För att kunna skaka av sig detta så kan man säga att, förbundets förtroendevalda måste ta sitt ansvar och använda sig av lag och avtal. Detta kan inte alla förtroendevalda på grund av olika saker. Det kan vara dålig kunskap, intresse eller på grund av beroendeställning till varandra och arbetsgivare, chefer.

Beroendeställning är ett växande problem. Ett problem som arbetsgivaren inte ser som ett problem. Arbetsgivaren får det lugnt på arbetsplatsen och förstår inte att om det ska ske någon utveckling som man kan tala om så behövs det liv och rörelse på en arbetsplats och det skapar man inte med beroendeställning. Alldeles för många drivs in i detta tysta problem.

Ett problem som finns överallt mer eller mindre. Vi som fackförening måste arbeta för att detta inte kan ske. Vi ska lita på våra förtroendevalda. Men i den utsträckning vi gör i dag då vi skjuter i princip allt till att klubben på arbetsplatsen ska ordna upp saker o ting går inte att göra.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att förbundsstyrelsen lägger fokus på att valberedningen får rätt utbildning,

**Besvarad** att förbundet får till uppdrag att se över alla arbetsplatser om problem med beroendeställning finns,

**Besvarad** att förbundet får arbeta fram en plan på hur detta inte ska kunna ske,

**att** förbundet tar ifrån klubbarna att de ska vara lokal facklig organisation. Regionen kan vara den lokala fackliga organisationen. Som har delegerat ansvaret till ombudsmännen,

**Avslag**

**att** ombudsmän alltid ska kontaktas och beslutar kring förhandlingsförfarandet.

**Avslag**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 7**

*I motion 7 föreslår motionären*

**att** förbundsstyrelsen lägger fokus på att valberedningen får rätt utbildning.

**att** förbundet får till uppdrag att se över alla arbetsplatser om problem med beroendeställning finns.

**att** förbundet får arbeta fram en plan på hur detta inte ska kunna ske.

**att** förbundet tar ifrån klubbarna att de ska vara lokal facklig organisation. Regionen kan vara den lokala fackliga organisationen. Som har delegerat ansvaret till ombudsmännen.

**att** ombudsmän alltid ska kontaktas och beslutar kring förhandlingsförfarandet.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten av kunniga förtroendevalda som tar ansvar och som använder sig av de verktyg vi har. Förbundsstyrelsen delar däremot inte motionärens slutsats.

Kongressen 2009 beslutade att arbetsplatsklubbarna ska vara lokal facklig organisation. Det betyder inte att klubben ska klara allt själv. Ensam är inte stark! Naturligtvis behöver vi hjälpas åt med arbetet för medlemmarnas bästa. Men faktum är att för den enskilde medlemmen så är ofta fackföreningen lika med klubben på arbetsplatsen. Det är viktigt att fackföreningen finns så nära medlemmen som möjligt.

För att stärka, stötta och hjälpa klubbarna tillsattes ett nytt regionalt uppdrag, klubbansvariga. Dessutom har ett verktyg, klubbutvecklingsmodellen, arbetats fram. Modellen består av alla de uppgifter som en klubb kan tänkas göra och klubbansvariga ska vara klubben behjälplig med att se över vilka uppgifter som redan görs, vilka arbetsuppgifter klubben ska börja utföra och vad som krävs för att nå dit. På så sätt utvecklas

och förbättras klubbarna och kunskaperna ökar. Studiebehoven slussas vidare via studieorganisatören.

Lokalombudsmännen finns också alltid som en resurs för klubbarna. Klubben och ombudsmannen ska ha kontakt om aktuella förhandlingsfrågor på arbetsplatsen.

### **Styrelsens förslag**

**att** anse motion 7 första, andra och tredje att-satserna besvarade,  
**att** avslå motion 7 fjärde och femte att-satserna.

## **Motion nr 8**

### **Angående konfliktersättning**

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

Medlemmarna på Scan i Linköping vill att konfliktersättning även i fortsättningen ska utgå till ersättningsberättigad medlem med ett belopp per arbetsdag som motsvarar 50 procent av den förlorade bruttoarbetsinkomsten.

Dock tycker vi att det högsta belopp per dag som kan utgå ska räknas upp. Många av våra medlemmar har så hög inkomst att det maxbelopp som finns idag är alltför lågt. För att bibehålla den höga stridsviljan hos våra medlemmar vill vi ändra högsta beloppet i stadgarna § 15 moment 2 till högst 700 kronor per dag.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** **att** högsta belopp som kan betalas ut per dag i konfliktersättning höjs till 700 kronor,

**Besvarad** **att** högsta beloppet även i fortsättningen justeras med hänsyn till tecknade avtalsuppgörelser inom förbundet,

**Besvarad** **att** ovan angivna ersättning kan höjas eller sänkas av förbundsstyrelsen beroende på konfliktens omfattning och förbundets ekonomiska resurser.

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 8

*I motion 8 föreslår motionären*

- att** högsta belopp som kan betalas ut per dag i konfliktersättning höjs till 700 kronor,
- att** högsta beloppet även i fortsättningen justeras med hänsyn till tecknade avtalsuppgörelser inom förbundet,
- att** ovan angivna ersättning kan höjas eller sänkas av förbundsstyrelsen beroende på konfliktens omfattning och förbundets ekonomiska resurser.

Motionären vill höja krontalet som anger den högsta ersättningen per dag som kan utgå vid konflikt med argumentet att behålla den höga stridsviljan hos medlemmarna.

Förbundsstyrelsen har alltid, i samband med att en konflikt ska utbryta på en arbetsplats, att värdera om konflikten är ändamålsenlig och att förbundets ekonomi klarar av konflikten. Förbundsstyrelsen har enligt nuvarande stadgeskrivning alltid, beroende på konfliktens omfattning och förbundets ekonomiska resurser, möjlighet att justera konfliktersättningens storlek. Om det skulle finnas någon enskild medlem som drabbas av oproportionerligt stora ekonomiska inkomstförluster i samband med en konflikt kan förbundsstyrelsen alltså besluta om en annan konfliktersättning.

Nuvarande krontal har justerats, precis som stadgarna säger, med hänsyn till tecknade avtalsuppgörelser inom förbundet. Förbundsstyrelsen anser att krontalet ska räknas upp till 560 kr. Ser vi till den genomsnittliga månadslönen inom förbundets avtalsområden så utgör 50 procent av den förlorade bruttoinkomsten ett lägre krontal än det som i stadgarna anges som högsta krontal per dag.

### **Styrelsens förslag**

- att** § 15 mom 2 ändras till ”dock högst 560 kronor per dag”,
- att** anse motion 8 andra och tredje att-satserna besvarade,
- att** avslå motion 8 första att-satsen.

---

---

## Motion nr 9

---

---

### Angående val av suppleanter till förbundsstyrelsen

---

---

*Från Björn Larsson, Campbell Soup Sweden AB, Kristianstad, region Syd*  
Val av nya suppleanter regleras av § 18 mom.5. Det innebär i korthet att fyllnadsval endast kan ske när alla suppleanter är ”förbrukade”. Det kan ha som konsekvens att förbundsstyrelsen inte är fulltalig vid sina sammanträden vilket då blir en demokratifråga. Nya suppleanter nomineras på verksamhetsträffarna och väljs på förbundsmötet vilket kan ge ett halvt års fördröjning.

---

---

Valberedningen hemställer därför att kongressen röstar bifall till att stadgarna ändras så:

---

---

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

---

---

att suppleanter till FS alltid ska vara två och fyllnadsval ska ske på närmast förestående förbundsmöte.

---

---

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 9

---

---

*I motion 9 föreslår motionären*

---

---

att suppleanter till förbundsstyrelsen alltid ska vara två och fyllnadsval ska ske på närmast förestående förbundsmöte.

---

---

Motionären påtalar att nuvarande ordning i stadgarna innebär en risk att en situation där förbundsstyrelsen inte är fulltalig vid sammanträde kan uppstå.

---

---

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att nuvarande stadgar bör ändras för att förhindra att styrelsen inte är fulltalig.

---

---

### Styrelsens förslag

---

---

att stadgarna § 18 moment 5 andra stycket ska ändras till ”Om under kongressperioden suppleant inträtt i styrelsen eller avgått, utses ny suppleant av förbundsmötet.”

---

---

att bifalla motion 9.

## Motion nr 10

### Angående mandatfördelning i förbundsstyrelsen

*Från Dennis Eriksson, Atria Supply AB Sköllersta, region Mitt*

Redan vid förra kongressen framfördes tankar på att varje region skulle ha ett grundmandat i förbundsstyrelsen. Detta för att förbundet ska få en bild av hur det ser ut i hela landet, inte bara vissa av regionerna, samt att vi tror att verksamheten blir bättre, om förbundsledningen har någon från vardera region, som kan ha lokalkännedom, känna till de förtroendevalda, och klubbar i sin region.

Förbundsstyrelsens svar var att detta skulle kunna leda till att dessa sätter sin region före förbundet, vilket förefaller ologiskt. Vad är det som säger att inte de som valts enligt nuvarande förfarande inte sätter sin region före förbundets bästa?

Det andra skälet från förbundsstyrelsen var att det inte vore önskvärt med en förbundsstyrelse där inte samtliga delegater är valda på samma kriterier.

Det är självklart att delegaterna ska ha en kunskap och kompetens, men med förbundsstyrelsens resonemang, måste slutsatsen bli att man anser att det i vissa regioner inte finns tillräckligt kompetens och erfarenhet för att ingå i förbundsstyrelsen.

För att få ett förbund, där alla känner sig delaktiga föreslår vi:

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att vardera regionen tilldelas ett grundmandat i förbundsstyrelsen,  
att vardera regionen tilldelas 2 personliga suppleanter i förbundsstyrelsen.

Avslag  
Avslag

### Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 10

*I motion 10 föreslår motionären*

att vardera regionen tilldelas ett grundmandat i förbundsstyrelsen,  
att vardera regionen tilldelas två personliga suppleanter i förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning om att varje region formellt ska ges ett grundmandat i förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsens uppgift är att se till hela förbundets verksamhet. I det perspektivet är det naturligtvis viktigt att styrelsen har en bra sammansättning där erfarenheter från olika delar finns med, men det är lika viktigt att styrelsen har ett bra arbetssätt för att skaffa sig en så bra bild av helheten som möjligt. Idag finns styrelsens ledamöter med vid regionernas verksamhetsträffar och styrelseledamöterna har också närvarat vid de verkställande utskottens möten. De centrala ombudsmännen ingår i de verkställande utskotten och närvarar vid förbundsstyrelsens möten. Det finns alltså väldigt goda förutsättningar för styrelsen att ha en heltäckande bild av förbundets verksamhet.

Förbundsstyrelsen anser inte att, så som motionären föreslår, kvotera in ledamöter från respektive region är en bra princip. En styrelses sammansättning bör utgå från ett antal olika parametrar och då inte enbart från en geografisk kvotering. Det är lika viktigt att erfarenheter utifrån ålder, kön, bransch etc. finns med. Det bör gälla både ordinarie som suppleanter i förbundsstyrelsen.

### ***Styrelsens förslag***

att avslå motion 10.

## **Motion nr 11**

### **Angående stadgeförändringar för att säkerställa regional demokrati och förankring**

*Från Dennis Andersson, Fazer Bageri AB Umeå, region Norr*

Idag står vi inför ett demokratiskt dilemma med rådande organisationsstruktur utifrån flera aspekter. Mandatperioden till VU på 4 år är i övermåttan lång, mycket kan ske på fyra år. En invald kan måhända ha förlorat sin plats ute på klubbstyrelse varpå denne/denna inte längre företräder någon klubb, en påtaglig demokratisk brist.

En period om 2 år vore en mer rimlig mandatperiod. Vidare uppstår ett annat dilemma i att val till VU ska ske vid kongressen. Det är ute i regionerna kunskaperna finns om de individer som nomineras. Sålunda

är det orimligt att val till VU ska ske vid kongressen där kunskaperna om de nominerade av fullt förståeliga skäl är mycket små.

Istället bör en regional demokrati tillämpas ute i respektive region där nomineringarna sker. Om så skulle ske föreligger heller inget problem i att tillämpa en kortare mandatperiod. Självfallet kan det ekonomiska argumentet ställas gentemot detta förslag, men då ska vi samtidigt ha i åtanke att det likväl rör sig om begränsade uppdrag samt att en kortare mandatperiod med regional demokratisk förankring samtidigt ökar ansvarstagandet. Denna förändring skulle snarare stärka organisationen och dess demokratiska förankring.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att korta mandatperioden i VU från 4 till 2 år,

att såväl nominering och val till VU ska ske ute berörd i region, ej vid kongress.

Avslag

Avslag

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 11 första att-satsen**

*I motion 11 första att-satsen föreslår motionären*

att korta mandattiden i VU från 4 till 2 år.

Motionären föreslår att mandattiden för verkställande utskotten minskas till två år. Respektive regions verkställande utskott utgörs idag av regionens ledamöter i förbundsmötet, regionens lokalombudsmän och en central ombudsman. Det sker således inget särskilt val till de verkställande utskotten. I praktiken varierar ledamöterna i de verkställande utskotten regelbundet då det inte är en och samma centralombudsman som närvarar vid en viss regions verkställande utskott.

När det gäller regionens förbundsledamöter så väljs de av kongressen med ett mandat fram till nästa kongress.

Motionären anger som ett argument att det är ett demokratiskt dilemma med rådande organisationsstruktur då en ledamot kan sakna uppdrag på arbetsplatsklubben eftersom mandattiden är så lång.

Förbundsstyrelsen ser inte att detta är ett demokratiskt problem. En



medlem som väljs till ett uppdrag har fått ett förtroende som i grunden utgår från medlemmarna. Det gäller även den som väljs till ett uppdrag som ledamot i förbundsmötet. Ett uppdrag i förbundet innebär att företräda organisationen och indirekt alla medlemmar, inte enbart de medlemmar som finns på den egna arbetsplatsen. Visst är det viktigt att ha en utgångspunkt från medlemmarnas vardag och det är bra att ha ett uppdrag på arbetsplatsen, men det ska inte vara ett krav.

Att det under en mandatperiod kan inträffa saker är en verklighet som vi lever i. En arbetsplats kan läggas ner osv. Men det kan lika gärna inträffa saker efter en månad som efter två år. Att minska mandattiden till två år förändrar inte det som i motionen anses som ett problem.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 11 första att-satsen.

## **Motion nr 12**

### **Angående representativitet kopplad till arbetsplatsklubb**

*Från Dennis Andersson, Fazer Bageri AB Umeå, region Norr*

I förbundets rapport organisationsförändringen skriver utredningen I nuvarande organisation är inriktningen att bilda arbetsplatsklubbar där det finns intresse och där det är möjligt. I praktiken där det finns minst tre medlemmar som kan utgöra en styrelse. Arbetsplatsklubben är idag lokal facklig organisation.

Nyordningen har inneburit att begreppet arbetsplatsklubb fått en större betydelse än tidigare. Syftet med detta är att tillse att det råder representativitet och att verksamheten är lokalt förankrad i arbetsplatsklubben.

Självfallet måste även arbetslösa kunna representeras, men det måste likväl tas i beaktande att det kan förefalla en smula märkligt om en plats inte är avhängig lokal representation och sådan representation kan därför med fördel skötas genom valet av regionala arbetsplatsombud.

Ordföranden för Livsklubben vid Fazer i Umeå, Dennis Andersson, motionerar härmed enskilt om att representantskap av ledamot vid förbundsmöte och verkställandeutskott i organisationen ska vara beroende av ett förtroendeuppdrag på klubb.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att en plats vid förbundsmöte och verkställandeutskott i organisationen ska vara beroende av ett förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb.

Avslag

### Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 12

*I motion 12 föreslår motionären*

att en plats vid förbundsmöte och verkställandeutskott i organisationen ska vara beroende av ett förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb

Precis som motionären skriver har begreppet arbetsplatsklubb fått en större betydelse än tidigare. Att bilda klubbar där medlemmarna engageras till fackligt arbete på den egna arbetsplatsen har och är en viktig förutsättning för ett framgångsrikt förbund. Vi vet att om det finns en arbetsplatsklubb med förtroendevalda nära medlemmarna så blir det fackliga arbetet mer framgångsrikt. Det är i medlemmarnas vardag som den fackliga verksamheten ska ha sin utgångspunkt.

Att det under en mandatperiod kan inträffa saker är en verklighet som vi lever i. En arbetsplats kan läggas ner osv. Det innebär inte att en förtroendevald inte kan delta i det fackliga arbetet. Tvärt om ger det nya erfarenheter som kan vara nog så viktiga.

En medlem som väljs till ett uppdrag har fått ett förtroende som i grunden utgår från medlemmarna. Det gäller även den som väljs till ett uppdrag som ledamot i förbundsmötet. Ett uppdrag i förbundet innebär att företräda organisationen och indirekt alla medlemmar, inte enbart de medlemmar som finns på den egna arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att ha en utgångspunkt från medlemmarnas vardag och det är bra att ha ett uppdrag på arbetsplatsen, men det ska inte vara ett krav. Att frånta någon ett uppdrag på de grunderna anser förbundsstyrelsen vara direkt olämpligt.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 12.

---

---

## Motion nr 13

### Angående val av suppleanter till förbundsmötet/regionernas VU

*Från Björn Larsson, Campbell Soup Sweden AB, Kristianstad, region Syd*  
Val av nya suppleanter regleras av § 19 mom.3. Det innebär i korthet att fyllnadsval endast kan ske när alla suppleanter är ”förbrukade”. Det kan ha som konsekvens att förbundsmötet inte är fulltaligt vid sina sammanträden och framförallt att regionernas VU inte är fulltaliga vilket då blir en demokratifråga. Nya suppleanter nomineras på verksamhetsträffarna och utses sedan av förbundsstyrelsen vilket kan ge ett halvt års fördröjning.

Valberedningen hemställer därför att kongressen röstar bifall till att stadgarna ändras så:

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att fyllnadsval ska ske till suppleanter för regionernas förbundsmötesledamöter tillika ledamöter i regionernas VU, när antalet är lika med eller mindre än hälften av antalet ordinarie ledamöter.

---

---

## Motion nr 14

### Angående val av förbundsledamöters suppleanter

*Från Robert Johansson, Procordia Food Eslöv, region Syd*

Det har visat sig att med de förändringar som sker påverkar vår organisation allt snabbare det gör att vår organisation riskerar att demokratimöjligheterna minimeras eftersom antalet suppleanter till förbundsledamöter måste vara helt borta innan nya kan utses enligt nuvarande stadgar. Detta regleras i § 19 moment 3.

Detta har visat sig bli ett demokratiskt dilemma i nuvarande organisation och vi anser att det bör finnas möjlighet att utse nya suppleanter tidigare och eftersom det endast är 2 gånger förbundsmötet hålls årligen finns risk att det inte är närvarande ledamöter på förbundsmötet.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att stadgarna § 19 moment 3 ändras till att ”Om under kongressperioden minst hälften av suppleanterna inträtt i förbundsmötet eller avgått nominerar regionerna nya suppleanter så att moment 2 av förbundsmötet angivet antal uppnås”.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 15

#### Angående val av förbundsmötessuppleanter

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Vi har nu levt ett par år med den nya organisationen och bit efter bit faller på plats hur vi ska hantera de frågor situationer som vi inte kunnat förutse från början. En hel del praktiska problem har vi löst efter hand.

Det finns dock fortfarande problem som gör att organisationen ”haltar” i vissa sammanhang. I stadgarnas §19, mom 3 står det att nya suppleanter till förbundsmötet inte kan väljas förrän samtliga har blivit ordinarie eller avgått.

Detta gör att man kan få en period utan suppleanter då ju förbundsmötet normalt har sammanträden 2 gånger om året.

Detta är inte bra ur en demokratisk synvinkel då det bästa ju är att alla regionernas förbundsmötesledamöter är närvarande på sammanträdena.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att stadgarna §19, mom 3 ändras till att ”Om under kongressperioden minst hälften av suppleanterna inträtt i förbundsmötet eller avgått nominerar regionerna nya suppleanter så att i moment 2 av förbundsmötet angivet antal uppnås”.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 13, 14 och 15

---

---

*I motion 13 föreslår motionären*

**att** fyllnadsval ska ske till suppleanter för regionernas förbundsmötesledamöter tillika ledamöter i regionernas VU, när antalet är lika med eller mindre än hälften av antalet ordinarie ledamöter.

---

---

*I motion 14 föreslår motionären*

**att** stadgarna § 19 moment 3 ändras till att ”Om under kongressperioden minst hälften av suppleanterna inträtt i förbundsmötet eller avgått nominerar regionerna nya suppleanter så att moment 2 av förbundsmötet angivet antal uppnås”.

---

---

*I motion 15 föreslår motionären*

**att** stadgarna § 19 mom 3 ändras till att ”Om under kongressperioden minst hälften av suppleanterna inträtt i förbundsmötet eller avgått nominerar regionerna nya suppleanter så att moment 2 av förbundsmötet angivet antal uppnås”.

---

---

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att det finns ett behov av att justera stadgarna så att inte kravet för att välja nya innebär att samtliga suppleanter måste ha inträtt i förbundsmötet eller avgått. Förbundsstyrelsen ser ingen anledning att sätta upp en ny faktor för att en nominering ska ske. När en suppleant inträtt i förbundsmötet eller avgått nomineras och utses en ny.

---

---

### **Styrelsens förslag**

**att** stadgarna § 19 moment 3 ändras till ”Om under kongressperioden suppleant inträtt i förbundsmötet eller avgått nominerar berörd region ny suppleant som sedan utses av förbundsstyrelsen”,  
**att** anse motionerna 13, 14 och 15 besvarade.

---

---

---

---

## Motion nr 16

### Angående tid för kallelse till förbundsmöte samt tid för utskick av handlingar

*Från Björn Larsson, Campbell Soup Sweden AB, Kristianstad, region Syd*  
Detta regleras idag i stadgarnas § 19 mom. 5 och 8 vilket innebär att kallelse ska vara ledamöterna tillhanda senast 4 veckor innan förbundsmötet och handlingar senast 3 veckor innan.

Det är idag ganska snävt med tiden mellan verksamhetsmötena och förbundsmötet. I mellantiden ska protokollen skrivas ut och justeras, nomineringsunderlaget från dessa protokoll ska till valberedningen som ska sammanträda och bereda ett färdigt underlag att skickas ut till ledamöterna i förbundsmötet. Rent praktiskt är detta väldigt svårt att få ihop tidsmässigt. Vi kan också konstatera att tidpunkterna för förbundsmötena är väl kända i förväg och anser därför att det räcker med att kallelse och materialutskick är ledamöterna tillhanda senast 2 veckor innan mötet.

Dessa 2 extra veckor underlättar betydligt valberedningens arbete och planering. Dessutom ska detta ge nödvändig tid för att få protokollen från verksamhetsträffarna justerade.

Valberedningen hemställer om kongressens bifall till ändringar av stadgarna § 19 mom. 5 och 8.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

- att kallelse till förbundsmöte sker 2 veckor innan möte och inte som nu 4 veckor,
- att handlingar till mötet ska vara utskickat senast 2 veckor innan,
- att protokollen från verksamhetsträffarna ska vara justerade innan de tillställs valberedningen.

Besvarad

Besvarad  
Avslag

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 16

*I motion 16 föreslår motionären*

- att kallelse till förbundsmöte sker 2 veckor innan möte och inte som nu 4 veckor
- att handlingar till mötet ska vara utskickat senast 2 veckor innan

att protokollet från verksamhetsträffarna ska vara justerade innan de tillställs valberedningen.

Motionären vill underlätta valberedningens arbete genom att i stadgarna reglera tid för utskick av kallelsen och handlingarna till förbundsmötet samt att ett justerat protokoll ska skickas till valberedningen.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det är viktigt att valberedningen får in rätt nomineringar i god tid och att det finns rimlig tid för valberedningen att arbeta.

Stadgarna anger tid för när kallelsen senast ska vara ledamöterna tillhanda och tid för när styrelsens förslag till behandling av eventuella motioner senast ska vara ledamöterna tillhanda. Övriga handlingar berörs inte av stadgarna. Det finns idag inget hinder att valberedningens underlag sänds ut senare. Förhållningssättet har, med ekonomiska utgångspunkter, varit att så långt det är möjligt undvika mer än ett utskick till ledamöterna.

Ett sätt att både underlätta valberedningens arbete och samtidigt undvika mer än ett ganska kostsamt utskick är att distribuera övriga handlingar genom förbundets intranät. Det kräver ingen förändring av stadgarna.

Förbundsstyrelsen anser inte att underlaget till valberedningen angående nomineringarna ska utgöra ett protokoll. Enligt de riktlinjer förbundsstyrelsen har angett för nomineringsmötet är det den ansvariga lokalombudsmannen som ska skicka in nomineringarna till respektive organisation som ska genomföra valet. Där anges också att nomineringar till förbundsmötet ska skickas skyndsamt till förbundet. Det skulle förmodligen avsevärt fördröja valberedningens möjligheter att påbörja arbetet om kravet är att invänta ett justerat protokoll.

### ***Styrelsens förslag***

att övriga handlingar till förbundsmötet distribueras via förbundets intranät,

att anse motion 16 första och andra att-satserna besvarade,

att avslå motion 16 tredje att-satsen.

## Motion nr 17

### Angående nomineringar inför val på kongressen

*Från Fredrik Ståhle, Swedish Match AB, Göteborg, region Väst*

När denna motion skrivs pågår det en diskussion inom förbundet på vilket sätt man ska hantera nomineringar inför de val som ska underställas kongressen. Var denna diskussion landar i har vi inte koll på. Men viss vägledning finns i dagens stadgar § 25 mom 3 som inte känns bra, där man kan utläsa följande.

”Regionen genomför nomineringsmöten och lämnar förslag för val som ska genomföras på förbundsmöte och kongress.”

Detta arbetssätt med nomineringar har varit ömsom vin och ömsom vatten under kongressperioden när det gäller val som förbundsmötet haft att förrätta. Nu har vi inget bättre förslag till hur man ska hantera val av regionalt förtroendevalda osv. i framtiden. Men detta arbetssätt bör vi inte ha när det gäller val som kongressen har att ta ställning till. Det känns inte bra att ett nomineringsmöte redan i mars månad nominerar till förtroendeuppdragen som kongressen har att ta ställning till ur flera aspekter.

För det första så innebär det att kongressombuden inte äger nomineringarna till de val de ska ska göra. Samt att tiden att diskutera namn och hitta kompromisslösningar fram till kongressen minskar om man målar in sig i ett hörn på ett tidigt stadium i processen. Samt att den valberedning som ska ta fram och förankra ett förslag har små möjligheter att lyckas med detta innan en kongress startar.

Därför vill vi att förbundet går tillbaka till det arbetssätt man tillämpat på tidigare kongresser. Som innebär att det väljs en valberedning på kongressen vars uppdrag går ut när kongressen avslutas. Nomineringar till de uppdrag som kongressen har att välja enligt stadgarnas § 24 mom 15 görs under kongressen.

Detta hade varit att föredra redan till kongressen i Linköping den 1 – 5 juni 2013 och förbundsstyrelsen borde kunna besluta om detta utifrån stadgarnas § 24 mom 12 planering av kongressen. Men för att undvika denna diskussion till kommande kongresser bör stadgarna ändras i § 25 mom 3 och punkt sättas i första stycket efter ordet förbundsmöte.



### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Avslag** att stadgarnas § 25 mom 3 första meningen ändras till: Regionen genomför nomineringsmöten och lämnar förslag för val som ska genomföras på förbundsmöte,

**Avslag** att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att planera valen på nästa kongress enligt intentionerna i denna motion.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 17

*I motion 17 föreslår motionären*

att stadgarnas § 25 mom 3 första meningen ändras till: Regionen genomför nomineringsmöten och lämnar förslag för val som ska genomföras på förbundsmöte

att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att planera valen på nästa kongress enligt intentionerna i denna motion.

Motionären vill ha en återgång till att hantera nomineringar för val på kongressen på samma sätt som tidigare med argumentet att kongressombuden inte äger nomineringarna och att tiden för att diskutera namn och hitta kompromisslösningar minskar.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning. Det är klubbarna som deltar på nomineringsmötet som nominerar och det är klubbarna som utser kongressombud som deltar på kongressen. Kongressombuden äger i allra högsta grad nomineringarna.

Den nya ordningen är betydligt mer demokratisk och öppen jämfört mot tidigare. De nominerade och de föreslagna är kända innan kongressen börjar. Tidigare så utlystes nomineringstid under kongressen och många, framför allt nya kongressombud, hade ingen som helst aning om vem olika föreslagna personer var. Det fanns heller ingen, eller väldigt obetydlig, tid för att närmare ges en presentation.

Nuvarande valberedning har samma uppgift idag att lägga ett förslag som med stor sannolikhet kan vinna kongressens bifall. Tiden för att lyckas med det är betydligt större idag än med den tidigare ordningen. Det ställer givetvis andra krav på valberedningen att planera och genomföra sitt arbete.

## **Styrelsens förslag**

att avslå motion 17.

## **Motion nr 18**

### **Angående valberedning och beslutanderätt vid regional verksamhetsträff**

*Från Livsklubben Findus Sverige AB Bjuv, region Syd*

De regionala verksamhetsträffarna som är nomineringsmöten där regionerna tar fram nominerade inför förbundsmöten fungerar väldigt dåligt. På dessa verksamhetsträffar har klubbarna förberett sig genom att ta fram kandidater som klubbarna anser lämpliga till de olika uppdragen.

På mötet lämnas listor över och en rad namn läses och presenteras. Namn som man aldrig har hört talas om eller på vilka grunder man ska rösta på just dessa personer.

Problemet är inte stort när det finns exakt antal nominerade personer eller mindre antal människor än vad som ska väljas. Problemet uppstår när det är för många namn, vem ska röstas bort när man inte vet vilka personerna är. Det tittas på bänkkamraterna och hoppas att dessa vet vilka dessa personer är. Det känns som ett märkligt sätt att välja folk på. Det finns en risk att man röstar därför det är från en klubb man känner igen, när bättre lämpade personer egentligen är föreslagna.

Att sedan på förbundsmötena göra samma misstag igen genom att rösta fram kandidater från regioner där man inte har en blekaste aning om varken klubbar eller kanske bara känner till ett fåtal namn, känns återigen mycket märklig. Det vore betydligt bättre om varje region fick en egen valberedning där klubbarna inom givna tidsramar skickar in namn på sina kandidater och valberedningarna föreslår en lista till verksamhetsträffarna som vi själva i varje region beslutar om.

Valberedningen i varje region har då tillfälle att få fram mer faktaunderlag vid behov där det förekommer namn som kanske valberedningen inte känner till.

På förbundsmötena ska antalet förtroendevalda regleras för respektive uppdrag samt budgeten för dessa regionala poster.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att en regional valberedning tillsätts att förbereda valen,

**Avslag**

att regionernas valberedning består av ordinarie samt dennes två suppleanter i förbundets valberedning vilka samtliga väljs av kongressen och verkar fram till nästa ordinarie kongress,

**Avslag**

att verksamhetsträffarna blir beslutsfattande till att själva välja sina förtroendevalda till de regionala posterna.

### Motion nr 19

#### Angående förbundets demokratiska organisation – regional valberedning

*Från Dennis Eriksson, Atria Supply AB Sköllersta, region Mitt*

I förbundets nya organisation genomförs alla demokratiska val, utom valet av kongressledamöter, vid förbundsmötet eller på kongressen. Detta anser vi vara opraktiskt och rent av olämpligt ur demokratisk synvinkel. Därför att det blir praktiskt taget omöjligt för en nationell församling att införskaffa sig kunskap och kännedom om regionalt nominerade personer.

Skulle valprocessen följa intentionerna och besluten i materialet från kongressen 2009, skulle ovanstående förmodligen leda till en situation, där valberedningen i princip fungerar som ett informellt beslutande organ, då sannolikheten att förbundsmötet skulle motsätta sig valberedningens förslag inte är särskilt hög.

Om förbundsmötet, mot förmodan, skulle motsätta sig valberedningen, skulle det kunna vara positivt ur demokratisk synpunkt, men skulle vara tids- och resurskrävande, då det skulle krävas ett antal slutna omröstningar.

För att dels få en större demokratisk legitimitet, och en mindre omständlig valprocess, borde de som ska utföra verksamheten regionalt väljas regionalt.

Från centralt håll menade man att ”den demokratiska församling som beslutar om budget och verksamhet även måste besluta om vilka och hur många förtroendevalda som ska genomföra verksamheten, annars måste man ställa sig den retoriska frågan, på vem och var ansvaret vilar för de gemensamma arbetsuppgifterna.”

Detta ser vi inte som ett problem, då verksamhetsträffarna med vårt förslag enbart skulle få välja förtroendevalda utifrån, vid förbundsmötet beslutad om verksamhet och budget, vilket innebär att verksamhetsträffarna enbart kan påverka vilka som företräder regionen, medans förbundsmötet fortfarande har att utifrån budget besluta om antalet som ska väljas.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**att** nuvarande nomineringsmöte får mandat att besluta antalet förtroendevalda och utse dessa, utifrån den verksamhetsplan och budget förbundsmötet beslutat om,

**att** regionalt verkställande utskott blir regional valberedning, som inför verksamhetsträffen presenterar sitt förslag och övriga nominerade.

Avslag

Avslag

## **Motion nr 20**

### **Angående förbundets demokratiska organisation – val av regionalt förtroendevalda**

*Från Dennis Eriksson, Atria Supply AB Sköllersta, region Mitt*

I förbundets nya organisation genomförs alla demokratiska val, utom valet av kongressledamöter, vid förbundsmötet eller på kongressen. Detta anser vi vara opraktiskt och rent av olämpligt ur demokratisk synvinkel. Därför att det blir praktiskt taget omöjligt för en nationell församling att införskaffa sig kunskap och kännedom om regionalt nominerade personer.

Skulle valprocessen följa intentionerna och besluten i materialet från kongressen 2009, skulle ovanstående förmodligen leda till en situation, där valberedningen i princip fungerar som ett informellt beslutande organ, då sannolikheten att förbundsmötet skulle motsätta sig valberedningens förslag inte är särskilt hög.

Om förbundsmötet, mot förmodan, skulle motsätta sig valberedningen, skulle det kunna vara positivt ur demokratisk synpunkt, men skulle vara tids- och resurskrävande, då det skulle krävas ett antal slutna omröstningar.

För att dels få en större demokratisk legitimitet, och en mindre omständig valprocess, borde de som ska utföra verksamheten regionalt väljas regionalt.

Från centralt håll menade man att ”den demokratiska församling som beslutar om budget och verksamhet även måste besluta om vilka och hur många förtroendevalda som ska genomföra verksamheten, annars måste man ställa sig den retoriska frågan, på vem och var ansvaret vilar för de gemensamma arbetsuppgifterna.”

Detta ser vi inte som ett problem, då verksamhetsträffarna med vårt förslag enbart skulle få välja förtroendevalda utifrån, vid förbundsmötet beslutad om verksamhet och budget, vilket innebär att verksamhetsträffarna enbart kan påverka vilka som företräder regionen, medans förbundsmötet fortfarande har att utifrån budget besluta om antalet som ska väljas.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** att nuvarande nomineringsmöte får mandat att besluta antalet förtroendevalda och utse dessa, utifrån den verksamhetsplan och budget förbundsmötet beslutat om,

**Avslag** att klubbarna nominerar till den kongressvalda valberedningen som inför verksamhetsträffen presenterar sitt förslag och övriga nominerade. (Regional företrädare, eller skriftligen.)

## **Motion nr 21**

### **Angående förbundets demokratiska organisation – nomineringsförfarande**

*Från Dennis Eriksson, Atria Supply AB Sköllersta, region Mitt*

Att i grunden förändra förbundets organisation, så som vi nu gjort, utan att problem uppstår, är en utopi. Att förutse alla parametrar och tänkbara scenarier är helt enkelt inte möjligt. Nu då vi haft en kongressperiod på oss, att i skarpt läge testa organisationen har vi möjlighet att trimma organisationen.

Läser man motioner och svar från förra kongressen, ska förbundsmötet besluta om antalet förtroendevalda i regionerna, samt välja dessa. Regionernas nomineringsmöte ska nominera. Vid ett demokratiskt nomineringsmöte är alla nominerade valbara. Utifrån de nominerade, ska sedan valberedningen, utifrån sina kriterier, arbeta fram ett förslag, samt övriga nominerade för förbundsmötet att ta ställning till.

Idag fungerar valberedningen, vad regionala uppdrag anbelangar, enbart som sammanställande av namnen från nomineringsmötena, då man regionalt har arbetssätt som omöjliggör för valberedningen att, ur demokratisk synpunkt fullgöra sitt uppdrag.

Inom regionerna beslutar nomineringsmötet, med förbundsrepresentanten, tillika mötesordförandes goda minne, att utöka eller minska antalet förtroendevald, utifrån antalet nominerade alternativt att nominera enbart det antal som ska väljas, övriga redovisas som ”övriga föreslagna”, vilket i båda fallen i princip innebär att nomineringsmötet agerar som ”regional valberedning”, vilket i våra ögon inte är förenligt med förbundets intentioner om demokrati. Inte heller återspeglar det den diskussion som fördes under kongressen 2009.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att nomineringsmötena följer intentionerna i de beslut som fattades vid kongressen 2009,

att förbundsmötet fastslår antalet förtroendevalda i regionen,

att samtliga nominerade sänds till valberedningen inför förbundsmötet,

att valberedningen presenterar ett förslag, samt övriga nominerade, om så finns, vid samtliga val.

Avslag

Avslag

Avslag

Avslag

## **Motion nr 22**

### **Angående valberedning och beslutanderätt vid regionala verksamhetsmöten**

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

De regionala verksamhetsträffarna som är nomineringsmöten där regionerna tar fram nominerade inför förbundets representantskapsmöten fungerar väldigt dåligt. På dessa möten har klubbar förberett sig genom att ta fram kandidater som klubbarna anser lämpliga till de olika uppdragen.

På mötet lämnas listor över och en rad namn presenteras. Namn som man aldrig har hört talas om eller på vilka grunder man ska rösta på just dessa personer. Problemet är inte stort när det finns exakt antal föreslagna personer eller mindre antal än vad som ska tas fram. Problemet blir när det är för många namn, vem ska röstas bort när man inte vet vilka personerna

är? Det blir till att lita på bänkkamraterna som kanske vet vilka dessa är eller har hört talas om dessa personer tidigare. Det är ett märkligt satt att välja sina kamrater på, risken är stor att de bäst lämpade inte kommer med, därför att man kommer från en mer okänd arbetsplats i regionen eller där ens klubb inte har så många kända namn i regionen.

Att sedan på förbundsmötet göra om samma fel genom att rösta fram kandidater från regioner där man inte har en blekaste aning om varken klubbar eller mer än ett fåtal kända namn, känns lika konstigt.

Det vore betydligt bättre om varje region fick en egen valberedning där klubbarna inom givna tidsramar skickar in sina kandidater och valberedningarna föreslår en lista till verksamhetsträffarna som vi själva i varje region beslutar om.

