

**STERKERE
SAMMEN**

Fellesforbundets 8. ordinære
landsmøte 11.-16. okt. 2019



Hefte 6:

Organisasjon



Innholdsfortegnelse

6.1	ORGANISASJONSSTRUKTUR	3
6.1.1	LOS FORBUNDSSTRUKTUR	3
6.2	REKRUTTERING.....	4
6.2.1	INNMELDING.....	4
6.2.2	REKRUTTERING OG ORGANISASJONSBYGGING	6
6.3	MEDLEMSFORDELER.....	9
6.3.1	KOLLEKTIVE FORSIKRINGER.....	9
6.3.2	LOFAVØR MEDLEMSFORDELER	20
6.3.3	STIPENDORDNINGER.....	23
6.3.4	GAVER.....	31
6.4	MEDLEMS- OG TILLITSVALGTOPPLÆRING.....	31
6.4.1	UTVIKLING AV TILLITSVALGTOPPLÆRINGEN	31
6.4.2	FINANSIERING OG BRUK AV KURSMIDLER	40
6.5	AVDELINGENE	48
6.5.1	AVDELINGSSTRUKTUR	48
6.6	ANSATTE OG VALGTE	54
6.6.1	SLUTTPAKKER	54
6.6.2	LØNNSSYSTEM	55
6.6.3	HONORAR FOR STYREVERV	56
6.6.4	GODTGJØRING	57
6.6.5	REGIONALE UNGDOMSSEKRETÆRER	58
6.7	ADMINISTRATIVE FORHOLD	64
6.7.1	FORHOLDET MELLOM DISTRIKTSKONTOR OG AVDELINGENE	64
6.7.2	FANE2	66
6.7.3	SAKSBEHANDLING AV AVTALEFORHOLD	71
6.7.4	SAKSBEHANDLING GENERELT	76
6.7.5	HEDERSTEGN/UTMERKELSER.....	82
6.7.6	OVERSETTELSE.....	84
6.7.7	KOMPENSASJON FOR DELTAKELSE VALGTE ORGANER	85
6.7.8	ANNET OM ADMINISTRATIVE FORHOLD	88
6.8	INFORMASJON.....	90
6.8.1	PROFILERING OG MARKEDSFØRING	90
6.8.2	KAMPANJER.....	94
6.8.3	DIGITALE MØTEPLASSER.....	95
6.9	ANDRE FORSLAG – ORGANISASJON	95
6.9.1	TARIFF-/BRANSJERÅD	95
6.9.2	BEDRIFTSBESØK	106
6.9.3	FELLES UNGDOMSALDERSGRENSE	106
6.9.4	GRUPPER/NETTVERK	108
6.9.5	OVERSIKT BEDRIFTER MED TARIFFAVTALE	112
6.9.6	ANNET OM ORGANISASJON	116
6.9.7	ANSATTE I FORBUNDETS AVDELINGER	117

6.1 Organisasjonsstruktur

6.1.1 LOs forbundsstruktur

F-2001 Avd. 103 – Ringsaker

Fellesforbundet må intensivere arbeidet for et forbundsløst LO

Vi får stadig vekk spørsmål om hvilket forbund medlemmer skal være tilsluttet. En større vertikal organisering av avtaler innenfor den enkelte virksomhet vil kunne fjerne mange usikkerhetsområder, samt styrke de organisertes forhandlingsposisjon.

Avdelinger innenfor enkelte forbund har blitt for små til å bistå klubber og enkelt medlemmer i et samfunn hvor de store arbeidsplassene med sterke fagforeningsmiljøer gradvis blir borte. Flere og flere forbund løser dette med å slå sammen avdelinger til regionale avdelinger, noe som resulterer i at den geografiske avstanden ut til medlemmene blir stor og følelsen av LO-tilhørigheten blir borte. Selv innenfor Fellesforbundet ser vi at avdelinger får et stort geografisk nedslagsfelt, noe som er en konsekvens av at avdelingene må ha en stor nok medlemsmasse til å ha egne ansatte.

Ett forbundsløst LO kan ha serviceavdelinger ute i den enkelte kommune/ mindre geografiske områder, med ansatte som kan bistå klubber og medlemmer på en langt bedre måte enn i dag. Det vil også gi et likeverdig tilbud til alle LO medlemmer, samt en mulighet til å bygge opp et faglig og sterkt desentralisert støtteapparat.

Forslag:

Tiden er overmoden for virkelig å sette dette spørsmålet på dagsorden. På bakgrunn av dette, mener avd 103 at Fellesforbundet må intensivere jobben med å få til et forbundsløst LO.

F-2002 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Forbundsløst LO

Fellesforbundet skal jobbe for at LO utreder en modell for ett forbundsløst LO, eller et LO med en offentlig og en privat seksjon.

Begrunnelse:

Vi opplever i dag et arbeidsliv med flere og flere virksomheter med arbeidstakere innenfor flere ulike disipliner. Arbeidsoppgaver flyter over i hverandre og stadig nye virksomheter kommer til.

Dette medfører stadige konflikter mellom forbund og sektorer i LO, noe som tar mye ressurser fra annet viktig arbeid, og som skaper dårlige samarbeidsforhold både sentralt og lokalt.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 103 og 747.

Det er forslag om å utrede forbundsløst LO.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener at det fortsatt bør arbeides for en utvikling der flere av forbundene innenfor privat sektor slår seg sammen. En slik ønsket utvikling er det forbundene selv som må ta initiativet til.

Representantskapet mener forslagene om et forbundsløst LO ikke vil kunne ivareta Fellesforbundets nærings- og tariffpolitiske målsettinger på en god måte.

I-2003 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene tiltres ikke.

6.2 Rekruttering

6.2.1 Innmelding

F-2004 Avd. 10 - Fellesforbundet

Ønske om å få et automatisk svar per sms eller e-post ved sending av søknad for innmelding i forbundet via deres nettsider. Flere har opplevd at de sender en søknad via nettsiden til Fellesforbundet, for så å måtte vente en periode på flere uker før det muligens kommer et svar i posten. Dette hadde vært betryggende for folk på at de har gjort det riktig, og gitt en liten trygghet med tanke på at man faktisk deler personlig informasjon som personnummer.

F-2005 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Elektroniske innmeldinger fra LO:

Begrunnelse:

LO sender disse innmeldinger videre pr. epost til Fellesforbundet sentralt, som videresender dette pr. epost til avdelingene.. I forbindelse med den nye personvernsordningen er dette sensitive opplysninger.

Det må finnes en trygg og automatisk ordning i Fane 2 å oversende disse innmeldingen til avdelingen på lik linje som elektroniske innmeldinger i Fellesforbundet.

F-2006 Avd. 670 - Fellesforbundet

Innmelding via nettside

Det opprettes automatisk svartjeneste via SMS eller e-post ved innmelding i Fellesforbundet via nettsidene.

Begrunnelse:

Flere har opplevd at de sender en søknad via nettsiden til Fellesforbundet, for så å måtte vente en periode på flere uker før det kommer svar i posten. Dette hadde vært betryggende for folk på att de har gjort det riktig, og gitt en liten trygghet med tanke på at man faktisk deler personlig informasjon som personnummer.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 10, 650 og 670.

Det er forslag om elektronisk innmelding fra LO, forslag angående elektronisk innmelding via forbundets nettside.

Representantskapets vurdering:

I forbindelse med nye personlovgivningen som trådte i kraft i juli 2018 måtte LO endre sitt innmeldingsskjema da de er en medlemsorganisasjon for forbundene og ikke medlemmene. LO kan derfor ikke lenger innhente medlemsopplysninger på vegne av forbundene. Innmeldingsskjema som ligger på LOs nettside i dag er mer et kontaktskjema hvor potensielle medlemmer samtykker til at kontaktopplysninger blir videresendt til rett forbund. Kontaktopplysningene er ikke sensitive opplysninger og kan derfor sendes til rett forbund på e-post. Det er det enkelte forbund som da skal kontakte det potensielle medlemmet for å forsikre seg om at det er medlemskap vedkommende ønsker og innhente de nødvendige medlemsopplysninger.

Elektronisk innmelding fra forbundets nettsider blir i dag direkte overført til medlemssystemet Fane2. Her blir de fortløpende behandlet i forbundet sentralt, hvor de blir tilmeldt riktig avdeling.

Avdelingene skal følge opp sine respektive innmeldinger under elektronisk innmelding i medlemssystemet. Her må avdelingen ha daglig/ukentlig rutiner for videre oppfølging av nye medlemmer og sørge for at medlemmene blir ønsket velkommen til avdelingen og at de får all nødvendig informasjon.

Det er viktig å ha med seg at en stor andel av innmeldinger skjer på fortrykte innmeldingsskjemaer som i all hovedsak blir levert direkte til avdelingene. Når vi innarbeider en rutine med SMS eller e-post bør også disse innmeldingene omfattes på lik linje med elektroniske innmeldinger. Det vil kreve at avdelingene også her må ha gode rutiner med å registrere innmeldinger. Det finnes tilfeller hvor innmeldinger kan bli liggende i over en måned før de blir registrert. Skal vi innføre en ny rutine med SMS eller e-post til nye medlemmer må innmeldinger registreres fortløpende i medlemssystemet.

Siden 1. juli 2017 har alle nye medlemmer mottatt den nye felles velkomstpakke i samarbeid med LO-favør i henhold til landsmøtevedtak i 2015. I starten gikk denne ut en gang per måned, mens nå går forsendelsen ut hver eneste uke.

Det har vært på trappene lenge å få til en løsning med SMS og e-post til nye medlemmer, men dette må også ses an litt i den store sammenhengen med henvisning til hva medlemmer samtykker til ved innmelding og henvisning til forbundets personvernerklæring.

I-2007 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 650 om elektronisk innmelding fra LO tiltres ikke.

Intensjonen i forslagene fra avd.10 og 670 om SMS eller e-post til nye medlemmer tiltres og anses ivaretatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

6.2.2 Rekruttering og organisasjonsbygging

F-2008 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Prosjekt Oslofjorden

Opprette et fireårig prosjekt i Oslofjordområdet med særlig fokus på å få opp organisasjonsgraden i utsatte bransjer som blant annet byggfag og hotell- og restaurant.

Dette må være et prosjekt som kan være administrert igjennom ADK-kontoret, men hovedfokus må være å finne metoder, innfallsvinklinger, nye arbeidsformer for å få nådd ut til alle de som jobber i område uten å være organiserte. Dette er et prosjekt som i størst mulig grad skal bestå av personer som jobber ute i feltet, jobber opp mot avdelinger og ADK/DKkontoret.

Her ser vi for oss at prosjektet består av 4-5 personer, som skal ende ut i økt organisasjonsgrad, større forståelse for hvordan arbeide i feltet, problemstillinger og utfordringer, og forhåpentligvis noen gode metoder som kan benyttes av andre.

Begrunnelse:

Det er ingen tvil om at problemene vi ser i arbeidslivet i dag, med useriøse aktører, mange arbeidere i fra Øst-Europa, merkes i og rundt Oslofjorden først. Videre er det slik at organisasjonsgraden i enkelte bransjer som blant annet i bygge bransjen og innen hotell- og restaurant er kritisk lav i og rundt Oslo. Slik kan det ikke fortsette å være, og derfor må forbundet være med på et slikt prosjekt, slik at også avdelingene i og rundt Oslo får økt kunnskap, nye metoder og innfallsvinkler i vervingsarbeidet, mot grupper vi til nå sliter med å få innpass i. Ingen tvil om at det er et stort potensiale i å få mange nye medlemmer i denne regionen i årene som kommer. I etterkant må målet også være å gi resten av landet den tilsvarende kunnskapen, gjennom lignende prosjekter eller utveksling av erfaringer og metoder.

F-2009 Avd. 9 - Østre Agder

Arbeidsmetodikken i kampanjen «Flere faste jobber» er veldig bra og må videreutvikles og brukes på flere områder.

Begrunnelse:

Malene for arbeidsmetodikk, avtaler, protokoller og møteinnkallinger gjør hverdagen mye enklere for klubbtilitsvalgte. Arbeidsmetodikken fører til at forbundet opptrer mer enhetlig overfor arbeidsgiverne og vil over tid effektivisere og styrke det organiserte arbeidsliv og den norske modellen. Vårt forslag kan eksempelvis flettes inn som forsterking av uttalelsen om egen organisasjon som ble vedtatt på Landsmøtet i 2015 og som med fordel kan vedtas i forsterket versjon i 2019.

F-2010 Avd. 10 - Fellesforbundet

Fellesforbundet må aktivt jobbe for å øke organisasjonsgraden i de mest utsatte bransjene.

Begrunnelse:

Det første møte med arbeidslivet er for mange preget av stadige brudd på arbeidsmiljøloven.

Fellesforbundet sliter med å rekruttere i Hotell, restaurant, catering og utelivsbransjen (m.fl.). Sjefene er utspekulerte, og kunnskapen hos arbeidstakerne om hva de har krav på er skrantende. «Styringsretten» er altomfattende og sjefene gjør som de vil. Mange er redde for å miste jobben om de organiserer seg.

Selv om mange av arbeiderne ikke blir værende, er bransjen ofte det første møtet med arbeidslivet for mange. Derfor er det ekstra viktig at fagbevegelsen viser seg fra sin sterkeste, kampklare, side og sloss med nebb og klør for å vise at også deltidsarbeidende i sin første jobb har krav på ordna forhold og en lønn å leve av.

F-2011 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Fellesforbundet må aktivt jobbe for å øke organisasjonsgraden i de mest utsatte bransjene.

Begrunnelse:

Det første møte med arbeidslivet er for mange preget av stadige brudd på arbeidsmiljøloven.

Fellesforbundet sliter med å rekruttere i Hotell, restaurant, catering og utelivsbransjen (m.fl.). Sjefene er utspekulerte, og kunnskapen hos arbeidstakerne om hva de har krav på er skrantende. «Styringsretten» er altomfattende og sjefene gjør som de vil. Mange er redde for å miste jobben om de organiserer seg.

Selv om mange av arbeiderne ikke blir værende, er bransjen ofte det første møtet med arbeidslivet for mange. Derfor er det ekstra viktig at fagbevegelsen viser seg fra sin sterkeste, kampklare, side og sloss med nebb og klør for å vise at også deltidsarbeidende i sin første jobb har krav på ordna forhold og en lønn å leve av.

Kravet er at Fellesforbundet finne ekstra midler sammen med LO å satse på å øke organisasjonsgraden i vår bransje viktig for framtiden.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2012 Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Vi har dessverre enkelte tariffområder som er veldig dårleg organisert. FF må gjere ein stor jobb raskt for og få opp antall tariffbedrifter innanfor spesielt Gods og Miljø overenskomsten.

F-2013 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

NY: Stønad om veving:

1. Verving av nye medlemmer er en av foreningens viktigste oppgaver og skal være en del av foreningens daglige drift.
2. Foreninger kan søke forbundet om vervemidler til spesielle prosjekt og tiltak.
3. Foreningen skal søke om midler før prosjekt / tiltak igangsettes.
4. Søknaden skal beskrive prosjektet / tiltaket og angi vervepotensialet, samt budsjett over kostnader.
5. Innvilgede midler overføres foreningen etterskuddsvis, etter innsendt evalueringsrapport, med regnskap for prosjektet. Forhåndstilsagn kan gis etter søknad fra foreningen.
6. Etter gjennomført prosjekt / tiltak skal foreningen sende forbundet en rapport som inneholder oversikt over gjennomføring, samt regnskap for prosjektet / tiltaket som er godkjent og underskrevet av foreningens styre.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 9,10, 266, Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene dreier seg om organiseringsprosjekter i liten eller stor skala. Enten tilknyttet forbundet sentralt eller i regi av avdelinger med finansiering fra forbundet. Det er også forslag om viktigheten av å satse på rekruttering i de mest utsatte bransjene i forbundet.

Representantskapets vurdering:

Forbundsstyret gjorde i forrige landsmøteperiode de nødvendige tiltakene for at forbundet skal kunne delta i eller iverksette særskilte prosjekter for organisering i bransjer, konserner eller geografiske områder. Herunder muligheten for frikjøp av folk i kortere eller lengre perioder. Det skulle derfor være muligheter for at forbundet kan prioritere slike prosjekter som foreslås. Det er imidlertid vanskelig å spå om framtiden, og hvilke konkrete prosjekter man eventuelt vil ha behov for. Derfor bør vurderingen av ulike organiseringsprosjekter gjøres løpende i landsmøteperioden.

Fellesforbundet har gjort seg erfaringer med å bruke kampanje som arbeidsform i landsmøteperioden. En evaluering av denne arbeidsformen vil bli foretatt, og på bakgrunn av det vil man se i hvilke sammenhenger det er best å jobbe på denne måten.

Når det gjelder å avsette midler avdelingene kan søke på for å iverksette egne organiseringsprosjekter er dette en type ordning forbundet har hatt tidligere. Det viste seg at mange av avdelingene fant det vanskelig og tidkrevende å både skrive søknader og rapportere på aktivitetene i etterkant. Av den grunn, og fordi man gjorde endringer i kontingentfordelingen mellom avdelingene og forbundet på landsmøtet i 2011, ble ordningen avsluttet fra og med 2012. I dag mottar alle avdelinger i Fellesforbundet et aktivitetstilskudd uten at dette er knyttet til noen spesielle søknader. Representantskapet støtter derfor ikke forslag om innføring av nye tilskuddsordninger.

Representantskapet ser viktigheten av å ha en sterk innsats inn mot de mest utsatte gruppene vi organiserer. Både bemanningsbransjen og overnattings- og serveringsbransjen har for eksempel fått mye oppmerksomhet i forrige landsmøteperiode. Også gjennom ungdomsarbeidet har disse gruppene fått oppmerksomhet.

I-2014 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslagene fra avd. 9, 10, 266 og Sogn og Fjordane
Transportarbeiderforening tiltres.

Øvrige forslagene tiltres ikke.

6.3 Medlemsfordeler

6.3.1 *Kollektive forsikringer*

F-2015 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Forsikringer

Fellesforbundet tar inn kollektiv reiseforsikring i medlemskapet, eventuelt tar det inn som en frivillig kollektiv forsikring.

Begrunnelse:

Flere goder gjennom LO Favør som er inkludert i medlemskapet er positivt.

Medlemmene er mer ute på reise nå enn før, derfor er dette en gode som treffer mange.

F-2016 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Forsikringene i medlemskapet

Fellesforbundet skal jobbe for:

- At egenandelen bør halveres fra kr.3000,- til kr.1500,- for enslige medlemmer ved bruk av innboforsikring.
- At fritid/ulykkesforsikringen vår har 1000,- i egenandel. Med 2 eller flere i organisert i husstanden må denne bortfalle på lik linje som for innboforsikringen. Er du enslig bør den senkes til kr.500,-

F-2017 Avd. 6 - Fellesforbundet

Forsikringer

Fellesforbundet inngår kollektiv reiseforsikring i medlemskapet.

Begrunnelse:

Flere goder gjennom LO Favør som er inkludert i medlemskapet er positivt.

Medlemmene er mer ute på reise nå enn før, derfor er dette en gode som treffer mange.

F-2018 Avd. 6 - Fellesforbundet

Forsikringer

Fellesforbundet inngår kollektiv reiseforsikring som en del av kontingenten og medlemskapet

Begrunnelse:

Flere goder gjennom LO Favør som er inkludert i medlemskapet er positivt. Også viktig som et verktøy i en rekrutterings fase.

F-2019 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet inngår kollektiv reiseforsikring i medlemskapet

Begrunnelse:

Flere goder gjennom LO Favør som er inkludert i medlemskapet er positivt. Medlemmene er mer ute på reise nå enn før, derfor er dette en gode som treffer mange.

F-2020 Avd. 8 - Telemark

Forsikring

Fritidsulykkesforsikringen vår har 1000,- i egenandel. Med 2 eller flere i organisert i husstanden må denne bortfalle på lik linje som for innboforsikringen. Er du enslig bør den senkes til kr.500,-

F-2021 Avd. 9 - Østre Agder

Fellesforbundet utreder muligheten for å innføre flere medlemsforsikringer, eksempelvis advokatforsikring og reiseforsikring.

Begrunnelse:

Det registreres at enkelte forbund har flere forsikringer enn Fellesforbundet og at noen finansierer dette ved hjelp av en egen forsikringskontingent. Det registreres at medlemmene virker fornøyd med en slik modell.

F-2022 Avd. 12 - Fellesforbundet

Kollektive forsikringer

Fellesforbundet inngår forhandlinger om kollektive avtaler på Help advokatforsikring og Lofavør reiseforsikring.

Ordningen må være frivillig for medlemmene og utenom den ordinære kontingenten.

Begrunnelse:

Vi får mange henvendelser fra medlemmene om hjelp til private saker som krever advokatbistand, dette har vært et tilbud til våre medlemmer som gir dem juridisk trygghet i privatlivet. Transportarbeiderforbundet har dette tilbudet til sine medlemmer og når dem er på vei inn i Fellesforbundet så bør vi gi det tilbudet til

alle i Fellesforbundet. Reiseforsikring kollektivt vil gi en betydelig lavere pris til våre medlemmer og er en fordel som kan gi lettere verving.

F-2023 Avd. 25 - Fellesforbundet

Forsikringer

Forbundet gir alle medlemmer tilbud om å tegne tilleggsforsikringer på Help Advokatforsikring og reiseforsikring. Dette må komme i tillegg til de forsikringen som ligger i medlemsskapet, og kan trekkes som en ekstrakontingent.

F-2024 Avd. 43 - Øvre Buskerud Fagforening

Forsikring

Fellesforbundet legger inn LO Favør Advokatforsikring inn i medlemskontingenten.

F-2025 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Advokatforsikring.

Fellesforbundet må forhandle frem en kollektiv pris på advokat forsikring slik som flere andre forbund har. Forsikringen må kunne tegnes individuelt til en redusert pris.

F-2026 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Reiseforsikring.

Fellesforbundet må forhandle frem en kollektiv pris på reiseforsikring slik som andre forbund har. Forsikringen må kunne tegnes individuelt til en redusert pris.

F-2027 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet inngår kollektiv reiseforsikring i medlemskapet

Begrunnelse:

Flere goder gjennom LO Favør som er inkludert i medlemskapet er positivt. Medlemmene er mer ute på reise nå enn før, derfor er dette en gode som treffer mange.

F-2028 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Privatrettslig advokatforsikring må innføres som en kollektiv ordning

I dag har vi en medlemsfordel gjennom LO Favør en privatsrettslig advokatforsikring gjennom Help. Flere LO forbund har denne forsikringen som en kollektiv ordning og da kan forsikringen gjøres rimeligere,

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms foreslår at forbundets landsmøte behandler advokatforsikringen, og at den kan gjøres kollektiv slik som flere andre LO forbund har i dag.

F-2029 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Medlemsfordeler:

Advokatforsikring – HELP

Fellesforbundet må gå i forhandlinger med LO-Favør for å få på plass en redusert pris for å tegne HELP advokat forsikring.

Begrunnelse:

I dag betaler man full pris, mens flere forbund har både denne forsikringen bakt inn i medlemskapet sitt, eller har framforhandlet lavere pris for å tegne forsikringen for sine medlemmer. Å få forsikringen bakt inn i medlemskapet og beholde dagens kontingent blir en stor økonomisk belastning for Fellesforbundet, slik at i staden for å bakte den inn i medlemskapet foreslås det at man forhandler fram en ordning der medlemmene får redusert pris på forsikringen og kan selv tegne den dersom det er ønskelig.

F-2030 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Bytt ut Fritidsulykkeforsikringen med HELP advokatforsikring i medlemskapet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokus på at vi ikke selger forsikringer, men at du får noe ekstra beskyttelse utenfor arbeidslivet innbakt i medlemskapet er en veldig bra ordning. Fritidsulykkeforsikringen er dessverre ikke en forsikring som favner alle medlemmene våre da den ikke gjelder hvis du blir arbeidsufør, ved sykdom eller hvis du har fylt 70 år. Vi burde heller få inn advokatforsikringen fra HELP som er mye mer relevant. Mange kontakter forbundet med problemer som ligger utenfor det Fellesforbundet kan hjelpe med, advokatforsikringen kan dekke mange av disse problemene.

F-2031 Avd. 80 - Røros og Holtålen Fagforening

Kollektive forsikringer

Fellesforbundet forhandler om kollektiv avtaler på Help advokatforsikring.

Ordningen må være frivillig for medlemmene og utenom den ordinære kontingenten.

Begrunnelse:

Vi får jevnlig henvendelser fra medlemmene om hjelp til private saker som krever advokatbistand. Advokatforsikringen gjennom Help, til en god pris, vil være et godt tilbud til våre medlemmer og gir dem juridisk trygghet i privatlivet.

F-2032 Avd. 91 – Jæren

Kontingenten og medlemskap.

- Reiseforsikring eller eventuelt advokatforsikring vurderes inkludert i medlemskapet, gjerne finansiert med bruk av en større del forbundets avkastinger til drift.

F-2033 Avd. 103 – Ringsaker

Reise- og advokatforsikringen vurderes som en del av medlemskapet. Fellesforbundet har som ett grunnleggende prinsipp at kontingenten skal være solidarisk, hvor medlemmene skal yte etter evne. Dette prinsippet har vært en tradisjon som ble arvet etter de tidligere forbundene. Prinsippet må helt klart videreføres.

Det er heller ikke riktig å dele kontingenten i en forsikringsdel og en kontingentdel. Forsikringene som ligger inne i kontingenten, (kollektiv hjem, fritidsforsikring og grunnforsikring) oppfattes som en del av medlemskapet og bør derfor ikke gjøres om til en egen forsikringskontingent. En egen forsikringspremie vil raskt bli oppfattet feil, hvor mange vil påberope seg retten til å reservere/slippe forsikringsdelen med bakgrunn i manglende behov eller at de innehar andre ordninger. Dette vil være med å svekke forsikringsordningen på sikt.

Alle har i utgangspunktet behov for en reiseforsikring. Det samme kan sies om advokatforsikring. Dette handler om en trygghet i hverdagen, hvis noe uforutsett skulle skje. Forbundet bør derfor innføre disse to forsikringene som kollektive forsikringer, som bør kunne finansieres uten vesentlig økning av kontingenten.

Forslag:

1. Dagens vedtekter § 4.1. kontingentberegning videreføres.
2. LO-favør Reise- og Hjelp-advokatforsikringen tas inn som kollektive forsikringer i medlemskapet.

F-2034 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Opprette kollektive forsikringsordninger

Flere forbund har opprettet help forsikring og LO favør topp reiseforsikring i sitt medlemskap. Det er også flere avdelinger og lokale klubber som har fått en kollektiv avtale for sine medlemmer. Det er ikke solidarisk at de største klubbene og avdelingene har mulighet til å gi et bedre tilbud til sine medlemmer. Derfor ønsker vi at Fellesforbundet ser på muligheten til en slik forsikring for alle fellesforbundet sine medlemmer.

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å utvide forsikrings tilbudene til sine medlemmer.

F-2035 Avd. 143 – Helgeland

Forsikringsordninger

Bytt ut Fritidsulykkeforsikringen med HELP advokatforsikring i medlemskapet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokus på at vi ikke selger forsikringer, men at du får noe ekstra beskyttelse utenfor arbeidslivet innbakt i medlemskapet er en veldig bra ordning. Fritidsulykkeforsikringen er dessverre ikke en forsikring som favner alle medlemmene våre da den ikke gjelder hvis du blir arbeidsufør, ved sykdom eller hvis du har fylt 70 år. Vi burde heller få inn advokatforsikringen fra HELP som er

mye mer relevant. Mange kontakter forbundet med problemer som ligger utenfor det Fellesforbundet kan hjelpe med, advokatforsikringen kan dekke mange av disse problemene.

Forslag om å få lagt til HELP forsikringen i tillegg til de andre forsikringene som vi har som en del av medlemskapet.

F-2036 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Fellesforbundet må innføre kollektiv reiseforsikring som den 4. medlemsforsikringen.

F-2037 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 3.1 - Organisasjon – Arbeidsplassen er utgangspunktet (Nytt kulepunkt): Fellesforbundet inngår forhandlinger om kollektive avtaler på Help advokatforsikring og LOfavør reiseforsikring. Ordningen må være frivillig for medlemmene og utenom den ordinære kontingenten.

Begrunnelse:

Vi får mange henvendelser fra medlemmene om hjelp til private saker som krever advokatbistand, dette har vært et tilbud til våre medlemmer som gir dem juridisk trygghet i privatlivet. Transportarbeiderforbundet har dette tilbudet til sine medlemmer og når dem er på vei inn i Fellesforbundet så bør vi gi det tilbudet til alle i Fellesforbundet. Reiseforsikring kollektivt vil gi en betydelig lavere pris til våre medlemmer og er en fordel som kan gi lettere verving.

F-2038 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: LOfavør kollektive avtaler:

Begrunnelse:

Tannhelseforsikringen må komme inn som en kollektiv avtale for forbundets medlemmer.

F-2039 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: LOfavør kollektive avtaler

Begrunnelse:

Advokatforsikringen må komme inn som en kollektiv avtale for forbundets medlemmer. Fellesforbundet har i dag flere yrkesgrupper som ikke har råd til å dekke advokatutgifter om behovet skulle oppstå. Dette kan være ved skilsmisse, barnefordelingssaker, arveoppgjør eller nabo tvister. En slik forsikring kan være trygghet for mange.

F-2040 Avd. 762 - Rørleggernes Forening
Kollektive forsikringer

Fellesforbundet inngår forhandlinger om kollektive avtaler på Help advokatforsikring og LO-favør reiseforsikring. Ordningen må være frivillig for medlemmene og utenom den ordinære kontingenten.

Begrunnelse:

Vi får mange henvendelser fra medlemmene om hjelp til private saker som krever advokatbistand, dette har vært et tilbud til våre medlemmer som gir dem juridisk trygghet i privatlivet. Transportarbeiderforbundet har dette tilbudet til sine medlemmer og når dem er på vei inn i Fellesforbundet så bør vi gi det tilbudet til alle i Fellesforbundet.

Reiseforsikring kollektivt vil gi en betydelig lavere pris til våre medlemmer og er en fordel som kan gi lettere verving.

F-2041 Avd. 764 - Malernes Forening
Kollektive forsikringer

Fellesforbundet inngår forhandlinger om kollektive avtaler på Help advokatforsikring og LO-favør reiseforsikring. Ordningen må være frivillig for medlemmene og utenom den ordinære kontingenten.

Begrunnelse:

Vi får mange henvendelser fra medlemmene om hjelp til private saker som krever advokatbistand, dette har vært et tilbud til våre medlemmer som gir dem juridisk trygghet i privatlivet.

Transportarbeiderforbundet har dette tilbudet til sine medlemmer og når dem er på vei inn i Fellesforbundet så bør vi gi det tilbudet til alle i Fellesforbundet.

Reiseforsikring kollektivt vil gi en betydelig lavere pris til våre medlemmer og er en fordel som kan gi lettere verving.

F-2042 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Kollektiv Advokatforsikring – (HELP) og Reiseforsikring'

Fellesforbundet må gå i forhandlinger med LO-Favør for å få på plass en redusert pris for å tegne en kollektiv HELP advokat forsikring og reiseforsikring. I dag betaler man full pris, mens flere forbund har advokatforsikringen bakt inn i medlemskapet sitt, eller har framforhandlet lavere pris for å tegne forsikring for sine medlemmer. Å få forsikringen bakt inn i medlemskapet og beholde dagens kontingent blir en stor økonomisk belastning for Fellesforbundet, slik at i stedet for å bakte dem inn i medlemskapet foreslås det at man forhandler fram en ordning der medlemmene får redusert pris på forsikringene og kan selv tegne dem dersom de ønsker det.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2043 Midtnorsk Transportarbeiderforening

Forsikringsavtalene som tilbys medlemmene

Det pekes ut en gruppe på 3 til 5 personer (slik det finnes formålmessig) av FF ledelse, dette for gjennomgang av forsikringsavtalene FF og NTF har. De forhandle med de respektive Forsikringsselskap med hensikt og bruke de beste deler av hver forsikring og gi medlemmene en bedre forsikringsavtale til en rimelig pris.

F-2044 Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

NTF har flere kollektive forsikringer enn FF. Vi forventer at FF tek opp reiseforsikringa og Help forsikringa som vi allerede har i NTF kollektivt for heile FF.

F-2045 Agder Transportarbeiderforening

Videreføring av Help og Reiseforsikringen Til nye medlemmer

Begrunnelse:

Vi ser at mange av våre medlemmer har bruk for dette.

F-2046 Transportarbeiderforening Nord

Forsikringsfordeler for medlemmer i Fellesforbundet

Transportarbeiderforening Nord foreslår at de forsikringer som i dag ligger inne i medlemskapet i Norsk Transportarbeiderforbund også innføres i Fellesforbundet. Dette gjelder Help Advokatforsikring samt Reiseforsikring etter de regler som i dag er i Norsk Transportarbeiderforbund. Reiseforsikring kan man i dag reservere seg mot inntil 4 ganger.

F-2047 Vestnorsk Transportarbeiderforening

HELP Advokatforsikring og LO Favør Reiseforsikring bør innlemmes som en del av forbundets kollektive forsikringer.

