

Landsmøtet.

Organisasjon og rekruttering

6



Landsmøtehefte 6

Organisasjon og rekruttering

Fellesforbundets landsmøte 2023

Innholdsfortegnelse

6	ORGANISASJON OG REKRUTTERING	3
6.1	ORGANISASJON.....	3
6.1.1	AVDELINGENE	3
6.1.2	AVDELINGSSTRUKTUR OG ORGANISASJONSRETT	4
6.1.3	LOS FORBUNDSSTRUKTUR	10
6.2	ORGANISASJONSBYGGING OG REKRUTTERING	11
6.2.1	ORGANISERING	11
6.2.2	ANNET OM ORGANISASJONSBYGGING OG REKRUTTERING	22
6.3	MEDLEMSFORDELER	26
6.3.1	LOFAVØR MEDLEMSFORDELER	26
6.3.2	KOLLEKTIVE FORSIKRINGER	28
6.3.3	UTDANNINGSFOND	33
6.4	MEDLEMS- OG TILLITSVALGTOPPLÆRING	39
6.4.1	MEDLEMS- OG TILLITSVALGTOPPLÆRING	39
6.4.2	FINANSIERING OG BRUK AV KURSMIDLER	48
6.4.3	FORSIKRING	51
6.4.4	PSYKISK HELSE OG KOLLEGAVEILEDNING.....	55
6.4.5	VARSLING, DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	57
6.5	ANDRE FORSLAG – ORGANISASJON.....	60
6.5.1	KOMPENSASJON FOR DELTAKELSE VALGTE ORGANER	60
6.5.2	GODTGJØRING.....	63
6.5.3	ORGANISASJONSGJENNOMGANG.....	64
6.5.4	UNGDOMSARBEID.....	66
6.5.5	FORBUNDSLEDELSENS OG ADMINISTRASJONENS ROLLER	71
6.5.6	TARIFF-/BRANSJERÅD.....	73
6.5.7	RETNINGSLINJER FOR MÅLEVIRKSOMHETEN.....	86
6.5.8	KVINNENETTVERK	87
6.6	INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON	89
6.6.1	PROFILERING OG MARKEDSFØRING	89
6.6.2	INFORMASJON.....	95
6.6.3	NETTBASERT OVERSIKT - BEDRIFTER MED TARIFFAVTALE.....	99
6.6.4	KOMMUNIKASJON MED TILLITSVALGTE OG MEDLEMMER	104
6.7	ADMINISTRATIVE FORHOLD.....	105
6.7.1	FELLESFORBUNDETS REGIONSKONTOR	105
6.7.2	MEDLEMSSYSTEM	106
6.7.3	SAKSBEHANDLING AV AVTALEFORHOLD	110
6.7.4	SAKSBEHANDLING GENERELT.....	116
6.7.5	OVERSETTELSER	121
6.7.6	SLUTTPAKKER.....	123
6.7.7	PERSONVERNOMBUD	124
6.7.8	ANNET OM ADMINISTRATIVE FORHOLD	125

6 Organisasjon og rekruttering

6.1 Organisasjon

6.1.1 Avdelingene

F-2001 Avd. 016 – Midtnorsk Transportarbeiderforening

Instrukser for avdelingene

Nye instrukser for avdelinger som konkretiserer hvordan forbundets vedtekter skal tolkes eller iverksettes, eller endringer i slike instrukser, skal behandles og vedtas på forbundets landsmøte før de trer i kraft.

Begrunnelse:

Forbundets instruks for avdelingenes kontrollkomiteer har blitt endret to ganger i inneværende landsmøteperiode, og endringene har gjort at instruksene har gått fra noe over en halv side til nesten to. Avdelingene bør ikke pålegges slike omfattende endringer i sin drift uten at de har fått mulighet til å komme med sine innspill, og uten at det er forankret i medlemsdemokratiet gjennom forbundets øverste organ.

F-2002 Avd. 057 – Nord Rogaland

Navne endringer for avdelinger.

Det foreslås at en går vekk fra nummer i avdelings navn, der dette er mulig. Det vil være en bedre profil for lokale avdeling å ha stedsnavn. Eksempelvis for vår avdeling vil dette være Fellesforbundet Nord Rogaland.

Begrunnelse:

En vil her få en bedre profil og medlemmene vil ha en tilhørighet til sinn avdeling på en annen måte.

F-2003 Avd. 065 – Fellesforbundet

Fellesforbundet setter av midler direkte til avdelingene som har utfordringer med kriminelle aktører i sin region eller så kan Fellesforbundet sentralt ha en gruppe som jobber med å etablere finansieringsmodeller som avdelingene kan benytte seg av for å kunne jobbe mot å avdekke kriminelle aktører i alle bransjer.

Begrunnelse:

Organisasjonen bør jobbe aktivt og utøvende mot det å avdekke arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og andre kreative metoder som benyttes av utenlandske bedrifter som utnytter arbeidere på det groveste.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 16, 57 og 65.

Forslagene omhandler:

- instrukser for forbundets avdelinger skal godkjennes av landsmøte før ikrafttredelse.

- om muligheten for å ha avdelingsnavn uten nummer.
- at forbundet skal sette av midler til forbundets avdelinger i arbeidet med kriminelle aktører i arbeidslivet.

Representantskapets vurdering:

I forbundets vedtekter er forbundsstyret tillagt ansvaret for å påse at utarbeides instruksjoner for tillitsvalgte i avdeling og klubb. Samt retningslinjer for administrative oppgaver i avdelinger og klubber. Representantskapet mener det er praktisk uhensiktsmessig at denne oppgaven skal flyttes til landsmøte. Forslaget fra avd. 16 tiltres derfor ikke.

Forbundets avdelinger kan i dag selv velge om de vil benyttet nummer i avdelingsnavnet. Dette er en valgfrihet som representantskapet mener avdelingene fortsatt bør ha. Representantskapet mener derimot at "Fellesforbundet" fortsatt skal være obligatorisk start avdelingenes navn.

Representantskapet vises til behandlingen av kontingentfordelingen på landsmøtet i 2019, der forbundets avdelingen ble styrket økonomisk. Representantskapet ønsker ikke å åpne for at det skal gis særskilte økonomiske tilskudd forbundets avdelinger for å følge opp ulike aktiviteter og tiltak. Representantskapet viser forøvrig til innstilling I-5147 (9.1.7 Andre forslag om seriøst arbeidsliv), når det gjelder arbeidet med arbeidslivs-kriminalitet.

I-2004 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 57 tiltres og anses ivaretatt i dagens godkjenning av avdelingsnavn.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.1.2 Avdelingsstruktur og organisasjonsrett

F-2005 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Avdelingsstruktur

Grensene mellom avdelingene i forhold til geografi og bransjer må gjennomgås og endres slik at det kun er en avdeling medlemmene og bedriftstillitsvalgte forholder seg til i de enkelte geografiske områder.

Forbundet har i tillegg en avdelingsstruktur som forvirrer medlemmene. Her må forbundet ta et oppgjør med hvordan den ønsker at avdelingsstrukturen i forbundet bør være. Nå er det slik at i samme region nå kan være bedrifts-avdelinger, rene profesjonsavdelinger, samleavdelinger og regionavdelinger.

Begrunnelse:

I dag har vi avdelinger som opererer i hverandres geografiske områder basert på historiske begrunnelser. Dette er forvirrende for medlemmer, bedriftene, tillitsvalgte, avdelingene og forbundet som skal fordele saker.

Medlemmene har heller ingen mulighet til å vite hvilken av Fellesforbundets avdelinger 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-2006 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

1. Når begge har sine egne geografiske områder, som ikke berører andre avdelingers geografiske områder
2. Når bedriftsavdeling eller profesjonsavdeling slår seg sammen med en samleavdeling, som heller ikke berører andre avdelinger geografiske område

Sammenslåinger som må avgjøres av forbundsstyret:

1. Når en regionavdeling slår seg sammen med en samleavdeling, og de geografiske områdene er forskjellige, skal det gode grunner for ikke å dele opp regionavdelingen på de samleavdelingene som faller innenfor regionavdelingens geografiske område.
2. Sammenslutninger som berører avdelinger som ikke er en del av sammenslutningen, bør 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-2007 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Bedriftsavdelinger mister sin avdelingsstatus.

Begrunnelse:

Bedriftsavdelinger er noe som henger igjen i fra sammenslåingen av de første forbundene i Fellesforbundet tilbake i 1988. Dette har nå utspilt sin rolle, og er allerede stemoderlig behandlet gjennom at de ikke får de samme fordelingen av kontingenten som alle andre avdelinger får.

I tillegg er disse bedriftsavdelingene fortsatt forpliktet til å ha revisjon av sitt regnskap, og mye av inntektene de mottar fra forbundet går til kostnader forbundet med revisjonsplikten.

At bedriftsavdelinger mister sin status som avdeling, vil ikke ha noe å si på deres hverdag, de vil fortsatt få dekket lønnen til sine tillitsvalgte gjennom bedriften som tidligere. For dette er ikke noe som henger sammen med statusen som avdeling. De blir da istedenfor bedriftsklubber, og blir tilknyttet den avdelingen som ligger i det geografiske området bedriften ligger.

- F-2008 Avd. 002 – 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, hvis samleavdelingen/medlemmene i bedriften ønsker det.
- 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-2009 Avd. 003 – Agder Fagforening**
Avdelinger:
Stimulere til at avdelinger søker samarbeid og sammenslåinger der geografi mm tilsier at dette er naturlig og til medlemmers beste.
- F-2010 Avd. 009 – Østre Agder**
Grensene mellom avdelingene i forhold til geografi og bransjer må gjennomgås og endres slik at det kun er en avdeling medlemmene og bedriftstillitsvalgte forholder seg til i de enkelte geografiske områder.
- Begrunnelse: I dag har vi avdelinger som opererer i hverandres geografiske områder basert på historiske begrunnelser. Dette er forvirrende for medlemmer, bedriftene, tillitsvalgte, avdelingene og forbundet som skal fordele saker.
- F-2011 Avd. 009 – Østre Agder**
Ved uenighet mellom avdelinger om hvilken avdeling medlem/medlemmer skal tilhøre så tilfaller kontingenten den avdelingen der medlemmene har bostedsadresse.
- Begrunnelse:
Ta bort grensediskusjoner mellom avdelinger. Der det er enighet om hvor bedriftene tilhører så er dagens vedtekter ok.
- F-2012 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening**
Stimulere til at avdelinger søker samarbeid og sammenslåinger der geografi mm tilsier at dette er naturlig og til medlemmers beste
- F-2013 Avd. 044 – Sandnes & Omegn**
Avdelings-struktur
Stimulere til at avdelinger søker samarbeid og sammenslåinger der geografi mm tilsier at dette er naturlig og til medlemmers beste.
- F-2014 Avd. 050 – Vestfold Nord**
Det bør gjøres en gjennomgang av avdelingenes organisasjons grenser i forhold ansvarsområde iht geografi og overenskomstområde. Grensene skal følge kommune og fylkesgrenser.

Begrunnelse:

Grensene bør følge kommune og fylkesgrenser og alle bedrifter tilhørende Fellesforbundet omfangsbestemmelser innenfor dette området er nevnte avdelings ansvar.

F-2015 Avd. 058 – Fellesforbundet

Ta bort grensediskusjoner mellom avdelinger: Der det er enighet om hvor bedriftene tilhører så er dagens vedtekter ok, ved uenighet så tilfaller kontingenten den avdelingen der medlemmene har bostedsadresse.

F-2016 Avd. 103 – Ringsaker

Avdelingsstruktur

1. Forbundet må arbeide for flere samleavdelinger, slik at Fellesforbundet etter 35 år snart kan bli et Felles forbund. Det er fortsatt for mange avdelinger som kun refererer seg til sine avgrensede fagområder/overenskomstområder, og/eller er for små til å ivareta Fellesforbundets samlede aktivitet/ arbeidsoppgaver. Dette frykter vi kan svekke kompetansen i Fellesforbundet på lengre sikt.
2. I tillegg må det arbeides mer aktivt for å slå sammen mindre avdelinger, slik at disse blir innlemmet i avdelinger med profesjonell drift. Enten ved å gå inn i en eller flere større avdelinger, eller ved å slå seg sammen med andre småavdelinger, der de sammen blir store nok til å drive profesjonelt.
3. Forbundet må ha en avdelingsstruktur som er forutsigbar og avklart. I de senere år har vi fått inn både Grafisk, Hotell og Restaurant, samt Transport. Men disse tidligere særforbundene har i liten grad blitt innlemmet i Fellesforbundets allerede etablerte avdelingsstruktur. Tvert imot, tviholdes det på å ha med seg sin egen avdelingsstruktur uendret inn i Fellesforbundet. (Det legges til at det også innenfor Fellesforbundets opprinnelige struktur finnes avdelinger som tviholder på bransjeeksklusivitet). På denne måten mister vi gjensidig muligheten til å lære om våre forskjellige bransjer og virksomheter. De nye forbundene/avdelingene får ikke erfaringsbasert kunnskap om Fellesforbundet, og vice versa; Fellesforbundets allerede eksisterende avdelinger får i liten grad kunnskap om hva som rører seg innenfor de "nye" organisasjonsområdene.

Hvis en slik avdelingsstruktur skal videreføres, sier det seg selv at avdeling som ikke organiserer alle grupper innenfor Fellesforbundets virksområde, heller ikke vil ha den samme oppmerksomheten og kunnskapen om disse. Vi mener derfor at Fellesforbundet må arbeide for en mer strømlinjeformet avdelingsstruktur, slik at alle avdelinger har noenlunde likeverdige kunnskap og kompetanse om de bransjene vi organiserer.

F-2017 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Avvikle hus foreninger (klubb & avdeling) i Fellesforbundet

Det som gjør Fellesforbundet så unikt er at vi har en stor bredde i våre avdelinger. Det er enkelte avdelinger som fungerer som avdeling og klubb i fellesforbundet, og dette mener vi hører til fortiden.

Fellesforbundet må regulere bestemmelsene i vedtektene om slik at klubber som også er avdelinger blir lagt under avdelingen som har det geografiske området tilknyttet til seg

F-2018 Avd. 730 – Fellesforbundet

Stimulere til at avdelinger søker samarbeid og sammenslåinger der geografi mm tilsier at dette er naturlig og til medlemmers beste.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 3, 9 (2), 42, 44, 50, 58, 103, 108 og 730.

Forslagene inneholder:

- gjennomgang og/eller endring av struktur basert utelukkende på geografisk (kommuner/fylker) organisasjonsrett
- endring av hvilke sammenslåinger som skal behandles i forbundsstyret
- endre status for bedriftsavdelinger til bedriftsklubb
- stimulere til samarbeid og sammenslåinger mellom avdelinger
- prinsipper om fordeling av kontingent ved uenighet om organisasjonsrett på bedrifter
- intern enighet mellom avdelinger om organisasjonsrett utenfor egne overenskomster

Representantskapets vurdering:

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 85 avdelinger pr. 1. mai 2023. 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 13 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 igangsatt arbeid med å revidere gjeldende planer for utviklingen av avdelingsstrukturen i forbundets geografiske områder. Dette grunnet at flere gjeldende planer ikke lengre gir noen fremtidig utviklingsretning. Det er avdelingene selv som utarbeider og reviderer planene for fremtidig avdelingsstruktur.

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 er tillagt ansvaret for å behandle søknader om oppløsning og sammenslåinger av avdelinger. Representantskapet ser ikke behovet for å endre på dette ansvaret.

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 avdelingssammenslåinger 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 for å vurdere dagens avdelingsstruktur.

Det er forbundsstyret som er gitt ansvaret for å fastsette og endre avdelingenes geografiske og bransjemessige organisasjonsområder.

I alle saker om uenighet mellom forbundets avdelinger om organisasjonsrett, prøves de løst på laveste mulig nivå uten formell behandling i forbundsstyret. Løsning med avdelingstilhørighet knyttet til medlemmenes bostedsadresse der ikke oppnås enighet mellom avdelingene åpner for innføring av nytt prinsipp for organisasjonsrett. Representantskapet mener dagens uenigheter løses etter gjeldende prinsipper for organisasjonsrett.

Når to avdelinger er enige om det, har det etter konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle vært åpnet for å finne gode lokale løsninger i enkeltbedrifter når det gjelder organisasjonsrett. Representantskapet mener av den grunn at forslaget fra avd. 2 om intern enighet mellom avdelinger om organisasjonsrett er ivaretatt gjennom dagens praksis.

Økt samarbeid mellom forbundets avdelinger er etter representantskapets syn viktig for å utnytte organisasjonens totale ressurser. Forbundsstyret har vedtatt retningslinjer for møteplasser mellom forbundets avdelinger, og forbundets avdelinger og forbundets administrasjon. Retningslinjene ble først vedtatt i 2012 og er siden i all hovedsak vært uendret. Representantskapet mener at det bør gjennomføres evaluering av retningslinjene der avdelingene er involvert.

I-2019 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 3, 41, 44 og 730 om å stimulere til økt samarbeid mellom avdelingene, tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avd. 2 om intern enighet mellom avdelinger om organisasjonsrett, anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.1.3 LOs forbundsstruktur

F-2020 Avd. 747 – Unionen Fagforening Forbundsløst LO

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

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

Fellesforbundet skal jobbe for:

- At LO utreder en modell for ett forbundsløst LO, eller et LO med en offentlig og en privat seksjon

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 747 om å utrede forbundsløst LO.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener at det fortsatt bør arbeides for en utvikling med sammenslåinger mellom forbund som naturlig hører 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-2021 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget tiltres ikke.