Valberedningen i varje region har då tillfälle att få fram mer faktaunderlag vid behov där det förekommer namn som kanske valberedningen inte känner till.

På förbundsmötena kan väljas valberedningar för regionerna.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**  
**Avslag**

att i regionerna bildas en valberedning som väljs på förbundsmöte,  
att verksamhetsträffarna blir beslutsfattande till att själva välja sina egna förtroendevalda till de olika regionala uppdragen.

### **Motion nr 23**

#### **Angående valberedning och beslutanderätt i den regionala verksamheten**

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Så som den regionala demokratin fungerar idag är inte optimal. Man har idag ingen beslutanderätt och det finns inget forum mellan kongresserna där klubbarna är med och beslutar. Ett exempel är tillsättande av regionala uppdrag. Här kan bara klubbarna nominera – inte besluta om vem som ska ha de regionala uppdragen. Man nominerar sen ska det beslutas på förbundsmötet där nomineringar från ALLA regioner ska behandlas. Representanter från region syd ska vara med och besluta vem som ska

ha de regionala uppdragen i region norr. Oftast vet man inte vem de nominerade är. Detta förfarande är inte optimalt!

Det vore betydligt bättre om varje region har en valberedning där klubbarna inom givna tidsramar nominerar sina kandidater som behandlas av valberedningen som lägger förslag till beslut till verksamhetsträffarna. De regionala valberedningarna ska väljas på förbundsmötet där det också regleras antalet regionalt förtroendevalda och regionernas budget.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** i regionerna bildas en valberedning som väljs på förbundsmötet,  
**att** regionernas verksamhetsträffar blir beslutsfattande vad gäller valen av regionalt förtroendevalda,

Avslag

Avslag

**att** regionernas verksamhetsträffar blir beslutsfattande vad gäller valen till regionala sidoorganisationer.

Avslag

### **Motion nr 24**

#### **Angående nomineringsgrupp**

*Från Livsklubben Arla Foods AB Visby, region Öst*

Sedan kongressen 2009 har vi ej haft någon valberedning som regionalt har sammanställt/kommit med förslag till de uppdrag som ska besättas. Det har istället varit ett regionalt nomineringsmöte inför ett förbundsmöte och enligt vår mening har detta inte fungerat optimalt.

Det har tyvärr bl.a. fått effekten att vissa delar/grupper av regionen riskerar att bli utan representanter då ingen eller liten hänsyn tas till kön, ålder, geografi etc. Vi befarar att detta med tiden kommer utarma organisationen och vill därför yrka på.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** verksamhetsträffen på våren väljer en nomineringsgrupp som har att ta fram förslag till nomineringsmötet på hösten,

Avslag

**att** den som är vald till förbundets valberedning fungerar som samman kallade i regionens nomineringsgrupp.

Avslag



---

---

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 11 andra att-satsen, 18, 19, 20, 21, 22, 23 och 24**

---

---

*I motion 11 andra att-satsen föreslår motionären*

**att** såväl nominering och val till VU ska ske ute i berörd region, ej vid kongress.

---

---

*I motion 18 föreslår motionären*

**att** en regional valberedning tillsätts att förbereda valen,  
**att** regionernas valberedning består av ordinarie samt dennes två suppleanter i förbundets valberedning vilka samtliga väljs av kongressen och verkar fram till nästa ordinarie kongress,  
**att** verksamhetsträffarna blir beslutsfattande till att själva välja sina förtroendevalda till de regionala posterna.

---

---

*I motion 19 föreslår motionären*

**att** nuvarande nomineringsmöte får mandat att besluta antalet förtroendevalda och utse dessa utifrån den verksamhetsplan och budget förbundsmötet beslutat om,  
**att** regionalt verkställande utskott blir regional valberedning, som inför verksamhetsträffen presenterar sitt förslag och övriga nominerade.

---

---

*I motion 20 föreslår motionären*

**att** nuvarande nomineringsmöte får mandat att besluta antalet förtroendevalda och utse dessa utifrån den verksamhetsplan och budget förbundsmötet beslutat om,  
**att** klubbarna nominerar till den kongressvalda valberedningen som inför verksamhetsträffen presenterar sitt förslag och övriga nominerade (regional företrädare eller skriftligen).

---

---

*I motion 21 föreslår motionären*

**att** nomineringsmötena följer intentionerna i de beslut som fattades vid kongressen 2009,  
**att** förbundsmötet fastslår antalet förtroendevalda i regionen,  
**att** samtliga nominerade sänds till valberedningen inför förbundsmötet,

**att** valberedningen presenterar ett förslag, samt övriga nominerade, om så finns, vid samtliga val.

*I motion 22 föreslår motionären*

**att** i regionerna bildas en valberedning som väljs på förbundsmöte,  
**att** verksamhetsträffarna blir beslutsfattande att själva välja sina egna förtroendevalda till de olika regionala uppdragen.

*I motion 23 föreslår motionären*

**att** i regionerna bildas en valberedning som väljs på förbundsmötet,  
**att** regionernas verksamhetsträffar blir beslutsfattande vad gäller valen av regionalt förtroendevalda,  
**att** regionernas verksamhetsträffar blir beslutsfattande vad gäller valen till regionala sidoorganisationer.

*I motion 24 föreslår motionären*

**att** verksamhetsträffen på våren väljer en nomineringsgrupp som har att ta fram förslag till nomineringsmötet på hösten,  
**att** den som är vald till förbundets valberedning fungerar som sammankallande i regionens nomineringsgrupp.

Flera av motionärerna vill att verksamhetsträffen/nomineringsmötet ska ha beslutanderätt att välja förtroendevalda regionalt och att en valberedning ska finnas regionalt.

Kongressen 2009 beslutade om en ny organisation där den centrala delen i beslutet var en beslutsorganisation i två nivåer. Arbetsplatsklubben och förbundet.

En beslutsorganisation i två nivåer, där de tidigare avdelningarna upphörde, var ett strategiskt beslut av kongressen. Det innebär en organisation där klubben är lokal facklig organisation och klubben har därmed fått en helt annan status än tidigare. Inte minst genom att klubben väljer ombud till det högst beslutande organet nämligen kongressen.

Att nu, som motionärerna föreslår, gå ifrån den organisationen efter endast en kongressperiod är ett stort ingrepp och en återgång till en beslutsorganisation i tre nivåer. De argument som framförs för att göra detta varierar.

I motion 18 och motion 22 anses inte problemet stort när det finns exakt antal nominerade personer eller färre som ska väljas. Problemet uppstår när det blir för många! Förbundsstyrelsen har svårt att se att det skulle vara ett problem att många medlemmar kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag. Det borde vara en fördel att fler är med och delar på de arbetsuppgifter som finns regionalt, inte tvärt om.

I motion 23 anses problemet vara att klubbarna inte har något beslutsforum mellan kongresserna. Något formellt beslutsforum där alla klubbar är representerade finns visserligen inte mellan kongresserna, men inflytandet på förbundets verksamhet finns genom verksamhetsträffar och nomineringsmöten. Grunden för förbundets verksamhet baseras på kongressens beslut. I den nya organisationen har varje klubb rätt att välja kongressombud. Kongressen ska ange de långsiktiga strategiska frågorna som är viktiga för förbundets medlemmar. Utifrån det sker prioriteringar och planering av verksamheten i en process där verksamhetsträffarna är en viktig del. Behov och förutsättningar i klubbarna påverkar naturligtvis förbundets verksamhet. Både i samband med kongressbeslut och i samband med verksamhetsträffarna.

När det gäller nomineringsmöte och valberedning är den ordning som finns idag egentligen ett resultat av en kompromiss i samband med den nya organisationen. Den vanligaste ordningen att förbereda val är antingen genom att utse en valberedning till den uppgiften eller att genomföra ett nomineringsmöte. I förbundet ser det annorlunda ut då vi har både och. När det gäller de nomineringar som görs till de regionala uppdragen så bereder nomineringsmötet egentligen fullt ut. När det gäller nomineringar till uppdrag på central nivå så bereder valberedningen fullt ut. Valberedningen har rollen att presentera respektive nomineringsmötes förslag till val av uppdrag regionalt. Medan situationen är annorlunda vid valen till centrala uppdrag då valberedningen presenterar sitt eget förslag.

Ser vi till historien så har den vanligaste ordningen i förbundet varit att utse valberedningar. Det finns inte lika stor erfarenhet av att genomföra nomineringsmöten vilket också gjort att det under den gångna kongressperioden utvecklats riktlinjer och rutiner successivt. Förbundsstyrelsen är medveten om att nomineringsprocessen varit omdiskuterad, men framför allt att det har varit tidsbrist under nomineringsmötet för att sammanställa de nomineringar som lämnats. Att underlätta och minska tidsåtgången

för nomineringsprocessen är viktigt så att tiden istället kan användas till nödvändiga verksamhetsdiskussioner. Ett sätt att hantera det är att nomineringarna skickas in i förväg och att inkomna nomineringar finns sammanställda när nomineringsmötet börjar.

I flera motioner anses att det är ett problem att inte alla namn är kända i samband med nominering eller vid förbundsmötets val. Förbundsstyrelsen ser inte att en regional valberednings förslag skulle förändra den delen. Medlemmarna blir inte mer kända för att de sammanställs av en valberedning.

Det är klubbarna som nominerar, det är klubbarna som finns på nomineringsmötet. De föreslagna har bedömts av nominerande klubbar att kunna vara med och bidra till den regionala verksamheten. Klubbarna har också en möjlighet att prata för de nominerade. Detsamma gäller regionernas ledamöter vid förbundsmötet. Om kravet skulle vara att var och en i en beslutande församling har en egen kunskap och kännedom om samtliga nominerade så skulle vi inte kunna förrätta särskilt många val oavsett om valen skulle ske regionalt eller centralt. Som alltid får vi förlita oss till varandras kunskaper och utifrån det göra egna bedömningar.

### **Styrelsens förslag**

att ge förbundsstyrelsen i uppgift att utforma riktlinjerna för nomineringsmötet så att nomineringar kan skickas in i förväg,

att avslå motion 11 andra att-satsen, samt motionerna 18, 19, 20, 21, 22, 23 och 24.

## **Motion nr 25**

### **Angående valberedningens arbete**

*Från Björn Larsson, Campbell Soup Sweden AB, Kristianstad, region Syd*  
Valberedningen som idag är kongressvald och verkar under 1 kongressperiod fullgör sitt uppdrag utan att uppdraget finns reglerat i våra stadgar. Inom valberedningen har vi ett flertal gånger diskuterat detta och funnit att vi hade varit betjänta av att ha ett stöd i stadgarna både vad gäller innehåll i uppdraget, sammansättning av valberedningen samt fyllnadsval vid ”slut på suppleanter”.

---

Dessutom hade det underlättat genomförande av uppdraget om det är bekant vilka resurser som minst står till buds.

---

#### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

- Avslag** att valberedningens uppdrag införs i stadgarna på lämplig plats,  
**Bifall** att ordinarie ledamöter i valberedningen utses ur ordinarie förbundsmötesledamöter,  
**Avslag** att i det fall ovanstående inte får bifall ska valberedningens regionale representant vara adjungerad till regionens verksamhetsträff,  
**Besvarad** att valberedningen ges de resurser som uppdraget kräver,  
**Avslag** att suppleanter till valberedningen alltid ska vara två och fyllnadsval ska ske på närmast förestående förbundsmöte.
- 

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 25**

*I motion 25 föreslår motionären*

- att** valberedningens uppdrag förs in i stadgarna på lämplig plats,  
**att** ordinarie ledamöter i valberedningen utses ur ordinarie förbundsledamöter,  
**att** i det fall ovanstående inte får bifall ska valberedningens regionala representant vara adjungerad till regionens verksamhetsträff,  
**att** valberedningen ges de resurser som uppdraget kräver,  
**att** suppleanter till valberedningen alltid ska vara två och fyllnadsval ska ske på närmast förestående förbundsmöte
- 

I den organisationsrapport som kongressen godkände 2009 finns en tydlig skrivning om valberedningens uppdrag. Där anges bland annat att valberedningen hanterar nomineringar och förslag till val som genomförs på förbundsmötet och kongressen. Där framgår också att valberedningen hanterar val av kongressombud för de medlemmar som inte tillhör någon arbetsplatsklubb. I rapporten anges även att valberedningen har uppgiften att se till att de som ska företräda medlemmarna också speglar medlemskårens sammansättning. Hänsyn ska tas till regionala behov och förutsättningar, bransch och koncernstrukturer, ålder, kön och etnisk bakgrund.

---

Valberedningens uppdrag beskrivs dessutom, liksom övriga förtroendeuppdrag, på förbundets intranät. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det är bra om valberedningens uppdrag är tydligt, men anser inte att just den delen behöver stadgeregleras.

Däremot finns det anledning att justera stadgarna avseende antal personer i valberedningen, att kongressen utser en sammankallande och att val av suppleanter ska ske.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det finns fördelar om valberedningens ledamöter väljs bland ledamöterna i förbundsmötet. Ledamöterna i förbundsmötet utgör samtidigt en del av det verkställande utskottet i regionen och ingår därmed i nomineringsmötet. På så sätt får ledamöterna i valberedningen en direkt bild av hur nomineringsmötet diskuterat och beslutat. Det ger också valberedningen en möjlighet att få större kunskap om de nominerade.

Motionären vill att de resurser som valberedningen minst har till sitt förfogande är känt. Förbundsstyrelsen anser att valberedningen ska ha de resurser som uppdraget kräver, men inte att på förhand och i detalj redogöra för vilket behov en valberedning kan ha eller tänkas få. Valberedningen har ett ansvar att planera och genomföra arbetet så att uppdraget utförs på bästa sätt. Den planeringen utgör grund för vilka resurser som behövs.

### ***Styrelsens förslag***

att stadgarna § 24 moment 15 ändras så att det framgår att ” Kongressen väljer för kongressperioden en valberedning som består av fem ledamöter ur förbundsmötet, en ledamot från varje region. En ledamot väljs till sammankallande. För varje ordinarie ledamot väljer kongressen ur förbundsmötet två personliga suppleanter. Om en ordinarie ledamot eller suppleant i valberedningen frånträder uppdraget som ledamot i förbundsmötet anses uppdraget i valberedningen upphöra vid samma tidpunkt. Om en suppleant inträtt i valberedningen eller avgått väljer förbundsmötet en ny suppleant.”

att bifalla motion 25 andra att-satsen,

att anse motion 25 fjärde att-satsen besvarad,

att avslå motion 25 första, tredje och femte att-satserna.

---

---

## Motion nr 26

### Angående verksamhetsträffen

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Idag så har varje region verksamhetsträff två gånger per år, en på våren och en på hösten. På dessa träffar är det även nomineringsmöten. Dessa träffar är väldigt viktiga för våra medlemmar då de kan påverka hur vi ska arbeta med olika fackliga frågor. Dessa träffar finns inte i våra stadgar utan endast som nomineringsmöte. Tyvärr så är det väldigt kort om tid när dessa är då det finns medlemmar som har långt att åka.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

att dessa träffar stadgeregleras,

**Bifall**

att dom ska vara minst 2 gånger per år,

**Avslag**

att ett av möterna ska vara 2 dagars.

---

---

## Motion nr 27

### Angående verksamhetsträff

*Från Livsklubben Kraft Foods Sverige AB, Upplands Väsby, region Öst*

I dag har vi 2 st. verksamhetsträffar/ år i regionen. Vi kan se ett minskat deltagande när det gäller deltagande på dessa träffar.

Vi menar att bl.a. detta beror på att man känner sig osäker och dels att vi ser detta som en möjlighet att skola in nya förtroendevalda i organisationen.

Detta är ett led i demokratin och vi anser att:

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att införa 4 träffar/år,

**Avslag**

att det möjliggörs för att två från varje klubb/ arbetsplats deltar.

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 26 och 27

*I motion 26 föreslår motionären*

- att dessa träffar stadgeregleras,
- att dom ska vara minst 2 gånger per år,
- att ett av mötena ska vara 2-dagars.

*I motion 27 föreslår motionären*

- att införa 4 träffar / år,
- att det möjliggörs för att två från varje klubb / arbetsplats deltar.

Verksamhetsträffar infördes i samband med att kongressen 2009 beslutade om den nya organisationen. Vartefter som vi gemensamt har prövat oss fram så har vi också gjort en del förändringar som visat sig behövas. Men det finns fortfarande ett behov av att se över utformningen av träffarna och det finns behov av att utöka den totala tiden för verksamhetsträffarna för att undvika tidsbrist och stress.

Förbundsstyrelsen tycker liksom motionären i motion 26 att det är bra att stadgereglera verksamhetsträffarna och att dessa ska hållas minst två gånger per år. Stadgarna är en garanti för medlemmarnas möjligheter till inflytande och medbestämmande.

Demokrati måste få kosta men samtidigt ska vi använda pengarna så bra som möjligt. Att detaljstyra verksamheten genom att i stadgarna slå fast det exakta antalet träffar, längden på träffarna och antalet deltagare kan vara till mer hinder än gagn. Förbundsstyrelsen anser att den typen av detaljer ska kunna beslutas mer löpande. Den möjligheten har gjort att vi sedan kongressen har kunnat förbättra verksamheten vartefter problem och synpunkter har uppstått.

### **Styrelsens förslag**

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla verksamhetsträffarnas utformning och innehåll,
- att bifalla motion 26 första och andra att-satserna,
- att avslå motion 26 tredje att-satsen och motion 27.



---

---

---

## Motion nr 28

### Angående förbundsstyrelseledamöters närvaro på verkställande utskott i regionerna

*Från Fredrik Ståhle, Swedish Match AB, Göteborg, region Väst*

I stadgarna § 25 mom 2 idag går att utläsa följande: ”Förbundsstyrelsens ledamöter har närvarorätt vid de verkställande utskottens möten.”

När de nya regionerna drog igång sitt arbete under hösten 2009, så var de valda till förbundsstyrelsen som tillhörde regionen med och formade den lokala verksamheten i Väst. Vi vet inte om så var fallet i övriga regioner. Detta arbetssätt fortsatte under 2010 och med anledning av att de förbundsstyrelseledamöter vi hade från Väst var mer än involverade i den regionala verksamheten så kändes detta som en bra tingens ordning.

Av någon anledning kom det sedan nya beslut och direktiv som innebar att förbundsstyrelsens ledamöter skulle turnera runt på de olika verkställande utskotten i regionerna. En idé och tanke som kan verka vettig för att bredda perspektiv och samla kunskap för förbundsstyrelsens ledamöter. Men en sidoeffekt blev att de ledamöter som var och är involverade i den regionala verksamheten stängts ute från de verkställande utskotten i regionerna där de är aktiva. Vilket inte har upplevts som positivt av övriga i det verkställande utskottet eller de ledamöter i förbundsstyrelsen som drabbats.

Vi kräver ingen ändring av stadgarna i denna motion. Däremot anser vi att regionernas verkställande utskott ska ha rätt att adjungera de ledamöter som sitter i förbundsstyrelsen och tillhör regionen till sina möten.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

#### Avslag

att det under kommande kongressperiod är i sin ordning att de verkställande utskotten adjungerar förbundsstyrelsens ledamöter från regionen till sina möten.

---

---

---

---

---

## Motion nr 29

### Angående organisation

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

Under den gångna kongressperioden har förbundsstyrelseledamöterna alternerat runt bland regionernas verkställande utskott.

Detta har inneburit att man varit tvungen att sätta i styrelseledamoten varje gång i frågor som diskuterats över flera möten.

Samtidigt som de styrelseledamöter vi pratat med om detta bevittnar att de saknar full insyn i regionsarbetet och vilka frågor som för tillfället är stora. Det försvårar deras arbete i förbundsstyrelsen.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundsstyrelseledamöterna adjungeras det verkställande utskott de medlemsmässigt tillhör.

Avslag

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 28 och 29

*I motion 28 föreslår motionären*

att den under kommande kongressperiod är i sin ordning att de verkställande utskotten adjungerar förbundsstyrelsens ledamöter från regionen till sina möten.

*I motion 29 föreslår motionären*

att förbundsstyrelseledamöterna adjungeras det verkställande utskottet de medlemsmässigt tillhör.

Förbundsstyrelsens uppgift är att leda förbundets verksamhet utifrån stadgar och kongressbeslut. En ledamot i förbundsstyrelsen representerar således inte en specifik region utan representerar hela organisationen och i det perspektivet alla medlemmar.

Förbundsstyrelsen har närvarorätt vid de verkställande utskottens möten på samma sätt som vid arbetsplatsklubbarnas medlemsmöten. Under den gångna kongressperioden har förbundsstyrelsen ansett det lämpligt att närvara vid de verkställande utskottens möten i hög utsträck-

ning med tanke på den organisationsförändring som genomförts. Det har gett styrelsen en bra helhetsbild över organisationen och hur organisationsförändringen fortlöpt. Det är en stor skillnad mellan närvarorätt och närvaroplikt.

Organisationen är utformad så att det är de centrala ombudsmännen, i sin egenskap av ledamot i de verkställande utskotten, som utgör kontakten mellan den regionala och centrala nivån.

Förbundsstyrelsen består av 11 ledamöter. Om varje ledamot i nuvarande styrelse skulle adjungeras till respektive verkställande utskott skulle det innebära att region Öst verkställande utskott skulle ha fem styrelseledamöter adjungerade vid sina möten. Det anser förbundsstyrelsen inte är rimligt vare sig ur ett praktisk eller ur ett ekonomiskt perspektiv.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 28 och 29.

## **Motion nr 30**

### **Angående stoppdatum för kongressombudsberäkning**

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

Medlemmarna på Scan i Linköping vill att ett exakt datum fastställs i förbundets stadgar § 24 moment 5 för när beräkningen av antal kongressombud per arbetsplatsklubb ska göras.

Vi anser att den nuvarande utformningen av moment 5 kan medföra tveksamhet. En klubb kan i början av året ha ett medlemsantal som ligger strax under nästa 150-tal för att sedan i slutet av året med råge ha passerat den gränsen. Ur demokratisk synpunkt är det viktigt att ett exakt datum när beräkningen ska göras fastställs. Det skulle medföra att inga tveksamheter i beräkningen kan uppstå.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ett exakt datum fastställs i förbundets stadgar § 24 moment 5 för när beräkning av antal medlemmar per arbetsplatsklubb ska göras inför ombudsfordelningen till kongressen.

**Avslag**

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 30

*I motion 30 föreslår motionären*

**att** ett exakt datum fastställs i förbundets stadgar § 24 moment 5 för när beräkning av antal medlemmar per arbetsplatsklubb ska göras inför ombudsfordelningen till kongressen.

Förbundets stadgar anger, precis som motionären påpekar, inget exakt datum för när beräkningen av antal medlemmar för val av kongressombud ska göras. Ordningen är, och har så varit tidigare, att förbundsstyrelsen fastställer ett datum för när beräkningen ska ske.

Förbundsstyrelsen ser inte något demokratiskt problem med den nuvarande ordningen då den gäller lika för alla och på ett bra sätt hanterar en eventuell extra kongress. Ett exakt datum påverkar inte antalet medlemmar på en arbetsplatsklubb. Arbetsplatsklubbarnas strävan måste alltid vara att organisera de livsmedelsarbetare som finns på arbetsplatsen.

### **Styrelsens förslag**

**att** avslå motion 30.

## Motion nr 31

### **Angående bemanningsanställdas rösträtt på medlemsmöte**

*Från Livsklubben vid Altia Sweden AB, Stockholm, region Öst*

Vi upplever idag ett problem att få med bemannings anställda i facket.

Vissa argument som vi möter på arbetsplatser är att bemanningsanställda inte har rösträtt på våra fackliga möten vi har på arbetsplatsen. Detta hinder regleras i våra stadgar.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** förbundsstyrelsen utarbetar ett förslag så att det blir möjligt att bemanningsanställda får rösträtt på arbetsplatsen där man är uthyrdd till.

**Avslag**



## Motion nr 33

### Angående klubbs representation vid förbundskongress

*Från Dennis Andersson, Fazer Bageri AB Umeå, region Norr*

För att en motion idag ska kunna representera en klubb måste denna motion ha tagits majoritetsbeslut om vid ett medlemsmöte. Grundtanken är självfallet demokratisk och god. Likväl är detta förfarande behäftat med ett dilemma, detta riskerar att bli ett spel för gallerierna då engagemangsnivån bland medlemmarna ute på klubb inte sällan är mycket låg varpå ett medlemsmöte snarare kan tendera att bli klubben för närmast sörjande och därmed är den goda grundtanken förfelad och blir snarast ett uttryck för skendemokrati.

Vid ett konstituerande årsmöte ges styrelsen för klubben mandatet att företräda klubben. Detta mandat borde också rimligtvis gälla vid motionerande till kongressen. Finns ett majoritetsbeslut i klubbstyrelsen bör även detta beslut också kunna representera klubben i sin helhet.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att regelverket ändras så att en motion vilken åtnjuter majoritetsbeslut från sittande klubbstyrelse också därmed äger rätt att representera klubben vid kongressen.

Avslag

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 32 och 33

*I motion 32 föreslår motionären*

att stadgarna ändras så att ett förslag till motion kan röstas om av den fackliga klubbstyrelsen på arbetsplatsen.

*I motion 33 föreslår motionären*

att regelverket ändras så att en motion vilken åtnjuter majoritetsbeslut från sittande klubbstyrelse också därmed äger rätt att representera klubben vid kongressen.

Det bästa en förening har är sina medlemmar!

Om medlemmarnas engagemangsnivå är låg kan det bero på att medlemmarna inte blir inblandade eller tillfrågade i för dem viktiga frågor. Det är ett stort ansvar som vilar på klubbstyrelsen att entusiasmera medlemmarna till att delta på klubbmöten. Visst är det trevligt att bjuda på mackor och fika men det mest intressanta för en medlem är naturligtvis att vara med och på allvar diskutera vilka frågor klubben ska driva, internt i förbundet eller gentemot arbetsgivaren. Det kan handla om schemaläggning, lönesystem, arbetsmiljöfrågor eller medlemsavgiften. Såna frågor som berör varje medlem inpå bara kroppen. Det kan komma fram flera förslag och vinklingar. När medlemsmötet röstar och fattar beslut, har klubbstyrelsen ett starkt mandat att framföra medlemmarnas åsikter. Då är det en förmån att vara förtroendevald.

Man ska som förtroendevald akta sig för att tro att man kan strunta i att tala med klubbens medlemmar. Det är alltid för medlemmarnas bästa vi arbetar. Det är därför medlemmarnas röst som måste vara vår vägledning och medlemmarnas mandat som ger oss rätt att agera.

### ***Styrelsens förslag***

**att avslå motion 32 och 33.**





---

---

## Motion nr 35

### Angående medlemsavgift

*Från Jonny Weinitz, Lantmännen Cerealia AB Laholm, region Syd*

På vår arbetsplats finns en del timanställda och vikarier som har en väldigt ojämn inkomst. Deras argument att inte ingå i den fackliga gemenskapen är att det kostar mycket. Det borde ge en långsiktig medlemsökning.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att en lägre ungdomsavgift införs för dem som inte har en fast inkomst istället för en medlemsavgift.

---

---

## Motion nr 36

### Angående ungdomsmedlemskap i Livs

*Från Livsklubben Cloetta AB, Ljungsbro, region Öst*

Organisationsgraden i bland unga arbetare under 25 år är idag alldeles för låg. Många gånger har dessa unga människor otrygga anställningar som antingen är tidsbegränsade eller via något bemanningsföretag, många av dessa väljer tyvärr att stå utanför fackföreningen. Givetvis är det alla medlemmars plikt att förklara för alla oorganiserade arbetare varför det är viktigt att gå med i facket men ibland ser dessa unga människor bara på kostnaden för medlemskapet. Därför vore det bra med ett medlemskap för ungdomar som var subventionerat under de första 12 månaderna som ny medlem.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att Livs inrättar ett billigare ungdomsmedlemskap för i Livs nyinträdda medlemmar under 25 år under det första året som medlem,

**Besvarad**

att de två första månaderna som ungdomsmedlem ska vara helt gratis, för att sedan fortfarande vara billigare än den lägsta ordinarie medlemsavgiften är idag under det första året som medlem,

**Besvarad**

att den som är ungdomsmedlem har samma fördelar av sitt medlemskap som alla andra medlemmar i förbundet.

## Motion nr 37

### Angående ungdomsmedlemskap

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Ute på våra arbetsplatser idag ser det helt annorlunda ut mot hur det var förr. Visstidsanställningar, säsongsarbete och vikarieanställningar har ökat. Många ungdomar idag går runt på sådana anställningar.

Problemet är att det blir väldigt svårt att försöka värva dem som medlemmar då de ju ofta inte vet hur länge de får behålla sin anställning.

Det är viktigt att man redan som ungdom kan få bättre möjligheter för att kunna bli medlem. Inte minst ur ett juridiskt perspektiv då ju det ofta är diskussioner på arbetsplatserna kring just visstids/säsongs/vikarieanställningar.

För att underlätta ungdomar till att bli medlemmar föreslår vi:

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att Livs inför ett särskilt ungdomsmedlemskap med lägre avgift än vanligt medlemskap.

Besvarad

## Motion nr 38

### Angående avgiftsklass för heltidsstuderande

*Från Johan Gustavsson, Vaggeryds Chark, Vaggeryd, region Öst*

För de som väljer att studera blir oftast följderna att de tvingas att leva på betydligt mindre pengar än de som arbetar.

Detta gör att många studielediga väljer av ekonomiska skäl att avsluta sitt medlemskap i vårt förbund. Genom att sänka lägsta avgiftsklassen för de som är heltidslediga för studier så värnar vi om att behålla fler av våra medlemmar även om de väljer att studera.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att förbundet inför en särskild billigare avgiftsklass för de som är tjänstlediga på grund av studier i minst 6 månader,

att förbundet utreder vad som ska ingå i denna billiga avgiftsklass.

Besvarad

Besvarad

---

---

## Motion nr 39

### Angående medlemsavgift för studerande

*Från Livsklubben Arla Foods Kvibille, region Väst*

Vi ser idag en allt tydligare trend med medlemstapp i våra förbund. Det är framförallt unga studerande som väljer att stå utanför ett medlemskap. Ett återkommande argument är att det är för dyrt att vara med när man endast jobbar helger och vissa ströddagar. Förbundet behöver så många medlemmar som möjligt, allra helst unga. Det är trots allt de unga som står för återväxten.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att förbundet ska verka för att ta fram en subventionerad avgift för studerande.

## Motion nr 40

### Angående medlemsavgift för mammalediga

*Från Ann-Sofie Özgün, Hilton Foodgroup Sverige AB, Västerås, region Mitt*

Jag på Livsklubben anser att man som mammaledig ska betala en lite mindre summa i medlemsavgift.

För att vi har då märkt att de medlemmar som går på mammaledighet oftast går ut facket eftersom det blir för dyrt.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att man som mammaledig ska betala en lite mindre summa i medlemsavgift,

**Besvarad**

att en summa på 500 kr för de medlemmar som är mammalediga är rimlig för att undvika att tappa flera medlemmar.

---

---

---

---

## Motion nr 41

### Angående jobb, välfärd och en rimlig fackföreningsavgift!

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

Om två år är det val. Vid det laget har regeringen Reinfeldt styrt Sverige i åtta år. Det är en lång tid! Regeringen har varit skicklig på att prata jobb men inte på att skapa jobb. Under dessa år har stora delar av den svenska välfärdsmodellen monterats ner.

Därför har vi ett stort problem idag med våra A-kasseavgifter och fackföreningsavgifter. Ojämligheterna har ökat, arbetslösheten stigit, anställningsformerna förändrats och utanförskapet har växt. Vi kan inte stå och titta på.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

- att a-kassa och fackföreningsavgiften förändras!
- att den ska beräknas som procent av lönen, alternativt utöka stegen i avgiftstrappan,
- att övergången från ett till ett annat förbund ska förenklas,
- att Livs ska verka för en minimal anställningstid motsvarande det som krävs av a-kassan för att vara a-kassegrundande.

Avslag  
Besvarad

Bifall  
Besvarad

## Motion nr 42

### Angående medlemskap avtalspensionär i Livsmedelsarbetareförbundet

*Från Livsklubben Kraft Foods Sverige AB, Upplands Väsby, region Öst*

I dag när medlemmarna erbjuds avtalspension på våra arbetsplatser ser och hör vi att missförståndet att många tror att man är pensionär på riktigt när man diskuterar medlemskapet.

När medlemmarna inser att de fortsättningsvis ska betala full facklig avgift väljer merparten att avsluta sitt medlemskap.

Vi anser att dels är det viktigt för den enskilda men även för organisationen att bibehålla medlemskapet.

**Besvarad**

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att avtalspensionärer likställs med vanlig pensionär i förbundet när det gäller innehåll plus avgift (kostnader).

**Motion nr 43**

**Angående pensionärsmedlemskap för förtida pensionärer**

*Från Livsklubben Cloetta AB, Ljungsbro, region Öst*

Av olika anledningar väljer en del arbetare att gå i förtidspension, detta kan bero på att man har haft ett arbete som slitit ut kroppen, att man fått ett bra erbjudande om förtidspension av sitt företag eller att man efter ett långt arbetsliv helt enkelt vill ta vara på de år man har kvar.

Hos oss ser vi tyvärr en trend att de som väljer att gå i förtidspension också väljer att gå ur facket och det är inte alltid som de kommer ihåg att teckna egna försäkringar. Vi anser därför att även förtidspensionärer från 62 års ålder borde erbjudas pensionärsmedlemskap.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad**

att medlemmar som väljer att gå i pension från 62 års ålder ska bli erbjudna pensionärsmedlemskapet med kollektiv hemförsäkring och olycksfallsförsäkring.

**Motion nr 44**

**Angående delvis avgiftsbefrielse**

*Från Dennis Eriksson, Atria Supply AB Sköllersta, region Mitt*

Sedan regeringen ändrade villkoren för att kunna omfattas av arbetslöshetsförsäkringen, har förbundet infört möjligheten att vara medlem i förbundet, men inte vara med i a-kassan.

Dels har regeringen sedan denna möjlighet infördes, ändrat förutsättningarna, genom förändringar i socialförsäkringssystemet. Samt att de som inte har så många år kvar att arbeta, men arbetar mindre än inträdeskravet i a-kassan, inte kan få delvis avgiftsbefrielse, vilket leder till att de istället säger upp sitt medlemskap.

Detta kan leda till att människor i slutet av sitt yrkesversamma liv, tar med sig en negativ bild av föreningen, en negativ bild som sedan överförs till andra i dessa personers närhet.

Reglerna för delvis avgiftsbefrielse bör ses över, dels så att de stämmer med lagar och regler som ligger till grund för föreningens regler, samt att de som har en kortare tid kvar att arbeta innan pension, som inte uppfyller, eller inte kommer att uppfylla arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen, kan komma att beviljas avgiftsbefrielse.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**att** man ser över regelverket för delvis avgiftsbefrielse, så det stämmer överens med de namn- och regeländringar som genomförts sedan tillkomsten av avgiftsbefrielsen,

**att** regelverket ses över så att de som inte uppfyller kvalificeringen till a-kassan och som inte heller förväntas göra det, innan pensionen ska ha möjlighet att välja bort kostnaden för denna försäkring, om man så önskar.

**Bifall**

**Bifall**

## **Motion nr 45**

### **Angående medlemskap**

*Från Jessica Söderberg, Hilton Foodgroup Sverige AB, Västerås, region Mitt*

Vi har upplevt ett missnöje bland våra medlemmar angående när medlemskapet börjar gälla. En arbetstagare som varit anställd i åtta år utan att vara medlem blev medlem och sedan uppsagd efter en vecka utan saklig grund. Vi blev då som klubb tvungna att hjälpa vår nya medlem.

Medlemmarna tyckte detta var väldigt fult och att personen lurat systemet. Många medlemmar ville gå ur när detta uppdagades. Styrelsen anser att det borde vara en karenstid eller liknande på en månad.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**att** förbundet verkar för att dessa situationer inte ska uppstå,

**att** förbundet inför karenstid i medlemskapet.

**Avslag**

**Avslag**

---

---

## Motion nr 46

---

### Angående visad uppskattning av medlem

---

*Från Livsklubben Findus Sverige AB Bjuv, region Syd*

---

Förbundet har medlemmar där några är medlemmar i bara ett antal år och andra är med i väldigt många år.

---

Företagen har olika ägare och investorer med allt mer slimmade organisationer. Personalen blir mer och mer pressade och på något sätt känns fackföreningen som en trygg bas att stå på.

---

För att visa uppskattning tillbaka från förbundet till medlemmen skulle vi vilja ha någon form av uppskattning för långt och troget medlemskap, antingen vid pensionering eller vid 25 års medlemskap.

---

Förslag på uppskattning skulle kunna vara en avgiftsfri månad, en presentcheck eller annan typ av uppskattning som förbundet finner passande.

---

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram ett lämpligt sätt att visa sina medlemmar uppskattning för långt och troget medlemskap.

---

---

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 och 46

---

*I motion 34 föreslår motionären*

---

att medlemmar som väljer att gå i pension från 62 års ålder ska bli erbjudna pensionärsmedlemskapet med kollektiv hemförsäkring och olycksfallsförsäkring.

---

*I motion 35 föreslår motionären*

---

att en lägre ungdomsavgift införs för dom som inte har en fast inkomst istället för en medlemsavgift.

---

*I motion 36 föreslår motionären*

---

att Livs inrättar ett billigare ungdomsmedlemskap för i Livs nyinträdda medlemmar under 25 år under det första året som medlem,

**att** de två första månaderna som ungdomsmedlem ska vara helt gratis,  
för att sedan fortfarande vara billigare än den lägsta ordinarie medlemsavgiften är idag under det första året som medlem,

**att** den som är ungdomsmedlem har samma fördelar av sitt medlemskap som alla andra medlemmar i förbundet.

*I motion 37 föreslår motionären*

**att** Livs inför ett särskilt ungdomsmedlemskap med lägre avgift än vanligt medlemskap.

*I motion 38 föreslår motionären*

**att** förbundet inför en särskild billigare avgiftsklass för de som är tjänstlediga på grund av studier i minst 6 månader,

**att** förbundet utreder vad som ska ingå i denna billiga avgiftsklass.

*I motion 39 föreslår motionären*

**att** förbundet ska verka för att ta fram en subventionerad avgift för studerande.

*I motion 40 föreslår motionären*

**att** förbundet ska verka för att ta fram en subventionerad avgift för studerande.

**att** man som mammaledig ska betala en lite mindre summa i medlemsavgift,

**att** en summa på 500 kr för de medlemmar som är mammalediga är rimlig för att undvika att tappa flera medlemmar.

*I motion 41 föreslår motionären*

**att** a-kassa och fackföreningsavgiften förändras!

**att** den ska beräknas som procent av lönen, alternativt utöka stegen i avgiftstrappan,

**att** övergången från ett till ett annat förbund ska förenklas,

**att** Livs ska verka för en minimal anställningstid motsvarande det som krävs av a-kassan för att vara a-kassegrundande.



---

---

---

*I motion 42 föreslår motionären*

**att** avtalspensionärer likställs med vanlig pensionär i förbundet när det gäller innehåll plus avgift (kostnader).

---

---

---

*I motion 43 föreslår motionären*

**att** medlemmar som väljer att gå i pension från 62 års ålder ska bli erbjudna pensionärsmedlemskapet med kollektiv hemförsäkring och olycksfallsförsäkring.