F-2048 Møre og Romsdal Transportarbeiderforening

Help Advokatforsikring

Erfaringene til Norsk Transportarbeiderforbund viser at det er stor tilfredshet bland våre medlemmer i forhold til denne forsikringen. NTF har hatt den i flere år og den er mye brukt av medlemmene for eksempel ved førerkortbeslag i privat forhold og ved samlivsbrudd etc.

NTF fikk god pris når denne forsikringen ble innført og om Fellesforbundet overtar avtalen bør vi kunne få en enda lavere pris.

Det er og et godt verveargument da forsikringen er blitt godt kjent blant flere forbund og de aller fleste er godt fornøyde med servicen og produktet.

Fellesforbundet tar inn denne forsikringen i sitt fordelsprogram og gjør den obligatorisk for medlemmer og med mulighet til å reservere seg for eksisterende medlemmer i Fellesforbundet frem til 01.01.2020, da innføres den som obligatorisk for all nye medlemmer.

F-2049 Møre og Romsdal Transportarbeiderforening

Kollektiv Reiseforsikring – LO Favør reise.

Denne forsikringen har Norsk Transportarbeiderforbund hatt for sine medlemmer i noen år og vi har gode tilbakemeldinger på denne medlemsfordelen.

Det er slik at folk reiser mer og mer og mer jo eldre de blir. Forsikringsselskapene har begynt å innføre restriksjoner på grunn av dette da utbetalingene har økt betraktelig.

Ved å ha denne kollektiv vil vi kunne sørge for at vi får en lav pris på forsikringen og alle medlemmer får forsikringen uansett alder. Vi frykter at eldre og de som har medisinske utfordringer vil i større grad bli nektet slike forsikringer.

Fellesforbundet innfører LO favør reiseforsikring som en kollektiv medlemsfordel på samme gunstige vilkår NTF har hatt med mulighet til å reservere seg for forsikringen inntil to ganger.

F-2050 Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

OOBF foreslår at forsikringsordningene som er unike for NTF (reiseforsikring og HELP) videreføres i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

Disse forsikringene er svært gode og et godt verveargument for våre tillitsvalgte.

F-2051 Lastebileiernes Forening

Help Advokatforsikring

Erfaringene til Norsk Transportarbeiderforbund viser at det er stor tilfredshet blant våre medlemmer i forhold til denne forsikringen. NTF har hatt den i flere år og den er mye brukt av medlemmene for eksempel ved førerkortbeslag i privat forhold og ved samlivsbrudd etc.

NTF fikk god pris når denne forsikringen ble innført og om Fellesforbundet overtar avtalen bør vi kunne få en enda lavere pris.

Det er og et godt verveargument da forsikringen er blitt godt kjent blant flere forbund og de aller fleste er godt fornøyde med servicen og produktet.

Fellesforbundet tar inn denne forsikringen i sitt fordelsprogram og gjør den obligatorisk for medlemmer og med mulighet til å reservere seg for eksisterende medlemmer i Fellesforbundet frem til 01.01.2020, da innføres den som obligatorisk for all nye medlemmer.

F-2052 Lastebileiernes Forening

Kollektiv Reiseforsikring – LO Favør reise.

Denne forsikringen har Norsk Transportarbeiderforbund hatt for sine medlemmer i noen år og vi har gode tilbakemeldinger på denne medlemsfordelen.

Det er slik at folk reiser mer og mer og mer jo eldre de blir. Forsikringsselskapene har begynt å innføre restriksjoner på grunn av dette da utbetalingene har økt betraktelig.

Ved å ha denne kollektiv vil vi kunne sørge for at vi får en lav pris på forsikringen og alle medlemmer får forsikringen uansett alder. Vi frykter at eldre og de som har medisinske utfordringer vil i større grad bli nektet slike forsikringer.

Fellesforbundet innfører LO favør reiseforsikring som en kollektiv medlemsfordel på samme gunstige vilkår NTF har hatt med mulighet til å reservere seg for forsikringen inntil to ganger.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 6 (2), 7, 8, 9, 12, 25, 43, 44 (2), 50, 53, 57, 74, 80, 91, 103, 108, 143, 176, 250, 650 (2), 762, 764, 851, Midtnorsk Transportarbeiderforening, Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening, Agder Transportarbeiderforening, Transportarbeiderforening Nord, Vestnorsk Transportarbeiderforening, Møre og Romsdal Transportarbeiderforening, (2) Oslo og Omegn Bussarbeiderforening, Lastebileiernes Forening (2).

Av de 38 forslagene omhandler 34 forslag om å inkludere advokatforsikring og reiseforsikring som en del av medlemstilbudet i Fellesforbundet. Noen foreslår dette som en frivillig del av medlemskapet, mens andre ønsker å gjøre disse forsikringene obligatorisk.

Representantskapets vurdering:

Et viktig, praktisk og prinsipielt spørsmål, er om slike medlemstilbud skal gjøres obligatoriske eller frivillig for medlemmene.

Innføring av obligatoriske tilleggs krav til medlemskontingenten er ikke ukontroversielt. Noen vil kunne mene at forbundet da stiller økonomiske vilkår for medlemskapet som ligger på siden av det som er fagbevegelsens primære formål, å arbeide for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, og det kan hevdes å være urimelig at medlemskapet medfører ekstrakontingent til andre sekundære formål som vilkår for medlemskap.

I forlengelsen av dette ligger det også en vurdering av hvor mange som vil oppfatte slike tilleggsytelser som en fordel. Det er ikke åpenbart at behovet for advokatforsikring og reiseforsikring vil være like omforent. Hvis selv en mindre andel av potensielt nye medlemmer ikke betrakter en tvungen betaling av advokatforsikring og/eller reiseforsikring som en fordel, så vil dette kunne hemme rekrutteringsarbeidet vesentlig. I tillegg kan det, som nevnt, være prinsipielt

betenkelig at enkelte unnlater å bli fagforeningsmedlem fordi de ikke vil prioritere kostnader knyttet til advokatforsikring eller reiseforsikring.

Representantskapet ser det som en ubetinget fordel at fagbevegelsen utnytter sin innkjøpskraft til å etablere fordeler for sine medlemmer. Dette gjøres i dag bl.a gjennom LOfavør.

Representantskapet er imidlertid av den oppfatning at Fellesforbundet må stille strenge krav for å innføre ytterligere obligatoriske tilleggskostnader til medlemskapet i forbundet.

Representantskapet vil derfor innstille på at Fellesforbundet inkluderer advokatforsikring og reiseforsikring som en frivillig del av medlemstilbudet i Fellesforbundet.

Forslag om å inkludere advokatforsikring og reiseforsikring som en frivillig del av medlemstilbudet i Fellesforbundet oversendes det nye forbundsstyret for vurdering og videre behandling. Representantskapet er kjent med at en arbeidsgruppe i LO nå utreder muligheten for å lansere en medlemsfordel i LO som gir tilgang til rettshjelp for alle medlemmer. Representantskapet legger til grunn at forbundsstyret tar dette arbeidet med i sine videre vurderinger. Representantskapet legger til grunn at forbundsledelsen har et selvstendig ansvar for å organisere sitt løpende arbeid i landsmøteperioden, og at landsmøtet ikke skal legge detaljerte føringer på dette.

Egenandel på kollektiv hjem har vært til behandling ved revisjon/gjennomgang av forsikringsvilkår. Her ble det tatt inn nye bestemmelser for elever og studenter. I de tilfeller flere personer i samme husstand/bokollektiv har LOfavør innbo forsikring fratrekkes det egenandel ved skader, med unntak av rettshjelp. Når det er flere medlemmer i LO i samme husstand så betales det forsikringspremie for alle medlemmene. Dette henger sammen med at ordningen er kollektiv og ikke valgfri for det enkelte medlem. Kollektiv Hjem sikrer at den forsikrede skal kunne gjenskaffe det som ble tapt ved skade. Skaden vil altså koste like mye uavhengig av om det er ett eller flere medlemmer som opplever skaden. Det var slik sett vanskelig å finne en annen mulig fordel enn egenandelens nivå når det i sin tid skulle gis en fordel til "dobbeltforsikrede" medlemmer. Det samme vil gjelde for enslige medlemmer.

Innboforsikringen koster 840 mens fritidsforsikringen koster 0 – (LO betaler denne). Fritidsforsikringen har egenandel på kr 1 000 ved dekning av behandlingsutgifter forårsaket av en ulykke i fritiden. Ellers ingen egenandel ved død og invaliditet.

Tannhelseforsikringen er en relativt ny individuell forsikring som har kommet inn i LOfavør konseptet – kom i oktober 2017.

Foreløpig vet vi lite om hvordan interessen for denne vil være blant våre medlemmer som en medlemsfordel.

Kan ikke innføres som kollektiv forsikring med dagens kontingentsystem.

Pris som individuell forsikring er følgende:

kr	720 pr. år for medlemmer 18-30 år
kr	1 560 pr. år for medlemmer 30-50 år og
kr	2 016 pr. år for medlemmer +50-69 år.

Det er vanskelig å innføre som en kollektiv ordning da denne er tilpasset ulike aldersgrupper og prisnivå.

I-2053 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om å inkludere advokatforsikring/hjelp og reiseforsikring som en frivillig del av medlemstilbudet i Fellesforbundet tiltres, og oversendes det nye forbundsstyret for vurdering og videre behandling.

De øvrige forslagene tiltres ikke.

6.3.2 LOfavør medlemsfordeler

F-2054 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Medlemsfordeler

Fellesforbundet må jobbe for at vi gjennom LO Favørsystemet forhandler fram bankavtaler med markedets beste vilkår på lånerente.

Begrunnelse:

Vi har fått flere henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte som er i tvil om andre hovedorganisasjoner klart å framforhandle bedre vilkår. Når LO er størst, burde ikke dette være mulig.

F-2055 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet skal jobbe aktivt for å gjøre medlemskapet mer attraktivt og «gullkantet».

Begrunnelse:

medlemmene må føle at de får mer igjen ved å stå som medlem i Fellesforbundet enn å velge å stå utenfor som gratisspassasjerer.

F-2056 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet i samarbeid med LO må bruke sin makt til å forhandle frem bedre bank og forsikringsbetingelser hos Sparebank1.

Begrunnelse:

Mindre forbund utenfor LO har blant annet forhandlet frem langt bedre rentefordeler på lån hos andre banker for sine medlemmer enn hva våre medlemmer tilbys igjennom LOfavør programmet til Sparebank1.

F-2057 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

LOfavør:

Fellesforbundet bør som det største fagforbundet i privat sektor være en pådriver opp mot at LOfavør skal tilby bedre eller like bra betingelser enn hva andre fagforbund gjør.

Begrunnelse:

Flere fagforbund utenom LO-paraplyen har bedre forsikringsordninger enn det som blir tilbudt gjennom LOfavør: Slik som f.eks. inntektssikring eller bedre rabatter andre forsikringer slik som bil. Flere fagforbund har også bedre rabatter på hoteller, fagblader eller har andre lignende rabatter. Det holder ikke lengre og bare skryte av den beste innboforsikringen, når folk velger de andre forsikringene sine hos andre leverandører.

F-2058 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Økning av dekningsgraden for Lo favør Grunnforsikring for pensjonerte arbeidstakere

Slik forsikringssummene nå er fordelt er det de med lavest inntekt som får lavest dekning ved dødsfall. Fellesforbundets avd 266 foreslår å øke dekningsgraden for medlemmer med minst 25 års sammenhengende medlemskap til forsikringssummen lik 62 år i Lo favør Grunnforsikring.(2019; 30 450,-) En økning vil gi våre medlemmer et bidrag til en verdig begravelse.

F-2059 Avd. 614 - Byggfag Drammen - Bærum

Fellesforbundet må jobbe inn mot den sentrale LO Favør komiteen for å bedre vilkårene på bank og forsikringsvilkårene i Sparebank 1.

Årsak:

Våre medlemmer får vel så gode tilbud i andre banker og forsikringsselskaper via andre typer medlemskap de måtte ha.

LO forhandler tross alt på vegne av 900 000medlemmer (+ med tilhørende familiemedlemmer) og burde være i særstilling, og i stand til å få de beste vilkårene hos Sparebank 1, noe vi ikke gjør i dag.

Det bør derfor vurderes å sette hele vårt forsikringstilbud ut på anbud, minst hvert 3 år.

F-2060 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Kollektiv hjemforsikring – svenske arbeidstakere:

For lettere kunne organisere svensker ville det vært en fordel om man hadde tatt ut kontingentandelen som går til innboforsikringen.

Begrunnelse

Dette fordi man i Sverige forsikrer hele huset når det tegnes husforsikring, det vil si både bygning og innbo. Resultatet er at man vil være ufrivillig dobbeltforsikret på innbo delen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 23, 50 (2), 54, 266, 614 og 851.

Forslagene går i hovedtrekk ut på at forbundet skal arbeide med å forbedre LOfavør-fordelene. Områder som er nevnt er bedre bank-, lårenter og forsikringsbetingelser i Sparebank1, samt endringer på grunnforsikring og innboforsikringen, og at medlemsfordelene skal være bedre enn de som er i andre forbund utenfor LO.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet er representert både i Bank- og forsikringskomiteen og Leverandørkomiteen, begge er underlagt Fellesutvalget hvor alle forbundene og LO er representert. LO og forbundene eier og drifter LOfavør gjennom Fellesutvalget. Fellesutvalget er det øverste organ.

Bærebjelken i LOfavør-konseptet går ut på at medlemmene skal oppleve og føle trygghet i privatlivet. Alle medlemmer står i dag fritt til å tegne eller inngå individuelle avtaler på de forsikringene og medlemsfordelene som ligger i konseptet.

LOfavør har vedtatt en langsiktig strategi for perioden 2017-2021 som bl.a. sier følgende om produktene i konseptet:

Attraktive produkter og tjenester for medlemmene er avgjørende om fordelsprogrammet skal oppnå målsettingene. Fordelene skal oppleves som enkle, relevante og attraktive med god kvalitet. Alle produktene skal evalueres slik produktstrategien tilsier. Produktevalueringen og produktutvikling skjer i samarbeid med leverandørene og legges frem for komiteene for vurdering og innstilling til Fellesutvalget. Fellesutvalget er ansvarlig for innholdet i programmet. Produktene skal årlig vurderes opp mot markedet.

Grunnforsikringen er en kollektiv forsikring som er obligatorisk for alle medlemmer med unntak av elever og studenter. Grunnforsikringen gir en engangsutbetaling til etterlatte ved dødsfall. Utbetalingen er basert på alder til den som faller bort og utbetalingen er derfor høyest for alderen inntil 50 år da de er i en livsfase hvor gjeld og forsørgeransvar vanligvis er størst. Etter fylte 50 år er det en nedtrapping av utbetalingen opp til fylte 75 år.

Innboforsikringen er en kollektiv forsikring som er obligatorisk for alle medlemmer, med unntak av elever, som har fast bosted i Norden og i annen bolig som bebos av medlemmet. Medlemmer som er svenske statsborgere som kanskje har bolig i både Sverige og har hybel o.l. i Norge er dermed forsikret i begge boliger. Innboforsikringen innehar flere dekningsområder enn bare innbo bl.a. dekkes eiendeler som sykkel, nettbrett, mobil, tyveri fra låst bil og rettshjelp. Forslag om at innboforsikring ikke skal komme svenske medlemmer til gode anbefales ikke.

I-2061 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 23, 50, 54 og 614 anses dekket i nåværende arbeid med markedsføring og videreutvikling av medlemsfordeler gjennom deltagelse i de ulike komiteene i LO-favor-konseptet.

Forslagene fra avd. 266 og 851 tiltres ikke.

6.3.3 Stipendordninger

F-2062 Avd. 12 - Fellesforbundet

Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2020, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Vilåårene for å kunne motta støtte er at man har vært ordinært medlem av Fellesforbundet i et år og at man tar fagbrev som er direkte tilknyttet den arbeidsplassen man er på. Stipendstøtten begrenses til NOK 10.000,- per medlem og man har ikke anledning til å søke mer enn en gang om man har blitt tildelt det. Medlemmet som søker på det, skal kunne motta støtten i forkant, der eneste krav til dokumentasjon skal være faktura fra utdanningsinstitusjonen. Støtten betales ut innen en måned etter godkjent søknad fra medlem.

Begrunnelse:

Vi har mange lavtlønnede og ufaglærte medlemmer i Fellesforbundet. Mange av de ønsker å ta fagbrev, men opplever at LO sitt utdanningsfond har blitt avkortet i støtte, noe som gjør at mange av våre medlemmer dermed ikke har råd til å kunne forskuttere ut summene som kreves. Vi må gjøre det enklere for ufaglærte å få skaffet seg et fagbrev, noe som kommer medlemmene våre til gode da de fleste overenskomster har et fagbrevtillegg og dermed automatisk også sørger for at de får økt kjøpekraft. Dette gir også muligheten til et større og bredere fokus på fagene våre, nær sagt uansett hvordan de har kommet inn i faget. I tillegg vil dette være en medlemsfordel som er positiv og som også knytter større lojalitet til faget man jobber i. Meningen er ikke å fullfinansiere et utdanningsløp, men å gjøre det litt enklere for våre medlemmer å kunne starte på et fagbrev.

F-2063 Avd. 12 - Fellesforbundet

LO sitt utdanningsfond

Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgå og forenkles.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekker krever høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er

derfor ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre. Det bør heller ikke være for kompliserte og tunge krav.

F-2064 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Kompetanse:

Fellesforbundet skal opprette en egen stipend og låne- ordning med gunstige renter, hvor personer som har sammenhengende medlemskap i forbundet i mer enn 5 år (Eller ansatte) og som ønsker å utvide sin kompetanse kan søke. Kompetansehevingen skal være relevant til personens daglige virke eller verv og ikke være en utdanning som kan føre til hopping av arbeidstakerorganisasjon Dette bør bli avgjort i en egen komite, og en avtale om f.eks. tilbakebetaling av stipend ved hopping av arbeidstakerorganisasjon bør utarbeides. Denne stipend/låne-ordningen kommer i tillegg til hva LOs utdanningsfond kan tilby.

Begrunnelse:

Kompetanseheving er viktig. Dette kan også være med på å forhindre frafall av medlemmer som ønsker seg en heving av kompetanse og som søker seg til andre arbeidstakerorganisasjoner grunnet de har egne stipendordninger eller mer profesjonsrettede kurs/utdanninger. Dette kan også være et ypperlig tiltak for medlemmer som mister jobben og som ønsker seg mer oppdatert kompetanse til å kunne komme seg inn i jobbmarkedet igjen.

F-2065 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Støtte til utdanning/etter utdanning fra LOs utdanningsfond - Organisasjon

Det har vært vanskelig å få klare svar fra Fellesforbundet om hvem av våre medlemmer som har rett til å søke om stipend fra LOs utdanningsfond. Gjennom flere år har vi spurt og fått forskjellige svar. I slutten av 2018 kom forbundet med et noe tydeligere svar, og der står det at elever og studenter ikke opparbeider seg rettigheter til å kunne søke om stipend fra LOs utdanningsfond.

Ungdommene får lite informasjon om arbeidsliv og arbeidslivets regler gjennom undervisning i dag. Når de kommer ut i jobb, aner de ikke hva en fagforening er. Vi bruker yrkesmesser til å presentere oss, og til å verve de unge som medlemmer i Fellesforbundet. De årene vi trodde at våre elev og studentmedlemmer kunne søke LOs utdanningsfond, brukte vi også det som argument for å få ungdommen til å melde seg inn. Det var en suksess.

I dag må de unge jobbe i en tariffbedrift, ved siden av studiene, i tre år, for å kunne søke stipend i LOs utdanningsfond. Denne regelen vil vi ha endret slik at vi får de unge til å organisere seg. Det holder ikke å fortelle dem at de kanskje kan få problemer i jobbsammenheng en gang i fremtiden. De kan komme til å krasje en bil også, i fremtiden, men de tegner ikke bilforsikring når de er 15/16 år for å være forberedt.

Får vi organisert dem allerede i 10'ende klasse på ungdomsskolen eller mens de går på videregående skole, kan vi beholde dem som medlemmer til den dagen de er i jobb og videre fremover. Da får de tidlig et forhold til det å være organisert i

et fagforbund. Noen hører kanskje til i andre forbund den dagen de går ut i jobb, og da overfører vi dem til et annet LO-forbund.

Forslag til vedtak:

Medlemmer av fellesforbundet, inkludert elev og student, som har hatt sammenhengende medlemskap de siste 3 årene, kan søke om å få støtte til utdanning fra LOs utdanningsfond. Elever og studenter opparbeider seg retten til søke stipend uten å jobbe i en tariffbedrift de tre årene.

F-2066 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Søknadsfrist til LO sitt utdanningsfond.

Det bør være rullerende søknadsfrist til dette fondet, spesielt med tanke på helårs studie hvor en gjerne ikke får svar på studiesøknaden før søknadsfristen for stipend har gått ut.

F-2067 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 10.4 – Behov for en større etter- og videreutdanningsreform

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgås og forenkles.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekker høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er derfor ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre. Det bør heller ikke være for kompliserte og tunge krav.

F-2068 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 11.4 – Behov for en større etter- og videreutdanningsreform

(Nytt avsnitt): Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2020, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Vilåårene for å kunne motta støtte er at man har vært ordinært medlem av Fellesforbundet i et år og at man tar fagbrev som er direkte tilknyttet den arbeidsplassen man er på. Stipendstøtten begrenses til NOK 10.000,- per medlem og man har ikke anledning til å søke mer enn en gang om man har blitt tildelt det. Medlemmet som søker på det, skal kunne motta støtten i forkant, der eneste krav til dokumentasjon skal være faktura fra utdanningsinstitusjonen. Støtten betales ut innen en måned etter godkjent søknad fra medlem.

Begrunnelse:

Vi har mange lavtlønnede og ufaglærte medlemmer i Fellesforbundet. Mange av de ønsker å ta fagbrev, men opplever at LO sitt utdanningsfond har blitt avkortet i

støtte, noe som gjør at mange av våre medlemmer dermed ikke har råd til å kunne forskuttere ut summene som kreves. Vi må gjøre det enklere for ufaglærte å få skaffet seg et fagbrev, noe som kommer medlemmene våre til gode da de fleste overenskomster har et fagbrevtillegg og dermed automatisk også sørger for at de får økt kjøpekraft. Dette gir også muligheten til et større og bredere fokus på fagene våre, nær sagt uansett hvordan de har kommet inn i faget. I tillegg vil dette være en medlemsfordel som er positiv og som også knytter større lojalitet til faget man jobber i. Meningen er ikke å fullfinansiere et utdanningsløp, men å gjøre det litt enklere for våre medlemmer å kunne starte på et fagbrev.

F-2069 Avd. 730 - Fellesforbundet

Støtte til utdanning/etter utdanning fra LOs utdanningsfond

Det har vært vanskelig å få klare svar fra Fellesforbundet om hvem av våre medlemmer som har rett til å søke om stipend fra LOs utdanningsfond. Gjennom flere år har vi spurt og fått forskjellige svar. I slutten av 2018 kom forbundet med et noe tydeligere svar, og der står det at elever og studenter ikke opparbeider seg rettigheter til å kunne søke om stipend fra LOs utdanningsfond.

Ungdommene får lite informasjon om arbeidsliv og arbeidslivets regler gjennom undervisning i dag. Når de kommer ut i jobb, aner de ikke hva en fagforening er. Vi bruker yrkesmesser til å presentere oss, og til å verve de unge som medlemmer i Fellesforbundet. De årene vi trodde at våre elever og studentmedlemmer kunne søke LOs utdanningsfond, brukte vi også det som argument for å få ungdommen til å melde seg inn. Det var en suksess.

I dag må de unge jobbe i en tariffbedrift, ved siden av studiene, i tre år, for å kunne søke stipend i LOs utdanningsfond. Denne regelen vil vi ha endret slik at vi får de unge til å organisere seg. Det holder ikke å fortelle dem at de kanskje kan få problemer i jobbsammenheng en gang i fremtiden. De kan komme til å krasje en bil også, i fremtiden, men de tegner ikke bilforsikring når de er 15/16 år for å være forberedt.

Får vi organisert dem allerede i 10'ende klasse på ungdomsskolen eller mens de går på videregående skole, kan vi beholde dem som medlemmer til den dagen de er i jobb og videre fremover. Da får de tidlig et forhold til det å være organisert i et fagforbund. Noen hører kanskje til i andre forbund den dagen de går ut i jobb, og da overfører vi dem til et annet LO-forbund.

Forslag til vedtak:

Medlemmer av fellesforbundet, inkludert elev og student, som har hatt sammenhengende medlemskap de siste 3 årene, kan søke om å få støtte til utdanning fra LOs utdanningsfond. Elever og studenter opparbeider seg retten til å søke stipend uten å jobbe i en tariffbedrift de tre årene.

F-2070 Avd. 762 - Rørleggernes Forening
Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2020, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Villkårene for å kunne motta støtte er at man har vært ordinært medlem av Fellesforbundet i et år og at man tar fagbrev som er direkte tilknyttet den arbeidsplassen man er på. Stipendstøtten begrenses til NOK 10.000,- per medlem og man har ikke anledning til å søke mer enn en gang om man har blitt tildelt det. Medlemmet som søker på det, skal kunne motta støtten i forkant, der eneste krav til dokumentasjon skal være faktura fra utdanningsinstitusjonen. Støtten betales ut innen en måned etter godkjent søknad fra medlem.

Begrunnelse:

Vi har mange lavtlønnede og ufaglærte medlemmer i Fellesforbundet. Mange av de ønsker å ta fagbrev, men opplever at LO sitt utdanningsfond har blitt avkortet i støtte, noe som gjør at mange av våre medlemmer dermed ikke har råd til å kunne forskuttere ut summene som kreves. Vi må gjøre det enklere for ufaglærte å få skaffet seg et fagbrev, noe som kommer medlemmene våre til gode da de fleste overenskomster har et fagbrevtillegg og dermed automatisk også sørger for at de får økt kjøpekraft. Dette gir også muligheten til et større og bredere fokus på fagene våre, nær sagt uansett hvordan de har kommet inn i faget. I tillegg vil dette være en medlemsfordel som er positiv og som også knytter større lojalitet til faget man jobber i. Meningen er ikke å fullfinansiere et utdanningsløp, men å gjøre det litt enklere for våre medlemmer å kunne starte på et fagbrev.

F-2071 Avd. 762 - Rørleggernes Forening
LO sitt utdanningsfond

Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgås og forenkles.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekker krever høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er derfor ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre. Det bør heller ikke være for kompliserte og tunge krav.

F-2072 Avd. 764 - Malernes Forening

LO sitt utdanningsfond

Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgås.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekk krever høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er derfor ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre.

F-2073 Avd. 765 – Trondheim

LOs utdanningsfond

Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgås.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekk krever høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er derfor ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre.

F-2074 Avd. 768 - Trondheim Bygning

LOs utdanningsfond

Fellesforbundet skal jobbe for at LO sitt utdanningsfond øker opp stipendsatsene for helårsstudium (2 semester) til minst 20.000 per studieår. Kravene for å få støtte bør også gjennomgås.

Begrunnelse:

De siste årene har LO nedjustert stipendsatsene på utdanning på høyere nivå. Dette mener vi er en dårlig utvikling da prisene for å studere ikke går andre veier enn opp. Fellesforbundet må hele tiden sørge for at det skal være motiverende også for våre medlemmer som må etter- og videreutdanne seg i høyere utdanning i en tid der automatisering av arbeidslivet, med sine teknologiske utviklinger stadig vekk krever høyere kompetanse innen felt som ligger på universitetsnivå. Det er derfor

ikke et godt signal som sendes ut fra LO når man nedjusterer stipendordninger for medlemmene våre.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 57, 12, 118, 250, 730. 762, 764, 765 og 768 om økning av satsene i LOs utdanningsfond, søknadsfrister for helårsstudier, krav til medlemskap samt tydeliggjøring av hvem som har rettigheter i LOs utdanningsfond. Samt forslag om å fravike kravet om å være hovedmedlem og at de må arbeide i en tariffbundet bedrift på søknadstidspunktet.

I tillegg er det forslag fra avd. 12, 250 og 762 om at forbundet etablerer eget utdanningsfond med stipendordning for de som ønsker å ta fagbrev. Forslaget fra avd. 54 omhandler opprettelse et eget stipend og låneordning med gunstige renter for medlemmer som ønsker utvidet kompetanse.

Representantskapets vurdering:

LOs utdanningsfond ble dannet på grunnlag av lavlønnsfondet der det var igjen midler etter at LO- NHO avvirket ordningen. Det er renter av dette fondet som blir brukt til stipender innenfor de yrkesområdene som innbetalte til lavlønnsfondet. Med unntak av bedrifter i LO Stat og grønn sektor er de fleste overenskomst områder i Fellesforbundet omfattet av ordningen.

De av Fellesforbundets medlemmer som i dag arbeider på overenskomstområder uten rettigheter i noen av utdanningsfondene, får dekket samme stipend som for LOs utdanningsfond direkte fra forbundet. Kriteriene for stipendet er de samme som for LOs utdanningsfond.

Utdanningsfondets kapitalbase på ca 400 mill kr er avhengig av markedet for å få best mulig avkastning. På grunn av lav rente gikk fondet med et underskudd på 14,5 mill i 2018.

Da det er avkastningene av fondet som bestemmer hvor mye som er til disposisjon til stipender kan stipendene variere fra år til år.

Satsene for 2019 er:

Helårsstudie på hel- og deltid, inntil kr 13 500,- pr. skoleår

Praksiskandidat (fagbrev) § 3,5 inntil kr 10 500,-. Kortere kurs inntil kr 4 000,-

For å øke disse satsene må fondet tilføres betydelige midler. Representantskapet er ikke innstilt på å støtte forslagene om økning av stipensatsen på helårsstudier til minst kr 20 000 pr. studieår med bakgrunn i at ytelsene i stipendordningen baserer seg på den økonomiske avkastningen det enkelte år.

Frist på søknad for helårsstudie som er 15. mai hvert år er absolutt.

Representantskapet vil understreke at de som har bestemt seg for helårsutdanning kan søke, selv om de ikke har kommet inn på skole innen fristen. For praksiskandidater (fagbrev) eller kortere kurs kan det søkes løpende. For de som søker stipend til helårsstudium og ikke har overholdt søknadsfristen, blir søknaden overført til korte kurs som blir behandlet løpende. Stipendet blir som for korte kurs.

Kravet til medlemskap i LO er 1 år for søkere som søker om stipend som praksiskandidat etter § 3,5 i opplæringsloven eller allmennfaglig utdanning som fører til studiekompetanse.

For stipend til annen opplæring er kravet 3 år.

Det er medlemskap i et LO forbund som avgjør om en søker har ansiennitet for å oppfylle kravene. Man må imidlertid være ordinært medlem og arbeide i en tariffbundet bedrift på søknadstidspunktet for å ha rettigheter i fondet.

Representantskapet innstiller på at forslaget fra avd. 730 om å gi elev- og studentmedlemmer rettigheter i LOs utdanningsfond oversendes det nye forbundsstyret og tas med i forbindelse med behandling av forslagene til LO-kongressen i 2021.

Innvilgede stipend i LOs utdanningsfond for 2018 var på kr 21,7 mill - av dette gikk kr 6,5 mill. til praksiskandidater som tok fagbrev. Alle søkere som oppfylte kravene til medlemskap fikk stipend. Medlemmer i Fellesforbundet og Norsk Transportarbeiderforbund mottok i løpet av 2018 stipender på kr 10,8 mill som er i underkant av 50% av tilsagnene som ble gitt i LOs utdanningsfond i 2018. Forbundet arbeider kontinuerlig for å gjøre eksisterende utdanningsfond så gode som mulig for medlemmene innenfor de økonomiske rammene som finnes.

Etablering av eget utdanningsfond i forbundet vil innebære en betydelig økonomisk avsetning. Representantskapet tiltrer ikke opprettelse av eget utdanningsfond med stipend og låneordning

I-2075 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om styrke LOs utdanningsfond tiltres og anses ivarettatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

De deler av forslagene fra avd. 12, 250, 762, 764, 765 og 768 om å øke stipendet for helårsstudiet til minst 20 000,- pr. studieår, tiltres ikke.

Forslagene fra avd. 12, 54, 250 og 762 om etablering av eget utdanningsfond med stipend og låneordning, tiltres ikke.

Forslaget fra avd. 730 om å gi elev- og studentmedlemmer rettigheter i LOs utdanningsfond oversendes det nye forbundsstyret, og tas med i forbindelse med behandling av forslagene til LO-kongressen i 2021.

Forslaget fra avd. 118 tiltres ikke.

6.3.4 Gaver

F-2076 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag:

Gave for bestått fag/svenneprøve.

Begrunnelse:

Dagen man består en fag/svenneprøve er en merkedag i livet. Det at Fellesforbundet gir en ekstra oppmerksomhet vil gi en ekstra tillit og stolthet rundt det å være organisert. Det blir allerede gitt ut gaver i form av merke og eller diplom for medlemskap over tid, eller fordi man er tillitsvalgte. For lærlinger så vil det være passende med en gave i form av en pinn eller et belte. Finansieringen burde bli gjennom øremerka midler fra Fellesforbundet sentralt.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 650.