6.2 Organisasjonsbygging og rekruttering

6.2.1 Organisering

F-2022 Avd. 002 – 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 regionskontoret, 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 regionskontoret. 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 til om at det er et stort potensial 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-2023 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Organisering i godsbransjen

Det må opprettes et prosjekt for organisering i godsbransjen

Begrunnelse

Fellesforbundet organiserer veldig mange arbeidsgrupper. Det er store forskjeller fra gruppe til gruppe korleis dei arbeider og korleis arbeidskvardagen deira er organisert. Vi ser også store skilnader i organisasjonsgraden blant gruppene i Fellesforbundet. Medan eksempelvis industriarbeidaren er godt organisert, så er Godssjåførane lavt organisert med ca 10% organisasjonsgrad. Kvar gruppe må organiserast på sin måte. Det

som fungerer bra i ei gruppe kan fungere mot sin hensikt i andre grupper. Godssjåførane har ikkje sin arbeidsdag organisert på samme måte som industriarbeidaren. Der industriarbeidaren for det meste er lokalisert på ein arbeidsplass (på gølv) er godssjåførane ute på veien dag og natt og gjerne fleire veker i strekk. Då kan ikkje desse forskjellige arbeidstakergruppene opporganiserast på samme måte! Det er eit klart inntrykk at det finst kunn en måte og organisere folk inn i Fellesforbundet og det er den måten som har «fungert» i alle år. Kan gammel tankegang vere medvirkande årsak til lav organisasjonsgrad i enkelte bransjer?? Det må tenkast nytt for å få opp organisasjonsgraden i fleire bransjer. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden få på plass dedikerte vervarar som har sin arbeidsplass for det meste ute på vegane for å nettopp treffe arbeidstakarane dei skal organisere i Godsbransjen og gjerne også Miljøbransjen som har store likheter med godsbransjen.

F-2024 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Bransjer med lav organisasjonsgrad

Jobbe for fleire tariffavtaler spesielt blant arbeidsgrupper som har lav organisasjonsgrad gjennom samarbeid i Fellesforbundet familien.

Begrunnelse

Fellesforbundet er ein stor familie med organiserte arbeidedstakere i svært mange bransjer. Frå sterke store bransjer med god organisasjonsgrad til små bransjer med svært lav organisasjonsgrad. Gjennom medbestemmelsesretten har Fellesforbundet mange tilitsvalgt rundt om i styrer i bedrifter. Dei store bedriftene med god organisasjonsgrad nytter ofte underleverandører til utføring av deler av oppdrag og/eller leveranser/ mottak av varer. Gjennom styrerepresentasjon kan Fellesforbundet påvirke til endring av eksempelvis anbudsstekt. Ved utlysning av anbud til underleverandører må ein kunne styrke andre tariffbedrifter. Dette vil også ha ein preventiv virkning mot å utlyse arbeid på anbud til underleverandører. Utarifferte bedrifter har eit lavere kostnadsnivå enn tarifferte bedrifter som vil auke sjangsen for nettopp outsourcing av arbeid frå hovedbedrift til underleverandør. Dette fører til flytting av arbeidsplasser frå seriøse tarifferte bedrifter til useriøse utarifferte bedrifter. Vi ber derfor Fellesforbundet arbeide for mest mogleg endring i anbudsutlysninger der vi har styrerepresentasjon slik at tarifferte bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett kan få ein fordel i eit sterkt pressa marked. Dette vil igjen og gjøre det mer attraktivt å ha tariffavtale.

F-2025 Avd. 012 – Fellesforbundet
Organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen i Norge

Fellesforbundet bør sette av midler og ressurser til et arbeid med organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen i Norge.

Det bør opprettes et nettverk under ledelse av personer i fra Fellesforbundet sentralt sammen med tillitsvalgte i fra skipsverftsbransjen i Norge.

Begrunnelse:

De fleste skipsverfta i Norge har over lengre tid, helt siden 2004, hatt en

utvikling der antall egne fagarbeidere har blitt kraftig redusert mens funksjonær stillinger har økt. Grunnen til dette er mer utstrakt bruk av eksterne uorganiserte ansatte hos underleverandører.

Fortsetter denne utviklingen så vil medlemsmassen innenfor Fellesforbundets område komme på et kritisk nivå og vi kan ende opp med at grunnlaget for tariffavtaler vil opphøre.

Skipsverftene bør ikke sammenlignes med offshoreverftene da disse hovedsakelig har arbeid med installasjoner rettet mot olje, gass og havvind. Når politikerne snakker om maritim bransje er det ikke underforstått at det er skipsverftene det snakkes om. Det er heller rettet mot utstyrsleverandører og rederier, og skipsverftene går som regel under radaren når det gjelder næringspolitiske tiltak. Dette på tross av at skipsverftene er selve motoren i den maritime bransjen. Skal vi ha skipsverft i Norge må det rettes søkelys på dette gjennom å løfte fagarbeider statusen for deretter å ha grunnlag for organisering og flere medlemmer. Dette også for å få større gjennomslagskraft opp mot det politiske miljøet

F-2026 Avd. 022 – Viken

Dedikerte ansatte som jobber med verving spesifikt i godsbransjen: Fellesforbundet organiserer veldig mange arbeidsgrupper. Det er store forskjeller fra gruppe til gruppe korleis dei arbeider og korleis arbeidskvardagen deira er organisert. Vi ser også store skilnader i organisasjonsgraden blant gruppene i Fellesforbundet. Medan eksempelvis industriarbeidaren er godt organisert, så er Godssjåførane lavt organisert med ca 10% organisasjonsgrad. Kvar gruppe må organiserast på sin måte. Det som fungerer bra i ei gruppe kan fungere mot sin hensikt i andre grupper. Godssjåførane har ikkje sin arbeidsdag organisert på samme måte som industriarbeidaren. Der industriarbeidaren for det meste er lokalisert på ein arbeidsplass (på gølv) er godssjåførane ute på veien dag og natt og gjerne fleire veker i strekk. Då kan ikkje desse forskjellige arbeidstakergruppene opporganiserast på samme måte! Det er eit klart inntrykk at det finst kunn en måte og organisere folk inn i Fellesforbundet og det er den måten som har «fungert» i alle år. Kan gammel tankegang vere medvirkande årsak til lav organisasjonsgrad i enkelte bransjer?? Det må tenkast nytt for å få opp organisasjonsgraden i fleire bransjer. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden få på plass dedikerte vervarar som har sin arbeidsplass for det meste ute på vegane for å nettopp treffe arbeidstakarane dei skal organisere i Godsbransjen og gjerne også Miljøbransjen som har store likheter med godsbransjen.

F-2027 Avd. 022 – Viken

Synlighet frå gamle NTF avdelinger i Fellesforbundet: Dei gamle NTF avdelingane og medlemmane dei organiserer «drukner» i det store Fellesforbundet. Avdelingane vi snakker om her organiserer arbeidsgrupper med lav organisasjonsgrad. Lav organisasjonsgrad er som kjent likt lav lønn. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden gjere kraftige tiltak for styrking av avdelinger som organiserer arbeidstakere med lav organisasjonsgrad.

F- 2028 Avd. 022 – Viken

Tariffavtale dekning:

Jobbe for fleire tariffavtaler spesielt blant arbeidsgrupper som har lav organisasjonsgrad gjennom samarbeid i Fellesforbundet familien.

Fellesforbundet er ein stor familie med organiserte arbeidedstakere i svært mange bransjer. Frå sterke store bransjer med god organisasjonsgrad til små bransjer med svært lav organisasjonsgrad. Gjennom medbestemmelsesretten har Fellesforbundet mange tilitsvalgt rundt om i styrer i bedrifter. Dei store bedriftene med god organisasjonsgrad nytter ofte underleverandører til utføring av deler av oppdrag og/eller leveranser/ mottak av varer. Gjennom styrerepresentasjon kan Fellesforbundet påvirke til endring av eksempelvis anbudstekst. Ved utlysning av anbud til underleverandører må ein kunne styrke andre tariffbedrifter. Dette vil også ha ein preventiv virkning mot å utlyse arbeid på anbud til underleverandører. Utarifferte bedrifter har eit lavere kostnadsnivå enn tarifferte bedrifter som vil auke sjangsen for nettopp outsourcing av arbeid frå hovedbedrift til underleverandør. Dette fører til flytting av arbeidsplasser frå seriøse tarifferte bedrifter til useriøse utarifferte bedrifter. Vi ber derfor Fellesforbundet arbeide for mest mogleg endring i anbudsutlysninger der vi har styrerepresentasjon slik at tarifferte bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett kan få ein fordel i eit sterkt pressa marked. Dette vil igjen og gjøre det mer attraktivt å ha tariffavtale.

F-2029 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Skipsverfta

Fellesforbundet skal sette av midler og ressurser til et arbeid med organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen i Norge. Det skal opprettes et nettverk under ledelse av personer i fra Fellesforbundet sentralt sammen med tillitsvalgte i fra skipsverftsbransjen i Norge.

Grunngiving:

De fleste skipsverfta i Norge har over lengre tid, helt siden 2004, hatt en utvikling der antall egne fagarbeidere har blitt kraftig redusert mens funksjonær stillinger hør økt. Grunnen til dette er mer utstrakt bruk av eksterne uorganiserte ansatte hos underleverandører.

Fortsetter denne utviklingen så vil medlemsmassen innenfor Fellesforbundets område komme på et kritisk nivå og vi kan ende opp med at grunnlaget for tariffavler vil opphøre.

Skipsverftene bør ikke sammenlignes med offshoreverftene da disse hovedsakelig har arbeid med installasjoner rettet mot olje, gass og havvind.

Når politikerne snakker om maritim bransje er det ikke underforstått at det er skipsverftene det snakkes om. Det er heller rettet mot utstysleverandører og rederier, og skipsverftene går som regel under radaren når det gjelder næringspolitiske tiltak. Dette på tross av at skipsverftene er selve motoren i den maritime bransjen.

Skal vi ha skipsverft i Norge må det rettes søkelys på dette gjennom å løfte fagarbeider statusen for deretter å ha grunnlag for organisering og flere medlemmer. Dette også for å få større gjennomslagskraft opp mot det politiske miljøet.

F-2030 Avd. 031 – Sunnmøre

Fellesforbundet bør sette av midler og ressurser til et arbeid med organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen i Norge.

Det bør opprettes et nettverk under ledelse av personer i fra Fellesforbundet sentralt sammen med tillitsvalgte i fra skipsverftsbransjen i Norge.

Begrunnelse:

De fleste skipsverfta i Norge har over lengre tid, helt siden 2004, hatt en utvikling der antall egne fagarbeidere har blitt kraftig redusert mens funksjonær stillinger har økt. Grunnen til dette er mer utstrakt bruk av eksterne uorganiserte ansatte hos underleverandører.

Fortsetter denne utviklingen så vil medlemsmassen innenfor Fellesforbundets område komme på et kritisk nivå og vi kan ende opp med at grunnlaget for tariffavler vil opphøre.

Skipsverftene bør ikke sammenlignes med offshoreverftene da disse hovedsakelig har arbeid med installasjoner rettet mot olje, gass og havvind.

Når politikerne snakker om maritim bransje er det ikke underforstått at det er skipsverftene det snakkes om. Det er heller rettet mot utstysleverandører og rederier, og skipsverftene går som regel under radaren når det gjelder næringspolitiske tiltak. Dette på tross av at skipsverftene er selve motoren i den maritime bransjen.

Skal vi ha skipsverft i Norge må det rettes søkelys på dette gjennom å løfte fagarbeider statusen for deretter å ha grunnlag for organisering og flere medlemmer. Dette også for å få større gjennomslagskraft opp mot det politiske miljøet.

F-2031 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Dedikerte ansatte som jobber med verving spesifikt i godsbransjen:

Fellesforbundet organiserer veldig mange arbeidsgrupper. Det er store forskjeller fra gruppe til gruppe korleis dei arbeider og korleis arbeidskvardagen deira er organisert. Vi ser også store skilnader i organisasjonsgraden blant gruppene i Fellesforbundet. Medan eksempelvis industriarbeidaren er godt organisert, så er Godssjåførane lavt organisert med ca 10% organisasjonsgrad. Kvar gruppe må organiserast på sin måte. Det som fungerer bra i ei gruppe kan fungere mot sin hensikt i andre grupper. Godssjåførane har ikkje sin arbeidsdag organisert på samme måte som industriarbeidaren. Der industriarbeidaren for det meste er lokalisert på ein arbeidsplass (på gølv) er godssjåførane ute på veien dag og natt og gjerne fleire veker i strekk. Då kan ikkje desse forskjellige arbeidstakergruppene opporganiserast på samme måte! Det er eit klart inntrykk at det finst kunn en måte og organisere folk inn i Fellesforbundet og det er den måten som har

«fungert» i alle år. Kan gammel tankegang vere medvirkande årsak til lav organisasjonsgrad i enkelte bransjer?? Det må tenkast nytt for å få opp organisasjonsgraden i fleire bransjer. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden få på plass dedikerte vervarar som har sin arbeidsplass for det meste ute på vegane for å nettopp treffe arbeidstakarane dei skal organisere i Godsbransjen og gjerne også Miljøbransjen som har store likheter med godsbransjen.

F-2032 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Synlighet frå gamle NTF avdelinger i Fellesforbundet:

Dei gamle NTF avdelingane og medlemmane dei organiserer «drukner» i det store Fellesforbundet. Avdelingane vi snakker om her organiserer arbeidsgrupper med lav organisasjonsgrad. Lav organisasjonsgrad er som kjent likt lav lønn. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden gjere kraftige tiltak for styrking av avdelinger som organiserer arbeidstakere med lav organisasjonsgrad.

F- 2033 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Tariffavtale dekning:

Jobbe for fleire tariffavtaler spesielt blant arbeidsgrupper som har lav organisasjonsgrad gjennom samarbeid i Fellesforbundet familien.

Fellesforbundet er ein stor familie med organiserte arbeidedstakere i svært mange bransjer. Frå sterke store bransjer med god organisasjonsgrad til små bransjer med svært lav organisasjonsgrad. Gjennom medbestemmelsesretten har Fellesforbundet mange tilitsvalgt rundt om i styrer i bedrifter. Dei store bedriftene med god organisasjonsgrad nytter ofte underleverandører til utføring av deler av oppdrag og/eller leveranser/ mottak av varer. Gjennom styrerepresentasjon kan Fellesforbundet påvirke til endring av eksempelvis anbudsstekt. Ved utlysning av anbud til underleverandører må ein kunne styrke andre tariffbedrifter. Dette vil også ha ein preventiv virkning mot å utlyse arbeid på anbud til underleverandører. Utarifferte bedrifter har eit lavere kostnadsnivå enn tarifferte bedrifter som vil auke sjangsen for nettopp outsourcing av arbeid frå hovedbedrift til underleverandør. Dette fører til flytting av arbeidsplasser frå seriøse tarifferte bedrifter til useriøse utarifferte bedrifter. Vi ber derfor Fellesforbundet arbeide for mest mogleg endring i anbudsutlysninger der vi har styrerepresentasjon slik at tarifferte bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett kan få ein fordel i eit sterkt pressa marked. Dette vil igjen og gjøre det mer attraktivt å ha tariffavtale.

F-2034 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

Næringspolitikk.

Fellesforbundet bør sette av midler og ressurser til et arbeid med organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen i Norge. Det bør opprettes et nettverk under ledelse av personer i fra Fellesforbundet sentralt sammen med tillitsvalgte i fra skipsverftsbransjen i Norge.

Begrunnelse:

De fleste skipsverfta i Norge har over lengre tid, helt siden 2004, hatt en utvikling der antall egne fagarbeidere har blitt kraftig redusert mens

funksjonær stillinger hør økt. Grunnen til dette er mer utstrakt bruk av eksterne uorganiserte ansatte hos underleverandører.

Fortsetter denne utviklingen så vil medlemsmassen innenfor Fellesforbundets område komme på et kritisk nivå og vi kan ende opp med at grunnlaget for tariffavler vil opphøre.

Skipsverftene bør ikke sammenlignes med offshoreverftene da disse hovedsakelig har arbeid med installasjoner rettet mot olje, gass og havvind.

Når politikerne snakker om maritim bransje er det ikke underforstått at det er skipsverftene det snakkes om. Det er heller rettet mot utstysleverandører og rederier, og skipsverftene går som regel under radaren når det gjelder næringspolitiske tiltak. Dette på tross av at skipsverftene er selve motoren i den maritime bransjen.

Skal vi ha skipsverft i Norge må det rettes søkelys på dette gjennom å løfte fagarbeider statusen for deretter å ha grunnlag for organisering og flere medlemmer. Dette også for å få større gjennomslagskraft opp mot det politiske miljøet.

F-2035 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Styrk Fellesforbundet som en organiserende fagforening

I uttalelsen om organisasjon fra Fellesforbundets landsmøte 2019 står det:

«Fellesforbundet skal være en organisasjon basert på aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass. Oppgaven til den øvrige delen av organisasjonen må i første rekke være å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår».

Dette vedtaket må følges opp med en prioritering av forbundets menneskelige og økonomiske ressurser, som kan iverksette tiltak som underbygger målet om mer aktivitet og deltakelse blant medlemmer på den enkelte arbeidsplass og klubb. Tiltak for å nå dette målet kan være:

- Skolering i deltakende og organiserende skolering av tillitsvalgte og medlemmer
- Styrking av en gruppe i Fellesforbundet sentralt som jobber systematisk med aktivisering av tillitsvalgte og medlemmer, med mål om at de selv skal kunne bedre sine lønns- og arbeidsvilkår.
- En nasjonal skolerings- og aktiviseringskampanje retta mot klubber på hvordan håndheve det nye lovverket på;
- Innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer og hvordan få flere faste ansatte i bedriften
- Hele og faste stillinger

F-2036 Avd. 747 – Unionen Fagforening

I uttalelsen om organisasjon fra Fellesforbundets landsmøte 2019 står det:

«Fellesforbundet skal være en organisasjon basert på aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass.