---

---

---

*I motion 44 föreslår motionären*

**att** man ser över regelverket för delvis avgiftsbefrielse, så det stämmer överens med de namn- och regeländringar som genomförts sedan tillkomsten av avgiftsbefrielsen,

**att** regelverket ses över så att de som inte uppfyller kvalificeringen till a-kassan och som inte heller förväntas göra det, innan pensionen ska ha möjlighet att välja bort kostnaden för denna försäkring, om man så önskar.

---

---

---

*I motion 45 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för att dessa situationer inte ska uppstå,  
**att** förbundet inför karenstid i medlemskapet.

---

---

---

*I motion 46 föreslår motionären*

**att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram ett lämpligt sätt att visa sina medlemmar uppskattning för långt och troget medlemskap.

---

---

---

Avgiftssystemet och dess konstruktion har alltid varit föremål för diskussion inom förbundet och bland medlemmarna. Utgångspunkten är att medlemmarna ska uppfatta avgiftssystemet som rättvist och enkelt att förstå, även om det inte alltid är lätt att uppnå millimeterrättvisa. Ett avgiftssystem måste också vara tillräckligt attraktivt för att rekrytera nya medlemmar och förhindra överströmning av medlemmar som enbart vill vara med i a-kassan. Vi måste också utgå från att alla vill, kan och ska bidra till sin egen fackförening. Nuvarande avgiftssystem beslutades vid 2001 års kongress och genomfördes vid årsskiftet. Dessförinnan hade förbundet en procentavgift baserat på medlemmens bruttolön, där ar-

betsgivaren skötte inkassering av fackföreningsavgiften. Det fanns flera anledningar till att förbundet beslutade förändra avgiftssystemet och övergick till ett fast avgiftssystem med klassindelning.

Procentavgiftssystemet gjorde att många vid enstaka tillfällen fick betala en allt för hög avgift, exempelvis vid semesterlöneutbetalningar eller vid andra engångsersättningar. Ett procentuttag förutsätter också att arbetsgivaren sköter inkassering av fackföreningsavgiften, ett arbetsgivarberoende förbundet ville komma ifrån. Genom möjligheterna till avgiftsbefrielse vid sjukdom, olika slag av ledigheter med mera erhöll förbundet i genomsnitt endast elva månadsavgifter under ett år av betalande medlemmar. Systemet innebar även att många medlemmar inte betalade någon avgift överhuvudtaget, nära tio procent av medlemskåren var avgiftsbefriade av olika orsaker. Trots detta var förbundet tvunget att betala alla de fasta avgifterna för a-kassan, försäkringar och andra avgifter. Avgiftssystemet och dess konstruktion gick därmed mot en säker död då det blev allt färre medlemmar som fick stå för samtligas kostnad.

Förbundet har idag drygt 26000 betalande medlemmar. Av dessa är cirka 2000 medlemmar under 25 år, drygt 21000 mellan 25-60 år och knappt 3000 över 60 år. Avgiftssystemet består av fyra avgiftsklasser där den lägsta avgiftsklassen för inkomster under 9000 kronor i månaden är 457 kronor. Avgiften motsvarar i praktiken de kostnader förbundet har för försäkringar och avgifter, inklusive a-kassa. Lägsta avgiftsklassen avser i huvudsak deltidsarbetande inom förbundets verksamhetsområden. Ungefär 4 procent av medlemsantalet betalar lägsta avgiften. Merparten av medlemmarna, 67 procent, betalar högsta avgiften 722 kronor för inkomster över 20 200 kronor. I medlemsavgiften ingår förutom förbundsavgift även arbetslöshetsavgift och medlemsavgift till arbetslöshetskassan.

Dagens avgiftssystem möjliggör även delvis avgiftsbefrielse för medlemmar som erhåller hel sjukersättning tillsvidare, som studerar, är avtalspensionär eller dubbelorganiserad, är utesluten eller ännu inte uppfyller villkor för medlemskap i arbetslöshetsförsäkringen eller är utländsk arbetare i utländskt bemanningsföretag. Medlemmar som inte kan komma i åtnjutande av ersättning från arbetslöshetskassan kan därvid beviljas särskild avgiftsbefrielse för denna del. Delvis avgiftsbefrielse avser den del av avgiften som motsvarar kostnad för arbetslöshetsförsäkringen, för närvarande 359 kr/månad och avgiftsklass. Medlemmen har då att



till delvis avgiftsbefrielse där a-kasseavgiften undantas. Övriga föreslagna förändringar i avgiftssystemet hänskjuts till den utredning som förbundsstyrelsen föreslår.

Motion 45 behandlar karenstid innan medlem kan komma i åtnjutande av alla dess fördelar som ett fackligt medlemskap innebär. Ett sådant krav fanns tidigare i förbundets stadgar och avsåg i huvudsak huruvida medlem skulle kunna komma i åtnjutande av konfliktersättning då förbundet gick ut i konflikt, denna bestämmelse finns emellertid kvar men kan efter beslut i förbundsstyrelsen ändå beviljas. Det kan naturligtvis även uppstå situationer då det kan kännas obekvämt att förhandla för en nytillträdd medlem som dessförinnan valt att stå utanför medlemskapet, men som inför en förhandlingssituation väljer att tillträda. Förbundsstyrelsen anser dock inte att detta är skäl för att införa någon särskild karenstid för ett medlemskap utan anser att beslut om huruvida man företräder en medlem eller inte måste tas från fall till fall.

Motion 46 handlar om att förbundet på lämpligt sätt visar medlemmar uppskattning för lång o trogen tjänst. Idag finns möjlighet att ansöka om en guldnål från förbundet då medlem går i pension och har haft förtroendeuppdrag inom förbundet i 20 år varav minst ett på central nivå. Enskilda klubbar har också ibland rutiner för att uppvakta medlemmar som slutar efter lång tid som medlem, här finns ju möjlighet att använda medel från klubbdraget som finns instiftat. Förbundet har idag inte för avsikt att införa regleringar kring hur och när medlemmar ska uppvaktas på olika sätt, utan detta bör hanteras av respektive arbetsplatsklubb/region.

### **Styrelsens förslag**

att en utredning tillsätts som har till uppgift att se över avgiftssystemet i sin helhet och göra en konsekvensanalys av detsamma.

att utredningen ska ske skyndsamt och redovisas till förbundsmötet för beslut under 2014,

att bifalla motion 41 tredje att-satsen och motion 44,

att anse motion 34, 35, 36, 37, 38, 39 40, 41 andra och fjärde att-satsen, samt motion 42 och 43 besvarade,

att avslå motion 41 första att-satsen, samt motion 45 och 46.

---

---

## Medlemsförmåner

---

---

### Motion nr 47

---

---

#### Angående medlemsförmåner

---

---

*Från Thomas Wahlström, Polarbröd Bredbyn AB, region Norr*

---

---

Vid förra kongressen så beslutades det att förbundet fick i uppdrag att se över olika saker som skulle stimulera medlemsvärdet. Det förbundet har gjort är att styra detta till LO medlemsförmåner. Ett så kallat nytt medlemskort där alla förmåner ska vara samlade.

---

---

Bra kan man tycka. Men en medlem som bor i ex. Haparanda har liten nytta av erbjudanden som finns i Lund. Eller en Stockholmare har inte så stor nytta av erbjudande som finns i Göteborg etc. Sedan så ska det ju vara kännbara erbjudanden. 10 % kan man som konsument få på nästan de flesta butiker. Till och med i en matvarubutik. Sedan så har det varit uppe som skrevs tidigare att förbundet fick i uppdrag att se över olika saker som ska kunna stimulera ett mervärde att gå med i vår fackförening. Då var det diskussioner om att se över olika försäkringslösningar t.ex. tandvård eller bil. Kring detta arbete har inget hänt.

---

---

Vad gällande tandvårdförsäkringen så var många regioner med på att detta är en viktig motion. Men då avslogs den och det som beslutades då var att förbundet skulle undersöka kostnader och driva på så att detta drivs politiskt. Men inget har hänt. I förbundets svar då kring att regeringen har förbättrat reglerna kring bidragen för lagning av tandskada gör att det inte blir så dyrt delar inte denna motion.

---

---

3 000 kr är mycket för många. Kanske inte för förbundsstyrelsen men för en bagare som har i bästa fall cirka 16 000kr efter skatt. Allt kostar och det blir aldrig billigare. Alla pengar behövs. Att tänderna inte ingår i den vardagliga hälsovården är beklagligt. Men fram till att detta ändras så vill det till att förbundet tar sitt ansvar och hjälper sina medlemmar med att kunna teckna en mycket bra tandvårdsförsäkring som minst skulle göra kostnaden 70 % billigare.

---

---

### Jag föreslår att kongressen beslutar

- att förbundet ser över så att medlemserbjudanden blir lokalt,
- att förbundet ser över bilförsäkringen skulle kunna ingå som tillval,
- att förbundet inför en tandvårdsförsäkring till våra medlemmar som ska vara ett tillval,
- att förbundet arbetar aktivt med att ta fram medlemsrabatter kopplade till medlemskortet för våra medlemmar.

Besvarad

Besvarad

Avslag

Besvarad

### Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 47

*I motion nr 47 föreslår motionären*

- att förbundet ser över så att medlemserbjudanden blir lokalt,
- att förbundet ser över bil försäkringen skulle kunna ingå som tillval,
- att förbundet inför en tandvårdsförsäkring till våra medlemmar som ska vara ett tillval,
- att förbundet arbetar aktivt med att ta fram medlems rabatter kopplade till medlemskortet för våra medlemmar.

Motionären vill att fler medlemsförmåner inom ramen för LO Mervärde ska bli lokala, vilket i och för sig är fullt möjligt. Men förbundet har inga resurser för att börja förhandla med olika lokala handlare. Det är fullt möjligt att till LO Mervärde föreslå erbjudande från lokala, regionala och nationella butiker.

Förbundet har inte heller egna resurser till att aktivt leta förmåner för att knyta till medlemskortet, men tar givetvis emot tips.

En kollektiv icke obligatorisk bilförsäkring är inte så lätt som det låter. Vid premiesättning skall hänsyn tas till ålder och kön på försäkringstagaren, bilmodell, körsträcka med mera. Och inte minst hur många som skulle teckna en sådan försäkring. Istället har vi tillsammans med Folksam arbetat fram rabatter för de som har många försäkringar.

Motionären föreslår också en kollektiv icke obligatorisk tandvårdsförsäkring. Som motionären så riktigt påpekar är det väldigt dyrt att gå till tandläkaren. Vid samtal med Folksam har förbundsstyrelsen kunnat konstatera att en bra obligatorisk tandvårdsförsäkring skulle bli väldigt







Medlemsbarn ska inte förväxlas med den barngrupplivförsäkring som finns i vårt obligatoriska försäkringspaket. Barngrupplivförsäkringen är till för att om det värsta sker – ett barn dör. Medan Medlemsbarn är en större försäkring.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 48 besvarad.

## **Motion nr 49**

### **Angående Livs medlemsförsäkringar**

*Från Coca-Cola Enterprises Sverige AB, Haninge, region Öst*

I Livs medlemsförsäkringar är det 65 årsdagen som är styrande. Då blir medlemmen pensionärsmedlem och barngrupplivförsäkringen upphör. Med att allt fler jobbar efter 65 årsdagen och att många bildar familj och blir föräldrar senare i livet är det rimligt att barngrupplivförsäkringen gäller även efter 65 årsdagen.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall**

att förbundet verkar och utreder möjligheten att införa barngrupplivförsäkringen i pensionärsmedlemmarnas försäkringspaket.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 49**

*I motion 49 föreslår motionären*

att förbundet verkar och utreder möjligheten att införa barngrupplivförsäkringen i pensionärsmedlemmarnas försäkringspaket.

Motionären menar att många bildar familj och blir föräldrar senare i livet och att även pensionärer kan behöva en barngrupplivförsäkring. Förbundsstyrelsen har inget att invända mot förslaget.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 49.

## Motion nr 50

### Angående omställning vid sjukdom

*Från Thomas Wahlström, Polarbröd Bredbyn AB, region Norr*

Vi blir sjuka och kan inte återgå till arbetet. Då "kastas" vi ut på gatan utan hjälp. Om vi kapar av oss armen så får vi hjälp. Att fixa detta i avtalsförhandling vet vi att det kommer ej att lyckas.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**att** förbundet arbetar aktivt med att införa omställningsförsäkring som ska gälla dem som måste sluta på grund av sjukdom,

**att** förbundet ser över om man skulle kunna införa en frivillig tilläggsförsäkring eller att lägga det på befintliga försäkringar som t.ex. olycksfall.

Bifall

Avslag

## Motion nr 51

### Angående omställningsförsäkring till de som är långtidssjuka

*Från Livsklubben, Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Vi har nu haft omställningsförsäkringen (TSL) ett antal år och vi har lärt oss hur den ska hanteras på bästa sätt. Den har hjälpt många av våra medlemmar att hitta andra jobb/utbildningar vid uppsägningar.

**Men** vi har upptäckt ett problem – när man vid långtidssjukdom blir uppsagd av annat skäl än arbetsbrist. Då kan man inte få hjälp av omställningsförsäkringen.

Det skulle vara till stor hjälp för de som blir uppsagda på grund av sjukdomar/arbets-skador att kunna utnyttja omställningsförsäkringen.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**att** Livs verkar för att reglerna i omställningsförsäkringen ändras så att de som blir uppsagda på grund av sin sjukdom/arbets-skada också innefattas av försäkringen.

Bifall

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 50 och 51

*I motion 50 föreslår motionären*

**att** förbundet arbetar aktivt med att införa omställningsförsäkring som ska gälla även dom som måste sluta på grund av sjukdom,  
**att** förbundet ser över om man skulle kunna införa en frivillig tilläggsförsäkring, eller att lägga det på befintliga försäkringar som t.ex. olycksfall.

*I motion 51 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för att reglerna i omställningsförsäkringen ändras så att de som blir uppsagda på grund av sjukdom/arbetskada också omfattas av försäkringen.

Sedan 2004 omfattas samtliga privatanställda LO-medlemmar av ett omställningsstöd som ger dem rätt till stöd om de varslas om uppsägning. Omställningsavtalet är en kollektivavtalad försäkring som tecknats mellan LO och Svenskt Näringsliv och gäller alla anställda hos de arbetsgivare som tecknat kollektivavtal. Stödet ges till den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Så som avtalet är utformat kan företag och den lokala fackliga organisationen beviljas omställningsstöd endast för tillsvidareanställda arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist enligt definition i LAS och vid anställningens upphörande varit anställd minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år.

Det har under senare tid även diskuterats om en utveckling av omställningsstöd mellan parterna. De diskussioner som förts mellan parterna har varit om även visstidsanställda och de som sagts upp på grund av hälsoskäl ska kunna omfattas av försäkringen, vilket inte är möjligt idag. Skulle omställningsförsäkringen inkludera båda dessa kategorier innebär det en kraftig fördyring av försäkringen. LO har därför valt att i första hand prioritera att de som sägs upp av hälsoskäl ska omfattas av försäkringen.

I avtalsrörelsen 2012 ställde LO-förbunden krav på villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna, däribland omställningsförsäkringen. Förbunden överlät till en gemensamt sammansatt förhandlingsdelegation av förbunden och LO att driva krav om villkorsförändringar. Bland annat

ställdes följande krav i enlighet med ”Gemensamma krav inför Avtal 2012”;

”Omställningsstödet ska omfatta även de som sägs upp på grund av hälsoskäl. De ska också kunna få AGB-ersättning, förutsatt att de uppfyller villkoren för AGB i övrigt.”

Tyvärr fick just detta krav i avtalsrörelsen denna gång stryka på foten på grund av andra villkorsförändringar som genomdrevs i förhandlingarna med framgång. Förbundet, i likhet med övriga LO-förbund, kommer däremot att fortsätta driva kravet så som motionärerna kräver, att omställningsförsäkringen även ska omfatta de som sagts upp på grund av hälsoskäl.

Däremot kan förbundet inte ställa upp på kravet att införa detta som en frivillig tilläggförsäkring så som föreslås i motion 50 andra att-satsen. Omställningsförsäkringen ska vara likartad för hela privata arbetsmarknaden och de centrala parterna ska fortsatt ha ansvar för att utveckla försäkringen, till gagn för båda parter.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 50 första att-satsen och motion 51,  
att avslå motion 50 andra att-satsen.

## **Motion nr 52**

### **Angående Medlems njuta**

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

På grund av en sämre arbetsmarknad så är våra medlemmar tvungna att byta jobb och yrken oftare. Med tanke på dagens värld som allt mer globaliseras så öppnas andra möjligheter till den lilla människan. Dagens datoriserade samhälle och snabba tillväxt ställer andra krav. Äldre och stora industrier antingen flyttas utomlands eller läggs ned. Detta ställer våra medlemmar inför nya val och möjligheter. En möjlighet är att studera för de som inte gjorde rätt val i sina yngre dagar.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att vi ska ha en utvecklingsförsäkring, som ska vara till stöd för en vidareutbildning,

**Avslag**

att medlemmen kan få detta stöd en gång och att detta stöd ska var för böcker eller kursmaterial.

**Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 52**

*I motion 52 föreslår motionären*

att vi skall ha en utvecklingsförsäkring, som skall vara till stöd för en vidare utbildning,

att medlemmen kan få detta stöd en gång och att detta stöd skall var för böcker eller kursmaterial.

Motionären har helt rätt i att dagens arbetsmarknad ställer krav på ökad kompetens inte bara på den egna arbetsplatsen, utan även utanför den samma. Allt större krav ställs på kunskande och att arbetstagarna ska kunna göra sig anställningsbara då man tvingas byta arbetsgivare. Till viss del har omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO kunnat bidra till detta men tyvärr hanterar inte systemet utbildningar av det slag som föreslås i motionen.

Krav på ökad kompetens ställs allt oftare och förbundet har därför i olika sammanhang drivit krav på kompetensutveckling i olika former, inte minst vid avtalsförhandlingar. Att göra detta till en medlemsförsäkring är i dagsläget inte aktuellt. Däremot anser förbundsstyrelsen att det är angeläget att via avtal ställa krav på det som motionären föreslår i samband med kommande avtalsförhandlingar, ställt mot övriga krav.

**Styrelsens förslag**

att avslå motion 52.

## Motion nr 53

### Angående slopa vållandeprövningen för arbetssjukdomar.

*Från Livsklubben Scan AB, Kristianstad, region Syd*

Många medlemmar i vårt förbund drabbas av belastningssjukdomar. Inte nog med att detta många gånger för med sig livslånga lidanden utan dessutom så är det väldigt svårt att få en rimlig ekonomisk ersättning för den här typen av skador. Därför så föreslår vi att kongressen ger i uppdrag till förbundet att verka för:

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att ta bort kravet att bevisa ett vållande för arbetssjukdomar i TFA försäkringen och likställa villkoren med dem som gäller för arbetsplatsolyckor.

**Bifall**

## Motion nr 54

### Angående slopande av vållandeprövning för arbetssjukdomar

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Många av våra medlemmar har och kommer att drabbas av belastningssjukdomar. Detta för ofta med sig livslånga lidanden och långa svåra processer för att förhoppningsvis kunna återgå i arbetet. Dessutom är det väldigt svårt att få en rimlig ekonomisk ersättning på den här typen av skador.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att Livs verkar för att ta bort kravet att bevisa ett vållande för arbetssjukdomar i TFA-försäkringen och att likställa villkoren med dem som gäller för arbetsplatsolyckor.

**Bifall**

## **Förbundsstyrelsen utlåtande över motionerna 53 och 54**

*I motion 53 föreslår motionären*

**att** ta bort kravet att bevisa ett vållande för arbetssjukdomar i TFA försäkringen och likställa villkoren med dem som gäller för arbetsplatsolyckor.

*I motion 54 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för att ta bort kravet att bevisa ett vållande för arbetssjukdomar i TFA försäkringen och likställa villkoren med dem som gäller för arbetsplatsolyckor.

Som motionärerna helt riktigt konstaterar drabbas många av förbundets medlemmar av belastningssjukdomar som kan medföra livslångt lidande. Och som motionärerna också påpekar kan det vara svårt att få ekonomisk kompensation.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas krav och menar att beviskraven måste förändras.

### ***Styrelsens förslag***

**att** bifalla motion 53 och 54.

## **Motion nr 55**

### **Angående villkor i Trygghetsförsäkring vid arbetskada**

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

Från och med den 1:a april 2012 utgår ersättning för förlorad arbetsförtjänst från dag 1, med motivering att om man skadar sig på sitt arbete ska man inte förlora pengar. Undantaget är vid färdolycksfall, dvs. när man är på väg till eller från arbetet. Då utgår ersättning från AGS istället, vilket innebär att man har en karenstid i försäkringen på 14 dagar. Eftersom du är på väg till eller från jobbet är det rimligt att försäkringsskyddet ska vara det samma som om man befunnit sig på sin arbetsplats.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att verka för att ersättning för förlorad arbetsförtjänst ska utgå från dag ett även vid färdolycksfall.

**Bifall**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Motion nr 56**

**Angående villkor i trygghetsförsäkring vid arbetskada**

*Från Livsklubben vid Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Från och med den 1 april 2012 utgår ersättning för förlorad arbetsförtjänst från 1:a dagen med motiveringen att om man skadar sig på sitt arbete ska man inte förlora pengar. Undantaget är vid färdolycksfall dvs. när man är på väg till eller från arbetet. Då utgår ersättning från AGS istället vilket innebär att man har en karens i försäkringen på 14 dagar. Eftersom du är på väg till och från jobbet är det rimligt att försäkringsskyddet ska vara samma som när du är på arbetsplatsen.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att Livs verkar för att ersättning för förlorad arbetsförtjänst ska utgå från dag 1 även vid färdolycksfall.

**Bifall**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 55 och 56**

*I motion 55 föreslår motionären*

att verka för att ersättning för förlorad arbetsförtjänst skall utgå från dag ett även vid färdolycksfall.

*I motion 56 förslår motionären*

att Livs verkar för att ersättning för förlorad arbetsförtjänst skall utgå från dag ett även vid färdolycksfall.

Motionärerna tar upp förhållandet att det är skillnad i ersättning om man skadar sig på jobbet eller är på väg till eller ifrån jobbet.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning.

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

**Styrelsens förslag**

att bifalla motion 55 och 56.

---

---

---

**Motion nr 57**

---

**Angående AGB-försäkringen**

*Från Livsklubben vid Scan AB Skara, region Väst*

Så som det är i dag så uppbär man villkoret i AGB om man har fyllt 40 år samt tjänat in minst 50 månader under en femårsperiod. Så som det sker i samhället idag med så mycket omstruktureringar med följd av antingen flytt av produktion eller total nedläggning så har denna regel försatts ur spel där allt yngre medarbetare blir drabbade.

Vi tycker att detta är en bra försäkring men att den bör omfatta yngre arbetstagare.

---

---

---

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall**

att förbundet arbetar med att sänka kvalifikationsåldern till 30 år.

---

---

---

**Motion nr 58**

---

**Angående våra kollektiva avtalsförsäkringar (AFA)**

*Från Livsklubben Coca Cola Enterprises Sverige AB, Haninge, region Öst*  
Vid avtalsförhandlingar historiskt har vi avstått i vårt löneutrymme för att få ett bättre försäkringsskydd. Vi har i våra avtal ett hyfsat skydd. Men vi vill utveckla detta försäkringsskydd till att omfatta även t.ex. tandvårdsreform, ögonoperationer eller en generösare bedömning av arbetsskador.

Idag betalar arbetsgivaren in dessa premier till försäkringsbolaget AFA. Försäkringsbolaget går idag med en betydande vinst. AFA får enligt riktlinjer inte gå med vinst. Detta överskott betalas då tillbaka till arbetsgivaren. Överskottet menar vi skulle kunna användas till att förbättra försäkringsskyddet.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ge förbundet i uppdrag att se till att pengarna går tillbaka till arbetarna genom ökat försäkringsskydd.

**Bifall**

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 57 och 58**

*I motion 57 föreslår motionären*

att förbundet arbetar med att sänka kvalifikationsåldern till 30 år.

*I motion 58 föreslår motionären*

att ge förbundet i uppdrag att se till att pengarna går tillbaka till arbetarna genom ökat försäkringsskydd.

Våra avtalsförsäkringar kommer till efter förhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv. Som i alla förhandlingar är det ett ”givande och tagande”. Vår ambition är att se till att få de bästa försäkringarna som möjligt medan arbetsgivarnas är att hålla kostnaderna nere.

I motion 58 föreslår motionären att vi ska använda vinsten som försäkringsbolaget AFA gör till bättre försäkringar istället för att betala pengar till arbetsgivarna. En uppfattning vi delar då vi avstått lön för att få avtalsförsäkringarna.

I motion 57 beskriver motionären helt riktigt att allt fler yngre av arbetslöshet vid uppsägningar och vill därför förbättra AGB försäkringen.

Hur ett eventuellt överskott från AFA försäkringarna skall användas är en diskussion som förs inom LO kollektivet i syfte att skapa bättre försäkringar.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning.

**Styrelsens förslag**

att bifalla motion 57 och 58.

---

---

## A-kassan

---

---

### Motion nr 59

---

#### Angående återställning av a-kassan

*Från Livsklubben Arla Foods AB Östersund, region Norr*

Vi vill återställa såväl ersättningsnivån som avgiften till a-kassan till vad det var innan den borgerliga regeringen genomförde sina drastiska försämringar för de arbetslösa. Försämringarna av a-kassan har inneburit ökad orättvisa och klassklyftor i samhället. De har finansierat de borgerligas stora skattesänkningar för de välbeställda.

Men de har också inneburit press på dem som har jobb att dumpa sina löner. Vår uppfattning är att det är viktigt med grundläggande trygghet åt alla. Den högsta ersättningen ska höjas så att alla med en industriarbetarlön ska få ut 80 procent av lönen från a-kassan. Sen ska även avdragsrätten för a-kassan i deklarationen återinföras.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

att Livsmedelsarbetareförbundet ska arbeta för att a-kassans ersättningsnivå återställs till 80 procent av lönen,

**Besvarad**

att skatteavdraget för medlemskap i fack och a-kassa återinförs.

---

---

### Motion nr 60

#### Angående taket i A-kassan

*Från Livsklubben Cloetta AB, Ljungsbro, region Öst*

Enligt a-kassans regler så har man rätt till 80 % av sin lön när man blir arbetslös dock högst 680/dag.

Idag är det bara 1 av 9 arbetslösa som faktiskt får ut 80 % av sin tidigare lön. Livs har valt att lösa detta problem med en inkomstförsäkring, vilket är bra för våra medlemmar men det hjälper ju inte våra kamrater i andra förbund som valt att inte teckna en sådan försäkring.

A-kassan är ju heller inte bara till för de som är arbetslösa utan är också ett skydd mot lönedumpning.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet verkar för att taket i a-kassan höjs så att fler arbetslösa får ut minst 80 % av den lön de hade när de arbetade.

**Bifall**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Motion nr 61**

**Angående karensen för ersättning från a-kassan**

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Vi har aldrig förstått syftet med att man ska bli ”straffad” med karenser för ersättning från a-kassan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

De som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist är det för att företaget rationaliserat eller dragit ner på verksamhet. Är det något man kan hjälpa? NEJ!

Det är inte bra att vi ska ha en sådan bestämmelse kvar!

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att Livs verkar för att karenser för ersättning från a-kassan vid uppsägning på grund av arbetsbrist slopas.

**Avslag**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Motion nr 62**

**Angående gemensam a-kassa inom LO**

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

Idag står varje förbund för sin egen a-kassa och det kan variera kraftigt i avgift mellan förbunden. Anledningen till detta är ju att branscher går upp och ner. Det mest solidariska borde ju vara att vi hjälps åt inom LO. En gemensam avgift för a-kassan inom LO tror jag skulle lösa många problem och skapa en starkare VI-känsla inom LO.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet ska verka för en gemensam a-kassa inom LO.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Motion nr 63

---

### Angående egenavgifter till a-kassan

---

*Från Livsklubben Skånemejerier AB Kristianstad, region Syd*

---

Sedan den borgerliga alliansen tog makten 2006 har det skett stora försämringar i a-kassan. Det har blivit en kraftig höjning av egenavgiften och man får inte heller någon skattereduktion för avgiften. Samtidigt har man sänkt arbetsgivareavgiften som är en del av vårt gemensamma löneutrymme för att bl.a. finansiera a-kassan.

---

Idag är avgiften till Finans och Försäkrings a-kassa 85 kronor medan Musikernas avgift är 444 kronor. Livs avgift är 217 kronor. Dessa skillnader är djupt orättvisa och vi menar att egenavgiften ska vara samma för alla.

---

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

---

att förbundet inom LO och mot regeringen driver frågan om lika egenavgift för alla a-kassor och att den finansieras genom arbetsgivareavgiften.

---

---

## Motion nr 64

---

### Angående egenavgifter till a-kassan

---

*Från Livsklubben Procordia Food AB Eslöv, Region Syd*

---

Sedan den borgerliga alliansen tog makten 2006 har det skett stora försämringar i a-kassan. Det har blivit en kraftig höjning av egenavgiften och man får inte heller någon skattereduktion för avgiften. Samtidigt har man sänkt arbetsgivareavgiften som är en del av vårt gemensamma löneutrymme och som använts för att bl.a. finansiera a-kassan. Dessutom får arbetsgivarna göra skatteavdrag för delar av sin medlemsavgift.

---

Idag är avgiften till de olika a-kassorna olika. Livs avgift är idag 217 kronor. Vid ökad arbetslöshet stiger egenavgiften. Dessa skillnader är djupt orättvisa och vi menar att egenavgiften ska vara lika för alla. När det gäller skattereduktionen för A-kassan anser vi att den ska återinföras.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet inom LO och mot regeringen verkar för lika egenavgift för alla a-kassor,  
att förbundet verkar för att skattereduktion för avgiften återinförs.

**Bifall**

**Bifall**

**Motion nr 65**

**Angående slopande av egenavgifter till a-kassan**

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Den borgerliga regeringen gjorde 2006 en kraftig höjning av egenavgiften till A-kassan samtidigt som man tog bort skattereduktionen för avgiften. Dessutom har man sänkt arbetsgivareavgiften som ju ska finansiera a-kassan.

Man menade att a-kassornas avgifter ska styras av antalet arbetslösa vilket har lett till att de förbund som är värst drabbade av uppsägningar har fått kraftiga avgiftsökningar. Dessutom är det så skevt i hela systemet att har man många som inte får arbete och som blir utförsäkrade så ”gynnar det” avgiften på ett positivt sätt ...

Nä, så här kan det inte fortsätta!

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att Livs driver frågan om lika egenavgift för alla a-kassor och att det finansieras genom arbetsgivareavgiften.

**Bifall**

**Motion nr 66**

**Angående a-kassan**

*Från Jonny Weinitz, Lantmännen Cerealia AB Laholm, region Syd*

Jag anser att Livs inte ska ha försäkringar som täcker inkomstförlust vid arbetslöshet. Vi ska inte ta över det sociala nätverk som finns i Sverige. Det ska vara ett statligt ansvar att alla som är arbetslösa ska kunna leva anständigt utan privat eller fackliga försäkringar.

**Bifall**

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

att arbeta för en bättre a-kassa för alla, utan privat eller fackliga försäkringar.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 59 första att-satsen, 60, 61, 62, 63, 64 första att-satsen, 65 och 66**

*I motion 59 första att-satsen föreslår motionären*

att Livsmedelsarbetareförbundet ska arbeta för att a-kassans ersättningsnivå återställs till 80 procent av lönen.

*I motion 60 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att taket i a-kassan höjs så att fler arbetslösa får ut minst 80 % av den lön de hade när de arbetade.

*I motion 61 föreslår motionären*

att Livs verkar för att karensen för ersättning från a-kassan vid uppsägning på grund av arbetsbrist slopas.

*I motion 62 föreslår motionären*

att förbundet ska verka för en gemensam a-kassa inom LO.

*I motion 63 föreslår motionären*

att förbundet inom LO och mot regeringen driver frågan om lika egenavgift för alla a-kassor och att det finansieras genom arbetsgivaravgiften.

*I motion 64 första att-satsen föreslår motionären*

att förbundet inom LO och mot regeringen verkar för lika egenavgift för alla a-kassor.

*I motion 65 föreslår motionären*

att Livs driver frågan om lika egenavgift för alla a-kassor och att det finansieras genom arbetsgivaravgiften.

*I motion 66 föreslår motionären*

att arbeta för en bättre a-kassa för alla, utan privat eller fackliga försäkringar.

Motionerna beskriver på ett bra sätt den frustration våra medlemmar med all rätt känner över villkoren vid arbetslöshet.

Dagens a-kassa kan inte längre beskrivas som en egentlig omställningsförsäkring utan snarare ett grundskydd i syfte att tvinga människor att ta jobb till vilka låga löner som helst. I syfte att förhindra detta såg Livsmedelsarbetareförbundet sig också tvingade att skaffa en inkomstförsäkring redan 2007.

Förbundsstyrelsen delar kraven på att höja taket så att ersättningsnivån verkligen blir 80 procent. Vi delar också kraven på att egenavgifterna blir lika mellan a-kassorna samt att skattereduktionen återinförs.

Vi tror dock inte att det går att åstadkomma precis alla de förbättringar av a-kassan som behövs inom överskådlig framtid. Den sittande regeringen har ju trots allt minskat statens skatteintäkter allt för mycket. Därför är det nog nödvändigt att i första hand fokusera på att höja taket i försäkringen. Därför kan vi inte instämma i kravet om att ta bort karensen som finns i motion 61.

Motion 62 tar också upp problematiken med de olika egenavgifterna men utmynnar i ett krav om att de olika a-kassorna inom LO ska slås ihop. Den frågan har så sent som 2009 utretts och diskuterats i LOs styrelse utan att enighet kunnat nås. Kort och gott kan man säga att de kassor som har låg arbetslöshet och därmed låga avgifter inte vill få högre avgifter genom att slå ihop kassor. Vår bedömning är att den frågan i alla fall för tillfället är ”död”.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 59 första att-satsen, 60, 63, 64 första att-satsen, samt motion 65 och 66,

att anse motion 62 besvarad,

att avslå motion 61.



---

---

## Arbetsmiljö, rehabilitering och friskvård

---

### Motion nr 67

#### Angående mer resurser till Arbetsmiljöverket

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

I Sverige skedde under år 2011 sextioen arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Dessutom ett antal olyckor där utgången inte blev dödlig men som orsakade stort lidande och långa sjukskrivningstider. Siffrorna för första halvåret 2012 visar på ungefär samma trista utveckling. Varje månad dör ett antal människor på sina arbetsplatser. Det borde ingen människa behöva göra!

Framförallt gäller det att minska antalet olyckor genom ett bra förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete. Men istället för att göra som regeringen Reinfeldt gjorde när de tog över och minskade Arbetsmiljöverkets resurser måste Arbetsmiljöverket få kraftigt utökade resurser. Då kan fler inspektörer anställas, så man får möjlighet att arbeta effektivare med t.ex. arbetsmiljökontroller ute på företagen. Vidare måste mer medel avsättas till forskning för att få fram arbeten som inte medför en negativ inverkan på människor.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad** att Livs via fackligt politiskt samarbete ska verka för att Arbetsmiljöverket får kraftigt utökade resurser för att kunna arbeta effektivare,
- Besvarad** att Livs via fackligt politiskt samarbete ska verka för att mer medel avsätts för forskning inom arbetsmiljöområdet.

#### Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 67

*I motion 67 föreslår motionären*

- att** Livs via fackligt politiskt samarbete ska verka för att Arbetsmiljöverket får kraftigt utökade resurser för att kunna arbeta effektivare.
- att** Livs via fackligt politiskt samarbete ska verka för att mer medel avsätts för forskning inom arbetsmiljöområdet.

Styrelsen delar motionärens beskrivning av den trista utvecklingen på arbetsmiljöområdet både när det gäller effekterna av den borgerliga regeringens minskningar av resurserna till Arbetsmiljöverket och vikten av en forskning värd namnet inom arbetsmiljöområdet. Konsekvenserna av den snabba nedläggningen av Arbetslivsinstitutet och de kraftiga besparingarna på Arbetsmiljöverket är nu tydliga. En av effekterna är ett minskat stöd för våra förtroendevalda skyddsombud. En annan effekt är att färre arbetsmiljöbrott beivras.

Inte bara svensk fackföreningsrörelse, utan även andra organisationer, har uttryckt oro över de nedskärningar som gjorts. Inom EU utvärderas ländernas tillsynsorganisationer och i en rapport från den senaste studien av den svenska tillsynen (2009), redovisas betänkligheter över budgetnedskärningarna.

Med utgångspunkt från en jämförelse mellan åren 2006 och 2010 visas bland annat att antalet inspektörer minskat med 28 procent och antalet assistenter med 48 procent. I rekommendationerna varnar de även för följderna av att inspektörerna riskerar att inte får tillräckligt utrymme för kompetensutveckling. De pekar också på riskerna med nedskärningarna på de administrativa stödresurserna och exemplifierar det med ett distrikt där inspektörerna i genomsnitt endast hade 26 procent av sin tid utanför kontoret. De rekommenderar en ökning av antalet inspektörer och framhåller ILOs rekommendation på en inspektör/10 000 arbetstagare.

I de årliga redovisningarna inom vårt eget förbund av RSO-verksamheten beskriver våra regioner, precis som flera av LO-förbunden, att inspektionen har blivit allt svårare att få ut på arbetsplatserna och svårare att få med i samband med utbildningar. Framställningarna enligt Arbetsmiljölagen 6:6a tar ofta lång tid och det förekommer att man enbart svarar arbetsgivaren och inte den fackliga företrädaren. Det rapporteras också att gamla upparbetade kontakter ofta fungerar bra, men att nya inspektörer inte fungerar bra när det gäller samverkan, varför oro finns inför framtiden. Effekten av inspektionens bristande resurser blir att många arbetsmiljöförbättrande åtgärder, som skyddsombuden skulle behöva stöd för, aldrig blir gjorda. En annan är att oseriösa företagare som utsätter sina anställda för risker, löper mindre risk att beivras. Styrelsen anser att om utslagningen ska minska från arbetslivet och möjligheterna

för ett längre arbetsliv ska öka, är det uppenbart att arbetsmiljöpolitiken måste förändras.

Frågan om forskning och utbildning kring arbetsmiljöfrågor har allt sedan Arbetslivsinstitutets nedläggning drivits av LO. Gemensamt med PTK och Svenskt Näringsliv framförde man i ett brev till regeringen 2007-10-05, att arbetsmiljöforskningen skulle återupprättas. Vid samma tidpunkt beskrev LO, TCO och Saco i ett brev till regeringen vår syn på forskningen om arbetslivets frågor.