Det foreslås at medlemmer som består fag/svenneprøve får en gave fra forbundet.

Representantskapets vurdering:

Etter det vi kjenner til er det noen avdelinger som gir ut gaver til medlemmer som består fag/svenneprøve. Men forbundet gir ikke ut gaver til dette formålet, og representantskapet tiltrer ikke forslag om at forbundet skal starte en slik praksis.

I-2077 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget tiltres ikke.

6.4 Medlems- og tillitsvalgtopplæring

6.4.1 Utvikling av tillitsvalgtopplæringen

F-2078 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Psykisk Helse

Vi må tilby våre tillitsvalgte bedre skoling og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har gode skolingstilbud for sine tillitsvalgte som er med på å gjøre jobben for hver enkelt tillitsvalgt mye lettere og mer håndterbart. Men i disse tilbudene mener vi at det mangler informasjon om psykisk helse. Det kan også ofte være en tung jobb og være tillitsvalgt, og disse burde også få bedre opplæring i hvordan de håndterer sitt eget verv. Vi må sørge for at vi har gode og trygge tillitsvalgte også i fremtiden, og for at tillitsvalgte skal klare å håndtere en

til tide krevende arbeidshverdag må disse få informasjon om psykisk helse slik at de lettere kan ha forståelse for temaet.

F-2079 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Vi må ha bedre opplæring for tillitsvalgte og stille krav til at tillitsvalgte som et minimum tar grunnopplæringen til Fellesforbundet, eller tilsvarende opplæring på forbundets digitale e-læringsløsninger.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte i bedrift burde i stor grad kunne løse små konflikter på arbeidsplassen, og en konflikt skal løses på lavest mulig nivå. Vi må sørge for at våre tillitsvalgte i stor grad klarer seg selv i det daglige arbeidet på bedriften. Det er et behov for at tillitsvalgte skal kunne skrive en protoll, og løse de enklere konfliktene som de tillitsvalgte møter i sin arbeidshverdag. Derfor burde Fellesforbundet og avdelingene i større grad informere om ulike kurs og konferanser. Vi må sørge for å lære opp gode, og trygge tillitsvalgte som trives i vervet sitt.

F-2080 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundets ansatte/frikjøpte i avdelingene må få bedre opplæring i rekruttering.

Begrunnelse:

Å rekruttere nye medlemmer kan ofte være en tidkrevende og noen ganger en vanskelig jobb. Fellesforbundet må tilby kurs til ansatte sentralt og i avdeling, slik at de enklere kan lære hva de skal si og gjøre for å rekruttere nye medlemmer.

F-2081 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Kurs- og skoling

ADK/DK skal være med på å utdanne gode veiledere som kan avholde og gjennomføre forskjellige kurs og FTV-serien for medlemmene i hvert ADK. Det skal ikke være arbeidsoppgavene til de ansatte på ADK/DK å holde og gjennomføre avtale kurs og skoleringer for medlemmene i hver region. Veilederne som utdannes og holder kurs, skal lønnes som de faste lærerne i AOF Norge. Dette for å gjøre det mer attraktivt i ta på seg rollen som veileder.

F-2082 Avd. 5 - Fellesforbundet

Organisasjon

Det må legges til rette for faglig- politiske kurs som kan engasjere flere arbeidere inn i politikken.

Begrunnelse:

Vi må få våre tillitsvalgte og medlemmer til å se verdien av å være med i de fora der de har reell politisk innflytelse.

F-2083 Avd. 6 – Fellesforbundet

Psykisk helse

Vi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har gode skoleringstilbud for sine tillitsvalgte som er med på å gjøre jobben for hver enkelt tillitsvalgt mye lettere og mer håndterbart. Men i disse tilbudene mener vi at det mangler informasjon om psykisk helse. Det kan også ofte være en tung jobb og være tillitsvalgt, og disse burde også få bedre opplæring i hvordan de håndterer sitt eget verv. Vi må sørge for at vi har gode og trygge tillitsvalgte også i fremtiden, og for at tillitsvalgte skal klare å håndtere en til tide krevende arbeidshverdag må disse få informasjon om psykisk helse slik at de lettere kan ha forståelse for temaet.

F-2084 Avd. 7 - Vestfold

Utvikling av flere webbaserede kurs

Fellesforbundet må utvikle flere nettbaserte kurs for medlemmer og tillitsvalgte. Alle nettbaserte ressurser må samles og gjøres enkelt tilgjengelige på Fellesforbundets nettsider.

Begrunnelse:

For mange medlemmer og tillitsvalgte er det vanskelig å delta på kurs i arbeidstida. Det må utvikles nettbaserte kurs som man ta når det passer, alene eller sammen med andre. Dagens FTV-kurs er fortsatt viktige, og det må prioriteres at tillitsvalgte kan samles på denne måten også framover. Men denne type kurs må også kunne finnes i form av nettbaserte egenstudier eller i form av nettbasert gruppeundervisning.

F-2085 Avd. 7 – Vestfold

Vi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har gode skoleringstilbud for sine tillitsvalgte som er med på å gjøre jobben for hver enkelt tillitsvalgt mye lettere og mer håndterbart. Men i disse tilbudene mener vi at det mangler informasjon om psykisk helse. Det kan også ofte være en tung jobb og være tillitsvalgt, og disse burde også få bedre opplæring i hvordan de håndterer sitt eget verv. Vi må sørge for at vi har gode og trygge tillitsvalgte også i fremtiden, og for at tillitsvalgte skal klare å håndtere en til tide krevende arbeidshverdag må disse få informasjon om psykisk helse slik at de lettere kan ha forståelse for temaet.

F-2086 Avd. 10 - Fellesforbundet

Forslag til prinsippprogrammet:

Under kapittelet Medlems- og tillitsvalgsopplæring:

Medlemmer må i større grad enn i dag få tilbud om kurs og skolering.

Begrunnelse:

Situasjonen på mange arbeidsplasser i dag er at det finnes en eller flere kunnskapsrike og engasjerte tillitsvalgte, mens medlemmene i liten grad involverer seg, og mangler kunnskap om fagbevegelsen.

Tillitsvalgtvervet blir stadig mer omfattende og krevende, mens rettighetene etter Hovedavtalen ikke har utviklet seg i samme takt. For å nå målet om at de fleste utfordringer skal løses på egen arbeidsplass, er vi avhengige av at ordinære medlemmer kjenner sine rettigheter og plikter, samt har en forståelse av hvordan organisasjonen fungerer. Dette er også viktig for å få opp aktiviteten i klubber og avdelinger. Alle medlemmer må derfor få tilbud om et grunnkurs som gir dem kunnskapen de trenger for å medvirke på arbeidsplassen og i organisasjonen.

F-2087 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet må i større grad tilby kurs på fremmedspråk for medlemmer og tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn.

Begrunnelse:

Fellesforbundet må ta vare på sine fremmedspråklige tillitsvalgte slik at de kan ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det er viktig at avdelingene tar ansvar for skoleringen av utenlandske arbeidstakere, og tilbyr tillitsvalgsopplæring på andre språk enn norsk. Mange av Fellesforbundets norske tillitsvalgte har utfordringer med å forstå "stammespråket", og da er det helt essensielt at vi tilrettelegger også for personer med annet morsmål enn norsk. Etter en grunnleggende opplæring i Fellesforbundets oppbygging og de faglige ordene og uttrykkene, må de også bli tilbudt de faglige tillitsvalgtskursene (FTV) på annet språk.

F-2088 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundets ansatte i avdelingene må få bedre opplæring i rekruttering.

Begrunnelse:

Å rekruttere nye medlemmer kan ofte være en tidkrevende og noen ganger en vanskelig jobb. Fellesforbundet må tilby kurs til ansatte sentralt og i avdeling, slik at de enklere kan lære hva de skal si og gjøre for å rekruttere nye medlemmer.

F-2089 Avd. 50 - Vestfold Nord

Vi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har gode skoleringstilbud for sine tillitsvalgte som er med på å gjøre jobben for hver enkelt tillitsvalgt mye lettere og mer håndterbart. Men i disse tilbudene mener vi at det mangler informasjon om psykisk helse. Det kan også ofte være en tung jobb og være tillitsvalgt, og disse burde også få bedre opplæring i hvordan de håndterer sitt eget verv. Vi må sørge for at vi har gode og trygge tillitsvalgte også i fremtiden, og for at tillitsvalgte skal klare å håndtere en til tids krevende arbeidshverdag må disse få informasjon om psykisk helse slik at de lettere kan ha forståelse for temaet.

F-2090 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Opplæring av ansatte i Fellesforbundets avdelinger

Fellesforbundet skal tilby mer spesifikt opplæring til ansatte i avdelingene. Vi skal ha som mål at alle ansatte har et likt grunnlag av grunnkompetanse innenfor den stilling de har i avdelingene.

Vi skal ha som mål å systematisk heve kompetansen til de som jobber tette på våre tillitsvalgte og som mgrunnplanet i vår organisasjon.

Vi skal sammen med AOF internt, utvikle kurs og opplæring til de yrkesgruppene vi har ansatt i avdelingene, for å ytterligere styrke disse i sitt arbeid. Vi skal tilby insentiver til

avdelingene, som gjør det attraktivt å heve kompetansen til sine ansatte.

Begrunnelse:

I dag er det høyt variabelt hvilken kompetanse ansatte i Fellesforbundets avdelinger har, dette resulterer i at medlemmene ikke alltid får den bistanden og hjelpen de har krav på. Vi må jobbe for å skape et helhetlig uteapparat, som har kompetansen våre medlemmer forventer av oss. Ved å tilby insentiver kan vi få avdelinger til raskere å prioritere kompetanseheving av sine ansatte.

F-2091 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Det skal utarbeides en obligatorisk tillitsmannsopplæring til alle nyvalgte på minst 7.5 timer og som bør inneholde en rask gjennomgang av forhandlinger og tariffavtaleverket. Samt riktig tjenestevei ved spørsmål

Begrunnelse:

Nyvalgte tillitsvalgte er ofte usikre og bør ha et minimums kunnskapsnivå når de skal inn i f.eks. lønnsforhandlinger. Og vite hvilke rettigheter og plikter man har gjennom tariffavtalen. De bør også vite hvem de skal støtte seg på og korrekt saksbehandlingsvei.

F-2092 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Jobbsøking:

Fellesforbundet skal ta vare på sine medlemmer og bør kunne tilby medlemmer med langt medlemskap som mister jobben diverse kurs for og bedre deres situasjon. F.eks. jobbsøkerkurs, karriereveiledning/cv og søknadsevaluering samt rådgivning på eventuell etterutdanning gjennom skole/kurs.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har mange medlemmer med kort eller tilnærmet ingen utdanning, og store lese/skrive problemer. Mister disse jobben vil de ha store problemer med blant annet cv og søknadsskriving, de vil også være usikre på hvilke yrker de kan bruke sin opparbeidede kompetanse i.

F-2093 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Studiearbeid.

Fellesforbundet sentralt utarbeider flere nettbaserte kursløsninger

Begrunnelse:

Mange medlemmer og tillitsvalgte har i en travel hverdag problemer med å sette av flere arbeidsdager til kursvirksomhet.

F-2094 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Kursvirksomheten i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

For å bedre opplæringen ute blant tillitsvalgte / medlemmer, samt å samkjøre kursvirksomheten i avdelingene, ønsker vi å knytte kompetansen / ansvaret for all kursvirksomheten til ADK.

Fellesforbundet overfører betydelige beløp til AOF. Deler av disse midlene brukes ved å ansette en kursansvarlig i 100 % stilling på hvert ADK.

F-2095 Avd. 670 - Fellesforbundet

Nettbasert kurs for nye medlemmer/potensielle medlemmer.

Lage et nettbasert kurs for de som vurderer å melde seg inn i Fellesforbundet og de som nettopp har blitt medlemmer. Dette etter mønster fra Veiviseren.

Begrunnelse:

Gi nye medlemmer og potensielle medlemmer kort og god informasjon om forbundet, arbeiderbevegelsen. Dette kan også brukes i rekrutteringsarbeidet.

F-2096 Avd. 670 - Fellesforbundet

Opplæring av egne ansatte og tillitsvalgte.

Fellesforbundets ansatte i avdelingene og tillitsvalgte må få bedre opplæring i rekruttering.

Begrunnelse:

Å rekruttere nye medlemmer kan ofte være en tidkrevende og noen ganger en vanskelig jobb. Fellesforbundet må tilby kurs til ansatte i avdeling og tillitsvalgte, slik at de enklere kan lære hva de skal si og gjøre for å rekruttere nye medlemmer.

F-2097 Avd. 730 - Fellesforbundet
Studiearbeid.

Mange medlemmer og tillitsvalgte har i en travel hverdag problemer med å sette av flere arbeidsdager til kursvirksomhet.

Forslag: Fellesforbundet sentralt utarbeider flere nettbaserte kursløsninger.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2098 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å videreutvikle kurs og opplysningsmateriell, også med tanke på fremmedspråklige og medlemmer/tillitsvalgte med lese og skrivevansker

F-2099 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å øke kunnskapen blant tillitsvalgte og medlemmer om NTFs og arbeiderbevegelsens historie, og utvikling av velferdsstaten

F-2100 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å organisere forbundets og foreningenes kurs og konferanser slik at de gir best mulig utbytte

F-2101 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å styrke skoleringen i internasjonale spørsmål, slik at forbundet til enhver tid er oppdatert og raskt kan behandle direktiver fra EU o.l.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 5, 6, 7 (2), 10, 50 (3), 53, 54 (2), 57, 650, 670 (2), 730 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark (4).

Det er forslag om:

- å videreutvikle web-basert opplæring for medlemmer og tillitsvalgte.
- at forbundet selv skal utføre kursadministrative oppgaver som i dag utføres av AOF.
- at forbundet skal tilby jobbsøkerkurs og karriereveiledning.
- utvikle obligatorisk kurs for nye tillitsvalgte
- kurs på flere språk
- tilpasse kurs for de med lese- og skrivevansker
- kurs i faglig politisk arbeid

- mer og bedre utnyttelse av tillitsvalgsopplæring
- kursinnhold med tema psysisk helse på arbeidsplassen, historie, velferdssamfunn og innsynsrett og internasjonale spørsmål
- opplæring av ansatte i forbundets avdelinger
- at ansatte i forbundets administrasjon ikke skal ha ansvaret for regionale og lokale tillitsvalgtkurs

Representantskapetets vurdering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 5, 6, 7 (2), 10, 50 (3), 53, 54, 57, 650, 670 (2), 730 og Vestfold-Telemark Transportarbeiderforening (4) om å videreutvikle web-basert opplæring for medlemmer og tillitsvalgte, utvikle obligatorisk kurs for nye tillitsvalgte, kurs på flere språk, tilpasse kurs for de med lese- og skrivevansker, kurs i faglig politisk arbeid, mer og bedre utnyttelse av tillitsvalgsopplæring, kursinnhold med tema psykisk helse på arbeidsplassen, historie, velferdssamfunn og innsynsrett og internasjonale spørsmål.

I prinsippprogrammet vedtatt på landsmøtet 2015 står det følgende:

"I arbeidet med medlems- og tillitsvalgtopplæring legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At forbundets ideologi og verdigrunnlag, slik det er nedfelt i prinsippprogrammet, skal legges til grunn i all kursvirksomhet i forbundet.*
- *At forbundet gir tilbud om skolering til medlemmer og tillitsvalgte.*
- *At alle tillitsvalgte gis et tilbud om kurs i de verv de er valgt til.*
- *At forbundet skal tilby kurs i alle organisasjonsledd."*

Det er en kontinuerlig vurdering av forbundets medlems- og tillitsvalgsopplæring, både hva gjelder temaer og gjennomføringsform. I den sammenheng vises det til følgende i landsmøteuttalelsen "Organisasjonsutvikling og rekruttering" fra 2015:

Det er mange tillitsvalgte som mangler grunnleggende kunnskap om lov- og avtaleverk for å kunne utøve sitt verv på en tilfredsstillende måte. I tillegg grunnleggende kunnskap skal skoleringstilbudet sikre de tillitsvalgte nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. For å sikre at at samlet tilbud er tilfredsstillende, må tradisjonell kursvirksomhet benyttes sammen med andre former for opplæring. Alt fra nettbasert opplæring til mer direkte og systematisk kompetanseoverføring gjennom den daglige kontakten med tillitsvalgte.

Det bør i løpet av landsmøteperioden foretas en gjennomgang av dagens samlede tilbud for å sikre at forbundets skoleringstilbud oppfyller kravene til en tilfredsstillende tillitsvalgsopplæring, og at flere tillitsvalgte tilegner seg kunnskap som er nødvendig for være en dyktig tillitsvalgt og ambassadør for felleskapet

Mye av utviklingsarbeidet som er gjort i landsmøteperioden har skjedd etter innspill fra og i samarbeid med bl.a. ansatte og tillitsvalgte i forbundets avdelinger som jobber med dette i det daglige. I tillegg kartlegges behov gjennom bl.a.

bedriftsbesøk og medlemsundersøkelser som er med å danne grunnlag for utvikling og endring.

Utvikling av digitale læremidler og webbaserte kurs er kostnadskrevende, men kan samtidig bidra med å tilføre flere tillitsvalgte og medlemmer kunnskap som tillitsvalgt og medlem.

Det er fordeler og ulemper ved ulike undervisningsformer. Fram til nå har forbundet prioritert fysisk opplæringarena, enten ved klasseundervisning eller direkte kompetanseoverføring. Forbundets digitale opplæring er et supplement til dette.

Representantskapet mener det bør være en løpende vurdering av behovet for og utviklingen av digital opplæring der utviklings- og driftskostnader sees i forhold til effekten.

Forbundet har i landsmøteperioden utviklet og gjennomført særskilt opplæring for ansatte i forbundets avdelinger. Et kurstilbud bygger på at hver avdeling skulle gjøre en kartlegging av hvilken kompetanse de hadde behov for, og så skulle det settes opp opplæring i forhold til disse. Dette utløste noen kurs på enkelte overenskomster.

Forbundet har gjennomført opplæring for ansatte i forbundets avdelinger om organisering, i tillegg er det gjennomført "rekrutteringsverksteder" der hovedtemaene har vært erfaringsutveksling og idemyldring. Det har blitt gitt gode tilbakemeldinger på disse aktivitetene fra deltakerne.

Forbundet prioriterer ansatte i forbundets avdelinger ved deltakelse på toppskoleringen, spesielt i arbeidsrett. Det er også gjennomført opplæring i saksbehandling, medlemsregister og andre administrative systemer etter behov.

Representantskapet støtter intensjonen i forslagene om at forbundet må prioritere videreutvikling av forbundets medlems- og tillitsvalgtsopplæring slik at tilbudet gjenspeiler de tillitsvalgtes behov for å kunne ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. Representantskapet mener ansatte i forbundet er en betydelig ressurs i Fellesforbundet og at det er viktig at både avdelingene som arbeidsgiver, men også forbundet som organisasjon bidrar til at de får nødvendig etter- og videreutdanning og faglig påfyll for å kunne utføre sine oppgaver på en god måte.

Det er forslag fra avd. 650 og 670 om at forbundet selv skal utføre kursadministrative oppgaver som i dag utføres av AOF. Representantskapet mener det fortsatt er riktig av forbundet kjøper kursadministrative oppgaver av AOF.

Representantskapet innstiller ikke på å støtte forslaget fra avd. 54 om at Fellesforbundet skal tilby jobbsøkerkurs og karriereutvikling da dette ligger utenfor forbundets prioriteringer og aktivitetsrammer.

Avdeling 2 har forslag om at ansatte i forbundets administrasjon ikke skal ha ansvaret for regionale og lokale tillitsvalgtkurs. Forbundet ønsker primært at de som rekrutteres til og benyttes som veiledere på lokale og regionale tillitsvalgtkurs i det daglige er tillitsvalgte på bedrift. Forbundet tilrettelegger for opplæring

og etter- og videreutdanning av sine veiledere. Det er store geografiske ulikheter når det gjelder antallet disponible veiledere. Dette innebærer at mange ansatte og tillitsvalgte på heltid i forbundets avdelinger benyttes som veiledere. I tillegg suppleres behovet med ansatte i forbundets administrasjon i enkelte områder for å bidra til tilstrekkelig kapasitet. Forbundet må til enhver tid ha tilstrekkelig med disponible veiledere, uavhengig av om de er ansatte i forbundets administrasjon. Representantskapet støtter av den grunn ikke forslaget fra avd. 2. Representantskapet mener derimot at det er viktig at forbundet prioriter å rekruttere veiledere med bakgrunn som tillitsvalg som jobber på overenskomstene.

I-2102 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2, 5, 6, 7, 10, 50 (3), 53, 54, 57, 650, 670, 730 og Vestfold-Telemark Transportarbeiderforening om at forbundet må prioritere videreutvikling av medlems- og tillitsvalgsopplæring, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.4.2 *Finansiering og bruk av kursmidler*

F-2103 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Ved frikjøp av tillitsvalgte i avdelingen/forbundet skal arbeidsgiver fakturere avdelingen/forbundet.

Begrunnelse:

I dag er det mange tillitsvalgte som blir trukket i lønn når de er frikjøpt av avdelingen/forbundet. Arbeidsgiver trekker arbeidstaker i lønn og arbeidstaker sender inn tapt arbeidsfortjeneste inkludert feriepenger. Det gjør at man mister pensjonsoppsparingen på disse dagene eller timene. Dette kan enkelt løses ved at man ikke trekkes i lønn, men at arbeidsgiver etter fakturerer avdelingen/forbundet.

F-2104 Avd. 8 - Telemark

Ved frikjøp av tillitsvalgte i forbundet skal arbeidsgiver fakturere avdelingene.

Begrunnelse:

I dag er det mange tillitsvalgte som blir trukket i lønn når de er frikjøpt av avdelingen i forbundet. Arbeidsgiver trekker arbeidstaker i lønn og arbeidstaker sender inn tapt arbeidsfortjeneste inkludert feriepenger. Det gjør at man mister pensjonsoppsparingen på disse dagene eller timene. Dette kan enkelt løses ved at man ikke trekkes i lønn, men at arbeidsgiver etter fakturerer avdelingen.

F-2105 Avd. 12 - Fellesforbundet

Stipendordningen ved kurs

Alle som skal gå tillitsvalgtkurs i regi Fellesforbundet/AOF skal søke arbeidsgiver om fri med lønn dersom de skulle vært på jobb.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Fellesforbundet/AOF i dag gjør at få søker om permisjon med lønn og får da ikke opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skoling. Det er også eksempel på at Nav har villet redusert mammafermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skoling ved stipend utbetaling.

F-2106 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Organisasjon:

Tapt arbeidsfortjeneste for Fellesforbundets ansatte og frikjøpte i avdelingene.

Det har i løpet av landsmøte perioden blitt gjort administrative endringer i Fellesforbundet som slår uheldig ut. Når Fellesforbundet sentralt arrangerer kurs og konferanser for ansatte og frikjøpte i avdelingen, så har man nå innført at tapt arbeidsfortjeneste skal dekkes av avdelingene selv. Dette slår uheldig ut da man i realiteten har overført lønns belastningene fra Fellesforbundet sentralt over på avdelingene. Ikke alle avdelinger har ansatte i 100% stillinger eller har mulighet til å delta dersom man skal dekke utgifter over avdelingens økonomi. Det må derfor gjeninnføres at sentrale kurs som holdes i regi av Fellesforbundet skal dekkes av Fellesforbundet sentralt og ikke av avdelingene.

F-2107 Avd. 65 - Fellesforbundet

Stipendordningen ved kurs

Alle som skal gå tillitsvalgtkurs i regi Fellesforbundet/AOF skal søke arbeidsgiver om fri med lønn dersom de skulle vært på jobb.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Fellesforbundet/AOF i dag gjør at få søker om permisjon med lønn og får da ikke opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skoling. Det er også eksempel på at Nav har villet redusert mammafermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skoling ved stipend utbetaling.

F-2108 Avd. 65 - Fellesforbundet

Stipendordningen ved kurs

Avdelinger skal ikke ha anledning til å betale ut stipend utover AOF sine satser vedrørende kursstøtte da AOF sine satser er ment som ett stipend for bortfall av inntekt.

Begrunnelse:

Det oppleves i dag forskjellig praksis i Fellesforbundets avdelinger hvor noen betaler ett tilleggsstipend til kursdeltakere for å motivere medlemmer til å gå på kurs. Dette er en usolidarisk holdning og den oppfattes som vedtektsstridig i forhold til de retningslinjer som ligger i stipendordningen til Fellesforbundet/AOF.

F-2109 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Kurs og skolering

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte og medlemmer. Fagbevegelsen er tuftet på medlemmer og tillitsvalgte som er kunnskapsrike og skolerte til oppgavene med å bedre sine lønns- og arbeidsvilkår. Både nye og erfarne tillitsvalgte må få den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene.

Fellesforbundet må prioritere kurs og skolering av sine medlemmer.

F-2110 Avd. 103 – Ringsaker

Utrede pensjon for tillitsvalgte

Målet om pensjon fra 1. krone må også gjelde tillitsvalgte som er frikjøpt i perioder for å kunne skjøtte sine verv.

Vi ser at tillitsvalgte som har korte perioder med frikjøp for å skjøtte sine verv, taper inntektsgrunnlag til OTP.

Tillitsvalgte og medlemmer som deltar på kurs og får utbetalt kursstipend taper i dag pensjonsopptjening. Det må ses på ordninger som gjør at deltagelse på kurs ikke påfører deltagerene fremtidige inntektstap.

Forslag:

Fellesforbundet tar et initiativ over for LO for å finne en ordning som sikrer at alle tillitsvalgte også har full pensjonsopptjening i OTP.

Utrede alternativer til dagens stipendordning med sikte på at deltakere ikke skal tape pensjonsopptjening, ved å delta på kurs.

F-2111 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

Fri med lønn ved kurs

Alle som skal gå tillitsvalgtkurs i regi Fellesforbundet, AOF eller andre skal søke arbeidsgiver om fri med lønn dersom de skulle vært på jobb.

Begrunnelse

Stipendordningen ved kursing i regi Fellesforbundet og AOF medfører at få søker om permisjon med lønn og får da ikke opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgtkskolering. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skolering ved stipend utbetaling.

F-2112 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

Dekking av tapt lønn ved kurs – av avdeling

1. Det bekreftes at alle avdelinger er selvstendige juridiske subjekter som har anledning til å betale ut stipend utover den minimumsstøtte man får fra for eksempler fra AOF eller andre.
2. Det skal videre arbeides for at AOF sine stipender samsvarer med det faktiske lønnstapet medlemmene har.

Begrunnelse

Tillitsvalgskolering er svært viktig og i mange tilfeller krevende. Det ene er at det er vanskelig å få fri fra arbeidsgiver, men at de i tillegg skal tape inntekt på å skolere seg for fellesskapet oppleves ikke rettferdig. I den grad avdelinger prioriterer å dekke tap i lønn gjennom egen økonomi, er dette svært bra og må til enhver tid ikke overstyres av forbund, forbundets vedtekter eller eventuelle retningslinjer.

F-2113 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte opp til gammelt nivå. Slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav.

F-2114 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

Forslag om økning av midler til kurs på grunnplan.

Fellesforbundets avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening ser en stadig større interesse fra våre medlemmer på skolering på våre akkordtariffer. I sammen med avdeling 603 arrangerer vi to tariffkurs i året. Vi opplever at på tross av økt interesse fra medlemmene får vi mindre midler fra forbundet til gjennomføring av kursene. Til tross for dette har vi valgt å gjennomføre kursene med de som har meldt seg på innen fristen. Det medfører en betydelig egen andel fra avdelingen som vi ikke har økonomi til å bære fremover.

En stor del av deltagerne på disse kursene er enten nye medlemmer eller medlemmer som har sin første kontakt med fagforeningen. Vi har og opplevd at noen deltagere på disse kursene har tatt på seg tillitsverv i bedriftsklubb eller avdeling i ettertid.

Avdelingen hevder at skolering av medlemmene vil styrke akkordtariffens bruk og være den viktigste redskapen for å opprettholde gode lønns og arbeidsvilkår.

Fellesforbundet må prioritere midlene og øke dette til avdelinger som arrangerer tariffkurs og klubbstyrekurs. Dette er de to viktigste områdene for å øke aktiviteten blant våre medlemmer. Foreningen vil og hevde at disse kursene er viktig bidrag til å rekruttere nye medlemmer.

Forslag fra fellesforbundets avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening til forbundets landsmøte 2019 om prioritering av midler til kursing av medlemmer på grunnplan.

Forbundet må sammen med AOF gjøre det mulig å dekke kostnadene for minst to tariff kurs med 30 deltagere pr år. I tillegg må det legges opp til å dekke eventuelle klubbstyrekurs minst en gang pr år.

F-2115 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Kursmidler

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte opp til gammelt nivå. Slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte i disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav.

F-2116 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Kursmidler

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte, slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte i disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav. Kursvirksomheten må ved behov finansieres over driftsbudsjettet.

F-2117 Avd. 730 - Fellesforbundet

Tapt arbeidsfortjeneste for Fellesforbundets ansatte og frikjøpte i avdelingene.

Det har i løpet av landsmøte perioden blitt gjort administrative endringer i Fellesforbundet som slår uheldig ut. Når Fellesforbundet sentralt arrangerer kurs og konferanser for ansatte og frikjøpte i avdelingen, så har man nå innført at tapt arbeidsfortjeneste skal dekkes av avdelingene seiv. Dette slår uheldig ut da man i realiteten har overført lønns belastningene fra Fellesforbundet sentralt over på avdelingene. Ikke alle avdelinger har ansatte i 100% stillinger eller har mulighet til å delta dersom man skal dekke utgifter over avdelingens økonomi. Det må derfor gjeninnføres at sentrale kurs som holdes i regi av Fellesforbundet skal dekkes av Fellesforbundet sentralt og ikke av avdelingene.

F-2118 Avd. 765 – Trondheim

Kursmidler

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte opp til gammelt nivå. Slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte i disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav.

F-2119 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Kursmidler

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte opp til gammelt nivå. Slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte i disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav.

F-2120 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Kursmidler

Fellesforbundet må øke bevilgningene til kurs for tillitsvalgte, slik at nye og erfarne tillitsvalgte får den opplæringen de trenger for å gjøre en god jobb ute i bedriftene. Å kutte i disse midlene slik som det har vært gjort det siste året, er å grave sin egen grav. Kursvirksomheten må ved behov finansieres over driftsbudsjettet.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2121 Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

OOBF foreslår at setningen: "Kurs og konferanser som legges utenlands og på båter." fjernes fra punkt 7 i tilsagnsbrev som sendes Fellesforbundets avdelinger.

Begrunnelse:

I NTF har flere foreninger god erfaring med å arrangere kurs på båt. Det er gode konferansefasiliteter og lett å samle kursdeltagerne sosialt.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 8, 12, 57, 65(2), 74, 103, 461(2), 601(2), 603, 605, 730, 765, 768, 850 og Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

Det er forslag om:

- at forbundet må øke de økonomiske rammene til kurs.
- permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte deltar på kurs
- permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte blir frikjøpt og at arbeidsgiver sender lønnsrefusjonskrav.
- utredning av alternative ordninger som sikrer frikjøpte tillitsvalgte full pensjonsopptjening i OTP.
- praktisering av stipend fra avdelingene på kurs.
- endring av ytelsen for deltakelse på kurs fra stipend til faktisk lønn.
- krav til refusjon av lønn for ansatte og tillitsvalgte på heltid som deltaker på kurs og konferanser i forbundets regi.
- kurs og konferanser arrangert utenlands kan finansieres av forbundet.

Representantskapets vurdering:

Det er forslag fra avd. 74, 601 (2), 603, 605, 765, 768, og 850 om at forbundet må øke de økonomiske rammene til kurs.

Representantskapet ser viktigheten av aktive og skolerte tillitsvalgte som gis nødvendige kunnskaper, ferdigheter og trygghet til å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. Av den grunn er det viktig at deltakelse i medlems- og tillitsvalgtsoplæring minst er på dagens nivå.

Dagens rammer for finansiering av medlems- og tillitsvalgtsoplæringen har i hovedsak vært det forbundet disponerer av OU-midler det enkelte år.

I siste landsmøteperiode har bruken vært følgende:

Kurstype/arrangør	År			
	2015	2016	2017	2018
Sentrale kurs og konferanser	5 975	3 883	3 175	4 735
Lokale kurs og konferanser	28 520	27 745	28 619	23 146
Internasjonale kurs	-	70	160	103
Toppskolering	4 932	4 594	4 256	3 440
Utvikling og annet	1 103	1 331	73	40
I alt	40 530	37 623	36 283	31 464

Representantskapet ser at det er behov for nærmere vurdering av hvordan forbundet skal finansiere medlems- og tillitsvalgtsopplæringen for fremtiden med tanke på å styrke dette området. I en slik vurdering bør både spørsmålet om finansiering, økonomiske rammer og hva midlene skal brukes til i medlems- og tillitsvalgtsopplæringen, inngå.

Det er forslag fra avd. 461 om endring av ytelsen for deltakelse på kurs fra stipend til faktisk lønn.