Oppgaven til den øvrige delen av organisasjonen må i første rekke være å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår».

Dette vedtaket må følges opp med en prioritering av forbundets menneskelige og økonomiske ressurser, som kan iverksette tiltak som underbygger målet om mer aktivitet og deltakelse blant medlemmer på den enkelte arbeidsplass og klubb.

Styrk Fellesforbundet som en organiserende fagforening

Fellesforbundet skal

- Jobbe med skolering av tillitsvalgte og medlemmer i deltakende og organiserende fagforeninger
- Jobbe for å etablere en gruppe i Fellesforbundet sentralt som jobber systematisk med aktivisering av tillitsvalgte og medlemmer, med mål om at de selv skal kunne bedre sine lønns- og arbeidsvilkår
- Jobbe for en nasjonal skolerings- og aktiviseringskampanje rettet mot klubber på hvordan håndheve det nye lovverket for innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer, flere faste ansatte og hele og faste stillinger

F-2037 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Tariffavtalene under press

Tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare kostnadene ved å ha tariffavtale og ikke de positive sidene, andre bryter eller undergraver tariffavtalen aktivt. Både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv, mens mange medlemmer møter arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Tariffbedrifter med mange uorganiserte gir oss store utfordringer. Det er problemer med å få til et fungerende klubarbeid, det er naturlig nok problemer med fungerende topartsamarbeidet, det blir konfliktfylt mellom de som er organisert og betaler for avtalen og gratispassasjerene, og ikke minst er lav organisasjonsprosent en stor utfordring i en streik.

Under streiken i 2023 gikk NHO ut til sine bedrifter med oppfordring til streikebryteri. Den nye NHO-parolen var: "Det er arbeidstakerne, ikke arbeidsoppgavene, som er i streik." De sa videre i sin veileder "Streik – skritt for skritt" at: "medarbeidere som ikke er tatt ut i streik har både rett og plikt til å utføre det arbeidet som følger av arbeidsavtalen. I visse tilfeller er det også anledning til å omdisponere ikke-streikende ansatte for å unngå hull i turnus eller skiftplan".

Etter Unionens oppfatning er dette oppfordring til streikebryteri. Det en ansvarlig tariffpart burde oppfordre bedriftene sine til, var å legge ned arbeidet og permittere der de var avhengig av uorganiserte for å holde hjulene i gang. Denne nye holdningen skaper splitt og hersk. Uorganiserte får være i full drift, mens kameratene streiker med streikebidrag som eneste inntekt utenfor gjerdet. Og når streiken vinner fram får de uorganiserte de samme tilleggene som streiken gav av resultat.

Hurdalsplattformens erklæring om at regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakerne og arbeidsgivere må tas på alvor og fylles med konkret innhold.

Fellesforbundet skal:

- Igangsette en kampanje med mål om å øke organisasjonsprosenten i tariffbedrifter til minst 50 prosent
- Igangsette en kampanje med mål om å øke tariffdekningen i privat sektor
- Ta initiativ til et samarbeid med arbeidsgiverne med sikte på å øke organisasjonsprosent og tariffdekning
- Følge opp regjeringens vedtatte politikk som skal simulere til økt organisasjonsgrad

F-2038 Avd. 764 – Malernes Forening

Styrk Fellesforbundet som en organiserende fagforening

I uttalelsen om organisasjon fra Fellesforbundets landsmøte 2019 står det: «Fellesforbundet skal være en organisasjon basert på aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass. Oppgaven til den øvrige delen av organisasjonen må i første rekke være å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår».

Dette vedtaket må følges opp med en prioritering av forbundets menneskelige og økonomiske ressurser, som kan iverksette tiltak som underbygger målet om mer aktivitet og deltakelse blant medlemmer på den enkelte arbeidsplass og klubb. Tiltak for å nå dette målet kan være:

- Skolering i deltakende og organiserende skolering av tillitsvalgte og medlemmer
- Styrking av en gruppe i Fellesforbundet sentralt som jobber systematisk med aktivisering av tillitsvalgte og medlemmer, med mål om at de selv skal kunne bedre sine lønns- og arbeidsvilkår.
- En nasjonal skolerings- og aktiviseringskampanje retta mot klubber på hvordan håndheve det nye lovverket på;
 - Innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer og hvordan få flere faste ansatte i bedriften
 - Hele og faste stillinger

F-2039 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Styrk Fellesforbundet som en organiserende fagforening

I uttalelsen om organisasjon fra Fellesforbundets landsmøte 2019 står det:

«Fellesforbundet skal være en organisasjon basert på aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass.

Oppgaven til den øvrige delen av organisasjonen må i første rekke være å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår».

Dette vedtaket må følges opp med en prioritering av forbundets menneskelige og økonomiske ressurser, som kan iverksette tiltak som underbygger målet om mer aktivitet og deltakelse blant medlemmer på den enkelte arbeidsplass og klubb. Tiltak for å nå dette målet kan være:

1. Skolering i deltakende og organiserende skolering av tillitsvalgte og medlemmer
2. Styrking av en gruppe i Fellesforbundet sentralt som jobber systematisk med aktivisering av tillitsvalgte og medlemmer, med mål om at de selv skal kunne bedre sine lønns- og arbeidsvilkår.
3. En nasjonal skolerings- og aktiviseringskampanje retta mot klubber på hvordan håndheve det nye lovverket på;
 - a. Innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer og hvordan få flere faste ansatte i bedriften
 - b. Hele og faste stillinger

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 11 (2), 12, 22 (3), 29, 31, 36 (3), 118, 600, 747 (2), 764 og 850.

Forslagene omhandler:

- Opprette et fireårig prosjekt i Oslofjordområdet med særlig søkelys på å få opp organisasjonsgraden i utsatte bransjer.
- Organisasjonsbygging og rekruttering innenfor skipsverftsbransjen.
- Opprettes et prosjekt for organisering i godsbransjen.
- Tiltak for styrking av avdelinger som organiserer arbeidstakere med lav organisasjonsgrad.
- Forslag at det avsettes flere menneskelige og økonomiske ressurser for å nå forbundets ambisjoner i organiseringsarbeidet.
- Forslag om å ta initiativ overfor arbeidsgiverne for samarbeid om økt organisasjonsgrad og at forbundet følger opp regjeringens vedtatte politikk som skal simulere til økt organisasjonsgrad.

Representantskapets vurdering:

I flere av forslagene uttrykkes det bekymring for både lav eller synkende organisasjonsgrad i flere bransjer, og økt bruk av underleverandører. Disse forslagene inneholder forslag til økt satsning med ulike tiltak og kampanjer. Dette er en bekymring representantskapet deler.

Organisering og rekruttering er i hovedsak et ansvar som påhviler forbundets avdelinger. Forbundet har i landsmøteperioden gjennomført flere særskilte organiseringsprosjekt og offensiver mot bedrifter, konserner og konsernlignede selskap som dekker flere avdelingers virkeområde. I flere av disse tiltakene har forbundet engasjer lokale ressurspersoner som har arbeidet målrettet sammen med tillitsvalgte, berørte avdelinger og forbundets

adminstrasjon. Dette har hatt god effekt, men kan ikke erstatte den innsatsen avdelingene gjør med organisering i det daglige.

Representantskapet legger til grunn at denne arbeidsformen og satsningen som har vært i inneværende landsmøteperiode videreføres og forsterkes.

Hvilke konkrete kampanjer og organisasjonsprosjekt som skal prioriteres bør vurderes løpende i landsmøteperioden gjennom representantskapets behandling av forbundets prioriterte oppgaver det enkelte år.

Det er forslag om kraftige tiltak for å styrke avdelinger som organiserer innenfor transport- og logistikkbransjen. Fellesforbundet har mange avdelinger og over 50 ulike overenskomster. Noen er større, og noen er mindre. Noen har grupper av medlemmer med relativ høy lønn, noen grupper med lavlønte. De fleste har en kombinasjon. Representantskapet mener det vil være vanskelig for forbundet å plukke ut enkelte overenskomster eller type avdelinger og sette i gang særskilte tiltak for dem på permanent basis. Forbundets kontinuerlige arbeid med avdelingsstrukturen har blant annet som intensjon å avhjelpe problemer med økonomi og aktivitetsnivå. Representantskapet tiltrer ikke forslagene om at enkeltavdelinger skal styrkes særskilt.

Representantskapet deler bekymring som kommer frem i forslag om manglende styrke bak tariffavtalen i mange bedrifter, og at en del arbeidsgivere ønsker tariffavtale ut ifra vikarierende motiver. Forbundets erfaring med kampanjer er at det er veldig vanskelig å få noen god virkning når de har så brede temaer som det foreslås i forslaget fra avd. 747. Kampanjer fungerer best når de har et veldig konkret innhold og definert målgruppe. Både arbeidet med å øke organisasjonsgraden i bedrifter med tariffavtale, og å få flere bedrifter med tariffavtale i privat sektor gjøres best gjennom det daglige organiseringsarbeidet i avdelingene. Forbundet kan bidra med oppmerksomhet rundt saker, og bruke ulike media, betalt og ubetalt, til å spre informasjon om forbundet for å understøtte arbeidet avdelingene gjør.

Forslaget om å ta initiativ overfor arbeidsgiverne for samarbeid om økt organisasjonsgrad og tariffdekning, samt å følge opp regjeringens politikk på området, anses ivaretatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

I-2040 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 11, 12, 22, 29, 31, 36, 118, 600, 747, 764 og 850 om å videreføre og forsterke arbeidet med organisasjonsbygging og organisering med bl.a. særskilte kampanjer og organiseringsprosjekt, tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avd. 747 om å ta initiativ overfor arbeidsgiverne for samarbeid om økt organisasjonsgrad og at forbundet følger opp regjeringens vedtatte politikk som skal stimulere til økt organisasjonsgrad, anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.2.2 Annet om organisasjonsbygging og rekruttering

F-2041 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Fellesforbundet organiserer medlemmer

Fellesforbundet omtaler sine medlemmer som organiserte, derfor er det viktig at vi er tydelig på at vi organiserer medlemmer, ikke verver og rekrutterer.

Begrunnelse:

Vi i Fellesforbundet skal verken verve eller rekruttere medlemmer. Verving gjør man til bokklubber, og rekruttering til militæret. Vi sier til stadig at vi er organiserte, og derfor skal vi også organisere medlemmer. Det handler om hvilken språkbruk vi har, fordi språk er makt, og det påvirker måten vi tenker organisasjon på, hvis det er snakk om medlemspleie, verving og lignende. For at vi skal være en sterk og mektig organisasjon, så krevet det stolte, sterke og organiserte medlemmer og tillitsvalgte, som er bevisst på sitt medlemskap, og solidariteten som ligger i det å være fagorganisert. Det handler om hvordan vi snakker om våre medlemmer og hvordan de aktiviseres.

F-2042 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Større kunnskap om organisasjonsgraden

Fellesforbundet må jobbe for at vi i større grad ser og får tall på hvordan organisasjonsgraden ser ut i de ulike regionene i Fellesforbundet, og i de geografiske områdene til hver avdeling.

Begrunnelse:

Det er ingen tvil om at det er et stort potensial i forhold til å få flere medlemmer inn i vårt forbund. Det er nok også slik at det innen noen bransjer og fagområder er lav organisasjonsgrad, og at det også skiller stort fra region til region. Ved å få mer tall fram om dette, vil det bli en større forståelse for potensialet som ligger foran oss, og på hvilke områder vi kanskje bør sette inn større ressurser og innsats lokalt, regionalt og sentralt.

F-2043 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Fellesforbundet må utarbeide en Excel-rapport, med oversikt over organiserte og uorganiserte bedrifter med fem eller flere ansatte innenfor fellesforbundets virkeområde nasjonalt og oppdelt pr. avdeling, samt oversikt over organiserte og uorganiserte i den enkelte bedrift. Denne oversikten gjøres tilgjengelig for avdelingene.

Begrunnelse:

En slik oversikt er hver enkelt avdeling etter vedtektene 3.3.1 første strekpunkt forpliktet til å ha. Det vil være langt mer effektivt at forbundet lager en slik grovoversikt og sender ut til den enkelte avdeling som grunnlagsmateriale. Tallmaterialet kan enkelt hentes ut og settes sammen direkte fra Brønnøysund og forbundets medlemssystem.

F-2044 Avd. 003 – Agder Fagforening

Innleie / Enterprise: Felles sjekklister for bemanningsselskaper må lages som mal for alle bedriftsklubber i Fellesforbundet. Protokollmaler og andre maler må utvikles til hjelp for klubbtilitsvalgtes daglige virke.

Begrunnelse:

Vi må opptre mer samlet og enhetlig i hele forbundets virkeområde.

F-2045 Avd. 009 – Østre Agder

Uttalelsene fra Landsmøtet i 2015 og 2019 og egen organisasjon videreføres og forsterkes ved at det tydeliggjøres at medlemmer skal omtales som medlemmer.

Begrunnelse:

Fellesforbundet er en medlemsorganisasjon og vi har ikke verken kunder, fanenummer eller andre underlige benevnelser. Forslaget er en naturlig oppfølging av vedtaket gjort på Landsmøtet i 2019: Forslag fra avd. xx om faktura til medlem hvor kundenummer skal endres til medlemsnummer følges opp gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

F-2046 Avd. 009 – Østre Agder

Lage en excel-rapport med oversikt over organiserte og uorganiserte bedrifter med 5 eller flere ansatte innenfor fellesforbundets virkeområde nasjonalt og oppdelt pr. avdeling samt oversikt over antall organiserte og uorganiserte så langt det er mulig i den enkelte bedrift. Denne oversikten gjøres tilgjengelig for avdelingene.

Begrunnelse:

En slik oversikt er hver enkelt avdeling etter vedtektene 3.3.1 første strekpunkt forpliktet til å ha. Det vil være langt mer effektivt at forbundet lager en slik grovoversikt og sender ut til den enkelte avdeling som grunnlagsmateriale. Tallmaterialet kan enkelt hentes ut og settes sammen direkte fra Brønnøysund og forbundets medlemssystem.

F-2047 Avd. 009 – Østre Agder

Formålsparagrafen slår fast at vi organiserer og vi må i uttalelsen om egen organisasjon og andre steder rendyrke bruken av ordet organisere. Vi organiserer – ord som rekruttere og verve må utgå fra våre talemåter i Fellesforbundet.

Begrunnelse: Språk er makt og signaliserer hvordan vi tenker og hva vi er – Fellesforbundet er en organisasjon hvor vi i fellesskap kjemper for våre lønns- og arbeidsvilkår. Vi i Fellesforbundet skal verken verve eller rekruttere medlemmer. Verving gjør man til bokklubber, og rekruttering til militæret. Vi sier at vi er organiserte, og derfor skal vi også organisere medlemmer. For at vi skal være en sterk og mektig organisasjon, så krevet det stolte, sterke og organiserte medlemmer og tillitsvalgte, som er bevisst på sitt medlemskap, og solidariteten som ligger i det å være fagorganisert. Det handler om hvordan vi snakker om våre medlemmer og hvordan de aktiviseres.

F-2048 Avd. 009 – Østre Agder

Videreutvikle Landsmøteuttalelsene om egen organisasjon fra 2015 og 2019 ved blant annet en kraftig tydeliggjøring at linjeveien vi skal bruke i forbundet er Medlem-bedriftsklubb-avdeling-forbund og samme vei tilbake.

Begrunnelse: Det finnes en rekke eksempler på at linjeveien blir kortsluttet ved at enkeltmedlemmer kontakter direkte forbundsledelsen, avdelingen, ansatte i forbundets administrasjon. Det er for så vidt ikke så ille, det som er problemet er at det for ofte gis konkrete svar på det som det spørres om uten at en har det fulle bildet av saken. Det er også en del medlemmer, bedriftstillitsvalgte som ringer rundt og rundt i systemet til en finner en som gir svar eller gir det svaret som en ønsker seg. Denne måten å ringe rundt på samt kortslutte linjeveien skaper for ofte veldig mye ekstra-arbeid for resten av linja, og da oftest unødvendig ekstra-arbeid.

F-2049 Avd. 058 – Fellesforbundet

Lage en rapport om organisasjonsgrad i Norge – regionene, potensiale for å investere i oppsøkende virksomhet.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 3, 9 (4) og 58.

Forslagenene omhandler:

- tydeliggjøring at forbundet er en organisasjon for medlemmer
- bevisstgjøre om at vi organiserer medlemmer, ikke verver og rekrutterer
- forbundet skal utarbeide rapporter med oversikt over organiserte og uorganiserte bedrifter innenfor fellesforbundets virkeområde, nasjonalt, regionalt og per avdeling
- utvikle sjekklister, maler og andre hjelpemidler for tillitsvalgte innenfor bemanningsbransjen.
- videreutvikle tjenesteveien i forbundet: "medlem-klubb-avdeling-forbund"

Representantskapets vurdering:

Representantskapet er enige i at hvilke begreper vi bruker kan prege hvordan vi tenker i ulike sammenhenger. Like viktig er det at alle har den samme forståelsen for hva vi legger i begrepene vi bruker. Derfor er det viktig at forbundet er konsekvent på hvilke begreper vi bruker, og at vi forklarer hva vi legger i det. Medlemmer skal omtales som medlemmer, og det å jobbe med å både få nye medlemmer og å øke fagforeningsbevisstheten blant dem, omtales som organisering. Representantskapet støtter derfor forslagene om økt bevisstgjøring av begrepene "medlem" og "organisering".