När det gäller hanteringen av arbetsskador har forskningen en central betydelse. T.ex. är förutsättningarna för ett godkännande av en arbetsskada många gånger beroende av den forskning som finns om sambandet mellan arbete och sjukdom. Detta gäller även ur ett jämställdhetsperspektiv. I Institutet för miljömedicins rapport (2007) om kemikaliers olika inverkan, på kvinnor och män, konstateras att de flesta tidigare studier var gjorda på män och att resultatet felaktigt antogs gälla även för kvinnor. Detta gällde tidigare också för belastningsskador. Under de senaste årtiondena har det kommit mer forskning som rör kvinnor och arbetsmiljö. Men när de sammanlagda anslagen till forskning om arbetsmiljö minskat har det medfört att det fortfarande görs för få och för små studier om arbetsmiljö utifrån kvinnors villkor.

På 2008 års LO-kongress bifölls en motion om att LO ska verka för mer forskning om kvinnors arbetsmiljö. LO har fört fram detta behov av forskning till bland annat AFA, forskningsrådet FAS och regeringen. Ett antal nya forskningsprojekt om kvinnors arbetsmiljö pågår eller har nyss avslutats, men det behövs flera studier av god kvalitet för att de som bedömer arbetsskador ska ändra sina bedömningskriterier.

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens syn på vikten av att genom fackligt politiskt samarbete driva de i motionen framförda kraven. Och som framgår av förbundsstyrelsens yttrande har många initiativ redan tagits kring de krav som motionären framför. Förbundsstyrelsens uppfattning är att de krav och förslag som motionären föreslår bäst kanaliseras och förverkligas genom ett förbundsgemensamt arbete inom ramen för LO. Förbundsstyrelsen konstaterar även att så redan sker.

### ***Styrelsens förslag***

att anse motion 67 besvarad.

## Motion nr 68

### Angående mer resurser till utredningar av arbetsmiljöbrott

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

Varje år dör c:a sextio arbetare på sina jobb i Sverige. Även om vi i Livs varit förskonade från dödsolyckor läser man ändå om olyckor där arbetare fått betala med sina liv, medan ansvariga chefer kommer undan straff, delvis beroende på att samhället skjuter till för små resurser för utredningar.

I dagens läge är det allt för få arbetsmiljöbrott som leder till att ansvariga för arbetsmiljön fälls i domstol. En av anledningarna är sannolikt att polis och åklagare har för mycket att göra och dessutom kan för lite om svensk arbetsmiljölagstiftning. Resultatet blir att utredningarna hamnar längst ner i högarna på skrivborden. Det får till följd att brott hinner preskriberas eller att ingen fälls för dem.

Det här behöver göras om! För att få fram fler poliser och åklagare som är kunniga på arbetsmiljöbrott måste mer utbildningsresurser sätts in och fler poliser och åklagare som är kunniga i de lagar som rör arbetsmiljön anställas.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**att** Livs via politiska beslut ska verka för att mer resurser avsätts till utbildning av poliser och åklagare i arbetsmiljölagstiftning,

**att** Livs via politiska beslut ska verka för att fler poliser och åklagare med god kännedom om arbetsmiljölagstiftning anställs.

Besvarad

Besvarad

### Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 68

*I motion 68 föreslår motionären*

**att** Livs via politiska beslut ska verka för att mer resurser avsätts till utbildning av poliser och åklagare i arbetsmiljölagstiftning.

**att** Livs via politiska beslut ska verka för att fler poliser och åklagare med god kännedom om arbetsmiljölagstiftning anställs.

Motionärerna pekar på viktiga delar av samhällets tillsyns- och rättsvårdande ansvar. Arbetsmiljöproblemen har idag blivit allt mer komplexa.



inrättade riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål (Rema) utvecklas. Enheten bör knyta till sig specialiserade poliser på arbetsmiljöbrott, på samma sätt som det har inrättats en riksenhet mot korruption på Rikspolisstyrelsen där man knutit till sig åklagare.

I LOs vision för dagens och framtidens arbetsliv ingår noll dödsfall orsakade av arbetet och att där medvetna brott mot lag och föreskrifter förekommer ska dessa kunna identifieras och lagföras betydligt oftare än vad som är fallet i dag.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att förutsättningarna för att tillvarata motionärens intentioner bäst tillvaratas genom ett fortsatt förbundsgemensamt arbete inom ramen för LO.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 68 besvarad.

## **Motion nr 69**

### **Angående hög värme i produktionslokal**

*Från Karolina Jerrelind och Malin Landin, Fazer Bageri AB Eskilstuna, region Öst*

Jag vill att det ska finnas riktlinjer för hög värme i produktionslokal vid utförande av arbete.

Idag finns det inga riktlinjer för hur hög den tillåtna temperaturen får vara i en produktionslokal vid utförande av arbete.

Jag vill att det ska fastställas ett mätvärde för temperaturen.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ett mätvärde fastställs,

att förbundet ska verka för att ett mätvärde fastställs.

**Avslag**

**Avslag**

## Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 69

*I motion 69 föreslår motionären*

**att** ett mätvärde fastställs,

**att** förbundet ska verka för att ett mätvärde fastställs.

Klimatfrågorna är ett av de stora problemområdena inom livsmedelsindustrin. I arbetsmiljöenkäter som genomförts inom förbundet uppgav 36% av de svarande att man har för hög/låg temperatur och 35 % uppgav att man besvärades av drag på arbetsplatsen.

Att arbeta i varma, kalla eller dragiga lokaler skapar stora påfrestningar på kroppen och människan upplever obehag även vid små avvikelser från idealt klimat. Kroppens naturliga svar på hög värme är att arbetstakten sänks för att minska kroppens värmeproduktion. Hög värme sänker även prestation och försämrar koncentration, uppmärksamhet, humör och omdöme på samma sätt som annan stress. Därigenom ökar antalet felhandlingar och olycksfallsrisker, vilket kan medföra risker även för andra. Företagsekonomiska aspekter samverkar alltså med arbetsmiljökraven, och ett bra klimat brukar löna sig genom att produktion och kvalitet kan hållas uppe.

Regler om rumsklimat finns i föreskrifterna om arbetsplatsens utformning, AFS 2009:2. 29–31 §§.

Där ställs krav på ”lämpligt termiskt klimat” men något högsta gradtal är inte angivet, eftersom klimatpåverkan är sammansatt av flera faktorer än lufttemperaturen. Arbetsgivaren är skyldig att se till att klimatet i lokalerna följer reglerna. Kraven gäller både säkerhet och värmekomfort

Upp till ca +30 °C anses påfrestningen på kroppen vara ingen eller måttlig och åtgärder behöver enligt reglerna vidtas endast om temperaturen varaktigt når över detta.

Föreskrifter om arbete i stark värme finns i AFS 1997:2. Det gäller t.ex. rörligt kroppsarbete i industrilokaler med stark värme och/eller hög luftfuktighet.

I föreskrifterna finns dock inga regler som uttryckligen kräver att arbetet avbryts p.g.a. tillfälligt hög temperatur. I extrema fall kan arbetet ändå behöva avbrytas. Skyddsombud kan avbryta arbetet enligt AML 6:7 när han/hon bedömer att det föreligger omedelbar och allvarlig fara för

liv och hälsa. Likaså kan arbetstagare själv avbryta arbete vid omedelbar och allvarlig fara i avvaktan på besked om arbetet skall fortsätta, enligt AML 3:4

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning kring problematiken vad gäller klimatfrågorna men eftersom värmens inverkan på hälsan och arbetsförmågan är sammansatt av flera faktorer, bl.a. lufttemperatur, värmestrålning, fuktighet och arbetets art blir det svårt, för att inte säga omöjligt att definiera ett specifikt gradtal som gräns för när arbete kan eller inte kan utföras.

Lösningen ligger alltså i första hand inte en ytterligare reglering av dessa frågor utan vad vi behöver bli bättre på är att tillämpa redan befintliga lagar och föreskrifter i det dagliga fackliga arbetet, bl.a. genom att kombinera normal facklig förhandlingsverksamhet enligt MBL med AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 69.

## **Motion nr 70**

### **Angående mobbing på arbetsplatserna**

*Från Carl-Gustav Carlsson, Carlströms Kött & Chark AB, Västerås, region Mitt*

Mobbing på arbetsplatserna blir allt vanligare, och som det verkar ställer sig facket vid sidan om och inte vågar ta ställning varken mot de som mobbar, eller hjälper den som blir mobbad. Och märk väl att den fackliga organisationen (metall), driver mobbningen. Därför behöver vi inom Livs dra tydliga riktlinjer hur man går till väga när någon blir mobbad.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att facket ska aldrig ställa sig åt sidan från sina medlemmar,  
att all mobbing är oacceptabelt, varken elektroniskt eller psykologisk mobbing,  
att upprätta en klar och tydlig mobbningsplan, till förmån, så att alla begriper att stoppa, och förhindra mobbing.

**Besvarad  
Bifall**

**Avslag**



## Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 70

*I motion 70 föreslår motionären*

att facket aldrig ställer sig åt sidan från sina medlemmar

att all mobbning är oacceptabelt, varken elektroniskt eller psykologisk mobbing

att upprätta en klar och tydlig mobbningsplan, till förmån, så att alla begriper att stoppa och förhindra mobbing

Förbundsstyrelsen ställer sig tveksam till motionärens bägge påståenden om att mobbing generellt på arbetsplatserna blir allt vanligare och att facket inte medverkar till att lösa problemen i den mån de uppstår. Visserligen har signalerna om att arbetsmiljöproblemen avseende psykosociala frågor ökat och förfrågningarna om möjligheten att få utbildning i arbete med psykosociala frågor blivit fler men att detta skulle ha sin grund specifikt i ökad mobbing har inte framkommit.

Med detta sagt så är mobbing oavsett om den ökat eller inte, där den förekommer, en mycket allvarlig arbetsmiljöfråga. Det ska vara en självklar facklig uppgift att medverka till att försöka lösa problem med mobbing och det är inte acceptabelt att ställa sig vid sidan av som passiv åskådare.

Att arbeta med mobbing betyder inte att man ska leta syndabockar eller ta ställning för den ena eller andra medlemmen. Det är tvärtom viktigt att försöka vara neutral och bygga förtroende för att sedan medverka till att arbetsgivaren tar sitt ansvar och att de stödresurser i form av t.ex. företagshälsovård som finns, kopplas in för att försöka hitta en lösning. Eftersom en lösning även kan innebära en förändring av arbetsförhållande för någon av de inblandade parterna och frågan därmed kan komma att bli föremål för förhandling, är det av yttersta vikt, att både skyddsombudet och den lokala fackliga organisationen redan från början medverkar i hanteringen av konflikten.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att all form mobbing är oacceptabel och ska inte accepteras på en arbetsplats.

Att förbundet som motionären föreslår ska upprätta en central antimobbingsplan är enligt förbundsstyrelsen inte den bästa av åtgärder. Mobbingen är en fråga som bäst hanteras av parterna lokalt på arbetsplatsen och en antimobbingsplan/antimobbingspolicy måste därför både tas

fram och vara förankrad lokalt samt utgå från dom lokala förhållandena och förutsättningarna. Saknas sådan policy/plan bör det snarast möjligt upprättas en sådan. I detta arbete kan man med fördel ta hjälp av skriften ” När någon mobbas på jobbet” Denna skrift som tagits fram av LOs utskott för Miljö och arbetslivsfrågor är avsedd att tjäna som handledning för dom fackliga förtroendemännen när man arbetar med frågor där någon blir mobbad.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 70 andra att-satsen,  
att anse motion 70 första att-satsen besvarad,  
att avslå motion 70 tredje att-satsen.

## **Motion nr 71**

### **Angående rehabilitering och arbetsanpassning**

*Från Livsklubben Arla Foods AB Kvibille, region Väst*

I dag känns det som att vi människor är en slit- och slängvara. Arbetsgivarna vill att vi ska springa fortare och fortare. När vi har sprungit det fortaste som vi kan, finns det risk för att vi blir sjuka av detta.

Vad händer då? Eftersom det finns många som är arbetslösa idag, så är det bara till att anställa någon ny människa som kan springa fort. Så vi människor är en slit- och slängvara som är utbytbar och som kan hamna på sopberget för människor.

Ska vi ha en möjlighet att kunna arbeta fram till pensionen krävs det att vi har friska arbetsplatser och vara friska och arbetsföra. Därför anser vi att det är av vikt att täppa till alla hål som finns i bland annat arbetsmiljölagen angående rehabilitering och även det som gäller arbetsanpassning. Arbetsgivaransvaret måste bli större och inga kryphål ska finnas.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

att lagar och regler skärps i förhållande till arbetsgivarens ansvar angående rehabilitering,  
att lagar och regler skärps i förhållande till arbetsgivarens ansvar angående arbetsanpassning.

**Besvarad**

**Besvarad**

## Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 71

*I motion 71 föreslår motionären*

**att** lagar och regler skärps i förhållande till arbetsgivarens ansvar angående rehabilitering.

**att** lagar och regler skärps i förhållande till arbetsgivarens ansvar angående arbetsanpassning.

Motionen tar upp det grundläggande arbetsmiljöproblemet att många av våra medlemmar har krävande, tidspressade, tunga arbeten och oftare än andra grupper på arbetsmarknaden drabbas av ohälsa. Detta gör, som motionären påpekar, att det blir svårt att orka arbeta fram till pensionen. De slimmade organisationerna medför dessutom att det kan vara svårt att utan anpassning hitta arbetsuppgifter som är lämpliga att återgå till efter sjukdom eller olyckfall.

Syftet med allt arbetsmiljöarbete är i första hand att man inte ska drabbas av ohälsa. Men i de fall olyckan ändå är framme och man drabbats ska man efter sjukdomstiden kunna återgå till arbetslivet och där delta efter sin egen förmåga. Därför bör den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och arbetsplatsens betydelse för återgång i arbete uppmärksammas och prioriteras. Insatser för arbetsanpassning och rehabilitering fungerar både förebyggande för att förhindra arbetsskador och sjukfrånvaro samt rehabiliterande för återgång i arbete.

Arbetsgivaren har en central roll när det gäller anställdas arbetsmiljö och ett rehabiliteringsansvar som är tämligen omfattande. Detta framgår genom regleringar i (AML)Arbetsmiljölagen, (AFL) Lagen om allmän försäkring, och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2001:1) om Systematiskt arbetsmiljöarbete samt (1994:1) om Arbetsanpassning och Rehabilitering. Rehabiliteringsansvaret kan också sägas vara indirekt reglerat genom (LAS) (1982:80) Lagen om anställningsskydd. Detta genom kravet på saklig grund för uppsägning av en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och i enlighet med den praxis som utvecklats genom Arbetsdomstolens avgöranden. Förbundsstyrelsen vill här särskilt peka på domen AD 1999:10 som gäller en av våra egna arbetsplatser. Domen tar upp arbetsgivarens skyldighet att utreda förekomsten av andra ar-

betsuppgifter samt att genom aktiva åtgärder anpassa arbetsuppgifterna i verksamheten. Domen lägger även fast att arbetsgivaren till viss del kan åläggas att genom att sammanföra arbetsuppgifter organisera om sin verksamhet för att möjliggöra en återgång i arbetet.

Den lokala fackliga organisationen har ett särskilt ansvar för att bevaka att arbetsgivaren bedriver en lokal rehabiliterings och anpassnings verksamhet värd namnet. För att minska arbetsgivarens möjligheter att kringgå eller utnyttja eventuella kryphål i regelverket måste vi själva bli bättre på att använda oss av regelverket. Det är därför viktigt att de förtroendevalda direkt och på ett tidigt stadium deltar i detta arbete. Detta kan ske genom att t.ex. kartlägga samtliga arbeten som finns på arbetsplatsen och därefter tillsammans med den anställde analysera vilka av dessa den anställde kan klara av med eller utan anpassningsåtgärder.

Det kan konstateras att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras i ett antal regelverk. Regelverket kan tyckas vara omfattande och verksamheten ordentligt reglerad, men vid en närmare granskning visar det sig att sanktionsmöjligheterna är tämligen ringa. En förändring behöver därför komma till stånd.

Styrelsen delar motionärernas uppfattning i dessa frågor och förbundet har därför länge drivit frågorna både i avtalsdiskussioner med Livsmedelsföretagen samt via LO med Svenskt Näringsliv. I dessa diskussioner har LO framhållit att man ser det som angeläget att både den medicinska och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen förstärks. I avtalsrörelsen 2007 tillfördes Livsmedelsavtalets bilaga B skrivningar om rehabilitering och företagshälsovård. Inför avtalsrörelsen 2011-2012 lade LO på uppdrag av förbunden, fram förslag på ett rehabiliteringsavtal som skulle ange ett regelverk för arbetsplatsanknuten arbetsanpassning och rehabilitering. Samtidigt lade LO ett förslag om att det befintliga omställningsstödet vid arbetsbrist skulle utökas till att även omfatta personer som riskerar eller sägs upp av hälsoskäl. LO nådde inte ända fram i avtalsförhandlingarna men parterna har tillsatt en arbetsgrupp för vidare arbete med frågan. LO har även drivit att tillämpliga föreskrifter ska vara straffsanktionerade och att det finns behov av att få tillbaka anpassningsgrupperna på arbetsplatserna för att samtidigt därigenom stärka den lokala skyddsorganisationen. Även i den pågående socialförsäkringsutredningen, som ska

---

---

avlämna sina förslag 2013, driver LO frågor kring den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och återgång till arbetet.

---

---

**Styrelsens förslag**

---

---

att anse motion 71 besvarad.

---

---

**Motion nr 72**

---

---

**Angående friskvård**

---

---

*Från Livsklubben vid Arla Foods AB Kvibille, region Väst*

---

---

---

---

---

Alla människors lika värde är något som kommer fram i de flesta sammanhang idag. Men så är det inte inom alla områden. Inte när det gäller friskvård. Vem är det som äger definitionen på det? Det som är friskvård för dig är kanske inte friskvård för mig. Får du friskvård och inte jag så är vi ju inte lika mycket värda. Friskvård kan vara så väldigt mycket. Ofta har det med idrott att göra men inte heller alla idrotter ryms inom friskvårdsbidraget.

---

---

Vilka har bestämt att det bara ska vara idrottsämnen som ingår i friskvårdsbidraget? Varför ingår där till exempel inte massage eller fotvård? Därför tror vi på en breddning av definitionen på vad som är friskvård och vad som ingår i detta.

---

---

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

---

---

**Avslag** att förbundet ska verka för att definitionen på vad som är friskvård breddas,  
**Avslag** att förbundet ska verka för att utbudet av friskvård breddas.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 72

*I motion 72 föreslår motionären*

att förbundet ska verka för att definitionen på vad som är friskvård breddas.  
att förbundet ska verka för att utbudet av friskvård breddas.

Att alla ska kunna arbeta fram till ålderspensionen med bibehållen fysisk och psykisk hälsa är en självklar målsättning för Livsmedelsarbetareförbundets arbetsmiljöarbete.

Ett inom Livsmedelsbranschen i huvudsak oprövat verktyg i detta sammanhang är användandet av friskvård. Det är väl känt att arbetstagare som mår bra arbetar bra och om företagen menar allvar med att man vill vara den attraktiva arbetsplatsen så är arbetstagarnas trivsel och hälsa en viktig del i detta. Regelbunden friskvård stärker även arbetstagarnas möjlighet att svara upp mot de krav som arbetslivet ställer. Allt tyder även på att en ökad satsning på arbetstagarnas hälsa och trivsel ger god återbärning i form av minskad sjukfrånvaro och ökad livskvalitet. Att få tillgång till friskvård är därför en viktig fråga för de anställda.

Förbundsstyrelsen delar däremot inte motionärens synsätt att tillgången till friskvård ska ses utifrån begreppet alla människors lika värde. Begreppets innebörd speglar en djup och grundläggande människosyn och får enligt förbundsstyrelsens uppfattning inte reduceras till en fråga om (avdrags)regler i skattesystemet. Att erhålla skattebefriad friskvård är inte en rättighet som om den inte erbjuds kan anses reducera värdet som människa.

Vad som ska anses vara skattebefriad friskvård fastställs av Skatteverket.

Om arbetsgivaren erbjuder friskvård, ensidigt eller via avtal, ska erbjudandet för att vara skattebefriat omfatta alla anställda och vara av enklare slag.

Vad som räknas till motionsaktiviteter och andra aktiviteter av enklare slag som är skattebefriade framgår av information på skatteverkets hemsida. Bland ett i övrigt relativt omfattande antal exempel på aktiviteter som kan godkännas som skattebefriade finns även de av motionsaktiviteterna efterlysta områdena massage och enklare form av fotvård eller fotmassage uppräknade.

Enligt förbundsstyrelsens uppfattning är det inte definitionen på vad som ska betraktas som skattebefriad friskvård, utan snarare arbetsgivar-  
nas ovilja att erbjuda friskvård som utgör det huvudsakliga problemet.

Vilken friskvård som är lämplig inom respektive företag utgår från verksamhetens art samt de personliga förutsättningarna för varje arbets-  
tagare och är därmed en ytterst lämplig fråga att driva för den lokala  
fackliga organisationen.

När det gäller själva utbudet av friskvård på marknaden är det viktigt  
att den motsvaras av den efterfrågan som uppstår utifrån lokala krav och  
överenskommelser och lämpar sig inte särskilt väl för en förbundsöver-  
gripande hantering.

***Styrelsens förslag***

**att avslå motion 72.**





## **Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 73 och 74**

*I motion 73 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att ta bort karensdag vid sjukdom för livsmedelsarbetare.

*I motion 74 föreslår motionären*

att Livs verkar för att avskaffa karensdagen.

Att av ekonomiska skäl tvingas till sjuknärvaro är en arbetsmiljöfråga såväl som en klassfråga. Karensdagen i sjukförsäkringen är orättvis och ökar ojämlikheten i samhället.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att karensdagen vid sjukdom ska bort. Dock bör detta gälla alla, varför lagstiftning i frågan är att föredra.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 74,

att anse motion 73 besvarad.

## **Motion nr 75**

### **Angående återställning av sjukförsäkringarna**

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

Ja, var ska vi börja? De försämringar som genomförts av den borgerliga regeringen när det gäller våra sjukförsäkringsregler saknar egentligen motstycke! Hur många människor har råkat fruktansvärt illa ut i de nya reglerna. EN MÄNNISKOSYN SOM MAN KNAPPT TRODDE SKULLE KUNNA FINNAS I ETT MODERNT SAMHÄLLE HAR GÅNG PÅ GÅNG UPPENBARAT SIG!

Vi har sett hur de som redan är nerslagna har blivit ytterligare nertryckta i marken. Politikerna har stått och gapat och sen när de sett verkningarna av systemet de själv beslutat om så har de lagt skulden på försäkringskassan trots att direktiven som utgått till dem har de själv arbetat fram!

Vi som jobbar fackligt har sett verkningarna i praktiken genom våra rehabfall där man är fullständigt utlämnad till vilken försäkringskassehandläggare man har.

Den ständiga tanken att kunna bli utförsäkrad för dessa människor gör att man förutom sina fysiska problem ofta även får brottas med psykiska!

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** Livs verkar för ett återställande till sjukförsäkringssystemet som gällde innan borgarna försämrade det.

**Besvarad**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 75**

*I motion 75 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för ett återställande till sjukförsäkringssystemet som gällde innan borgarna försämrade den.

Förbundsstyrelsen delar motionärens frustration över det nuvarande sjukförsäkringssystemet som drabbar våra medlemmar hårt. Men de regler som gällde innan den borgerliga alliansregeringen tillträdde var inte heller perfekta.

Vi kan notera att riksdagen, på initiativ från Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet, har beslutat att den stelbenta prövningen mot en, i det närmaste, fiktiv arbetsmarknad efter 180 dagars sjukskrivning ska förändras, för att åtminstone komma tillrätta med de mest akuta problemen. Regeringen obstruerar mot detta genom att föreslå en utredning i frågan istället för att genomföra riksdagens beställning. Regeringens agerande är helt oacceptabelt.

En modern sjukförsäkring måste vara förutsägbar och rättssäker. Alla kan bli sjuka och försäkringen måste utformas så att alla kan känna en trygghet i att få samhällets stöd i den situationen. Den exakta utformningen kanske kan överlåtas till de som är politiskt tillsatta. Dock är det en viktig fråga för förbundet att bevaka.







## Kollektivavtalsfrågor

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 78

#### Angående ledig dag vid 50 år

*Från Livsklubben Melkers Chark AB, Falun, region Mitt*

Enligt kollektiv avtalet punkt 5,6 betald ledighet får den som fyller 50 år permission en dag. Vi vill att även de som fyller på helgen ska ha rätt till denna extra ledighet.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att ge alla som fyller 50 år permission denna dag trots att den infaller på en lördag eller söndag. Man får välja om man vill vara ledig fredag före eller måndag efter att man fyllt 50 år.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 79

#### Angående nära anhörigs död

*Från Livsklubben Melkers Chark AB, Falun, region Mitt*

Enligt kollektiv avtalet 5,6 ang. nära anhörigs död vill vi införa en permissionsdag då även hunden och katten idag är en familjemedlem i våra familjer. Då borde de ses som en nära anhörig.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att ge permission då ens husdjur avlider/ska avlivas då hunden och katten blivit en familjemedlem i många familjer då en dag som denna ger stor sorg. Arbetet är då inte en plats att vara på.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Motion nr 80

---

### Angående paragrafen 5.6 i livsmedelsavtalet: Permission

---

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

---

Vid nära anhörigs svåra sjukdomsfall, dödsfall och begravning finns enligt paragraf 5:6 i livsmedelsavtalet möjlighet till permission (ledighet med bibehållen lön). Det finns även en skrivning ang. vem som omfattas av begreppet nära anhörig. I denna skrivning finns vissa brister, som gör att det finns risk att vissa nära anhörigas svåra tillstånd, inte berättigar till permission.

---

Det är en vanlig företeelse i Sverige idag att man lever i familjeförhållanden som innebär att man lever med barn som man inte är biologisk förälder till, men som man lever i familjeförhållande med, och som är skrivna på samma adress. Dessa brister vill vi korrigera genom en förändring i skrivningen.

---

### Vi föreslår att kongressen beslutar

#### Besvarad

att verka för i avtalet att även svärson, svärdotter, barnbarn och make/maka/registrerad partner/sammanboendes barn omfattas i punkten, där det klargörs vilka som räknas som nära anhöriga.

Med svärson/svärdotter avses i detta fall, person sammanboende med biologiskt barn, make/makas barn, registrerad partners barn eller sammanboendes barn.

Med barnbarn avses i detta fall biologiska såväl som make/maka/registrerad partner/sammanboendes barnbarn.

---

---

## Motion nr 82

---

### Angående helgtillägget (ob2)

---

*Från Susanne Thieme, Fazer Bageri AB, Lidköping, region Väst*

---

Önskar att helgtillägget (ob2) förlängs till måndag morgon kl.06.00 samt 36 timmars nattarbete per vecka.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

att man förlänger helgtillägget till måndag morgon 06.00,  
att man inför 36 timmars nattarbete per vecka.

**Besvarad**  
**Besvarad**

**Motion nr 87**

**Angående extra semesterdag vid 40 år fyllda**

*Från Livsklubben Melkers Chark AB, Falun, region Mitt*

I landstinget dalarna har man infört detta, så varför skulle vi inte kunna få det. Dagens Industrijobb är väldigt tungt och arbetsmiljön är tuff med alla förslitningar. Efter många år i tjänst behövs en extra dag för att vila upp sig och hämta nya krafter.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ge arbetstagaren vid 40 år fyllda en extra semesterdag/år.

**Besvarad**

**Motion nr 88**

**Angående våra heliga helgdagar**

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

Människan är från början inte anpassad att arbeta och vara aktiv 24 timmar om dygnet. Därför strävade vi en gång om att arbeta 8 timmar om dagen och 5 dagar i veckan. Vi ska inte ge bort något som andra kämpat för, vilket redan är på väg att hända. Vi säger att våra familjer är viktiga och att vi ska värna oss om dem men vi gör precis tvärtom. Vi kan inte ens fira en afton tillsammans med dem.

I dagens samhälle när allting effektiviseras och vi jobbar alltmer på alla dagar året om. Vi har knappt kvar något av våra helgdagar. Aftnar såsom påsk, pingst, jul, nyårs och midsommar afton borde anses som ledighet med helg lön. Som arbetare anser jag också att 1 maj ska vara en arbetsbefriad arbetsdag.



**Besvarad**  
**Besvarad**

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att nyår, påsk pingst, 1 maj, midsommar och julafton ska vara helgdagar,  
att helglön utbetalas för dessa dagar.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 78, 79, 80, 82, 87  
och 88**

*I motion 78 föreslår motionären*

att ge alla som fyller 50 år permission denna dag trots att den infaller på  
en lördag eller söndag. Man får välja om man vill vara ledig fredag  
före eller måndag efter att man fyllt 50 år.

*I motion 79 föreslår motionären*

att ge permission då ens husdjur avlider/ska avlivas då hunden och katten  
blivit en familjemedlem i många familjer då en dag som denna ger stor  
sorg. Arbetet är då inte en plats att vara på.

*I motion 80 föreslår motionären*

att verka för i avtalet att även svärson, svärdotter, barnbarn och make/  
maka/registrerad partner/sammanboendes barn omfattas i punkten  
där de klargörs vilka som räknas som nära anhörig. Med barnbarn  
avses i detta fall biologiska såväl som make/maka/ registrerad partner/  
sammanboendes barnbarn.

*I motion 82 föreslår motionären*

att man förlänger helgtillägget till måndag morgon 06.00  
att man inför 36 timmars nattarbete per vecka.

*I motion 87 föreslår motionären*

att ge arbetstagaren vid fyllda 40 år en extra semesterdag/år.

*I motion 88 föreslår motionären*

att nyår, påsk, pingst, 1 maj, midsommar och julafton ska vara helgdagar  
att helglön utbetalas för dessa dagar.

Motionerna 78, 79, 80, 82, 87 och 88 behandlar rena avtalsfrågor. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att avtalsfrågor inte ska behandlas av kongressen. Övergripande avtalskrav ska behandlas av förbundsmötet i samband med att avtalsfrågan behandlas. I de fall avtalskravet inte är övergripande utan kan hänföras till någon av Riksavtalen, ska det hänskjutas till respektive förhandlingsdelegation och där ställas mot övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället.

### **Styrelsens förslag**

att anse motionerna 78, 79, 80, 82, 87 och 88 besvarade.

### **Motion nr 83**

#### **Angående fördelningen av löneutrymmet inom LO**

*Från Livsklubben vid Hilton Foodgroup Sverige AB, Västerås, region Mitt*  
Vi anser att LOs viktigaste uppgift är att påverka fördelningen av löneutrymmet.

Detta kan endast uppnås genom att samordna förbunden i kommande avtalsrörelser.

Om alla är ense kommer inga kompensationskrav att ställas.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

att ge den nya förbundsstyrelsen i uppdrag att med all sin kraft arbetar för att förändra lönerelationerna mellan avtalsområdena på så sätt att några får mer i procent än andra, och att de andra avstår från att begära kompensation.

**Bifall**

---

---

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 83

*I motion 83 föreslår motionären*

**att** ge den nya förbundsstyrelsen i uppdrag att med all sin kraft arbetar för att förändra lönerelationerna mellan avtalsområdena på så sätt att några får mer i procent än andra, och att de andra avstår från att begära kompensation.

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionärens krav på att lägre avlönade avtalsområden ska erhålla en högre procentsats utan kompensationskrav från andra.

Samordnade förhandlingar är en förutsättning så att lönerelationerna på sikt förändras genom minskad lönespridning så att lägre avlönade avtalsområden inte halkar efter. Genom samordning mellan förbunden inom LO kan förbunden tillsammans driva krav på löneökningar med en fördelning som präglas av våra gemensamma och långsiktiga lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

Ett sätt är att uppnå detta mål är att i högre grad använda sig av krontalspåslag istället för procentpåslag. Genom att lägre avlönade områden erhåller ett krontalspåslag erhåller dessa även en högre procentsats vilket på sikt förändrar lönerelationerna. Inget förbund ska tvingas till villkorsförsämringar för att uppnå rätt löneökningar. Detta har inte alltid varit en självklarhet inom LO-kollektivet, men har i senaste avtalsrörelsen framställts såsom ett gemensamt krav. Förbundet kommer även framledes att ställa sig positivt till samordnade förhandlingar som leder till våra långsiktiga lönepolitiska mål.

### ***Styrelsens förslag***

**att** bifalla motion 83.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Motion nr 85

### Angående introduktion av personal från bemanningsföretag

*Från Daniel Nilsson, Lagerberg i Norjeby AB, Sölvesborg, region Syd*  
Allt fler företag anlitar bemanningsföretag. Introduktionen av dessa kan ibland vara bristfällig. Idag efterlevs inte säkerhetsintroduktionen lika bra gällande bemanningspersonalen som för egna nyanställda. Exempel så jobbar dessa många gånger för sig själva antingen på egen avdelning, kvällar, nätter eller helger.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att förbundet verkar för att all introduktion av bemanningspersonal likväl som egen anställd personal ska omfattas av samma introduktionsregler dvs. enligt Bilaga B i kollektivavtalet.

**Besvarad**

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 85

*I motion 85 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att all introduktion av bemanningspersonal likväl som egen anställd personal ska omfattas av samma introduktionsregler d v s enligt bilaga B i kollektivavtalet.

För den som arbetar på ett bemanningsföretag regleras de villkor man har som bemanningsanställd genom två avtal. När man är uthyrd på ett kundföretag utgår ersättningar enligt de avtal som gäller på kundföretaget, exempelvis genom något Livsmedelsavtal.

Allmänna villkor såsom introduktion regleras i Avtal för Bemanningsföretag. Avtalet är gemensamt för LOs fjorton förbund. Vad det gäller introduktion finns en särskild partsöverenskommelse. Enligt överenskommelsen har nyanställda rätt att på betald tid under en timme delta i facklig introduktion som hålls av den fackliga organisationen

### Styrelsens förslag

att anse motion 85 besvarad.

---

---

## Motion nr 86

---

### Angående krav på läkarintyg

---

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

---

I dagens sjukvård ställer försäkringskassan stora krav på ett läkarintyg för att betala ut sjukersättning. Detta har lett till att läkarna blivit restriktiva med att skriva förstadagsintyg.

---

När vi fick in bilaga B (arbetsmiljö) i avtalet anser vi att den innefattar allt vad gäller arbetsmiljö, rehabilitering och företagshälsovård. Företagshälsovården ska stå för ett långsiktigt, framgångsrikt och förebyggande arbetsmiljöarbete.

---

Vi anser att skrivningen i § 5.4, sista stycket ska ingå som en naturlig del i företagshälsovårdens arbete. Alltså att om arbetsgivaren ska kräva läkarintyg ska det ske I STÖRSTA MÖJLIGASTE MÅN under företagshälsovårdens försorg.

---

### Vi föreslår att kongressen beslutar

#### Avslag

att skrivningen i avtalets § 5.4 sista stycket ska kopplas till bilaga B och att man ska hänvisas i första hand till företagshälsovården.

---

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 86

---

*I motion 86 föreslår motionären*

---

att skrivningen i avtalets § 5.4 sista stycket ska kopplas till bilaga B och att man ska hänvisa i första hand till företagshälsovården.

---

I Livsmedelsavtalets punkt 5.4 regleras frånvaro på grund av sjukdom. I sista stycket står ”Om det finns skäl, kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren visar upp intyg från läkare som anvisas av arbetsgivaren. I sådant fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget”.

---

Skrivningen innebär en möjlighet för arbetsgivaren att i individuella fall begära läkarintyg från första dagen, men det behöver inte innebära att grunden för frånvaron finns i faktorer som går att hänföra till arbetsplatsen eller att arbetstagaren är i behov av rehabilitering.

---

Bilaga B syftar till att få det lokala arbetsmiljöarbetet att fungera och

att tidiga åtgärder sätts in vad det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Bilagan föreskriver inte att det måste finnas företagshälsovård.

Arbetsmiljölagen definierar företagshälsovård på följande sätt ”Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa”.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att företagshälsovården ska arbeta strategiskt med förebyggande arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande åtgärder.

Om företagshälsovården åläggs en sjukskrivande roll, som motionärerna föreslår, är det tvärtemot det förebyggande arbete som företagshälsovården ska bedriva.

Det är istället företagshälsovårdens uppgift att medverka till en god arbetsmiljö i ett så tidigt stadium så att sjukfrånvaro inte uppstår.

### ***Styrelsens förslag***

att avslå motion 86.

---

---

## Arbetstider

---

### Motion nr 89

#### Angående införande av kortare arbetstid

*Från Livsklubben vid KLS Ugglarps AB, Kalmar, region Syd*

1919 infördes åtta timmars arbetsdag i Sverige. 52 år senare, 1971, infördes 40 timmars arbetsvecka. 2013 är det alltså mer än 42 år sedan vi senast lagstodgade om en kortare arbetsvecka. Med tanke på den kraftigt ökade produktiviteten som skapats med ny teknologi och slimmade organisationer borde de anställda få en ökad del av företagets vinster i en arbetstidsförkortning.

Reallönerna har sedan 1985 (löneökning minus inflation) stigit med 43 % medan motsvarande ökning av BNP är 70 % samtidigt som löneandelen av företagets vinster sjunkit. När löneandelen minskar ökar vinsternas andel i företagen, utdelningarna och värdet på stockholmsbörsen har gett stora förmögenheter till en liten grupp i samhället.

En generell arbetstidsförkortning är alltså en fråga om jämställdhet, där målet är möjlighet till rättvisare fördelning av såväl lönearbete som hushållsarbete och ger föräldrar chans till mer tid med sina barn.

En arbetstidsförkortning minskar sannolikt på stressen i tillvaron och ger mer tid över till sådant som social samvaro, kultur och fritidsintressen. Det ger rimligen positiva effekter på människors upplevda livskvalitet.

Visserligen är detta en fråga av politisk karaktär, där beslutet fattas av Sveriges riksdag men det finns inget som hindrar att Livs arbetar för att införa sex timmar arbetsdag eller 30 timmars arbetsvecka genom opinionsbildning och påtryckningar på de politiska partierna.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

#### Besvarad

att utöva politisk påtryckning mot riksdagspartierna, gällande införande av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

## Motion nr 90

### Angående kortare arbetstid

*Från Livsklubben Arla Foods AB Östersund, region Norr*

Tyskland och Frankrike har genom sina olika varianter av 35-timmarsveckan blivit symboler för extremt snabb och omfattande förkortning av veckoarbetstiden. Att vi i Sverige fortfarande på 2000-talet och i all framtid ska ha 40-timmars vecka kan inte vara realistiskt. Samhällets effektivisering med datorer och maskiner, ett minskat faktiskt behov av prylar och att arbetslösheten är hög. Och det därmed är realistiskt att dela mer på jobben.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att Livs ska driva frågan om kortare arbetstid,

att utgå från 35-timmars arbetsvecka för att på sikt sträva mot 30-timmars arbetsvecka.

Besvarad

Besvarad

## Motion nr 91

### Angående sextimmars arbetsdag

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

Som det är idag så ligger en normal arbetsdag på åtta timmar vilket bör sänkas med två timmar med tanke på den höga arbetslöshet som råder på arbetsmarknaden. Tvärtom vad Reinfeldt vill så kommer vi att få ett bättre och tryggare samhälle där vuxna blir förebilder för våra barn om fler får jobb. Eftersom det inte går att trola fram fler arbetstillfällen i vårt avlånga land så är detta en bra och enkel lösning som fungerar på de flesta arbetsplatser.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att sänka arbetsdagen till sex timmar,

att arbetsgivaren och arbetstagaren ska stå för vars en timme förlorad betalning,

att Sverige blir ett föregångsland i Europa.

