

Organisation

DAGORDNINGSPUNKT

nr 26-43

Innehåll

Dagordningspunkt 26	4
Motion nr 24 Angående förbundets uppdragsreglemente.....	4
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 24	4
Dagordningspunkt 27	6
Motion nr 25 Angående förtroendevalda	6
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 25	6
Dagordningspunkt 28	7
Motion nr 26 Angående matersättning vid regionala uppdrag	7
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 26	7
Dagordningspunkt 29	9
Motion nr 27 Angående elva timmars regel	9
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 27.....	9
Dagordningspunkt 30	10
Motion nr 28 Angående talespersoner med speciella språkkunskaper..	10
Motion nr 29 Angående en flerspråkig organisation.....	10
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 28 och 29.....	11
Dagordningspunkt 31	13
Motion nr 30 Angående vidare satsning	13
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 30	13
Dagordningspunkt 32	15
Motion nr 31 Angående fortsatt med arbetsplatsorganisering.....	15
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 31.....	15
Dagordningspunkt 33	17
Motion nr 32 Angående starkare organisation	17
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 32	17
Dagordningspunkt 34	19
Motion nr 33 Angående namnet ombudsman.....	19
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 33	19
Dagordningspunkt 35	20
Motion nr 34 Angående ansvar till klubbar	20
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 34	20
Dagordningspunkt 36	21
Motion nr 35 Angående beroendeställning	21
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 35	21

Dagordningspunkt 37	23
Motion nr 36 Angående service till förbundets pensionärsmedlemmar	23
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 36	23
Dagordningspunkt 38	25
Motion nr 37 Angående pensionärsmedlemskap	25
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 37.....	25
Dagordningspunkt 39	27
Motion nr 38 Angående införandet av demokrati- och medlemsansvarig.....	27
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 38	27
Dagordningspunkt 40	28
Motion nr 39	28
Angående fackförbund för inhyrda	28
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 39	28
Dagordningspunkt 41	30
Motion nr 40 Angående redovisning	30
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 40	30
Dagordningspunkt 42	32
Motion nr 41 Angående höjning av det årliga generella grundbidraget till arbetsplatsklubbarna	32
Motion nr 42 Angående höjning av det årliga generella grundbidraget till arbetsklubbarna	32
Motion nr 43 Angående klubbbidraget	32
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 41, 42 och 43.....	33
Dagordningspunkt 43	34
Motion nr 44 Angående byte av fackförbund.....	34
Motion nr 45 Angående övergång mellan förbund	34
Motion nr 46 Angående a-kassesystemet	34
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 44, 45 och 46	35

Dagordningspunkt 26

Motion nr 24

Angående förbundets uppdragsreglemente

Från Livsklubben Cloetta, Ljungsbro

I Livs uppdragsreglemente under avsnittet resor så kan man läsa sig till att anställda inom förbundet samt förbundsstyrelsens ledamöter, ledamöter i förbundsmötet och förbundets revisorer har rätt att boka första klass biljetter vid resor med tåg. Övriga förtroendevalda får nöja sig med andra klass biljetter. Vi anser att alla medlemmar och anställda är lika mycket värda och tycker därför att uppdragsreglementet ska vara utformat så att alla behandlas lika i förbundet, oavsett uppdrag eller anställning i förbundet. Vi anser att medlemmarnas pengar för resor ska användas så sparsamt som möjligt genom att billigast möjliga tågbiljett ska bokas. Vi har dock förståelse för att det ibland behöver bokas biljett i sov eller liggvagn för de som har långt att åka.

Vi anser även att undantag från billigast möjliga biljett bör göras för alla hemresor då alla med uppdrag i förbundet bör ha rätt till ombokningsbar biljett. Detta är ingen stor kostnad för förbundet och innebär demokratiska fördelar då möten och kurser inte alltid slutar på aviserad tid och detta då innebär att deltagare får antingen vänta eller gå ifrån mötet tidigare alternativt boka en ny biljett till en merkostnad för förbundet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Avslag** att förbundet ombearbetar avsnittet resor i uppdragsreglementet så att alla förtroendevalda och anställda behandlas lika.
- Avslag** att alla förtroendevalda och anställda får rätten att resa med ombokningsbar biljett på återresan från uppdrag, kurser, konferenser och möten.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 24

I motion nr 24 föreslår motionären

- att** förbundet ombearbetar avsnittet resor i uppdragsreglementet så att alla förtroendevalda och anställda behandlas lika.
- att** alla förtroendevalda och anställda får rätten att resa med ombokningsbar biljett på återresan från uppdrag, kurser, konferenser och möten.

Det är förbundsmötet som beslutar om förbundets uppdragsreglemente. Uppdragsreglementet reglerar bland annat resor i samband med uppdrag för förbundet.

Enligt uppdragsreglementet har förbundets anställda rätt att åka tåg 1:a klass. Övriga som utför uppdrag för förbundet ska boka tåg 2:a klass.

Förbundsstyrelsen har rätt att besluta om undantag vad gäller tågresor 2:a klass. Idag ger uppdragsreglementet ledamöter i förbundsstyrelsen och förbundsmötet samt förbundets revisorer rätt att resa i 1:a klass.

Förbundsstyrelsen och förbundsmötet håller med om att alla är lika mycket värda.

När det gäller tågresor handlar det om organisationens behov av medlemmens, den förtroendevaldes och den anställdes tid. Rätten att åka tåg 1:a klass bygger på tanken att resan, förutom att vara en förflyttning mellan två orter, även ska användas för arbete och reflektion. De förtroendevalda som är berättigade till biljett i 1:a klass sitter i förbundets beslutande organ och ges på detta vis möjlighet till förberedelse under tågresan.

Oavsett klass på tågbiljett håller förbundsstyrelsen med motionären om att resan ska göras så billigt som möjligt. Av den anledningen uppmanas alla som ska boka resa att göra det så fort kallelse/bekräftelse har skickats för att på så vis få biljett till lägsta möjliga pris. Detta gäller både vid flyg och tåg

Motionären vill att alla biljetter för hemresa ska vara ombokningsbara och därmed göra undantag från att billigast möjliga biljett ska bokas. Motivet till detta är att möten och kurser inte alltid slutar på aviserad tid. Alternativet till ombokningsbar biljett är enligt motionären att deltagarna får gå tidigare från möten/kurser, vänta eller boka ny returbiljett.

Förbundsstyrelsen är medveten om att alla möten inte varar så lång tid som är utsatt men anser att det är bättre att i demokratisk anda ge utrymme för diskussion på mötet än att strypa debatten för att mötet närmar sig sitt slut. Vid de tillfällen ett möte eller en utbildning slutar så mycket tidigare att det är aktuellt att boka om hemresan kan det vara mer ekonomiskt fördelaktigt att köpa ny biljett vid det specifika tillfället än att alla hemresor ska vara ombokningsbara

Styrelsens förslag

att avslå motion 24.

Dagordningspunkt 27

Motion nr 25

Angående förtroendevalda

Från Livsklubben Polarbröd, Bredbyn

När regionala förtroendemän eller andra fackligt förtroendevalda är ute i regionernas ärende/arb. Så kan den förtroendevalde drabbas ekonomiskt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad att** pensionen till alla förtroendevalda säkerställs så dom får vad de skulle fått i pension från sin arbetsgivare då man är ute på uppdrag för livs
- Besvarad att** se över om man kan skapa ett rättvist system för våra förtroendevalda så att de inte förlorar på att arbeta fackligt.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 25

I motion nr 25 föreslår motionären

- att** pensionen till alla förtroendevalda säkerställs så dom får vad de skulle fått i pension från sin arbetsgivare då man är ute på uppdrag för livs
- att** se över om man kan skapa ett rättvist system för våra förtroendevalda så att de inte förlorar på att arbeta fackligt.

Den som tar ledigt från jobbet för att utföra ett uppdrag för förbundets räkning ska fylla i en uppdragsredovisning för att få täckning för den faktiskt förlorade arbetsinkomst som uppstår i samband med ledigheten från ordinarie arbete.