Representantskapet er enig i tjenesteveien som beskrives i forslaget fra avd.9, og som er den samme tjenesteveien som er beskrevet i forbundets saksbehandlingsrutiner og i forbundets vedtekter. Valgte og ansatte som blir kontaktet av enkeltmedlemmer må være særlig varsomme med å uttale seg eller gi tydelige råd uten å sjekke om saken er besvart fra underliggende organer.

Dette forhindrer ikke at avdelinger, klubber eller enkeltmedlemmer kan stille spørsmål ved svar eller avgjørelser og få dem prøvet ut hos et annet ledd i organisasjonen, men da må bakgrunnen for tidligere svar eller avgjørelse være med. Tillit, åpenhet og god kommunikasjon vertikalt og horisontalt i organisasjonen er viktig for å forhindre slike problemer.

Utarbeidelse av rapporter med oversikt over organiserte og uorganiserte bedrifter med organisasjonsgrad innenfor forbundets virkeområde nasjonalt, regionalt og per avdeling, vil kreve betydelig ressurser å utvikle og vedlikeholde. Det finnes ikke i dag noen god nok offentlig statistikk som kan brukes. Rapporter fra både NHO, SSB og FAFO er ufullstendige på dette området.

Representantskapet ser ikke at det er mer effektivt at forbundet skal lage og vedlikeholde oversikter, enn at forbundets avdelinger selv gjør det. En oversikt laget uten kjennskap til lokalt næringsliv og bransje vil sannsynligvis inneholde så mye feil at man lokalt vil måtte gjøre store deler av jobben på nytt. Representantskapet mener forbundets avdelinger har de beste forutsetningene med å ha løpende oversikt over sitt organisasjonsområde. Det gjelder både uorganisert bedrifter og ikke minst organisasjonsgrad på den enkelte organiserte bedrift.

Det er i landsmøteperioden utviklet maler og hjelpemidler som er gjort tilgjengelig på nettsider og gjennom "veiviseren". Representantskapet mener at dette arbeidet både må vedlikeholdes og videreutvikles slik at de tillitsvalgte kan ha et godt verktøy i utøvelse av sine oppgaver.

I-2050 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 9 om økt bevisstgjøring rundt, og konsekvent bruk av, begrepene "medlem" og "organisering", tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avd. 3 om å videreutvikle maler og hjelpemidler for tillitsvalgte, tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avd. 9 om tjenesteveien i forbundet anses dekket i forbundsledelsen daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.3 Medlemsfordeler

6.3.1 LOfavør medlemsfordeler

F-2051 Avd. 009 – Østre Agder

Innlogging på hjemmesiden/appen til LO favør må bli mulig å gjøre med bankid.

Begrunnelse:

Det kommer mange spørsmål om hvordan logge inn og tilbakemeldinger om at innloggingen plutselig slutter å virke.

F-2052 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

LO Favør.

Fellesforbundet skal arbeide for å forbedre LO Favør konseptet

Grunngiving:

I staden for å stadig innføre fleire "midt på treet" LO Favør fordelar, må dei fordelane som allereie ligg der i dag forbeholdt. For eksempel er det altfor stor forskjell mellom kva LO kan tilby sine medlemmar av hotelltilbod i forhold til andre aktørar i marknaden Sjølv om de største medlemsfordelane ligg i bistanden som forbundet og avdelingane gir medlemmane i kvardagen og gjennom tariffavtaler, er det eit stort pluss at vi i rekrutteringssamanheng har litt ekstra å tilby gjennom LO Favør.

F-2053 Avd. 037 – Transport

Brilleavtale

Fellesforbundet skal jobbe for en brilleavtale for alle medlemmene.

Begrunnelse:

Innenfor buss så konkurrer vi med YTF som har egen brilleavtale for sine medlemmer.

F-2054 Avd. 037 – Transport

FORSIKRING:

Fellesforbundet bør jobbe for å tilby medlemmene, via LO Favør, en frivillig forsikringsavtale som dekker tapt arbeidsfortjeneste ved tap av førerkort på tunge kjøretøy, buss og lastebil, grunnet kronisk sykdom eller invaliditet.

BEGRUNNELSE:

Det kreves i dag strengere krav til helse for sjåførar av tyngre kjøretøy, kl C, CE og D, DE, enn i det øvrige arbeidsliv. Snittalderen i yrkene er høy og helseutfordringene hyppigere enn i andre yrkesgrupper. Konsekvensene ved at snittalderen er høy og at man hyppigere rammes av sykdom som gjør at man mister retten til førerkort i høyere klasse og derav retten til å utføre det eneste yrket man er kvalifisert for kan være store. Har man passert 55 år er man ikke like attraktiv for omskolering til andre yrkesgrupper og alternativet er ofte uføretrygd. Dette igjen gjør at man mister retten til AFP og de økonomiske konsekvensene er store for medlemmet. En slik forsikring vil også gi positive argumenter for å øke organisasjonsgraden i bransjen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 9, 29 og 37 (2).

Forslagene omhandler:

- |forbedre LOfavør konseptet
- innføre en brilleavtale
- arbeide for og tilby via LOfavør en frivilling forsikring som dekker tapt arbeidsfortjeneste ved tap av førerkort på tunge kjøretøy, buss og lastebil som følge av kronisk sykdom eller invaliditet.

Representantskapets vurdering:

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.

LOfavør skal understøtte LOs organisatoriske hovedmålsetning om å være den ledende arbeidstakerorganisasjonen i Norge gjennom å bidra til flere nye medlemmer og større medlemslojalitet. I tillegg til tariffavtaler, tillitsvalgte og aktive klubber er LOfavør en viktig del av LO-forbundenes medlemsfordeler. LO-kongressen i 2022 vedtok at LOfavør skulle videreføres og videreutvikles i kommende kongressperiode.

Det er LO og forbundene som eier og er beslutningstakere for LOfavør. LOfavør er et selv bærende og selvfinansierende fordelsprogram. Medlemmene kan fremme forslag til endringer i programmet eller nye produkter gjennom forbundene eller de lokale LOfavør-komiteene. LOfavør skal fortsatt være et selv bærende og selvfinansierende fordelsprogram. For å nå disse målene må LOfavør ha aktive og seriøse leverandører. De må levere konkurransedyktige produkter med god kvalitet, som ivaretar hensyn til miljø og bærekraft, samt LOs etiske retningslinjer. LOfavørs leverandører skal så langt det er mulig være tarifferte bedrifter.

Representantskapet ser det som viktig for forbundet at LOfavør tilbyr gode og relevante medlemsfordeler til medlemmer og forbundet er aktivt med i utviklingen gjennom deltakelse i sentrale utvalg i LO med øvrige LO-forbund. Representantskapet er kjent med at LOfavør sin administrasjon har hatt innledende samtaler med en landsdekkende optikerkjede om fordeler på synsundersøkelse og briller til LOs medlemmer. LO-forbundene har sagt at det er ønskelig å få etablert fordeler som bygger opp under helse, her vil blant annet fordeler på briller og synsundersøkelse være en naturlig del.

Fra kongressmøtet i 2021 ble det overført et forslag om å utrede og forberede en innføring av en felles ufør, livs og ulykkesforsikring for alle medlemmer i LOs forbund. I dag er det ni forbund innen LO som har ulike gruppeforsikringer med livs- og uføreforsikring for sine medlemmer. Mange medlemmer opplever at gruppeforsikring er en god fordel i medlemskapet og ved skifte av forbundstilhørighet mister man ofte forsikringen og må kjøpe private personforsikringer som ofte er både dyrere og har dårligere vilkår. Fremtind har fått i oppdrag av LOfavør om å arbeide frem en gruppelivsforikring med gode priser og vilkår. Forsikringen er ment å kunne tilbys alle medlemmer via

sitt LO-forbund. Fellesforbundet har ikke en gruppeforsikring tilknyttet medlemskapet i dag, men informeres og deltar i diskusjonene tilknyttet arbeidet via de utvalgene forbundet er representert i LOfavør

I-2055 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 9, 29 og 37 anses dekket i forbundsledelsen daglige arbeid.

6.3.2 Kollektive forsikringer

F-2056 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Forsikring

Fellesforbundet må jobbe for at egenandelen bør halveres for enslige medlemmer ved bruk av innboforsikring.

F-2057 Avd. 007 – Vestfold

Kollektiv reiseforsikring

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-2058 Avd. 008 – Telemark

Forsikring

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

F-2059 Avd. 008 – Telemark

Egenandelen må halveres fra kr 2000,- til kr 1000,- for enslige medlemmer ved bruk av innboforsikringen.

F-2060 Avd. 008 – Telemark

Fritidsulykkesforsikringen har 1000 kr i egenandel. Med 2 eller flere medlemmer i husstanden må denne bortfalle og senkes til kr 500,- for enslige medlemmer. På lik linje som forslaget til innboforsikringen.

F-2061 Avd. 020 – Transport Møre og Romsdal

Inkludere HELP-forsikringen i kontingenten

Fellesforbundet skal inkludere HELP-forsikringen i eksisterende kontingent.

Begrunnelse:

For mange misforstår denne ekstra-delen som går til HELP. Mange tror at de har betalt medlemskap når de har blitt trukket på autogiro av forsikringen. Dette burde vi gjøre mye enklere for medlemmene, selv om det skulle medføre ekstra administrasjon for Fellesforbundet

- F-2062 Avd. 025 – Fellesforbundet**
Advokatforsikringen Help blir en del av de obligatoriske forsikringene til medlemmene.
- Begrunnelse:
det er en stor fordel for medlemmene å ha en slik forsikring, det er også andre forbund som har det i medlemskapet.
For medlemmer bosatt i utlandet som ikke vil dekkes av denne forsikringen, legges det til tilsvarende goder, for eksempel slik dobbel grunnforsikring kompenserer de som ikke nyter godt at innboforsikringen.
- F-2063 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall**
-Reiseforsikring inn i medlemskapet, på lik linje med FLT. (Med mulighet for å reservere seg. På lik linje med Help advokatforsikring)

-Helseforsikring inn i medlemskapet, (med mulighet for å reservere seg. På lik linje med Help advokatforsikring.)
- F-2064 Avd. 057 – Nord Rogaland**
Advokatforsikring – HELP
Fellesforbundet skal Jobbe for å forbedre vilkårene i forsikringen.
- F-2065 Avd. 065 – Fellesforbundet**
Egenandelen ved skader dekket av innboforsikringen for enslige og aleneforsørgere bør endres eller tas bort i sin helhet.
- Begrunnelse:
Enslige har mindre å rutte med enn par i utgangspunktet – par har en fordel på egenandelen som enslige ikke har.
- F-2066 Avd. 091 – Jæren**
Vi foreslår at advokatforsikringen Help blir en del av de obligatoriske forsikringene til medlemmene.
- F-2067 Avd. 108 – Innherred Fagforening**
HELP advokat forsikring gjøres kollektiv i medlemskapet

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å få dette tilbudet inn som kollektiv i medlemskapet.
- F-2068 Avd. 108 – Innherred Fagforening**
LO favør reiseforsikring gjøres kollektiv i medlemskapet

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å få dette tilbudet inn som kollektiv i medlemskapet.

F-2069 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Opprette LO favør topp reiseforsikring Kollektivt

Flere forbund har opprettet LO 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 muligheten 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-2070 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Kollektive avtaler

Fellesforbundet må innføre kollektiv reiseforsikring som den 4. medlemsforsikringen.

F-2071 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Inkludere HELP-forsikringen i kontingenten

Fellesforbundet skal inkludere HELP-forsikringen i eksisterende kontingent.

Begrunnelse:

For mange misforstår denne ekstra-delen som går til HELP. Mange tror at de har betalt medlemskap når de har blitt trukket på autogiro av forsikringen. Dette burde vi gjøre mye enklere for medlemmene, selv om det skulle medføre ekstra administrasjon for Fellesforbundet.

F-2072 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening

LO favør Fritidsulykkesforsikring:

Vi foreslår at behandlings utgifter fra 10000,- til 30000,- har stått på dette nivå i over 20 år noe må gjøres.

F-2073 Avd. 650 – Fellesforbundet

LOfavør kollektive avtaler

Advokatforsikringen må revideres. I dag er det mange saker som blir avvist. Her nevnes klage på vedtak i NAV på eks. avslag på AAP, Yrkesskader, UDI saker etc.

F-2074 Avd. 764 – Malernes Forening

Forsikringer i medlemskapet

Frem til forrige Landsmøte i 2019, så har alle kollektive forsikringer vært inkludert i medlemskapet.

I 2019 ble det gjort et unntak fra dette. Det ble vedtatt at HELP forsikring skulle være en frivillig forsikring, fremforhandlet som en kollektiv avtale, men at den enkelte medlem måtte selv melde i fra at man ikke ønsket dette. Dette har skapt mye støy og misnøye blant medlemmene.

Vi mener at alle forsikringer som er fremforhandlet som kollektive avtaler, må være inkludert i medlemskapet. Dagens HELP forsikring inkluderes i medlemskapet.

F-2075 Avd. 765 – Trondheim

Inkludere HELP-forsikringen i kontingenten
Fellesforbundet skal inkludere HELP-forsikringen i eksisterende kontingent.

Begrunnelse:

For mange misforstår denne ekstra-delen som går til HELP. Mange tror at de har betalt medlemskap når de har blitt trukket på autogiro av forsikringen. Dette burde vi gjøre mye enklere for medlemmene, selv om det skulle medføre ekstra administrasjon for Fellesforbundet.

F-2076 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Reiseforsikring inn i medlemskapet.

Begrunnelse:

Dette er noe våre medlemmer har etterspurt i mange år, og som vil være en god medlemsfordel.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 7, 8 (3) 20, 25, 54, 57, 65, 91, 108 (3), 176, 250, 647, 650, 764, 765 og 768.

Forslagene omhandler:

- forbedre vilkårene i LOfavør innboforsikring
- forbedre vilkårene i LOfavør advokatforsikring
- forbedre vilkårene i LOfavør fritidsulykkesforsikring
- inkludere LOfavør advokatforsikring i kontingenten
- inkludere LOfavør reiseforsikring/topp reiseforsikring i medlemskapet
- innføre helseforsikring i medlemskapet med mulighet til reservasjon

Representantskapets vurdering:

Representantskapet viser til vedtak på landsmøtet i 2019 om innføring av advokat- og reiseforsikring som kollektive avtaler i medlemskapet. Begge forsikringene ble innført 1. mai 2020. Reiseforsikringen ble innført som en frivillig avtale hvor det enkelte medlem aktivt må tilmelde seg, mens advokatforsikringen ble innført som en obligatorisk avtale med reservasjon for alle yrkesaktive medlemmer. Sistnevnte forsikring ble innført på samme måte som innboforsikringen ble i sin tid, dvs at de yrkesaktive medlemmene ble automatisk tilsluttet, men kunne velge å reservere seg for forsikringen innen en frist. Nye medlemmer får den i dag to måneder gratis ved innmelding og kan i den perioden velge å reservere seg for forsikringen. Forsikringspremiene faktureres direkte fra forsikringselskapene til det enkelte medlem.

Representantskapet viser til innstilling **I-1067** (1.4.1.1. Prosentforsikring). Utredningen om forbundets kontingenbestemmelser vil også omfatte medlemskapets innhold. Representantskapet innstiller derfor på at forslagene

om å inkludere advokat-, reise- og helseforsikring i medlemskapet, oversendes det nye forbundsstyret. Forslagene tas med som grunnlag i utredningsarbeidet om forbundets kontingentbestemmelser.

Hvert år revideres vilkårene og prisene for innboforsikringen, advokatforsikringen og reiseforsikringen. Forbundet er aktivt med i denne prosessen gjennom deltakelse i sentrale utvalg i LO med øvrige forbund som har samme forsikring i sine medlemskap. Forbundet sender ut via informasjon til avdelingene invitasjon med å komme med forslag inn til denne prosessen. Endring av vilkårene blir vurdert opp mot at den kan favne flest mulig, prisen, skadefrekvens, erstatning, lønnsomheten i forsikringsordningen og tilsvarende forsikringer i andre selskap. Fra 2021 vedtok LO-forbundene at egenandelen i innboforsikringen skulle reduseres med kr 1000,- til 2000,-. Videre endring av egenandelen må sees opp mot forhold beskrevet over.

I de tilfeller hvor 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. Innboforsikringen 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 eller egenandelens nivå når det i sin tid skulle gis en fordel til "dobbeltforsikrede" medlemmer eller enslige medlemmer.

Det er satt en klar grense på at advokatforsikringen kun skal gjelde i medlemmenes privatrettslige forhold og ikke i forhold tilknyttet arbeidslivet som ivaretas av det enkelte LO-forbund.

LOfavør Fritidulykkesforsikring har egenandel på kr 1 000 ved dekning av behandlingsutgifter forårsaket av en ulykke i fritiden. Det er ellers ingen egenandel ved død og invaliditet. Forsikringen gjelder kun den enkelte medlem og ikke husstanden og det er derfor ikke i tråd med forsikringens innhold å ha redusert egenandel dersom fler i husstanden har forsikringen, det samme vil gjelde for enslige medlemmer. Forsikringen betales av LO og forslag på endring av erstatningssummer må oversendes LO.