Avslag

Avslag

Besvarad



---

---

## Motion nr 92

### Angående veckoarbetstiden

*Från Livsklubben Skånemejerier AB Kristianstad, region Syd*

Mellan åren 1957–1971 förkortades veckoarbetstiden från 48 till 40 timmar. Den tekniska utvecklingen har fortsatt. Industriproduktionen är idag runt 75 % större än 1971. Obekvämt arbetstid och underbemannning tilltar på våra arbetsplatser. Trots detta har normalarbetsveckan inte förkortats i Sverige.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag** att ställa sig bakom kravet på lagstiftade 32-timmars arbetsvecka med bibehållen lön,

**Avslag** att finansieringen sker med en växling av besparingen p.g.a. minskad arbetslöshet och lägre sjukfrånvaro.

---

---

## Motion nr 93

### Angående förändring av arbetstidslagen

*Från Gullvi Johansson, Arla Foods AB Kvibille, region Väst*

Allt fler arbetsgivare använder sig utav schemaändringar för att möta produktionsförändringarna i företagen. Arbetstidslagen säger att arbetsgivarna kan göra detta med 14 dagars varsel. Arbetstagarna upplever detta som en stressfaktor. De har inte möjlighet att planera sin sociala tid med familj, studier eller annan verksamhet som vi alla sysslar med. Det är viktigt att tänka på hur dessa schemaväxlingar påverkar vår hälsa i förlängningen.

Därför behöver det göras ändringar i arbetstidslagen som gynnar arbetstagarna och gör deras tid på arbetsplatserna tryggare ur ett planeringsperspektiv. Bättre framförhållning med schemalaggingen.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad** att verka för att förändringar görs i arbetstidslagen för att motverka arbetsgivarnas utnyttjande av lagen.



alltså en fråga om hur produktivitetsökningen fördelas. Men valet mellan kortare arbetstid och ökade materiella resurser är nästan ett omöjligt val. Vi vill ha bägge delarna. Ser man förhållandet över en längre tid, kan man konstatera att den materiella standarden ökat och arbetstiden blivit kortare.

Det ligger en motsättning i fråga om arbetstiden, vi vill jobba mycket för att ha råd med vår materiella välfärd, samtidigt som vi vill vara lediga för vårt psykiska och fysiska välbefinnande. Men en arbetstidsförkortning måste alltid betalas på något sätt. En förkortning av arbetstiden, med exempelvis två timmar i veckan motsvarar fem procent av det reala löneökningstrycket.

Kongressen 2005 och 2009 lade fast den arbetstidspolitik som förbundet skulle verka för, vilket är att det långsiktiga målet ligger fast att förkorta arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka för alla anställda. Idag har vi i kollektivavtalet reglerat en arbetstidsförkortning så kallad arbetstidskonto vilket innebär att den enskilde själv kan disponera att ta ut ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning. Under 2012 genomfördes en enkätundersökning hur våra medlemmar valde från de tre alternativen. Enkätsvaren visade att medlemmarna tar ut mer som en förkortning av arbetstiden samt att i större omfattning avsätter till den framtida pensionen. Möjligheten till att förkorta sin arbetstid under ett kalenderår är idag 47,5 timmar.

Förbundsstyrelsen är av den uppfattningen att påverka detta politiskt inte är den bästa vägen för att lösa arbetstidsfrågorna gällande arbetstidsförkortning eller övriga arbetstidsfrågor utan det måste ske via förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden och reglera arbetstidsproblematiken via avtal.

### ***Styrelsens förslag***

**att** anse motion 89, 90, 91 tredje att-satsen, samt motion 93 besvarade,  
**att** avslå motion 91 första och andra att-satserna, samt motion 92.



---

---

## Motion nr 94

### Angående osäkra anställningsvillkor

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

I dagens Sverige kan företag säga upp sin egen personal för att istället hyra in personal via ett bemanningsföretag. Man kan också säga upp sin egen personal och behålla den befintliga personalen från bemanningsföretaget. Det här är inte acceptabelt. Det medför otrygga anställningar och leder till stora problem för fackets trovärdighet.

Varför ska man vara medlem i facket, när anställningsskyddet är så urvattnat att arbetsgivarna kan ta in bemanningsföretag och på så vis låta inhyrda få stanna kvar, medan den egna fast anställda personalen sägs upp?

Det naturliga borde vara att skyddet mot uppsägningar av fast anställd personal ökas så länge som det finns inhyrd personal inom företaget.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

att skyddet mot uppsägningar av tillsvidare anställd personal inom ett företag ökas så länge som det finns inhyrd personal inom företaget,

**Avslag**

att Livs verkar för att förändringen skrivs in i lagen om anställningsskydd, LAS.

---

---

## Motion nr 95

### Angående nyttjande av bemanningsföretag

*Från Jimmy Carlson, Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Företag nyttjar i dagsläget bemanningsföretag för att kringgå anställningsansvar.

Företag bör inte kunna använda bemanningsföretag under en längre tid för samma arbetsuppgift.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att Livs verkar för tidsreglering av inhyrning från bemanningsföretag för samma arbetsuppgift.

## Motion nr 96

### Angående bemanningspersonal och arbetsmiljö

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

Vi anser att arbetsmiljön försämras när antalet arbetare från bemanningsföretag är för högt då det missgynnar dynamiken på arbetsplatsen.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att verka för en skrivning i avtalet om det maximala antalet inhyrda inte ska vara mer än 10 % av arbetsstyrkan inom den givna arbetskategorin.

Besvarad

## Motion nr 97

### Angående bemanningsanställda ska erbjudas anställning på inhyrande företag

*Från Livsklubben Altia Sweden AB, Stockholm, region Öst*

Har företagen mer än fem personer per dag som kommer från bemanningsföretag under en 3-månadersperiod, vill vi att dessa personer erbjuds en anställning på det inhyrande företaget.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundsstyrelsen verkar enligt motionens intentioner och arbetar fram konkreta förslag för att detta ska snarast bli verklighet.

Besvarad

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 81, 84, 94, 95, 96 och 97

*I motion 81 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att få till en skrivning i avtalet som ger tillsvidareanställd personal rätt att, vid övertalighet på företaget, lära sig de arbetsuppgifter som inhyrd personal på företaget har, för att därefter kunna ersätta den inhyrde.

*I motion 84 föreslår motionären*

**att** ge den nya förbundsstyrelsen i uppdrag att se över och reglera vinstidsanställningar inom vårt avtalsområde, och på den svenska arbetsmarknaden som helhet.

*I motion 94 föreslår motionären*

**att** skyddet mot uppsägningar av tillsvidare anställd personal inom ett företag ökas så länge som det finns inhyrd personal på företaget,  
**att** Livs verkar för att förändringen skrivs in i lagen om anställningsskydd LAS.

*I motion 95 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för tidsreglering av inhyrning från bemanningsföretag för samma arbetsuppgift.

*I motion 96 föreslår motionären*

**att** verka för en skrivning i avtalet om det maximala antalet inhyrda inte ska vara mer än 10 % av arbetsstyrkan inom den givna arbetskategorin.

*I motion 97 föreslår motionären*

**att** förbundsstyrelsen verkar enligt motionens intentioner och arbetar fram konkreta förslag för att detta ska snarast bli verklighet.

Antalet årsanställda inom bemanningsbranschen har ökat år från år. År 2011 uppgick antalet årsanställda till 62.900 stycken. Enligt branschens egen bedömning kommer antalet anställda att vara det dubbla inom några år.

Inom livsmedelsindustrin utgör de inhyrda ungefär två procent av det totala antalet arbetare.

I takt med att konkurrensen mellan företagen tilltagit har det också gett upphov till en ökad precisionsbemanning som innebär rätt bemanning vid varje tillfälle. När produktionsnivån sjunker vill arbetsgivaren snabbt kunna minska antalet anställda och arbetskraftskostnaderna. Vid en ökad efterfrågan vill arbetsgivaren snabbt kunna plocka in ny personal. Men det handlar även om att snabbt ta in ersättare när ordinarie personal är sjuka eller föräldralediga. Företaget löser kravet på exakt bemanning

vid varje tillfälle genom att anlita bemanningsföretag eller genom att visstidsanställa egen personal.

Riksavtalen har under de två senaste decennierna öppnats upp för företagets behov av flexibilitet, det är nu möjligt att bedriva produktion på nätter och helger och att variera veckoarbetstiden över året i alla livsmedelsindustrins branscher. Samtidigt har i riksavtalen införts, naturligtvis efter fackliga krav, regler som stärker individens rättigheter. Vad det gäller arbetstidens förläggning ska dessa fastställas i lokala förhandlingar där det bland annat ska tas hänsyn till arbetstagarnas berättigade intressen, såsom familj, hälsa och möjligheten att ta sig till och från arbetsplatsen. Ett företags möjlighet att använda tidsbegränsade anställningar har begränsats till att anställningen för en och samma arbetstagare endast får omfatta högst tolv månader och att det för att avsluta anställningen i förtid ska finnas saklig grund.

Tillsvidareanställning är fortfarande den vanligaste anställningsformen men ett företags efterfrågan på flexibel bemanning kan enligt gällande arbetsrätt lösas på flera sätt. Det kan vara frågan om att lägga ut hela eller delar av verksamheten på entreprenad (outsourcing), variera veckoarbetstiden under året eller att utöka antalet visstidsanställda i företaget. Det är också möjligt att hyra in personal från bemanningsföretag.

Det kan konstateras att företag genom att använda de många olika formerna kan uppnå en flexibel arbetskraftsbemanning på ett eller annat sätt. Företagens strävan efter en precisbemanning är så stark så att om någon av formerna begränsas än mer, så kommer andra former att öka. Konkret innebär det att skärps reglerna vad de gäller exempelvis tidsbegränsade anställningar kommer det att öka antalet inhyrda. Det innebär också det motsatta att om möjligheten till inhyrning begränsas kommer antalet tidsbegränsade anställningar att öka, veckoarbetstiden kommer att variera under året eller delar av verksamheten läggas ut på entreprenad.

Inom vissa kategorier av arbetare såsom styckare är det inte ovanligt med att 1/3 av det anställda är inhyrda. Det höga antalet berodde åtminstone initialt på den strukturomvandling som branschen genomgått. Hela arbetsplatser har lagts ner och istället har produktionen flyttat till andra befintliga anläggningar där bristen på styckare uppstår.

I bemanningsavtalet mellan LO-förbunden och bemanningsföretagen har möjligheten för ett bemanningsföretag att visstidsanställa begränsats.



En anställd kan som regel endast visstidsanställas en gång och denna visstidsanställning får vara högst sex månader (i vissa fall tolv månader efter överenskommelse med lokal facklig organisation).

Enligt bemanningsavtalet ska den som arbetar på ett bemanningsföretag vara anställd på heltid. Deltidsanställning kan endast ske genom överenskommelse med det förbund som är administrativt ansvarigt på bemanningsföretaget.

Att arbeta som bemanningsanställd innebär att både arbetsplatser och arbetstider kan variera. Nya arbetsplatser innebär skiftande förutsättningar. Det är därför viktigt med en stark reglering av tidsbegränsade anställningar. Bemanningsavtalet är på den punkten ett av det skarpaste på svensk arbetsmarknad.

Den fackliga organisationsgraden är låg bland de bemanningsanställda, endast omkring en fjärdedel är organiserade. Livsmedelsarbetarförbundet har en grundläggande uppgift att organisera och det gäller också de bemanningsanställda när de är på våra arbetsplatser.

Orsaken till den låga organisationsgraden är flera. De flesta bemanningsanställda uppger att man aldrig fått frågan om fackligt medlemskap, en annan orsak är frånvaron av lokal facklig organisation på bemanningsföretaget. Totalt i landet finns åtta klubbar och det är inte mycket med tanke på att det rör sig om nästan 63.000 årsanställda.

Bemanningsanställda har på flera sätt en mer utsatt position än andra anställda. Bemanningsanställda förväntas alltid att prestera på toppen av sin förmåga. Medan företag har overseende med att de egna anställda kan ha en dålig dag.

På flera arbetsplatser utvecklas dessutom en ”Vi och Dom”- attityd, mellan bemanningsanställda och företagets egen personal. En orsak är att det är svårare att komma in i en gemenskap om man betraktas som någon som är där tillfälligt. En sak är säker, det är bara arbetsgivaren som tjänar på en uppdelning i ”Vi och Dom”.

Den fackliga organisationen på arbetsplatsen måste ha ett inkluderande arbetsätt gentemot de bemanningsanställda. Ett sätt är att de bemanningsanställda deltar på arbetsplatsklubbens olika aktiviteter och på klubbmötet kan man ges observatörsstatus med förslags- och yttranderätt.

#### **Motion 81 och 94**

Motionärerna vill i motion 81 ha en skrivning i avtalet som ger, tillsvi-  
dareanställd personal rätt att vid övertalighet på företaget, lära sig de  
arbetsuppgifter som inhyrd personal på företaget har, för att därefter  
kunna ersätta den inhyrde.

Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar i § 22 turordning vid  
uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt lagen har man rätt att vid  
omplacering på grund av arbetsbrist under skälig tid lära sig de nya ar-  
betsuppgifterna. Skälig tid ansåg arbetsdomstolen det vara i en dom när  
utbildningen uppgick till 3 månader till en kostnad av 100 000 kronor.

Motionärerna vill i motion 94 att skyddet mot uppsägningar av tills-  
vidareanställd personal inom ett företag ökas så länge som det finns  
inhyrd personal på företaget. Motionärerna vill att Livs verkar för att  
förändringarna skrivs in i LAS.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att livsmedelsföretag som säger  
upp egna anställda på grund av arbetsbrist, samtidigt som bemannings-  
anställda arbetar kvar på livsmedelsföretaget, sätter turordningsreglerna  
i LAS § 22 ur funktion, enligt lagen gäller sist in – först ut.

Motionärerna föreslår att det ökade skyddet skrivs in i LAS. Det är  
förbundsstyrelsen uppfattning att politiska krav på en förändring av LAS  
kommer att leda till politiska motkrav på försämringar av LAS. Det är  
därför bättre att reglera frågan genom avtal.

#### **Motion 84**

Motionärerna vill att visstidsanställningar ska ses över och regleras inom  
vårt avtalsområde, och på den svenska arbetsmarknaden som helhet.

Förbundet har reglerat hur länge det är tillåtet med visstidsanställ-  
ningar avtalsvägen från och med 2004-års avtal. Från 2004 års avtal  
gäller att en tidsbegränsad anställning får omfatta sammanlagt högst  
tolv månader för en och samma arbetstagare, samt att det krävs sakliga  
skäl för att avsluta en sådan anställning i förtid. Detta innebär en kraftig  
begränsning vad det gäller längden på visstidsanställningen än det som  
gällt tidigare. Att det krävs sakliga skäl för att avsluta en visstidsanställ-  
ning i förtid innebär en trygghet för den anställde och ett inflytande från  
den fackliga organisationen.

Avtalsregleringen i sin nuvarande form upprätthåller en bra balans vad det gäller antalet egna anställda och antalet inhyrda från bemanningsföretag.

Förbundet har också kunnat konstatera att på några arbetsplatser missbrukas tolv månadersgränsen, av arbetsgivare som gör allt för kreativa beräkningar av tolv månadersgränsen. Missbruket av regeln måste självklart upphöra.

### **Motion 95, 96 och 97**

Motionärerna vill i motion 95 att en tidsreglering införs vid inhyrning för samma arbetsuppgift.

Motionärerna vill i motion 96 införa en begränsning på hur stor del de inhyrda det får vara inom varje arbetskategori.

En del av svaret återfinns i utlåtandets allmänna text där formerna för arbetsgivarens möjlighet att bedriva en flexibel bemanning beskrivs. Regleras det ena sättet för arbetsgivaren att bedriva en precisionsbemanning så kommer andra former att öka.

Motionärernas förslag innebär en genomgripande förändring av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

I samband med avtalsförhandlingarna 2010 reglerade vi avtalsvägen en annan maktfråga, inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Regleringen tillkom genom att LOs samtliga förbund drev kravet på ett övertygande sätt i sina förbundsförhandlingar. I massmedia fick Marabou bli exempel på hur företag säger upp egen personal för att sedan omedelbart ta in bemanningsanställda. Massmedias beskrivning bidrog till att vi vann den allmänna opinionen.

### **Motion 97**

Motionärerna vill i motion 97 att företag som har mer än fem personer från ett bemanningsföretag, under en 3-månadersperiod ska erbjudas en anställning i det inhyrande livsmedelsföretaget.

Bemanningsanställdas anställningsformer är reglerade i bemanningsavtalet. Vad det gäller tillsvidareanställning är det ett av svensk arbetsmarknads bästa avtal. Enligt bemanningsavtalet är arbetstagaren oförhindrad att när som helst, efter iakttagande av uppsägningstiden, ta anställning hos beställaren.

Idag kan arbetsgivaren enligt gällande arbetsrätt fritt anställa vem som helst. Den fria anställningsrätten begränsas enbart till ett förbud att diskriminera. Motionärernas förslag inskränker på arbetsgivarens fria anställningsrätt och riskerar att sammanblanda två olika avtal.

***Styrelsens förslag***

- att bifalla motion 94 första att-satsen,
- att anse motion 81, 84, 95, 96 och 97 besvarade,
- att avslå motion 94 andra att-satsen.

---

---

## Kompetensutveckling

---

---

### Motion nr 98

Angående kompetensutveckling är det något som Livsmedlemmarna behöver?

*Från Livsklubben Coca-Cola Enterprises Sverige AB, Haninge, region Öst*  
Vi upplever att dagens IT-utveckling i samhället går fort. (T.ex. smartphones, läsplattor, osv.)

I dag har vi stort problem att många medlemmar saknar grundläggande datorkunskap.

En del medlemmar kommer från andra kulturer, där de inte har haft möjlighet att skaffa sig datakunskap. Samt att det finns en del äldre medlemmar som tyvärr inte hänger med i dagens informationssamhälle.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

#### Bifall

att förbundet verkar för att IT- och datorkunskap ökar bland våra medlemmar, t.ex. via utbildningar i egen regi, kompetensutveckling på företagen eller via ABF.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 98

*I motion 98 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att IT- och datorkunskap ökar bland våra medlemmar, t.ex. via utbildningar i egen regi, kompetensutveckling på företagen eller via ABF.

Motionären upplever att dagens IT-utveckling i samhället går fort med tanke på att vi till exempel fått smartphones och läsplattor. Enligt motionen är det ett stort problem att många medlemmar saknar grundläggande datorkunskap.

En del medlemmar kommer från andra kulturer, där de inte har haft möjlighet att skaffa sig datakunskap, samt att det finns en del äldre medlemmar som tyvärr inte hänger med i dagens informationssamhälle.

Enligt rapporten ”De som står utanför”, författad av Olle Findahl på uppdrag av Digidel 2013, så ökar fortfarande andelen svenskar som använder Internet, men inte i samma hastighet som under tidigare år. 2009 var det 1,7 miljoner svenskar som inte, eller mycket sällan, använde Internet hemma. Motsvarande siffra för 2011 var 1,33 miljoner.

Rapporten bekräftar det som motionären påtalar – majoriteten av icke-användarna finns bland de som har eller har haft ett arbetaryrke. De flesta icke-användare är pensionärer, men 30 % är 65 år eller yngre även om det även i den gruppen finns en tydlig majoritet bland de som är äldre, 56-65 år.

I takt med att tekniken utvecklas formas nya sätt att delta i samhällets olika funktioner och ur ett demokratiskt perspektiv är det viktigt att alla har en faktisk möjlighet att vara delaktiga. Det innebär idag bl.a. att använda Internet för information, uträtta ärenden och förmedla åsikter.

Förbundsstyrelsen ser det inte som möjligt att vi ska bedriva utbildningar i egen regi för att höja kunskapen bland våra medlemmar, men det finns andra sätt att verka för ökad kompetens.

Precis som motionären föreslår är ABF bra samarbetspartner när det gäller att öka datorkunskaperna bland våra medlemmar.

Tillsammans måste vi även fortsätta kräva att arbetsgivarna utbildar personalen i den teknik som behövs för att alla ska få förutsättningar att utföra sitt arbete.

**Styrelsens förslag**

att bifalla motion 98.

---

---

## Lönesystem

---

### Motion nr 99

#### Angående lokala lönesystem

*Från Patrik Engelbrektsson, Swedish Match AB, Göteborg, region Väst*

Livs har en stolt historia av att jobba med utveckling av lön och arbetsorganisation. Under 1990-talet intog förbundet till och med en ledande position jämfört med övriga fackföreningsrörelsen kring dessa frågor. På senare tid har förbundet fortsatt att hålla fanan högt vad gäller löner och förbättrade villkor. Framförallt har det kommit till uttryck genom riksavtalens låglönesatsningar och övriga förbättringar i villkor bland annat vad gäller arbetsmiljö.

Men de centralt avtalade löneökningarna realiserar först när de förhandlas ut på de lokala arbetsplatserna. På många större arbetsplatser sker det inom ramen för lokala lönesystem. Därför är det av största vikt att dessa är utformade på ett sätt så att livsmedelsarbetarna får ut sin centralt avtalade löneökning samt att löneökningarna fördelas på ett så rättvist sätt som möjligt.

Frågan om vad som är en rättvis lönefördelning är nästan omöjlig att besvara. Trots det har förbundet beskrivit vilka riktlinjer som ska eller bör gälla vid utformningen av lokala lönesystem. Beskrivningen återfinns bland annat på Livs portal. Vi anser att dessa riktlinjer utgör en bra grund för utformning av lokala lönesystem.

Det som oroar oss är den verklighet som vi ser ute på en del arbetsplatser inom förbundet när det gäller just utformningen av lokala lönesystem. På sina ställen ställer vi oss frågande till om det ens finns kännedom om förbundets riktlinjer för lokala lönesystem. I vissa fall verkar det oklart om den lokala klubben ens har inflytande över fördelning av de centralt avtalade lönepotterna. Det är något som måste anses långt över gränsen för vad som är lämpligt att avtala om med beaktande av grundläggande fackliga värderingar i allmänhet och Livs riktlinjer för lokala lönesystem i synnerhet.

Denna fråga är inte lätt att gripa sig an. Likväl tror vi att det är nödvändigt att göra det för att Livs ska kunna bevara sin trovärdighet som en progressiv men samtidigt ansvarstagande fackförening. Därför tror vi att det är dags att det tas initiativ till en kartläggning av utformningen av lokala lönesystem.

Syftet med kartläggningen ska bland annat vara att i framtiden säkerställa så att de centralt avtalade löneökningarna fördelas på ett sätt så att det lokala facket har kontroll över fördelningen, att identifiera positiva exempel som kan spridas mellan klubbarna samt att öka kunskaperna kring utformning av lokala lönesystem i allmänhet.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

**att** förbundet ges i uppdrag att kartlägga hur de lokala lönesystemen inom förbundets avtalsområden ser ut idag med sikte på de frågor som nämns i motionen,

**Bifall**

**att** förbundet ser över och uppdaterar de egna riktlinjerna för Livs syn på lokala lönesystem,

**Bifall**

**att** förbundet verkar för ökad kännedom om dessa riktlinjer bland förbundets förtroendevalda,

**Bifall**

**att** förbundet ges i uppdrag att utifrån underlaget av kartläggningen arbeta fram en plan för att förhindra att pengar från de centralt avtalade löneökningsspotterna fördelas ensidigt av arbetsgivaren eller på ett sätt som strider mot Livs riktlinjer för lokala lönesystem.

**Bifall**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 99**

*I motion 99 föreslår motionären*

**att** förbundet ges i uppdrag att kartlägga hur de lokala lönesystemen inom förbundets avtalsområden ser ut idag med sikte på de frågor som nämns i motionen samt,

**att** förbundet ser över och uppdaterar de egna riktlinjerna för Livs syn på lokala lönesystem,

**att** förbundet verkar för ökad kännedom om dessa riktlinjer bland förbundets förtroendevalda,



att förbundet ges i uppdrag att utifrån underlaget av kartläggningen arbeta fram en plan för att förhindra att pengar från de centralt avtalade löneökningsspotterna fördelas ensidigt av arbetsgivaren eller på ett sätt som strider mot Livs riktlinjer för lokala lönesystem.

Motionären gör en korrekt beskrivning om förbundets arbete kring lönesystem och arbetsorganisation, vilket har legat högt upp på dagordningen. Förbundet har också alltid framhållit i centrala riksavtalsförhandlingar om satsningar på lägstlöner, vilket inte har varit populärt hos motparten.

På senare tid har vi däremot mött ett allt hårdare motstånd om hur kakan ska fördelas ute lokalt på arbetsplatsen, tyvärr med ett medhåll från den centrala arbetsgivareorganisationen. Löneuppgifter lämnas inte ut och förhandlingar ska enbart gälla för av oss redovisade medlemmar.

Det är nog även riktigt som motionären påstår att kännedomen och kunskapen om förbundets riktlinjer vad avser arbete med lokala lönesystem är bristfällig. En förutsättning för att hamna rätt i förhandlingarna är också att klubbarna lokalt har god kännedom om på vilka grunder lönesättning sker och hur det ser ut på den egna arbetsplatsen idag. Ett sätt är att göra en fullständig lönekartläggning på arbetsplatsen, vilket ju även är lagstiftat att så ska ske.

Förbundsstyrelsen anser att det kan vara klokt att göra en översyn och kartläggning av de lokala lönesystemen. Idag finns ingen sådan sammanställning. Likväl är det väsentligt att förbundets förtroendevalda får kunskap om våra lönepolitiska mål och att dessa klargörs på ett tydligt sätt.

### ***Styrelsens förslag***

att bifalla motion 99.



kanske tycker att de inte hamnat riktigt rätt i sin anställning men ser den ändå som en ekonomisk och social trygghet. De skulle egentligen vilja syssla med något annat, kanske prova sig fram om man inte är riktigt säker.

Det skulle underlätta för hela arbetsmarknaden om man hittade ett sätt så man kunde vara berättigad till tjänstledighet för att prova annat arbete, den rätten bör vara minst 6 månader.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall**

att Livs verkar för rätten till tjänstledighet för att prova annat arbete.

### **Motion nr 102**

#### **Angående tjänstledighet för annan anställning**

*Från Livsklubben Hilton Food Group Sverige AB, Västerås, region Mitt*

Det finns ingen lagstadgad rätt att få tjänstledigt för anställning hos en annan arbetsgivare. Rätten till tjänstledighet gäller bara vid föräldraledighet, studieledighet, bildande av näringsverksamhet samt vård av närstående.

Är man däremot statligt anställd och har fått tidsbegränsad anställning vid annan statlig myndighet har man rätt till tjänstledigt i upp till tre år. Det kan för många vara svårt att lämna den trygghet en tillsvidareanställning ger för att söka annan anställning.

En nyanställning innebär för flertalet visstidsanställning, en chansning många inte vågar eller kan ta. Möjligheten att få tjänstledigt för annan anställning gör att man tryggt kan testa det nya arbetet.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall**

att förbundet verkar för att tjänstledighet för annan anställning blir en rättighet.

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 100, 101 och 102

*I motion 100 föreslår motionären*

att förbundet verkar för rätten till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

*I motion 101 föreslår motionären*

att Livs verkar för rätten till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

*I motion 102 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att tjänstledighet för annan anställning blir en rättighet.

Frågan om tjänstledighet för att pröva annat arbete var ett av de avtalskrav som framställdes i 2007 års avtalsförhandlingar, frågan behandlades också på 2009 års kongress. Kongressen beslöt då att bifalla kravet.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att det kan vara rimligt att ”provsluta” en anställning för att på så sätt pröva på ett annat arbete. Möjligheten måste dock begränsas så att det i nyttjas hur som helst.

I samband med att en anställd ”provslutar” måste tjänsten samtidigt ersättas av en tillfällig anställning. Tillfälliga anställningar är inte något positivt. Frågan måste därför diskuteras grundligt så att inga oönskade bieffekter uppstår.

### **Styrelsens förslag**

att bifalla motion 100, 101 och 102.

## **Motion nr 103**

### **Angående ledighet för att ta hand om föräldrar**

*Från Livsklubben Altia Sweden AB, Stockholm, region Öst*

I dagens läge får alla äldre, som vill, inte plats i äldreomsorgen. Vi ser också att anhöriga får ta större del av bördan att ta hand om sina äldre anhöriga, detta är framför allt kvinnor som får gå ner i arbetstid eller på annat sätt se till så att de äldre anhöriga får den vård de behöver.

Därför vill införa en lag om rätten att vara ledig från sitt arbete för att ta hand om sina äldre anhöriga. Denna lag kan naturligtvis utformas på olika sätt men vi tänker oss något i stil med vård av barn. Men den utformningen överlåter vi till förbundsstyrelsen att arbeta fram.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

#### **Avslag**

att förbundsstyrelsen verkar för att införa en lag om rätten att ta hand om sina äldre anhöriga.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 103**

*I motion 103 föreslår motionären*

att förbundsstyrelsen verkar för att införa en lag om rätten att ta hand om sina äldre anhöriga.

Svenska Kommunalarbetsförbundet, Kommunal, presenterade i december 2012 en rapport som heter "Åtstramningens pris – Hur påverkas de medelålders barnen av äldreomsorgens minskning?».

Rapporten är gjord för Kommunal av Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete, och den visar att de resurser som läggs på äldreomsorgen har minskat rejält sedan 1980-talet. Enligt rapporten försvann var fjärde plats i äldreboende, det vill säga drygt 30 000 platser, mellan 2001 och 2012 och minskningen i äldreboenden har inte kompenseras av utökad hemtjänst sett till antalet hjälptimmar.

Samtidigt som äldreomsorgen har minskat har anhörigomsorgen ökat. Tidigare ökade anhörigas insatser främst bland barn till lågutbildade äldre. Nytt under 2000-talet är att ökningen berör alla grupper av äldre, oavsett utbildningsnivå, men det är fortfarande vanligare att lågutbildade äldre får anhörigomsorg jämfört med högutbildade äldre.

Privatköpt hjälp har ökat under 2000-talet, men betydligt mindre än anhörigas insatser. Även om antalet personer som köper privat hjälp har ökat rör det sig oftast om ett fåtal timmar.

Rapporten visar att det i första hand är kvinnorna som ansvarar för anhörigomsorgen även om skillnaderna mellan könen inte är så stora.

Enligt rapporten har cirka 100 000 personer gått ner i arbetstid, eller helt slutat arbeta, för att vårda en anhörig, men det finns få svenska undersökningar som visar vilken effekt anhängomsorgen har på kvinnors och mäns förvärvsarbete.

Enligt en norsk undersökning har majoriteten av de som hjälper en förälder, samtidigt som de jobbar, haft svårt att kombinera arbete och omsorg. De vanligaste svårigheterna var att de tvingats komma senare till/gå tidigare från jobbet, att de la om sina arbetstider eller hade svåra problem att koncentrera sig på jobbet. Endast en mindre andel hade minskat sin arbetstid.

En tredjedel av de tillfrågade hade använt sina semesterdagar för att hjälpa sina äldre anhöriga, en femtedel hade sjukskrivit sig eller tagit tjänstledigt. Detta är siffror från ett land vars äldreomsorg är mer välutbyggd än den svenska så gissningsvis är problemen större här.

Förbundsstyrelsen anser inte att en lagstiftning om rätt till ledighet för att vårda äldre anhöriga är lösningen på den försämrade äldreomsorgen.

Istället för ny ledighetslag borde den välfärd som raserats under ett antal år åter byggas upp. Genom en väl fungerande äldreomsorg ser vi till att de äldre får den vård och omsorg de förtjänar och behöver. När någon går ner i arbetstid eller slutar jobba för att vårda en anhörig innebär det att personen i fråga kommer bort från arbetsmarknaden.

En lag om rätt till ledighet för att ta om hand om äldre anhöriga ser förbundsstyrelsen dessutom som en tydlig kvinnofälla. Både motionären och rapporten från Kommunal påtalar att det i första hand är kvinnorna som tar ansvar för äldreomvården.

Med en lag om rätt till ledighet kommer än fler kvinnor att axla detta oavlönade arbete. Trycket på kvinnorna att ta ledigt kommer att finnas från såväl anhöriga som samhälle.

Detta trots att det av rapporten framgår att majoriteten av de äldre i Sverige inte vill ha hjälp av sina anhöriga och vara beroende av barnens omsorg. Speciellt inte om det handlar om mer krävande eller intim hjälp.

I förlängningen riskerar vi att kvinnorna i än större utsträckning tappar arbetsmarknadsanknytning och därmed blir beroende av att ha en partner som arbetar och som står för försörjningen.

Det finns idag en lag som ger rätt till ledighet för att vårda en svårt sjuk anhörig. Lagen om ledighet för närståendevård ger en arbetstagare rätt

\_\_\_\_\_ till ledighet från sitt arbete/förkortad arbetstid under tiden personen i  
\_\_\_\_\_ fråga får/har rätt till närståendepenning.

\_\_\_\_\_ ***Styrelsens förslag***

\_\_\_\_\_ att avslå motion 103.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





---

---

---

skulle garantera en trygg avkastning. Arbetsgivareavgifterna har sänkts de senaste åren så det finns utrymme att höja avgiften till pensioner utan att det ska påverka utrymmet för höjda löner.

**Besvarad**

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet driver frågan om höjd avgift till pensioner från 18,5 % till 22 % och att den finansieras genom höjda arbetsgivareavgifter.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 104 och 105**

*I motion 104 föreslår motionären*

att förbundet inom LO driver frågan om höjd avgift till pensionerna från 18,5 % till 22 % och att den finansieras genom arbetsgivaravgiften.

*I motion 105 föreslår motionären*

att förbundet driver frågan om höjd avgift till pensionerna från 18,5 % till 22 % och att den finansieras genom höjda arbetsgivaravgifter.

Motionärerna lyfter fram svagheter i vårt pensionssystem och att många av våra medlemmar tvingas att pensionera sig innan ordinarie pensionsdag.

Vi kan och ska aldrig ge avkall på att alla ska kunna arbeta fram till ordinarie pensionsdag. Men vårt arbete med att förbättra arbetsmiljön kan inte ersättas med högre arbetsgivaravgifter.

Självklart är vår vision att vi även efter det att vi gått i pension ska ha ett drägligt liv.

Motionärerna har däremot fel när de påstår att arbetsgivaravgifterna har sänkts de senaste åren, sanningen är att arbetsgivaravgifterna totalt sett har varit samma sedan 2009.

En ökning av pensionerna måste ställas i relation till andra krav förbundet har så som t.ex. högre a-kassa och bättre sjukersättningar. Då är inte ökade pensioner första prioritet.

**Styrelsen förslag**

att anse motionerna 104 och 105 besvarade.

## Motion nr 106

### Angående intjänad avtalspension efter 65 år

*Från Johan Torgå, Procordia Food AB Örebro, region Mitt*

Fler och fler önskar arbeta efter 65 år (och fler behöver...), därför önskar vi se en förbättring av avtalsförsäkringarna efter 65 år. Alla försäkringar är ju egentligen del av lön, men efter 65 blir vi lägre kompenserade.

Framför allt bör avtalspension SAF-LO kompenseras, just nu får vi inte avtalspension på arbete efter 65 år.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att förbundet verkar för att vi ska bli kompenserade för avtalspension även efter 65 år.

**Bifall**

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 106

*I motion 106 föreslår motionären*

att förbundet verkar för att vi ska bli kompenserade för avtalspension även efter 65 år.

Motionären vill att vi ska kunna tjäna in avtalspension även om vi arbetar efter 65 års ålder.

Avtalspensionen är en viktig del av våra kollektivavtal och innebär att vi får en väsentligt högre pension än om vi endast skulle få allmän pension.

Tyvärr är det många av våra medlemmar som inte kan arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Det ska inte hindra att för de som kan bör även dessa få samla ihop till avtalspension om man arbetar efter 65-årsdagen precis som att vi får bättre allmän pension.

### Styrelsens förslag

att bifalla motion 106.

---

---

## Motion nr 107

### Angående sänkt pensionsålder

*Från Livsklubben Skånemejerier AB Kristianstad, region Syd*

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 och att rätten till delpensionen från 60 år återinförs.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att Livs kongress ställer sig bakom kravet på lagstiftning om sänkt pensionsålder till 63 år,

**Besvarad**

att Livs kongress ställer sig bakom kravet på rätt till delpension från 60 år.

---

---

## Motion nr 108

### Angående rätten att arbeta deltid vid tidig pension

*Från Johan Torgå, Procordia Food AB Örebro, region Mitt*

Vi anser att man ska ha laglig eller avtalad rätt att få arbeta på en lägre nivå än 100 % när man utnyttjar rätten att ta ut del av den allmänna pensionen efter 61 år fyllda.

Idag finns ej stöd för detta vare sig lagligt eller via kollektivavtalet utan man tvingas välja att arbeta kvar 100 % eller sluta helt.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att förbundet verkar för rätten att minska sin arbetstid vid uttag av del av allmän pension.

## Motion nr 109

### Angående återinföring av deltidspension

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, region Syd*

För att minska arbetslöshet och sjukskrivningar som Reinfeldt så gärna jagar på sitt vis bör vi återinföra deltidspension. Så kallad halvpension. Alltså hälften betalar arbetsgivaren och hälften från Försäkringskassan. Risken att falla offer för regeringens försäkringssystem minskar vid fyra timmars arbetsdag då fler håller sig friska och hela. Det blir ju inte sämre i Sverige av att dela med sig av jobben!

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att återinföra deltidspension och därmed verka för fler arbetstillfällen och friskare arbetare.

**Besvarad**

## Motion nr 110

### Angående pensionsålder och garantipension

*Från Susanne Thieme, Fazer Bageri AB, Lidköping, region Väst*

Regeringen för i dagsläget diskussion om höjd pensionsålder. Med det nya pensionssystemet blir det knappa omständigheter.

Inom industrin kommer långt ifrån alla orka arbeta fram till 65 år. Ekonomiskt stöd kommer i hög utsträckning att behövas.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att ni verkar för att dagens pensionsålder på 65 år ligger fast,  
att ni verkar för att garantipensionen höjs.

**Besvarad  
Bifall**

## Motion nr 111

### Angående höjd pensionsålder och försämrade pensionsutbetalningar

*Från Livsklubben Arla Foods AB Visby, region Öst*

Höjd pensionsålder och försämrade pensionsutbetalningar är något som slår hårt mot våra medlemmar.

---

---

---

Pensionsmyndigheten anger den faktiska pensionsåldern till 63,6 år. För LO-kollektivet är pensionsåldern ännu lägre. Vi anser att den nuvarande pensionsåldern – 65 år – ska vara kvar. Och att dom arbetslösa ungdomarna får jobb istället.

---

---

---

2010–2011 sänktes pensionerna. Tillgångarna i systemet minskade. Den så kallade bromsen slog till. Vilket i sin tur hänger samman med ras på börserna som minskade värdet på AP-fonderna. När det sker kopplas bromsen automatiskt på.