Av instruktionen för hur uppdragsredovisning ska fyllas i framgår det att de antal timmar den förtroendevalde fått ta ledigt från jobbet ska anges tillsammans med aktuell timlön. Timlön i detta läge ska vara inklusive eventuella tillägg såsom till exempel ersättning för obekväma arbetstid och arbetstidsförkortning (2,64 %). Däremot ska inte semesterersättningen läggas på eftersom den räknas ut automatiskt i samband med lönekörning. Precis som andra arbetsgivare betalar förbundet sociala avgifter på lönekostnaderna men även försäkringspremien till Fora. Detta innebär bland annat att det görs inbetalning till pension.

Om den förtroendevalde lämnat fullständiga uppgifter på uppdragsredovisningen kommer det inte innebära någon ekonomisk förlust för den som utför ett uppdrag i relation till ordinarie arbete.

Styrelsens förslag

att anse motion 25 besvarad.

Dagordningspunkt 28

Motion nr 26

Angående matersättning vid regionala uppdrag

Från Livsklubben HKScan, Linköping

När man idag arbetar fackligt regionalt för livsmedelsarbetareförbundet så får man inte matersättning. Inom livs region öst har vi exempelvis fyra uppsökeriveckor och det blir då ekonomiskt kännbart att äta på matställen under en hel månad. Många utav oss regionalt förtroendevalda har vanligtvis med oss matlådor till våra arbeten.

Om vi jämför med exempelvis LO och deras kampanj ”Facket på sommarjobbet” och hur villkoren ser ut där, så utgår ersättning för mat.

Vi är rädda för att detta kan medföra problem med att värva regionalt förtroendevalda om de inte får ersättning för mat när de utför regionala uppdrag.

Tanken kan väl inte vara att det bli ett ekonomiskt bakslag att arbeta som regionalt förtroendevald inom livsmedelsarbetareförbundet?

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att regionalt förtroendevalda medges matersättning, när Livsmedelsarbetareförbundet inte kan tillhandahålla möjligheter att förvara och värma medhavd mat.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 26

I motion nr 26 föreslår motionären

att regionalt förtroendevalda medges matersättning, när Livsmedelsarbetareförbundet inte kan tillhandahålla möjligheter att förvara och värma medhavd mat.

Förbundets verksamhet är beroende av förtroendevalda lokalt och regionalt.

Till de regionala uppdragen räknas regionalt skyddsombud (RSO), regionalt förtroendevald (RFV), regional försäkringsinformatör (RFI), klubbansvarig och studieansvarig. Samtliga uppdrag har till syfte att i olika grad besöka arbetsplatserna i regionen. Vissa regionala uppdrag är mer på resande fot än andra.

Motionären påpekar att för de som reser mycket är det svårt att förvara och värma medhavd mat. Detta innebär enligt motionären ökade matkostnader för den förtroendevalde. För att den förtroendevalde inte ska drabbas ekonomiskt av sitt uppdrag föreslår motionären att matersättning ska utgå till de regionalt förtroendevalda.

Tidigare fanns ett dagtraktamente vars syfte var att täcka just matkostnader i samband med uppdrag som inte innebar övernattning och därmed rätt till traktamente. När dagtraktamentet blev beskattningsskyldigt tog förbundet bort rätten till dagtraktamente.

Det är förbundets uppdragsreglemente som reglerar vad som gäller för ombudsmän, anställda och medlemmar i samband med uppdrag för Livsmedelsarbetareförbundet. Förbundsstyrelsen fattar beslut om uppdragsreglementet efter förslag från förbundsstyrelsen.

Om matsättning till de med regionala uppdrag skulle införas i uppdragsreglementet får den merkostnaden en direkt påverkan på medlemsavgiften om förbundet ska bibehålla den fackliga verksamhet som bedrivs idag. Det är förbundsstyrelsen som fattar beslut om medlemsavgiftens storlek.

Eftersom förbundsstyrelsen beslutar om både uppdragsreglemente och medlemsavgiftens storlek bör frågan om matsättning i samband med uppdrag för förbundet behandlas av förbundsstyrelsen och inte kongressen

Styrelsens förslag

att anse motion 26 besvarad.

Dagordningspunkt 29

Motion nr 27

Angående elva timmars regel

Från Livsklubben Pågen, Malmö

Livs är en organisation i stort sett byggd på förtroendevalda. Det innebär att vi har många förtroendevalda som håller organisationen på fötter. Samtidigt som jobbar på sina arbetsplatser. Detta betyder att vi jobbar för två olika uppdragsgivare med olika organisations nr. Då gäller inte 11 timmars regel. Om vi är på en kurs eller ett uppdrag för Livs och sen ska vi tillbaka till ordinarie arbetsplats då händer det ofta att vi inte alltid har rätt vilotid. Vi kräver att AG ska hålla sig vid regler och vissa hänsyn till vissa frågor när det gäller hälsan. Därför vill vi nu att Livs ska göra det samma.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att Livs är bättre än vad regeln säger och trots att det är två olika org.nr. så ska 11 timmarsregeln gälla.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 27

I motion nr 27 föreslår motionären

att Livs är bättre än vad regeln säger och trots att det är två olika org.nr. så ska 11 timmarsregeln gälla.

Precis som motionären påtalar gäller regeln om elva timmars dygnsvila per arbetsgivare. Det finns alltså ingen lag som reglerar ledig tid mellan ordinarie arbete och uppdrag för förbundet.

Det är omöjligt för förbundet att lägga möten och utbildningar så att samtliga medlemmar/ förtroendevalda alltid har minst elva timmar vilotid mellan arbete och utbildning/uppdrag

Vid de tillfällen vilotiden mellan ordinarie arbetstid och start- eller sluttid för det fackligt uppdraget eller utbildningen blir kort är det möjligt att begära extra ledighet från arbetet.

Vid dessa tillfällen ersätter förbundet motsvarande tid med förlorad arbetsförtjänst vid uppdrag eller utökad utbildningsarvode vid utbildning.

Styrelsens förslag

att anse motion 27 besvarad.

Dagordningspunkt 30

Motion nr 28

Angående talespersoner med speciella språkkunskaper

Från Livsklubben Guldfågeln AB, Mörbylånga

Vi har idag många invandrare på våra arbetsplatser. Ofta har de ingen eller helt felaktig uppfattning om fackets grunder och dessutom svårt att förstå när vi efter bästa förmåga försöker förklara. Detta gör att många väljer att inte ansluta sig till Livs.

För att underlätta vid stormöten eller mindre träffar skulle det underlätta rekryteringen mycket om det fanns någon som kunde förklara och svara på uppkomna frågor på deras språk.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Avslag** att Livs inrättar regionala tjänster att besöka arbetsplatser efter givna förutsättningar och i rekryteringssyfte samarbeta med arbetsplatsklubbarna
- Avslag** att Livs arbetar fram ett behovsunderlag för att se till vilka språk behovet finns på arbetsplatserna
- Besvarad** att Livs tar fram en förteckning över vilka medlemmar i respektive distrikt som har kunskaper inom dessa språk.

Motion nr 29

Angående en flerspråkig organisation

Från Livsklubben Fazer Bageri, Eskilstuna

Inom våra branscher så är det många anställda, både organiserade och oorganiserade, som idag har problem att begripa det svenska språket eller helt sonika inte pratar svenska. Livsmedelsbranschen är en instegsbransch för många nyanlända och det är därför extra viktigt att de får facklig information på ett språk som dem behärskar. Att kunna ta till sig information från förbundet är oerhört viktigt ur både demokratiska aspekter och det självklara att förstå sina rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

Vi har en enormt stor möjlighet att värva nya samt förkovra befintliga medlemmar om vi på ett effektivt och begripligt vis kan nå ut med vårt budskap.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Avslag** att förbundet kartlägger språkkunskaper och rekryterar resurser som kan hjälpa med olika språk,
- Avslag** att förbundet aktivt verkar för att ordna medlemsutbildningar på olika språk,
- Avslag** att organisationen även särskilt fokuserar uppsökeri till arbetsplatser med andra språkbehov än svenska,
- Bifall** att förbundet tar fram mera eget informationsmaterial på fler språk.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 28 och 29

I motion nr 28 föreslår motionären

- att** Livs inrättar regionala tjänster att besöka arbetsplatser efter givna förutsättningar och i rekryteringssyfte samarbeta med arbetsplatsklubbarna,
- att** Livs arbetar fram ett behovsunderlag för att se till vilka språk behovet finns på arbetsplatserna,
- att** Livs tar fram en förteckning över vilka medlemmar i respektive distrikt som har kunskaper inom dessa språk.