I-2077 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 7, 20, 25, 54, 91, 108 (3), 176, 250, 764, 765 og 768 oversendes det nye forbundsstyret og tas med som grunnlag til utredningsarbeidet om kontingentbestemmelsene.

Intensjonen i forslaget fra avd. 57 tiltres, og anses dekket i forbundsledelsen daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.3.3 Utdanningsfond

F-2078 Avd. 005 – Fellesforbundet Øke studiestipendet.

Begrunnelse:

Vi satser på etter og videreutdanning, og da må også Fellesforbundets medlemmer ha gode stipendordninger som matcher andre forbunds ordninger.

F-2079 Avd. 012 – Fellesforbundet Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2024, 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 13.500,- 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-2080 Avd. 012 – 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 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 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. Det bør heller ikke være for kompliserte og tunge krav.

F-2081 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

STØNAD TIL FAGBREV:

Sånn regelverket er i dag så må man ha vært medlem i 1 år før man kan få støttet til fag/ svennebrev. Vi i transport møter stadig større konkurranse og taper terreng blant andre organisasjoner som organiserer yrkessjåførere. Her kan nevnes YTF f.eks. Her er kravet kun 3 mnd medlemskap for å få støtte på samme størrelsen som LO`s utdanningsfond 10500,-

Henviser her til hva retningslinjer som ligger hos LO for støtte til fag/ svennebrev.

Forslag:

Vi mener Fellesforbundet må jobbe inn mot LO for å få ned tiden en må være organisert i FF for å kunne få støtte til fag/ svennebrev til samme nivå som f.eks YTF.

F-2082 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall

Etter- og videreutdanning

Fellesforbundet må kunne tilby sine medlemmer et bedre utdanningstilbud, på lik linje med FLT.

Forbundet bør kunne tilby EVU-tilbud, slik at våre medlemmer kan skaffe seg den formelle kompetansen et arbeidsliv preget av utvikling, omstilling og teknologisk innovasjon krever.

Vi må etablere en bedre stipendordning da LOs stipendordning er begrenset til inntil 13.500,- pr år, sammenlignet med FLT inntil 75.000,-.

Det er viktig å videreføre et sterkt fokus på etter- og videreutdanning. Flere/enkelte tariffavtaler viser til at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning og at det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevede tiltak av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn.

Dette taket bør økes oppad til 37,5 timer.

I tillegg bør arbeidsgiver pålegges å betale for 1. gangs eksamen- og fagprøveavgift.

Ordningen må allmenngjøres.

F-2083 Avd. 057 – Nord Rogaland

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.

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-2084 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor
Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2023, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Vilklårene 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-2085 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor
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 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-2086 Avd. 764 – Malernes Forening
Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2024, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Vilkårene 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-2087 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-2088 Avd. 765 – Trondheim
Fellesforbundets utdanningsfond

Fellesforbundet oppretter i løpet av, og senest utgangen av, 2023, et eget utdanningsfond for medlemmer som ønsker å ta fagbrev. Vilkårene 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-2089 Avd. 765 – Trondheim
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 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. Det bør heller ikke være for kompliserte og tunge krav.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5, 12 (2), 36, 54, 57, 762 (2)764 (2) og 765 (2).

Forslagene inneholder:

- øke satsene for studiestipend
- etablere bedre stipendordning
- krav om 3 måneders medlemskap for stipend til fagbrev
- åpne for at elev- og studentmedlemmer kan søke LOs utdanningsfond
- etablere eget utdanningsfond med stipendordning for de som ønsker å ta fagbrev
- økning av satsen i LOs utdanningsfond for helårsstudie til minst kr 20 000 og at kravene for å få støtte bør også gjennomgås og forenkles

Representantskapets vurdering:

LOs utdanningsfond ble dannet på grunnlag av lavlønnsfondet der det var igjen midler etter at LO-NHO avviklet 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. 410 mill kr er avhengig av markedet for å få best mulig avkastning. Det er avkastningene av fondet som bestemmer hvor mye som er til disposisjon til stipender kan stipendene variere fra år til år.

Satsene for 2023 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,-

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 bedrift innenfor de bransjer som er omfattet av ordningen på søknadstidspunktet, for å ha rettigheter i fondet.

Elevmedlemskap er gratis i Fellesforbundet. Studentmedlemmer betaler kontingent på kr 500 pr. år (inkl. LO-favør hjemforsikring). Rettighetene som knytter seg til disse medlemskategoriene er derfor litt færre enn ved et ordinært medlemskap. Blant annet har de ikke rettigheter i LOs utdanningsfond.

Prinsippet med etableringen av LOs utdanningsfond var at medlemmer i arbeid skulle få støtte for å ta fagbrev eller annen etter- og videreutdanning. Og gi støtte til elever og studenter som allerede er under utdanning vil etter representantskapets syn undergrave dette både i form av forskjellsbehandling og bidra til mindre ytelse siden det vil bli betydelig flere søkere.

I landsmøtets vedtak fra 2019 lå det føringer med å vurdere tiltak for å styrke LOs utdanningsfond og stipendet for praksiskandidater etter § 3.5 i opplæringsloven.

Hvis ytelsen i fondet skal styrkes må kapitalen av fondet styrkes. Dette vil gjøre det lettere å sikre bedre ytelse for medlemmer som søker om finansiering av utdanning som praksiskandidat etter opplæringsloven.

I forbindelse med behandlingen av forslag til LO-kongressen i 2022, sendte forbundsstyret over følgende forslag:

LOs handlingsprogram kap. 2.7 Læring i arbeidslivet, nytt avsnitt etter linje 275 og nytt kulepunkt etter linje 280:

Omstillingen i næringslivet krever et kraftig kompetanseløft. Vi skal møte den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet med de beste fagarbeiderne. LOs utdanningsfond er en betydelig bidragsyter i finansieringen av etter- og videreutdanning for medlemmer i privat sektor. Både når det gjelder helårs utdanning og ikke minst for de som tar fagbrev etter § 3.5 i Opplæringslova. Intensjonen bør derfor være at dette fondet styrkes.

- *Utrede mulighetene for å styrke kapitalen i LOs utdanningsfond*

LO-kongressen vedtok å oversende forslaget til LO-sekretariatet. Så langt er ikke forslaget blitt realitetsbehandlet i LO. Representantskapet legger til grunn at LO involverer Fellesforbundet i utredningsarbeidet og at kapitalen i LOs utdanningsfond styrkes.

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

I-2090 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 5, 12, 762, 764 og 765 om å styrke LOs utdanningsfond, tiltres og anses ivaretatt i forbundsledelsen daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.4 Medlems- og tillitsvalgtopplæring

6.4.1 Medlems- og tillitsvalgtopplæring

F-2091 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Vi må ha bedre opplæring for tillitsvalgte og stille krav til at tillitsvalgte tar den Faglige tillitsvalgt-serien (FTV).

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-2092 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet må i større grad tilby kurs på engelsk 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 tillitsvalgtsoplæring også på engelsk. 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 engelsk.

F-2093 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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 avdelingene, slik at de enklere kan lære hva de skal si og gjøre for å rekruttere nye medlemmer.

F-2094 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Kurs- og skolering

Regionskontoret/distriktskontoret skal være med på å utdanne gode veiledere som kan avholde og gjennomføre forskjellige kurs og FTV-serien for medlemmene i hver region.

Det skal ikke være arbeidsoppgavene til de ansatte på regionskontoret å holde og gjennomføre avtalte 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 å ta på seg rollen som veileder.

F-2095 Avd. 002 – 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.

F-2096 Avd. 009 – Østre Agder

Kompetansen økes i alle deler av samfunnet og det må også skje blant våre tillitsvalgte og det må stilles krav til at tillitsvalgte må gå minimum grunnkurs som tillitsvalgte og Faglig tillitsvalgt-serien.

Begrunnelse:

Bedriftstillitsvalgte er førstelinja i Fellesforbundet og må settes i stand til å løse små konflikter på arbeidsplassen samt gjennomføre drøftelses- og forhandlingsmøter med ledelsen. Det er stort behov for å øke kompetansen på hvordan skrive protokoller og forstå betydningen og konsekvensene av det som står i protokoller. Vi må sørge for å lære opp gode og trygge tillitsvalgte som trives i vervet sitt.

F-2097 Avd. 010 – Fellesforbundet

Fellesforbundet skal ta initiativ til norskkurs for medlemmene. Kurset skal legge vekt på arbeiderbevegelsen, arbeidsrettigheter og lov- og avtaleverk

Begrunnelse:

En fagforening for alle

I Fellesforbundets bransjer jobber det folk fra alle verdenshjørner. Useriøse arbeidsgivere bruker denne situasjonen til å utnytte arbeidsfolk som har språkvansker og ikke kjenner til det norske lov- og avtaleverket. Mange av dem som blir utsatt for sosial dumping er arbeidsinnvandrere. Dessverre er det slik at arbeidsinnvandrere fra EØS-området ikke har rett til norskopplæring. Derfor må vi som fagforbund bidra til at arbeidsinnvandrere får de nødvendige språklige ferdighetene til å selv kunne forstå sine rettigheter.

F-2098 Avd. 012 – Fellesforbundet

Skolering av tillitsvalgte i konsern og konsernlignende sammenslutninger

Fellesforbundet skal arbeide for skolering av tillitsvalgte i konsern og konsernlignende sammenslutninger, samt opprette forum for samme der man kan utveksle erfaringer og lære av hverandre.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre tillitsvalgte befinner seg i bedrifter som kjøper opp andre bedrifter, i Norge og i utlandet, eller de blir kjøpt opp. I det private næringsliv var det i 2021 1 290 663 sysselsatte som jobbet i et norskeid konsern. Antall sysselsatte i utenlandskeide konsern var i 2019 328 000 og vi må regne med at dette tallet er en del høyere i dag. Dette endrer rammene i arbeidet med å bli hørt og sikre seg representasjon i fora der avgjørelser som påvirker arbeidet blir tatt. Det er derfor viktig at Fellesforbundet sikrer at tillitsvalgte, både har den kunnskap som trengs i en ny konstellasjon og at de har et nettverk der ulike problemstillinger kan diskuteres og man kan lære av hverandre.

Dette arbeidet blir stadig viktigere dersom tillitsvalgte i konsern skal kunne utføre vervet sitt på best mulig måte og derfor må Fellesforbundet sette av nok ressurser til dette arbeidet i fremtiden, noe som ikke er tilfelle i dag.

F-2099 Avd. 025 – Fellesforbundet

Kursvirksomheten i Fellesforbundet:

Fellesforbundet må styrke sin kursvirksomhet og ta tilbake organiseringen i egen regi. Dette er ivaretatt av AOF i dag. Fellesforbundet må og ha et dedikert lag av forelesere som kan reise rundt å ha kurs regionalt, i regi av fellesforbundet sentralt. Slik kan kvaliteten på opplæringen sikres best mulig i hele landet.

F-2100 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

Fellesforbundet Veiviser

Den elektroniske veiviser henviser til avtaler med NHO – spesielt retten til introduksjon av nyansatte. Avtalen mellom Fellesforbundet og NHO, er annerledes enn avtale mellom Fellesforbundet og Spekter. Uprofesjonelt å gi feil informasjon til nyinnmeldte medlemmer.

Begrunnelse:

Oppdatering av veiviser bør skje ofte, slik at vi er alltid ute med den nyeste, riktige informasjon til våre medlemmer.

F-2101 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall

Medlemsrettigheter

Medlemmer med medlems-skap av en viss varighet (for eksempel 2 år), bør kunne tilbys diverse kurs ved en evt ufrivillig arbeidsledighet.

Det kan være jobbsøkerkurs, karriereveiledning/cv og søknadsevaluering.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har mange medlemmer med kort eller lav utdanning. Ved ledighet kan de ha store utfordringer ifht jobbsøk.

F-2102 Avd. 057 – Nord Rogaland

Styrkingen av klubbens reelle makt

Lenge har Fellesforbundet trenert styrkingen av klubbens reelle makt ved lokale forhandlinger. Det har blitt med pene ord og gode intensjoner i protokoller og intensjonsavtaler. Det er på tide å endre kurs i dette arbeid og anerkjenne at vi ikke vinner frem på den måten som vi har prøvd hittil.

Fellesforbundet må «flekke tenner» litt mer og mobilisere seg som kamporganisasjon.

Mange ganger er det som lokale tillitsvalgte frykter mest, å bli avvist av eget forbund dersom det skulle oppstå uenighet ved lokale forhandlinger. Uenighetsprotokollen oppleves som ubehagelig å skrive, også etter lange forhandlinger der klubben har vært den mest konstruktive parten. Dette fører i mange tilfeller til å svekke medlemmenes lønns- og arbeidsforhold i forhold til andre yrkeskategorier.

Regelverket og dagsingsbestemmelsen sånn som den er i de overenskomstene som har den må kommuniseres i FTV serien. Også tillitsvalgte i bedrifter som er omfattet av andre overenskomster enn de som har dagsing må få opplæring i hvordan den fungerer. Fordeler og ulemper.

Muligheter og utfordringer. Det må også gis opplæring i andre kampmidlene f.eks. overtidsblokkade og streik.

Streik og kamp er en del av fagbevegelsens historie som må bli en del av opplæringen for nye tillitsvalgte.

F-2103 Avd. 057 – Nord Rogaland
HMS Konferanse.

Utviklingen innen helse, miljø og sikkerhet har vært stor de siste ti årene, stadige nye krav og endringer i regelverkene i de ulike bransjene til Fellesforbundet, bør det legges til rette for en årlig HMS konferanse. Denne HMS-konferansen blir gjennomført som en årlig sentral konferanse på tvers av Fellesforbundets bransjer, og for å trygge et godt innhold settes det ned en programkomite. Programkomiteen som må gjenspeile Fellesforbundet er ansvarlig for å sette sammen et program på tvers av bransjer i Fellesforbundet.

F-2104 Avd. 075 – Halden Fagforening
Bransjekonferanser.

Ansatte i forbundets samleavdelinger bør inviteres til relevante bransjekonferanser.

Begrunnelse:

Ansatte og saksbehandlere i samleavdelinger trenger best mulig kunnskap om alle overenskomster som dekkes av avdelingen. Vi mener derfor det er en stor fordel om ansatte i avdelinger inviteres til bransjekonferansene, og ikke bare de lokale tillitsvalgte på bedrift.

F-2105 Avd. 091 – Jæren

Lage opplærings-/kursapp som teams-webinar på ½ til 3t, der emnene er 'spisset'. Enkelt for medlemmer/tillitsvalgt å slå opp i når men trenger det.

F-2106 Avd. 103 – Ringsaker

Fellesforbundet avslutter samarbeidet med AOF som studieorganisasjon, og arrangerer faglige kurs i egen regi

Fellesforbundet arrangerer faglige kurs i stor skala, og kompetansen er stor, enten dette skjer sentralt, regionalt eller lokalt; Fellesforbundet klarer å gjøre jobben selv. Etter vår oppfatning vil det derfor være både mer effektivt og antageligvis billigere å gjøre denne jobben i egen regi. I praksis er det langt på vei slik dette gjøres i dag, men med AOF som et forsinkende mellomledd. Det bør være tilstrekkelig at studieansvarlige/studieutvalg i avdeling og region har en direkte dialog om kursopplegg. Vi erkjenner at dette må utredes på en skikkelig måte, men mener likevel at en slik ny ordning skal kunne komme på plass raskt. Vi mener derfor det er på høy tid at vi løser den faglige kursvirksomheten vår i egen regi for framtiden.

F-2107 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Utvikle opplærings-/kursapp som webinar på ½ til 3 timer, der emnene er 'spisset'. Enkelt for medlemmer/tillitsvalgt å 'slå opp i' akkurat når de står i aktuell situasjon.

Begrunnelse:

Denne skal ikke erstatte nåværende Veiviser eller kurs, men være en form for videreutviklet veiviser.

F-2108 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Grunnleggende kurs FTV1 må tilbys oftere enn hver 6. måned, gjerne gjennom samarbeid mellom regioner Som det er nå finnes det tillitsvalgte som prøve å utføre vervet i bortimot ½ år innen de kan få gå på kurs (FTV) gjennom FF.

F-2109 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening

Konsernfaglig arbeid

Fellesforbundet må styrke kunnskapen om konsern faglig arbeide over 70% av medlemmene er i en eller form for konsern AS og ASA styrer rundt omkring i Landet.

Kurset bør settes opp både regionalt og innenfor konsern

F-2110 Avd. 670 – Fellesforbundet

Fellesforbundet Veiviser

Forslag: Oppdatering av veiviser bør skje ofte, slik at vi er alltid ute med den nyeste, riktige informasjon til våre medlemmer.

Begrunnelse:

Den elektroniske veiviser henviser til avtaler med NHO – spesielt retten til introduksjon av nyansatte. Avtalen mellom Fellesforbundet og NHO, er annerledes enn avtale mellom Fellesforbundet og Spekter. Uprofesjonelt å gi feil informasjon til nyinnmeldte medlemmer.

F-2111 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Konserntillitsvalgte

Organisasjon

Fellesforbundet skal arbeide for skoloring av tillitsvalgte i konsern og konsernlignende sammenslutninger, samt opprette forum for samme der man kan utveksle erfaringer og lære av hverandre.

Bakgrunn.

Stadig flere av våre tillitsvalgte befinner seg i bedrifter som kjøper opp andre bedrifter, i Norge og i utlandet, eller de blir kjøpt opp. Dette endrer rammene i arbeidet med å bli hørt og sikre seg representasjon i fora der avgjørelser som påvirker arbeidet blir tatt. Det er derfor viktig at Fellesforbundet sikrer at tillitsvalgte, både har den kunnskap som trengs i en ny konstellasjon og at de har et nettverk der ulike problemstillinger kan diskuteres og man kan lære av hverandre.