---

---

---

**Besvarad**  
**Avslag**

**Vi föreslår att kongressen beslutar**  
**att stoppa en höjning av pensionsåldern,**  
**att slopa bromsen i pensionssystemet.**

---

---

---

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 107, 108, 109, 110 och 111**

---

---

---

*I motion 107 föreslår motionären*

**att** Livs kongress ställer sig bakom kravet på lagstiftning och sänkt pensionsålder till 63 år,

**att** Livs kongress ställer sig bakom kravet på rätt till delpension från 60 år.

---

---

---

*I motion 108 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för rätten att minska sin arbetstid vid uttag av del av den allmänna pensionen.

---

---

---

*I motion 109 föreslår motionären*

**att** återinföra deltidspension och därmed verka för fler arbetstillfällen och friskare arbetare.

---

---

---

*I motion 110 föreslår motionären*

**att** ni verkar för att dagens pensionsålder ligger fast,

**att** ni verkar för att garantipensionen höjs.

*I motion 111 föreslår motionären*

att stoppa en höjning av pensionsåldern,  
att slopa bromsen i pensionssystemet.

Motionärerna tar framför allt upp frågan om pensionsålder och möjligheterna till deltidspension.

Att sänka pensionsåldern är en uppfattning som förbundsstyrelsen inte delar. Visst är det så att många av våra medlemmar skulle behöva få gå i pension tidigare på grund av dålig hälsa påverkad av bland annat dålig arbetsmiljö. Men det problemet måste i första hand lösas genom att arbetsplatser och arbetsmiljön förbättras så att även livsmedelsarbetare kan arbeta fram till sin ordinarie pension.

Att återinföra delpension ser många som ett sätt att kunna trappa ner efter ett långt yrkesliv. I våra branscher med många tunga och slitsamma jobb kan det behövas. Men det får inte bli ett "istället för" en bra arbetsmiljö där vi kan gå i pension vid 65 år och vara friska och krya och leva ett gott pensionärliv.

Ett återinförande av delpensionen måste i första hand vara för de som på grund av ohälsa inte kan jobba vidare och då ges möjlighet att gå i pension tidigare på ekonomiskt rimliga villkor, vilket är en fråga som förbundet driver i avtalsrörelsen. Det är idag möjligt att gå i pension före ordinarie pensionsålder, men då ska vi vara medvetna om att pensionen kan komma att bli lägre under hela vår pension.

Den så kallade bromsen i pensionssystemet är, som motionären skriver, bland annat kopplat till utvecklingen på börsen. Den är också kopplad till inflationen och därmed indirekt kopplad till löner. Är utvecklingen på börsen bra, inflationen bra och om vi har en bra löneutveckling innebär det att bromsen inte aktiveras utan pensionerna höjs. Bromsen infördes för att se till att pensionssystemet inte levde över sina tillgångar vilket förbundsstyrelsen ställer sig bakom. När ekonomin är bra ska också pensionerna höjas vilket sker 2013.



## Välfärden

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 112

#### Angående kontroll av vårdgivare

*Från Fredrik Wallin, Scan AB Skara, region Väst*

Patienten har blivit en ekonomisk möjlighet för den privata vården. Patienterna tas inte på fullt allvar, vilket är grunden för bra sjukvård.

Mer tid för läkare och därigenom få en bättre diagnos, säkrare vård och kvalitet.

#### Jag föreslår att kongressen beslutar

att Livs verkar för en bättre kontroll för att kvalitetssäkra vården.

**Bifall**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 113

#### Angående nej till profit i välfärden

*Från Livsklubben Altia Sweden AB, Stockholm, region Öst*

Sjukvården, äldreomsorg och barnomsorgens privatisering skadar samhället för att alla privata företag har som affärsidé att öka vinsten. T.ex. genom att minska personal, inköp och arbetstider.

Detta får orimliga konsekvenser i vården, vi har alla läst om olika skandaler inom sjukvården, skolan och äldreomsorgen. Vi upplever att detta drabbar först och främst vår samhällsklass.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att Livsmedelsarbetarförbundet verkar för att stoppa privatiseringen i välfärden,

att Livsmedelsarbetarförbundet verkar för att utarbeta ett bättre kontrollsystem i välfärden så våra närstående får den vård, utbildning och omsorg som man har rätt till.

**Avslag**

**Bifall**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

## Motion nr 114

---

---

### Angående vinstuttag i den skattefinansierade välfärden

---

---

*Från Livsklubben Atria Supply AB Malmö, region Syd*

---

---

Gång på gång har vi sett hur privata företag tar över verksamhet inom vår offentliga och skattefinansierade välfärd. Detta har lett till att vi fått in många olika sorters privata entreprenörer. En del är inriktade på skolor, vård o.d. och många av dem har som ägare t.ex. riskkapitalbolag som inte skyr några medel för att ställa väldigt hårda krav på avkastning. Detta har lett till att vi fått se många fall där en del av de här bolagen burit sig väldigt dumt åt för att tillfredsställa ägarnas krav.

---

---

Är det detta som var meningen med att få in privata aktörer? Har det lett till fler jobb? Har det lett till en bättre arbetsmiljö? Det allra värsta är att det är våra skattepengar som går till att tillfredsställa de här bolagens krav på vinster! Vi kan inte ställa upp på detta!

---

---

Våra skattepengar ska inte gå till att göra de som redan är rika ännu rikare!

---

---

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall**

---

---

att Livs verkar för att vinstuttagen begränsas för verksamhet som finansieras av skattemedel.

---

---

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 112, 113 och 114

---

---

*I motion 112 föreslår motionären*

---

---

att Livs verkar för en bättre kontroll för att kvalitetssäkra vården.

---

---

*I motion 113 föreslår motionären*

---

---

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att stoppa privatiseringen i välfärden,

---

---

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att utarbeta ett bättre kontrollsystem i välfärden så våra närstående får den vård, utbildning och omsorg som man har rätt till.

*I motion 114 föreslår motionären*

att Livs verkar för att vinstuttagen begränsas för verksamhet som finansieras av skattemedel.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas ilska över profitörer som roffar åt sig våra skattemedel. Vem som utför vården och omsorgen anser dock inte förbundsstyrelsen vara den centrala frågan.

Det viktigaste är att kontroll och insyn möjliggör en kvalitetssäkring av all vård och omsorg, såväl privat som offentlig. Den verksamhet som bekostas av våra gemensamma skattemedel ska också regleras, kontrolleras och revideras av oss gemensamt.

En total insyn och starka kvalitetskrav måste vara grunden vid utformningen av regelverken. De måste också kopplas till regler om vinstbegränsning.

**Styrelsens förslag**

att bifalla motion 112, 113 andra att-satsen och motion 114,  
att avslå motion 113 första att-satsen.

---

---

## Skattefrågor

---

---

### Motion nr 115

#### Angående skattereduktion

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Innan regeringsskiftet 2006 så hade alla som var medlemmar i facket rätten att få skattereduktion av avgifterna för fackföreningen och a-kassa. När vi fick en ny regering var det första de gjorde att ta bort denna rätt.

Vi anser att det är självklart att denna skattereduktion ska komma tillbaka.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Bifall** att förbundet verkar för att skattereduktionen för dessa avgifter ska återinföras.

---

---

### Motion nr 116

#### Angående skattereduktion

*Från Livsklubben Hilton Food Group Sverige AB, Västerås, region Mitt*

Då den borgerliga alliansen slopade skattereduktionen för fackföreningsavgift och a-kassa skapades ett orättvist förhållande mellan parterna. Arbetsgivarens rätt att dra av avgiften till sin arbetsgivarorganisation lämnades orörd. Att i praktiken höja kostnaden för medlemskap i arbetstagarorganisationer följer den borgerliga alliansens strävan att försvaga arbetstagarorganisationerna.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad** att förbundet verkar för ett rättvisare förhållande mellan parterna gällande avgifterna till respektive organisationer.

## Motion nr 117

### Angående avdragsrätten för fackavgift i deklaration

*Från Livsklubben Scan AB Skara, region Väst*

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 så var det första de gjorde var att ta bort denna rätt.

Vi anser att det är självklart att denna avdragsrätt ska komma tillbaka.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundet verkar för att avdragsrätten för fackavgiften i deklarationen återinförs.

**Besvarad**

## Motion nr 118

### Angående skattereduktion

*Från Livsklubben O. Kavli AB, Älvsjö, region Öst*

Fackföreningarna har haft stora medlemsbortfall sedan den borgerliga regeringen tillsattes 2006 och slopade skattereduceringen för den fackliga avgiften. Sannolikt har de höga avgifterna påverkat bortfallet och det är då de som redan har det sämre ställt som prioriterar bort den kostnaden.

Vid försök till nyrekrytering eller vid avhopp har vi fått som anledning att den ekonomiska delen är avgörande.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att att ta upp frågan igen och verka för att skattereduktioner ska gälla för a-kassa och fackföreningsavgift.

**Bifall**

---

---

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 59 andra att-satsen, 64 andra att-satsen, 115, 116, 117 och 118**

---

---

*I motion 59 andra att-satsen föreslår motionären*  
**att** skatteavdraget för medlemskap i fack och a-kassa återinförs.

---

---

*I motion 64 andra att-satsen föreslår motionären*  
**att** förbundet verkar för att skattereduktion för avgiften återinförs.

---

---

*I motion 115 föreslår motionären*  
**att** förbundet verkar för att skattereduktionen för dessa avgifter ska återinföras.

---

---

*I motion 116 föreslår motionären*  
**att** förbundet verkar för ett rättvisare förhållande mellan parterna gällande avgifterna till respektive organisationer.

---

---

*I motion 117 föreslår motionären*  
**att** förbundet verkar för att avdragsrätten för fackavgiften i deklarationen återinförs.

---

---

*I motion 118 föreslår motionären*  
**att** kongressen beslutar att ta upp frågan igen och verka för att skattereduktioner ska gälla för a-kassa och fackföreningsavgift.

---

---

Ovanstående motioner har det gemensamma syftet, att återinföra avdrag eller skattereduktion för avgifterna till fackföreningen och a-kassan.

---

---

Metoden att göra avdrag i deklarationen kan ge en större skatteminskning till den som har högst inkomst och effekten beror också på hur mycket andra avdrag man har. Tekniken med en skattereduktion ger samma värde i kronor för alla. Förbundsstyrelsen anser därför att en skattereduktion är att föredra.

---

---

Precis som flera motionärer påpekar så var den borgerliga alliansen, då de fick regeringsmakten 2006, snabb med att slopa rätten till denna skattereduktion. Men de lämnade arbetsgivarens motsvarande rättighet

orörd. Den borgerliga regeringens strategi är att försvaga de fackliga organisationerna till förmån för arbetsgivarparterna.

Livs kongress 2009 beslutade att förbundet ska verka för att skattereduktionen återinförs. Förbundet har framfört medlemmarnas krav till våra företrädare i riksdagen och socialdemokratiska ledamöter har i riksdagen motionerat i denna fråga. Detta arbete bör fortsätta till dess kravet är uppfyllt.

***Styrelsens förslag***

att bifalla motion 64 andra att-satsen, samt motion 115 och 118,

att anse motion 59 andra att-satsen, samt motion 116 och 117 besvarade.

---

---

## Arbetsmarknadspolitik

---

### Motion nr 119

#### Angående snedvriden konkurrens

*Från Livsklubben Scan AB Linköping, region Öst*

Arbetsplatsklubben på Scan AB i Linköping menar att arbetsmarknadspolitiska åtgärder är ett bra sätt att minska utanförskapet, men vi vet också att oseriösa arbetsgivare ser en möjlighet i att utnyttja systemet och på så vis konkurrera ut seriösa arbetsgivare. Därför anser vi att ett företag ska ha svenskt kollektivavtal för att få använda sig av personer som är i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Arbetsplatsklubben på Scan AB i Linköping anser att det finns arbetsplatser där antalet som ingår i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd är för många och därmed snedvrider konkurrensen. Därför vill vi att ett företag ska begränsas i hur många personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder de får använda sig av.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

##### Bifall

att Livs verkar för att regler införs om krav på att svenska kollektivavtal ska gälla på arbetsplatser där arbetsmarknadspolitiska åtgärder används,

##### Besvarad

att Livs verkar för att få till stånd en reglering av hur stor andel av ett företags bemanning som får befinna sig i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 119

*I motion 119 föreslår motionären*

att Livs verkar för att regler om krav på att svenska kollektivavtal ska gälla på arbetsplatser där arbetsmarknadspolitiska åtgärder används,

att Livs verkar för att få till stånd en reglering av hur stor andel av ett företags bemanning som får befinna sig i arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Kollektivavtalet är garanten för att lön och andra former av ersättningar är schysta på arbetsplatsen. Det är också garanten för att avtalsförsäkringarna upprätthålls. Det innebär också ett fackligt inflytande på arbetsplatsen. Genom att inte ställa krav på kollektivavtal innebär det att personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder lämnas åt sitt öde.

Livsmedelsarbetareförbundet är i grunden positiv till arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Regeringen har istället för att rusta de anställda med hjälp av arbetsmarknadspolitiska åtgärder, valt att satsa på volymåtgärder i form av exempelvis FAS 3.

Det förekommer idag att företag gör sig av med befintlig personal och tar in personer på FAS 3 istället. Det innebär i sin förlängning att arbetspraktik tränger undan riktiga arbeten. Motionärernas förslag på en reglering genom att ange hur stor andel av ett företags bemanning som får befinna sig i arbetsmarknadspolitisk åtgärd löser dock inte frågan fullt ut. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att den reglering som motionärerna föreslår skulle kunna minska problemet under förutsättning att antalet personer i åtgärd sätts tillräckligt lågt. Men för att lösa problemet fullt ut tror förbundsstyrelsen att det är bättre att gränsen mellan arbete och praktik upprätthålls genom ett tydligt regelverk.

### ***Styrelsens förslag***

att bifalla motion 119 första att-satsen,

att anse motion 119 andra att-satsen besvarad.



---

---

## Näringspolitik

---

### Motion nr 120

#### Angående tillväxt genom aktiv näringspolitik för livsmedelsindustrin

*Från Nicklas Nilsson, ombudsman, region Öst*

I denna läsvärda motion vill jag som motionär lyfta fram betydelsen av att Livsmedelsarbetareförbundet, på alla nivåer, verkar för en aktiv näringspolitik. De förslag som läggs fram rör sig inom de nyckelområden som behövs omfattas av en sådan aktiv näringspolitik. Det handlar om forskning, innovationer och utbildning samt ett hållbart arbetsliv. Detta är också de små och medelstora företags växtkraft. Det vi behöver är att peka ut några konkreta områden som Livsmedelsarbetareförbundet i samverkan med olika viktiga aktörer behöver agera inom.

#### Förnyelse för livsmedelsindustrins tillväxtkraft

Vi behöver också påverka så att socialdemokratin för en aktiv politik för full sysselsättning, för att detta ska kunna uppnås behöver vi aktiv näringspolitik där vi som ett av industriförbundet inom LO ska gå i spetsen. Vi måste medverka till att nya förbättrade produkter tas fram för att möta kraven från olika marknader på den globala och inhemska arenan. Därför är insatser för forskning, produktutveckling och innovationer helt avgörande för hur livsmedelsindustrins konkurrenskraft kan utvecklas och stärkas på ovan angivna marknader.

Livsmedelsindustrin är idag den femte största exportindustrin i Sverige och därmed också en del av den ryggrad i svensk ekonomi som bidrar till att vi fortfarande kan, trots borligt vanstyre, räkna hem reallöneökningar för våra medlemmar. Jag vill se en näringspolitik där Livsmedelsarbetareförbundet med målmedvetenhet verkar för stora investeringar, innovationer och utveckling av livsmedelsindustrin i Sverige. Kan vi göra detta i samklang med berörda parter och vårt politiska parti har Sverige mycket att vinna på detta. Då får vi en ökad tillväxt och därmed kan vi då också utveckla välfärden i vårt samhälle.

Vidare behövs det satsningar på utbildningar, arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling inom livsmedelsindustrin för att kunna bibehålla och utveckla det hållbara arbetslivet.

Livsmedelsarbetareförbundet behöver verka för att satsningar genomförs på uppbyggnad av ett rikstäckande nät av regionala livsmedelsindustriella utvecklingsresurser som stöd till primärt mindre företags utvecklingsprojekt. Närheten till insatser som stärker utvecklingsarbetet underlättar genomslaget på de enskilda företagen runt om i landet. Satsningen bör kunna utformas som en kompletterande del i livsmedelsindustri forskningsinstitutens struktur. Livsmedelsarbetareförbundet behöver verka för att vi får "livsmedelsläroverk/skolor" liknande den Slakteri Skola som finns i Roskilde. Skolan har idag yrkesutbildningar inom slakt, styckning, kockar, bagare, nutritionister, hygienpersonal, laboratorieassistenter och processtekniker. Det finns också ett flertal kortare kurser/utbildningar inom livsmedelsbranschen på skolan. Skolan har idag samarbete med arbetsförmedlingen i Malmö. Men vi skulle behöva liknande skolor runt om i Sverige. Förslagsvis först i Stockholm och Göteborg.

Livsmedelsarbetareförbundet behöver verka för att det bedrivs forskning inom universitet och högskolor för att få fram miljövänligt, ekologiskt hållbart närproducerat livsmedel. Men vi behöver även harmonisera den forskning som bedrivs idag inom livsmedelsindustrin med forskningen som bedrivs på olika universitet och högskolor. Allt för att kunna nå ut med forskningsresultatet till företagen som kan förverkliga deras resultat och därmed skapa nya arbetstillfällen inom livsmedelsindustrin. Vidare behöver vi verka för att staten och kommuner satsar på utveckla livsmedelskluster innehållande utbildning, forskning och företag allt för att skapa en hållbar livsmedelsindustri i Sverige.

Livsmedelsarbetareförbundet behöver verka för att stärka tillgången till riskkapital så att nystartande företag får bättre förutsättningar att växa och skapa sysselsättning. Det är ofta i de allra tidigaste faserna av innovations- och företagsutvecklingen det råder brist på riskvilligt kapital. Därför har staten i just dessa skeden en särskilt viktig roll att kunna komplettera den privata kapitalmarknaden. Idag är de nationella livsmedelssatsningar spretiga, vilket försvårar genomslaget. Statens olika riskkapitalverksamheter bör därför samlas hos färre aktörer och med

---

---

tydligare inriktning på finansiering i tidiga faserna i innovations- och utvecklingsarbetet.

### **EMV**

---

---

---

---

---

---

Handels egna varumärken (EMV) bidrar till att skapa en osäkerhet i produktionsleden som inte är direkt gynnsam för våra medlemmar. Detta genom att produktionspriset ska pressas bortom förnuftets gräns och att leveranskontrakten är korta, oftast så korta som ett år. Detta medför att visstidsanställningarna ökar och att flera av de anställda ligger på avtalets minimilöner. Livsmedelsarbetareförbundet, helst tillsammans med industrin, ska påverka så att EMV tappar marknadsandelar inom dagligvaruhandeln.

### **Tillväxtkraft genom utbildning och kompetens**

---

---

---

---

---

---

Livsmedelsindustrin är satt under hårt globalt konkurrenstryck. Detsamma gäller den företagsnära tjänstesektorn som, direkt eller indirekt, verkar på en global marknad. Trycket att hela tiden effektivisera och minska kostnaderna ställer stora krav på våra arbetsplatser. Risken är uppenbar att detta omvandlingstryck driver på en utveckling som inte är förenlig med hälsa och utveckling för våra medlemmar. Utvecklingen kan också riskera att driva på ökad kortsiktigt vinsttänkande i företagen. Vi har goda förutsättningar att bygga vidare på vår konkurrensfördel att i större utsträckning ta vara på människors förmåga att lära nytt, lösa problem, ta ansvar och utveckla sin kompetens. En produktions- och arbetsorganisation med detta sikte har stor potential att också bli mer flexibel och därmed också kunna möta det globala trycket på ett fungerande sätt.

### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

- Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för strategiska forskningssatsningar med tydlig livsmedelsbranschanknytning,
- Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet arbetar fram ett näringspolitiskt program med denna motions intentioner som grund,
- Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att stat och kommuner skapar förutsättningar för livsmedelsindustrikluster med tydlig inriktning på miljövänligt, ekologiskt hållbart livsmedel. Detta måste ske på alla nivåer nationellt, regionalt och lokalt,

- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att vi etablerar livsmedelsskolor likande den i Roskilde, först och främst i de tre största städerna i Sverige, **Avslag**
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att forskningsresultat inom högskolor/universitet i större utsträckning kan nå ut till livsmedelsindustrin och att dessa får möjlighet att ta avstamp i konkreta branschbehov, **Besvarad**
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för satsningar som stimulerar fler mindre och medelstora företag inom livsmedelsbranschen att satsa på forskning och utvecklandet av ny klimatsmart mat, **Besvarad**
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att stärka tillgången till riskkapital så att nystartade företag inom livsmedelsindustrin får ökade förutsättningar att växa och skapa sysselsättning, **Bifall**
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för satsningar på arbetsplatsernas möjligheter att utveckla kvaliteten i arbetsplatsförlagd utbildning och praktik, **Besvarad**
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en nationell kompetensförsäkring, eller motsvarande, där staten medverkar för arbetstagarens kompetensutveckling under anställningstiden, **Besvarad**
- att Livsmedelsarbetareförbundet avsätter resurser, både personella och ekonomiska, för att genomföra en aktiv näringspolitik enligt denna motions intentioner. **Besvarad**

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 120**

*I motion 120 föreslår motionären*

- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för strategiska forskningsinsatser med tydlig livsmedelsbranschanknytning,
- att Livsmedelsarbetareförbundet arbetar fram ett näringspolitiskt program med denna motions intentioner som grund,
- att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att stat och kommuner skapar förutsättning för livsmedelsindustrikluster med tydlig inriktning på miljövänligt, ekologiskt hållbart livsmedel. Detta måste ske på alla nivåer nationellt, regionalt och lokalt,



Om man med näringspolitik menar politiska insatser eller krav på politiska insatser för att utveckla exempelvis livsmedelsindustrin så är detta något som har behandlats på ett flertal av förbundets kongresser, antingen i form av fristående egna rapporter eller genom ett större genomgripande programförslag som behandlar många frågor däribland också näringspolitik. Programmen arbetas fram genom att ombudsmän, lokala och centrala, samt förtroendevalda deltar i programarbetet. Deltagarna utses av förbundsstyrelsen.

Industrikluster brukar definieras som ett möte mellan olika aktörer, ett möte mellan underleverantör och tillverkningsföretag, mellan kund och produktutvecklare eller mellan serviceföretag och industri. Företagen i ett framgångsrikt kluster lyckas samarbeta trots att de i många fall är varandras konkurrenter. Det kan t.ex. gälla samarbete om en order som är för stor för ett enskilt företag, eller gemensam utbildning. Välkända kluster är t.ex. möbel- och metallföretag i trakten av Gnosjö, IT- och telekomföretag i Kista. Vi har ännu många företag inom livsmedelsindustrin som ser samverkan med liknande företag i regionen som för evigt utesluten.

Samverkan och klustertänk är inte något som kan kommenderas fram utan det bygger på frivilliga åtaganden från företagen själva. Här borde arbetsgivarens branschorganisationer ha en uppgift att fylla. Samhällets roll för att utveckla klustertänkandet ligger i att öka kunskaperna om samverkansmöjligheterna och stimulera befintliga nätverk.

Livsmedelsskolan i Roskilde fungerar alldeles utmärkt liksom annan yrkesutbildning i Danmark. Överlag har man i Danmark varit bättre på en övergång mellan skola och arbetsliv, vilket framför allt beror på att företagen i Danmark öppnar upp sina arbetsplatser för utbildning på ett annat sätt än i Sverige. För ett par år sedan gjordes de yrkesförberedande programmen i gymnasieskolan om, i samtliga program ska arbetsplatsförlagt lärande förekomma. Det är rimligt att vi under en tid ger den nya gymnasieskolan en chans. Det är nu upp till bevis för livsmedelsindustrins företag så att det arbetsplatsförlagda lärandet blir av.

Riskapitalförsörjning behövs för att skapa nya jobb och för att en idé ska kunna övergå från idé till att bli ett företag. Förbundsstyrelsen instämmer i motionärens krav på en större tillgång på statligt riskkapital.

I Livsmedelsavtalets bilaga G beskrivs formerna för arbetsplatsförlagd utbildning och praktik, men den ska också enligt bilagan ge rätt till

att redan anställda får en personlig utveckling så att de kan åta sig mer kvalificerade och krävande arbetsuppgifter. Enligt avtalet har den lokala fackliga organisationen rätt att utse yrkesombud. Om bilagan används på ett aktivt sätt kan det bli ett bra verktyg för att utveckla kvalitén i arbetsplatsförlagd utbildning.

Frågan om en kompetensförsäkring har varit föremål för en statlig utredning. Den statliga utredningen föreslog att individuella konton skulle skapas genom ett bruttolöneavdrag. Flera företag provade i början på 2000-talet olika modeller för kompetenskonton. Individuella konton infördes huvudsakligen inom företag inom försäkringsbranschen. Inom den grafiska branschen infördes i slutet av 1900-talet en kollektiv modell för kompetenskonton.

Internationellt finns kompetenskonton i kollektivmodell både i Norge och Danmark.

En kompetensförsäkring skulle på många sätt ha positiva effekter då den skulle stärka individens möjligheter till nytt arbete, eller ge större möjlighet till att göra karriär på det företag man är anställd på. Den har också en positiv effekt genom att stärka företagets konkurrenskraft.

Även om mycket är positivt med en kompetensförsäkring så måste den utformas på ett sådant sätt att den inte fråntar arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling. Det måste ske en klar gränsdragning mellan arbetsgivarens ansvar för den kompetensutveckling som ska ske för "arbetets behöriga gång" och den kompetensutveckling som sker genom en kompetensförsäkring som tar sikte på att göra karriär eller byta jobb. I de utvärderingar som gjorts har det framkommit att de kollektiva modellerna fungerar bäst.

### ***Styrelsens förslag***

att bifalla motion 120 sjunde att-satsen,  
att anse motion 120 första, andra, tredje, femte, sjätte, åttonde, nionde  
och tionde att-satserna besvarade,  
att avslå motion 120 fjärde att-satsen.

## Motion nr 121

### Angående för oss framåt mot livsmedelssuveränitet

*Från Petter Stugvard, Arla Foods AB Östersund, region Norr*

Låt oss ha en gemensam jordbrukspolitik som:

- Ger säkra och stabila priser som täcker kostnaderna för jordbrukare och ger rättvisa priser för konsumenterna.
- Värdesätter vår naturliga, kulturella och kulinariska arv.
- Stöder svenskt jordbruk. Vi kan inte förlora fler bönder!
- Länkar bidrag direkt till sociala, miljö- och djurskyddskriterier. Offentliga medel för kollektiva nyttigheter!
- Tar oss till ett grönare och mer hållbart jordbruk, och främjar agroekologiska jordbruksmetoder.
- Stärker den sociala och ekonomiska utvecklingen på landsbygden.
- Garanterar odling av lokala grödor för proteinfoder, i stället för importerad soja.
- Ger ökad jämlikhet mellan gamla och nya EU-medlemsstater.
- För oss framåt mot livsmedelssuveränitet.
- Tar internationellt ansvar och ser till att Europa och Syd blir mer självförsörjande.
- Avvisar matspekulation och avslutar export av jordbruksprodukter till ett pris under produktionskostnaden.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en förändring av EUs jordbrukspolitik,

att det svenska jordbruket och livsmedelsproduktionen ska få leva kvar,

att Livs ska verka för svensk livsmedelssuveränitet i högsta möjliga mån.

Besvarad

Besvarad

Besvarad



## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 121

*I motion 121 föreslår motionären*

- att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en förändring av EUs jordbrukspolitik,
- att** det svenska jordbruket och livsmedelsproduktionen ska få leva kvar,
- att** Livs verkar för svensk livsmedelssuveränitet i högsta möjliga mån.

50 miljarder euro (nästan 500 miljarder kronor) är ungefär 2/3 av den svenska statsbudgeten, men också den årliga prislappen på EUs jordbruks- och landsbygdspolitik. Bland svenska politiker finns i stort en uppfattning om att detta är ett slöseri med skattebetalarnas pengar och måste stoppas. Sverige är ganska ensamt om att vilja avskaffa jordbruksstödet.

Svenska Socialdemokrater har i Europaparlamentet fört fram vad man kallar fyra reformprinciper för EUs jordbruksstöd.

Princip ett är att stödet ska omdirigeras till det som kallas kollektiva nyttigheter i form av klimat- och miljöåtgärder.

Princip två är att för att få fram resurser för tillväxtskapande investeringar och för att uppnå klimatmålen måste vi göra allt för att banta EUs jordbruksbudget.

Princip tre är att jordbrukspolitiken ska vara förenlig med utvecklingspolitiken. Här ingår bland annat ett omedelbart avskaffande av exportsubventionerna.

Princip fyra är rättvisa, bland annat måste ett tak sättas för stödet till stora jordägare. Dessutom ska inte stöd ges till företag som utnyttjar säsongarbetare och inte följer nationella arbetsrättsliga regler.

Förbundsstyrelsen instämmer i de fyra principerna.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att för en utveckling av svensk livsmedelsindustri krävs i första hand en ökad förädlingsgrad. Som ett av hindren för en utveckling av industrin anges brist på svensk råvara. Svenska livsmedelsarbetare kan och vill förädla livsmedel oavsett om råvaran är svensk eller kommer från något annat land.

### **Styrelsens förslag**

**att** anse motion 121 besvarad.

# Barnarbete

## Motion nr 122

### Angående barnarbete

*Från Neziya Rahman, Pågen AB Malmö, Region Syd*

Idag arbetar miljontals med barn i många länder under fruktansvärda former. De kan få arbeta många timmar flera dagar i veckan och många av dem inte äldre än 4 år. UNICEF rapporterar att barnarbete faktiskt ökar i vissa delar av världen. Det har ju visat sig att många tillverkningsindustrier i västvärlden använder sig av maskiner, maskindelar samt råvaror som helt eller delvis har nyttjat barnarbete i sin framställning.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**att** förbundet ska verka för att de företag som har kollektivavtal med Livs ska verka för att de och deras underleverantörers produkter inte tillverkas med hjälp av barnarbete.

**Bifall**

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 122

*I motion 122 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för att de företag som har kollektivavtal med Livs ska verka för att de och deras underleverantörers produkter inte tillverkas med hjälp av barnarbete.

Motionärerna tar upp en mycket allvarligt och betydelsefull fråga. Vi vet att barnarbete förekommer i många länder trots att ILO-konventioner förbjuder det. Men det är inte bara det, även om detta är förkastligt, som är ett bekymmer.

Det finns slav- och tvångsarbete i vissa länder, det finns länder som inte tillåter fria fackföreningar, det finns länder där fackföreningar inte får teckna avtal.

Listan på brott mot ILO-konventioner kan göras lång. Alla avarter har som enda syfte att få ner produktionskostnader och göra fabriksägare rikare.

Agerar vi inte mot detta är risken uppenbar att den sakta kommer att smyga sig på oss. Det är därför som vi engagerar oss internationellt i vårt globala fack IUL, i vår europeiska EFFAT och i vår Nordiska Union.

Genom, framför allt IUL, har vi flera internationella utvecklingsprojekt i syfte att stärka fackföreningar världen över för att komma tillrätta med problemen.

Ytterligare en väg att gå är att förhandla fram globala avtal, något IUL försöker med och har lyckats med ett flertal transnationella företag. Men det är inte lätt. När ett avtal är skrivet måste vi också se till att det efterföljs.

Klubbar inom Livsmedelsarbetareförbundet kan givetvis själva förhandla med sina arbetsgivare om att se till att deras underleverantörer inte tillverkar med hjälp av barnarbete. Förbundet kommer i så fall, via våra kanaler, hjälpa till så gott det går att få fram information för att underlätta arbetet.

### ***Styrelsens förslag***

att bifalla motion 122.



## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 123 och 124

*I motion 123 föreslår motionären*

**att** verka för att göra processen dyrare och mera komplicerad vid flytt av vinstdrivande företag utomlands,

**att** verka för att öka löneläget i övriga värden för att minska konkurrensen på den internationella arbetsmarknaden.

*I motion 124 föreslår motionären*

**att** verka för att företagen blir återbetalningsskyldiga för den skattelättnad och investeringsbudget som de får i etableringssyfte samt ersättning till enskild anställd om de flyttar verksamheten utomlands.

Globaliseringen har som de flesta andra företeelser både en negativ och en positiv sida. Det negativa består i huvudsak av ökad konkurrens mellan arbetstagare i olika länder där det ges möjlighet för ett företag att etablera sig vart som helst i världen. Det positiva är att de geografiska avstånden inte utgör hinder till kontakt och erfarenhetsutbyte mellan folk i olika länder. Ingen tjänar i längden på att sluta sig inom landets gränser, allra minst arbetstagarna. Arbetsgivarna kan på så sätt spela ut anställda i olika länder mot varandra och därigenom odla en falsk nationell solidaritet och motverka en nödvändig internationell solidaritet.

Sverige är ett litet land i hög grad beroende av den exporterande industrins inkomster. Vårt välstånd och våra välfärdsystem förutsätter att vi upprätthåller en avancerad och effektiv industriproduktion som efterfrågas på världsmarknaden. Vi vet också att framtiden kommer att ställa stora krav på Sverige och svensk arbetskraft. Om vi ska klara konkurrensen måste vi vara bäst – inte billigast. Vi ska konkurrera med kunskap – inte låga löner. Då växer vår gemensamma ekonomi och då ökar också resurserna till välfärden.

Sverige har alltid haft och har en stark industriell forskning och generellt en mycket god utbildningsnivå. Inte minst är samhället i många avseenden så mycket bredare i sin utveckling av modernitet, välstånd och relativ jämlikhet jämfört med andra länder. Det senare spelar en oerhört central roll för samhällsutvecklingen.

Konkurrensen från de nya industriländerna kan därför inte mötas genom att förhindra eller försvåra flytt av vinstdrivande företag till andra länder. Vi ska istället arbeta intensivt för att bidra till utveckling av svensk industri baserad på innovation, hållbara industriarbeten och ökade investeringar. Vårt sätt att samarbeta med våra motparter har varit framgångsrikt, både för våra medlemmar och för industrin som helhet.

Däremot är det av yttersta vikt att vi tar ett ökat ansvar för den internationella solidariteten. Vi varken kan eller ska acceptera att arbetare i andra länder exploateras. Vi ska stödja arbetstagare i andra länder för deras kamp om bättre arbetsvillkor och drägliga löner. Vi kan dra vårt strå till stacken genom vår globala fackförening, IUL, genom att aktivt stödja projekt i övriga världen. Rätten till föreningsfrihet, organisationsrätt och erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar och avtal är kärnan i den fackliga kampen för ekonomisk och social rättvisa i världen. Vi ska fortsätta den kampen och därigenom förhindra konkurrens på den internationella arbetsmarknaden.

### ***Styrelsens förslag***

**att** bifalla motion 123 andra att-satsen,

**att** avslå motion 123 första att-satsen och motion 124.

---

---

## Elförsörjning

---

---

### Motion nr 125

---

#### Angående förstatligande av elförsörjningen i Sverige

---

*Från Hans-Göran Axelsson, KLS Ugglarps AB, Kalmar, region Syd*

---

Konsekvensen av att den svenska elmarknaden avreglerades har blivit cirka 120 bolag som levererar el till den svenska befolkningen. Det betyder då att det finns cirka 120 styrelser, 120 stycken direktörer och därtill ett antal aktieägare som har krav på avkastning på insatt kapital.

---

Elen som kommer från våra eluttag är densamma oavsett vilket bolag som levererar. Det blir inte bättre bild eller bättre färg i min TV, bättre ljus när jag tänder lamporna. Inte heller går den elektriska bormaskinen bättre för att jag väljer det ena eller det andra elbolaget.

---

Fördelen med ett statligt ägande är att pengarna går rätt in i statskassan och kan användas till utbyggnad av alternativa energislag.

---

#### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att Livs verkar för att utöva politisk påtryckning mot riksdagspartierna att förstatliga elförsörjningen i Sverige.

---

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 125

---

*I motion 125 föreslår motionären*

---

att Livs verkar för att utöva politisk påtryckning mot riksdagspartierna att förstatliga elförsörjningen i Sverige.

---

För att elen ska nå brödrosten hemma, måste den passera tre olika nät: stamnätet, regionnätet och lokalnätet.

---

Stamnätet är som stora kroppspulsådern i det svenska kraftnätet. Det transporterar enorma mängder el från kraftverken ut till regionnätet. Regionnäten transporterar elen antingen direkt till industrin eller vidare till lokalnäten.

Stamnätet ägs av staten genom det statliga bolaget Svenska kraftnät. Regionnäten ägs av de stora energibolagen exempelvis Vattenfall eller Fortum. Lokalnäten ägs ofta av kommuner, men privata energibolag förekommer också.

Elnätsmarknaden är en monopolmarknad som regleras helt och hållet av lagar. Det är staten som utfärdat monopolet och det är staten som sätter spelreglerna. Monopolet ger elnätsbolaget ensamrätt att erbjuda elnätsanslutning på sin lokala marknad. Det medför också en skyldighet att se till att alla i området kan få elnätsanslutning till rimligt pris. Elnätsbolagen har inte rätt att neka någon kund och har inte rätt att sätta priset själv.

Elnätsverksamhet får bara bedrivas av den som fått så kallat koncessionstillstånd av Energimarknadsinspektionen, Ei. Det är Ei som övervakar att elnätsbolagen följer reglerna och det är också de som fastställer tillåtna intäktsnivåer.

Elpriset för privatkunder vilar på tre ben – kostnad för elhandel, elnät samt skatter och avgifter. Sedan 1996 är elhandeln avreglerad och alla elkunder kan fritt välja elhandelsföretag. Det elpris som en genomsnittlig privatkund för närvarande betalar består till drygt 40 procent av denna konkurrensutsatta kostnad. Kostnaden för elnätet är cirka 20 procent av den totala kostnaden. Skatter och avgifter utgör knappt 40 procent av totalkostnaden men skatten varierar också beroende på var i landet man bor. Lägst är skatten i vissa kommuner i Norrland. Sedan avregleringen har skattenivån nästan tredubblats.

Det kan konstateras att till största delen är elpriset avhängigt av politiska beslut. Det är inte troligt att elpriset skulle minska nämnvärt om elhandelsföretagen köptes upp och drevs i statlig regi.

### ***Styrelsens förslag***

att avslå motion 125.



---

---

## Fackligt politiskt arbete

---

### Motion nr 126

#### Angående facklig politisk samverkan

*Från Jonny Weinitz, Lantmännen Cerealia AB, Laholm, region Syd*

För att kunna påverka riksdag och förhoppningsvis regeringsarbetet på ett mer arbetarvänligt sätt, så borde det sitta fler livsare på poster för att öka det fackliga inflytandet.

---

---

#### Besvard

#### Jag föreslår att kongressen beslutar

att få igång ett politiskt arbete t.ex. genom personval för att öka vårt inflytande i det politiska arbetet.