I motion nr 29 föreslår motionären

- att** förbundet kartlägger språkkunskaper och rekryterar resurser som kan hjälpa med olika språk,
- att** förbundet aktivt verkar för att ordna medlemsutbildningar på olika språk,
- att** organisationen även särskilt fokuserar uppsökeri till arbetsplatser med andra språkbehov än svenska,
- att** förbundet tar fram mera eget informationsmaterial på fler språk.

Både motion 28 och motion 29 tar upp det faktum att det idag finns många anställda inom livsmedelsbranschen som har utländsk härkomst.

Enligt motionärerna har många av dessa anställda svårt att förstå svenska, en del pratar inte svenska alls. För övriga anställda på arbetsplatsen innebär detta svårigheter att förklara den fackliga idén för de av arbetskamraterna som har ett annat modersmål än svenska. Resultatet blir enligt motionärerna att många av de med utländsk härkomst väljer att inte bli medlemmar i Livs.

För att råda bot på detta föreslår motionärerna att förbundet ska kartlägga vilka språk som talas på våra arbetsplatser för att sedan kunna rekrytera resurser som talar ”rätt språk”. Dessa resurser ska besöka arbetsplatserna och hjälpa till att rekrytera medlemmar med annat modersmål än svenska.

Förbundsstyrelsen anser att utgångsläget måste vara att de som bor och arbetar i Sverige ska lära sig svenska. Inte bara för att klara sig på arbetsplatsen utan för att, precis som motionärerna påpekar, kunna ta del av det demokratiska samhälle vi alla lever och verkar i. Alla vuxna som inte har grundläggande kunskaper i svenska har rätt till svenska för invandrare, SFI.

För förbundsstyrelsen är det otänkbart att, oavsett anledning, börja kartlägga förbundets medlemmar. Det är heller inte aktuellt att inrätta speciella tjänster som ska genomföra arbetsplatsbesök utifrån vilket/vilka språk som talas på en arbetsplats.

Idag besöker ombudsmän och förtroendevalda alla arbetsplatser inom förbundets verksamhetsområde. Vid dessa besök genomförs information om facket, det rekryteras medlemmar och bedrivs övrig facklig verksamhet på arbetsplatsen.

Genom dessa arbetsplatsbesök lär både ombudsmän och förtroendevalda känna arbetsplatserna. Förbundet vet på så vis om det finns behov av extra resurser på en specifik arbetsplats just med anledning av att det finns flera olika modersmål bland de anställda. Om så är fallet används idag förtroendevalda, eller medlemmar, med annat modersmål än svenska som stöd i samtal eller förhandlingar. Vid vissa tillfällen använder förbundet tolk för att säkerställa att medlemmen förstår den information som lämnas.

Förbundet måste fortsätta att jobba för att medlemmar med annan härkomst än svensk blir förtroendevalda. Detta är bästa sättet att förmedla den fackliga idén till alla anställda oavsett modersmål.

Om förtroendevalda som pratar flera språk blir handledare för fackliga utbildningar skulle förbundet tillsammans med övriga LO-förbund kunna tillgodose behovet av till exempel Medlemsutbildning på andra språk än svenska.

När det gäller informationsmaterial om Livs håller förbundsstyrelsen med om att det behöver tas fram ytterligare material på annat språk än svenska. Förbundet kommer se över vilka material som primärt ska översättas för att underlätta rekryteringen av nya medlemmar.

Styrelsens förslag

att bifalla motion 29 fjärde att-satsen,

att anse motion 28 tredje att-satsen besvarad,

att avslå motion 28 första och andra att-satsen, motion 29 första, andra och tredje att-satsen.

Dagordningspunkt 31

Motion nr 30

Angående vidare satsning

Från Urban Jernberg, Santa Maria Kryddor AB Mölndal

Livs har under den senaste kongressperioden satsat 40 miljoner på att stärka demokratiutvecklingen och öka organisationsgraden i förbundet. Regionerna har använt dessa för att hitta nya arbetssätt, anordnat träffar, studieverksamhet, m.m. Vad som varit verkningsfull i dessa satsningar kan vara svårt att mäta och i skrivande stund så har inte någon genomgripande rapport utgivits så att lämna ett specifikt förslag är därför svårt. Däremot, skulle inte det bli någon fortsatt satsning så finns risken att de verksamheter som visat lyckade resultat kommer att försvinna och allt återgår till det vanliga arbetet. Det vore synd att inte dra nytta av den stora satsningen som gjorts under senaste kongressperioden genom att låta allt dö ut nu.

Däremot så är det tveksamt om den kommande satsningen ska ske på samma sätt då det är lätt att pengarna hamnar i den ”ordinarie verksamheten”. En fortsatt satsning bör ske på något/några av de lyckade försök som gjorts runt om i landet. Hur stor denna satsning ska vara är även det svårt att säga i dagsläget. Det beror helt på vad som ska göras. Det bästa vore om förbundsstyrelsen analyserar vad som varit lyckat och arbetar fram ett förslag till förbundsmötet att besluta om.

Jag föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad** att förbundsstyrelsen analyserar resultatet av Plan2017,
Besvarad att förbundsstyrelsen lämnar förslag till förbundsmötet att besluta om vilka verksamheter, utifrån analysen, som ska genomföras samt kostnader för dessa,
Besvarad att kostnader för denna satsning kan komma att belasta kapitalet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 30

I motion nr 30 föreslår motionären

- att** förbundsstyrelsen analyserar resultatet av Plan2017,
att förbundsstyrelsen lämnar förslag till förbundsmötet att besluta om vilka verksamheter, utifrån analysen, som ska genomföras samt kostnader för dessa,
att kostnader för denna satsning kan komma att belasta kapitalet.

Efter att kongressen 2013 beslutat genomföra Plan 2017 tillsatte förbundsstyrelsen två arbetsgrupper. Bengt-Göran Torschen har lett arbetsgruppen för medlemsrekrytering och Anders Hernborg har lett arbetsgruppen för demokratiutveckling.

Båda arbetsgrupperna har lämnat löpande rapporter om hur arbetet med Plan 2017 har fortlöpt till såväl förbundsstyrelse som förbundsmöte. Arbetsgrupperna har även lämnat en skriftlig rapport till kongressen om verksamheten i Plan 2017.

När detta motionssvar skrivs är rapporten runt Plan 2017 inte klar. Av den anledningen kan förbundsstyrelsen inte uttala sig om vilka insatser som varit mer verkningsfulla än andra utifrån tanken med Plan 2017. Förbundsstyrelsen upplever dock att intresset och engagemanget för den fackliga verksamheten har ökat under kongressperioden.

Precis som motionären säger vore det synd att inte dra nytta av den satsning som är gjord under den kongressperiod som varit. Förbundsstyrelsen ser det som fortsatt prioriterat att verksamheter kopplade till medlemsrekrytering och demokratiutveckling fortsätter.

Styrelsens förslag

att anse motion 30 besvarad.

Dagordningspunkt 32

Motion nr 31

Från Livsklubben Johan i Hallen

Angående fortsatt med arbetsplatsorganisering

Vår klubb bildades efter att Livs-facket gjort en riktad insats på vår arbetsplats. Alla på jobbet blev kontaktade av Livs och de som ville fick träffa en från Regionen. Där fick vi hjälp att gå ihop som en grupp och hålla samman. Detta kallas för organiser-metoden. Vi fick även gå utbildning och lära oss mer om organisering på jobbet. Till slut bildade vi klubb. Vi tycker Livs ska fortsätta med det här. Allt är inte bra hos oss men alla som jobbar borde få veta hur man kan gå samman så att man får det bättre på jobbet.

Vi föreslår att kongressen beslutar:

Besvarad att Livs som förbund fortsätter arbetet med organizing eller liknande metod.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 31

I motion nr 31 föreslår motionären

att Livs som förbund fortsätter arbetet med organizing eller liknande metod.