Dette arbeidet blir stadig viktigere dersom tillitsvalgte i konsern skal kunne utføre vervet sitt på best mulig måte.

Konserndannelser er blitt et stadig vanligere trekk i arbeidslivet, både i Norge og i utlandet, og det finnes etter hvert også mange store, internasjonale konsern som har virksomhet i Norge. Konserndannelser er kjennetegnet ved at to eller flere selvstendige selskaper er knyttet sammen som mor- og datterselskap(er). Det sentrale er om et selskap har «bestemmende innflytelse» over et annet selskap. De siste ti årene har antallet virksomheter som inngår i konsern økt fra om lag 78 000 til vel 115 000. Antall virksomheter med sysselsatte som inngår i konsern var om lag 45 000 i 2019, og antall ansatte i konsern var om lag 1,4 millioner. Det vil si at om lag halvparten av alle sysselsatte i Norge er ansatt i et selskap som inngår i et konsern.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (5), 9, 10, 12, 25, 27, 54, 57 (2), 75, 91, 103, 176 (2), 647, 670 og 850.

Forslagene inneholder:

- bedre informasjon om kurs og krav om at tillitsvalgte i større grad gjennomføre FTV
hyppigere tilbud på FTV og interregionalt samarbeid
- forslag om at tillitsvalgtsopplæringa må inneholde bruk dagsing som kampmiddel i lokale forhandlinger, sammen med andre former for kampmidler
- tilby kurs på engelsk for medlemmer og tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn
- tilby jobbsøkerkurs og karriereveiledning
Fellesforbundets ansatte i avdelingene må få bedre opplæring i rekruttering
oppdatering av veiviser bør skje oftere og speile flere arbeidsgiverorganisasjoner i verktøykassa
rekruttering, opplæring og godtgjørelse for veileder
deltakelse på bransjekonferanser fra avdelingene
minimumskrav til kurs for alle tillitsvalgte
skolering av tillitsvalgte i konsern og opprettelse av forum
styrke egen kursvirksomhet og terminere avtalen og bruken av AOF
utvikle opplærings-/kursapp som webinar på ½ til 3 timer
årlig HMS konferanse

Representantskapets vurdering:

Det er forslag fra avd. 2, 9, 12, 27, 57, 91, 176, 647, 670 og 850 om bedre tillitsvalgtopplæring, engelskspråklig kurs, videreutvikle veiviseren, opplærings-/kursapp som webinar, skolering av tillitsvalgte i konsern, minimumskrav til kurs for alle tillitsvalgte, opplæring i bruk av dagsing, HMS-konferanse, hyppighet av FTV-kurs og interregionalt samarbeid.

Det er en kontinuerlig vurdering av forbundets medlems- og tillitsvalgtsopplæring, både når det gjelder temaer og gjennomføringsform.

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.

Representantskapet synes det er viktig at tillitsvalgte som behersker engelsk bedre enn norsk skal få et tilbud om tillitsvalgtopplæring på det språket. Dette har i landsmøteperioden vært gjennomført noen kurs til denne målgruppen og representantskapet mener dette tilbudet bør videreutvikles.

Representantskapet synes at det er nyttig at tillitsvalgte har riktig og oppdatert kunnskap om hvordan og når en dagsingsaksjon kan iverksettes, og også hvilke utfordringer man historisk har møtt ved bruk av denne kampformen. Det samme gjelder andre kampformer som det er åpning for i noen overenskomster, og informasjon og opplæring i opptakten til og gjennomføring av streik. Dette må inngå i arbeidet med å oppdatere og utvikle tillitsvalgtopplæringa.

Veiviseren er forbundets introkurs som blir sendt til nye tillitsvalgte så snart de er registrert i forbundets medlemsystem. Derfor vil representantskapet understreke at det er viktig at dette kurset er oppdatert og inneholder relevant informasjon.

Utvikling av digitale læremidler og webbaserte kurs er kostnadskreven, men vil samtidig bidra med å tilføre flere tillitsvalgte og medlemmer kunnskap som tillitsvalgt og medlem. Representantskapet mener det bør være en løpende vurdering av behovet for og utviklingen av digital opplæring.

Representantskapet ønsker at forbundet fortsetter arbeidet med å stadig utvikle tilbudet til ansatte på alle nivåer i forbundet når det gjelder å utvikle kunnskap og ferdigheter i organisering, mobilisering og inkludering. Dette tilbudet bør også utvides til å gjelde tillitsvalgte og andre interesserte i klubbene.

Det er i siste del av landsmøteperioden utviklet og gjennomført egne kurs i bedriftsdemokrati i konsern og konsernlignende selskap, og ansattes representant i styret i AS.

Representantskapet mener det er viktig med videre satsning på skolering av tillitsvalgte i konsern og konsernlignende selskap. I tillegg bør det vurderes tilrettelegging av møteplasser for erfaringsutveksling og lære av hverandre.

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 forbundets 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 for nødvendig etter- og videreutdanning og faglig påfyll for å kunne utføre sine oppgaver på en god måte.

Avd. 2 og 75 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 og 75. Representantskapet mener derimot at det er viktig at forbundet prioriterer å rekruttere veiledere med bakgrunn som tillitsvalg som jobber på overenskomstene.

Det er det enkelte tariff-/bransjeråd tar stilling til hvem som skal inviteres til å delta på bransjekonferansene. Den primære målgruppen for bransjekonferansene er tillitsvalgte i bedrift. Tillitsvalgte og ansatte i avdeling kan inviteres dersom rådet bestemmer det.

Det er forslag fra avd. 25 og 103 at forbundet avslutter samarbeidet med AOF som studieorganisasjon, og arrangerer faglige kurs i egen regi. 80% av forbundets totale medlems- og tillitsvalgtsopplæring arrangeres i egen regi og da i hovedsak lokalt og regionalt. Forbundet har inngått avtale om å kjøpe kursadministrative oppgaver av AOF på de lokale og regionale kurs og konferansene. I 2022 ble det gjennomført nesten 240 lokale tiltak med total kostnad på ca. 32 mill. Kostnaden for tjenesten til AOF utgjorde ca. 2,6 mill. Uavhengig av hvorvidt forbundet kjøper kursadministrative tjenester må AOF registrere alle studietiltak. AOF administrerer LO-forbundenes OU-midler i privat sektor.

Det er gjort vurdering av den tjenesten som forbundet kjøper av AOF. Det vil kreve betydelige administrative ressurser for å utføre denne tjenesten i egen regi. Forbundet har startet opp et arbeid med å kvalitetssjekke både den tjenesten forbundet kjøper av AOF og det vi selv gjør som forbund.

Representantskapet mener det fortsatt er riktig at forbundet kjøper kursadministrative oppgaver av AOF, men understreker samtidig betydningen av at tjenesten må oppleves relevant og effektiv.

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.

I-2112 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2, 9, 10, 27, 57, 91, 176 og 670 om at forbundet må prioritere videreutvikling av medlems- og tillitsvalgsopplæringen, tiltres.

Intensjonen i forslagene fra avd. 12, 647 og 850 om styrke arbeidet med skolering av tillitsvalgte i konsern og konsernlignende sammenslutninger, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.4.2 Finansiering og bruk av kursmidler

F-2113 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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 etterfakturerer avdelingen.

F-2114 Avd. 008 – 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 etterfakturerer avdelingen.

F-2115 Avd. 009 – Østre Agder

Innføre bestemmelser (lovverket, tariffavtalen, hovedavtalen og/eller forbundets pensjonsforsikring) som sikrer at tillitsvalgte/medlemmer som deltar på arrangementer i regi av avdelingen/forbundet ikke taper pensjonsopptjening.

Begrunnelse:

I dag er det mange tillitsvalgte som blir trukket i lønn når de er frikjøpt av avdelingen eller forbundet. Det gjør at man mister pensjonsoppsparingen på disse dagene/timene.

F-2116 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Økt sats i AOF's stipend

Fellesforbundet skal jobbe for en økt sats i AOF's stipend, som er mer i tråd med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

F-2117 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Kursstipend AOF

Dagens kursstipend må økes, da det er flere av våre medlemmer som «taper» lønn for å gå på kurs.

Eventuelt se på andre ordninger for hvordan kursstipendet skal se ut, slik at man ikke taper lønn på å gå kurs.

F-2118 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening

Medlemmer som skal delta på faglige kurs i regi av Fellesforbundet/AOF skal få dekket reell tapt arbeidsfortjeneste.

Dvs. normal lønn, skifttillegg, feriepenger og OTP.

Begrunnelse:

Satsene for tapt arbeidsfortjeneste som i dag utbetales fra AOF dekker på langt nær det reelle inntektsbortfallet. Det at man taper inntekt for å skolere seg gjør at terskelen øker ytterligere for søke seg til faglige kurs og påta seg tillitsverv.

Ved å innberette som lønn vil det også være med i grunnlag for sykepenger, dagpenger, pensjon.

F-2119 Avd. 050 – Vestfold Nord

Medlemmer som skal delta på faglige kurs i regi av Fellesforbundet/AOF skal få dekket reell tapt arbeidsfortjeneste.

Dvs. normal lønn, skifttillegg, feriepenger og OTP.

Begrunnelse:

Satsene for tapt arbeidsfortjeneste som i dag utbetales fra AOF dekker på langt nær det reelle inntektsbortfallet. Det at man taper inntekt for å skolere seg gjør at terskelen øker ytterligere for søke seg til faglige kurs og påta seg tillitsverv.

Ved å innberette som lønn vil det også være med i grunnlag for sykepenger, dagpenger, pensjon.

F-2120 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

Kurs i regi av Fellesforbundets avdelinger

Vi foreslår at Fellesforbundet åpner for at det kan tildeles midler til ett kurs i utlandet årlig for avdelingene, samt på ferger med tariffavtale.

Fellesforbundets retningslinjer forteller at avdelingene ikke kan avholde kurs i utlandet. Dette inkluderer fergereiser. I Transportarbeiderforbundet avholdt flere av avdelingene kurs på ferger til utlandet, med god erfaring.

F-2121 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Lønn ved deltakelse på kurs

Tillitsvalgte som velger å delta på kurs og konferanser bør få full lønn for å delta. Dette vil bidra til at flere deltar og styrker dem i sitt verv til nytte for både medlemmene, klubbene og arbeidsgiver.

Slik det er nå så taper tillitsvalgte både lønn og fritid på å reise på kurs. Dette fører til at mange lar være å ta de kursa de trenger for å bli bedre i sine verv.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 8, 9, 11, 28, 43, 50, 56 og 176.

Forslagene inneholder:

- permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte blir frikjøpt og at arbeidsgiver sender lønnsrefusjonskrav.
- øke satsene for kursstipend tilsvarende industriarbeiderlønn, full lønn/reel lønn.
- kurs arrangert utenlands kan finansieres av forbundet
- sikre at tillitsvalgte/medlemmer som deltar på arrangementer i regi av avdelingen/forbundet ikke taper pensjonsopptjening

Representantskapets vurdering:

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 avd. 9 om å sikre at tillitsvalgte/medlemmer som deltar på arrangementer i regi av avdelingen/forbundet ikke taper pensjonsopptjening, oversendes det nye forbundsstyret.

Representantskapet ser viktigheten av aktive og skolerte tillitsvalgte som gis nødvendige kunnskaper, ferdigheter og trygghet til å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. Hvis de tillitsvalgte opplever at inntektsbortfallet blir stort, vil dette kunne forhindre deltakelse på tillitsvalgtsopplæringen. Samtidig må det understrekes at forbundet har mange medlemmer innenfor lavlønnsyrker og lærlinger som har gradert avlønning i læretiden. Disse har i mindre eller liten grad noe inntektsbortfall.

Kostnadene til kurs består i tillegg til skattefritt stipend på kr 168 per time, reise, opphold, materiell og forelesere mm. LOs fondsstyre i privat sektor utreder spørsmål om innføring av tapt arbeidsfortjeneste til erstatning for dagen ordning med skattefritt stipend. Beregninger tyder på at innføring av forbundets sats for tapt arbeidsfortjeneste som erstatning for stipend vil utgjøre en årlig kostnadsøkning på mellom 5-6 millioner kroner.

Representantskapet støtter intensjon i forslagene om at det er behov for reell økning i satsene for stipend/tapt arbeidsfortjeneste ved deltakelse på tillitsvalgtsopplæring

Dagens rammer for finansiering av medlems- og tillitsvalgtsopplæringen har i hovedsak vært det forbundet disponerer av OU-midler det enkelte år. Premiesatsene for ordningen har ikke vært regulert de siste 20 årene og det har vært krevende å få NHO med på regulering av satsene. Representantskapet mener at finansiering av medlems- og tillitsvalgtsopplæringen ikke utelukkende kan basere seg på OU-midler men også egne midler, for å sikre bredt og godt tilbud for tillitsvalgte. Det er forslag fra avd. 56 om at kurs 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.

I-2122 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 11, 28, 43, 50 og 176 om behov for reell økning i satsene for kursstipend/tapt arbeidsfortjeneste, tiltres.

Intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 8 om permisjon med lønn fra arbeidsgiver når tillitsvalgte blir frikjøpt og at arbeidsgiver sender lønnsrefusjonskrav, tiltres.

Forslaget fra avd. 9 oversendes det nye forbundsstyret.

Forslaget fra avd. 56 tiltres ikke.

6.4.3 Forsikring

F-2123 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Alle deltakere på kurs, konferanser, Landsmøter og lignende må omfattes av yrkesskedeforsikring også på reisen fra og til ens private bopeladresse.

Begrunnelse:

Sitat fra LO juridiske: Utgangspunktet er at deltakelse på kurs og seminarer i arbeidsgivers regi og interesse regnes som en del av arbeidet, slik at man er yrkesskadedekket.

Om kurset/seminaret er i regi av fagorganisasjon eller i forbindelse med verv som tillitsvalgt, er det derimot normalt ikke yrkesskadedekning. Kurset er da i fagorganisasjonens regi og interesse, utenfor arbeidsgivers kontroll, og

deltakelsen på kurset/seminaret regnes ikke som en arbeidsoppgave i arbeidsforholdet. Annerledes blir det om den tillitsvalgte har et ansettelsesforhold i fagorganisasjonen, da kan deltakelsen være dekket under fagorganisasjonens yrkesskedeforsikring.

Det du skriver om dekning av lønn og utgifter kan i noen tilfeller være riktig, i andre tilfeller blir det feil. Det kan for eksempel tenkes at en kunde eller en leverandør betaler/sponser en ansatt med kurs uten lønnsplikt for arbeidsgiver, men det vil likevel være yrkesskadedekning hos arbeidsgiver så lenge deltakelsen på kurset er i arbeidsgivers regi og interesse. Omvendt kan det tenkes at arbeidsgiver betaler lønn og dekker utgifter for et kurs som er så løstrevet fra arbeidsforholdet, at man ikke kan si at arbeidstakeren er i arbeid ved deltakelsen.

Altså, om kurset er i arbeidsgivers regi, interesse og under arbeidsgivers kontroll er det sentrale og avgjørende, ikke nødvendigvis hvem som dekker lønn og utgifter. Men i normalt taler det i retning av yrkesskadedekning om arbeidsgiver betaler lønn og/eller dekker utgifter.

F-2124 Avd. 003 – Agder Fagforening

Alle deltakere på kurs, konferanser, Landsmøter og lignende må omfattes av yrkesskedeforsikring også på reisen fra og til ens private bopeladresse.

F-2125 Avd. 009 – Østre Agder

Forbundets yrkesskedeforsikring må utvides til å også å omfatte alle deltakere på kurs, konferanser, Landsmøter og lignende også på reisen fra og til ens private bopeladresse.

Begrunnelse, sitat fra LO juridiske:

- Utgangspunktet er at deltakelse på kurs og seminarer i arbeidsgivers regi og interesse regnes som en del av arbeidet, slik at man er yrkesskadedekket.
- Om kurset/seminaret er i regi av fagorganisasjon eller i forbindelse med verv som tillitsvalgt er det derimot normalt ikke yrkesskadedekning. Kurset er da i fagorganisasjonens regi og interesse, utenfor arbeidsgivers kontroll, og deltakelsen på kurset/seminaret regnes ikke som en arbeidsoppgave i arbeidsforholdet. Annerledes blir det om den tillitsvalgte har et ansettelsesforhold i fagorganisasjonen, da kan deltakelsen være dekket under fagorganisasjonens yrkesskedeforsikring.
- Det du skriver om dekning av lønn og utgifter kan i noen tilfeller være riktig, i andre tilfeller blir det feil. Det kan for eksempel tenkes at en kunde eller en leverandør betaler/sponser en ansatt med kurs uten lønnsplikt for arbeidsgiver, men det vil likevel være yrkesskadedekning hos arbeidsgiver så lenge deltakelsen på kurset er i arbeidsgivers regi og interesse. Omvendt kan det tenkes at arbeidsgiver betaler lønn og dekker utgifter for et kurs som er så løstrevet fra arbeidsforholdet at man ikke kan si at arbeidstakeren er i arbeid ved deltakelsen.
- Altså, om kurset er i arbeidsgivers regi, interesse og under arbeidsgivers kontroll er det sentrale og avgjørende, ikke nødvendigvis hvem som dekker lønn og utgifter. Men i normalt taler det i retning av yrkesskadedekning om arbeidsgiver betaler lønn og/eller dekker utgifter.