---

---

### Motion nr 127

#### Angående inga medlemsavgifter till politiska partier

*Från Livsklubben Skånemejerier AB Kristianstad, region Syd*

Bland fackklubbers medlemmar finns det olika partipolitiska uppfattningar. Vi vill därför att Livsmedelsarbetareförbundet i fortsättningen inte ograverat stödjer något politiskt parti ekonomiskt.

Undantag kan göras i tydliga sakfrågor som gynnar våra medlemmar.

---

---

#### Avslag

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att Livsmedelsarbetareförbundet i fortsättningen inte ograverat stödjer något politiskt parti ekonomiskt.

---

---

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 126 och 127

*I motion 126 föreslår motionären*

att få igång ett politiskt arbete t.ex. genom personval för att öka vårt inflytande i det politiska arbetet.

*I motion 127 föreslår motionären*

att Livsmedelsarbetareförbundet i fortsättningen inte ograverat stödjer något politiskt parti ekonomiskt.

I våra stadgar står att förbundet ska ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Därmed är vi ingen opolitisk organisation. Tvärtom tar vi som förbund ställning i politiken. Förbundet stödjer Socialdemokraterna ekonomiskt och på annat sätt, efter beslut på kongress eller förbundsstämma.

Förbundsstyrelsen delar inte uppfattningen att vi ska börja ”köpa” oss till ”rätt” beslut av partierna. Förbundsstyrelsen anser att vi genom dialog, samverkan och delaktighet ska påverka politiken utifrån livsmedelsarbetarnas erfarenheter och vardag till gagn för våra medlemmar.

Att arbeta med fackligpolitiska frågor ska vara en del av klubbens verksamhet. Där finns också goda möjligheter att knyta kontakter med politiska företrädare på alla nivåer och att rekrytera medlemmar till Socialdemokraterna samt nominera kamrater till politiska uppdrag.

Fler Livsare i politiken är en god framtida målsättning att arbeta för.

**Styrelsens förslag**

att anse motion 126 besvarad,

att avslå motion 127.

---

---

## Funktionärer och ombudsmän

---

### Motion nr 128

#### Angående förbundets förtroendemäns löner

*Från Ulf Johansson, Skånemejerier AB Kristianstad, region Syd*

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 övriga ersättningar som medlemmarna.

**Avslag** Jag föreslår att kongressen beslutar att förbundets funktionärs löner ska följa den genomsnittliga lönenivån inom Livsmedelsarbetareförbundets avtalsområde.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 128

*I motion 128 föreslår motionären*

att förbundets funktionärs löner ska följa den genomsnittliga lönenivån inom Livsmedelsarbetareförbundets avtalsområde

Förbundsstyrelsen kan till viss del ha sympati för motionärens åsikt som att det är viktigt att förbundsledningen och ombudsmännen lever på samma villkor som medlemmarna. Men det finns flera skäl till att det inte ser ut så.

Arbetet som ombudsman skiljer sig åt i jämförelse med att vara i produktionen. Ombudsmännen har oreglerad arbetstid vilket är en nödvändighet för att arbetet ska kunna utföras på ett, för medlemmarna bra sätt. Merparten av ombudsmännens tid innebär att förhandla för medlemmarna. En förhandling innebär att parterna ska försöka nå en uppgörelse av något slag. Det är svårt att i förväg bestämma när förhandlingen ska vara avslutad. Även andra frågor som en ombudsman måste hantera går inte att styra utifrån en fastlagd veckoarbetstid. Det gör att arbetstiden

varierar väldigt från vecka till vecka, från period till period under ett år.

Förbundets ombudsmäns löner och anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation (AFO) och Arbetarrörelsens funktionärers förhandlingsorganisation (AFF) samt i ett lokalt avtal om en lönetrappa. Alla ombudsmän oavsett förbund som omfattas av det centrala kollektivavtalet mellan AFO-AFF har oreglerad arbetstid. En oreglerad arbetstid innebär att det inte finns någon ordinarie arbetstid fastlagd och därmed heller ingen ob-tid eller övertid.

De lönenivåer som finns i den lönetrappa som gäller för förbundets ombudsmän är beräknad utifrån den oreglerade arbetstiden, övriga villkor i arbetet samt utifrån vad som också gör det möjligt att rekrytera ombudsmän. Det gäller lokalombudsmän likväl som centralombudsmän.

Löneökningarna för såväl ombudsmän som förbundsledning baseras i grunden på de löneökningar som medlemmarna får.

Förbundsledningens löner är stadgereglerade och ska utifrån stadgarna följa LO-ledningens löner. Nu har LO-ledningens löner förändrats på ett sådant sätt att det inte fungerar med den nuvarande stadgeskrivningen därför föreslår förbundsstyrelsen en ny stadgeskrivning som innebär att lönesättningsprinciper för de kongressvalda funktionärerna fastställs av förbundsstyrelsen inför varje kongress.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 128.

## **Motion nr 129**

### **Angående fler ombudsmän**

*Från Susanne Carlsson, Carlsberg Sverige AB Ramlösa, region Syd*

Som det är idag så är det för få ombudsmän. Antalet beräknas på antal medlemmar och inte på antal företag. I dagens läge har vi många nya chefer som gör att belastningen på klubbarna alt. ombudsmän ökar eftersom antalet konflikter ökar med företagen och LI.

**Avslag**

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet anställer fler ombudsmän för att kunna hjälpa klubbarna/ medlemmarna.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 129**

*I motion 129 föreslår motionären*

att förbundet anställer fler ombudsmän för att kunna hjälpa klubbarna/ medlemmarna

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning om att det är för få ombudsmän anställda. Det är fler ombudsmän anställda idag än vid den förra kongressen 2009. 2009 var det 21 ombudsmän anställda och i skrivande stund är det 23. Det är dessutom totalt sett både färre antal medlemmar och färre antal företag per ombudsman.

Arbetsbelastningen för en ombudsman varierar ofta över året. I vissa perioder kan det vara mycket och i vissa perioder mindre. Så har det sett ut i alla tider. Nu mer arbetar ombudsmännen i respektive region som ett ombudsmannalag. Det ger en större möjlighet till att stödja varandra och att täcka upp vid ledigheter osv. Ser vi till de centrala förhandlingarna så har de inte ökat i någon större utsträckning och de brukar spegla det lokala förhandlingsläget ganska bra.

Förbundsstyrelsen ser däremot ett behov av att fortsätta rekrytera till ombudsmannautbildningen för att möta framtida pensionsavgångar.

**Styrelsens förslag**

att avslå motion 129.



**Avslag**

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

att när RFV eller RSO är ute mer än 8 tim (mer än den förlorade timlönen) så ska ersättning utges.

**Motion nr 132**

**Angående fackligt arbete och arbetstidskontot**

*Från Thomas Wahlström, Polarbröd Bredbyn AB, region Norr*

När regionala förtroendemän eller andra fackligt förtroendevalda är ute i regionernas ärende/arbete så ska tiden räknas vidare så att arbetstidskontot inte går förlorat. Den blir mindre men den löper ändå på som om man skulle ha arbetat. Samma gäller när man är hemma för barn.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att arbetstiden löper på vad gällande rätten till atk så att man inte förlorar hela rätten till den.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 130, 131 och 132**

*I motion 130 föreslår motionären*

att vid reseräkning ska intyg från arbetsgivaren om inkomstförlust lämnas.

*I motion 131 föreslår motionären*

att när RFV eller RSO är ute mer än 8 tim (mer än den förlorade timlönen) så ska ersättning utges.

*I motion 132 föreslår motionären*

att arbetstiden löper på vad gällande rätten till arbetstidskonto så att man inte förlorar hela rätten till den.

Att arbeta fackligt innebär många gånger att man också använder sin fritid till detta. Det gäller alla, på alla uppdrag. Men det är inte meningen att detta ska överutnyttjas av organisationen. Det gäller att planera de fackliga arbetsuppgifterna så att det blir rimliga arbetsdagar.

I motion 131 anser motionären att förbundet ska betala för all faktisk arbetad tid som den förtroendevalda använder. Det är naturligtvis högst rimligt att man inte ska förlora lön eller annan ersättning på att arbeta fackligt. Därför ersätts förlorad arbetsförtjänst.

Men om förbundet skulle betala lön för utfört arbete, trots att man inte förlorar någon arbetsförtjänst, blir det att likna vid en anställning med allt vad det kan innebära. Ett sånt förfarande leder för långt från ordningen med förtroendevalda.

I motion 132 anses att man alltid ska få ta ut tiden från sin ordinarie arbetsgivare trots att man ”tjänat in den” t.ex. i sitt förtroendeuppdrag. Detta låter sig inte göras. I uppdragsredovisningar utifrån förtroendeuppdrag ska arbetstidskontots värde ingå i det belopp som redovisas som förlorad arbetsförtjänst. Därmed går förmånen aldrig förlorad men den utgår i pengar.

I motion 130 föreslås att förbundet alltid ska begära in intyg för inkomstförlusten. Alla uppdragsredovisningar granskas före attest. De ombudsmän som granskar underlagen har god kännedom om löneläget. Skulle det behövas så är det fullt möjligt för förbundet att begära intyg utan att göra detta till en absolut regel.

***Styrelsens förslag***

att avslå motion 130, 131 och 132.



---

---

## Inträde och övergångar

---

### Motion nr 133

#### Angående inträdesansökan Livs

*Från Mattias Karlsson, Fazer Bageri AB, Lidköping, region Väst*

Att man ringer in till Livsmedelsarbetareförbundet och blir medlem över telefonen. Som alla telecom företag gör. Så slipper man skicka papper hit och dit från olika fackförbund för att bli medlem.

Det krångliga systemet vi har idag gör att icke medlemmar/samt medlemmar från andra fackförbund tycker att det är för mycket pappersjobb mellan förbunden. Ett enklare system skulle gynna Livs till mer medlemmar.

#### Jag föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att förenkla inträdesansökan till Livs med ett elektroniskt system över telefonen.

---

---

### Motion nr 134

#### Angående medlemsansökan

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

För att i dag kunna bli medlem i Livs så måste man fylla i en ansökan på papper och sedan skicka in till förbundet. Detta är ett krångligt och gammalmodigt sätt. Många förbund har att man kan ansöka online på hemsidan och sedan bekräfta med att betala in första medlemsavgiften.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att Livs inför att man kan söka medlemskap online på hemsidan.

---

---

---

---

## Motion nr 135

### Angående inträdesansökan

*Från Gerardo Alas, Domstein Sverige AB, Kungshamn, region Väst*

Jag anser att förbundets skulle titta lite närmare på hur man blir medlem på Livs hemsida.

### Jag föreslår att kongressen beslutar

att fylla på inträdesansökan och skriva ut sidan och posta till Stockholm och blev medlem. Jag anser att man skulle fylla inträdesansökan och skicka direkt från sidan och blev medlem direkt det går snabbt, enkelt, säkert och modernt, i digitalvärlden.

**Besvarad**

## Motion nr 137

### Angående övergångsbevis och medlemskap via internet/SMS

*Från Livsklubben Unilever Produktion AB Flen, Region Öst*

Vi från livskubben vid Unilever Produktion AB vill att hanteringen med övergångsbevis och medlemskap ska ha en lättare hantering via internet och SMS men också ett större samarbete mellan olika förbund vid förbundsövergångar.

Idag så kan man t.ex. deklarerera via internet och SMS. Vi vill att vi som förbund ska följa med i utvecklingen och underlätta hanteringen för framtida medlemmar.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundsstyrelsen undersöker möjligheterna att kunna bli medlem via internet och SMS,

att förbundsstyrelsen ska undersöka att möjligheterna till en lättare hantering av övergångsbevis mellan olika förbund.

**Besvarad**

**Besvarad**

---

---

**Förbundsstyrelsen utlåtande över motionerna 133, 134, 135 och 137  
första att-satsen**

---

---

*I motion 133 föreslår motionären*

att förenkla inträdesansökan till Livs med ett elektroniskt system över telefonen.

---

---

*I motion 134 föreslår motionären*

att Livs inför att man kan söka medlemskap online på hemsidan.

---

---

*I motion 135 föreslår motionären*

att fylla på inträdesansökan och skriva ut sidan och posta till Stockholm och blev medlem. Jag anser att man skulle fylla inträdesansökan och skicka direkt från sidan och blev medlem direkt det går snabbt, enkelt, säkert och modernt, i digitalvärlden.

---

---

*I motion 137 första att-satsen föreslår motionären*

att förbundsstyrelsen undersöker möjligheterna att kunna bli medlem via internet och SMS.

---

---

Förbundet jobbar hela tiden med att se över möjligheterna att förenkla handläggning med att kunna gå med i förbundet som medlem och framför allt via ny teknik, tillsammans med LO och övriga förbund så är denna fråga viktig för framtiden eftersom vi lever i ett samhälle där tekniken hela tiden förbättras och förenklar vardagen.

Förbundet kommer att undersöka vilka möjligheter som finns för att hitta de bästa lösningarna för att underlätta att gå med som medlem via den digitala tekniken.

---

---

***Styrelsens förslag***

att anse motion 133, 134, 135 samt motion 137 första att-satsen besvarade.

---

---

## Motion nr 136

### Angående övergång mellan förbund

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

När man ska byta förbund i dag så måste man skicka in flera olika papper till sina förbund. Dels måste man skicka in en utträdesansökan från sitt gamla förbund och en inträdesansökan till det nya, man måste även skicka in övergångsbevis. Detta är ett tidsödande arbete och blir lättare att få alla medlemmar rätt organiserade.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundet ser över möjligheterna att införa ett gemensamt arbetssätt att underlätta för medlemmar och den fackliga organisationen övergången mellan olika fackförbund.

**Besvarad**

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 136 och 137 andra att-satsen

*I motion 136 föreslår motionären*

att förbundet ser över möjligheterna att införa ett gemensamt arbetssätt att underlätta för medlemmar och den fackliga organisationen övergången mellan olika fackförbund.

*I motion 137 andra att-satsen föreslår motionären*

att förbundsstyrelsen ska undersöka att möjligheterna till en lättare hantering av övergångsbevis mellan olika förbund.

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att övergångar mellan förbund ska ske på ett för medlemmen enkelt och snabbt sätt. Frågan har behandlats på flera LO-kongresser och bland annat resulterat i att LOs





---

---

## Motion nr 139

### Angående stöd till klubbarna

*Från Livsklubben Arla Foods AB Kvibille, region Väst*

Idag har vi inom Livs klubbutvecklare, men våra arbetsgivare blir allt tuffare och våra klubbar allt mer tandlösa. Med en regering som är arbetsgivarevänlig och som ger arbetsgivarna allt fler verktyg så deras frihet i hur de behandlar arbetstagarna blir större.

Nu behövs det starka och duktiga klubbar på våra arbetsplatser. Klubbar som har styrkan att representera våra medlemmar på det som krävs. Detta arbete är inte alltid så lätt. Det gäller att ha en bred kunskap att luta sig emot. Inte alla klubbar har denna breda kunskap. Många klubbar ombildas, startas med nya förtroendevalda. Några klubbar läggs ner då det inte finns förtroendevalda och sedan finns det små klubbar.

Alla behöver vi få hjälp utav andra någon gång. Vi behöver bollplank, någon att diskutera våra problem med. Någon utifrån som inte är med i det vanliga arbetet. Våra ombudsmän gör ett väldigt gott arbete men det är svårt för dem att alltid vara bollplank. Därför anser vi att det ska finnas förtroendevalda som ska vara en förbindelselänk mellan klubbar och ombudsmän. Detta för att hjälpa klubbarna i deras arbete men också ombudsmannen. Någon som klubbarna kan höra av sig till när de behöver hjälp. Det är viktigt att ta med sig att den förtroendevalde inte ersätter ombudsmannen. Vi tror också att detta inte är ett fenomen som endast finns i vår region utan att det även finns i de andra.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att förbundet ska verka för att varje region får förtroendevalda som ska verka som en förbindelselänk mellan klubbarna och ombudsmännen.

---

---

## Motion nr 140

### Angående en lokalt starkare organisation

*Från Livsklubben Krönleins Bryggeri AB, Halmstad, region Syd*

I Livs nya organisation var tanken mer verksamhet och mer medlemsnytta. Vi anser att: Sedan Livs gjorde sin stora omorganisation och dessutom

förändrade sina regionsgränser, har vi fackliga representanter fått svårare att hålla kontakten med andra klubbar och medlemmar från andra företag i närområdet.

Det är svårt att byta erfarenheter och känna en samverkan och detta borde vara speciellt viktigt då våra arbetsgivare blir starkare organisatoriskt.

Ett sätt att motverka detta är att anordna lokala träffar 1-2 ggr/år på kvällstid. På dessa träffar kan man få information från förbundet samt chansen att ställa frågor till vederbörande och samtidigt bygga nätverk över regionsgränserna. Då kanske man även kan fånga upp medlemmar utan klubb.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

att förbundet medverkar till lokala medlemsträffar där medlemmar och förtroendevalda kan knyta kontakter och få information direkt ifrån Livs,

**Besvarad**

att man försöker samarbeta med ABF och LO-facken för att få till billiga och lämpliga lokaler,

**Besvarad**

att förbundet ser en möjlighet att i samband med andra utskick till medlemmar t.ex. almanackan bifogar ett brev med information om plats, tid och datum,

**Besvarad**

att medverkan sker i någon form av förbundsrepresentation. T.ex. lokalombudsmän, representanter från VU eller från förbundsstyrelsen.

**Besvarad**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 138, 139 och 140**

*I motion 138 föreslår motionären*

att förbundsledningen går igenom alla arbetsplatser som finns hur det ser ut med medlemmar, inte och anställda. Där det finns över 10 st ej medlemmar så ska resurserna riktas till att rekrytera dessa. Bilda en rekryteringsgrupp,

att förbundet gör en enkät som alla medlemmarna ska svara på. Detta i syfte att veta vad dom anser om dom anställda och fackets arbete etc. Därefter utarbetas en åtgärdsplan på eventuella utvecklingsområden.



*I motion 139 föreslår motionären*

**att** förbundet skall verka för att varje region får förtroendevalda som ska verka som en förbindelselänk mellan klubbarna och ombudsmännen.

*I motion 140 föreslår motionären*

**att** förbundet medverkar till lokala medlemsträffar där medlemmar och förtroendevalda kan knyta kontakter och få information direkt ifrån Livs,

**att** man försöker samarbeta med ABF och LO-facken för att få till billiga och lämpliga lokaler,

**att** förbundet ser en möjlighet att i samband med andra utskick till medlemmar t.ex. almanackan bifogar ett brev med information om plats, tid och datum,

**att** medverkan sker i någon form av förbundsrepresentation. T.ex. lokalombudsmän, representanter från VU eller från förbundsstyrelsen.

I motion 138 har motionären helt rätt i att förbundet skulle kunna ha fler medlemmar. På våra arbetsplatser finns anställda som är helt oorganiserade och där finns de som är enskilt anslutna till a-kassan. Där finns också felorganiserade, alltså de som är medlem i något annat förbund trots att de arbetar på en Livs-arbetsplats. Detta är ett förbundsgemensamt problem som det åligger oss alla att söka bot på. Medlemsrekrytering är en högt prioriterad verksamhet.

Diskussioner förs kontinuerligt om hur många enskilt anslutna till a-kassan som finns på arbetsplatserna. Antalet följs upp med jämna mellanrum och rapporteras till regionerna. Förbundet har under år 2012 skickat ut en förfrågan till klubbarna gällande bl.a. organisationsgraden för att få fram fakta även om detta.

Regionerna måste utforma planer för hur de kan vara till hjälp för klubbar som har många enskilt anslutna och oorganiserade.

Förbundsstyrelsen tror inte att en särskild årlig enkät till alla medlemmar, som motionären i motion 138 föreslår, löser något problem.

Förbundet har redan ett flertal gånger beställt en särredovisning för förbundets medlemmars åsikter i de av LO framtagna materialen Röster om Facket och Jobbet. Där kan utläsas vad Livs medlemmar anser vara viktigt,

hur fackföreningen upplevs och hur de använder sitt fackliga medlemskap.

Det är viktigt att frågor om vilken verksamhet som klubben själv ska bedriva tas upp på medlemsmötena för diskussion och beslut.

Klubbarnas och regionernas företrädare ska dessutom kontinuerligt befinna sig bland medlemmarna för att fånga upp synpunkter och åsikter om verksamhet i regionen och förbundet, som sen ska framföras på verksamhetsträffen.

En verksamhetsplan och budget tas årligen fram gemensamt för hela förbundet. Planen och budgeten ska spegla hur verksamheterna prioriteras. Varje region måste diskutera utifrån sina förutsättningar hur arbetet konkret ska läggas upp och utföras.

I motion 140 föreslår motionären ett antal konkreta åtgärder för att öka träffytorna för medlemmar och förtroendevalda i regionen. Sådana konkreta idéer och förslag ska framföras på verksamhetsträffen och om de vinner mötets gehör så kommer de att finnas med i förslaget till verksamhet inför kommande år. Det är sen förbundsmötet som fastställer verksamhetsplanen och budgeten.

Uppföljning av all utförd verksamhet görs årligen och utförd verksamhet dokumenteras i verksamhetsberättelsen.

I motion 138 påtalas brister i förbundets listor. Klubbar, regionernas förtroendevalda och lokalombudsmännen måste se till att rapportera in alla förändringar som sker så att förbundets register hålls uppdaterade, vilket gör att listorna som tas fram verkligen stämmer.

I regionen finns många förtroendevalda som genomför olika arbetsuppgifter. Där finns bl.a. klubbansvariga som ska hjälpa klubbarna att utvecklas och stärkas. Dessa klubbansvariga utgör just den länk mellan klubben och ombudsmannen som motionären i motion 139 efterfrågar.

### ***Styrelsens förslag***

att anse motion 138 första att-satsen, motion 139 och 140 besvarade,  
att avslå motion 138 andra att-satsen.

---

---

## Adressändring

---

---

### Motion nr 141

---

#### Angående adressändring

*Från Livsklubben Hilton Food Group Sverige AB, Västerås, region Mitt*  
Vid adressändring kan man enkelt skicka sin nya adress till företag och organisationer via Svensk Adressändrings systerbolag AddressPoint. För närvarande finns tre förbund representerade under Fackliga Organisationer. När adressen uppdateras har man möjlighet att få kontakt med medlemmen kanske finns det ytterligare uppgifter som behöver uppdateras.

Det är av yttersta vikt att ha uppdaterade uppgifter.

---

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

#### Besvarad

att förbundet ser över om det finns ett behov att använda AddressPoint.

---

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 141

*I motion 141 föreslår motionären*

att förbundet ser över om det finns ett behov att använda AddressPoint.

Förbundet använder sig av statens personadressregister, SPAR, som är ett offentligt register som omfattar alla personer som är folkbokförda i Sverige, både svenska och utländska medborgare. I registret ingår även personer som erhållit samordningsnummer och vars identitet är fastställd. Skatteverket är huvudman för detta. Det fungerar väldigt bra, så det finns inget behov av att ändra på det.

---

#### Styrelsens förslag

att anse motion 141 besvarad.

## Studier

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Motion nr 142

#### Angående möjligheten för ensamstående att gå fackliga utbildningar

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

Många ensamstående föräldrar hindras från att gå fackliga internatstudier och detta anser vi går emot förbundets egna feministiska ambitioner för att öka jämställdheten för våra medlemmar.

Många ensamstående föräldrar har svårigheter med att lösa barnomsorg och hindras därmed ifrån att ha samma möjligheter som övriga medlemmar till fackliga internatkurser.

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundet ska verka för att ge samma möjligheter för ensamstående föräldrar till internatstudier.

**Besvarad**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 142

*I motion 142 föreslår motionären*

att förbundet ska verka för att ge samma möjligheter för ensamstående föräldrar till internatstudier.

Av motionen framgår att många ensamstående föräldrar hindras från att gå fackliga internatstudier och att detta går emot förbundets egna feministiska ambitioner för att öka jämställdheten för våra medlemmar.

Enligt motionären har många ensamstående föräldrar svårigheter med att lösa barnomsorgen och hindras därmed ifrån att ha samma möjligheter som övriga medlemmar till fackliga internatkurser.

Facklig utbildning bedrivs vanligen i kursform. Det kan vara som externkurs, vilket innebär att deltagarna är på kurs på dagen och åker hem på natten eller som internkurs, vilket innebär att deltagarna stannar kvar på kursplatsen även under kvällar och nätter.

Det är allt fler som har en familjesituation där det inte är så lätt att

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

vara hemifrån hela dygn. Det kan bero på att medlemmen är ensamstående eller att t.ex. partnern jobbar skift och inte kan vara hemma med barn på kvällar/tidiga morgnar. Detta problem drabbar inte enbart kvinnor utan även män.

Ett av besluten på LOs kongress 2004 var att regionalisera den fackliga utbildningen och kongressen 2008 beslutade att fortsätta detta arbete. Ett av skälen till beslutet om fortsatt regionalisering var att en betydande andel av deltagarna på de regionala utbildningarna som genomfördes innan LO-kongressen 2008 uppgav att de inte hade kunnat delta på kursen om det varit en internatkurs. Detta har lett till att antalet regionala externatkurser har ökat de senaste åren.

Trots det genomförs vissa utbildningar enbart som internatkurser och det kan begränsa möjligheterna för en del förtroendevalda att gå dessa kurser. Förbundsstyrelsen ser det som positivt att många av förbundets medlemmar vill gå fackliga utbildningar och visst kan det finnas ett värde i att gå en utbildning i internatform, men de kurser som genomförs som externat är lika bra som dess motsvarighet som internat.

När det gäller kurser som genomförs på Runö finns det möjlighet att ta med sig sitt barn och få barnomsorg under själva kurstiden om barnet fyllt tre år. Runöskolan har ett samarbete med ett kooperativ i Åkersberga där barnet får vara på dagtid medan föräldern har kurstid.

För barn som går i skolan finns det inte motsvarande lösning, men det har hänt att deltagare på t.ex. Insikter själva har tagit kontakt med en skola i Åkersberga och på så vis löst skolgången under de två veckor som Insikter genomförs.

I de fall det uppstår en extra kostnad för barnomsorg i samband med kurs kan deltagaren få viss ersättning från förbundet för detta, upp till det att barnet fyllt 15 år, enligt gällande studiereglemente. Det kan t.ex. röra sig om att barnet behöver vara på förskola längre än vanligt eller att någon annan tar ledigt från sitt jobb för att ta hand om barnet och då gör en inkomstförlust.

När det gäller förbundets regionala utbildningar försöker vi lägga dessa på ett sådant sätt att alla ska kunna gå de utbildningar som behövs för uppdraget.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 142 besvarad.

### **Motion nr 143**

#### **Angående utbildning**

*Från Jonny Weinitz, Lantmännen Cerealia AB Laholm, Region Syd*

Jag anser att arbetsgivare ska betala förlorad arbetsinkomst på fler utbildningar. Vad jag har sett så betalar Livs för utbildningar som det i kollektivavtalet står att arbetsgivaren ska betala.

#### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att se över avtal och få bättre villkor vid fackliga studier för medlemmar och förtroendevalda.

**Besvarad**

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 143**

*I motion 143 föreslår motionären*

att se över avtal och få bättre villkor vid fackliga studier för medlemmar och förtroendevalda.

Motionären anser att arbetsgivare ska betala förlorad arbetsinkomst på fler utbildningar och hänvisar till att Livs betalar för utbildningar som det i kollektivavtalet står att arbetsgivaren ska betala för.

Livsmedelsföretagen, KFO och Livs har tillsammans tagit fram ”Facklig utbildning inom Livsmedelsbranscherna” i dagligt tal kallad ”Gula boken”. Skriften redovisar den fackliga utbildningens organisation, omfattning och de riktlinjer som parterna är ense om.

”Gula boken” innehåller bl.a. text om rätt till ledighet för deltagande i facklig utbildning, en sammanställning av fackliga utbildningar och även tydlig information vilken ersättning som gäller i samband med facklig utbildning.

Livs står för utbildningsarvode när det gäller utbildningar som rör det interna arbetet inom fackföreningsrörelsen och arbetsgivaren står för

förlorad arbetsförtjänst när utbildningen handlar om relationen mellan arbetsgivare och Livs som organisation på den enskilda arbetsplatsen.

”Gula bokens” sammanställning av utbildningar, och vem som betalar för vilken utbildning, ses över av parterna två gånger om året och då behandlas även frågan om kursers innehåll för att klargöra huruvida en viss utbildning är att anse som facklig utbildning eller ej samt vem som ska stå för ersättningen till deltagaren.

Motionären hänvisar till att det i kollektivavtalet framgår att arbetsgivaren ska betala för utbildningar som Livs idag betalar.

I t.ex. Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal regleras utbildning i bilaga B och bilaga G men det kan även finnas regleringar om utbildning i specifika branschavtal som till exempel i tilläggsavtal Bageri.

Bilaga B handlar om Arbetsmiljö – lokalt arbete och av bilagan framgår att god utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren är en nödvändig förutsättning för all verksamhet. Det framgår även att dessa liksom exempelvis ledamöter i skyddskommittéer ska kunna gå grundutbildningarna Bättre Arbetsmiljö och Systematiskt Arbetsmiljöarbete samt vidareutbildningar och att de två grundutbildningarna ska vara 40 timmar vardera. Det finns ingen reglering i avtalet om vem som ska stå för ersättningen till deltagarna på dessa utbildningar.

I ”Gula boken” står det att deltagande i ämnesinriktad arbetsmiljöutbildning berättigar till ledighet med bibehållna anställningsförmåner vilket innebär att arbetsgivaren står för förlorad arbetsförtjänst. Dessutom ska arbetsgivaren i förekommande fall betala restidsersättning, resekostnader och kursavgift.

När det gäller deltagande i funktionsinriktad arbetsmiljöutbildning framgår det av ”Gula boken” att det är förtroendemannalagen som reglerar ledighet och ersättning. Det innebär att utbildningens innehåll avgör huruvida arbetsgivaren eller förbundet ska stå för ersättningen.

I dagsläget är alla arbetsmiljöutbildningar av den arten att arbetsgivaren står för förlorad arbetsförtjänst för deltagarna om de är skyddsombud. I de fall en förtroendevald som inte är skyddsombud vill delta på en arbetsmiljöutbildning hanteras ersättningsfrågan från fall till fall beroende på utbildning och uppdrag.

Av bilaga G ”Utbildning och kompetens”, i Livsmedelsavtalet, fram-

går det att parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering av sin framtida verksamhet och att målet med utbildning och kompetensutveckling är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter som är till gagn för företaget och som ökar de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter. I bilagan ges exempel på olika utbildningsformer såsom t.ex. kompetensutveckling, arbetsplatsförlagd utbildning och yrkesteknisk färdigutbildning.

Livs betalar inte ut någon ersättning för deltagande i någon utbildning som tas upp i bilaga G.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 143 besvarad.

### **Motion nr 144**

#### **Angående ersättning vid utbildningar för förtroendevald**

*Från Livsklubben Lantmännen Kronfågel AB Valla, region Öst*

#### **Bakgrund:**

I dags läge så förlorar jag, som förtroendevald, på att gå utbildningar där ersättning från förbundet lämnas.

Semestergrundande är utbildningsarvoden, lön, som betalas av din arbetsgivare.

- **Ersättning** från förbundet har semesterlön inräknat i respektive utbetalning, förlorar INTE ekonomiskt, men däremot förlorar jag TIDSMÄSSIGT.
- **Färre semesterdagar**, ju fler utbildningar jag går, som betalas av förbundet.
- **Vilket** gör att jag på så sätt faktiskt förlorar något på att vara förtroendevald.



Enligt förtroendemannalagen ska jag som förtroendevald inte förlora någonting:

**4 §:**

Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

**7 §:**

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

– **Har** letat men inte kunnat hitta, någonstans där det står någonting om detta på Livs hemsida (inloggad).

**Förslag:**

Jag må hända, inte förlora några pengar, men jag förlorar semestertid.

– **För** mig lika dyrbart med tanke på det tuffa arbete vi har, både fackligt och i produktionen.

– **Varför** inte t.ex. göra så att man:

**1)**

Räknar in ALL facklig utbildning som semesterlönegrundande, vare sig det är arbetsgivaren, eller förbundet, som betalar, som förtroendeman ska man ju inte förlora: 7 §: Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

**2)**

Den semesterersättning man får för utbildningsarvode från förbundet, läggs, precis som på arbetsplatsen, i en ”pott” med samlade dagar för intjänandeåret, där man sedan kan plocka ut dessa betalda semesterdagar precis som man gör från arbetsplatsen, bara det att man för dessa dagar söker ”obetald ledighet” från arbetsgivaren och meddelar förbundet om vilken/vilka dagar man tagit ut, och får ersättning för dessa dagar, som förtroendeman ska man ju inte förlora : 7 §: Vid ledighet som avser den

fackliga verksamheten på förtroendemans egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

### **Konsekvenser:**

Positiva, då man får in all facklig tid (inklusive alla utbildningar) som semestergrundande och på så sätt faktiskt inte kommer förlora någonting, tidsmässigt, på att arbeta som förtroendevald. Även tid, är dyrbar.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**att** göra lämplig ändring så att det sedan faktiskt stämmer att vi som förtroendevalda inte förlorar någonting tidsmässigt på att gå utbildningar som betalas av förbundet. Semesterdagarnas antal är betydelsefulla för många anställda inom framför allt de tunga krävande arbeten vi faktiskt har, både när det gäller det fackliga arbetet och på våra ordinarie arbetsplatser.

**Avslag**

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 144**

*I motion 144 föreslår motionären*

**att** göra lämplig ändring så att det sedan faktiskt stämmer att vi som förtroendevalda inte förlorar någonting tidsmässigt på att gå utbildningar som betalas av förbundet. Semesterdagarnas antal är betydelsefulla för många anställda inom framför allt de tunga krävande arbeten vi faktiskt har, både när det gäller det fackliga arbetet och på våra ordinarie arbetsplatser.

Av motionen framgår det att den som går en utbildning där förbundet står för ersättningen förlorar semesterdagar, dock inte semesterersättning, och därmed förlorar på att vara förtroendevald vilket inte överensstämmer med förtroendemannalagen enligt motionären som hänvisar till Förtroendemannalagen (FML) 4 §.

FML 4 § är en garant för att en arbetsgivare inte får försämra arbetsförhållanden eller anställningsvillkor för den som väljer att engagera sig fackligt, blir förtroendevald. Det innebär att arbetsgivaren inte har rätt att omplacera en förtroendevald bara av den anledningen att personen

har ett fackligt uppdrag och inte heller rätt att avsluta anställningen med hänvisning till att personen är fackligt engagerad. 4 § är även ett skydd för den förtroendevaldes lön och andra anställningsförmåner.

Rätten till semesterdagar regleras av Semesterlagen (SemL). Enligt SemL 4 § har en anställd rätt till 25 semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjats efter den 31 augusti under semesteråret har arbetstagaren rätt till endast fem semesterdagar.

Det betyder att om någon börjar arbeta den 1 juli 2012 hos en arbetsgivare har denne person rätt att ta ut 25 lediga dagar fram till 31 mars 2013. Börjar personen i fråga däremot arbeta den 1 september 2012 är det fem lediga dagar fram till 31 mars 2013 som gäller. 4 § reglerar inte ersättningen för dessa semesterdagar utan det görs i SemL 7 §.

Hur många betalda respektive obetalda semesterdagar en person har beror på hur mycket personen varit frånvarande från sitt arbete utan lön. I de fall den fackliga utbildningen ersätts av arbetsgivaren är det en semesterlönegrundande frånvaro vilket innebär att ersättningen för utbildningstiden ligger till grund för såväl semesterlönens storlek som rätt till betalda semesterdagar.

Facklig utbildning som inte betalas av arbetsgivaren är ett exempel på frånvaro utan lön och påverkar såväl semesterlönens storlek som antal betalda semesterdagar.

Konsekvensen av att gå en facklig utbildning som ersätts med utbildningsarvode kan alltså bli att antalet betalda semesterdagar minskar. Allt beror på antal utbildningsdagar med utbildningsarvode. Istället för 25 betalda semesterdagar kanske den förtroendevalde har 23 betalda och två obetalda semesterdagar eftersom frånvaron utan lön varit så pass stor att antalet betalda semesterdagar har minskat.

Arbetsgivaren kan inte tvinga någon att ta ut obetalda semesterdagar men heller inte neka ledigheten.

I de fall en förtroendevald får ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst från förbundet räknas beloppet upp med 13,2 % för att kompensera semesterersättningen från arbetsgivaren. Vid utbetalning av utbildningsarvode eller stipendium ingår ingen semesterersättning. För utbildning som ersätts från förbundet utbetalas stipendium eller utbildningsarvode, inte förlorad arbetsförtjänst.

Motionären föreslår att förbundet ska spara semesterersättningen i pott för den förtroendevaldes räkning och när den förtroendevalda tar ut obetald ledighet ska detta meddelas förbundet som då betalar ut motsvarande del ur potten. Denna hantering skulle innebära en ökning av förbundets administration och därmed ökade personalkostnader vilket går stick i stäv med förbundsstyrelsens tanke om att medlemsintäkterna ska gå till verksamhet, inte administration.

Den berörda kan själv lägga undan den semesterersättning som utgår från förbundet för att använda den i samband med uttag av obetalda semesterdagar och på så vis få ersättning även för dessa dagar.

Motionären föreslår även att all facklig utbildning ska räknas som semesterlönegrundande frånvaro. Detta kräver en förändring av FML och vad som anses vara facklig verksamhet i relation till arbetsgivaren. Vi som förbund kan inte själva göra denna förändring utan det är en fråga som får drivas politiskt.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 144.

## **Motion nr 145**

### **Angående studier för skyddsombud**

*Från Livsklubben International Flavors & Fragrances IFF AB, Knislinge, region Syd*

Medlemmarna i arbetsplatsklubben på IFF Norden AB vill att skyddsombud ska ges möjlighet att gå vidareutbildningar gällande arbetsmiljö utan krav på alla de grundläggande fackliga utbildningarna (Kärnutbildning, Insikter).

Vi anser att det är svårt för skyddsombud på mindre företag att skaffa sig viktiga kunskaper om arbetsmiljö, om de först måste fokusera på de andra utbildningarna. Det kan ta väldigt lång tid att ”komma vidare”, eftersom grundutbildningarna inte så ofta anordnas i närområdet, och eftersom produktionen på små arbetsplatser påverkas hårdare när personalen är borta för utbildning.

## Avslag

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att kongressen beslutar om undantagsregler gällande krav på facklig grundutbildning när det gäller vidareutbildning av skyddsombud.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 145

*I motion 145 föreslår motionären*

att kongressen beslutar om undantagsregler gällande krav på facklig grundutbildning när det gäller vidareutbildning av skyddsombud.

Motionären vill att skyddsombud ska ges möjlighet att gå vidareutbildningar gällande arbetsmiljö utan krav på alla de grundläggande fackliga utbildningarna (Kärnutbildning, Insikter).