Basen i förbundets organisation är arbetsplatsklubben.

Arbetsplatsklubb kan bildas på samtliga av Livs arbetsplatser. För att bilda klubb krävs det att en styrelse kan väljas. Styrelsen ska bestå av minst tre ledamöter. Det innebär i praktiken att en klubb kan bildas på arbetsplats där det finns minst tre medlemmar.

Genom att klubbens medlemmar och förtroendevalda delar vardag och villkor på arbetsplatsen skapas en bra grund för den lokala fackliga verksamheten. Målet för arbetsplatsklubben är bättre arbets- och anställningsvillkor på den egna arbetsplatsen. Klubben omfattar alla medlemmar på arbetsplatsen och utgör kontaktorgan mellan arbetsplatsens medlemmar och förbundet.

Förbundsstyrelsens mål är att det ska finnas arbetsplatsklubb på alla arbetsplatser där det finns förutsättning att bilda klubb.

Under senaste kongressperioden har förbundet försökt bilda klubb på olika arbetsplatser genom att aktivt arbeta med organisering. Organisering handlar om mer än att bilda klubb. Det handlar också om att få aktiva och engagerade medlemmar på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen har utsett förtroendevalda som fokuserat på särskilt utvalda arbetsplatser. Via samtal med de anställda, både medlemmar och oorganiserade, på dessa utvalda arbetsplatser har det blivit tydligt vilken/vilka frågor var och en tyckt vara viktigt att driva på respektive arbetsplats.

Genom samtalen knöts medlemmarna samman. Det bildades en arbetsplatsgrupp av de som var intresserade av att aktivt arbeta för att förändra/förbättra arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Medlemmarna på arbetsplatserna har sedan uppmuntrats och fått stöd i att driva de frågor som de gemensamt kommit fram till är viktiga på respektive

arbetsplats. Både medlemmarna och de som ännu inte blivit medlemmar har fått utbildning i vad fackföreningen står för och vikten av organisering.

När de anställda på arbetsplatserna ser att det sker förändringar lokalt, den fackliga närvaron blir påtaglig, väcks intresset för medlemskap i Livs. Medlemmarna ser att det gör skillnad med en lokal facklig organisation. Viljan att bilda klubb på arbetsplatsen väcks.

Genom att medlemmarna redan från början är delaktiga i att förändra/förbättra arbetsvillkoren på arbetsplatsen blir de bärare av den fackliga idén. Det blir tydligt att det är när vi går samman som det går att förändra förutsättningarna på arbetsplatsen.

Det arbetssätt som prövats under kongressperioden kräver en hel del av organisationen. Både av den som ska organisera arbetsplatsen och av medlemmarna på arbetsplatsen. Det är många olika faktorer som måste vara på plats för att arbetet med organisering ska fungera och bli bra. Förbundsstyrelsen tror på idén och är intresserad av att fortsätta verksamheten på något sätt men hur får styrelsen återkomma med.

Styrelsens förslag

att anse motion 31 besvarad.

Dagordningspunkt 33

Motion nr 32

Angående starkare organisation

Från Livsklubben Lantmännen Cerealia AB, Järna

Vi upplever ett hårdare klimat på våra företag. Vi lever i en verklighet där fler klubblösa företag växer fram, det är små företag med få anställda som inte kan bilda egen klubb, på många dessa företag finns en känsla av utanförskap och övergivenhet.

Samtidigt har vi sett på våra företag med arbetsplatsklubbar ett förändrat och förhårdnat förhandlingsklimat där Livsmedelsföretagen har organiserat sina företag så att de driver samma frågor mot flera av våra klubbar samtidigt. De driver sina frågor hårt och allt för ofta förhandlar vi inte våra egna frågor. Vi har också sett att allt för många klubbar har för få organiserade med för många uppdrag och för lite tid att utföra dem.

Resultatet blir att organisationens ombudsmän är tvungna att spendera för stor del av sin tid på arbetsplatser med klubbar och att de inte har möjligheten att t.ex. genomföra lönerevisioner på alla arbetsplatser utan klubb.

Vi har sett ett ökat engagemang och positiva effekter efter insatser så som ökade nätverk mellan klubbarna, initiativet med inspiratörer och uppsökeriveckor för att verkligen nå ut till alla medlemmar, men vi vill inte hamna i en situation där andra fackförbund är idag, en situation där det är för många klubblösa företag och för många medlemmar per ombudsman.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad** att se över förbundets bemanningsplan,
- Besvarad** att lägga resurser på utbildningar för medlemsrekrytering och medlemsorganisering,
- Besvarad** att lägga resurser på utbildningar för regionalt förtroendevalda och arbetsplatsombud,
- Besvarad** att bilda strategier och nätverk för klubbar att driva egna frågor
- Besvarad** att bredda möjligheter att genomföra lönerevisioner på samtliga företag med avtal.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 32

I motion nr 32 föreslår motionären att kongressen beslutar

- att** se över förbundets bemanningsplan,
- att** lägga resurser på utbildningar för medlemsrekrytering och medlemsorganisering,
- att** lägga resurser på utbildningar för regionalt förtroendevalda och arbetsplatsombud,
- att** bilda strategier och nätverk för klubbar att driva egna frågor,
- att** bredda möjligheter att genomföra lönerevisioner på samtliga företag med avtal.

Livsmedelsbranschen står under ständig förändring.

Ågarna finns i allt större utsträckning utanför Sverige. Företag läggs ner eller köps upp/går samman. Nya, mindre företag växer upp - företag som efter ett tag expanderar och anställer personal.

Dessa förändringar påverkar förutsättningarna för livsmedelsarbetarna men även för de som ska tillvarata Livsmedelsarbetareförbundets medlemmars intressen - förtroendevalda och anställd personal

För att kunna möta dessa förändringar ser regionerna ständigt över behovet av förtroendevalda på regional nivå för att på förbundsmötet välja det antal personer till olika uppdrag som behövs för tillfället i respektive region utifrån den struktur på företag och klubbar som finns i regionen.

På samma sätt ser förbundsstyrelsen ständigt över behovet av anställd personal såväl administrativt som ombudsmän, lokalt och centralt. Denna översyn görs för att medlemmar och förtroendevalda på både små och stora arbetsplatser med eller utan klubb ska kunna få det stöd och den hjälp som behövs i den fackliga verksamheten inom alla områden.

Ombudsmännen ska primärt driva den fackliga verksamheten på arbetsplatser utan klubb och i det ingår bland annat att genomföra lönerrevisioner som motionären så riktigt påpekar. När det gäller lönerrevisioner på arbetsplatser där det finns klubb är det de förtroendevalda på arbetsplatsen som ansvarar för att det görs. Naturligtvis ska ombudsman vara ett stöd om så behövs men utöver det finns det även klubbansvarig att vända sig till vid behov. Genom denna fördelning ges förutsättningar för att det genomförs lönerrevisioner på alla arbetsplatser med kollektivavtal.

Styrkan i organisationen finns genom att förbundet har aktiva medlemmar och många engagerade förtroendevalda.

Tillsammans har vi ett ansvar för att involvera medlemmarna i den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Genom att göra så kommer vi få fler förtroendevalda som kan dela på de fackliga uppdrag som finns på klubben, i regionen och centralt. På så vis ges förutsättningar för att den fackliga verksamheten genomförs på det sätt som bäst gynnar organisationen. Naturligtvis måste de förtroendevalda få utbildning. Utbildning i det specifika uppdraget eller i specifika ämnen.

Under kongressperioden som varit har förbundet valt att satsa på utbildningar som varit uttalat riktade mot medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Förbundet har även tidigare haft fokus på medlemsvärning, organisering och demokrati i de utbildningar som genomförts även om det kanske inte varit lika tydligt som nu. Naturligtvis kommer kommande utbildningar också ha fokus på dessa områden. På samma sätt har, och kommer, förbundet bedriva riktade utbildningar till olika förtroendeuppdrag på såväl arbetsplatsen som i den regionala och centrala verksamheten.