Kostnadene til kurs består i tillegg til skattefritt stipend, reise, opphold, materiell og forelesere mm. Beregninger tyder på at innføring av forbundets sats for tapt arbeidsfortjeneste som erstatning for stipend vil utgjøre en kostnadsøkning på om lag 15 prosent. Representantskapet innstiller på å opprettholde dagens stipendordning.

Det er forslag fra avd. 65 og 461 om praktisering av stipend fra avdelingene på kurs.

Representantskapet er kjent med at flere av forbundets avdelinger utbetaler skattefrie stipend og/eller annet ytelse til kursdeltakere, ut over det som gis gjennom det ordinære skattefrie stipendet. Den enkelt avdeling står fritt til å gjøre dette. Det er derimot viktig å påpeke at det er den samlede utbetalingen av stipend til den enkelte som vil legges til grunn i vurderingen av skattefrihet.

Det er forslag fra Oslo og Omegn Bussarbeiderforening om at kurs og konferanser arrangert utenlands kan finansieres av forbundet.

Fellesforbundet følger LOs regler for tilskudd fra OU-fondet. I tillegg har forbundet supplerende regler, rammer og prioriteringer for hva som kursmidlene kan brukes til. Dette innbefatter også spørsmål om å arrangere kurs utenfor Norges grenser. Disse reglene har blitt utviklet over tid og dialog med forbundets avdelinger. Hensikten har bl.a. å sikre lik behandling av alle. Representantskapet er ikke innstilt på å endre denne arbeidsformen.

Det er forslag fra avd. 57 og 730 om krav til refusjon av lønn for ansatte og tillitsvalgte på heltid som deltaker på kurs og konferanser i forbundets regi.

Når ansatte og tillitsvalgte på heltid i forbundets avdelinger er deltakere på kurs og konferanser arrangert av forbundet eller AOF (toppskolering), er det lagt til grunn at disse beholder sin lønn ved deltakelsen. Hvis ansatte og tillitsvalgte på heltid derimot har oppdrag som veiledere mm på kurs, kan avdelingene få refundert lønnskostnadene for medgått tid. Utgangspunktet for denne praksisen har vært å sikre at mest mulig disponible kursmidler skal prioriteres til skolering av tillitsvalgte i bedriftene. Representantskapet er ikke innstilt på å endre denne praksisen.

Det er forslag fra avd. 12, 65 og 461 om permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte deltar på kurs

Representantskapet støtter forslagene om at tillitsvalgte må søke arbeidsgiver om fri med lønn når det deltaker på tillitsvalgtso pplæring. Arbeidsgiver har ingen plikt til å gi permisjon med lønn. Oppfordringen om å søke fri med lønn kan innarbeides i forbundets og AOFs administrative kursrutiner.

Det er forslag fra avd. 2 og 8 om permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte blir frikjøpt og at arbeidsgiver sender lønnsrefusjonskrav.

Representantskapet støtter forslagene om at når tillitsvalgte blir frikjøpt av avdelingene eller forbundet, bør disse kunne beholde som lønn hos arbeidsgiver mot at det sendes lønnsrefusjonskrav. Arbeidsgiver har ingen plikt til å gjøre dette, men avdelingene og forbundet bør legge dette inn som en obligatorisk henvendelse.

Forslaget fra avdeling 103 om å utrede alternative ordninger som sikrer frikjøpte tillitsvalgte full pensjonsopptjening i OTP oversendes det nye forbundsstyret.

I-2122 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 461 om avdelingens selvstendige rett anses ivaretatt gjennom forbundets vedtekter.

Forslaget fra avd. 103 om å utrede alternative ordninger som sikrer frikjøpte tillitsvalgte full pensjonsopptjening i OTP oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslag fra avd. 74, 601, 603, 605, 765, 768, og 850 om å styrke medlems- og tillitsvalgtso pplæringen, fra avd. 2 og 8 om permisjon med lønn ved frikjøp og fra avd. 12, 65 og 461 om at tillitsvalgte skal søke fri med lønn ved deltakelse på kurs, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.5 Avdelingene

6.5.1 Avdelingsstruktur

F-2123 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Organisasjonsgjennomgang

Vi bør granske vår egen organisasjon i den neste fireårs perioden grundig, slik at vi er best mulig rustet for fremtiden.

Her bør det nedsettes et bredt sammensatt utvalg, som har i oppdrag å gjennomgå vår organisasjon i fra topp til tå, for å se hvordan vi jobber, hvordan vi er organisert, og komme med forslag til forbedringer, hvis det er nødvendig. Utvalget bør bestå av flest klubbtilitsvalgte og avdelingsrepresentanter, i tillegg til representanter i fra forbundsstyret, representantskapet og en fra den daglige ledelsen.

Her bør det også ligge i oppdraget å finne de regionale forskjellene i forbundet, slik at ikke endringer som blir foreslått, vil ødelegge metoder og arbeidsformer som fungerer noen steder.

Begrunnelse:

Skal vi leve opp til noe av det vi liker å omtale oss som, et synlig, inkluderende og moderne forbund, bør vi med jevne mellomrom ha noen store kritiske gjennomganger av egen organisasjon, for å bli bedre, og være med i tiden.

F-2124 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Avdelingsstruktur

Forbundet har en avdelingsstruktur som forvirrer medlemmene. Her må forbundet ta et oppgjør med hvordan organisasjonen ønsker at avdelingsstrukturen i forbundet bør være. Nå er det slik at i samme region nå kan være bedriftsavdelinger, rene profesjonsavdelinger, samleavdelinger og regionavdelinger, til stor forvirring for våre medlemmer.

Begrunnelse:

Medlemmene har ingen mulighet til å vite hvilken Fellesforbundet avdeling den skal forholde seg til, den vil i de fleste tilfellene ta kontakt med den nærmeste, for så i mange tilfeller bli bedt om å kontakte en annen avdeling i Fellesforbundet. Vi må ha en avdelingsstruktur som er enkel å forstå, ikke bare for de som jobber med den.

F-2125 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Kriterier for sammenslåinger av avdelinger

Sammenslåinger må foregå på frivillig basis. Kun i tilfeller der avdelinger ikke klarer å gjøre sine oppgaver, kan forbundsstyret beslutte sammenslåing eller oppløsning av avdelinger mot deres vilje. Noen kriterier for sammenslåinger må ligge til grunn.

Forslag:

Sammenslåing av avdelinger må ha faste forutsetninger, og kan skje automatisk i de tilfeller:

- a) Når begge har sine egne geografiske områder, som ikke berører andre avdelingers geografiske områder
- b) Når bedriftsavdeling eller profesjonsavdeling slår seg sammen med en samleavdeling, som heller ikke berører andre avdelingers geografiske område

Sammenslåinger som må avgjøres av forbundsstyret:

- a) Når en regionavdeling slår seg sammen med en samleavdeling, og de geografiske områdene er forskjellige. Her bør en vurdere om ikke det beste er å løse opp regionavdelingen, og fordele dens ansvar og område på samleavdelingene i det gitte geografiske området til regionavdelingen.
- b) Sammenslutninger som berører avdelinger som ikke er en del av sammenslutningen, skal bli en høringsinstans, og være vurdert opp imot disse sammenslåingsplanene.

Begrunnelse:

Når avdelinger slår seg sammen, så gjør de som regel av hensyn til økonomi, oppfølging og service til medlemmene. Helt flott når dette skjer frivillig, men samtidig bør vi ikke vanskeliggjøre organisasjonskartet slik at vi får avdelinger som har et geografisk område for noen overenskomster, og andre grenser for resten av overenskomstene.

F-2126 Avd. 12 - Fellesforbundet

Organisasjon

Fellesforbundet setter ned ett arbeidsutvalg som gjennomgår organisasjonens oppbygging og ser på om struktur bør endres i forhold til dagens organisering

Begrunnelse:

Dagens organisering av Fellesforbundet omfatter 73 avdelinger, 15 distriktskontor, 7 administrative distriktsledere, målekontor og sentralt ansatte ved Fellesforbundets hovedkontor i Oslo. Noen av avdelingene er store og andre små, det er avdelinger som kun har egen bransje (eksempelvis rørleggere), mens andre avdelinger er sammenslått og har mange fagområder de har ansvaret for. I tillegg har vi regionale verneombud og Fellesforbundets ungdomssekretærer. Dette utgjør en stor og komplisert organisasjon. Er Fellesforbundet optimalt organisert i forhold til forbundets formål hvilket er å organisere arbeidstakere og fremme deres lønns- og arbeidsvilkår?

F-2127 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

For å styrke klubbene, er vi nødt til å ha sterkere avdelinger som kan drive tillitsvalgtpleie. Med dette følger også behovet for økte ressurser. Løsningen er ikke større og større enheter på fylkesnivåer som også vokser, der ressursene blir smurt tynnere utover.

F-2128 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet skal avklare organisatorisk myndighetsområde før kommune og fylkessammenslåingene.

Begrunnelse:

Det kommer garantert til å bli spørsmål om hvor en bedrift hører til etter kommune og fylkessammenslåinger. Fellesforbundet må gå inn og sette klare grenser, som skal bli fulgt.

F-2129 Avd. 65 - Fellesforbundet

Organisasjon

Fellesforbundet setter ned ett arbeidsutvalg som gjennomgår organisasjonens oppbygging og ser på om struktur bør endres i forhold til dagens organisering.

Begrunnelse:

Dagens organisering av Fellesforbundet omfatter 73 avdelinger, 15 distriktskontor, 7 administrative distriktsledere, målekontor og sentralt ansatte ved Fellesforbundets hovedkontor i Oslo. Noen av avdelingene er store og andre små, det er avdelinger som kun har egen bransje (eksempelvis rørleggere), mens andre avdelinger er sammenslått og har mange fagområder de har ansvaret for. I tillegg har vi regionale verneombud og Fellesforbundets ungdomssekretærer. Dette utgjør en stor og komplisert organisasjon. Er Fellesforbundet optimalt organisert i forhold til forbundets formål hvilket er å organisere arbeidstakere og fremme deres lønns- og arbeidsvilkår?

F-2130 Avd. 103 – Ringsaker

Avdelingsstruktur

Det har skjedd store endringer i avdelingsstrukturen innenfor Fellesforbundet siden starten i 1988. Av de 640 avdelingene vi hadde pr 01.01.89, er det i 2019 (før sammenslutningen med Norsk Transportarbeiderforbund), ca. 70 avdelinger igjen i Fellesforbundet. Dette har vært en ønsket og høyst nødvendig utvikling etter vårt syn. Det har også skjedd noenlunde på frivillig basis, i forståelse med de lokale avdelingsledd. Frivillighet er vel og bra, men vi mener også at det bør settes et større fokus på et par problemstillinger, knyttet til Fellesforbundets organisasjonsstruktur.

Er det riktig å opprettholde små avdelinger, bare fordi de motsetter seg sammenslåing med andre avdelinger? Vi mener at avdelinger som ikke har minimum 500 yrkesaktive medlemmer bak seg, bør slås sammen med andre avdelinger. En liten avdeling har f. eks ingen stemme inne i landsmøtet, fordi de er for små til å få representasjon. Videre er det tvilsomt om de har ressurser til å ansette/frikjøpe folk for å utføre et arbeid til medlemmenes beste. Vi mener også at et minimumstall for antall medlemmer vil være mer forutsigbart for alle, ved at man vet hva som skjer når en avdeling synker under dette minimumstallet over tid.

Et annet spørsmål er om Fellesforbundet skal ha en vedtatt og dermed forutsigbar avdelingsstruktur ved sammenslutning med nye forbund inn i Fellesforbundet.

Tidligere har både Grafisk og Hotell og Restaurant slått seg sammen med Fellesforbundet. Men de har beholdt sin egen avdelingsstruktur, til tross for at de har valgt å slå seg sammen med Fellesforbundet (så legger vi til at dette bildet selvsagt har endret seg ved senere avdelingssammenslutninger). Nå kommer NTF inn, men også her legges det til grunn at de beholder sin avdelingsstruktur.

Avd 103 mener dette fort blir ett skritt fram og to tilbake. De avdelingssammenslutningene vi får til i Fellesforbundet hjelper lite, hvis en samtidig ikke skal si at nye forbund som slår seg sammen med Fellesforbundet må følge vår avdelingsstruktur mht avdelingstilhørighet for medlemmene.

Med bakgrunn i ovennevnte, vil Fellesforbundet avd 103 Ringsaker fremme følgende forslag;

1. Avdelinger som over tid (12 måneder) har mindre enn 500 yrkesaktive medlemmer skal søkes sammenslått med andre avdelinger.
2. Avdelingens medlemsgrunnlag skal til enhver tid baseres på Forbundets offisielle medlemsstatistikk.
3. Nye Forbund som slår seg sammen med Fellesforbundet, skal følge Fellesforbundets avdelingsstruktur mht innplassering av medlemmene fra det nye forbundet.

F-2131 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Stoppe sammenslåing av avdelinger i Fellesforbundet.

I gjennom 30 år har fellesforbundet sine lokale avdeling gått fra 700 avdelinger til 70 avdelinger. Vi mener lokale avdelinger er viktig for Fellesforbundet sine medlemmer og ønsker at mulighetene for sammenslåing blir strengere.

Det er ønskelig fra Fellesforbundet å få tillitsvalgte til å ta på seg politiske verv slik at Fellesforbundet er representert inn i kommunestyrene. Som utviklingen er nå dekker en avdeling mange kommuner og ofte blir noen kommuner nedprioritert. Dette er en konsekvens med stor avdeling. Det er også utfordrende å få medlemmer til å sette seg i en bil å kjøre langt for å stille opp på årsmøter der avdelingenes vedtekter og verv blir vedtatt.

Fellesforbundet må regulere bestemmelsene i vedtektene om sammenslåing slik at det er mindre muligheter for det.

Fellesforbundet må jobbe for å styrke de 70 avdelingene som er igjen slik at de ikke har behov eller ønske om å slå seg sammen med andre avdelinger.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2132 Oslo Transportarbeiderforening

Avdeling 4 Oslo transportarbeiderforening foreslår at Oslo Transportarbeiderforening trer inn i Fellesforbundet med avdelingsnummer 4.

Avdeling 4 Oslo Transportarbeiderforening har en lang tradisjon i Norsk Transportarbeiderforbund og det er knyttet en identitet til avdelingsnummeret ikke bare for medlemmene i avdelinga men også blant de andre avdelingene i NTF.

Den 126 år lange historien til Avd. 4 Oslo Transportarbeiderforening er blant landets eldste. Når vi nå legger ned Norsk Transportarbeiderforbund vil vi på den måten beholde vårt stolte navn og identitet i et nytt Fellesforbund.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 12, 23, 54, 65, 103, 108 og Oslo Transportarbeiderforening

Forslagene er ulikt innrettet. Tre av forslagene tar til ordet for å nedsette arbeidsutvalg som gjennomgår organisasjonens oppbygging, arbeidsform og struktur.

Et forslag går ut på å opprettholde dagens antall avdelinger. Tre forslag tar til ordet å endre avdelingsstrukturen og kriteriene ved sammenslåing. I et forslag stilles det spørsmål om endring av organisasjonsgrenser med bakgrunn i kommune- og fylkeskommune sammenslåinger. Et forslag tar til ordet for viktigheten av sterke avdelinger, men at de ikke må bli større enheter på fylkesnivåer.

Det siste forslaget omhandler tildeling av avdelingsnummer for foreningene i tidligere Norsk Transportarbeiderforbund.

Representantskapets vurdering:

Forbundets prinsippprogram fastslår det grunnleggende og viktige prinsippet om at alle medlemmer skal ha krav på den samme service og hjelp fra forbundet uansett hvor vedkommende er organisert eller arbeider. Dette gjør det nødvendig for forbundet å ha en desentralisert og effektiv organisasjon med tilstrekkelige ressurser til å yte medlemmene den service og oppfølging forbundets prinsippprogram fastslår at de har krav på.

Gjennom hele Fellesforbundets historie har det vært en utvikling mot en stadig reduksjon i antall avdelinger, fra totalt 658 avdelinger ved opprettelsen i 1988 til 72 avdelinger pr. 1. mai 2019. Utviklingen har gått mot store avdelinger med større ressurser og muligheter til å ha en eller flere fast ansatte på avdelingene. Dette har vært nødvendig for å oppfylle de vedtak landsmøtet har gjort, og ivareta de oppgaver avdelingene har ansvaret for. Et uttrykk for dette er at det i dag kun er 11 avdelinger igjen med mindre enn 200 yrkesaktive medlemmer. Sammenslåingene med større avdelinger har bidratt til både å bedre økonomi og arbeidssituasjon for de sammenslåtte avdelingene, samt å sikre medlemmene den oppfølging og bistand de har krav på. Ønsker om bedre tilgjengelighet gjennom faste kontortider hvor medlemmene kan treffe avdelingen, ressurser til å drive oppsøkende virksomhet og en bedre evne til å følge opp alle de saker avdelingen skal jobbe med ligger i mange tilfeller bak de mange avdelingssammenslåingene.

Det foreligger planer for utviklingen av avdelingsstrukturen i alle de geografiske områder, og disse peker mot en fortsatt utvikling mot færre og større avdelinger i forbundet.

På denne bakgrunn er representantskapets oppfatning at den utviklingen i avdelingsstrukturen som faktisk har pågått gjennom hele forbundets historie og vil fortsette inn i neste landsmøteperiode. Representantskapet mener en utvikling i avdelingsstrukturen basert på frivillighet og ønske om en organisasjon som best mulig ivaretar medlemmenes krav til service og oppfølging best ivaretar forbundets målsetning for avdelingsstrukturen. Bruk av virksomhetsrevisjon med oppfølging av denne, vil fra forbundsledelsens side fortsatt være et viktig virkemiddel i oppfølgingen av avdelingene. Forbundsstyret har i tillegg anledning til å gjennomføre sammenslåing eller oppløse avdelinger som klart unnlater å utføre de oppgaver vedtektene og instruksene pålegger. Representantskapet vil derfor ikke sette spesifikke krav til status som avdeling, eller endre på praksisen i forhold til frivillighet i motsetning til tvang, for og eventuelt påskynde utviklingen i avdelingsstrukturen.

Det er forbundsstyret som godkjenner oppløsning og sammenslåinger av avdelinger. Forbundsstyret har derimot gitt forbundsledelsen fullmakt til å godkjenne sammenslåinger. Det står forbundsstyret fritt til å endre de fullmakter som er gitt.

Representantskapet er av den oppfatning at sammenslåingen med Norsk Transportarbeiderforbund ikke ville ha vært realisert hvis forbundet skulle lagt til grunn at medlemmene skulle vært innplassert i forbundets avdelingsstruktur.

I spørsmål knyttet til avdelingssammenslutninger eller organisasjonsrett for avdelingene har tidligere landsmøter lagt til grunn et hovedprinsipp om at det skal legges til rette for en utvikling av avdelinger som organiserer alle medlemmer innen forbundets totale virkeområde innenfor definerte geografiske områder, men med åpning for organisering etter fag/bransje der dette er hensiktsmessig. Representantskapet er av den oppfatning at erfaringene tilsier at de prinsipper som legges til grunn ved avdelingssammenslutninger så langt har fungert godt, og at de og ivaretar behov knyttet til hensyn til fag/bransje der dette er nødvendig og hensiktsmessig. På denne bakgrunn ser heller ikke representantskapet behovet for at forbundet skal igangsette utredningsarbeid og utvalgsarbeid for å vurdere dagens organisasjonsstruktur og arbeidsform.

Avdelingenes geografiske og bransjemessige organisasjonsområder endres ikke som en direkte følge av verken kommunesammenslåinger og fylkeskommunale sammenslåinger. Det er forbundsstyret som er gitt ansvaret for å fastsette og endre avdelingenes geografiske og bransjemessige organisasjonsområder.

Spørsmålet om hvilke avdelingsnummer som skal tildeles foreningene fra Norsk Transportarbeiderforbund og derigjennom Oslo Transportarbeiderforening blir avklart før landsmøtet. Representantskapet er ikke kjent med at avdelingsnummer 4 i dag er i bruk.

I-2133 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 54 anses ivaretatt gjennom dagens prinsipper for avdelingenes geografiske og bransjemessige organisasjonsområder.

Forslaget fra Oslo Transportarbeiderforening anses ivaretatt.

Øvrige forslagene tiltres ikke.

6.6 Ansatte og valgte

6.6.1 Sluttpakker

F-2134 Avd. 7 - Vestfold

Organisasjon.

Forbundet skal ikke bruke sluttpakker ved eventuelle nedbemanninger i fremtiden. Oppsigelser etter ansiennitetsprinsippet skal følges.

Begrunnelse:

Ved nedbemanninger i klubber hevder vi overfor de tillitsvalgte at det kun er ansiennitetsprinsippet som skal gjelde. Dette må vi som forbund ikke gå bort i fra. Sluttpakker forhandels eventuelt frem i forhandlingsmøte etter AML § 17.3, i forbindelse med oppsigelsen. Rettferdighetsprinsipp.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 7 om at forbundet ikke skal bruke sluttpakker ved eventuelle fremtidige nedbemanninger. Ansiennitetsprinsippet skal følges ved oppsigelser.

Representantskapets vurdering:

Ved behov for kostnadsreducerende tiltak og ev. nedbemanninger i forbundet skal forbundet følge de prinsipper som gjelder i arbeidslivet forøvrig og som er nedfelt i den hovedavtale og de overenskomster som til enhver tid gjelder. I tariffavtalen mellom FUSS og Fellesforbundet som arbeidsgiver er det slått fast i § 6-2, punkt 2:

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med arbeidsutvalget i FUSS:

- *omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.*
- *sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.*

I avtalens kapittel 1 er det videre slått fast:

På de områder som ikke er dekket av denne avtalen, legges Hovedavtalen mellom AAF-HK til grunn.

I Hovedavtalen mellom Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening og Handel og kontor i Norge omtales nedbemanning og ansiennitet i § 9.12:

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

På lik linje med det som er vanlig i arbeidslivet bør partene lokalt utarbeide prinsipper for hvordan ev. nedbemanninger skal håndteres. Foruten ansiennitet legges det vekt på den ansattes mulighet til å få ny jobb etterpå, alder og fagkompetanse det er umulig eller vanskelig å klare seg uten.

Representantskapet mener at ev. bruk av sluttpakker ved nedbemanning er og skal være et partsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og landsmøtet må ikke frata forbundet denne retten.

I-2135 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslaget tiltres ikke.**

6.6.2 Lønnssystem

F-2136 Avd. 10 - Fellesforbundet

Fellesforbundet må gå i bresjen for å revidere lønns- og pensjonsrettighetene innad i eget forbund og i LO.

Begrunnelse:

Å være tillitsvalgt er et verv, og lønna bør være deretter. Det er en selvfølge at tillitsvalgte i sentrale verv skal kompenseres økonomisk for det presset som medfølger en slik rolle. Lønns- og pensjonsrettigheter bør ligge nærmere medlemmenes lønn.

Fagbevegelsen er bygget på lokale klubber, de lokale tillitsvalgte, og den jobben de gjør skal stå i sentrum. Likevel får ikke disse noen ekstra lønn for å utføre krevende oppgaver, som legger hele grunnlaget for fagbevegelsens eksistens.

F-2137 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Fremtidige lønnsjusteringer som følge av verv for våre tillitsvalgte
Lønnsjustering skjer ut fra samme statistikkgrunnlag som i dag, men må regnes ut som et kronebeløp fra gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og ikke prosent. Dagens lønnsnivå for våre tillitsvalgte er helt innenfor det vi kan forsvare. Hvis vi fortsetter å justere lønningene med prosent vil dette over tid bli et problem.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 10 og 850.

Det foreslås å revidere lønns- og pensjonsrettighetene i forbundet.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundets interne lønssystem har vært benyttet siden 1991 og mange avdelinger benytter det. Lønnstabellen reguleres årlig med et veid gjennomsnitt av lønnsutviklingen for Fellesforbundets medlemmer. Eventuelle endringer i Fellesforbundets interne lønssystem er gjenstand for forhandlinger mellom FUS og Fellesforbundets som arbeidsgiver.

Fra 1.1.2017 ble det gjort endringer i beregningsmetoden for Fellesforbundets lønssystem for å forenkle bruk av statistikk og gjør utregningen enklere og lettere å forklare. Hovedintensjonen om at lønssystemet og lønnstabellen skulle speile lønnsutviklingen til forbundets medlemmer ble fastholdt. Den forenklede beregningsmåten tar utgangspunkt i statistikken fra Teknisk beregningsutvalgs (TBU) tabell 1.1 for industriarbeidere og gir et prosentvis tillegg på lønnstabellen.

Følgende reguleringer er gjort i landsmøteperioden:

Periode	Årlig lønnsøkning
2015 – 2016	0,7 %
2016 – 2017	2,0 %
2017 – 2018	2,5 %
2018 – 2019	2,8 %
Gjennomsnitt i perioden	2,0 %

Representantskapet viser til at lønnsfastsettelse er og skal være et partsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og kan ikke innstille på at landsmøtet skal frata partene denne forhandlingsretten. Når det gjelder valgt ledelse viser representantskapet til at det er forbundsstyret som skal fastsette godtgjørelsen til den valgte ledelsen, jf. vedtektenes Kap II, 4.2, punkt 2.

I-2138 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslagene tiltres ikke.**

6.6.3 Honorar for styreverv

F-2139 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Organisasjon :

Forbundsstyrehonorar

Forbundsstyrehonoraret avvikles, og brukes til å drifte et nytt og mer demokratisk representantskap.

F-2140 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Forbundsstyrehonorar

Forbundsstyrehonoraret avvikles, og brukes til å drifte et nytt og mer demokratisk representantskap.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 57 og 176.

Forslagene er likelydende og går ut på at forbundsstyrehonoraret skal avvikles og brukes til å drifte et nytt og mer demokratisk representantskap.

Representantskapets vurdering:

I sitt møte 6. juni 2018 behandlet representantskapet forslag fra forbundsledelsen i saksfremlegg om behandling av godtgjøring og prinsipp for regulering av satser med følgende vedtak:

Forbundsstyret anser seg inhabile, og innstiller derfor ikke på sakene oppført på representantskapets dagsorden som omhandler nytt prinsipp for regulering av satsen for minstekontingent, konfliktstønad, tapt arbeidsfortjeneste, forbundsstyrehonorar og møtegodtgjørelse.

Videre behandlet representantskapet forslag fra forbundsledelsen i saksfremlegg om godtgjøring og regulering av godtgjøring til forbundsstyret med følgende vedtak:

1. *Praksis med godtgjøring til faste medlemmer av styret i form av et et årlig styrehonorar videreføres.*
2. *Det utbetales styrehonorar for de til enhver tid landsmøte valgte styremedlemmene med unntak av styremedlemmer som inngår i forbundsledelsen.*
3. *Det utbetales styrehonorar til to representanter valgt av og blant forbundets ansatte. Praksis med utbetaling av møtegodtgjørelse for møtende vara medlemmer til styret videreføres.*
4. *Fremtidig regulering av styrehonorar og møtegodtgjørelse foretas etter samme prinsipp som regulering av øvrige satser.*

Med bakgrunn i ovennevnte vedtak opprettholder representantskapet sitt vedtak.

I-2141 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslagene tiltres ikke.**

6.6.4 Godtgjøring

F-2142 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Ingen av Fellesforbundets valgte ledelse skal ha større lønnsøkning enn den krone økningen de sentrale forhandlingene gir. Eventuelle lavlønnstillegg skal heller ikke tas med på denne beregningen. Blir det en prosent økning skal denne regnes ut ifra den gjennomsnittlige krone økningen til lavlønnsoverenskomstene og ikke prosenter av egen lønn.

Begrunnelse:

Ledelsen er valgt og forhandler på vegne av medlemmene sine. De bør dermed respektere at det fortsatt er noen som ikke får noe gjennom lokale-forhandlinger

og legge sin egen lønnsøkning på hva de klarer forhandle fram i de sentrale oppgjørene. Dette vil også vise at ledelsen er der for medlemmene sine og ikke tar på seg vervene bare for lønnen sin skyld.

F-2143 Avd. 91 – Jæren

Lederlønninger i fagbevegelsen

Lederlønningen innen fagbevegelsen må ned.

Begrunnelse:

Det siste nå er at alle i ledelsen til LO nå har en lønn på over en million. Mange av forbundene ser sikkert til LO når de fastsetter sine lederlønninger. Medlemmer reagerer sterkt på disse lønningen, mediene og motparten godter seg når dette slås opp. Troverdigheten settes i tvil når vi går ut og kritiserer lederlønningene i næringslivet, og så er vi ikke så mye bedre selv. Medlemmer føler at dette er med å skape store avstander fra topp til bunn, og liker ikke at kontingentpengene går til slike lønninger.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 54 og 91.

Forslagene omhandler nedjustering av lederlønninger i forbundet.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet viser til at det er forbundsstyret som skal fastsette godtgjørelsen til den valgte ledelsen, jf. vedtektenes kap. II, 4.2, punkt 2. Forbundsstyret vedtok derfor i 2015 oppnevning av et eget godtgjøringsutvalg bestående av tre personer oppnevnt av forbundsstyret, med sekretærfunksjon ivaretatt av administrasjonen. Utvalgets oppgave er i henhold til vedtektene å fastsette godtgjøringen til forbundsledelsen.

I-2144 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene tiltres ikke.

6.6.5 Regionale ungdomssekretærer

F-2145 Avd. 10 - Fellesforbundet

Ordningen med regionale ungdomssekretærer må videreføres.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har de siste årene hatt en stor vekst i medlemmer under 30 år, herunder en stor vekst i lærlinger, og aktiviteten blant unge medlemmer er økende.

I ADK-Øst har ungdomssekretæren vært en stor drivkraft som sammen med ungdomsutvalget har koordinert og arrangert mange aktiviteter.

Lærlingepatroljer har blitt gjennomført to ganger i året, med stor suksess.

Gjennom skolebesøk og stands har elever og lærlinger blitt informert om fagbevegelsen og sine rettigheter, og mange har meldt seg inn. Ungdomssekretæren har vært ansvarlig for å arrangere kurs for unge medlemmer. Gjennom dette arbeidet har det både blitt rekruttert nye medlemmer og blitt skapt engasjement og aktivitet.

Det er viktig at dette vervet er besatt nettopp av en ung person som andre unge tillitsvalgte kan relatere til. Ungdomssekretæren har derfor også vært en uvurderlig ressurs for unge medlemmer, både på det faglige og personlige planet.

Fellesforbundet har som mål å øke organisasjonsgraden blant unge, og satse på ungdomsarbeidet. De regionale ungdomssekretærstillingene har de siste fire årene bidratt til en stor oppblomstring i ungdomsarbeidet over hele landet. Da vil det å fjerne disse stilingene være å gå baklengs inn i framtida!

F-2146 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Ungdomsarbeid

Vi foreslår at ordningen med regionale ungdomssekretærer videreføres.

F-2147 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet må jobbe for å beholde de regionale ungdomssekretærene.

Begrunnelse:

Ungdomssekretærene er en ressurs for avdelingene og ungdomsledere, de kan videreformidle de unges stemmer og sørge for at avdelingene opprettholder et godt forankra ungdomsarbeid.

F-2148 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Regionale ungdomssekretærer må videreføres til en fast ordning

Begrunnelse:

Ordningen med regionale ungdomssekretærer har vist seg å være en positiv pådriver for økt samarbeid og aktivitet blant ungdom. Vi har sett at etter innføringen av ordningen har vi fått et mer systematisk arbeid i regionene rettet mot unge medlemmer. Den største utfordringen med ungdomsarbeid er at det er ofte utskiftninger og lite kontinuitet. Vi som forbund må aktivt tilrettelegge for ungdomsaktivitet, og vi ser at i senere tid har det også vokst frem en ny organisasjonsstruktur i Fellesforbundet med større avdelinger som har egne ansatte. Dette har også medført at langt flere arbeidsoppgaver er flyttet fra forbundet sentralt og over til avdelingene. Vi ser da at det fort blir sånn at ungdomsarbeidet nedprioriteres på grunn av andre og krevende oppgaver. Derfor det er ekstremt viktig at ordningen med regionale ungdomssekretærer blir videreført for å bistå avdelingene i ungdomsarbeidet.

F-2149 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Regionale ungdomssekretærer må videreføres.

Begrunnelse:

Ordningen med regionale ungdomssekretærer har vist seg å være en positiv pådriver for økt samarbeid og aktivitet blant ungdom. Vi har sett at etter innføringen av ordningen har vi fått et mer systematisk arbeid i regionene rettet mot unge medlemmer. Den største utfordringen med ungdomsarbeid er at det er ofte utskiftninger og lite kontinuitet. Vi som forbund må aktivt tilrettelegge for ungdomsaktivitet, og vi ser at i senere tid har det også vokst frem en ny organisasjonsstruktur i Fellesforbundet med større avdelinger som har egne ansatte. Dette har også medført at langt flere arbeidsoppgaver er flyttet fra forbundet sentralt og over til avdelingene. Vi ser da at det fort blir sånn at ungdomsarbeidet nedprioriteres på grunn av andre og krevende oppgaver. Derfor det er ekstremt viktig at ordningen med regionale ungdomssekretærer blir videreført for å bistå avdelingene i ungdomsarbeidet.