Motionären anser att det är svårt för skyddsombud på mindre företag att skaffa sig viktiga kunskaper om arbetsmiljö om skyddsombuden först måste fokusera på de andra utbildningarna. Det kan ta väldigt lång tid att ”komma vidare”, eftersom grundutbildningarna inte så ofta anordnas i närområdet och eftersom produktionen på små arbetsplatser påverkas hårdare när personalen är borta för utbildning.

Som förtroendevald är det viktigt att få utbildning för sitt uppdrag. Det ställs idag stora krav på de förtroendevalda och facket på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och deras företrädare motarbetar, och ifrågasätter, allt starkare fackets funktion som medlemmarnas och de anställdas företrädare. Därför behöver den som är förtroendevald ordentliga kunskaper om varför fackföreningsrörelse finns och därigenom bli bärare av den fackliga idén. Det är viktigt att få en grundläggande förtroendemannautbildning.

För förtroendevalda inom Livs har det tidigare inneburit deltagande på Kärnutbildning, fem dagar. Numera ska en förtroendevald inom Livs delta på Vald på jobbet under tre dagar för att senare även gå Kärnutbildning som numera är på tre dagar. Rent praktiskt innebär det alltså att den grundläggande förtroendemannautbildningen är uppdelad i två steg.

Om det inte finns möjlighet att delta på Vald på jobbet och Kärnutbildning inom den egna regionen finns det möjlighet att söka till annan region som genomför utbildningarna vid ett tillfälle som kanske passar bättre, allt för att inte bromsa upp möjligheterna till fortsatta utbildningar.

För skyddsombud är grundutbildningarna för själva uppdraget ”Bättre arbetsmiljö” och därefter ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”. Båda dessa utbildningar genomförs av förbundet i respektive region.

För att som skyddsombud kunna gå vidare inom arbetsmiljöområdet i LOs kunskapssystem krävs att skyddsombudet har gått den grundläggande förtroendemannautbildningen

För övriga utbildningar i kunskapssystemet krävs det även att deltagaren ska ha genomgått Insikter. Insikter ökar kunskaperna om den fackliga idén och ger deltagarna en möjlighet att pröva sina egna värderingar mot omgivningen vilket ger självinsikt och självtillit som i sin tur ger den förtroendevalde en säkerhet i sin roll oavsett uppdrag.

Förbundsstyrelsen ser det som väldigt viktigt att alla förtroendevalda får möjlighet att pröva sina egna värderingar och därmed få den ökade trygghet som detta ger. Av den anledningen uppmanas alla med ett förtroendeuppdrag att delta även på Insikter men det är inte ett krav för fortsatta utbildningar inom arbetsmiljöområdet.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 145.

### **Motion nr 146**

#### **Angående säker utbildning för nattarbetare**

*Från Susanne Carlsson, Carlsberg Sverige AB Ramlösa, region Syd*

Då ett företag inte alltid står för förlorad arbetsinkomst vid alla utbildningar t.ex. vid stipendiat, blir den som jobbar natt utan inkomst en av nätterna. Detta försvårar för nattarbetare som vill få en säker utbildning.

#### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att se över ersättningsmöjligheterna för nattarbetarna.

**Besvarad**

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 146

*I motion 146 föreslår motionären*

**att** se över ersättningsmöjligheterna för nattarbetarna.

Av motionen framgår det att vid utbildning, som till exempel ersätts med stipendium, blir de som jobbar natt utan ersättning en av nätterna och detta försvårar för nattarbetare som vill få en säker utbildning.

Förbundsstyrelsen är medveten om problematiken för nattarbetare när det gäller ledighet och ersättning i samband med studier.

Facklig utbildning räknas som facklig verksamhet och ger alltså rätt till ledighet enligt FML. Ledighet för fackliga utbildningar ska ges i samma utsträckning som behövs för själva utbildningen. En utbildning som varar tre dagar ska ge ledigt från jobbet i tre dagar. Om en utbildning varar t.ex. måndag-onsdag behöver den som ska gå utbildningen vara ledig natten mellan söndag och måndag för att orka delta. Det motsvarar ledigt för första kursdagen. Natten mellan tisdag och onsdag motsvarar ledigt för onsdagens kursdag.

Utöver själva kurstiden räknas även måltider och restid som facklig verksamhet och ska räknas in i den lediga tiden.

Det finns inte ett enkelt svar på vad som gäller för ledighet natten mellan onsdag och torsdag i exemplet ovan. Allt beror på hur länge kursen varar, var den hålls och hur lång restid kursdeltagaren har.

Om det blir kort tid emellan hemkomst efter kurs och arbetets början är det förbundsstyrelsens inställning att företaget ska bevilja ledighet för en extra natt eller på annat sätt lösa det så att den som gått på en kurs får nödvändig vila mellan kurs och arbete. Ett alternativ till ledig natt före eller efter kurs kan vara att få en förändrad arbetstid på så vis att den som ska gå på kurs slutar sitt kvälls-/nattpass tidigare inför kursstart eller börjar arbeta senare efter genomförd kurs. Det är upp till den lokala fackliga organisationen att försöka komma fram till en bra lösning i varje enskilt fall ihop med arbetsgivaren.

Det är viktigt att diskussionerna om extra ledighet för den som jobbar natt förs i samband med att ledighetsansökan för kursen lämnas in. Vid behov av extra ledighet ska det även meddelas den regionala studieorganisationen i samband med kursanmälan.

Oftast är det inga större problem att få ledigt. Däremot uppstår det ofta en diskussion om ersättningen för den extra lediga tiden.

I de fall utbildningen ersätts med förlorad arbetsförtjänst anser förbundsstyrelsen att företaget ska stå för den tid som kursdeltagaren behöver vara ledig.

Om utbildningen ersätts med stipendium eller utbildningsarvode får förbundet ersätta den extra ledigheten om inte de lokala parterna kommit överens om annat.

För att få den extra ersättningen från förbundet ska deltagaren presentera ett intyg från arbetsgivaren som visar att det finns en extra ledighet som ska ersättas.

**Styrelsens förslag**

att anse motion 146 besvarad.



---

---

## Ungdomsfrågor

---

---

### Motion nr 147

---

---

#### Angående satsning på framtida fackliga ledare – folkbildningslinje för unga

---

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

---

Livs har varit ett föredöme med att uppmuntra unga att gå en gedigen utbildning som till vardags kallats för folkbildning för unga eller för unga folkbildare. Det är en processutbildning som ger yngre redskap att argumentera, hålla i cirklar och våga ta för sig. Resultatet och effekten av utbildning har gett oss i Livs flera förtroendevalda och även ombudsmän. En har till och med blivit värvad till utbildare på vår LO-skola. Utbildningen stärker oss som organisation, framtidens fackliga ledare och ungas delaktighet.

---

Kunskapen av hur utbildningen utformas finns kvar och behovet att engagera unga nu och till framtiden handlar om fackföreningens överlevnad.

---

---

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att köra en till två processutbildningar i ”för unga folkbildare under nästa kongressperiod”.

---

---

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 147

---

*I motion 147 föreslår motionären*

att köra en till två processutbildningar i ”för unga folkbildare under nästa kongressperiod”.

---

Precis som motionären skriver har förbundet under ett antal år genomfört en utbildning som kallats ”Unga Folkbildare”. Kursen riktade sig till unga fackliga medlemmar och var en utbildning som genomfördes i tre steg, fem dagar vid varje tillfälle. Mellan andra och tredje kurstillfället skulle deltagarna genomföra en tredagars Medlemsutbildning.

Idag hittar vi några av deltagarna som aktiva i den lokala klubbens verksamhet, regionalt aktiva, ledamot i förbundsmötet, ombudsmän och även som anställd på ABF.

Förbundsstyrelsen ser det som av yttersta vikt att ungdomarna på våra arbetsplatser blir medlemmar och även förtroendevalda. Vi måste engagera ungdomarna, få de att bli delaktiga i den fackliga verksamheten. De är vår framtid, precis som motionären framhåller.

Kongressen fattar beslut om övergripande strategiska frågor och förbundsmötet beslutar sedan, mer i detalj, vilken verksamhet förbundet ska bedriva under kommande kongressperiod. Detta görs utifrån de beslut kongressen fattade och de behov som framkommit på verksamhetsdiskussionerna som genomförts på de regionala verksamhetsträffarna.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa diskussioner genom att fastställa vilka utbildningar som ska förekomma under kommande kongressperiod och inte heller hur många kurser av ett visst slag. Det måste få vara behovet som styr.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 147.

## **Motion nr 148**

### **Angående ungdomssatsning**

*Från Livsklubben Gunnar Dafgårds AB, Källby, region Väst*

Vi anser att förbundet inte speglar medlemsstatistiken, det är viktigt att förbundet har representanter med olika bakgrunder, kön samt ålder. I Livs är det svårt att värva ungdomar till förtroendeuppdrag samt att aktivera dem i det dagliga klubbarbetet. Detta är på grund av att unga vuxna saknar den fackiga idén hemifrån samt att de vill känna sig trygga och ha en bra kunskap i det som de utövar. Med en ungdomssatsning där man bygger upp unga vuxnas självförtroende samt ger dem en bra facklig grund att luta sig emot kommer det att bli lättare att värva unga vuxna till förtroendeuppdrag.

Därför föreslår vi att Livsmedelsarbetareförbundet ska hålla en utbildning för ungdomar, en Ungdomssatsning med liknande uppbyggnad som

---

---

---

---

tjejsatsningen fast med inriktning på ungas behov för att utföra ett bra uppdrag. En utbildning som hålls för unga och av unga för att motivera till ett fackligt engagemang. För att vi ska få ett fortsatt starkt fackförbund och en hållbar framtid behöver vi unga människor som kan axla de tunga posterna i förbundet vid framtida pensionsavgångar.

### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

#### **Avslag**

---

---

att Livsmedelsförbundet ska anordna en utbildning för ungdomar i egen regi. En ungdomssatsning för att få flera unga som vågar och vill vara fackligt aktiva.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 148**

---

---

*I motion 148 föreslår motionären*

att Livsmedelsförbundet ska anordna en utbildning för ungdomar i egen regi. En ungdomssatsning för att få flera unga som vågar och vill vara fackligt aktiva.

---

---

Av motionen framgår det att det är svårt att värva ungdomar till ett förtroendeuppdrag samt att aktivera dem i det dagliga klubbarbetet.

---

---

Om vi tittar på medlemsantalet och antal förtroendevalda den 3 januari 2013 så var medlemsantalet 32 067 varav 4 437 medlemmar var under 30 år. Det innebär att de unga var 13,8 % av medlemskåren vid det tillfället.

---

---

Antal förtroendevalda samma dag var totalt 2 918, 464 förtroendevalda var under 30 år. Av de förtroendevalda var 15,9 % under 30 år.

---

---

Av de unga medlemmarna tar 10,5 % på sig ett fackligt uppdrag, bland medlemmarna totalt är motsvarande siffra 9,0 %.

---

---

Dessa siffror visar att unga medlemmar är villiga att ta på sig ett fackligt uppdrag och det är glädjande. Det innebär inte att vi ska sätta oss ner och vara nöjda med detta utan förbundsstyrelsen vill så klart att fler unga ska välja att engagera sig fackligt, bli förtroendevalda.

---

---

Tillsammans ska vi bygga upp unga vuxnas självförtroende samt ge dem en bra facklig grund att stå på men det kan göras på fler sätt än genom att skapa en ny utbildning. Det finns redan idag många bra utbildningar

som ger en bra facklig grund och några av dessa riktar sig direkt till unga och genomförs av unga. LO genomför Om facket, Om samhället, Om försäkringar, Om global rättvisa och Om främlingsfientlighet. Syftet med dessa tvärfackliga ungdomsutbildningar är att ge ungdomarna verktygen för att ta plats. Utbildningarna skapar nätverk och inspirerar de unga att engagera sig och agera i fackliga frågor.

Ett annat sätt att skapa bra grund och bygga självförtroende på är att låta de unga vara delaktiga i det fackliga arbetet på arbetsplatsen och inte bara ett namn på pappret. Låta de vara med i det som händer, delta i förhandlingar och samtal med medlemmar. Det hjälper inte att vi utbildar förtroendevalda, oavsett ålder, om de inte får vara med i det vardagliga arbetet.

Att unga ska prata med unga är helt rätt. Inte för att äldre och yngre pratar så olika språk utan därför att det troligtvis känns mer trovärdigt när en ung person talar om för en annan ung person varför det är så viktigt att bli medlem, att engagera sig. Det visar att det inte handlar om ”de gamla betonghäckarna” som vill värna sitt utan det handlar om att tillvarata de ungas intressen. Frågor som engagerar unga är samma frågor som engagerar de som är äldre – lönen, övriga ersättningar, arbetsmiljön på arbetsplatsen, arbetstiderna, rätt till ledighet o.s.v.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 148.

### **Motion nr 149**

#### **Angående ungdomskommitté**

*Från Livsklubben Scan AB Kristianstad, region Syd*

Vi anser att det är ineffektivt med regionala alternativt nationella ungdomskommittéer då det är mer effektivt och kostnadsbesparande att informera individer om facket och arbetsrätt innan de kommer ut i arbetslivet. Då de program med livsmedelsinriktning är så begränsade så minskar den fackliga organisationen samtidigt som den får tydligare mål och blir effektivare.

## Avslag

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att regionala alternativt nationella ungdomskommittéer eller liknade grupperingar ersätts av skolinformatörer.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 149

*I motion 149 föreslår motionären*

att regionala alternativt nationella ungdomskommittéer eller liknade grupperingar ersätts av skolinformatörer.

Skolinformation är viktigt och tillsammans med övriga förbund och LO måste vi se till att alla elever får information om vad fackföreningen står för och vilken roll vi som organisation spelar i samhället. Det kan vara den enda information eleverna får om facket innan de kommer ut i arbetslivet.

Den uppdelning som finns idag är att det förbund som har en yrkesförberedande linje på gymnasiet besöker eleverna på dessa linjer och LO ansvarar för att de högskoleförberedande linjerna får besök av skolinformatörer. För Livs innebär det numera att vi ska besöka Restaurang- och Livsmedelsprogrammet, gärna ihop med HRF.

Förbundsstyrelsen anser att det inte räcker enbart med skolinformation för att få unga att bli medlemmar. Ungdomsverksamhet är mer än skolinformation även om det är en stor del av uppdraget för de ungdomsansvariga.

Ungdomsverksamhet handlar även om att ta hand om de unga som kommer ut på våra arbetsplatser. Se till att de blir medlemmar, att de får information om facket på den egna arbetsplatsen, få de unga att bli aktiva medlemmar – kanske även förtroendevalda.

Det är upp till den lokala fackliga organisationen att ta hand om ungdomarna på den egna arbetsplatsen. Hur det regionala stödet ska se ut är upp till varje region att utforma och då även att sätta tydliga mål för arbetet.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 149.

## Motion nr 150

### Angående ungdomsforum

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Vi anser att uppslutningen kring ungdomsarbetet i Livsmedelsarbetarförbundet är svagt. Livsmedelsarbetareförbundet ligger efter med att förklara det fackliga värdet för den yngre generationen, samt att värva de unga till medlemskap. Unga vuxna förstår inte meningen med det fackliga medlemskapet. Många unga vuxna tror att det vi kämpar för dagligen är något självklart. Ett ungdomsforum fungerar som en bra nätverksplats för unga vuxna inom Livsmedelsarbetareförbundet.

Därför föreslår vi att Livsmedelsarbetareförbundet centralt ska anordna ett ungdomsforum i egen regi för att motivera ungdomsansvariga samt alla unga medlemmar till att bli motiverade till medlemskap och ett fackligt engagemang för att vi ska få ett fortsatt starkt fackförbund och en hållbar framtid med unga människor som kan axla de tunga posterna i förbundet vid framtida pensionsavgångar.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

- att Livsmedelsarbetareförbundet centralt ska anordna ett Ungdomsforum som en del i ungdomsverksamheten,
- att ungdomsforum ska anordnas en gång per år.

Avslag

Avslag

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 150

*I motion 150 föreslår motionären*

- att Livsmedelsarbetareförbundet centralt ska anordna ett Ungdomsforum som en del i ungdomsverksamheten,
- att ungdomsforum ska anordnas en gång per år.

Att värva unga som medlemmar till facket är en prioriterad uppgift. Precis som motionären skriver behöver vi unga för att få ett fortsatt starkt förbund. Vi behöver unga som inte enbart blir medlemmar utan som även engagerar sig fackligt, blir förtroendevalda. Denna inställning delar Livs

med övriga förbund inom LO och av den anledningen görs det en del gemensamma aktiviteter just för att nå detta mål.

Ett exempel är LOs Ungdomsforum som har funnits i många år. Senast genomfördes det på Runö den 28–30 november 2012 och hade över 200 unga deltagare från förbunden, Livs hade med sju deltagare.

Temat 2012 var Organisera och aktivera. Programmet bestod bl.a. av fyra seminarier som alla på olika sätt berörde frågan om att organisera och/eller aktivera. Seminarierna handlade om vikten av skolinformation, att vi måste nå ut till fler elever än vi gör idag; om att vi ska lyssna på den vi pratar med, fråga vilka frågor som är viktiga för just den personen; om metoden för värvning, hur vi på ett mer strukturerat sätt kan planera och genomföra en aktivitet på en arbetsplats och låta det ta tid för samtal, få med alla på arbetsplatsen i någon fråga som är viktig för dem; om hur det är att verka fackligt i Zimbabwe, vilka hinder de fackliga i Zimbabwe möter i sin vardag.

Utöver seminarier genomfördes distriktsvisa workshops, panelsamtal och Carin Jämtin (partisekreterare) och Tobias Baudin (LO) talade till deltagarna.

Det händer något med oss när över 200 personer samlas på ett och samma ställe, samtidigt. Det blir en manifestation över att det vi sysslar med är viktigt. När så många människor från flera LO-förbund träffas, diskuterar och inspirerar ökar engagemanget och lusten hos de unga. Det skapas nätverk inom respektive förbund men framför allt mellan förbunden och inom de olika LO-distrikten. Dessa nätverk är en viktig del i att få en stark facklig verksamhet i hela landet.

Förbundsstyrelsen anser att vi ska använda styrkan och kraften som finns i den tvärfackliga verksamheten och tycker att vi ska fortsätta delta på LOs Ungdomsforum istället för att skapa något eget.

### ***Styrelsens förslag***

att avslå motion 150.





väl att utföras gemensamt inom LO-familjen. Facket på sommarjobbet är en sån arbetsuppgift.

### **Styrelsens förslag**

att avslå motion 151.

## **Motion nr 152**

### **Angående samarbete för organisering i bemanningsbranschen**

*Från Fredrik Ståhle, Swedish Match, Göteborg, region Väst*

Arbetsmarknaden genomgår ständiga förändringar. De utmaningar som våra fackliga kamrater mötte i slutet av förrförra seklet skiljer sig mot de vi möter idag. Anställningsformer, löneformer, arbetsmiljöproblem uppstår, bekämpas och uppstår igen. Fackföreningarna har på många sätt varit framgångsrika i att möta dessa förändringar. Ibland har det skett genom att vi hållit fast vi traditionella fackliga arbetssätt, ibland har vi tvingats skapa nya. Nyckeln till framgång har i mångt och mycket legat i vår förmåga att laga efter läge.

En av de mer sentida förändringar som facket tampas med är de utmaningar som den växande bemanningsbranschen innebär. Branschens framväxt har allt sedan tidigt 1990-tal inneburit att allt fler anställda inte har någon fast tillhörighet till vare sig arbetsplats eller yrke. De rör sig i gränsskiktet mellan olika förbundsområden utan att vara riktigt "hemma" någonstans. På dessa områden har facket sedan flera år stora svårigheter att upprätthålla organisationsgraden och klara en effektiv kollektivavtalstäckning och kontroll.

Vi har ett förbundsgemensamt avtal, Bemanningsavtalet, som för övrigt är ett lysande exempel på hur facket skapat nya sätt att möta aktuella problem. Men det framstår som allt mer tydligt att den fackliga organisationsstrukturen inte är optimal för att säkerställa efterlevnaden av avtalet.

Skälet till det är att vi i praktiken bedriver en, milt uttryckt, begränsad organiserad facklig verksamhet i branschen. Orsaken till detta är i sin tur att vår organisationsstruktur inte är anpassad till verkligheten. Det förbund som är administrativt ansvarigt för avtalet kan vara ett annat

än det den anställde är medlem i, medan den arbetsplats där han/hon för tillfället är inhyrd tillhör ett tredje förbundsområde. Saken blir inte lättare av att en del av bemanningsföretagen rör sig i en gråzon vad gäller skatte- och ekobrottslighet.

Den stora rörligheten i branschen gör det mycket svårt att etablera någon kontinuerlig organiserad facklig verksamhet överhuvudtaget. Även om den fackliga arbetsplatsorganisationen i inhyrande företag tar ett visst ansvar har den i realiteten begränsade möjligheter att företräda de inhyrda arbetskamraterna. Problemen måste mötas genom bättre samverkan över förbundsområdesgränserna. Men erfarenheterna visar att denna samverkan måste få fastare organisatoriska former för att bli verkligt effektiv.

Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att vi har ett avtal, men inte de organisatoriska förutsättningarna att följa upp det på ett tillfredsställande sätt. Mot denna bakgrund beslutade LO-kongressen 2008 om att utreda och sätta ett pilotprojekt som skulle syfta till att införa en ny form av facklig funktionär – en Regional Facklig Företrädare, RFF. Beslutet fattades genom att motion 17.21 bifölls. I korthet innebar beslutet följande. Den RFF skulle med förhandlingsmandat från flera förbund på regional nivå kunna bevaka samtliga fackligt organiserade anställdas löner och allmänna anställningsvillkor enligt bemanningsavtalet, oavsett deras förbundstillhörighet. Förhandlingsmandatet skulle således ge RFF samma befogenheter på detta område som annars tillfaller facklig medlemsorganisation. Om förhandling enligt ovanstående utmynnar i tvist skulle däremot medlemsförbundet omedelbart överta förhandlingsrätten för sin medlem.

En sådan lösning skulle bidra till en ökad organisationsgrad i branschen och inrättandet av RFF skulle kunna fungera som smörjmedel för samverkan över organisationsgränserna, och bli något av en sambands- och informationscentral för förbundsavdelningarna när det gäller att koppla ett fackligt grepp på en rörlig och svårbemästrad bransch, som dessutom är starkt anfränt av ekonomisk brottslighet.

Trots att vi beslutat detta har inte mycket hänt. Enligt de uppgifter vi som författat denna motion har, beror detta på motstånd från en del fackförbunds förbundskontor. Detta tycker vi är mycket olyckligt.

Därför menar vi att Livs bör verka för att det aktuella beslutet som LO-kongressen tog åtminstone får chansen att prövas i praktiken.

## Vi föreslår att kongressen beslutar

**Avslag**

att Livs verkar aktivt inom LO för att utreda formerna för och finansieringen av ett system med regionala fackliga företrädare på basis av förhandlingsmandat som beskrivs ovan samt i den refererade motionen,

**Avslag**

att Livs verkar aktivt inom LO för att initiera pilotprojekt där detta system prövas.

## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 152

*I motion 152 föreslår motionären*

att Livs verkar aktivt inom LO för att utreda formerna för och finansieringen av ett system med regionala fackliga företrädare på basis av förhandlingsmandat som beskrivs ovan samt i den refererade motionen,

att Livs verkar aktivt inom LO för att initiera pilotprojekt där detta system prövas.

Genom bemanningsavtalet garanteras inhyrd arbetskraft samma arbetsvillkor och lön som i kollektivavtalet hos inhyraren. Bemanningsavtalet ska därigenom förhindra konkurrens om lönevillkor och anställningsvillkor, alltså minska risken för så kallad social dumping.

Avtalet är lika för samtliga LO-förbund och bärs som ett eget riksavtal av respektive förbund där bemanningsföretaget har verksamhet. LO-förbunden har överenskommit om en gemensam förhandlingsordning och om hur medlemmarna i bemanningsföretaget ska företrädas. Förhandlingsordningen bygger på att man utser ett förbund som är förhandlingsmotpart i respektive bemanningsföretag.

Det förbund där bemanningsföretaget har sin huvudsakliga verksamhet blir därigenom inkopplande förbund och är genom sin lokala fackliga organisation lokal arbetstagarpart. Ett annat förbund kan dock i vissa undantagsfall vara lokal arbetstagarpart i det fall som bemanningsföretagets verksamhet i huvudsak bedrivs inom ett annat förbunds avtalsområde än det förbund som svarade för den centrala inkopplingen.

Vid tvisteförhandlingar rörande avtalsvillkor under utbokad tid ska den lokala arbetstagarparten delegera/överlämna förhandlingen till det förbund som är part i det branschavtal som ska tolkas. Det förbund som är part i branschavtalet ska då uppträda som part i såväl lokal som central förhandling i tvisten.

Rör tvisten tolkning av lag eller ett enskilt avtal eller anställningsvillkor under icke utbokad tid ska den lokala arbetstagarparten delegera/överlämna förhandlingen till det förbund som arbetstagaren är medlem i. Det förbund som arbetstagaren är medlem i blir då arbetstagarpart i lokal och central förhandling.

Vid medbestämmandeförhandlingar är det förbund som tecknat avtalet och därigenom ansvarat för inkopplingen arbetstagarpart i lokal och central förhandling. Detta är den förhandlingsordning som samtliga LO-förbund kommit överens om.

Förbundsstyrelsen är av uppfattningen att det endast är den organisation som äger kollektivavtalet som kan och ska göra tolkningar av densamma. Det är också den kollektivavtalande organisationen som bär ansvaret för att avtalet efterföljs och det är den lokala organisationen på arbetsplatsen som tar förhandlingen med arbetsgivaren om så inte är fallet. Det kan aldrig bli någon annans uppgift att göra tolkningar eller ta diskussioner på det egna kollektivavtalet eller att avtalet inte efterlevs. Att överlåta förhandlingsmandat till tredje part som inte är delaktig i avtalet och tolka detsamma är inte förenligt med den förhandlingsöverenskommelse som finns mellan LO-förbunden.

Det förslag som motionären yrkar ger intrycket av att man vill lägga ut eventuella problem inom bemanningsbranschen på entreprenad. Det vill säga, låt någon annan göra jobbet så slipper vi det. Tvärt emot det som faktiskt behöver göras, nämligen att behandla arbetsgivare inom bemanningsbranschen som de arbetsgivare som vi tecknar avtal med i övrigt och dess anställda som alla andra anställda som arbetar inom våra avtalsområden. Vår gemensamma uppgift blir då att organisera även den gruppen av arbetstagare och få in dem i den fackliga gemenskapen. Vi måste en gång för alla sluta med att se på anställda inom bemanningsbranschen som udda arbetstagare som vi helst inte vill befatta oss med. Alla förbund borde istället höja ambitionsnivån och sätta in ökade resurser för





---

---

**Styrelsens förslag**

att avslå motion 153.

---

---

**Motion nr 154**

Angående att facklig information ska ingå i samhällskunskapen

*Från Livsklubben vid Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Det är svårt idag att rekryterar ungdomar till medlemskap i facket. Ibland är det okunskap om vad facket arbetar med och för, samt dess betydelse på arbetsmarknaden.

Vi anser att Livsmedelsarbetareförbundet ska verka för att inkludera information om facket i samhällskunskapsundervisningen i gymnasieskolan och i högstadiet.

---

---

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall**

att aktivt verka för att inkludera facklig information i samhällskunskapsundervisningen i gymnasieskolan och på högstadiet.

---

---

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 154**

*I motion 154 föreslår motionären*

att aktivt arbeta för att inkludera facklig information i samhällskunskapsundervisningen i gymnasieskolan och på högstadiet.

Motionären har rätt i att många skolor brister i sin förmåga att ta upp fackföreningskunskap i sin undervisning. Fackföreningskunskap är viktigt inte bara för att vi ska få det lättare att värva medlemmar utan för att fackföreningarna är en viktig del av ett demokratiskt samhälle.

LO har tillsammans med Arenagruppen tagit fram gratismaterial för att använda i utbildningar. Det finns material om arbetsmarknaden i Sverige och i världen och det finns material om arbetsmiljö. Vidare finns det bland annat också rollspel om vilka lagar och regler som gäller när man ska ut på arbetsmarknaden. Så skolan kan inte skylla på att det saknas undervisningsmaterial.

Vi får tillsammans göra vad vi kan för att få lärare och skolor att beställa och använda materialet.

## Styrelsens förslag

att bifalla motion 154.

## Motion nr 155

### Angående möjlighet att lämna in motioner via webben

Från Livsklubben Hilton Food Group Sverige AB, Västerås, region Mitt  
Detta skulle underlätta för flertalet medlemmar när motionerna ska skrivas. Osäkerhet över hur en motion ska skrivas är nog en stor orsak till att många medlemmars motioner aldrig blir nedskrivna. Ett formulär med bra beskrivningar som man enkelt sänder iväg via hemsidan skulle främja motionsskrivandet.

Idag har t.ex. Kommunals medlemmar denna möjlighet. Den ser ut så här:

The image shows a web form titled "Motion till 2013 års kongress". The form is designed to collect information for a motion proposal. It includes the following fields and instructions:

- Rubrik:** A text input field with the instruction "Vad handlar din motion om."
- Bakgrund och argumentation:** A large text area with the instruction "Här beskriver du bakgrunden på vad som är skälet till din motion."
- Förslagsmening:** A text input field with the instruction "Vilken förändring är det du vill få till."
- Att-sats 1, 2, 3, 4:** Four separate text input fields, each with a dropdown arrow. The instructions are: "Hur vill du förändra.", "Du behöver inte använda alla att-satser.", and "Hur vill du förändra." (repeated for the first two).
- Namn på dig som motionär:** A text input field with the instruction "Skriv namn på alla medlemmar som står bakom kravet."
- Epost-adress motionär:** A text input field with the instruction "Epostadress till dig som fyllt i detta formulär. Om vi skulle ha någon följdfråga."
- Personnummer:** A text input field with the instruction "Det är bara medlemmar som kan lämna förslag, därför behöver vi personnummer på den eller de medlemmar som skrivit motionen."

At the bottom of the form is a button labeled "Skicka in motionen".

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundet utvecklar en möjlighet för medlemmar att skicka motioner via webben.

**Besvarad**



## Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 155

*I motion 155 föreslår motionären*

att förbundet utvecklar en möjlighet för medlemmar att skicka motioner via webben.

Förbundsstyrelsen kan konstatera att motionären bör vara tillfreds med att förbundet redan infört den möjligheten under 2012 till kongressen 2013.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 155 besvarad.

## Motion nr 156

### Angående Livs hemsida

*Från Livsklubben Gunnar Dafgård AB, Källby, region Väst*

Unga medlemmar i Livs region Väst har efterfrågat en mer levande och aktiv hemsida där vi kan följa aktuella nyheter och debatter. En hemsida där man kan aktivt följa debatterna i realtid och vara med i diskussionen. En hemsida med nyhetsuppdateringar som berör våra medlemmar t.ex. nya lagförslag som ändring av studieleddighetslagen, samt möjlighet till solidaritetshandlingar.

Vi anser att det är viktigt att Livs har en levande hemsida för att det är ett viktigt verktyg i att skapa opinion som till exempel mot nya lagförslag som underminerar vår rätt till aktivt fackligt arbete.

Vi anser att det är viktigt att Livs har en levande hemsida för att engagera och uppdatera unga medlemmar genom de medier som de unga vuxna använder sig av, men som även andra medlemmar använder sig aktivt av.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att göra en del av hemsidan mera interaktiv med debatter, nyhetsuppdateringar och publicerar aktuella förändringar,

**Bifall**

att konstruera en applikation för Livs hemsida för att göra informationen lättillgänglig när man behöver den.

## Motion nr 157

### Angående diskussionsforum för medlemmar på Livs portal

*Från Livsklubben Cloetta AB, Ljungsbro, region Öst*

På Livs portal sker idag endast envägskommunikation från förbundet, vi anser att det vore bra om man även kunde föra diskussioner där. Detta sker idag till viss del på First Class men vi vet att många glömmer att gå in där på en tid och därmed förlorar sin inloggning. Det vore också bra om alla medlemmar hade någonstans där de har chansen att vara med i diskussionerna.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundet tar fram ett diskussionsforum kopplat till Livs portal.

**Avslag**

## Motion nr 158

### Angående att skapa en Livs-App

*Från Livsklubben Unilever Produktion AB Flen, region Öst*

Livs är ett framgångsrikt förbund för att kunna bli ännu mer framgångsrikt förbund så är det viktig att vi fångar upp unga vuxna.

Vi vill för att fånga upp dem se över möjligheterna skapa en applikation till mobiltelefonerna. Där man snabbt och enkelt kan få information. Appen bör efterlikna Livs hemsida.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att förbundsstyrelsen ser över möjligheterna till att skapa en "Livs-App".

**Bifall**

## **Förbundsstyrelsen utlåtande över motionerna 156, 157 och 158**

*I motion 156 föreslår motionären*

- att** göra en del av hemsidan mera interaktiv med debatter, nyhetsuppdateringar och publicerar aktuella förändringar,
- att** konstruera en applikation för Livs hemsida för att göra informationen lättillgänglig när man behöver den.

*I motion 157 föreslår motionären*

- att** förbundet tar fram ett diskussionsforum kopplat till Livs portal.

*I motion 158 föreslår motionären*

- att** förbundsstyrelsen ser över möjligheterna till att skapa en "Livs-App".

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att se över möjligheterna att skapa en applikation. Det är viktigt att det är ekonomiskt försvarbart att skapa en sådan app, det vill säga kostnaden måste vägas mot medlemsnyttan.

Förbundet har omarbetat hemsidan vid ett antal tillfällen för att öka användarvänligheten och göra informationen lätt att ta del av. Utvecklingen av verktyg för hemsidor och tekniska lösningar sker kontinuerligt och det finns anledning att ständigt pröva nya möjligheter för hemsidan. Att ha en levande hemsida som uppdateras regelbundet kräver ganska stora resurser och ställer höga krav på organisationen att leverera underlag. Det får ställas mot andra viktiga prioriteringar av den fackliga verksamheten.

Förbundet har valt att inte prioritera något diskussionsforum då det finns flera befintliga sociala medier exempelvis Facebook. Förbundet har en egen Facebook-sida där det finns möjlighet att göra inlägg.

Förbundet kommer att på nytt se över hemsidan och i det arbetet öka integrationen med bland annat Facebook.

### ***Styrelsens förslag***

- att** bifalla motion 156 andra att-satsen och motion 158,
- att** anse motion 156 första att-satsen besvarad,
- att** avslå motion 157.

## Motion nr 159

### Angående lagring av lokala förhandlingar

*Från Livsklubben Pärsons Sverige AB Halmstad, Region Syd*

Medlemmarna på Pärsons i Halmstad vill att lokala förhandlingar ska sparas centralt.

Vi anser att det är lätt med dagens teknik att lagra information. Om en klubbs styrelsearbete havererar eller blir utsatta för stöld, brand osv. så kan man med ett enkelt mejl begära att få ut sina lokala förhandlingar från den centrala databasen.

### Vi föreslår att kongressen beslutar

att en central databas skapas. Där klubbarna ska lagra sina lokala förhandlingsprotokoll.

**Avslag**

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 159

*I motion 159 föreslår motionären*

att en central databas skapas. Där klubbarna ska lagra sina lokala förhandlingsprotokoll.

Att skapa en databas centralt för att hantera och lagra förhandlingsprotokoll för klubbarna inom förbundet skulle innebära ökade kostnader för att hålla ett sådant system aktuellt och ett stort ansvar för klubbarna att leverera underlag.

Förbundet har under kongressperioden infört ett ärendehanteringssystem som inte har varit igång så länge ännu, men där avsikten är att ärenden läggs upp från lokala till avslutade centrala förhandlingar. Ärendehanteringssystemet skulle kunna hanteras av klubbarna, men i nuläget är det inte anpassat för det. Ärendehanteringssystemet bör utvärderas innan förbundet bygger upp någon ytterligare.

### Styrelsens förslag

att avslå motion 159.

---

---

## Mål och medel

---

---

### Motion nr 160

---

#### Angående regionsdel i Mål och Medel

*Från Livsklubben Unilever Produktion AB Flen, region Öst*

Efter organisationsförändringen i förbundet så känns informationen ibland bristfällig när det gäller det löpande arbetet i regionen.

Förut så fick man information 3-4 ggr/år genom representantskapet. Idag så får man information 2 ggr/år genom verksamhetsträffarna. Därav så vore det bra om man kunde få mer lokala nyheter av regionerna genom Mål och Medel. Vi anser att medlemstidningen Mål och Medel är ett bra informationsverktyg då den delas ut till alla medlemmar.

---

#### Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad**

att förbundsstyrelsen ser över möjligheterna att det finns en informationsdel för regionerna i Mål och Medel.

---

---

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 160

*I motion 160 föreslår motionären*

att förbundsstyrelsen ser över möjligheterna att det finns en informationsdel för regionerna i Mål & Medel.

Förbundsstyrelsen har förståelse för att informationen ibland kan kännas otillräcklig när det gäller det löpande arbetet i regionerna. De fem regionerna spänner över geografiskt stora områden. De omfattar också betydligt fler arbetsplatser och fler medlemmar jämfört med de forna avdelningarna.

Mål & Medel har en uttalad ambition att spegla det fackliga arbetet, i så väl klubbar, regioner som i förbundet centralt. Tidningens redaktion gör en journalistisk bedömning vilket resulterar i att arbetet ute i regionerna lyfts fram i såväl nyhetsartiklar som i reportage. Mål & Medel

uppmannar också läsarna att komma med tips för att ytterligare förbättra den journalistiska bevakningen.

Motionären vill nu utöver detta ha en informationsdel för regionerna i Mål & Medel. Förbundsstyrelsen kan konstatera att det finns flera viktiga ämnen som skulle kunna motivera särskilda sidor. Till Livs kongress 1996 motionerades det till exempel om att en speciell tjejsida skulle införas i Mål & Medel. Förbundsstyrelsen svarade då att man ansåg det praktiskt ohanterligt med en sådan sida. Det kunde ju tänkas att det ibland skulle behövas flera sidor och ibland mindre än en sida. Styrelsen pekade på risken att sidor för särskilda ämnen skulle låsa det journalistiska arbetet i en allt för färdig form samt ge ett både splittrat och trist intryck.

Samma invändningar har styrelsen idag vad gäller en särskild informationsdel för regionerna i Mål & Medel. Till skillnad från 1996 så är det idag dessutom fullt möjligt för varje region att lägga ut information löpande om det lokala arbetet på förbundets hemsida. Det kan göras med mycket kort varsel och dagligen om så önskas.

### **Styrelsens förslag**

att anse motion 160 besvarad.

### **Motion nr 161**

#### **Angående att skapa en Mål och Medel-app**

*Från Terese Larsson, Unilever Produktion AB Flen, region Öst*

Många inom förbundet jobbar olika skiftgångar. Många kanske inte tar sig tiden att sätta sig ner och läsa vår medlemstidning Mål och Medel.

För att kunna få information och nyheter när som helst på dygnet så vore det bra att skapa en applikation med Mål och Medel som liknar den i pappersform.

#### **Jag föreslår att kongressen beslutar**

att förbundsstyrelsen ser över möjligheterna att skapa en app för Mål och Medel.

**Bifall**