Vid samtliga utbildningar och träffar som genomförs i förbundets regi ges möjlighet att bilda nätverk och därigenom skapa gemensamma strategier.

Styrelsens förslag

att anse motion 32 besvarad.

Dagordningspunkt 34

Motion nr 33

Angående namnet ombudsman

Från Livsklubben Polarbröd, Bredbyn

Att vi använder detta ord idag känns inte rätt mot alla dom kvinnor som även utövar det som ordet innebär. Varför har vi då detta ord? En ombudsman är ett ombud med uppdrag att representera en annan person eller förening. 1809 började vi använda namnet här i Sverige å då Justitieombudsmannen. Hans namn var Lars Augustin. Så kan orsaken varför vi i Sverige började att använda detta namn vara på grund av att det var en man som var den första att få den titeln? Eller anses män vara bättre till att ta ansvar över att säkerställa människors rättigheter? Eller är det för att vi fortfarande anser att kvinnor är dom "svagare" könet och därför måste dom gömma sig bakom en man? Vi har sagt att vi är ett feministiskt förbund. Innehåller det detta ord då? Om någon säger att vi inte har något bättre benämning av detta ord så kan det inte stämma. Vi sa negerboll länge för att vi ansåg att det finns inget annat ord, men idag så känner många att detta ord inte passar och vi säger chokladboll. Samma innehåll men ett annat ord.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag

att förbundet får utreda om man kan byta ut ordet ombudsman.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 33

I motion nr 33 föreslår motionären

att förbundet får utreda om man kan byta ut ordet ombudsman.

Varför ombudsman heter just ombudsman är oklart.

Precis som motionären påtalar är ombudsman ett gammalt ord som ursprungligen kommer från fornsvenskan. Det kan mycket väl ligga något i motionärens slutsats att de som först började representera andra var män och därmed fick ordet ändelsen – man.

Det svenska ordet ombudsman används numera i flera språk som till exempel engelska, tyska och ryska.

Ordet har samma betydelse oavsett språk och används som en titel, en yrkesbenämning precis som läkare, sjuksköterska, busschaufför med flera.

Förbundsstyrelsen ser ingen anledning till att Livs som förbund ska utreda om det finns ett annat ord som beskriver den yrkesgrupp som idag är allmänt känd som ombudsman

Styrelsens förslag

att avslå motion 33.

Dagordningspunkt 35

Motion nr 34

Angående ansvar till klubbar

Från Livsklubben Polarbröd, Bredbyn

Idag så är många klubbar hårt pressade. Flera klubbar vet inte vad som dom ska eller ska inte förhandla om. Förbundet bör se över och göra detta tydligt för klubbar vilka saker som dom ska förhandla kring och hur detta ska gå till som. Man bör undersöka vad som ska eller inte ligga på en klubb.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad
Besvarad

att förbundet undersöker hur arbetsplatsklubbarna upplever sitt arbete,
att förbundet undersöker vad som ska ligga på en klubb att förhandla kring.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 34

I motion nr 34 föreslår motionären

att förbundet undersöker hur arbetsplatsklubbarna upplever sitt arbete,
att förbundet undersöker vad som ska ligga på en klubb att förhandla kring.

I samband med att förbundsstyrelsen fastställer att en arbetsplatsklubb har bildats får klubben mandat att å förbundets vägnar representera organisationen i allt som berör medlemmarna på arbetsplatsen. Arbetsplatsklubben är lokal facklig organisation.

Vilka arbetsplatsklubbens uppgifter är regleras av förbundets stadgar.

På hemsidan går det att läsa att arbetsplatsklubben handlägger medbestämmandeförhandlingar, lokala förhandlingar som ska följa på riksavtalsuppgörelser samt andra avtalsuppgörelser som förbundet deltagit i. Uppstår tvist vid företaget ska arbetsplatsklubben eller lokalombudsmannen genom förhandling försöka lösa tvisten.

Klubben ska förhandla om allt och det i samråd med ombudsman. De förtroendevalda på klubben måste alltså inte genomföra alla förhandlingar själva utan kan/ska använda de lokala ombudsmännen som stöd i förhandlingsarbetet.

Detta gäller så väl när klubben är nybildad som när den har verkat en längre tid. Utöver lokalombudsman finns även de klubbansvariga. Klubbansvarig har till uppgift att stödja och utveckla klubbens verksamhet tillsammans med styrelsen.

Ett ytterligare stöd till både klubb och klubbansvarig är klubbutvecklingsmodellen som visar vilka uppgifter en klubb har och runt vilken samtalen om klubbens verksamhet ska föras.

Naturligtvis är det viktigt att ta reda på hur klubben upplever den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, sin roll, relationerna till medlemmar och arbetsgivare. I de samtal de förtroendevalda på klubben för med ombudsman och klubbansvarig ska denna fråga vara ständigt återkommande för att förbundet på bästa möjliga sätt ska kunna stödja klubben i dess verksamhet.

Styrelsens förslag

att anse motion 34 besvarad.

Dagordningspunkt 36

Motion nr 35

Angående beroendeställning

Från Livsklubben Polarbröd, Bredbyn

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

Ett sätt för att förbättra arbetsmiljön kan vara att förtroendevalda måste ta sitt ansvar och använda sej av lag o avtal. Detta kan inte alla förtroendevalda på grund av olika saker. Det kan vara dålig kunskap, intresse eller på grund av beroendeställning till varandra o arbetsgivare, chefer. Beroendeställning är ett växande problem. Ett problem som arbetsgivaren inte ser som ett problem. Arbetsgivaren får det lugnt på arbetsplatsen.

Om det ska ske någon utveckling som man kan tala om så behövs det liv o rörelse på en arbetsplats o 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.

Vi föreslår att kongressen beslutar

**Besvarad
Avslag**

att förbundsstyrelsen lägger fokus på att valberedningen får rätt utbildning,
att förbundet verkar för att minimera risken med beroendeställning ute på arbetsplatser.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 35

I motion nr 35 föreslår motionären

att förbundsstyrelsen lägger fokus på att valberedningen får rätt utbildning
att förbundet verkar för att minimera risken med beroendeställning ute på arbetsplatser.

Den som är förtroendevald på en arbetsplats har fått sina arbetskamraters förtroende att föra deras talan i olika frågor. Det är ett ansvar som förpliktar och kamraterna har rätt att ställa berättigade krav.

Den som är förtroendevald i Livs företräder inte bara medlemmarna på arbetsplatsen utan hela organisationen, alla medlemmar.

För att förstå sitt uppdrag, sin roll är det viktigt att den som blir förtroendevald går de utbildningar som är aktuella utifrån de olika uppdragen. Genom att kontinuerligt delta i förbundet olika utbildningar och verksamhet stärks de förtroendevalda i sina roller.

En förtroendevald på en arbetsplats med klubb är aldrig ensam. Utöver övriga förtroendevalda på klubben finns både klubbansvarig och lokal ombudsman som stöd i den fackliga verksamheten.

Är det någon som upplever att en fråga är svår att hantera utifrån personliga relationer finns det alltid någon annan som kan ta över frågan och driva den utifrån medlemmarnas och organisationens intressen.

Förbundsstyrelsen tycker det är viktigt att valberedningen har rätt utbildning för sitt uppdrag. Det är valberedningen som ger medlemmarna råd om vem eller vilka som är lämpliga för olika uppdrag i organisationen. På många ställen genomför ABF utbildningar för valberedningar och förbundet har tagit fram en egen utbildning som regionerna kan genomföra om klubbarna anmäler ett behov av utbildningen.

Styrelsens förslag

att anse motion 35 första att-satsen besvarad.

att avslå motion 35 andra att-satsen.

Dagordningspunkt 37

Motion nr 36

Angående service till förbundets pensionärsmedlemmar

Från Livsklubben The Absolut Company, Åhus

Som pensionärsmedlem i vårt förbund åtnjuter man i grunden ett bra och anpassat medlemskap.

Men hur ser det ut med hjälpen för våra pensionärsmedlemmar när det kommer till att utnyttja den service och det skydd de betalar för?

Får de ta del av medlemskvartarna?