F-2150 Avd. 143 – Helgeland

Regionale ungdomssekretærer må videreføres til en fast ordning

Begrunnelse:

Ordningen med regionale ungdomssekretærer har vist seg å være en positiv pådriver for økt samarbeid og aktivitet blant ungdom. Vi har sett at etter innføringen av ordningen har vi fått et mer systematisk arbeid i regionene rettet mot unge medlemmer. Den største utfordringen med ungdomsarbeid er at det er ofte utskiftninger og lite kontinuitet. Vi som forbund må aktivt tilrettelegge for ungdomsaktivitet, og vi ser at i senere tid har det også vokst frem en ny organisasjonsstruktur i Fellesforbundet med større avdelinger som har egne ansatte. Dette har også medført at langt flere arbeidsoppgaver er flyttet fra forbundet sentralt og over til avdelingene. Vi ser da at det fort blir sånn at ungdomsarbeidet nedprioriteres på grunn av andre og krevende oppgaver. Derfor det er ekstremt viktig at ordningen med regionale ungdomssekretærer blir videreført for å bistå avdelingene i ungdomsarbeidet.

F-2151 Avd. 146 - Namdal Fagforening

Avdeling 146 ønsker at ordningen med å ungdomssekretær frikjøpt på heltid er noe vi bør fortsette med. Ungdomsarbeid er noe av det viktigste vi holder på med. Ungdomssekretær rollen er noe som har fungert meget bra og har løftet ungdomsarbeidet veldig. Det er også viktig for ungdomslederne i avdelingen å ha en ungdomssekretær som kan hjelpe dem i sine verv

F-2152 Avd. 650 - Fellesforbundet

Valg av ungdomssekretær i ADK:

Begrunnelse:

Videreføre ordningen med regional ungdomssekretær.

Frikjøpet av ungdomssekretær har vært en ordning som har gitt blandete resultater fra ADK til ADK. Her er det mange faktorer som spiller inn, men nytten av å ha en ungdomssekretær som har kontinuitet i arbeid er avgjørende for å opprettholde god kvalitet og rutiner rundt ungdomsarbeidet. En annen faktor er at det har vært en tung oppstartstid der stillingen skulle defineres samt flettes inn i det daglige arbeidet til avdelingene. Derfor er det viktig å ha en realistisk forventning av hva slags gevinst som denne perioden kan ha gitt. Vi ønsker at dette skal videreføre slik det er i dag.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 10, 23, 50, 53, 74, 143, 146 og 650.

Det foreslås at ordningen med regionale ungdomssekretærer videreføres.

Representantskapets vurdering:

På landsmøtet i 2015 la redaksjonskomiteen frem følgende innstilling som ble enstemmig vedtatt:

Redaksjonskomiteens vurdering

Redaksjonskomiteen tiltrer ikke forslag B-6093 Steffen Høiland og B-6118 fra Hege Espe.

Redaksjonskomiteen støtter intensjonene i forslagene B-6049, B-6057, B-6063, B-6087, B-6088, B-6110, B-6113, B-6115 og B-6121 om at forbundet frikjøper regionale ungdomssekretærer på heltid i hvert ADK. Redaksjonskomiteen innstiller følgelig på at det skal velges syv regionale ungdomssekretærer for kommende landsmøteperiode og at landsmøtet i 2019 evaluerer resultatene av dette på fritt grunnlag.

Med henvisning til representantskapets vurdering og innstilling finner redaksjonskomiteen det riktig å redegjøre for de vurderinger som komiteen har lagt til grunn for sin innstilling.

Redaksjonskomiteen har registrert engasjementet for å få regionale ungdomssekretærer. I den forbindelse viser redaksjonskomiteen til følgende vurdering av den prøveordning som har vært i inneværende landsmøteperiode (jf. representantskapets vurdering på sidene 78-79 hvor det bl.a. er anført: I ADK Nord-Norge er det få, og i all hovedsak, store avdelinger. Dette er i mange tilfeller en fordel for forbundets administrasjon når vi skal utføre våre koordineringsoppgaver innen ulike arbeidsområder. Samarbeidet mellom avdelingene og administrasjonen har også tradisjonelt sett vært godt i ADK Nord-Norge. Ved utarbeidelsen av dagens retningslinjer for samarbeid mellom avdelingene og mellom avdelingene og forbundets administrasjon, ble nettopp erfaringene fra Nord-Norge brukt for å lage felles retningslinjer for arbeidet i hele forbundet.

Fra forbundsledelsen var det derfor en klar forventning om at resultatene fra en slik prøveordning i Nord-Norge burde gitt resultater ut over forbedret samarbeid og samhandling mellom avdelingene og administrasjonen i ADK Nord-Norge.

Forbundets administrasjon har, uavhengig av prosjektet, ansvar for å koordinere aktiviteter innen ungdomsarbeidet. Dette er oppgaver som ivaretas av ansatte i administrasjonen i tillegg til andre arbeidsoppgaver. Slike oppgaver er også tillagt administrasjonen innenfor blant annet rekruttering og tillitsvalgtskolering. Dette er oppgaver som i dag løses uten at det finnes dedikerte stillinger med dette som eneste arbeidsoppgave.

Med bakgrunn i at det var frigjort betydelige ressurser og brukt ca. 2,5 millioner kroner, skulle det etter forbundsledelsens vurdering vært forutsatt større effekt og bedre resultater.

Representantskapets anførsler gjør at redaksjonskomiteen er kommet til at det må gjennomføres endringer i måten det arbeides på. Det må legges avgjørende vekt på at de regionale ungdomssekretærene skal være operative blant ungdommer generelt og unge medlemmer spesielt på skoler og på arbeidsplassene. De regionale ungdomssekretærene må derfor i størst mulig grad frigjøres fra administrative oppgaver.

Redaksjonskomiteen er kommet til at en skikkelig behandling av spørsmålet om valg av regionale ungdomssekretærene og klargjøring av deres arbeidsoppgaver vanskelig lar seg gjøre på en fornuftig måte gjennom arbeidet i redaksjonskomiteen og deretter følgende vedtak i landsmøtet.

Redaksjonskomiteen mener det vil være mest fornuftig at forbundsledelsen, arrangerer et møte med det sentrale ungdomsutvalget for å drøfte gjennom alle forhold rundt arbeidsoppgaver, valgprosedyrer osv. På bakgrunn av et slikt møte er det redaksjonskomiteens oppfatning at forbundsstyret fastsetter reglene for valg, arbeidsoppgaver, rapportering av oppnådde resultater osv. Med henvisning til de argumentene som er framkommet i forbindelse med om forbundet skal ha et representantskap er redaksjonskomiteen kommet til at det kan være riktig at det legges opp til en årlig evaluering av resultatene av arbeidet til de regionale ungdomssekretærene i representantskapet.

Redaksjonskomiteen vil understreke at de regionale ungdomssekretærene ikke skal være en erstatning for avdelingens oppgaver vedrørende ungdomsarbeidet.

Redaksjonskomiteens innstilling:

Det etableres en ordning med syv regionale ungdomssekretærer, en for hvert ADK-område. De syv regionale ungdomssekretærene velges for en periode for 2 år av gangen og frikjøpes på fulltid (100 %). De regionale ungdomssekretærene skal være aktive ungdomstillitsvalgt og være under 30 år når valget finner sted. Det forutsettes at de regionale ungdomssekretærene skal ha fast arbeidssted ved et av forbundets distriktskontor.

Forbundsstyret innkaller det sentrale ungdomsutvalget til et møte for å drøfte ordningen med regionale ungdomssekretærer før forbundsstyret fastsetter nærmere retningslinjer for valg, valgprosedyrer, arbeidsoppgaver, vurderingskriterier osv. I den sammenheng må forbundsstyret også vurdere det sentrale ungdomsutvalget og utvalgets oppgaver.

Representantskapet oppfatter vedtaket fra landsmøtet i 2015 slik at ordningen videreføres med mindre landsmøtet i 2019 skulle ha en annen oppfatning.

I vedtaket var det lagt til grunn at landsmøtet i 2019 skulle evaluere resultatene av ordningen på fritt grunnlag. Representantskapet viser i den sammenheng til hefte 6B Rapport - ordningen med regionale ungdomssekretærer. I hefte 6B er det laget oppsummering av bakgrunn for ordningen og hvordan ordningen er fulgt opp i representantskapet og forbundsstyret. I tillegg inneholder den beskrivelse av hva som er gjennomført av aktiviteter og resultater. Avslutningsvis er det laget en oppsummering og evaluering.

Representantskapet vurderer at ordningen totalt sett har vært vellykket, med flere aktive ungdomsutvalg og ungdomstillitsvalgte, stor aktivitet med bedriftsbesøk og særskilt fokus på skoleinformasjon og oppfølging av læringer.

Det var i vedtaket fra landsmøtet i 2015 tydeliggjort at de regionale ungdomssekretærene skulle frigjøres fra administrative oppgaver og ikke skulle være en erstatning for avdelingens oppgaver vedrørende ungdomsarbeidet. Representantskapet viser i den sammenheng til hefte 6B. Der fremkommer bl.a. følgende:

samlet sett er et godt samarbeid med forbundets avdelinger. 92 prosent av avdelingene har valgt ungdomsleder. Mange av disse er aktive deltakere i ulike aktiviteter, men det er fortsatt en utfordring å få disse til å bli selvstendig i oppgavene. Noe av årsaken til dette kan også komme av manglende eierskap til ungdomsrelaterte aktiviteter i forbundets avdelinger. Mye av initiativet til ulike aktivitetene, planleggingen og gjennomføringen fortsatt er avhengig av aktiv deltakelse fra ungdomssekretærene.

Disse forholdene mener representantskapet bør følges opp i neste landsmøteperiode.

Landsmøtet i 2015 fastslo at det var forbundsstyret som skulle fastsette reglene for valg, arbeidsoppgaver, rapportering av oppnådde resultater for ordningen.

Representantskapet mener det er viktig at forbundsstyret behandler spørsmålet om det er behov for å gjøre endringer av ordningen med bakgrunn erfaringene fra denne landsmøteperioden. Målsettingen med dette er å sikre at ordningen i enda større grad kan bidra til økt synliggjøring av forbundet, økt organisering og faglig aktivisering av unge medlemmer.

Representantskapet mener behandling av årlige rapport over arbeidet med ordningen for regionale ungdomssekretærer i representantskapet har vært vellykket, og derfor bør dette videreføres.

I-2153 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres. Det legges til grunn at forbundsstyret skal behandle spørsmålet om det er behov for å gjøre endringer av ordningen.

6.7 Administrative forhold

6.7.1 Forholdet mellom distriktskontor og avdelingene

F-2154 Avd. 1 - Oslo - Akershus

ADK må omstruktureres så ressurser brukes riktig, tilbakemeldinger og avkobling av avdelingene må ikke finne sted, avdelingene må være med i prosessene.

Begrunnelse:

avdelingene har bli ikke nok involvert etter saknene er oversendt ADK.

F-2155 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Tilgang på juridisk rådgivning.

Under nedbemannings-/oppsigelsesprosesser der vi som tillitsvalgte har en viktig rolle for å bidra til at våre medlemmer får den hjelpen de ønsker og har krav på i forhold til en ryddig og god prosess, trenger vi som tillitsvalgte også støtte fra forbundet i større grad.

Juridisk rådgivning i forhold til større nedbemanningsprosesser og masseoppsigelser bør være et absolutt tilbud til de tillitsvalgte i de lokale klubbene. Det bør være i den form av at det kan benytte juridisk rådgivning både i forkant, under og etter en nedbemannings-/oppsigelsesprosess.

F-2156 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Organisasjon – distriktskontor Troms/Finnmark

Pr. 01.01.2019 var det 3 avdelinger av Fellesforbundet med organisasjonsområde Troms og Finnmark. 1 av disse, avd 53, dekker Nordre Nordland, i tillegg til en del av Sør-Troms.

Fellesforbundet avdeling 185 Flyarbeidernes Forening er landsdekkende.

Ved sammenslåing av Norsk Transportarbeiderforbund og Fellesforbundet vil transport i tillegg være representert av en avdeling, som dekker hele 3 fylker; Nordland, Troms og Finnmark. I hovedsak er det altså kun avd 74 som utgjør tyngden av medlemmene i Troms og Finnmark. Alle de 4 avdelingene som har sitt virke helt eller delvis i Troms og Finnmark, er store nok til å ha flere frikjøpte tillitsvalgte, og ansatte.

Fellesforbundet har i dag kontorsted i Tromsø og Alta. I tillegg til et par kontorsteder i Nordland er disse underlagt ADK Nord, med hovedkontor i Bodø. 2 av Fellesforbundets distriktskontor server altså et område med i hovedsak én avdeling.

Det foreslås derfor å legge ned Fellesforbundets distriktskontorer i Troms og Finnmark.

Det foreslås videre å overføre midler til en av avdelingene med størst tilknytning til de to nordligste fylkene slik at den kan ansette en saksbehandler for å ta en del av saksmengden knyttet til alle 4 avdelingene som har sitt virke i området. Denne saksbehandleren må derfor gis mandat til å representere forbundet i enkelte typer saker så som, inngåelse av trekk- /tariffavtaler, tvistemøter jf Hovedavtalen § 2-3, o.l.

F-2157 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening
Organisasjon – administrasjon og avdelingsstruktur

1. Fellesforbundet setter ned ett arbeidsutvalg som gjennomgår organisasjonens administrative oppbygging og ser på om struktur bør endres i forhold til dagens organisering.
2. Det skal der vurderes om samtlige forbundssekretærer blir landsmøtevalgte igjen.
3. Gjeldende avdelingsstruktur inntas ikke i ved denne gjennomgangen, men forbundet foretar heller utvidede virksomhetsrevisjoner og gir pålegg til avdelinger som ikke fungerer etter vedtektene.

Begrunnelse

Dagens organisering av Fellesforbundets administrasjon omfatter, 15 distriktskontor, 7 administrative distriktsledere, målekantor og sentralt ansatte ved Fellesforbundets hovedkontor i Oslo. Dette synes å utgjøre en stor, komplisert og kostbar organisasjon.

Det sikres også en langt større legitimitet dersom forbundssekretærer velges av landsmøtet. Det viser seg at det ikke størrelsen på avdelingene som er avgjørende for hvorvidt den fungerer eller ikke. Det vises for eksempel til at papiravdelingene helt siden forbundet ble stiftet, har vist at de har vært svært selvgående og avlastet forbundets administrasjon for veldig mange arbeidsoppgaver. I tillegg har de som avdelinger vært et viktig talerør politisk – noe som ikke har vært mulig, i like stor grad dersom de hadde vært klubber i samleavdelinger.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 57, 74 og 461.

Forslagene omhandler nedleggelse av distriktskontoret Troms/Finnmark, omstrukturering av ADK, forholdet mellom ADK og avdelingene, forbundets administrative organisering, valg av forbundssekretærer, virksomhetsrevisjon og tilgang på juridisk rådgivning for klubber.

Representantskapets vurdering:

Med virkning fra og med 01.01.2005 ble de administrative distriktskontorene (ADK) opprettet. Alle ADK-ene, med de underliggende distriktskontorene, har de samme arbeidsoppgavene, og er forbundets utøvende organer innenfor sine respektive geografiske områder. I prinsippet skal ADK-ene ta seg av og behandle alle typer saker som oppstår innenfor og som er begrenset til det enkelte ADK-område. I det alt vesentlige er oppgavene til ADK-ene opprettelse av avtaler, utvikling av forbundets lokale organisasjon, tvisteløsninger og bistand til medlemmene i juridiske saker.

Forbundets hovedkontor, distriktskontor og administrative distriktskontor ønsker å ha god dialog og samhandling med forbundets avdelinger i både saksbehandling og gjennomføring av ulike typer faglige og politiske aktiviteter. Vi bistår både

tillitsvalgte i bedriftene og forbundets avdelinger i arbeidet med å organisere arbeidstakere og ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Representantskapet viser til ovennevnte og anser forslaget fra avd. 57 og de delene av forslaget fra avdeling 1 som ikke omhandler omstrukturering av ADK dekket av dagens rutiner og ansvarfordeling.

Det er forbundsledelsen, i henhold til vedtektene, som er tillagt ansvaret for å organisere forbundets administrasjon slik at oppgavene kan løses på best måte. Representantskapet tiltrer derfor ikke forslagene fra avd. 1, 74 og 461 om at landsmøtet skal vedta henholdsvis omstrukturering av ADK, nedleggelse av forbundets distriktskontor i Troms/Finnmark og nedsettelse av utvalg for å se på forbundets administrative oppbygging.

Når det gjelder forslaget fra avd. 461 om at forbundssekretærene skal velges antar representantskapet dette dreier seg om forbundets sekretærer, forbundssekretærene blir valgt på landsmøtet. Fellesforbundet har aldri valgt sekretærer. Men oppgavene med å godkjenne sekretærene som tillitsvalgte lå fram til 1999 i landsmøtet. Fram til 2007 ble sekretærene ansatt og godkjent som tillitsvalgte i representantskapet. Denne oppgaven er nå tillagt forbundsstyret. Representantskapet ser verken organisatoriske eller administrative fordeler med å velge forbundets sekretærer og forslaget tiltres ikke.

Forslaget fra avd. 461 om virksomhetsrevisjon anses dekket av dagens rutiner.

I-2158 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 74, den delen av forslag fra avd. 1 som omhandler omstrukturering av ADK og delene av forslaget fra avd. 461 som omhandler administrativ oppbygging av forbundet og valg av sekretærer tiltres ikke.

Øvrige deler av forslag fra avd. 1 og 461 samt forslag fra avd. 57 anses dekket av dagens rutiner og ansvarfordeling.

6.7.2 Fane2

F-2159 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Fane 2 burde sentraliseres mere, men at avdelingene selv må følge opp restanser og ut/inn meldinger.

Begrunnelse:

avdelingene kan konsentrere seg om saksbehandling og organisering.

F-2160 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening
Felles medlemsregister for hele LO

Begrunnelse:

Fellesforbundet skal arbeide for å få på plass et felles medlemsregister for helle LO-familien.

Med tanke på hva Fellesforbundet årlig bruker på sitt system, ville nok det være fordel om alle forbund i LO hadde samme medlemsregister. Her vil det være synergi effekter når det kommer til kostnader, vedlikehold og service. Og ved modulbaserte løsninger, vil det være forskjellige behov fra forbund til forbund, som blir bygget opp modul vis, slik at du får de funksjonene og tjenestene hvert forbund er ute etter.

F-2161 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening
Fane2

Medlemssystemet vårt må tilpasses avdelingenes hverdag i større grad, her er et ønskelig med flere og bedre løsninger som:

- Åpne for løsninger der flere avdelinger som samarbeider om medlemmene ved en bedrift, også kan betjene de samme medlemmene via fane2.
- Automatiske varslinger i fane2, når medlemmer går over grenser for sykeperiode, AAP, æresmedlemskap, har over tre restanser, eller kommer opp med feil adresse osv.

I tillegg til at avdelingen kan legge inn varslinger i fane2 på saker som skal følges opp med medlemmet frem i tid.

- Er det ikke mulig å få til bedre og mer brukervennlige løsninger i dagens system, må forbundet skrote fane2, og skaffe noe nytt.

Begrunnelse:

Medlemsregisteret vårt er alt annet enn moderne og brukervennlig. Hverdagen til avdelingene er hektisk, og når vårt medlemsregister er udatert, bruker en mer tid enn ønsket på å ajourføre og følge dette opp. Tid som kunne vært brukt på annet arbeid. Det er viktig at avdelingene tar sitt ansvar og følger opp fane2, men da bør vi ha et system som hører hjemme i 2019.

F-2162 Avd. 9 - Østre Agder

På fakturaer til medlemmene ved innbetalingen av kontingent må det stå medlemsnr. istedenfor kundenr.

Begrunnelse:

På dagens fakturaer til medlemmene hva gjelder kontingent så benevnes medlemmene med kundenr. Dette blir veldig misvisende da Fellesforbundet er en medlemsorganisasjon og ikke en bedrift som sender regninger og hvor folk er kunder.

F-2163 Avd. 25 - Fellesforbundet

Trekklister/FANE 2

Personer må kunne stå oppført med mer enn en arbeidsgiver i FANE 2

Begrunnelse:

Det er i dag ikke mulig at medlemmer står på trekk hos mer enn en arbeidsgiver. Det er mange medlemmer som har flere arbeidsgivere, og burde kunne stå på kontingenttrekk flere plasser. Sånn at de betaler kontingent av hele inntekten sin

F-2164 Avd. 25 - Fellesforbundet

Trekk av kontingent hos Nav.

Avdeling 25 foreslår at Nav-trekket opphører, og det sendes giro for medlemsskapet til det enkelte medlem.

Begrunnelse:

Det er store forskjeller på praksis fra Nav-kontor til Nav-kontor, og i verste fall trekker ikke Nav kontingent og medlemmer kan miste medlemsskap og forsikringer.

F-2165 Avd. 25 - Fellesforbundet

Kontingentinnbetaling

Direktebetalende medlemmer må oppgi årslønn ved innmelding, sånn at de får et fast beløp på giro. Minimum minstekontingent.

F-2166 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fane2 Skal beholde hvilke verv en person har hatt ved overføring mellom avdelinger. Dette bør også føres inn ved overføring fra andre og til andre LO forbund.

Begrunnelse:

Det er viktig og ta vare på de som tar på seg verv og ha en historikk på dette. Dette er også ting som kan komme til gode for ungdom ved f.eks. realkompetansevurdering på skoler.

F-2167 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet skal legge inn hvilke kurs en person har deltatt på i Fane2 om det er i regi av Fellesforbundet sentralt. Avdeling/AOF skal legge inn kurs på person om det er avdeling/AOF kurs.

Begrunnelse:

Det er viktig å dokumentere kompetanse. Både for Fellesforbundet og personen det gjelder sin del. Realkompetanse til skolesøking, eller brukes til å avgjøre verdige søkere til LOs toppskolering.

F-2168 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Elektroniske trekklister skal sendes avdeling framfor Fellesforbundet sentralt, og det bør innføres et meldingsfelt hvor arbeidsgiver kan skrive inn hvem som slutter, skifter stilling, eller har fått trekk innført.

Begrunnelse:

Medlemmene tilhører avdelingen.

F-2169 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Direktebetalende medlemmer:

Begrunnelse:

Direktebetalende medlemmer får i dag tilsendt giro. Vi ser at det er her vi har størst restanse og flest utmeldinger.

Medlemmer som står som direktebetalende skal ha det enklere når de skal betale sin kontingent. Det legges til rette for vips, e-faktura eller lignede.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 2 (2), 9, 25 (3), 54 (3) og 650.

Alle forslagene berører medlemssystemet Fane2. Avdelingene har følgende forslag:

- Direkte betalende medlemmer har flest restanser – må tilrettelegge for e-faktura og vipps.
- Medlemmer med verv må registreres og beholdes ved overføring mellom avdeling og andre LO forbund
- Sentrale og lokale kurs må registreres på det enkelte medlem
- Elektroniske trekklister sendes avdelingen fremfor forbundet – legge på nytt meldingsfelt fra lønningskontor
- Faktura til medlemmer innehar kundenummer må endres til medlemsnummer
- Fane2 sentraliseres mer – avdelingene må følge opp restanser og ut/inn meldinger
- Fellesmedlemsregister for hele LO
- Fane2 tilpasses avdelingenes hverdag hvor avdelingene kan samarbeide om medlemmene ved en bedrift og betjene disse. Automatiske varslinger, legge inn egne varslinger
- Knytte medlemmet til flere arbeidsgivere i Fane2
- Trekk gjennom NAV må opphøre – sende ut giro til alle
- Direkte medlemmer må oppgi årslønn ved innmelding

Representantskapets vurdering:

På landsmøtet i 2015 ble redaksjonskomiteens innstilling om oppgavefordeling i Fane2 oversendt forbundsstyret. Oppgavefordelingen omhandlet å opprette sentralt trekklistemottak for elektronisk innlesing av trekkelister i medlemssystemet Fane2.

I juni 2017 ble de nye systemene Iris skanning og tolking system og Therefore lagringssystem installert. Det ble også utviklet et eget forsystem som behandler og gjenfinder, arbeidsgiver og medlemmer, på de innleste trekklistene før overføring til Fane2. I forbindelse med personvernforordningen (GDPR) ble det også utviklet en egen arbeidsgiverportal hvor arbeidsgiverne på en sikker måte kan laste opp trekklistene hver måned slik at vi unngår at disse blir sendt inn på åpen e-post. Etter en omfattende testperiode, med justeringer og tilpasninger på et utvalg bestående av ca. 500 arbeidsgivere ble systemene satt i full drift i juni 2018. Frem til i dag har det vært flere opptrappinger ved at flere arbeidsgivere laster opp trekklistene i arbeidsgiverportalen som blir lest inn elektronisk. Pr. i dag blir det lest inn ca. 6 000 elektroniske trekklistene hver måned sentralt. I tillegg leses trekklistene fra NAV, via Altinn, direkte inn Fane2, hvor trukket beløp legges på reskonto til det enkelte medlem. I 2018 mottok vi totalt 6 mill fra NAV hvor gjennomsnittlig 1 500 medlemmer er trukket hver måned.

Behandling av avvik og fremføring av trekklistene følges opp av avdelingene ute. Avvik er medlemmer som ikke er trukket, medlemmer som er trukket av annen arbeidsgiver/ NAV, eller personer som er trukket, men som ikke er medlem. Det er avdelingene som fortsatt skal ha dialog med lønningskontorene om de ulike medlemsstatusene.

I medlemssystemet er det lagt opp til at et medlem skal ha en hovedarbeidsgiver. Dette er viktig med tanke på om det er tariffavtale ved bedriften. Det er ikke til hinder for at medlem kan ha flere arbeidsgivere, trekk eller innbetaling vil da bli oppdatert på medlemmet.

Fordelen ved at trekklistene fra arbeidsgivere og NAV blir lest er at avdelingene fortløpende kan følge opp medlemmer som ikke er trukket. Vi er kjent med at medlemmer som er sykemeldt utover arbeidsgiverperioden av og til ikke kommer med på trekk hos NAV. De medlemmene som verken fremkommer på trekk hos arbeidsgiver eller NAV må avdelingene følge tett opp og sørge for at det ganske raskt blir kontaktet med en hyggelig melding om status, etterfulgt med at det blir etablert en avtale om innbetaling.

Det er lagt opp til flere ulike måter for medlemmer med å betale kontingent selv, de kan velge å få tilsendt giro hjem eller til annen adresse, avtalegiro, tegne e-faktura i nettbank, eventuelt få e-faktura direkte overført til Vipps. Det er også satt i bestilling at vi skal kunne sende krav på e-post til medlem slik vi gjør med mange arbeidsgivere i dag. I dialogen med medlemmer som går fra trekk til å betale selv er det viktig at avdelingen innhenter årslønn på medlemmer og registrerer denne. Over 90 % av medlemmer som melder seg inn i forbundet blir trukket av arbeidsgiver, behovet for at de skal oppgi årslønn ved innmelding er ikke tilstede. Avdelingen skal kontakte alle medlemmer ved innmelding og bør derfor legge dette inn som rutine på medlemmer som blir direkte betalende.

Medlemmer som innehar ulike verv innad i Fellesforbundet blir registrert i medlemssystemet i dag. Det er opprettet utvalg på ulike nivåer, både på forbund, avdeling og klubb. Så lenge medlemmet er aktivt beholdes all vervshistorikk på det enkelte medlem. Med den nye personopplysningsloven blir det vanskelig å opprettholde slike verv i historikken fordi medlem kan begjære at den type data skal slettes ved utmelding. Noe som igjen medfører at det blir vanskelig å dele den type informasjon med andre forbund i de tilfeller medlem melder overføring til annet forbund.

Kurs for tillitsvalgte og medlemmer som arrangeres sentralt blir registrert i kursmodulen i medlemssystem. Så lenge medlemmet er aktivt vil kurshistorikk finnes på medlemmet. Lokale kurs blir ikke registrert pr. i dag, men det er fullt mulig å tilrettelegge for. I så fall er det noe som avdelingen må registrere på sine medlemmer.

Det vises til forslag til avdeling 1, representantskapet slutter seg til ambisjonen om at avdelingene i større grad må kunne konsentrere seg om saksbehandling og organisering. Når elektronisk innlesning av trekkklister flyter optimalt må forbundet se på om det er flere manuelle rutiner som kan forenkles eller automatiseres i tilknytning til kontingenten. Representantskapet er av den oppfatning at mye av arbeidet med Fane 2 bør automatiseres mer, men at avdelingene selv må følge opp restanser og ut/inn meldinger.

Det er allerede lagt inn bestilling på varslingsystem til avdelingene, samt at trekkmeldinger til og fra lønningskontorene foregår på en sikker måte og løftes inn i Fane2. Etter en gjennomgang med forbundsledelsen i januar ble det laget en langsiktig strategi for fremtidig medlemssystem. I korte trekk var dette følgende punkter som bør innfris før vi begynner å tenke på nytt medlemssystem:

- Konvertere NTFs medlemmer
- Avvente eventuelle nye landsmøtevedtak
- Fortsette å utvikle og modernisere systemet
- Fortsette å effektivisere og automatisere systemet
- Ny web versjon for brukere med lesetilgang av Fane2 - billig å drifte
- MRM system – statistikk og god oversikt for ledelse i forbund og avdeling
- Mer standardisering av systemet
- Fjerne og flytte historiske data (utmeldte medlemmer)

I-2170 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avdeling 1 tiltres.

Forslagene fra avdeling 2 og 25 og forslag fra avdeling 54 som omhandler elektroniske trekkklister som skal leses inn i avdelingene tiltres ikke.

Øvrige forslag fra avdeling 54, og forslag fra avdeling 650 anses ivaretatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslag fra avd. 9 om faktura til medlem hvor kundenummer skal endres til medlemsnummer følges opp gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

6.7.3 Saksbehandling av avtaleforhold

F-2171 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Samleavdelinger

De avdelinger som har fått betegnelsen samleavdeling, har rett til å tegne tariffavtale med nye bedrifter i sitt geografiske område, selv om de ikke har hatt denne overenskomsten tidligere.

Begrunnelse:

Fordi det har vært sammenslåinger mellom samleavdelinger og regionavdelinger, har det i enkelt overenskomstområder blitt uoversiktlig på hvem som organiserer hvem, og fordi det ofte er den lokale avdelingen som er best til å organisere medlemmer i sitt nærområde.

F-2172 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Trekkavtale

Vi foreslår at avdelingene selv kan begjære trekkavtale på vegne av medlemmer.

Begrunnelse:

Dette vil gjøre det raskere og lettere for avdelingene å få på plass en trekkavtale i bedrifter for nye medlemmer, og er også et sikkert skritt til Tariffavtale.

F-2173 Avd. 6 - Fellesforbundet

Trekkavtale

Vi foreslår at avdelingene selv kan begjære trekkavtale på vegne av medlemmer.

Begrunnelse:

Dette vil gjøre det raskere og lettere for avdelingene å få på plass en trekkavtale i bedrifter for nye medlemmer, og er også et sikkert skritt til Tariffavtale.

F-2174 Avd. 7 - Vestfold

Opprettelse av trekkavtaler:

Fellesforbundet overlater arbeide med opprettelse av trekkavtaler til avdelingene.

Begrunnelse:

Trekkavtaler har ingen sterk juridisk binding for bedriftene, det tar ofte lang tid å få i stand en trekkavtale, og det er ikke økonomisk for forbundet og avdeling. Vi ser derfor med fordel at avdelingene overtar denne oppgaven og endres i vedtektene.

F-2175 Avd. 8 - Telemark

Forslag til Vedtektene Kap III §§3.1 – 3.2:

Avdelingene må få fullmakt til å tegne trekkavtaler med bedriftene.

Begrunnelse:

I dag er det slik at det er ADK som må kontakte bedriftene for å få tegne trekkavtale. Dette blir ofte gjort pr. post eller e-post og kan ofte ta veldig lang tid å få gjennomført, fordi dette blir bare en av mange oppgaver for både bedrifter og ADK i en travel hverdag. Av de 8 trekkavtalene vi har avslutta i år eller fortsatt har under arbeid er snittbehandlingstida rundt 150 dager.

Veldig mange avdelinger har i dag ansatte som er ute på bedriftsbesøk og enkelt kunne tatt med seg trekkavtala og fått underskrift med en gang. Dette må være frivillig slik at de avdelinger som fortsatt ønsker bistand fra ADK, får det. Med en

slik ordning er det bare fordeler. Fellesforbundet blir ikke forplikta og vil få inn kontingenten sikrere og raskere. ADK vil få mindre arbeidsmengde, avdelingane vil få inn kontingent og beholde medlemmer og medlemmane slipper mye frustrasjon.

F-2176 Avd. 12 - Fellesforbundet

Organisatorisk

Vi foreslår at avdelingene skal kunne ha mulighet til å medbringe ferdigsignert avtale fra DK for signatur ute i bedriftene for å unngå at avtaler glipper.

Begrunnelse:

Å tegne kontingent trekkavtale er i dag forbeholdt Fellesforbundets distriktskontor nivå, det er distriktskontorene som har signaturrett. Det vi opplever i avdelinger som er ute og gjerne har en bedrift som er klar for å tegne avtale om kontingenttrekk er at avtalen kunne blitt underskrevet på stedet mens vi er ute. Med dagens ordning må vi skrive en formell henvendelse til distriktskontoret som i sin tur igjen sender ut ett forslag til avtale til bedriftene. Dette kunne vært mye mere effektivt om vi i bedriftene kunne ordne alt på stedet uten unødig saksgang.