F-2126 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening

Alle deltakere på kurs, konferanser, Landsmøter og lignende må omfattes av yrkesskadeforsikring også på reisen fra og til ens private bopeladresse.

Begrunnelse, sitat fra LO juridiske:

Utgangspunktet er at deltakelse på kurs og seminarer i arbeidsgivers regi og interesse regnes som en del av arbeidet, slik at man er yrkesskadedekket.

F-2127 Avd. 058 – Fellesforbundet

Alle deltakere på kurs, konferanser, Landsmøter og lignende må omfattes av yrkesskadeforsikring også på reisen fra og til ens private bopeladresse.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 3, 9, 41 og 58.

Forslagene inneholder:

- yrkesskade dekning for deltakere på kurs, konferanser, landsmøte og lignende aktiviteter og reisen til og fra ens private bopel.

Representantskapets vurdering:

En yrkesskadeforsikring gjelder for yrkesskade og yrkessykdom som er definert i Folketrygdeloven. Forsikringen skal gi erstatning for personskader og sykdommer påført i forbindelse med jobb, uten hensyn til om noen har skyld i skaden. Forsikringen skal videre dekke påført inntektstap og påførte utgifter, tap av fremtidig inntektsgivende arbeid og fremtidige utgifter, eventuelt mén erstatning og erstatning til etterlatte. En yrkesskadeforsikring dekker også annen skade og sykdom dersom dette skyldes arbeidsulykke eller påvirkning av skadelige stoffer eller arbeidsprosesser.

Alle arbeidsgivere (enhver som har noen i sin tjeneste) er pålagt å kjøpe yrkesskadeforsikring for sine arbeidstakere. Statlige ansatte har yrkesskadeforsikring i Statens Pensjonskasse.

Alle LO-forbund er tilknyttet LOs Samleforsikring hos Fremtind. Forsikringen dekkes av den årlige kontingenten, LO-forbundene betaler til LO og gjelder for normal virksomhet for LO med tilsluttende forbund og deres lokale organisasjonsledd. Forsikringen har en reiseforsikringsdel som omfatter tillitsvalgt, ansatte og andre som reiser for forsikringstakers regning eller representerer denne under reisen. Forsikringen gjelder så lenge medlemmet ikke er dekket under yrkesskade «Skade man blir påført i arbeidstiden, på arbeidsplassen og som dekkes gjennom Lov om yrkesskadeforsikring» Til forskjell fra en yrkesskadeforsikring vil ikke Samleforsikringen dekke påført inntektstap, tap av fremtidig inntektsgivende arbeid og mén erstatning.

Samleforsikringens reiseforsikring gjelder reiser inntil 70 dager og dekker:

- reisegods
- reisesyke/hjemtransport/avbrutt reise
- reiseansvar
- reiseulykke
- forsinkelse av reise/reisegods
- avbestilling

Dekningssummer:

- ran og tyveri av penger inntil kr 6 000
- billetter og pass per person inntil kr 15 000
- nødvendige utlegg ved forsinket bagasje inntil kr 5 000
- nødvendige utlegg ved forsinket bagasje inntil kr 5 000
- reiseansvarsforsikring inntil kr 15 millioner
- reiseulykke, invaliditet voksen inntil kr 500 000
- reiseulykke, død voksen kr 500 000
- reisesykeforsikring, ubegrenset

Forsikringen har en egenandel på kr 1000,- ved behandlingsutgifter etter ulykkesskade, ellers igjen egenandel.

Reiseforsikringen gjelder videre for gjester invitert av LO og forbundene under opphold i Norge med inntil 17 dagers varighet. Dette gjelder ikke for personer som gjester Norge etter invitasjon av de lokale organisasjonsledd.

Samleforsikringen har en ulykkesdel som gjelder for medlemmer som rammes av streik/lockout og som er aktivt med i gjennomføringen. Da er 15 G ved død som følge av en ulykke. 20G ved 100% varig medisinsk invaliditet. I tillegg dekkes behandlingsutgifter.

Tillitsvalgte og medlemmer vil vanligvis ha permisjon uten lønn når de deltar på forbundets kurs, konferanser og andre forbundsaktiviteter. De vil i slike tilfeller ikke være dekket av arbeidsgivers yrkesskadeforsikring. I stedet vil de være dekket av LOs samleforsikring.

Representantskapet mener det er viktig at alle er dekket av en forsikring når de deltar på forbundets ulike aktiviteter, og at ingen faller mellom. Men som det fremgår ovenfor, har ikke samleforsikringen like god og vid dekning som yrkesskadeforsikringen. Samtidig er kursene og aktivitetene av kort varighet og av en annen karakter enn det alminnelige arbeidet som man står i hver dag over tid. Representantskapet mener derfor samleforsikringen er tilstrekkelig til å ivareta våre medlemmers behov.

Representantskapet er videre kjent med at regjeringen har tatt initiativ til å forbedre yrkesskaderegelverket og se på «gråsoner» i dagens dekning og har invitert LO med på dette arbeidet. Forbundet vil være involvert og følge dette arbeidet.

Representantskapet viser ellers til innstilling **I-4285** (8.7.6 yrkesskade) og arbeidet med et helhetlig regelverk for yrkesskader.

I-2128 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2, 3, 9,41 og 58 tiltres, og anses dekket i forbundsledelsens daglige arbeid.

6.4.4 Psykisk helse og kollegaveiledning

F-2129 Avd. 002 – 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 tids krevende arbeidshverdag må disse få informasjon om psykisk helse slik at de lettere kan ha forståelse for temaet.

F-2130 Avd. 007 – Vestfold

Opplæring for tillitsvalgte

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

F-2131 Avd. 075 – Halden Fagforening

Psykisk helse.

Fellesforbundet skal opprette beredskap for å bistå tillitsvalgte og ansatte i avdelinger som trenger hjelp i forbindelse med psykiske helseplager, utbrenthet, trakassering etc.

Begrunnelse:

Vi snakker stadig om at de tillitsvalgte er vår største ressurs, men hvordan tar vi egentlig vare på våre tillitsvalgte? Det er dessverre en kjensgjerning at mange av våre tillitsvalgte utsettes for stadig større press både fra medlemmer med forventninger og krav, og fra arbeidsgivere som stadig oftere stiller med HR-direktører og jurister i alle forhandlinger. Tillitsvalgte føler ofte at de blir stående veldig alene, og konsekvensene kan bli både sykmeldinger, utbrenthet og at man fratrer sine verv. Problemstillingen er aktuell på alle nivåer, og vi mener at forbundet må ta ansvar og opprette et «sikkerhetsnett»

for tillitsvalgte som trenger hjelp pga påkjenninger knyttet til sine verv. Vi mener at det f.eks kan opprettes et sentralt utvalg av erfarne tillitsvalgte med kompetanse på området, som kan bistå ved behov. Evt. ressursgrupper ved de forskjellige regionkontorene – vi ønsker oss ikke tilbud om eksterne psykologer e.l. da vi mener det er helt avgjørende at ressurspersonene har inngående kjennskap til tillitsvalgtes utfordringer.

F-2132 Avd. 091 – Jæren

Tilgang til «hjelp» / 'gratistimer' hos psykolog for tillitsvalgt som 'står i stormen/-er'. Det må også være maks 5 dagers ventetid på slike timer. Timene pålegges betalt av arbeidsgiver. Å stå i slike stormer er krevende både psykisk og fysisk, privat og på jobb.

F-2133 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Tilgang til 'akutte gratistimer' hos psykolog for tillitsvalgt som 'står i stormen/-er'. Det må inngås avtaler om maks 5 dagers ventetid på slike timer. Timene pålegges betalt av arbeidsgiver.

Å stå i slike stormer er krevende både psykisk og fysisk, både på privaten og på jobb. Pga taushetsplikt er det store begrensninger for hvem den tillitsvalgte kan snakke åpent med.

F-2134 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Tillitsvalgt for den tillitsvalgte

Det finnes i dag en ikke godt nok kjent ordning, der tillitsvalgte kan få bistand fra psykolog betalt av avdeling eller forbund. Det er bra, men det er ikke nok, og virker ikke forebyggende mot den belastningen mange tillitsvalgte opplever. Det må derfor formaliseres et system der tillitsvalgte jevnlig kan snakke med andre for å håndtere ulike situasjoner som oppstår. Dette bør være etter modell fra f.eks brannvesen/helse/forsvar der man går gjennom en debrief etter å ha opplevd krevende situasjoner.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 7, 75, 91, 176 og 850.

Forslagene omhandler:

- tilbud om opplæring for tillitsvalgte i forbindelse med psykisk helse.
- opprette beredskap for å bistå tillitsvalgte og ansatte i avdelinger.
- tilbud om akutte psykologtjenester for tillitsvalgte og ansatte.
- opprette grupper for kollegaveiledning.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet er enige i at det er ett voksende behov for kompetanse om psykisk helse og de utfordringer dette har. Representantskapet mener det bør gjøres kartlegging av de kompetansetilbud som allerede finnes om temaet, og eventuelt utvikle de kompetansetilbud som er nødvendig for å lykkes med lav terskel skoloring av våre tillitsvalgte.

Representantskapet er gjort kjent med at det er satt i gang pilotprosjekter i 2023 som omfavner intensjonen i forslagene fra avd. 75 og 850. Det er opprettet kollegaveiledningsgrupper som i første omgang kartlegger behov og effekt av slikt tilbud. Målet er at slike grupper skal opprettes der det er behov for slike.

I 2016 behandlet forbundsstyret forslag fra landsmøte i 2015 om psykologtjeneste for tillitsvalgte i Fellesforbundet.

Forbundsstyret fattet følgende vedtak:

- 1. Forbundets avdelinger med ansatte oppfordres til å tilknytte seg bedriftshelsestjenesteordningen.*
- 2. Fellesforbundet inngår avtale med firmaet Psykologbistand slik at forbundets avdelinger gis mulighet til å tilknytte seg ordningen. Kostnadene for bruken av tjenesten dekkes av den enkelte avdeling.*

Normalt vil enhver bedriftshelsetjeneste (BHT) kunne foreta samtaler i forbindelse med konflikter, stress, vanskelige situasjoner mm som tillitsvalgte opplever ved utførelse av sitt verv. BHT vil både kunne benyttes som samtalepartner i forkant for å forebygge og til debrifing i etterkant og ev. videre henvisning til medisinsk ekspertise inkl. psykolog.

Ved innmelding i en av de lokale BHT'ene vil tillitsvalgte normalt få tilbud om ulik type oppfølging knyttet til arbeid og helse. Enkelte BHT'er har også avtale med lokale psykologer slik at medlemmene kan få rask oppfølging. Klubbtiltillitsvalgte vil normalt få disse tilbudene gjennom medlemskap i bedriftens BHT.

Intensjonen i forslagene fra avd. 91 og 176 anser representantskapet ivaretatt gjennom forbundstyrets vedtak i 2016, og det tilbudet bedriftene skal tilby gjennom bedriftshelsetjenesten.

I-2135 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2, 7, 75 og 850 om kompetansebehov i psykisk helse for tillitsvalgte og kollegaveiledning, tiltres.

Intensjonen i de øvrige forslagene anses dekket gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

6.4.5 Varsling, diskriminering og trakassering

F-2136 Avd. 143 – Helgeland

Bevisstgjørelse om at trakassering eller andre alvorlige saker er noe som reelt kan foregå i enhver arbeidsplass.

Begrunnelse:

Dette blir per i dag ikke ivaretatt på en ryddig måte. Det skal mye til for at noen varsler om saker, og når det først blir rapportert saker er det en rotete prosess som for mange blir veldig overveldende. Synliggjøring og bevisstgjøring har nok mye å si for at den enkelte personen ikke skal føle seg alene og gjøre terskelen lavere. I tillegg er det ingen klare fremgangsmåter eller konkrete planer på hva som kan gjøres eller hva som har blitt gjort før som har funket. Hadde slike ting hatt en ordentlig plan og mer generell spredt kunnskap ville vi vært kommet langt. En god start vil være å lage en synlig link til på hjemmesiden til Fellesforbundet hvor man kan sende inn varslingsaker, anonymt og med navn. Dette må være så enkelt og synlig som mulig. Vi skal legge inn eksempler på hva som har fungert før og klare planer på selve prosessen for å eliminere usikkerhet for den som eventuelt vil stå frem.

Fokus på bevisstgjørelse og synlighet. Det holder ikke å bare ha denne samtalen i tidlige skoleår. Det er en samtale som må opprettholdes helt inn i arbeidslivet. Mange tenker nok som voksen at man gjerne ikke vil ta så mye plass eller at det ikke burde være nødvendig at så mange ressurser skal brukes på seg. Det er helt klart der ressursene skal brukes. Det er så viktig at alle skal ha en trygg hverdag på jobb som ingen gruer seg til.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 143.

Forslaget inneholder:

- ha fokus på synliggjøring og bevisstgjøring om at trakassering eller andre alvorlige saker er noe som reelt kan foregå i enhver arbeidsplass.
- gjøre terskelen lavere samt enklere å varsle om diskriminerings og trakasseringssaker
- lage konkrete planer på hva som har fungert tidligere
- lage synlig lenke på hjemmesiden til Fellesforbundet hvor man kan sende inn varslingsaker både anonymt og med navn

Representantskapets vurdering:

Det har i landsmøteperioden kontinuerlig blitt jobbet med både synliggjøring, bevisstgjøring og opplæring i forbindelse med trakasseringssaker, diskrimineringsaker og varslingsrutiner. Det har blitt jobbet med å styrke arbeidet med trakasseringssaker. For å sikre medlemmer i Fellesforbundet en bedre beskyttelse mot trakassering gjennom å styrke opplæringen av tillitsvalgte og ansatte i Fellesforbundet. Det har blitt utarbeidet saksbehandlingsrutiner og opplæringsopplegg på FTV1 og FTV4. Representantskapet mener det bør være en løpende vurdering av behovet for og utviklingen av flere tilpassede kurs for tillitsvalgte og medlemmer.

I 2020 ble det vedtatt nye etiske retningslinjer og utarbeidet varslingsrutiner. I forbindelse med dette arbeidet ble det i 2021 nedsatt en prosjektgruppe hvor formålet var å styrke arbeidet med trakasseringssaker.

Dette arbeidet viste at tillitsvalgte og saksbehandlere synes saker som omhandler trakasseringssaker er vanskelige og kompliserte. Det var lite kunnskap om Likestillings- og diskrimineringsloven, samt at det er var

utfordrende å skille på følelser og fakta. Saker som kunne vært løst gjennom forebyggende arbeid utviklet seg til alvorlige konflikter.

Fellesforbundets organisasjon har ikke var godt nok opplært i behandling av denne type saker. Mangel på opplæring og kunnskap om slike typer saker, førte til viktige prinsipp saker ikke ble fulgt opp. Og de som ble fulgt opp ble løst dårlig. Noe som igjen førte til stor belastning på både saksbehandlere, tillitsvalgte, de som følte seg trakassert, og de som ble beskyt for å trakassere.

Representantskapet ser viktigheten av at det i landsmøteperioden ble laget kurs, utarbeidet saksbehandlingsrutiner for regionskontor og avdeling, som hjelpemiddel i trakasseringssaker.

I forlengelsen av dette arbeidet har det blitt prioritert å synliggjøre behovet for en kulturendring i hele organisasjonen. Fellesforbundets etiske retningslinjer har blitt synliggjort og innarbeidet i all arbeidet vårt. Det har blitt laget varslingsplakat til bruk på kurs og konferanser i regionene og lokalt, samt et for bruk på sentrale kurs og konferanser. Det har også blitt utarbeidet «retningslinjer for ansvarlige på regionale og lokale kurs og konferanser» og «rutine – hendelser på kurs og konferanser i Fellesforbundets regi.

I tillegg har forbundet fått gjennomslag i LOs fondsstyret til å gi tilskudd for å bidra til å stimulere til sosiale- og kulturelle tiltak og aktiviteter. Dette for å bidra til måtehold til alkohol, slik at alle skal føle seg trygge og inkludert i Fellesforbundet, og vi ikke mister gode tillitsvalgte på grunn av uønskede hendelser som kan oppstå på kurs og konferanser.

I forlengelsen av Fellesforbundets prosjekt for å styrke arbeidet med trakasseringssaker, ble det i 2023 startet opp med et nytt prosjekt for å sikre medlemmene våre en bedre beskyttelse mot diskriminering og å sette tillitsvalgte i stand til å bidra til aktivt likestillingsarbeid i arbeidslivet.

Det har denne perioden vært mulig å sende inn varsel til Fellesforbundets varslingsutvalg. For å sikre at dette ble best mulig ivaretatt ble det sett på muligheten for en varslingsportal på Fellesforbundets hjemmesider, som kunne brukes av alle i hele organisasjonsleddet. Fellesforbundet tegnet derfor en avtale med Mitt varsel som skal ligge som varslingsportal på våre hjemmesider, som administreres av varslingsutvalget. Samt at det vil være mulighet for anonym varsling.

Representantskapet støtter intensjonen i forslaget fra avd. 143 og mener forbundet må arbeide videre med kulturendring i hele organisasjonen, der alle kan føle seg trygge og godt tatt vare på.

I-2137 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslaget fra avd. 143 tiltres.**

6.5 Andre forslag – organisasjon

6.5.1 Kompensasjon for deltakelse valgte organer

F-2138 Avd. 012 – Fellesforbundet

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd 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 pr time for faktisk anvendt tid.

F-2139 Avd. 025 – Fellesforbundet

Godtgjørelse for de som stiller i forhandlinger/mekling i Fellesforbundets regi

Det er slik i dag at mange mottar tapt arbeidsfortjeneste og får kun betalt for de dagene en skulle vært på jobb og får ingenting for den tiden en har fri.