Finns det något forum där gamla livsare kan träffas med jämna mellanrum och t.ex. hjälpa till med föreningsarbetet eller bara vara lite sociala med varandra och prata gamla tider?

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag att förbundsstyrelsen tittar på om det finns något behov av en pensionsverksamhet.

Om första att-satsen bifalles vill vi följande:

Avslag att förbundsstyrelsen ser över hur denna verksamhet bör utformas på bästa sätt, sett ur både ett medlems- och förbundsperspektiv.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 36

I motion nr 36 föreslår motionären

att förbundsstyrelsen tittar på om det finns något behov av en pensionsverksamhet.

Om första att-satsen bifalles vill vi följande:

att förbundsstyrelsen ser över hur denna verksamhet bör utformas på bästa sätt, sett ur både ett medlems- och förbundsperspektiv.

Förbundet har många medlemmar som är stolta över att vara just "Livsare". Medlemmar som har jobbat inom branschen i många år och som känner en stolthet över såväl sitt arbete som att tillhöra ett förbund vilket värnat deras intressen på arbetsmarknaden på olika sätt. När det efter ett långt arbetsliv är dags för pension har många av dessa medlemmar en önskan om att behålla identiteten som "Livsare", fortsätta ingå i gemenskapen och därför erbjuder förbundet ett pensionärsmedlemskap.

I pensionärsmedlemskapet ingår kollektiv hemförsäkring, olycksfallsförsäkring och medlemstidningen Mål och Medel.

Försäkringspaketet ger ett bra skydd om oturen skulle vara framme och medlemstidningen informerar om vad som är på gång inom förbundet, inom branschen.

Om den som är pensionärsmedlemmen har några arbetsrelaterade frågor/problem eller har frågor om sina försäkringar kan medlemmen kontakta förbundet och få hjälp. Någon annan form av service eller skydd ingår inte i medlemskapet.

Det finns många andra intresseföreningar för den som vill vara aktiv pensionär. Den som varit aktiv inom förbundet kanske brinner lika starkt för pensionärernas förutsättningar i samhället som medlemmen gjorde för de anställdas förutsättningar på arbetsmarknaden. Är det fallet kan till exempel ett medlemskap i PRO vara att rekommendera. Ett sådant medlemskap ger social gemenskap och aktiviteter mer riktade mot medlemskåren än vad vi som fackförening kan erbjuda

Styrelsens förslag
att avslå motion 36.

Dagordningspunkt 38

Motion nr 37

Angående pensionärsmedlemskap

Från Livsklubben Atria Sverige, Sköllersta

Vi har reagerat på att flera företag idag, när man varslas erbjuder anställda kring 63 års ålder olika typer av pensionslösningar.

Gemensamt för dessa är att det ger den anställde antingen mer pengar till pensionen, eller oförändrad inkomst under en längre period än sex månaders uppsägningstid.

De som går in i detta har oftast inte avsikt att ta en ny anställning. Det är inte heller alltid så att man vill ta ut pension i förtid. Detta innebär att man ser sig som en pensionär, och kanske har inkomst i nivå med detta, men inte kan välja att vara "pensionärsmedlem". Då pensionärsmedlem måste börja ta ut pension.

Konsekvensen av detta skulle kunna bli att personer som varit medlemmar hela sitt yrkesliv, kliver av som medlem i slutet, och känner sig missnöjda över vårt förbund.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag

att kongressen beslutar ge uppdrag till förbundsstyrelsen ser över reglerna om "pensionärsmedlemskap".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 37

I motion nr 37 föreslår motionären

att kongressen beslutar ge uppdrag till förbundsstyrelsen ser över reglerna om "pensionärsmedlemskap".

När blir någon pensionär?

Från 61 års ålder är det möjligt att ta ut allmän pension. Den som vill jobba långt upp i åren kan göra det hur länge som helst om parterna är överens men efter 67 års ålder kan arbetsgivaren neka fortsatt arbete.

Pensionsåldern är alltså lite flytande...

Det är inte helt ovanligt att företagen erbjuder de äldre medlemmarna en form av "pensionslösning" i samband med strukturförändringar på arbetsplatsen. Precis som motionären påpekar kan dessa lösningar se lite olika ut.

Den som erbjuds en pensionslösning och som väljer att gå i pension och därmed tar ut sin allmänna pension har rätt att bli pensionärsmedlem i förbundet.

Den som erbjuds en pensionslösning men som väljer att fortfarande stå till arbetsmarknadens förfogande räknas som "vanlig" medlem. Detta även om medlemmen inte tänkt söka annat arbete för de år som är kvar till 65. Motionären lyfter ekonomin som ett skäl för att ta fram ett nytt medlemskap.

Medlemsavgiftens storlek är inkomstbaserad. Om en medlem som erbjuds en pensionslösning får lägre inkomst än tidigare ska medlemmen meddela förbundet detta. Är inkomstminskningen varaktigt, minst sex

månader, och så pass mycket lägre att det resulterar i en lägre avgiftsklass kommer medlemmens avgift att sänkas direkt.

Samma förutsättningar gäller för de som tagit studieledigt, är föräldralediga eller sjukskrivna. Det finns inget särskilt medlemskap för dessa medlemsgrupper heller utan de betalar utifrån sin inkomst.

Styrelsens förslag

att avslå motion 37.

Dagordningspunkt 39

Motion nr 38

Angående införandet av demokrati- och medlemsansvarig

Från Livsklubben The Absolut Company, Åhus

I plan 2017 infördes demokratiansvarig och medlemsansvarig som förtroendeuppdrag.

I sig bra och viktiga uppdrag som fyller sina funktioner för att på olika sätt stärka klubbens arbete gentemot medlemmarna.

Bl.a. genom att exempelvis följa upp nyrekryterade medlemmar, försöka få dem engagerade i sina olika möjligheter att påverka inom vårt förbund eller väcka intresse för att vilja ta ett förtroendeuppdrag.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att dessa två uppdrag införs som ordinarie förtroendeuppdrag på klubbnivå.

Om första att-satsen bifalles eller anses besvarad föreslår vi

Besvarad att förbundsstyrelsen undersöker behovet av, samt möjligheten till, att införa dessa uppdrag även på regional nivå.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 38

I motion nr 38 föreslår motionären

att dessa två uppdrag införs som ordinarie förtroendeuppdrag på klubbnivå.

Om första att-satsen bifalls eller anses besvarad föreslår vi

att förbundsstyrelsen undersöker behovet av, samt möjligheten till, att införa dessa uppdrag även på regional nivå.

Medlemsrekrytering och demokratiutveckling är viktiga delar för att förbundet ska vara en levande organisation med en verksamhet som utgår ifrån medlemmarna.

Precis som motionären säger infördes uppdragen som demokratiutvecklingsansvarig och medlemsrekryteringsansvarig som en följd av 2013 års kongress beslut om Plan 2017.

Syftet med uppdragen är att tydliggöra vem som har det yttersta ansvaret för att demokratiutveckling och medlemsrekrytering är en del av den vardagliga fackliga verksamheten. Att vara ansvarig för en verksamhet är inte samma sak som att vara den som ska genomföra allt kopplat till verksamheten. Det är viktigt att utse någon ansvarig för att frågorna inte ska ramla mellan stolarna i tron att ”någon annan” fixar.

Verksamheterna runt medlemsrekrytering och demokratiutveckling är inte något tillfälligt projekt. Därför är heller inte uppdragen några tillfälliga uppdrag. Såväl klubb som region och förbunds kontor ska alltså även i fortsättningen utse ansvariga för dessa verksamheter

Styrelsens förslag

att anse motion 38 besvarad.