F-2177 Avd. 50 - Vestfold Nord

Avdelingene skal ha ansvaret for inngåelse av trekkavtaler.

Begrunnelse:

Unngå unødig tid og administrasjon på noe som kan løses lokalt

F-2178 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Tariffavtale med utenlandske bedrifter.

Fellesforbundet må gjennomgå sine rutiner ved opprettelse av trekk- og tariffavtaler med utenlandske bedrifter. Dette tar ofte lang tid og man risikerer at medlemmene blir frustrert og kanskje til og med melder seg ut før avtalen kommer på plass. Rutinene når det gjelder tegning av tariffavtale med utenlandske bedrifter oppfordrer Fellesforbundet bedriften å danne norske selskaper for å få på plass avtaler. EØS avtalen og den frie organisasjonsretten gjør at flere og flere selskaper fra Europa kommer med personell til Norge. Rutinene til Fellesforbundet følger ikke med i utviklingen.

F-2179 Avd. 65 - Fellesforbundet

Organisatorisk

Vi foreslår at avdelingene skal kunne ha mulighet til å medbringe ferdigsignert avtale fra DK for signatur ute i bedriftene for å unngå at avtaler glipper.

Begrunnelse:

Å tegne kontingent trekkavtale er i dag forbeholdt Fellesforbundets distriktskontor nivå, det er distriktskontorene som har signaturrett. Det vi opplever i avdelinger som er ute og gjerne har en bedrift som er klar for å tegne avtale om kontingenttrekk er at avtalen kunne blitt underskrevet på stedet mens vi er ute.

Med dagens ordning må vi skrive en formell henvendelse til distriktskontoret som i sin tur igjen sender ut ett forslag til avtale til bedriftene. Dette kunne vært mye mere effektivt om vi i bedriftene kunne ordne alt på stedet uten unødig saksgang.

F-2180 Avd. 103 – Ringsaker

Større fokus på klubbtiltitsvalgtes rolle

Fellesforbundet har vært i stor endring organisatorisk, helt siden starten i 1988. Ikke minst ser en at det blir stadig færre avdelinger, og ikke minst at avdelingene profesjonaliseres i den forstand at avdelingene har ansatte til å drive avdelingens arbeid på daglig basis. Det har vel aldri vært så mange ansatte innen Forbundets forskjellige organisatoriske ledd som nå.

Avdelingene har etter hvert veldig mye kompetanse som kan brukes til å hjelpe klubbene ute på arbeidsplassene. Hoveddelen av klubbene og tiltitsvalgte befinner seg ikke innenfor store industribedrifter med mange hundre ansatte. Tvert imot; De er ofte ansatt innenfor små bedrifter. Uansett hvor ivrige de enn må være, sier det seg selv at tiltitsvalgtarbeid innen klubben blir veldig begrenset under slike forhold. Avdelingene har derfor en svært viktig rolle i å bistå klubbene, men de har altså ingen fullmakt overfor bedriftens ledelse til f.eks. å kunne bistå i forhandlinger i forbindelse med tvistesaker. Det er det kun Forbundet (v/ Distriktskontorene) som har fullmakt til.

Det er vel og bra å stille spørsmålet om det er for enkelt å for klubbene å spørre avdelinga, slik det også gjøres i debatheftet for Landsmøtet 2019. Likevel kan det virke som om Forbundet ikke har tatt denne radikalt endrede situasjonen innover seg fullt ut (Klubbene blir mindre – Avdelingene blir mer profesjonaliserte). Det er etter Fellesforbundet avd 103 Ringsaker sitt syn, mange kurante oppgaver som avdelingene fortsatt ikke får lov/-fullmakt til å drive med.

Vi mener derfor det er på høy tid å vurdere om den organiseringen og arbeidsdelingen vi har i dag mellom forbundets forskjellige organisatoriske ledd, er til det beste for våre tiltitsvalgte, klubber og medlemmer.

Vi opplever ofte frustrerte klubbledere som synes ting drar ut, idet de mener skulle være enkle saker å følge opp fra avdelinga sin side. De forholder seg til avdelinga, og skjønner ikke dette sinnrike systemet med uenighetsprotokoller som grunnlag for å løse en tvistesak. Resultatet blir dessverre alt for ofte at klubbtiltitsvalgt gir f... i å gjøre mer med saken, fordi de mener det blir for byråkratisk.

På bakgrunn av dette, vil Fellesforbundet avd 103 Ringsaker fremme følgende forslag:

Fellesforbundet bør vurdere å delegere mer forhandlingsrett til avdelinger/ ansatte i avdelinger i saker som gjelder opprettelse av tariffavtaler, opprettelse av trekkavtaler, samt ved oppfølging av uenighetsprotokoller.

Fellesforbundet må sørge for at relevant kunnskap og kursing er på plass innen avdeling / for ansatte i avdeling, slik at en slik desentralisering kan muliggjøres.

I den grad slike fullmakter krever organisatoriske avklaringer mellom FF sentralt og den enkelte avdeling, ser vi ingenting i veien for at ikke dette kan reguleres.

Merk; Dette skal ikke frita den enkelte klubb fra sitt ansvar og sine oppgaver, derimot bidra til at det er en enklere og mindre byråkratisk måte å løse saker på.

F-2181 Avd. 647 - Glåmdal Fagforening

Trekkavtale

Oppgaven med å signere trekkavtaler legges til avdelingene.

F-2182 Avd. 670 - Fellesforbundet

Trekkavtale

Vi foreslår at avdelingene selv kan tegne trekkavtale på vegne av medlemmer.

Begrunnelse:

Dette vil gjøre det raskere og lettere for avdelingene å få på plass en trekkavtale i bedrifter for nye medlemmer, og er også et sikkert skritt til Tariffavtale.

F-2183 Avd. 764 - Malernes Forening

Organisasjon

Vi foreslår at avdelingene skal kunne ha mulighet til å medbringe ferdigsignert avtale fra DK for signatur ute i bedriftene for å unngå at avtaler glipper.

Begrunnelse:

Å tegne kontingent trekkavtale er i dag forbeholdt Fellesforbundets distriktskontor nivå, det er distriktskontorene som har signaturrett. Det vi opplever i avdelinger som er ute og gjerne har en bedrift som er klar for å tegne avtale om kontingenttrekk er at avtalen kunne blitt underskrevet på stedet mens vi er ute. Med dagens ordning må vi skrive en formell henvendelse til distriktskontoret som i sin tur igjen sender ut ett forslag til avtale til bedriftene. Dette kunne vært mye mere effektivt om vi i bedriftene kunne ordne alt på stedet uten unødig saksgang.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 6, 7, 8, 12, 50, 57, 65, 103, 647, 670 og 764.

Det er forslag om å effektivisere arbeidet med trekkavtaler, gi avdelingene anledning til å signere trekkavtaler, gjennomgå rutinene for avtaleopprettelse med utenlandske selskap, gi avdelingene fullmakt til å opprette tariffavtaler og spørsmål knyttet til avdelingenes organisasjonsområder.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet er opptatt av at saksbehandling gjøres på en mest mulig god og effektiv måte. Utvikling av forbundets arbeidsmetoder må være en kontinuerlig prosess.

Det er kun forbundets ledelse og ansatte med status sekretær som kan opprette kontingenttrekkavtaler, inngå tariffavtaler og signere protokoller jf. Hovedavtalen 2-3.4.

Forslaget fra avd. 2 om hvilke overenskomster avdelingene har organisasjonsretten for vil normalt være fastsatt ved at en av forbundets avdelinger har organisasjonsretten.

Forslaget fra avd. 57 om utenlandske bedrifter peker på forhold forbundet hele tiden må arbeide med å utvikle og forbedre.

I det daglige arbeidet må det hele tiden arbeides for å finne best mulige rutiner og arbeidsformer og disse er gjenstand for stadig utvikling.

I-2184 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 57 anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslagene om endringer i forbundets behandling av inngåelse av trekkavtaler oversendes det nye forbundsstyret til oppfølging.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.7.4 Saksbehandling generelt

F-2185 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Vi må få på plass et fornuftig varslingsystem mellom avdeling og Forbundet, slik at avvik kan bli gjort noe med på en bedre måte enn i dag.

Begrunnelse:

vet ikke hvor og til hvem det skal varsles hvis noe ikke er som det skal være.

F-2186 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

ADK/DK

Det må tydeliggjøres at det er ADK/DK som skal være de som gjennomfører saksbehandlingen i saker for avdelingene medlemmer. Avdelingene skal hjelpe til med å innhente og samle dokumentasjon i sakene, men det er ADK/DK som skal drive med saksbehandlingen. Det betyr at det er ADK/DK som skal:

- Ta saker og saksbehandlingen for saker som går til forliksrådet
- Ta saker og saksbehandlingen for saker som angår tariffavtaler, og saker som vurderes å sendes videre til LOs juridiske
- Informere avdelingene hvordan det går i saker avdelingene har sendt i fra seg
- Være mer pågående i saker om inngåelse av tariffavtaler som drar ut i tid.

F-2187 Avd. 7 - Vestfold

Forme på en annen måte?

Fellesforbundet oppretter et kompetansesenter hvor tillitsvalgte og avdelinger kan søke juridiske råd før en sak eventuelt blir oversendt distriktskontoret/LO juridiske.

Begrunnelse:

Det har blitt et mye mer tøffere holdning blant arbeidsgivere og bedrifter. Det blir mer og mer viktig at saker er godt gjennomarbeidet før de blir sendt videre til behandling ved en eventuelt rettsak. Sekretærene ved distriktskontorene har i dag et stort arbeidspress med saker og derfor ikke mulighet til å bistå slik de ønsker.

F-2188 Avd. 25 - Fellesforbundet

Fane 2/ saksbehandling

Det bør være et system som gir den tillitsvalgte ute i klubb tilbakemelding på hvor sakene er i saksbehandlingssystemet. Slik at tillitsvalgt kan holde medlemmene oppdatert.

Begrunnelse:

I dag er det liten eller ingen tilbakemelding etter at sakene er lagt inn i saksbehandlingssystemet.

F-2189 Avd. 25 - Fellesforbundet

Vi må få en langt raskere tvistebehandling i forbundet

Det er avgjørende for tilliten til forbundet at dette punktet forbedres betraktelig.

Begrunnelse:

Svært mange klubber opplever at mange tvister får ligge altfor lenge til modning på ulike nivåer – særlig inne hos tariffavdelingen i Oslo, på tross av at Hovedavtalen gir anledning til å kreve tvistemøte etter 8 dager. Denne tregheten er svært uheldig, og medfører:

- et svakere rettsvern for medlemmene
- mangel på disiplinering av arbeidsgiverne, og dermed en langt råere og mer kynisk lesning av overenskomsten fra deres side
- svekket tiltro til at forbundet evner å rydde opp i tariffstridige forhold
- frustrasjon, apati, sinne og utmeldinger
- i kombinasjon med lav informasjonsflyt til andre berørte klubber, åpner det for at tilstander vi opplever som tariffstridige letter får anledning til å bre om seg
- treg avklaring svekker også evnen vår til å løfte svake tariffbestemmelser forttest mulig inn i tariffoppgjørene (med mindre strategien er å løfte spørsmålene inn i tariffoppgjøret før en formell, organisasjonsmessig tvist foreligger – i så fall må dette kommuniseres til klubb og medlem og være gjenstand for en omforent strategi som involverer klubben)

Vi siterer gjerne tidligere formann for Arbeidsretten, Jakob Wahl: ”det tar seg ikke ut at det går både vinter og vår over flere år mens det arbeides til tariffstridige vilkår” (uttalt på juridisk dagskonferanse hos LO forsommeren 2016).

F-2190 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet skal fremforhandle en sentral leverandøravtale med lovdata om leveranse av Lovdata pro til en fordelaktig pris. De avdelingene i Fellesforbundet som ønsker å knytte seg til avtalen skal få mulighet til dette.

Begrunnelse:

Lovdata er et nyttig arbeidsredskap og blir et stadig viktigere verktøy for ansatte og tillitsvalgte på avdelingskontorene. At hver avdeling tegner eget abonnement uten at det er fremforhandlet en fordelaktig pris er unødvendig bruk av medlemmenes penger.

F-2191 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Samordning og oppgradering av it-verktøy i Fellesforbundet

Fellesforbundet har i dag en rekke forskjellige it-verktøy. Noen fungerer bedre enn andre. Men alle kan forbedres og implenteres bedre i hverdagen til de som bruker de.

WebSak Fokus - I dag er WebSak Fokus et verktøy som rundt halvparten av alle avdelingene i forbundet bruker, pluss forbundet sentralt. Men det er ikke slik at systemene til avdelingene og forbundet jobber sammen, dette må endres på.

Ansatte i avdelingene følger opp medlemmer også etter at en sak er sendt videre til forbundet sentralt og juridisk avdeling i LO, da kan det ikke være sånn at avdelingene er priggitt ansatte sentralt for å kunne følge opp medlemmer godt nok. Plattformen WebSak Fokus må åpnes opp slik at den saken som opprettes i avdeling er den som gjelder hele veien for medlemmet. Dette vil også spare oss for ressurser og unødvendig dobbeltarbeid sentralt.

Curent – reiseregning er et verktøy som forbundet sentralt benytter, men mange avdelinger ikke tar seg råd til å ta i bruk på egen arbeidsplass. Det bør undersøkes om dette kan tilbys til avdelingene som et kollektiv til en lavere pris enn i dag

Fane2 – dette systemet må oppgraderes kraftig slik at det henger med i tiden og tar i bruk dagens muligheter innen it-verktøy. Om dette ikke er mulig bør forbundet se seg om etter en annen leverandør av dette verktøyet.

F-2192 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Utflytting:

Styrke det juridiske i hovedavtalen og den juridiske hjelpen klubber får.

Begrunnelse:

Flere klubbtiltitsvalgte er skuffet over mangelen på juridisk hjelp de får fra ADK/sentralt når det gjelder f.eks. utflytting. De reagerer også på at brudd på hovedavtalen ikke blir slått ned på og straffet hardt nok.

F-2193 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Saksbehandling - Organisasjon

Avdelingene får stadig mer saksbehandling. Dette kommer av at mange klubber er for små eller ikke fungerer slik som de skal. Organiseringen av bedriftene, samt utstrakt bruk av innleie og bemanningsbyrå er medvirkende til denne utviklingen. Samtidig opplever avdelingene at det stilles store krav til saksbehandlingen fra forbundet. Avdelingene forventes å oversende sakene nærmest ferdig behandlet. Dette arbeidet krever stadig mer av avdelingens ressurser. Fellesforbundet må derfor sette av ressurser til kurs i saksbehandling for tillitsvalgte og ansatte i avdelingene. Videre må avdelingens økonomi styrkes slik at disse oppgavene kan håndteres best mulig. Samtidig kan man for å avhjelpe situasjonen, gi forbundets distriktskontorer et større ansvar for dette arbeidet.

F-2194 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Saksbehandling

Avdelingene får stadig mer saksbehandling. Dette kommer av at mange klubber er for små eller for svake. Organisering av bedriftene, samt utstrakt bruk av innleie fra bemanningsbyrå er medvirkende til denne utviklinga. Samtidig opplever avdelingene at det stilles store krav til saksbehandling fra forbundet. Avdelingene forventes å oversende sakene nærmest ferdig behandlet. Dette arbeidet krever stadig mer av avdelingens ressurser. Derfor må avdelingens økonomi styrkes slik at disse oppgavene kan håndteres best mulig. Dersom dette ikke skjer må distriktskontorene få et større ansvar for saksbehandlingen.

F-2195 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Saksbehandling

For å sikre lik og god saksbehandling foreslår vi følgende:

Det nedfelles i vedtektene hvem som har ansvaret for tvisteløsning / saksbehandling.

Forbundet utarbeider retningslinjer / instruks for saksbehandling, og hvor det fremkommer hvilke krav som vil stilles til det enkelte organisasjonsledd.

Begrunnelse:

Avdelingene får stadig mer saksbehandling. Det er stor forskjell i hvordan avdelingene fungerer. Det i seg selv medfører ofte at forbundets medlemmer blir behandlet på ulikt vis, bl.a. når det gjelder saksbehandling.

Det er av avgjørende betydning at medlemmene får en lik behandling av god kvalitet. Det fordrer at saksbehandlingen er profesjonalisert og at saksbehandlerne er godt kvalifisert for oppgaven.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 2, 7, 25(2), 50, 53, 54, 57, 605 og 747.

Forslagene omhandler saksbehandling og tilbakemelding til klubbtilitsvalgte, samordning og oppgradering av IT-verktøy. Avtale med Lovdata om leveranse av Lovdata pro slik at de avdelinger som ønsker det kan knytte seg til avtalen. Varslingssystem. Tvistebehandling og styrking av juridisk hjelp til klubbene og å opprette et kompetansesenter.

Representantskapets vurdering:

Flere av forslagene (fra avd. 2, 57 og 605) tar til orde for at arbeidsfordelingen mellom avdeling og forbund i saksbehandling av juridiske saker og tvistesaker enten bør endres eller at avdelingene må få tilført mer ressurser, avd. 25 har sendt inn forslag om raskere tvistebehandling i forbundet.

Tvistebehandling av kollektive saker er en viktig oppgave for forbundet, men det er samtidig et felt der det er vanskeligst å angi presise saksbehandlingsskritt, frister og regler om fremdrift. I retningslinjer for saksbehandling er kollektivsaker blant annet beskrevet slik:

Saksbehandlingen av kollektive saker stiller strenge krav til selve saksbehandlingen, til dokumentasjon av de saksbehandlingssoppgaver som utføres og til oppbevaring av de dokumenter som hører til de enkelte saker osv.

I en tidlig fase av en sak er det ofte uklart om saken vil ende i Arbeidsretten/Den faste tvistenemd eller ikke. Flere saker som i prinsippet kan ende opp som juridiske saker, løses lenge før de når rettsapparatet og i mange tilfeller også før de er forelagt advokat. Av hensynet til en best mulig saksbehandling og av hensynet til dokumentasjon av hva som har skjedd i saken, er det viktig at alt som skjer kan dokumenteres skriftlig og legges fortløpende inn i forbundets saksbehandlingssystem.

ADK, avdelingen og klubben som er involvert i saken skal holdes skriftlig orientert om sakens gang. Ansvarlig for dette er saksbehandler.

Avd. 7 foreslår at forbundet oppretter et juridisk kompetansesenter. I henhold til vedtektene (kap. I, pkt. 2.2) har et medlem rett til:

- *veiledning og bistand i saker som angår lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsforhold innen forbundets virkeområde i henhold til vedtektenes kap. I pkt. 1.1*
- *rettshjelp i saker angående lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsforhold innen forbundets virkeområde i henhold til vedtektenes kap. I pkt. 1.1 etter konkret vurdering av forbundet i hvert enkelt tilfelle*

Forbundet og forbundets avdelinger arbeider kontinuerlig med kompetanseutvikling for å sikre at organisasjonen er best mulig rustet til å bistå medlemmene. Representantskapet ser det som viktig at juridiske råd innhentes når det er behov for det. Forbundet benytter normalt LOs juridiske avdeling som trolig har landets sterkeste fagmiljø for juridisk kompetanse innen de områdene som angår lønns og arbeidsforhold. Av denne grunn mener representantskapet det ikke skal opprettes et særskilt kompetansesenter i forbundet.

Bistand til klubbene og tvistebehandling av kollektivsaker er prioriterte arbeidsoppgaver for forbundet. Dette er saker etter Hovedavtalen og representantskapet vil behandle forslag om endringer i Hovedavtalen i forbindelse med revisjon av avtalen i 2021. Det er opprettet rutiner for saksbehandling og disse skal sikre best mulig og likest mulig saksbehandling i klubb, avdeling og forbund.

Avd. 25 uttrykker at vi må ha et system som gir den tillitsvalgte i klubb tilbakemelding på hvor sakene er i saksbehandlingssystemet. Avd. 53 ønsker en samordning og oppgradering av IT-verktøyene i Fellesforbundet.

Representantskapet mener at det er viktig å sikre god kommunikasjon mellom klubb, avdeling og forbund når det skjer noe i en sak som berører et medlem i en avdeling. For å få til dette er vi avhengig av gode saksbehandlingsrutiner og systemer som skal understøtte rutinene. Vi er også avhengig av at rutinene følges.

Fellesforbundet besørger pr. 01.04.2019 arkivfunksjonen for 27 avdelinger som har inngått avtale om bruk av ACOS WebSak Fokus. Avdelingene representerer 102 brukere og ca. 86 000 medlemmer. Saksbehandlingsløsningen utvikles, med tanke på funksjonalitet og sikkerhet og i 2020 skal en ny versjon med ny sikkerhetsløsning implementeres. Representantskapet er opptatt av at forbundet overholder regelverket knyttet til GDPR og at saksbehandlere på alle plan i organisasjonen opplæres til å jobbe i tråd med dette. Saksbehandlingsrutinene revideres jevnlig og forbundet bruker mye ressurser på opplæring og informasjon for å stadig forbedre kommunikasjonen mellom klubb, avdeling og forbund.

Intensjonene i forslagene om å stadig forbedre kommunikasjonen mellom klubb, avdeling og forbund for å ivareta medlemmenes interesse på best mulig måte anses ivaretatt i forbundsledelsens daglige arbeid.

Avdeling 50 gir uttrykk for at Lovdata pro er et nyttig arbeidsredskap for ansatte og tillitsvalgte på avdelingskontorene. Avdelingen ønsker at Fellesforbundet framforhandler en leverandøravtale til en fordelaktig pris slik avdelinger kan knytte seg til avtalen til rabatterte priser som følge av "stordrifts" fordeler.

Representantskapet mener at det er fordelaktig å ha gode brukeravtaler til gode betingelser. Erfaringsmessig vil antall brukere redusere pris på tjenesten. Det vil være krevende å få på plass og administrere en slik løsning, både med tanke på ressursbruk og kostnadsfordeling. Skal det brukes tid på å jobbe med dette, kan det være hensiktsmessig å undersøke med LO om de kan inngå en rammeavtale som forbund og avdelinger kan benytte seg av.

Avdeling 1 foreslår at forbundet må få på plass et varslingssystem. Fellesforbundets landsmøte 2015 vedtok at følgende skal inngå i forbundsstyrets organisatoriske ansvar og virkeområde, ref. vedtektenes kap. II – 4.2-1:

- *utarbeide etiske retningslinjer for tillitsvalgte i alle forbundets organisasjonsledd.*

I forbundsstyremøte 30.05.2017 ble "Etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte i alle Fellesforbundets organisasjonsledd" godkjent. Retningslinjene gir en overordnet tilnærming til etiske forhold og utfordringer man kan støte på som ansatt og tillitsvalgt. Retningslinjene inneholder også et eget kapittel som omhandler varsling, ref. kap. 7 *Varsling av kritikkverdige forhold*.

Det enkelte organisasjonsledd skal selv påse at personal- og driftsmessige forhold er ivaretatt gjennom egne rutiner og regler som oppfyller de etiske retningslinjene. Dette gjelder også for forbundet sentralt. Representantskapet legger til grunn at

som et ledd i forbundets løpende arbeid, revideres rutiner og regler knyttet til ivaretagelse av forbundets etiske retningslinjer systematisk, herunder også hva gjelder varsling av kritikkverdige forhold.

Når det gjelder forslag som omhandler FANE2 vises til I-2170 (6.7.2).

I-2196 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 1, 53, 54 og den delen av avd. 747 som omhandler retningslinjer, anses ivaretatt av forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslagene fra avd. 25, 50 og 605 oversendes det nye forbundsstyret for videre behandling.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.7.5 Hederstegn/utmerkelser

F-2197 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Hederstegn

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms foreslår at medlemmer som kommer fra andre forbund i LO som får godkjent medlemsskapet gir rett til 25 års sammenhengende medlemskap skal også få godkjent sine tillitsvarv i andre forbund.

Begrunnelse:

Det virker litt merkelig at Fellesforbundet gir ut merket for 25 års sammenhengende medlemskap til medlemmer som har opparbeidet dette i annet forbund, men det godkjennes ikke at de har hatt tillitsverv i annet LO forbund.

F-2198 Avd. 143 – Helgeland

Hederstegn

Fellesforbundet Helgeland foreslår at medlemmer som kommer fra andre forbund i LO som får godkjent medlemsskapet gir rett til 25 års sammenhengende medlemskap skal også få godkjent sine tillitsverv i andre forbund.

Begrunnelse:

Det virker litt merkelig at Fellesforbundet gir ut merket for 25 års sammenhengende medlemskap til medlemmer som har opparbeidet dette i annet forbund, men det godkjennes ikke at de har hatt tillitsverv i annet LO forbund.

F-2199 Avd. 146 - Namdal Fagforening

Vi i avdeling 146 har erfart at vi har en del medlemmer som har vært medlemmer veldig lenge. Derfor kommer vi med forslag om at det bør opprettes en utmerkelse for medlemmer som har vært medlem i 50 år.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 53, 143 og 146.

Forslag fra avd. 53 og 143 omhandler forbundets hederstegn, avdeling 146 ønsker utmerkelse for medlemmer som har vært medlem i 50 år.

Representantskapets vurdering:

Ved etableringen av Fellesforbundet i 1988 ble det i forbundsstyret den 14.02.1989 vedtatt at tildeling av forbundets merke i gull og emalje (gullnål) skulle opprettholdes som en ordning fra tidligere Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund.

Kriteriene som ble lagt til grunn i forbundsstyrets vedtak for tildeling av forbundets merke i gull og emalje (gullnål) var følgende:

For sammenhengende tillitsverv i forbundet og dets organisasjoner i 25 år eller mer -forbundets merke i gull og emalje.

I forbundsstyret den 29. januar 2019 ble det på nytt vedtatt endring av kriterier for tildeling av forbundets merke i gull og emalje med følgende vedtak:

1. *Det legges til grunn minst 25 års sammenhengende tillitsverv i forbundet og dets organisasjoner for tildeling av forbundets merke i gull og emalje, basert på følgende:*

LO: Ledelsen og distriktssekretærer

*Forbundet: Landsmøtevalgte- og forbundsstyrevalgte verv.
Sekretærer/distriktssekretærer i forbundets administrasjon.*

Avdeling: Årsmøtevalgte verv. Ansatte i forbundets avdelinger.

Klubben: Årsmøtevalgte verv. Hovedverneombud/verneombud, medlem av AMU.

Annet: Medlemmer som har hatt tillitsverv i samme bedrift eller konsern, men har vært tilsluttet andre forbund på grunn av forbundssammenslåing, bytte av overenskomst, fusjonering tjenesteutsetting mm

Valg som vararepresentanter kan også telle, hvis de har deltatt på møter. Skulle det være tillitsverv utover dette som anses relevante, vil det bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

2. *Det er forbundets avdelinger som søker om tildeling av gullnål. Forbundsledelsen behandler søknaden.*

Siden etableringen av Fellesforbundet i 1988 har det blitt gitt utmerkelser til medlemmer som har 25, 40 og 45 års medlemskap. Vi vet at mange avdelinger i dag har egne markeringer og utmerkelser for medlemmer som både har 50 og 60 års medlemskap. Representantskapet er av den oppfatning at ordningene videreføres i samme form som i dag.

I-2200 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene tiltres ikke.

6.7.6 Oversettelser

F-2201 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet må oversette de store overenskomstene til andre språk en Norsk og Engelsk

Begrunnelse:

Det er i dag flere bedrifter som har utenlandske arbeidere som ikke leser Norsk eller Engelsk. Det er viktig at utenlandske arbeidere må kunne lære seg Norsk, men for at de skal kunne kjenne til sine rettigheter gjennom tariffavtalen våre så er det viktig at enkelte overenskomster blir oversatt til andre språk.

F-2202 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Tariff:

Oversette overenskomster til aktuelle språk

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster til aktuelle språk. Det må presiseres at disse oversettelsene ikke er juridisk bindende.

F-2203 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Oversette overenskomster til aktuelle språk

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster til aktuelle språk, for eksempel polsk. Det må presiseres at disse oversettelsene ikke er juridisk bindende.

F-2204 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Oversette overenskomster til aktuelle språk

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster til aktuelle språk, for eksempel polsk. Det må presiseres at disse oversettelsene ikke er juridisk bindende.

F-2205 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Oversettelse av Overenskomster til aktuelle språk

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster til aktuelle språk. Det må presiseres at disse oversettelsene ikke er juridisk bindende.

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 7, 57, 603, 605 og 851.

Forslagene tar til orde for å oversette overenskomstene til flere språk.

Representantskapets vurdering:

I arbeidslivet er det mange ansatte og tillitsvalgte som har andre morsmål enn norsk og som behersker norsk dårlig eller ikke i det hele tatt.

Fellesoverenskomsten for byggfag, Industriooverenskomsten og Riksavtalen er oversatt til engelsk. Videre er overenskomstens Del I Hovedavtalen oversatt til engelsk.

Oversettelse av overenskomster til andre språk er underlagt en løpende vurdering i forbundet. I denne vurderingen tas det også inn spørsmål om informasjon om overenskomstbestemmelser vil være mer hensiktsmessig i andre former enn gjennom å oversette overenskomstens tekst.

I-2206 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene anses ivaretatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

6.7.7 *Kompensasjon for deltakelse valgte organer*

F-2207 Avd. 12 - Fellesforbundet

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste.

Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering.

For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for faktisk medgått tid.

Vårt forslag er å utbetale Fellesforbundets sats på kr 289,- pr time for faktisk anvendt tid.

F-2208 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 2.1 - Organisasjon – Arbeidsplassene er utgangspunktet
(Nytt kulepunkt): Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktiske tiden man bruker fra man drar hjemmefra til man kommer hjem igjen.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste. Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering. For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for faktisk medgått tid.

F-2209 Avd. 762 - Rørleggerne Forening

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet
Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste. Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering. For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for faktisk medgått tid. Vårt forslag er å utbetale Fellesforbundets sats på kr 281,- pr time for faktisk anvendt tid.

F-2210 Avd. 764 - Malernes Forening

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet
Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste. Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering. For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for medgått tid. Vårt forslag er å utbetale Fellesforbundets sats på kr 281,- pr time for anvendt tid.

F-2211 Avd. 765 - Trondheim

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste. Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering.

For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for medgått tid.

Vårt forslag er å utbetale Fellesforbundets sats for tapt arbeidsfortjeneste pr time for anvendt tid.

F-2212 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

Begrunnelse:

For å kunne rekruttere våre beste representanter til råd og utvalg er det viktig at disse blir kompensert for den innsatsen de legger ned for fellesskapets beste. Disse møtene avholdes i Oslo av praktiske årsaker. Et oppmøte vil for medlemmer bosatt i andre deler av landet ofte medføre en arbeidsdag på 12 – 13 timer. Ansatte i Fellesforbundets avdelinger vil få dette godtgjort på forskjellig vis, enten med lønn eller avspasering.

For valgte medlemmer ansatt i bedrift er ikke dette tilfellet. Dette må kompenseres for medgått tid.

Vårt forslag er å utbetale Fellesforbundets sats for tapt arbeidsfortjeneste pr time for anvendt tid.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 12, 250, 762, 764, 765 og 768.

Samtlige forslag går ut på at medlemmer som deltar i tariff/bransjeråd og Fellesforbundets representantskap kompenseres med lønn for faktisk reisetid til og fra møtested.

Representantskapets vurdering:

Det er forbundsstyret som har ansvaret for å innkalle, tilrettelegge og innstille på saker til representantskapet og de har inntil nå hatt ansvaret for å oppnevne

tariff/bransjeråd og fastsette deres retningslinjer. Det vil derfor være naturlig at forbundsstyret også tar stilling til de økonomiske rammene. Representantskapet innstiller derfor på at forslag fra avdelingene oversendes det nye forbundsstyret.

I-2213 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene oversendes det nye forbundsstyret.

6.7.8 Annet om administrative forhold

F-2214 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Et inkluderende arbeidsliv

Fellesforbundet er, i norsk målestokk, en arbeidsplass av betydelig størrelse.

Forbundet er opptatt av trygge og sikre arbeidsplasser for både medlemmer og ansatte.

Vi vet at det er flere grupper som har betydelige utfordringer med å komme inn i det norske arbeidsmarkedet, stikk i strid med det «alle» snakker om i uforpliktende festtaler.

Fellesforbundet kan strekke seg enda lenger og bli en foregangsbedrift for andre store norske arbeidsplasser, ved helt konkret å ta tilbake driften av kantine og resepsjon.

Resepsjoner er meget godt egnet som arbeidsplass for bevegelseshemmede og kan tilrettelegges med enkle grep.

Vi har sett flere eksempler på hvordan kantineansatte flyttes fra sted til sted, i enkelte tilfeller har de ansatte mistet retten til AFP. Dette kan Fellesforbundet sette en stopper for ved å ta tilbake kantinedriften.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 850.

Forslaget går på at Fellesforbundet skal ta tilbake driften av kantine og resepsjon.