Dagordningspunkt 40

Motion nr 39

Angående fackförbund för inhyrda

Från Andreas Eek, Skånemejerier Malmö

Bemanningsbranschen är något som påverkar i stort sett samtliga LO-förbund. Vi har idag ett Bemanningsavtal för de arbetare som är inhyrda på våra olika arbetsplatser, och det är ju ett stort steg framåt. Det som däremot saknas är ett förbund för dessa arbetare. Vem ska de vända sig till när man har problem? Vem för deras talan? Vilket förbund ska de tillhöra? Detta är motfrågor jag ofta får höra om man ställer frågan om de är medlemmar i facket. Just vilket förbund man ska vara medlem i är ju ett dilemma för de som arbetar på mer än en arbetsplats. Ibland är man brevbärare, till helgen servitris. Eller truckförare på ett lager för att nästa dag stå i en affär. Kombinationerna är oändliga. Dessutom vet man inte hur länge man kommer att tillhöra ett bemanningsföretag, många är ju studenter eller har precis slutat skolan. Rekrytering till våra redan etablerade förbund inom LO kan alltså vara rätt svårt att motivera. Om man kan rekrytera de inom bemanningsbranschen från början så blir det sen även mycket enklare att få dem till att flyttas över till rätt förbund när man får en fast anställning, och på så sätt även motverka felorganisering. Enligt LO så är det ca 50-60 tusen personer som är anställda inom bemanningsbranschen. Om man skulle uppnå en organisationsgrad på 50 % så skulle detta förbund vara i storlek med vårt eget förbund Livs. Den kvantiteten av arbetare är inget jag tycker att vi kan ignorera längre.

Mitt förslag är att man startar upp ett förbund för Bemanningsbranschen där Förbundsstyrelsen består av representanter från våra redan befintliga förbund inom LO. Ombudsmän anställda av LO. Den lokala verksamheten sköts av just den lokala avdelning/arbetsplatsklubb för arbetsplatsen. Det dagliga arbetet sköts ju bäst av den lokala klubben, de som varje dag träffar de inhyrda.

Jag föreslår att kongressen beslutar

Avslag

att Livs antar denna motion som sin egen och driver frågan gentemot LO angående uppstart av ett eget förbund för de inom bemanningsbranschen.

Avslag

att kongressen antar denna motion som sin egen och skickar den vidare till LOs nästa kongress.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 39

I motion nr 39 föreslår motionären

att Livs antar motionen som sin egen och driver frågan gentemot LO angående uppstart av ett eget förbund för de inom bemanningsbranschen.

att kongressen antar denna motion som sin egen och skickar den vidare till LOs nästa kongress.

Motionären föreslår i motion 39 att det ska startas ett förbund för anställda inom bemanningsbranschen. Det nya förbundets styrelse ska bestå av representanter från redan befintliga förbund inom LO. Ombudsmännen är anställda av LO. Den lokala verksamheten ska skötas av den lokala avdelningen/arbetsplatsklubben.

Skälet till att starta ett fackförbund för inhyrda är enligt motionären att det är svårt att rekrytera anställda på bemanningsföretag som medlemmar till befintliga LO-förbund. Motionären hävdar att det inte är självklart för de som är anställda på ett bemanningsföretag i vilket av dagens LO-förbund de ska begära inträde.

Det är heller inte självklart vem som för de bemanningsanställdas talan i olika frågor eller vart de ska vända sig när det blir problem. Ett nytt förbund skulle råda bot på detta enligt motionären.

År 2000 tecknade LO det första bemanningsavtalet. Bemanningsavtalets syfte är att skydda de anställda på uthyrningsföretag genom ett kollektivavtal likvärdigt övriga på arbetsmarknaden och därmed minska risken för konkurrens om lönevillkor och andra anställningsvillkor, med andra ord minska risken för social dumping.

När ett bemanningsföretag vill ansluta sig till bemanningsavtalet kommer LO-förbunden överens om vilket av förbunden som ska teckna avtal med, koppla in, bemanningsföretaget. Vilket förbund det blir avgörs av bemanningsföretagets huvudsakliga sysselsättning.

Det LO-förbund som blir det inkopplande förbundet är det förbund de anställda på bemanningsföretaget ska vara medlemmar i. Det är det inkopplande förbundet som företräder medlemmarna gentemot bemanningsföretaget om det blir problem.

De anställda på ett bemanningsföretag kan också välja att vara medlemmar i det förbund som har avtalsrätten på det företag den bemanningsanställda är uthyrd till. Förbundsstyrelsen ser gärna att de bemanningsanställda som finns på Livs avtalsområde blir medlemmar i förbundet. Om de anställda på bemanningsföretag inte vet vart de ska vända sig för att få hjälp är det förbunden som inte varit tydliga i sin information till berörda. Ett förbund för bemanningsbranschen riskerar att bli ett svagt förbund. Majoriteten av förbundets medlemmar kommer vara medlemmar en kort tid då bemanningsbranschen är en genomgångsbransch för de allra flesta anställda.

Med en medlemskår som byts ut ofta blir det svårt att hitta förtroendevalda som stannar kvar i förbundet. En rörlig medlemskår gör det svårt att bygga en stark lokal facklig organisation. Precis om motionären säger är det bäst om den fackliga verksamheten bedrivs av de som dagligen träffar medlemmarna, alltså förtroendevalda på arbetsplatsen. Med ett förbund för inhyrda är det de förtroendevalda i detta förbund som ska tillvarata medlemmarnas intresse och inte den arbetsplatsklubb som redan idag finns på den inhyrande arbetsplatsen.

Det finns en risk att förbundet för de inhyrda genom sitt kollektivavtal, ett avtal som reglerar löner och andra villkor för de bemanningsanställda, konkurrerar med de avtal som redan finns på arbetsmarknaden. Alternativt ska det nya förbundet tolka de övriga LO-förbundens kollektivavtal i sitt arbete att tillvarata sina medlemmars intresse. Det är endast de parter som undertecknat ett avtal som kan tolka detsamma vilket innebär svårigheter för det nya förbundet att värna sina medlemmars intressen.

Styrelsens förslag
att avslå motion 39.

Dagordningspunkt 41

Motion nr 40

Angående redovisning

Från Livsklubben Polarbröd, Bredbyn

Om vi anser att demokrati och delaktighet är viktigt så måste vi visa vad som händer med saker som tas upp. En skyldighet som vi har mot medlemmarna. En motion som får bifall eller blir besvarad ska medlemmar få veta hur det går med den och då inte efter par år utan kanske 2 gånger per år. Hur man gör och hur ofta är upp till förbundet att arbeta fram. Bara man har det löpande. Varför även besvarat ska redovisats är på grund av att i många fall så säger man från förbundet ex. att man arbetar redan med frågan.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag att en redovisning över hur arbetet fortlöper kring bifallna motioner ges till medlemmar.

Avslag att en redovisning över hur arbetet fortlöper kring besvarade motioner ges till medlemmar.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 40

I motion nr 40 föreslår motionären

att en redovisning över hur arbetet fortlöper kring bifallna motioner ges till medlemmar.

att en redovisning över hur arbetet fortlöper kring besvarade motioner ges till medlemmar.

Motioner som inkommer till förbundet behandlas av förbundsstyrelsen. Berör motionen förbundsstyrelsens beslutsområde besvarar styrelsen motionen, i annat fall sänds motionen vidare till förbundsmötet eller kongressen med förslag till beslut från förbundsstyrelsen.

Senast sex veckor efter att en motion har behandlats ska motionären få besked om beslutet. Undantag är de motioner som kongressen fattar beslut om. För kongressmotioner redovisas besluten i kongressprotokollet vilket är publicerat på förbundets hemsida.

När en motion bifalls innebär det i praktiken att den fråga/det ämne motionen tar upp blir en arbetsuppgift i ordinarie verksamhet för den som ansvarar för det område motionen behandlar. Förbundets verksamhet redovisas årligen i verksamhetsberättelsen.

Förbundsstyrelsen är medveten om att verksamhetsberättelsen inte redovisar specifika aktiviteter kopplade till en motion utan mer allmänt beskriver vad som gjorts under det gångna året.

Idag är verksamhetsberättelsen inte är tillgänglig för alla medlemmar men förbundsstyrelsen ser över möjligheten att publicera verksamhetsberättelsen på förbundets hemsida framöver.

Utöver verksamhetsberättelsen lämnar förbundsstyrelsen löpande rapport om verksamheten i samband med förbundsmötet. Samtliga regioner har representanter med på mötet och dessa ska föra rapporterna vidare till

klubbarna via verksamhetsträffarna. Det är sedan upp till respektive klubbstyrelse att föra informationen vidare till medlemmarna på arbetsplatsen.