Representantskapets vurdering:

Avd. 850 viser i sitt forslag til at flere grupper har betydelige utfordringer med å komme inn i det norske arbeidsmarkedet og ønsker at Fellesforbundet blir en foregangsbedrift ved å ta tilbake driften av kantine og resepsjon.

Fellesforbundet leier kontorlokaler gjennom Entra og resepsjonstjenestene inngår som en del av leieavtalen. Resepsjonstjenestene er felles for alle leietakerne i Entras bygg og inngår som en del av felleskostnadene.

Om samfunnsansvar skriver Entra på sine hjemmesider:

Entra skal drive sin virksomhet i overensstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etiske og sunn forretningsdrift.

Om universell utforming skriver Entra på sine hjemmesider:

Entra mener det er svært viktig at arbeidsplassen utformes slik at alle personer kan ta del i arbeidslivet uavhengig av sine fysiske forutsetninger. Vi tar derfor universell utforming på alvor.

Universell utforming respekterer mangfold blant mennesker og er en strategi for inkludering av alle i alle livets faser og gjøremål. Det betyr å utforme omgivelsene på en måte som ivaretar hele befolkningens variasjon i funksjonsevne, inkludert behovene til personer med nedsatt funksjonsevne.

Entra har vært hovedsamarbeidspartner for Ridderrennet siden 2000 og har også et utstrakt samarbeid med Kirkens Bymisjon.

Det er 1,5 stillinger knyttet til forbundets kantine ved hovedkontoret. Mattilsynet stiller spesielle kompetansekrav til drift av kantiner, en kompetanse Fellesforbundet ikke har. Fellesforbundet har derfor satt bort driften av kantina til Eurest.

Forslaget om å ta tilbake driften av resepsjonen er lite hensiktsmessig da denne tjenesten inngår som en del av fellestjenestene og sikkerhetsløsningen for alle leietakere i Entras bygg.

Forslaget om å ta tilbake driften av kantina er utfordrende, da det stilles store krav fra tilsynets side om utforming og drift. Det er en kompetanse det er vanskelig for Fellesforbundet å utvikle og ivareta og det ville bli veldig sårbart ved sykdom o.l.

Ved alle kontraktsinngåelser i Fellesforbundet legges innkjøpspolitikken vår til grunn. I innkjøpspolitikken er det blant annet nedfelt at leverandøren skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Fellesforbundet som arbeidsgiver har inngått en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Fellesforbundet følger opp avtalens intensjoner på en god måte og har tett oppfølging av arbeidstakere som kan ha varig eller begrenset arbeidsevne. Et av delmålene i avtalen som er inngått gjelder personer med nedsatt funksjonsevne. Om dette sier Fellesforbundet i sin mål- og aktivitetsplan for samarbeidsavtalen at det skal legges til rette for at funksjonshemning ikke er til hinder ved ansettelser.

I-2215 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslaget tiltres ikke.**

6.8 Informasjon

6.8.1 *Profilering og markedsføring*

F-2216 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Profilering av Fellesforbundet/LO

Fellesforbundet og LO må markedsføre seg mer og bedre enn i dag. Vi må bruke samarbeidspartnere til å fremme medlemsgoder. Vi må også markedsføre viktigheten med å være organisert gjennom målrettede kampanjer og markedsføringsstrategier.

Begrunnelse:

Det er dessverre mange som ikke vet hva fagforeninger og LO er. Med den synkende organisasjonsgraden i Norge er vi nødt til å markedsføre oss i større grad. Selv om vi gjør mye bra som skole/lærling besøk, rekruttering rundt på arbeidsplasser, politiske engasjerte medlemmer og mange gode tillitsvalgte så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være mye mer synlig gjennom kampanjer for å nå frem til flest mulig potensielle medlemmer. Da kan vi bruke de samarbeidspartnerne vi har, for eksempel Sparebank 1, til å ha reklamekampanjer på goder man får som medlem. Det er også viktig å ha målrettede kampanjer om viktigheten med å være organisert. Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare fler og fler fagforeningsfiendtlige om vi ikke får trenden til å snu. Det er viktig å nå frem med riktig og viktig informasjon, goder og holdninger. Ved å bruke godt gjennomtenkte reklamekampanjer med en god strategi kan man nå frem til mange flere.

F-2217 Avd. 6 - Fellesforbundet

Profilering av Fellesforbundet/LO

Fellesforbundet og LO må markedsføre seg mer og bedre enn i dag. Vi må bruke samarbeidspartnere til å fremme medlemsgoder. Vi må også markedsføre viktigheten med å være organisert gjennom målrettede kampanjer og markedsføringsstrategier.

Begrunnelse:

Det er dessverre mange som ikke vet hva fagforeninger og LO er. Med den synkende organisasjonsgraden i Norge er vi nødt til å markedsføre oss i større grad. Selv om vi gjør mye bra som skole/lærling besøk, rekruttering rundt på arbeidsplasser, politiske engasjerte medlemmer og mange gode tillitsvalgte så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være mye mer synlig gjennom kampanjer for å nå frem til flest mulig potensielle medlemmer. Da kan vi bruke de samarbeidspartnerne vi har, for eksempel Sparebank 1, til å ha reklamekampanjer på goder man får som medlem. Det er også viktig å ha målrettede kampanjer om viktigheten med å være organisert. Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare fler og fler fagforeningsfiendtlige om vi ikke får trenden til å snu. Det er viktig å nå frem med riktig og viktig informasjon, goder og holdninger. Ved å bruke godt gjennomtenkte reklamekampanjer med en god strategi kan man nå frem til mange flere.

F-2218 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet og LO må markedsføre seg mer og bedre enn i dag. Vi må bruke samarbeidspartnere til å fremme medlemsgoder. Vi må også markedsføre viktigheten med å være organisert gjennom målrettede kampanjer og markedsføringsstrategier.

Begrunnelse:

Det er dessverre mange som ikke vet hva fagforeninger og LO er. Med den synkende organisasjonsgraden i Norge er vi nødt til å markedsføre oss i større grad. Selv om vi gjør mye bra som skole/lærling besøk, rekruttering rundt på arbeidsplasser, politiske engasjerte medlemmer og mange gode tillitsvalgte så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være mye mer synlig gjennom kampanjer for å nå frem til flest mulig potensielle medlemmer. Da kan vi bruke de samarbeidspartnerne vi har, for eksempel Sparebank 1, til å ha reklamekampanjer på goder man får som medlem. Det er også viktig å ha målrettede kampanjer om viktigheten med å være organisert.

Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare fler og fler fagforeningsfiendtlige om vi ikke får trenden til å snu. Det er viktig å nå frem med riktig og viktig informasjon, goder og holdninger. Ved å bruke godt gjennomtenkte reklamekampanjer med en god strategi kan man nå frem til mange flere.

F-2219 Avd. 8 - Telemark

Fellesforbundet og LO må markedsføre seg mer og bedre enn i dag. Vi må bruke samarbeidspartnere til å fremme medlemsgoder. Vi må også markedsføre viktigheten med å være organisert gjennom målrettede kampanjer og markedsføringsstrategier.

Begrunnelse:

Det er dessverre mange som ikke vet hva fagforeninger og LO er. Med den synkende organisasjonsgraden i Norge er vi nødt til å markedsføre oss i større grad. Selv om vi gjør mye bra som skole/lærling besøk, rekruttering rundt på arbeidsplasser, politiske engasjerte medlemmer og mange gode tillitsvalgte så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være mye mer synlig gjennom kampanjer for å nå frem til flest mulig potensielle medlemmer. Da kan vi bruke de samarbeidspartnerne vi har, for eksempel Sparebank 1, til å ha reklamekampanjer på goder man får som medlem. Det er også viktig å ha målrettede kampanjer om viktigheten med å være organisert. Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare fler og fler fagforeningsfiendtlige om vi ikke får trenden til å snu. Det er viktig å nå frem med riktig og viktig informasjon, goder og holdninger. Ved å bruke godt gjennomtenkte reklamekampanjer med en god strategi kan man nå frem til mange flere.

F-2220 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet og LO må markedsføre seg mer og bedre enn i dag. Vi må bruke samarbeidspartnere til å fremme medlemsgoder. Vi må også markedsføre viktigheten med å være organisert gjennom målrettede kampanjer og markedsføringsstrategier.

Begrunnelse:

Det er dessverre mange som ikke vet hva fagforeninger og LO er.

Med den synkende organisasjonsgraden i Norge er vi nødt til å markedsføre oss i større grad. Selv om vi gjør mye bra som skole/lærling besøk, rekruttering rundt på arbeidsplasser, politiske engasjerte medlemmer og mange gode tillitsvalgte så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være mye mer synlig gjennom kampanjer for å nå frem til flest mulig potensielle medlemmer. Da kan vi bruke de samarbeidspartnerne vi har, for eksempel Sparebank 1, til å ha reklamekampanjer på goder man får som medlem. Det er også viktig å ha målrettede kampanjer om viktigheten med å være organisert. Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare fler og fler fagforeningsfiendtlige om vi ikke får trenden til å snu. Det er viktig å nå frem med riktig og viktig informasjon, goder og holdninger. Ved å bruke godt gjennomtenkte reklamekampanjer med en god strategi kan man nå frem til mange flere.

F-2221 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Profilering av Fellesforbundet

Slik det er lagt opp i dag angående profileringsartikler må avdelingene ta all kostnaden med dette for sine medlemmer. Medlemmer ønsker profilerings artikler som t-skjorter og annet stæsj. Men på grunn av avdelingene sin begrensede økonomi er dette utfordrende. Fellesforbundet burde i større grad subsidiere profileringsartikler eller sende ut profilerings artikler til avdelingene for distribusjon.

F-2222 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

Felleforbundet må lage en (one page) med fordeler en har ved å være organisert. Men Norsk tekst på ene siden og engelsk/polsk på baksiden. One Page er tenkt brukt som flyers og verve-materiale.

F-2223 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Løpeseddel

Fellesforbundet må lage en (one page) med fordeler en har ved å være organisert. Men Norsk tekst på ene siden og engelsk/polsk på baksiden. One Page er tenkt brukt som flyers og verve-materiale.

F-2224 Avd. 765 – Trondheim

Løpeseddel

Fellesforbundet må lage en (one page) med fordeler en har ved å være organisert. Men Norsk tekst på ene siden og engelsk/polsk på baksiden. One Page er tenkt brukt som flyers og verve-materiale.

F-2225 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Løpeseddel

Fellesforbundet må lage en (one page) med fordeler en har ved å være organisert. Men Norsk tekst på ene siden og engelsk/polsk på baksiden. One Page er tenkt brukt som flyers og verve-materiale.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6, 7, 8, 50, 57, 601, 603, 765 og 768.

Det er forslag om økt satsing på å markedsføre medlemsfordeler og at det er viktig å være organisert. Dette foreslås blant annet gjort gjennom kampanjer som forbundet står for alene, eller sammen med samarbeidspartnere. Det er forslag om at Fellesforbundet utarbeider enkeltsides flyer med informasjon om Fellesforbundet. Det er forslag om at Fellesforbundet i større grad skal subsidiere profileringsartikler eller sende ut profileringsartikler til avdelingene for distribusjon.

Representantskapets vurdering:

Forbundet ønsker hele tiden å forbedre seg når det gjelder å nå fram til potensielle medlemmer med budskapet om hvorfor det er viktig å være organisert. Det er ønske om å være en del av fagbevegelsen, og gjøre en innsats for egne og kollegenes lønns- og arbeidsforhold som først og fremst skal mobilisere flere til å bli medlem. Forsikringer og andre fordeler kan aldri bli noe annet enn krydder som kommer i tillegg.

LOfavør kan gi tilskudd til kampanjer og andre organiseringsframstøt etter søknad, og det har blitt gjort ved noen anledninger i siste landsmøteperiode, men er nok en mulighet som kan utnyttes bedre framover. Når det gjelder reklamekampanjer generelt bør disse rettes inn mot konkrete målgrupper og kombineres med aktiviteter ute på arbeidsplassene.

Fellesforbundet arbeider hele tiden med å utvikle og modernisere materiellet vi har til utdeling, og forslagene fra avd. 601, 603, 765 og 768 ivaretas gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

Avd. 57 gir uttrykk for at avdelingene må ta alle kostnader for profileringsartikler til sine medlemmer og at dette er utfordrende på grunn av avdelingenes begrensede økonomi.

Fellesforbundet har inngått avtale med profilleverandør om innkjøp av profileringsartikler og drift av nettbutikk. Det brukes mye ressurser på å foreta innkjøp i henhold til forbundets innkjøpspolitikk. Forbundet dekker oppstartskostnadene ved å få produsert rett logo og profil på nye produkter. Forbundet betaler kostnader til lagerleie og lagerhold for å ha produktene tilgjengelige for salg i nettbutikken. Forbundet kjøper inn store kvanta til nettbutikken, noe som gir oss stordriftsfordeler i form av lavere produktpris som igjen kommer avdelingene til gode. Fellesforbundet benytter også ressurser for å avstemme innkjøp mot salg av varer.

Fellesforbundet foretar innkjøp av profilartikler til eget lager som benyttes ved ulike anledninger som f.eks. bedriftsbesøk, skolebesøk, Arendalsuka m.v.

Representantskapet mener forbundet allerede bruker mye menneskelige og økonomiske ressurser for å bidra til at prisen på profileringsartiklene i nettbutikken blir fordelaktige for avdelingene. I tillegg sikres det at innkjøpene gjøres i henhold til forbundets innkjøpspolitikk og at de har rett logo og profil.

I-2226 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om økt markedsføring av medlemsfordeler og betydning av organisering, tiltres.

Forslagene fra avd. 601, 603, 765 og 768 ivaretas gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslaget fra avd. 57 tiltres ikke.

6.8.2 Kampanjer

F-2227 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Betydningen av det organiserte arbeidslivet

Fagbevegelsen sammen og forbundene hver for seg, må ha en landsomfattende kampanje for å få frem betydningen av det organiserte arbeidslivet. Eksempler på gode saker som fører frem kan ikke tas frem ofte nok. Vi må bli enda flinkere og tydeligere på dette. Det må settes mer fokus på å få frem saker der det har hjulpet og være organisert.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 850 at fagbevegelsen må ha en landsomfattende kampanje for å få fram betydningen av det organiserte arbeidslivet.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet prøver hele tiden å finne de mest effektive og hensiktsmessige måtene å få fram betydningen av det organiserte arbeidslivet på. Det viktig å få fram dette budskapet til både våre medlemmer, potensielle medlemmer og samfunnet for øvrig. En kampanje for dette, aleine eller sammen med andre forbund/LO, kan være én måte å gjøre dette på. Representantskapet tiltrer derfor intensjonen i forslaget.

I-2228 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget tiltres.

6.8.3 *Digitale møteplasser*

F-2229 Avd. 7 - Vestfold

Digitale møteplasser

Fellesforbundet må utvikle kompetanse på bruk av digitale møteplasser.

Tillitsvalgte må tilbys kompetanse og gode, enkle løsninger som gjør at man kan møtes på tvers med andre tillitsvalgte.

Begrunnelse:

Arbeidslivet har endret seg dramatisk, med mindre arbeidsplasser og svakere klubber eller fravær av klubber. Mange tillitsvalgte opplever at de ikke har en fungerende organisasjon på egen arbeidsplass. Dette gir et økt behov for å få på plass kanaler mellom tillitsvalgte på tvers. Både tillitsvalgte og ansatte må heve sin kompetanse på en slik måte at organisasjonen kan ha effektiv kommunikasjon. Forbundet må gå i spissen for å finne gode løsninger, kurse de ansatte i dette og tilby løsningene til tillitsvalgte.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 7 om digitale møteplasser for tillitsvalgte.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet innstiller på at forslag fra avdeling 7 om digitale møteplasser for tillitsvalgte og utvikling av kompetanse i bruk av disse oversendes det nye forbundsstyret.

I-2230 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget oversendes det nye forbundsstyret.

6.9 Andre forslag – organisasjon

6.9.1 *Tariff-/bransjeråd*

F-2231 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Ansatte i avdelingen

Ansatte i samleavdelingene blir nedprioritert når det kommer til deltakelse på bransjekonferanser o.l. Dette er et problem for samleavdelingene, for våre ansatte jobber med mange overenskomster, og har behov for å holde seg mest mulig oppdatert om hva som skjer og rører seg i ulike bransjer, utfordringer, problemstillinger osv. Det har til nå vært vanskelig for avdelingsleder å være på alle konferansene, og derfor må forbundet åpne opp mer for at ansatte i avdelingene også kan delta.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2232 Midtnorsk Transportarbeiderforening KAP. 4 Bransjekonferanser og bransjeråd

1.
Innenfor alle bransjer hvor medlemmene er fordelt på to eller flere foreninger, skal det avholdes bransjekonferanse. Forbundet skal tilrettelegge for at bransjen er representert på bransjekonferansen og at det opprettes et utvalg som representerer bransjen.
2.
Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra foreningene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har foreningsledere møte- og talerett. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør foreningene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.
3.
Bransjekonferansene innkalles annethvert år i forbindelse med hovedtariffoppgjørene.
4.
Bransjekonferansene velger et bransjeråd fra 3 til 9 medlemmer
 - Under 500 3 medlemmer.
 - 500 til 1 000 4 medlemmer.
 - 1 000 til 1 500 5 medlemmer.
 - 1 500 til 2 500 6 Medlemmer.
 - 2 500 til 3 500 7 medlemmer.
 - 3 500 til 4 500 8 medlemmer.
 - Over 4 500 9 medlemmer.

Forklaring:

Dette innføres som nytt kapitel 4 og de respektive kapitler forskyves.

F-2233 Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening Kap. 4 Bransjekonferanser og bransjeråd

1.
Innenfor alle bransjer hvor medlemmene er fordelt på to eller flere foreninger, skal det avholdes bransjekonferanse. Forbundet skal tilrettelegge for at bransjen er representert på bransjekonferansen og at det opprettes et utvalg som representerer bransjen.

2.

Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra foreningene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har foreningsledere møte- og talerett. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør foreningene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.

3.

Bransjekonferansene innkalles annethvert år i forbindelse med hovedtariffoppgjørene.

4.

Bransjekonferansene velger et bransjeråd fra 3 til 9 medlemmer

- Under 500	3 medlemmer.
- 500 til 1 000	4 medlemmer.
- 1 000 til 1 500	5 medlemmer.
- 1 500 til 2 500	6 Medlemmer.
- 2 500 til 3 500	7 medlemmer.
- 3 500 til 4 500	8 medlemmer.
- Over 4 500	9 medlemmer.

Forklaring:

Dette innføres som nytt kapittel 4 og de respektive kapitler forskyves.

F-2234 Oslo Transportarbeiderforening

Kap II paragraf 4.2 1. strekpunkt 2 ny tekst

Innkalle til Bransjerådskonferanser i henhold til paragraf 4.3 Kapittel II

Ny paragraf 4.3 Bransjeråd i Kapittel II

1. Innenfor alle bransjer der Forbundet har overenskomst, eller der organisasjonsledd i Forbundet jobber med å opprette overenskomst, skal det avholdes bransjekonferanse.
2. Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra foreningene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har avdelingsledere møte- og talerett. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør foreningene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.
3. Bransjekonferansene innkalles annethvert år i forbindelse med hovedtariffoppgjørene.

4. Bransjekonferansene velger et bransjeråd på 3 - 9 medlemmer, inkludert Leder, Nestleder og Sekretær. Forbundsstyret fastsetter antallet. Valgbare til bransjeråd/forhandlingsutvalg er bare de som er yrkesaktive innen sine respektive bransjer. Bransjerådet velges for 2 år.
5. Bransjerådets oppgave er å være forhandlingsutvalg ved tariffrevisjonene og rådgivende organ for forbundsstyret i følgende saker:
 1. Krav til tariffrevisjonen.
 2. Behandling av spesifikke saker for den enkelte bransje, f.eks. utredninger, høringsuttalelser om lover og forskrifter.
 3. Bransjerådet skal hvert år avgi en skriftlig rapport til forbundsstyret om sitt arbeid i det foregående år. Rapporten skal foreligge senest innen utgangen av januar måned.

Begrunnelse:

For å formalisere dagens praksis i Fellesforbundet som er en suksess både i Fellesforbundet og i tidligere Norsk Transportarbeiderforbund. Det er et viktig prinsipp at det er de som jobber på en avtale som skal være med å forhandle og om nødvendig, avgjøre om det blir streik.

F-2235 Agder Transportarbeiderforening

Forslag til endring vedtektene i Fellesforbundet

Kap II paragraf 4.2 1. strekpunkt 2 ny tekst

Innkalle til Bransjerådskonferanser i henhold til paragraf 4.3 Kapittel II

Ny paragraf 4.3 Bransjeråd i Kapittel II

1. Innenfor alle bransjer der Forbundet har overenskomst, eller der organisasjonsledd i Forbundet jobber med å opprette overenskomst, skal det avholdes bransjekonferanse.
2. Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra foreningene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har avdelingsledere møte- og talerett. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør foreningene ta hensyn til konserntillitsvalgte særlige stilling.
3. Bransjekonferansene innkalles annethvert år i forbindelse med hoved tariffoppgjørene.
4. Bransjekonferansene velger et bransjeråd på 3 - 9 medlemmer, inkludert Leder, Nestleder og Sekretær. Forbundsstyret fastsetter antallet. Valgbare til bransjeråd/forhandlingsutvalg er bare de som er yrkesaktive innen sine respektive bransjer. Bransjerådet velges for 2 år.
5. Bransjerådets oppgave er å være forhandlingsutvalg ved tariffrevisjonene og rådgivende organ for forbundsstyret i følgende saker:

1. Krav til tariffrevisjonen.
2. Behandling av spesifikke saker for den enkelte bransje, f.eks. utredninger, høringsuttalelser om lover og forskrifter.
3. Bransjerådet skal hvert år avgi en skriftlig rapport til forbundsstyret om sitt arbeid i det foregående år. Rapporten skal foreligge senest innen utgangen av januar måned.

Begrunnelse:

For å formalisere dagens praksis i Fellesforbundet som er en suksess både i Fellesforbundet og i tidligere Norsk Transportarbeiderforbund. Det er et viktig prinsipp at det er de som jobber på en avtale som skal være med å forhandle og om nødvendig, avgjøre om det blir streik.

F-2236 Transportarbeiderforening Nord

Bransjekonferanser og bransjeråd - ønskes formalisert og tatt inn i Fellesforbundets vedtekter.

1. Forbundet skal tilrettelegge for at alle bransjer er representert på bransjekonferansen, og at det opprettes et bransjeråd for hver bransje.
2. Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra avdelingene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har avdelingslederne møte- og talerett på bransjekonferansene. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør avdelingene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.
3. Bransjekonferansene arrangeres etter samme mønster som i dag.
4. Bransjerådene består av mellom 3-9 medlemmer. Disse oppnevnes av representantskapet etter innstilling fra bransjekonferansene etter følgende fordeling.
 - Under 500 3 medlemmer.
 - 500 til 1000 4 medlemmer.
 - 1000 til 1500 5 medlemmer.
 - 1500 til 2500 6 Medlemmer.
 - 2500 til 3500 7 medlemmer.
 - 3500 til 4500 8 medlemmer.
 - Over 4500 9 medlemmer

Etter innstilling fra Bransjekonferansene oppnevne bransje- / tariffråd for hver ny avtaleperiode samt fastsette retningslinjer for arbeidet i disse.

F-2237 Rogaland Transportarbeiderforening

Nytt KAP. 4 Bransjekonferanser og bransjeråd

1. Forbundet skal tilrettelegge for at alle bransjer og overenskomster er representert på bransjekonferansen, og at det opprettes et bransjeråd for hver bransje.

2. Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra avdelingene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har avdelingslederne møte- og talerett på bransjekonferansene. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør avdelingene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.
3. Bransjekonferansene arrangeres etter samme mønster som i dag.
4. Bransjerådene består av mellom 3-9 medlemmer. Disse oppnevnes av representantskapet etter innstilling fra bransjekonferansene (jfr. Forslag 1 fra 014 – Rogaland Transportarbeiderforening).

De respektive kapitler forskyves.

F-2238 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

NY: Bransjekonferanse og bransjeråd:

- a) Innenfor alle bransjer hvor medlemmene er fordelt på to eller flere foreninger, og hvor det totale medlemstallet i forbundet overstiger 200 yrkesaktive medlemmer, skal det avholdes bransjekonferanse. På overenskomster med færre enn 200 medlemmer skal forbundet tilrettelegge for at bransjen er representert på bransjekonferansen og at det kan opprettes et utvalg som representerer bransjen.
- b) Forbundsstyret fastsetter antall deltakere på bransjekonferansene, og oppnevner representanter etter forslag fra foreningene. Den fungerende leder av hvert bransjeråd har møterett på bransjekonferansen. Dersom denne er forhindret fra å møte kan bransjerådet utpeke en annen representant. I tillegg har foreningsledere møte- og talerett. Ved innsending av forslag på representanter til bransjekonferansen bør foreningene ta hensyn til konserntillitsvalgtes særlige stilling.
- c) Bransjekonferansene innkalles annethvert år i etterkant med hovedtariffoppgjørene.
- d) Bransjekonferansene velger et bransjeråd på 3 - 9 medlemmer. Forbundsstyret fastsetter antallet. Valgbare til bransjeråd/forhandlingsutvalg er bare de som er yrkesaktive innen sine respektive bransjer. Bransjerådet velges for 2 år.
- e) Bransjerådets oppgave er å være forhandlingsutvalg ved tariffrevisjonene og rådgivende organ for forbundsstyret i følgende saker: I. krav til tariffrevisjonen II. behandling av spesifikke saker for den enkelte bransje, f.eks. utredninger, høringsuttalelser om lover og forskrifter.
- f) Bransjerådet skal hvert år avgi en skriftlig rapport til forbundsstyret om sitt arbeid i det foregående år. Rapporten skal foreligge senest innen utgangen av januar måned.

F-2239 Vestnorsk Transportarbeiderforening
Bransjerådsmodellen bør vedtektsfestes.

Begrunnelse:

For å formalisere dagens praksis i Fellesforbundet som er en suksess både i Fellesforbundet og i tidligere Norsk Transportarbeiderforbund. Det er et viktig prinsipp at det er de som jobber på en avtale som skal være med å forhandle og om nødvendig, avgjøre om det blir streik.

Oppsummering:

Det foreligger forslag fra avd. 2, Midtnorsk Transportarbeiderforening, Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening, Oslo Transportarbeiderforening, Agder Transportarbeiderforening, Transportarbeiderforening Nord, Rogaland Transportarbeiderforening, Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark og Vestnorsk Transportarbeiderforening.

Forslagene går i hovedsak ut på å endre dagens ordning for valg av tariff-/bransjeråd og bransjekonferanser i tråd med det som har vært vanlig i Norsk Transportarbeiderforbund. Forslaget fra Vestnorsk Transportarbeiderforening går ut på å vedtektsfeste Fellesforbundets gjeldende ordning.

Representantskapets vurdering:

Landsmøtet i 2011 vedtok å legge ned Seksjonsrådene og opprette tariff-/bransjeråd som trådte i virksomhet 1. juni 2012.

Med forslag til endringer i vedtektene vedrørende representantskapet I-1156 og forbundsstyret I-1162 innstiller representantskapet på at vedtektene endres slik at det skal være representantskapet, og ikke som tidligere forbundsstyret, som oppnevner tariff-/bransjeråd for hver nye avtaleperiode og fastsetter retningslinjer for arbeidet i disse.

For øvrig er det ikke vedtektsfestet ytterligere om tariff-/bransjeråd, men det er innarbeidet en god del praksis siden tariff-/bransjeråd ble etablert.

Tariff-/bransjerådene skal:

- Delta i arbeidet med og følge opp utredningsarbeid som er avtalt mellom partene.
- Utarbeide konkrete tariffkrav basert på de prioriteringer som forbundsstyret fastsetter.
- Drøfte bransjepolitiske utfordringer og problemstillinger ut over det som har en naturlig sammenheng med tariffpolitiske spørsmål.
- Planlegge og arrangere bransjekonferanser.

Medlemmene i tariff-/bransjerådene skal normalt inngå i de respektive forhandlingsdelegasjoner ved tariffoppgjørene.

Tariff-/bransjerådene rapporterer til forbundsledelsen.

Med unntak av leder av det enkelte tariff-/bransjeråd, skal det legges vekt på at de som oppnevnes som medlemmer av rådene skal være lønnet etter og for øvrig måtte følge bestemmelsene i en av de overenskomstene som inngår i tariff-/bransjerådet.

De i forbundsledelsen som er tildelt ansvaret for en overenskomst som inngår i et tariff-/bransjeråd, oppnevnes som leder av rådet. For de øvrige rådene oppnevnes den overenskomstansvarlige for den største overenskomsten som dekkes av rådet som leder.

Forbundsledelsen legger frem forslag til hvem som skal velges til forbundsstyret. Som ledd i prosessen inviteres avdelingene til å fremme forslag til medlemmer av tariff-/bransjeråd.

Forbundsledelsen la vekt på følgende ved valg av nye tariff-/bransjeråd på forbundsstyrets møte i mai 2018:

Det ble sendt ut informasjon til avdelingene om muligheten for å fremme forslag på kandidater til tariff-/bransjerådene. 49 avdelinger benyttet seg av denne muligheten (i 2016 var det 30 avdelinger).

Forbundsledelsen har vurdert om det er behov for å endre størrelsen på rådene. Tariff-/bransjeråd bil har i dag fem rådsmedlemmer ekskl. leder. Bransjen har i enda større grad utviklet seg i retning mot flere store konsern og kjededannelser som dekker større geografiske områder. I tillegg er det innenfor denne bransjen forbundet har hatt medlemsvekst. Etter en samlet vurdering innstiller forbundsledelsen på at størrelsen på rådet øktes fra fem til seks medlemmer inklusiv leder.

Forbundsledelsen har med unntak av leder av det enkelte tariff/bransjeråd, lagt vekt på at de som oppnevnes som medlemmer av rådene skal være lønnet etter og for øvrig måtte følge bestemmelsene i en av de overenskomstene som inngår i tariff/bransjerådet. I tillegg er prinsippet om at rådsmedlemmer ikke samtidig kan være medlem i forbundsstyret videreført.

Tariff-/bransjeråd for perioden 01.07.2018 til 01.06.2020		
Industri	leder og 12 medlemmer	Industrioverenskomsten
Byggfag	leder og 8 medlemmer	Fellesoverenskomsten for byggfag
Hoteller og restauranter	leder og 5 medlemmer	dekker Riksavtalen, Landsoverenskomsten og Landforpleiningsavtalen
Byggeindustri	leder og 5 medlemmer	Overenskomsten for byggeindustrien og Glassoverenskomsten
Bil	leder og 5 medlemmer	Biloverenskomsten
Treforedling	leder og 4 medlemmer	Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien og Wallboardoverenskomsten

AMB/VTA	leder og 4 medlemmer	AMB overenskomsten og VTA overenskomsten.
Fly	leder og 4 medlemmer	Flyoverenskomsten
Avis	leder og 4 medlemmer	Overenskomst for aviser, avistrykkerier og pakkerier
Forsvarets verksteder	leder og 4 medlemmer	Verkstedoverenskomsten for forsvaret
Havbruk	leder og 4 medlemmer	Havbruksoverenskomsten
Grafisk	leder og 4 medlemmer	Overenskomsten for trykkerier, Overenskomsten for kartonasjefabrikker, Overenskomst for bokbinderier og Overenskomst for Serigrafiske bedrifter
Grønn sektor	leder og 4 medlemmer	Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene, Naturbruksoverenskomsten og Overenskomsten for miljøvirksomheter

Tariff-/bransjeråd for perioden 01.06.2019 til 01.06.2020		
Avisbud	leder og 5 medlemmer	Avisbudavtalen
Buss	leder og 8 medlemmer	Bussbransjeavtalen NHO Nettbussavtalen - Spekter
Drosje	leder og 2 medlemmer	Taxioverenskomsten
Godssjåfører	leder og 4 medlemmer	Overenskomst for transportselskaper i Norge – NHO, Overenskomst godsavtalen NLF, Overenskomst godsavtalen SAMFO og Overenskomst Bring Linehaul/Spekter
Grossistbedrifter	leder og 6 medlemmer	Grossistavtalen Virke, Grossistavtalen NHO og Felleskjøpet AGRI
Havnearbeidere	leder og 5 medlemmer	Havne- og Terminal-overenskomsten og LKAB-overenskomsten
Miljø og gjenvinning	leder og 3 medlemmer	Miljøoverenskomsten – NHO og Miljøoverenskomsten - MEF
Olje	leder og 3 medlemmer	Oljeavtalen – NHO og Oljeavtalen - Virke
Spedisjon	leder og 6 medlemmer	Speditøroverenskomsten og Schenkeroverenskomsten

Rådene ledes av den forbundssekretæren som har ansvaret for overenskomst-området, med unntak av rådene for treforedling, avis, forsvarets verksteder, grafisk og grønn sektor der rådene ledes av den sekretæren som har overenskomstansvar. Rådene for avisbud, buss, godssjåfører, grossistbedrifter, miljø og gjenvinning, spedisjon, drosje, olje og havnearbeidere ledes av ledere

valgt i henhold til tidligere Norsk Transportarbeiderforbunds vedtekter og sammenslutningsavtalen mellom Fellesforbundet og Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) der det fremkom følgende:

Dagens eksisterende bransjeråd i NTF videreføres som tariff-/bransjeråd i Fellesforbundet fram til utløpet av tariffperioden 2018-2020. Det er NTF som innstiller til Fellesforbundet på representanter og vararepresentanter til disse tariff-/bransjerådene for tariffperioden 2018-2020.