För att tillgodose motionärens önskan om att löpande få återkoppling om hur själva arbetet med varje specifik motion fortlöper behövs det avsättas ekonomiska resurser för ytterligare anställd personal, både administrativt och ombudsmän.

För att kunna lämna löpande rapporter måste ”någon” rapportera in vad som görs till ”någon” som sammanställer rapporterna inför redovisningen och det utrymme finns inte med dagens bemanning.

En utökad bemanning i kombination med oförändrad facklig verksamhet innebär en höjning av medlemsavgiften. Förbundsstyrelsen ställer sig tveksam till att föreslå en ökad medlemsavgift för att kunna lämna löpande redovisning om hur arbetet kring bifallna och besvarade motioner fortlöper.

Styrelsens förslag
att avslå motion 40.

Dagordningspunkt 42

Motion nr 41

Angående höjning av det årliga generella grundbidraget till arbetsplatsklubbarna

Från Livsklubben Atria Sverige AB, Tranås

Vi anser att det generella bidraget som betalas ut till arbetsplatsklubbarna årligen är för lågt. Det är idag 25 kronor per medlem och skulle kunna vara högre. För att kunna bibehålla intressant verksamhet för våra medlemmar ska detta bidrag höjas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad
Besvarad

att bidraget höjs,
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram lämplig summa på höjningen av bidraget.

Motion nr 42

Angående höjning av det årliga generella grundbidraget till arbetsklubbarna

Från Livsklubben Atria Sverige AB, Malmö

Vi anser att det generella bidraget som betalas ut till arbetsklubbarna årligen är för lågt. Det är idag 25 kronor per medlem och skulle kunna vara högre. För att kunna bibehålla intressant verksamhet för våra medlemmar ska detta bidrag höjas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad
Besvarad

att bidraget höjs,
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram lämplig summa på höjningen av bidraget.

Motion nr 43

Angående klubbbidraget

Från Livsklubben Pågen, Malmö

Som vi alla vet så har vi ett klubb bidrag samt mötesbidrag. Den här summan har inte förändrats på många år. Vi brukar säga att om BNP ökar med 2 % för varje år, då kan man tycka att bidraget också ska höjas då men det är inte en självklarhet. Vi har ganska små och nya klubbar som inte har en bra kassa och därför kan inte ha några inbjudande medlemmöten för sina medlemmar.

Besvarad ***Vi föreslår att kongressen beslutar***
att Livs ska höja klubbbidraget samt mötesbidraget till en rimlig nivå.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 41, 42 och 43

I motion nr 41 föreslår motionären
att bidraget höjs,
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram lämplig summa på höjningen av bidraget.

I motion nr 42 föreslår motionären
att bidraget höjs,
att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram lämplig summa på höjningen av bidraget.

I motion nr 43 föreslår motionären
att Livs ska höja klubbbidraget samt mötesbidraget till en rimlig nivå.

Kostnader som kan uppstå i samband med den interna fackliga verksamheten ska bekostas av förbundet enligt fastställt reglemente. Det kan vara kostnader för förtäring i samband med klubbmöte eller för olika former av material.

Förbundsmötet beslutade i maj 2010 att införa ett klubbbidrag till stöd för denna typ av kostnader. Bidraget bestod av ett årligt grundbidrag baserat på klubbens medlemsantal plus ett bidrag per mötesdeltagare och möte.

I maj 2011 beslutade förbundsmötet om en ny modell för mötesbidrag till klubbarna.

Aktuell bidragsmodell bygger på ett grundbidrag till alla klubbar med 15 kronor per medlem, minst 150 kr per klubb.

Till det kommer ett mötesbidrag som utbetalas efter genomfört möte. Mötesbidraget är 25 kr per deltagande medlem på genomfört klubbmöte och 50 kr per deltagande medlem på årsmöte.

Precis som motionärerna påpekar har beloppen inte justerats sedan beslutet om aktuell bidragsmodell 2011.

Förbundsstyrelsen instämmer i att det är lämpligt att göra en översyn av beloppens storlek och återkommer till förbundsmötet med ett förslag på justering.

Styrelsens förslag
att anse motion 41, 42 och 43 besvarade.

Dagordningspunkt 43

Motion nr 44

Angående byte av fackförbund

Från Livsklubben Kronfågel, Valla

Vi har märkt att det är krångligt och tidkrävande för de som vill byta fackförbund och vara rättorganiserade. De får inte alltid hjälp av det förbund de tillhör när de säger att de vill byta, utan ofta får de skriva ut papper själva trots att de har påtalat att de vill ha dem hemskickade för att de inte har tillgång till en skrivare eller inloggningsuppgifter till förbundets hemsida.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att verka för att det ska ske elektroniskt mellan fackförbunden.

Motion nr 45

Angående övergång mellan förbund

Från Livsklubben Dafgård, Källby

När man i dag ska byta förbund tillhörighet är det både krångligt och tidskrävande, för dom som vill vara med vårt förbund. Man måste skicka in olika pappersblanketter, utträde och inträde mellan förbunden och även övergångsbevis.

I dag finns det teknik som underlättar detta t.ex. Bank id.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att Livs inför möjligheten med övergång mellan förbunden via bank-id.

Motion nr 46

Angående a-kassesystemet

Från Thomas Wahlström, Polarbröd AB Bredbyn

Idag så upplever människor det bökigt att byta fackförbund. Man måste ringa och fixa övergångsbevis från ett annat LO förbund som man är i, för att sedan posta in det till det nya förbundet. Som regionalt förtroendevald kan man säga upp en medlem i ett annat förbund. Men inte fixa övergångsbeviset. Det måste bli lättare för människor att byta fackförbund. Detta bör livs och alla andra LO anslutna förbund jobba för.

Besvarad *Jag föreslår att kongressen beslutar*

att förbundet ser över om man kan tillsammans med andra LO förbund påverka så att man kan få till en enklare hantering av övergången mellan olika förbunds a-kassor.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 44, 45 och 46

I motion nr 44 föreslår motionären

att kongressen beslutar verka för att det ska ske elektroniskt mellan fackförbunden.

I motion nr 45 föreslår motionären

att Livs inför möjligheten med övergång mellan förbunden via bank-id.

I motion nr 46 föreslår motionären

att förbundet ser över om man kan tillsammans med andra LO-förbund påverka så att man kan få till en enklare hantering av övergången mellan olika förbunds a-kassor.

Det är viktigt att vara rätt organiserad, att vara medlem i det fackförbund som har avtalsrätten på arbetsplatsen. Den som inte är det ska byta förbund, begära en övergång.

Ett övergångsbevis är ett dokument som visar hur länge en person varit medlem i ett förbund och dess a-kassa. Övergångsbeviset behövs för att medlemmen ska få ett sammanhängande medlemskap i samband med byte av fackförbund.

Enligt motionärerna är det krångligt och tidskrävande att byta förbund.

Förbundsstyrelsen anser att LO-förbundens bristande förmåga att samarbeta är orsaken till att övergångar kan upplevas som krångliga och tidskrävande.

Varje förbund har sina egna rutiner och regler runt medlemskap och övergång. Så länge förbunden inte kan enas om till exempel när en övergång ska göras i förhållande till inbetald avgift eller vilken information som är viktig att lämna i samband med övergång finns det risk att övergång upplevs som omständligt.

LO och förbunden har börjat föra diskussioner om möjligheten att ha en gemensam blankett som kan räknas som både utträdesanmälan från lämnande förbund och inträdesansökan för mottagande förbund. Detta som ett led i att göra övergångarna smidigare. Diskussionerna är i skrivande stund i ett inledande stadium.

Förbundsstyrelsen har förståelse för att det finns en önskan om att kunna begära inträde, utträde och övergång mellan förbund elektroniskt då allt mer i vardagen sköts via internet, är webbaserat

Genom BankID, en e-legitimation som används för att styrka en persons identitet på internet, öppnas möjligheter för förbundet att i framtiden hantera inträden elektroniskt. Livs som enskilt förbund kan däremot inte besluta om att använda BankID för övergång mellan förbunden.

Styrelsens förslag

att anse motionerna 44, 45 och 46 besvarade.