Ved forbundsvis oppgjør blir forhandlingsdelegasjonene satt sammen med utgangspunkt i rådene. Noen små tilpasninger må foretas, som for eksempel dersom det er behov for å ta med enkelte som ikke er medlem av rådet på en overenskomst, men i det store og hele er det medlemmene av tariff-/bransjerådene som utgjør forhandlingsdelegasjonene.

Ved det samordnede oppgjøret i 2018 ble delegasjonene satt sammen av medlemmer fra rådene, men ettersom delegasjonene var langt mindre enn rådene i de forbundsvis forhandlingsrundene ble det gjort et utvalg. I forbindelse med forslagsbehandling til tariffoppgjør blir det i månedsskiftet november/desember arrangert et felles møte for alle tariff-/bransjeråd for behandling av tarifforslag og generelle krav.

Det legges hvert år opp til at rådene kan avholde fire møter, men det er opp til rådene selv å avgjøre om det skal være færre, eller i helt spesielle tilfelle, søke om midler til flere møter.

Rådene har diskutert utfordringer og fulgt med i utviklingen i egen bransje og overenskomstområde. De har vært med på arbeidet med evaluering av foregående tariffrevisjon. Videre har de deltatt i utforming av debattopplegg til tariffrevisjonen. Rådene har hatt en vesentlig rolle i forberedelser til og gjennomføring av tariffrevisjonen. Det har vært mulig for rådene å arbeide systematisk med tema som kan være aktuelle i tariffrevisjonen.

Tariff-/bransjerådene skal planlegge og arrangere bransjekonferanser. Noen råd arrangerer bransjekonferanser hvert år, andre råd har det sjeldnere. I 2017 ble det arrangert en stor felles bransjekonferanse for alle bransjene med rundt 500 deltakere med en dag felles program og en dag bransjeprogram. Modellen for bransjekonferanser er fleksibel og kan tilpasses behov og ønsker.

Antall deltakere på bransjekonferansene varierer med bransjenes størrelse, det har til nå vært fra de største bransjene med inntil 100 deltakere til de minste med inntil 30 deltakere.

Tariff-/bransjerådene bestemmer hvem som skal inviteres til å delta. Den primære målgruppen for bransjekonferansene er tillitsvalgte i bedrift. Tillitsvalgte og ansatte i avdeling kan inviteres dersom rådet bestemmer det.

Fellesforbundets tariff-/bransjeråd er et fleksibelt verktøy. De kan tilpasses aktuelle behov og fange opp strategiske endringer. Der det er et behov kan rådene

representere flere overenskomster. Flere av tariff-/bransjerådene har ansvar for flere overenskomster.

I en beskrivelse av tariff-/bransjerådene vil det også være vesentlig å vurdere de områdene som ikke har råd fordi overenskomstområdene er for små. For disse områdene har det vist seg å være en god erfaring med å legge bransjekonferanse til et tidspunkt som passer tidsmessig inn i prosessene med forslag og utarbeidelse av krav til tariffrevisjonen. Dette gir tillitsvalgte på mindre avtaleområder god innflytelse og påvirkning i tariffarbeidet for eget område. Videre vil også forhandlingsdelegasjonene for disse overenskomstene normalt ha et flertall av medlemmer som arbeider på og lønnes etter vedkommende overenskomst.

Forslagene fra transportarbeideravdelingene bygger i hovedsak på den ordningen som var i Norsk Transportarbeiderforbund.

Den store likheten mellom dagens ordning og forslagene fra transportarbeiderforeningene er at rådene består av tillitsvalgte fra bedrifter i bransjen og at rådene velges for to år. Videre at arbeidsoppgavene består i å behandle krav til tariffoppgjør, gjennomføre tariffrevisjoner på overenskomstområdet, behandle bransjespørsmål og være forbundets kompetanse i bransjespørsmål.

Det skal velges nye tariff-/bransjeråd for perioden 01.06.2020 til 01.06.2022. Representantskapet legger til grunn at det blir en bred gjennomgang av erfaringene med tariff-/bransjeråd i Fellesforbundet og Norsk Transportarbeiderforbund og de erfaringene som Fellesforbundet samler seg om tariff-/bransjeråd i perioden fra sammenslutningen 1. juni 2019 til de nye rådene skal velges.

Det vil være helt nødvendig at rådene og forbundsledelsen ser på kart og terreng når det nå har kommet nye overenskomster inn i forbundet. Det er ikke et formål med tariff-/bransjerådene i seg selv å ha et råd, men å sørge for at det hele tiden utvikles de tariff-/bransjerådene som gir den største tariffpolitiske og bransjemessige styrke for forbundet.

Det vises videre til representantskapets behandling av forslag under kap.1 pkt 5.1 Tariffavtaler.

I-2240 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 2 anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag oversendes til forbundsledelsen til evaluering av tariff-/bransjeråd i forbindelse med valg av nye tariff-/bransjeråd for perioden 01.06.2020 til 01.06.2022.

6.9.2 Bedriftsbesøk

F-2241 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Bedriftsbesøk

Fellesforbundet må arbeide for at klubber med tariffavtale, men uten tillitsvalgt blir besøkt oftere. Bedriften bør informeres før slike besøk. Grunnlaget for forslaget er å bevisstgjøre medlemmene og bedriftene om nødvendigheten av å ha tillitsvalgt, og at tariffavtalen følges.

F-2242 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Egen organisasjon – bedriftsbesøk

Fellesforbundet skal i kommende landsmøteperiode besøke alle bedrifter med tariffavtale etter malen fra 2018. Hyppigheten vurderes av forbundsstyret ut fra en helhetsvurdering. Gjennomføring og etterarbeid.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 44 og 850 om at forbundet skal gjennomføre bedriftsbesøk.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har gjennom de prioriterte oppgavene i både 2014 og 2018 gjennomført bedriftsbesøk. Formålet med besøkene har vært å ta organisasjonen "på pulsen", og gi de tillitsvalgte anledning til å bli kjent med avdeling og representanter fra forbundets administrasjon og ledelse. Det har også vært mange som har fått svar på ting de lurte på. Disse besøksrunde har etter representantskapets oppfatning vært positive både tillitsvalgte, avdelinger, forbundsledelsen og forbundets administrasjon. At man møtes på tvers av organisasjonen gjør også at det blir kortere vei mellom organisasjonsleddene i forbundet, og en større forståelse for hverandres situasjon og utfordringer.

De årlige prioriterte oppgaver fastsettes av forbundets representantskap. Hva som bør prioriteres det enkelte år, bør fortsatt tilligge representantskapet. Intensjonen bør likevel være at alle bedrifter med tariffavtale blir besøkt i løpet av neste landsmøteperiode.

I-2243 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 44 og 850 oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i forbindelse med behandlingen av forbundets prioriterte oppgaver.

6.9.3 Felles ungdomsaldersgrense

F-2244 Avd. 1 - Oslo - Akershus

En felles alders ungdomsgrense i LO.

Fellesforbundet skal jobbe for at det blir en felles aldersgrense for ungdom på 30 år i LO.

Begrunnelse:

Vi mener at det vil gjøre det mindre forvirrende å ha en felles aldersgrense i hele LO familien, for når man er ungdom. Vi i fellesforbundet er stolte over at ungdomsarbeidet er godt integrert i organisasjonen og jobber aktivt for å motivere unge til å påta seg tillitsvalgte verv så tidlig som mulig, derfor mener vi det er viktig at dagens aldersgrense på 30 år i Fellesforbundet opprettholdes og videreføres til resten av LO familien.

F-2245 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

En felles alders ungdomsgrense i LO.

Fellesforbundet skal jobbe for at det blir en felles aldersgrense for ungdom på 30 år i LO.

Begrunnelse:

Vi mener at det vil gjøre det mindre forvirrende å ha en felles aldersgrense i hele LO familien, for når man er ungdom. Vi i fellesforbundet er stolte over at ungdomsarbeidet er godt integrert i organisasjonen og jobber aktivt for å motivere unge til å påta seg tillitsverv så tidlig som mulig, derfor mener vi det er viktig at dagens aldersgrense på 30 år i Fellesforbundet opprettholdes og videreføres til resten av LO familien.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1 og 185 om Fellesforbundet skal jobbe for felles aldersgrense for ungdom på 30 år.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet viser til innstilling I-1047 vedrørende vedtektsfastsatt aldersgrense på 30 år for ungdomstillitsvalgte.

LO har aldersgrense på 35 år, i tillegg har bl.a. Fagforbundet, NNN og NTL samme aldersgrense. HK og EL og IT Forbundet har 30 år. Representantskapet støtter intensjonen i at det burde være en felles aldersgrense for ungdom i LO-familien.

Det enkelte LO-forbund er suverene til å fastsette egne grenser. Når det gjelder LO er dette et spørsmål som hører hjemme i LO-kongressen.

Representantskapet foreslår at forslagene om felles ungdomsaldersgrense sees i sammenheng med behandlingen av forslagene til LO-kongressen i 2021.

I-2246 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 1 og 185 oversendes forbundsstyret og tas med i forbindelse med behandling av forslagene til LO-kongressen i 2021.

6.9.4 Grupper/nettverk

F-2247 Avd. 6 - Fellesforbundet

Kvinnegruppe i avdelinger

Det bør opprettes kvinneutvalg i alle Fellesforbundets avdelinger. Kvinneutvalget skal ha en fast representant inn i avdelingsstyret.

Begrunnelse:

Vi vil at avdelingene skal ha et eget kvinneutvalg, og at det skal være en representant fra utvalget inn i avdelingsstyrene. Da sikrer man at «kvinneminoriteten» også blir hørt, og det blir enklere å snakke om problemstillingene kvinner har i fagforeningen. For å sette søkelyset på at seksuell trakassering og andre utfordringer blant kvinner også forekommer i Fellesforbundet, vil det gjøre det enklere for Fellesforbundets kvinner å snakke om dette om det blir innført et kvinneutvalg og faste representanter inn i avdelingsstyrene. Det er også viktig å fronte de gode, kvinnelige rollemodellene som Fellesforbundet har.

F-2248 Avd. 670 - Fellesforbundet

Kvinnenettverk i mannsdominerte bransjer.

Fellesforbundet må jobbe for å opprette nettverk og rollemodeller for kvinner som jobber i mannsdominerte bransjer.

Begrunnelse:

Eksempel på slike nettverk er «Ingeborgnettverket».

F-2249 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Flere kvinnelige bygningsarbeidere

Fellesforbundet oppretter et eget nettverk for kvinner i byggebransjen.

Fellesforbundet utarbeider Infomateriell med tips til hvordan våre kvinnelige medlemmer kan bygge på to fronter samtidig – som gravid og som bygningsarbeider .

Fellesforbundet tar initiativ til felles årlig konferanse for kvinner i alle byggfagene.

Fellesforbundet må jobbe for at alle elever i ungdomsskolen får god informasjon om ulike lærefag.

Begrunnelse:

Ingeborg-nettverket ble opprettet på VVS-dagene i 2016. De siste årene har det vært et betydelig engasjement fra kvinnelige rørleggere fra de tre største byene i Norge i nettverket og ellers, noe som har gitt gode resultater på rekruttering og engasjement.

Slik det er i dag, rekrutteres det bare fra 50 prosent av befolkningen. Jenter må få samme mulighet til å velge yrkesfag/byggfag og her må det gjøres en langt større innsats enn det vi ser i dag.

Skal vi lykkes med å levere nok faglært arbeidskraft til byggfagene må rekrutteringen starte tidlig. Det er derfor gledelig å registrere at sløyd igjen er på timeplanen i barneskolen. Jenter som velger utradisjonelt må brukes som

ambassadører overfor elever i ungdomsskolen som skal bestemme seg for videre utdanningsløp.

Det er mange tiltak som kan settes inn for å få jenter til å søke utradisjonelt. Fellesforbundet må være sentralt i dette arbeidet.

F-2250 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Kvinnenettverk i mannsdominerte fag

Fellesforbundet skal jobbe med å få etablert kvinnenettverk i mannsdominerte fag.

Begrunnelse:

For å øke rekrutteringen av kvinner til mannsdominertes fag, bør det opprettes kvinnenettverk i alle bransjer som trenger det. Slik som det har blitt gjort i Rørleggerfaget.

F-2251 Avd. 765 – Trondheim

Kvinnenettverk i mannsdominerte fag

Fellesforbundet må aktivt gå inn å støtte kvinnenettverkene som er etablert i de mannsdominerte fag/bransjer.

Begrunnelse:

For å øke rekrutteringen av kvinner til mannsdominerte fag/bransjer, er det viktig med kvinnenettverk. Så langt vi vet er det i dag to slike nettverk, Ingeborgnettverket og kvinner i teknikk og håndverk. Fellesforbundet må være en aktiv pådriver og bidragsyter til disse nettverkene da det vil ha stor betydning for fremtidig rekruttering til vår bransjer.

F-2252 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Kvinnenettverk i mannsdominerte fag

Fellesforbundet må aktivt gå inn å støtte kvinnenettverkene som er etablert i de mannsdominerte fag/bransjer.

Begrunnelse:

For å øke rekrutteringen av kvinner til mannsdominerte fag/bransjer, er det viktig med kvinnenettverk. Så langt vi vet er det i dag to slike nettverk, Ingeborgnettverket og kvinner i teknikk og håndverk. Fellesforbundet må være en aktiv pådriver og bidragsyter til disse nettverkene da det vil ha stor betydning for fremtidig rekruttering til vår bransjer.

F-2253 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Likestilling og likeverd:

Landsmøtet i Fellesforbundet åpner for at forbundet skal danne et eget kvinnenettverk.

Før grafisk gikk inn i Fellesforbundet hadde vi et eget kvinnenettverk, vi forslø for landsmøtet i 2007 å danne et eget kvinnenettverk, noe som ble nedstemt. Det siste året har Oslo Bygningsarbeiderforening og Rørleggernes Fagforening i Oslo

vært pådrivere for å sette i gang arbeidet med å lage et nettverk for jenter i byggebransjen. Vi ønsker dette velkommen, men ønsker at det skal være et nettverk for alle forbundets kvinner.

En slik landssammenslutning for kvinner i Fellesforbundet dannes og organiseres av Fellesforbundets likestillings- og likeverds-utvalg. Landssammenslutningen skal arbeide for:

- at kvinner og menn får likeverdige lønns- og arbeidsforhold i de ulike bransjene
- å styrke skolering og aktiviteten blant kvinner i forbundet
- økt kvinnerepresentasjon blant tillitsvalgte på alle nivåer i forbundet
- å ha kontakt med kvinner i andre forbund
- kurs- og skoleringsvirksomhet på tvers av bransjene i forbundet

Som en startkapital til å sette i gang arbeidet er vi villige til å overføre pengene vi har fått overført fra Grafiske kvinners landssammenslutning. Det er cirka 180.000 kroner på denne kontoen, og disse skal øremerkes kvinnearbeid.

Forslag fra NTFs foreninger

F-2254 Oslo Transportarbeiderforening

Vedtektene Kapittel 2

§4.2 Oppgaver og myndighetsområder.

1.

Nytt punkt

Påse at det velges et sentralt Likestilling- og likeverds utvalg, og at det utarbeides retningslinjer for likestillings og likeverds arbeid både sentralt og regionalt.

Begrunnelse:

Alle som bor i Norge skal ha like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

Dette må være en prioritert oppgave for Fellesforbundet og tilsluttete avdelinger, da ikke alle samme muligheter til å delta i fellesskapet på likt grunnlag.

F-2255 Agder Transportarbeiderforening

Vedtektene Kapittel 2

§4.2 Oppgaver og myndighetsområder.

1.

Nytt punkt

- Påse at det velges et sentralt Likestilling- og likeverds utvalg, og at det utarbeides retningslinjer for likestillings og likeverds arbeid både sentralt og regionalt.

Begrunnelse:

Alle som bor i Norge skal ha like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet,

uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

Dette må være en prioritert oppgave for Fellesforbundet og tilsluttete avdelinger, da ikke alle samme muligheter til å delta i fellesskapet på likt grunnlag.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 6, 762, 670, 768, 747, 765, 850, Oslo Transportarbeiderforening og Agder Transportarbeiderforening.

Forslagene omhandler kvinneutvalg i alle avdelinger, kvinnenettverk og valg av sentralt likestilling- og likeverdsutvalg

Representantskapets vurdering:

Det er ikke alle avdelinger i Fellesforbundet som har utfordringer knyttet til kvinnerepresentasjon og representantskapet mener derfor det vil være unaturlig å pålegge alle avdelinger å ha et eget kvinneutvalg med egen representant inn i avdelingsstyret. Representantskapet vil likevel oppfordre avdelinger med lav kvinneandel til å sette problemstillingen på dagsorden for å se hvordan man kan jobbe for å øke andelen.

Det er kommet mange forslag som på ulikt vis tar opp behovet for eget nettverk for kvinner, noen går på fag, noen på bransje og noen på forbundet som helhet. Det er flere erfaringer som viser at nettverk kan være en god måte for grupper i mindretall til å dele erfaringer og gi hverandre støtte. Prosjektet "Jenter i bil og elektro" som Fellesforbundet var en del av, er et slikt eksempel.

Fellesforbundet er sammensatt av mange ulike bransjer og disse bransjene har ulike utfordringer, dette gjør at representantskapet mener at et nettverk for hele Fellesforbundet ikke er en god løsning for å støtte opp om bransjer med blant annet lav kvinneandel. Små nettverk med få medlemmer er heller ingen god ordning. Fellesforbundet må derfor ta initiativ overfor LO og deres distriktsapparat om å opprette og eller jobbe videre med nettverk for kvinner i byggebransjen/mannsdominerte bransjer i de ulike regionene.

Det er viktig at de mannsdominerte bransjene legger til rette for at jenter og kvinner som ønsker seg til bransjen kan bli i bransje, også mens de er gravide. Det er viktig at tillitsvalgte og bedriften ser på hvordan man kan organisere arbeidet for en som er gravid og at dette helst skjer før en arbeidstaker er gravid. På denne måten gjør man det lettere både for den enkelte og for arbeidsplassen. Representantskapet er kjent med at Fellesforbundet allerede har startet opp et samarbeid med Byggenæringens Landsforbund om rekruttering og økning av kvinneandelen i bransjen. Representantskapet forventer at graviditet og familiepolitikk blir en del av det Fellesforbundet spiller inn i dette arbeidet (se for øvrig pkt. 9.10.1 Likestilling).

Representantskapet er usikker på om en årlig konferanse for kvinner i byggfagene er rette aktiviteten for å øke kvinneandelen og lage nettverk i bransjen. Representantskapet mener siden det er forbundsstyret som oppnevner likestillings-

og likeverdsutvalget vil det være naturlig at det nye forbundsstyret også sier noe om hvilke konferanser som skal gjennomføres.

Forslaget om at alle elever i ungdomsskolen skal få god informasjon om ulike lærefag er et viktig tema. Forbundet tar ofte opp viktigheten av en god rådgivningstjeneste i skolen.

Medlemmer til likestillings- og likeverdsutvalget oppnevnes av forbundsstyret og skal utføre sine oppgaver etter mandatet fastsatt av forbundsstyret. Forslaget anses derfor dekket i dagens praksis.

I-2256 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslag fra avd. 6 om egne kvinneutvalg i avdelingene tiltres ikke.

Forslag fra Oslo Transportarbeiderforening og Agder Transportarbeiderforening om valg av likestillings- og likeverdsutvalg og retningslinjer for arbeidet anses dekket i dagens praksis.

Forslag fra avd. 670, 747, 762, 765, 768, og 850 oversendes til det nye forbundsstyret.

6.9.5 Oversikt bedrifter med tariffavtale

F-2257 Avd. 12 - Fellesforbundet
Nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale
Fellesforbundet må jobbe for å få på plass et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Begrunnelse:

Etter at de nye innleiebestemmelsene ble vedtatt, ser vi behovet for at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Dette hadde forenklet de tillitsvalgtes oppgave med å følge opp under-entreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft. Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, og i et rekrutteringsperspektiv.

F-2258 Avd. 74 - Nord Hålogaland
Oversikt tariffbedrifter
Fellesforbundet må sørge for at en offentlig kan gjøre oppslag på internett for å finne bedrifter med tariffavtale.
Fellesforbundet må oppfordre LO til å finne tilsvarende løsning for alle LO-forbund.

F-2259 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening
Tariffavtaler
Det må bli lettere å finne ut hvorvidt en bedrift har tariffavtale eller ikke. I bygg- og anlegg og andre bransjer hvor bedrifter gjerne arbeider utenfor sitt

forretningsområde kan det være vanskelig å finne ut om bedriften har tariffavtale med et LO-forbund. Problemstillingen er ytterligere aktualisert i og med de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens 14-12 (2).

F-2260 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Tariffavtaler

Det må bli lettere å finne ut hvorvidt en bedrift har tariffavtale eller ikke. I bygg- og anlegg og andre bransjer hvor bedrifter gjerne arbeider utenfor sitt forretningsområde kan det være vanskelig å finne ut om bedriften har tariffavtale med et LO-forbund. Problemstillingen er ytterligere aktualisert i og med de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens 14-12 (2).

F-2261 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Tariffavtaler

Fellesforbundet skal jobbe for å gjøre alle LOs tariffbedrifter enkelt søkbare og tilgjengelige på nettsidene sine.

Begrunnelse:

Det må bli lettere å finne ut hvorvidt en bedrift har tariffavtale eller ikke. I byggog anlegg og andre bransjer hvor bedrifter gjerne arbeider utenfor sitt forretningsområde kan det være vanskelig å finne ut om bedriften har tariffavtale med et LO-forbund. Problemstillingen er ytterligere aktualisert i og med de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens 14-12 (2).

F-2262 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Begrunnelse:

Etter at de nye innleiebestemmelsene ble vedtatt, ser vi behovet for at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale. Dette hadde forenklet de tillitsvalgtes oppgave med å følge opp underentreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft. Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, og i et rekrutteringsperspektiv.

F-2263 Avd. 764 - Malernes Forening

Nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Begrunnelse:

Etter at de nye innleiebestemmelsene ble vedtatt, ser vi behovet for at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale i alle LO forbund.

Dette hadde forenklet de tillitsvalgtes oppgave med å følge opp underentreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft. Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, og i et rekrutteringsperspektiv.

F-2264 Avd. 764 - Malernes Forening

Tariffavtaler

Det må bli lettere å finne ut hvorvidt en bedrift har tariffavtale eller ikke. I bygg- og anlegg og andre bransjer hvor bedrifter gjerne arbeider utenfor sitt forretningsområde kan det være vanskelig å finne ut om bedriften har tariffavtale med et LO-forbund. Problemstillingen er ytterligere aktualisert i og med de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens 14-12 (2).

F-2265 Avd. 765 – Trondheim

Nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Begrunnelse:

Etter at de nye innleiebestemmelsene ble vedtatt, ser vi behovet for at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale i alle LO forbund.

Dette hadde forenklet de tillitsvalgtes oppgave med å følge opp underentreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft.

Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, og i et rekrutteringsperspektiv.

F-2266 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Begrunnelse:

Etter at de nye innleiebestemmelsene ble vedtatt, ser vi behovet for at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale i alle LO forbund.

Dette hadde forenklet de tillitsvalgtes oppgave med å følge opp underentreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft.

Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, og i et rekrutteringsperspektiv.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 12, 74, 603, 605, 747, 762, 764 (2), 765 og 768.

Forslagene dreier seg om at det må bli enklere å finne ut om en bedrift har tariffavtale, at det opprettes en søkbar offentlig tilgjengelig database eller at det opprettes et nasjonalt register over bedrifter med tariffavtale.

Representantskapets vurdering:

Det er forslag om en nasjonal registrering av tariffavtaler begrunnet med behov for opplysninger i henhold til arbeidsmiljøloven 14-12.2 der det heter at:

I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

Forslagene om nasjonalt register legger opp til et offentlig register over tariffbundne bedrifter. Det er partene som eier overenskomstene og det må være partene som bestemmer hvordan de ønsker å forvalte sine avtaler, herunder i hvilken form det eventuelt skal gis opplysninger om tariffbundne bedrifter.

Representantskapet ønsker, og ser hvor viktig det er, at det blir lettere å finne ut om en bedrift har tariffavtale eller ikke. Dette har blitt enda viktigere etter endringer av reglene for innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyrå.

Fellesforbundet har lagt ut alle hoteller med tariffavtale på nettsiden. Det er også mulig å gjøre det samme for andre av våre overenskomster. Representantskapet mener det er helt nødvendig å utvikle forbundets informasjonsarbeid på dette feltet.

Forslagene om å arbeide for å opprette et LO-register over tariffavtaler med LO som part må eventuelt tas opp på kongressen i 2021.

I-2267 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 74, 603, 605 og 764 om å gjøre kjent bedrifter med Fellesforbundets tariffavtaler tiltres.

Forslagene fra avd. 74, 603, 605, 747 og 764 om register i LOs regi over tariffavtaler oversendes forbundsstyret og tas med i forbindelse med behandling av forslagene til LO-kongressen i 2021.

Forslagene fra avd. 12, 762, 764, 765 og 768 om et nasjonalt register tiltres ikke.

6.9.6 *Annet om organisasjon*

Forslag fra NTFs foreninger

F-2268 Transportarbeiderforening Nord

Organisasjonen

Fellesforbundets politiske og administrative dokumenter, herunder vedtekter, prinsippprogram m.v. blir innrettet og gir synlighet i forhold til en sammenslutning / fusjon mellom Norsk Transportarbeiderforbund og Fellesforbundet.

F-2269 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Videreføre inn i Fellesforbundet fra NTF

- Til prinsippprogrammet har våre medlemmer om at det kommer inn avsnitt for hver bransje inn i programmet. Det har NTF i dag i sitt handlingsprogram

Oppsummering:

Det er forslag fra Transportarbeiderforening Nord og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene omhandler synliggjøring av transport etter sammenslutningen.

Representantskapets vurdering:

Når det gjelder synliggjøring i vedtektene vises til innstilling til vedtektenes kap. I 1.2. punkt 1 virkeområde hvor representantskapet innstiller på at følgende tekst legges inn:

logistikk- og transportvirksomheter

Når det gjelder prinsippprogrammet innstiller ikke representantskapet på at forbundets bransjer skal legges inn i dette.

Øvrige dokumenter hvor forbundets bransjer fremkommer vil bli oppdatert.

I-2270 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark om endring i prinsippprogrammet tiltres ikke.

Intensjonen i forslag fra Transportarbeiderforening Nord anses dekket gjennom representantskapets innstilling til endring i vedtektene og forbundsledelsens daglige arbeid.

6.9.7 *Ansatte i forbundets avdelinger*

F-2271 *Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms*

Medbestemmelse på egen arbeidsplass, også for ansatte i Fellesforbundet

Fellesforbundet skal hvert år arrangere konferanser for tillitsvalgte i avdelingene til Fellesforbundet og Fellesforbundet sentralt.

Organisasjonsavtalen – Tariffavtale for ansatte i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontorer eid av Fellesforbundets avdelinger. Denne overenskomsten skal de ansatte i avdelingene også ha mulighet til å komme med forslag på, og den skal sendes til uravstemming blant alle organiserte som er omfattet av denne, slik man gjør med andre overenskomster i Fellesforbundet.

Konserntillitsvalgt – Fellesforbundet må sees på som konsern og de tillitsvalgte i Fellesforbundets avdelinger må få anledning til å velge konsernutvalg og konserntillitsvalgte som kan representere de ansatte i organer som vedtar mye av deres arbeidsverdag.

Begrunnelse:

Ansatte i Fellesforbundet sine avdelinger er i dag avskåret fra å kunne medvirke på egen arbeidsplass etter reglene i Arbeidsmiljøloven. Ansatte har anledning til å delta på landsmøtet hvor mye av arbeidshverdagen deres bestemmes for de neste fire årene. Men de har ikke representanter i forbundsstyret (med unntak av de ansatte sentralt), hvor det også vedtas en rekke ting som har direkte innvirkning på de ansattes arbeidshverdag.

Organisasjonsavtalen som er gjeldende for ansatte i avdelingene er ikke sendt ut til de den omhandler, hverken i forkant av oppgjør eller til uravstemming på fremforhandlet forslag.

Oppsummering:

Det foreligger forslag fra avd. 53 om medbestemmelse på egen arbeidsplass for ansatte i forbundet. Forslaget tar opp spørsmål knyttet til medbestemmelse for ansatte i forbundets avdelinger, og er delt i tre deler. Det reises forslag om at Fellesforbundet skal arrangere konferanser for tillitsvalgte i forbundets avdelinger og i forbundet sentralt. Det reises videre forslag knyttet til muligheter for å sende inn forslag og reforhandling/uravstemning på Organisasjonsavtalen – Tariffavtale for ansatte i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontor eid av Fellesforbundets avdelinger. Avslutningsvis reises det forslag om valg av konserntillitsvalgte og representasjon for disse.

Representantskapets vurdering:

Organisasjonsavtalen – Tariffavtale for ansatte i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontor eid av Fellesforbundets avdelinger er en tariffavtale inngått mellom den enkelte avdeling av Fellesforbundet, som er medlem i AAF (Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening) på arbeidsgiversiden, og Fellesforbundet på den andre siden som arbeidstakerorganisasjon. Dette i motsetning til tariffavtalen for de ansatte i Fellesforbundet som ikke er medlem i HK, FUSS-avtalen, som er inngått mellom de ansatte på den ene siden og

Fellesforbundet som arbeidsgiver på den andre siden. De to tariffavtalene har derfor ulikt utgangspunkt.

Organisasjonsavtalen ble inngått mellom AAF og Fellesforbundet med virkning fra 1. mai 2014. Den har en varighet på to år, og videreføres for to år av gangen om ikke en av partene skriftlig sier den opp med seks måneders varsel. Ved revidering av avtalen skal forhandlinger føres etter 30. september det aktuelle år. Så langt har organisasjonsavtalen ikke blitt sagt opp eller tatt opp til reforhandling av noen av partene. For øvrig legges den til enhver tid gjeldende Hovedavtalen mellom Handel og Kontor (HK) og AAF til grunn på de avdelingene som har inngått tariffavtale med HK. Denne avtalen gir ansatte rett til minst én representant i foretakets besluttsende organer med tale- og forslagsrett.

Fellesforbundet arrangerer konferanser hvor avdelingsledere og ansatte i forbundets avdelinger og målekantor inviteres. Disse konferansene er ment som en arena for både erfaringsutveklings, faglig input og temaer som berører ansatte og valgte i forbundets avdelinger i sitt arbeid med hovedvekt på organisasjonsarbeid. Representantskapet er av den oppfatning at disse konferansene ikke er egnet fora for å diskutere Organisasjonsavtalen.

Organisasjonsavtalen har flere bestemmelser rundt både valg av tillitsvalgte (kapittel 2) og medbestemmelse (kapittel 7). Imidlertid fremgår det av avtalens kapittel 2 at tillitsvalgte for de ansatte i avdelingen ikke har rett til å møte i avdelingens vedtaksføre organer så fremt ikke annet er fastsatt av avdelingen. Av mal for vedtekter i avdeling som er tatt inn i forbundets vedtekter fremgår det dog at styret kan fastsette at ansatte i avdelingen kan møte på styremøter, og at en i slike tilfeller skal fastsette de rettigheter de ansatte møter med. For å sikre de ansatte medbestemmelse i vedtaksføre organer kan et alternativ være at tillitsvalgte for de ansatte gis rett til å tiltre avdelingens styre. Dette forutsetter i så fall endring i aktuelle bestemmelser i Organisasjonsavtalen.

Forslaget fra avdeling 53 tar til orde for at Fellesforbundet må sees på som et konsern, og at det må være anledning til å velge konsernutvalg og konserntillitsvalgte som representerer de ansatte. I begrunnelsen for forslaget vises det her blant annet til eventuell representasjon i forbundsstyret. For ansatte i avdelinger/målekantor er forbundsstyret et vedtaksført organ for deres arbeidstakerorganisasjon. For ansatte i forbundet er derimot forbundsstyret et vedtaksført organ for deres arbeidsgiver. Det vises til det ulike utgangspunktet i Organisasjonsavtalen kontra tariffavtalen for de ansatte i forbundet. Det vil derfor ikke være riktig at eventuelle konserntillitsvalgte på vegne av ansatte i avdeling/målekantor har representasjon i forbundsstyret. I forhold til representasjon i de organer som vedtar den overordnede politikk alle som jobber for Fellesforbundet er bundet av, så vises det til at ansatte i avdeling/målekantor er valgbare som delegater på landsmøte.

I-2272 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

De deler av forslaget som omhandler utvikling av Organisasjonsavtalen anses ivarettatt gjennom forbundets løpende arbeid. Øvrige deler av forslaget tiltres ikke.

www.fellesforbundet.no

#LMFF19

**STERKERE
SAMMEN**

Fellesforbundets 8. ordinære
landsmøte 11.-16. okt. 2019