Det er ikke riktig at tillitsvalgte som gjør denne jobben for medlemmene ikke skal få betalt for dette. Jobber en skift kan en risikere at torsdag til søndag er fridager og at man da i forhandlinger/mekling ikke får en krone for alle disse timene. Imens kan det hende ansatte i Fellesforbundet som er med både har lønn og overtid for dette. Dette er ikke rett.

Tillitsvalgte som kalles inn til forhandlingsdelegasjoner må få frikjøp/godtgjørelse for 7,5 timer per dag for alle dager man er innkalt til. Dette er arbeid som en bør ha betalt for.

F-2140 Avd. 143 – Helgeland

Det er nødvendig å etablere en ordning som sikrer at de tillitsvalgte blir kompensert for all den tid de bruker i forhandlinger, mekling og møter i Fellesforbundets regi.

Begrunnelse

Godtgjørelse for de tillitsvalgte som stiller i forhandlinger, møter og meklinger i Fellesforbundets regi er av stor betydning for å sikre en rettferdig og effektiv representasjon av medlemmenes interesser. Det er viktig at de tillitsvalgte blir kompensert for den tiden de bruker på vegne av medlemmene. Dette spesielt til de som har fri fra jobb og ikke kvalifiserer til tapt arbeidsfortjeneste.

I dag mottar mange tillitsvalgte kun betaling for de dagene de skulle vært på jobb og ikke for den tiden de har som fritid fra jobb. De bruker sin fri på møter og meklinger som i mange tilfeller medfører at de sitter i meklinger mange timer på overtid. Dette er ikke rimelig eller rettferdig for dem.

Det er derfor nødvendig å etablere en ordning som sikrer at de tillitsvalgte blir kompensert for tiden de bruker av sin fritid fra jobb. Dette vil være en anerkjennelse av deres viktige innsats for medlemmene og en måte å sikre at Fellesforbundet kan fortsette å rekruttere tillitsvalgte til dette viktige jobben de gjør for arbeidstakere i Norge.

F-2141 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Fast møtegodtgjørelse for deltagelse i bransjeråd/utvalg
For deltagelse i Fellesforbundets offisielle bransjeråd/sentrale utvalg som er vedtatt av forbundsstyret og representantskapet skal det utbetales en møtegodtgjørelse tilsvarende forbundets sats for tapt arbeidstjeneste og ganges opp med f.eks. 20 timer.

Begrunnelse:

I dag går det mye tid til forpliktelser i sentrale verv i fagforeninga. Noen av de er basert på dugnad og slik skal det være, men vi mener at i tilfeller der forbundsstyret formelt setter ned sentrale/nasjonale utvalg og råd, så må det i tillegg være en form for møtegodtgjørelse. Dette, i tillegg til at man får dekket den faktiske tiden man har tapt arbeid, vil gjøre at også de som bruker fritiden sin fordi turnusen kan tilfeldig falle på en slik periode, føle at de får en kompensasjon fullt ut. Fellesforbundet har mange varierte yrkesgrupper som jobber hele døgnet. Noen ganger tilfaller turnus slik at man har friperiode og deltar i forhandlinger eller andre møter av høy viktighet for medlemmer og forbund. Da bruker man utelukkende av sin fritid. Å få innført en møtegodtgjørelse for oppmøte på f.eks. 20 timer, i tillegg til tapt arbeidsfortjeneste, vil være en fornuftig måte å sørge for at man får kompensasjon, uansett om man har fri eller er i arbeid i det aktuelle tidsrommet.

F-2142 Avd. 266 – Hordaland Hotell og Restaurant

Delegater til Fellesforbundets landsmøte, medlemmer i lønnsforhandlingsutvalg og bransjerådsmedlemmer skal ha betalt tapt arbeidsfortjeneste også på sine fridager.

Begrunnelse:

vi er veldig flink ovenfor arbeidsgiverne å kreve at de ansatte skal ha sin fritid men i fagforeningsarbeid er vi ikke like flinke å ivareta at man får sin fritid. Ved å delta på landsmøtet, sentrale lønnsforhandlinger eller bransjerådsmøter bruker vi nå i en del tilfeller vår fritid uten at det blir kompensert økonomisk med tapt arbeidsfortjeneste. Ved å gi tapt arbeidsfortjeneste i disse tilfellene vil man kunne ta ut fri andre dager enten i forkant eller etterkant for å ivareta behov for hvile eller kompenseres økonomisk for å ikke kunne bruke egen fritid sammen med familie og venner.

Vi krever lønn for vårt arbeid fra arbeidsgiver og da må ikke Forbundet eller fagforeningen være noe dårligere!

F-2143 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd 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 312,- pr time for faktisk anvendt tid.

F-2144 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 til enhver tid Fellesforbundets sats pr time for anvendt tid.

F-2145 Avd. 765 – Trondheim

Tapt arbeidsfortjeneste for utvalg i Fellesforbundet

Deltakelse i tariff / bransjeråd 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 312,- pr time for faktisk anvendt tid.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 12, 25, 143, 762, 250, 266, 764 og 765.

Forslagene omhandler tapt arbeidsfortjeneste for deltakelse blant annet i tariff-/bransjeråd og forhandlinger.

Representantskapets vurdering:

Det er forbundsstyret som regulerer satsen for tapt arbeidsfortjeneste. Representantskapet innstiller derfor på at forslagene oversendes det nye forbundsstyret.

I-2146 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret.

6.5.2 Godtgjøring

F-2147 Avd. 022 – Viken

Fellesforbundet må sette en felles sats for frikjøp og diett for LO's arrangement:

Lik lønn for likt arbeid har vært en av kampsakene i fagbevegelsen i årevis. Men vi har ikke tatt et oppgjør med forskjellsbehandlingen vi gjør i egne rekker. På LO's sommerpatrulje og lærlingpatrulje sender vi våre medlemmer ut med vidt forskjellige lønnsvilkår. Noen får diett, noen får refundert utlegg for mat. Noen går der i ferien sin, mens andre går der med full lønn. Jeg har selv gått patrulje med kamerater som går der på lærlinglønn, fordi avdelingen bare refunderer faktisk tap, istedenfor å likebehandle alle de sender.

F-2148 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Fellesforbundet må sette en felles sats for frikjøp og diett for LO's arrangement:

Lik lønn for likt arbeid har vært en av kampsakene i fagbevegelsen i årevis. Men vi har ikke tatt et oppgjør med forskjellsbehandlingen vi gjør i egne rekker. På LO's sommerpatrulje og lærlingpatrulje sender vi våre medlemmer ut med vidt forskjellige lønnsvilkår. Noen får diett, noen får refundert utlegg for mat. Noen går der i ferien sin, mens andre går der med full lønn. Jeg har selv gått patrulje med kamerater som går der på lærlinglønn, fordi avdelingen bare refunderer faktisk tap, istedenfor å likebehandle alle de sender.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 22 og 36.

Forslagene er helt like og går ut på at Fellesforbundet må sette en felles sats for frikjøp og diett for LO sine arrangementer. I dette tilfelle sommerpatrulje.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har faste satser for tillitsvalgte og medlemmer som deltar på arrangementer. Når det kommer til arrangementer hvor LO er arrangør så dekkes dette ikke av forbundet, men av den enkelte avdeling dersom ikke LO dekker.

Både Fellesforbundet og LO følger statens reiseregulativ og satser på sine arrangementer. Diett utbetales som kost på reise som er over 15 km og som varer utover 6 timer. Er man innenfor en radius på 15 km har man ikke krav på diett, men kan få dekket måltid på bakgrunn av kvittering.

Medlemmer som har ferie og som ikke kan dokumentere tapt arbeidsfortjeneste vil ikke ha krav på å få utbetalt tapt lønn.

I-2149 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslagene oversendes det nye forbundsstyret.**

6.5.3 Organisasjonsgjennomgang

F-2150 Avd. 002 – 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, før vi med jevne mellomrom ha noen store kritiske gjennomganger av egen organisasjon, for å bli bedre, og være med i tiden. Det ble etter sist landsmøte vedtatt en organisasjonsgjennomgang, og det var bra, for denne gjennomgangen har avdekket en del ting forbundet har måttet ta tak i og gjøre utbedringer på. Og det avdekket flere områder der en har forbedringspotensial. Derfor er det viktig at dette arbeidet fortsetter, i noe mer formaliserte former.

F-2151 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening
Regionskontor/distriktskontor

Fellesforbundet må å neste landsmøteperiode se kritisk på regionskontorene. Det kan nå i mange sammenheng se ut som et unødvendig mellomledd, og det er i tillegg gjennom organisasjonsgjennomgangen avdekket store forskjeller fra regionskontor til regionskontor i hvordan de jobber og utfører sitt arbeid. Det bør sees på mulighet til å fjerne dette leddet, men kommer en til at det er flere fordeler enn ulemper ved å beholdet dette leddet, må følgende forutsetninger også være på plass:

Det må tydeliggjøres at det er regionskontoret/distriktskontoret 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 regionskontoret/distriktskontoret som skal drive med saksbehandlingen. Det betyr at det er regionskontoret/distriktskontoret 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.
- Så langt det lar seg gjøre, skal representanter fra avdelingene være med ut når distriktskontoret følger opp tvister, krav om tariffavtaler og andre henvendelser som omhandler avdelingens medlemmer.
- Være mer pågående i saker om inngåelse av tariffavtaler som drar ut i tid.

F-2152 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening

Det skal gjøres en gjennomgang av Fellesforbundets organisasjon, kontingent, økonomi i landsmøteperioden.

F-2153 Avd. 103 – Ringsaker

Oppgavefordeling mellom forbundet sentralt, regionene og avdelingene
Forbundet må gjennomføre en kritisk gjennomgang av sin virksomhet, der stikkord er en mer effektiv rasjonell drift, og der vi dropper dobbelt- og trippelt arbeid i egen organisasjon.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 43 og 103.

Det reises forslag om at ulike sider ved forbundets organisasjon skal gjennomgås med sikte på en mer effektiv drift.

Representantskapets vurdering:

Landsmøtet i 2019 oversendte en rekke forslag til forbundsstyret om å foreta en gjennomgang av forbundets organisasjon for å utnytte våre samlede ressurser best mulig. På denne bakgrunn etablerte forbundsledelsen derfor et organisasjonsprosjekt som skulle komme med forslag til hvordan Fellesforbundet kunne bli bedre i både oppgaveløsning og samhandling.

Som følge av dette arbeidet har forbundsledelsen iverksatt en rekke tiltak som skal sikre en bedre samhandling for å løse forbundets oppgaver, og sikre en profesjonell og effektiv oppfølging av oppgavene. Representantskapet viser til en nærmere redegjørelse om dette i "Rapport om arbeidet i landsmøteperioden 2019 – 2022."

Representantskapet legger til grunn at dette arbeidet følges videre opp i neste landsmøteperiode.

I-2154 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket i forbundsledelsens daglige arbeid.

6.5.4 Ungdomsarbeid

F-2155 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Det må stilles krav til at avdelingene utfører skolebesøk lokalt.

Begrunnelse:

For at Fellesforbundet skal få videreformidle fagbevegelsens historie og rettigheter og plikter i arbeidslivet bør det settes krav til at alle av Fellesforbundets avdelinger aktivt jobber med å oppsøke skoler og utfører skolebesøk. Når skoleklasser får besøk av Fellesforbundet får ungdommen et positivt kjennskap til Fellesforbundet, og det blir lettere å rekruttere dem til forbundet både under besøket og når de kommer ut i arbeidslivet. Fellesforbundet må jobbe aktivt for at alle avdelingen skal utføre skolebesøk, og det må settes et krav til hva skolebesøkene skal inneholde.

F-2156 Avd. 003 – Agder Fagforening

Retningslinjer for ungdomssekretærer i Regionene.

I dag er det slik at disse velges for 2 år om gangen og det ser ut som de ikke kan fjernes i perioden. Det må lages retningslinjer slik at når den valgte ikke forholder seg til vanlige spilleregler i arbeidslivet eller ikke fungerer kan vedkommende byttes ut etter vedtak i Forbundsstyre i den valgte perioden.

Begrunnelse:

I alle andre verv kan en utelates/fjernes etter 2. møter med fravær uten gyldig grunn etter vedtektenes 1.3.2.9 Møteplikt.

F-2157 Avd. 003 – Agder Fagforening

Ungdomsarbeid: Avdelinger må få mer øremerkede midler til ungdomsarbeid.

F-2158 Avd. 012 – Fellesforbundet

Frikjøp leder av sentralt ungdomsutvalg

Fellesforbundet skal frikjøpe leder av Det sentrale ungdomsutvalget 100%.

Begrunnelse:

Ungdommen i Fellesforbundet jobber aktivt for fagbevegelsen. Vi har frikjøpte ungdomssekretærer i hele landet, som jobber hardt for å opprettholde og

forbedre ungdomsarbeidet kontinuerlig men vi ser et stort potensiale for å øke aktiviteten enda mer. Derfor må vi frikjøpe leder av DSU 100%. Dette vil vi fordi jobben som leder i DSU er for stor bare for en sekretær, med frikjøpet vil vi oppnå en bedre fordeling mellom leder og sekretær. Dette vil gjøre at den sentrale ungdomssekretæren får mer tid til å bistå de regionale ungdomssekretærene og øke aktiviteten ute i regionen.

F-2159 Avd. 012 – Fellesforbundet

Frikjøp av ungdomsledere

Fellesforbundet må tilrettelegge for frikjøp av ungdomsledere i avdeling.

Begrunnelse:

Det er viktig at alle avdelingene i forbundet tilrettelegger for ungdomsarbeid. Vi må ha lav terskel for å frikjøpe ungdomsledere som frivillig tar på seg et verv for å jobbe med ungdomsarbeid i avdelingen og regionen man er en del av. Det er avgjørende at ungdommen i forbundet får støtte til å utføre den jobben som gjøres innad i forbundet.

F-2160 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Ungdomsarbeid

Større frikjøp av ungdomsledere i alle ledd.

Begrunnelse

Ungdommen er fellesforbundets fremtid og nåtid. Derfor må forbundet finansiere frikjøp av flere ungdomsledere i organisasjonen. Både på avdelingsnivå, men også på region og sentralt nivå, for å øke engasjementet til unge medlemmer.

F-2161 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening

Avdelinger må få mer øremerkede midler til ungdomsarbeid.

F-2162 Avd. 103 – Ringsaker

Ungdomsleder i Det sentrale Ungdomsutvalget (DSU) og ungdomsledere i Regionene frikjøpes på likedan som ungdomssekretærene i DSU og regionutvalgene. Fellesforbundet må frikjøpe ledere til fordel for det fremtidige ungdomsutvalget. Dette er vesentlig for å sikre at ungdomsarbeidet skal bli så optimalt som mulig. Dette er til fordel for ungdomsgruppa, fordi leder og sekretær kan fordele arbeidsoppgaver innbyrdes, og at man har en sparringspartner slik som resten av forbundet har.

F-2163 Avd. 108 – Innherred Fagforening

100% frikjøp ung.leder i det sentrale ungdomsutvalget

Begrunnelse: I dag har er det kun sekretær i DSU som er frikjøpt. Mye av jobben sekretæren gjør kan avlastes av lederen for DSU. Vi har ung.sekretærer over hele landet med fri og uavhengig stilling, noe som for mange fører til litt for mye arbeid. Dette er ekstra for vår sentrale ung.sekretær som gjør mye av jobben en leder burde gjort. På tide vi frikjøper leder av DSU så sekretærrollen kan slippe å spre seg tynn og heller fokusere på sine oppgaver.

F-2164 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Frikjøp ung.ledere i avdeling

Begrunnelse:

Fellesforbundet må tilrettelegge for ungdomsledere å bli frikjøpt i avdelingene. Vi må ha lavere terskel for å frikjøpe ungdommer som frivillig tar på seg verv med en stor jobb for å organisere og engasjere framtidens tillitsvalgte i forbundet. Det er avgjørende at ungdommen får støtte til å utføre denne jobben som gjøres innad i Fellesforbundet.

F-2165 Avd. 143 – Helgeland

Fellesforbundet må frikjøpe DSU leder

Begrunnelse:

Vi har i dag bare en ansatt sentralt lokalisert på hovedkontoret som jobber med ungdomsarbeid. Ungdommen sin mening er at sentral ungdomssekretær er overarbeidet, samt han blir brukt i andre organisatoriske formål sentralt. Ved frikjøp av leder så kunne vi ha hatt lik struktur gjennom hele forbundet med at sentral ungdomssekretær hadde vært likestilt med dem regionale ungdomssekretærene. samt at da kunne DSU leder ha tiltrådt forbundsstyret slik sentral ungdomssekretær gjør i dag. Vårt ord hadde fått mer kraft i de andre organene slik som LO sitt DSU med at det var leder som representerte oss der.

F-2166 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Frikjøp av leder i Det Sentrale Ungdomsutvalget

Fellesforbundet skal frikjøpe den valgte lederen av det sentrale ungdomsutvalget i 100% istedenfor den sentrale ungdomssekretæren og skal som før velges på den nasjonale ungdomskonferansen.

Begrunnelse:

I dag har Fellesforbundet 7 regionale ungdomssekretærer pluss 1 sentral ungdomssekretær som er valgt på fulltid. Leder er ikke frikjøpt, noe som sender feil signal. Det er viktig at Fellesforbundet gir et tydelig signal på at også ung-arbeidet i forbundet har samme prinsipp i hvem som har ansvar og har mulighet og tilgjengelighet til å utføre det.

F-2167 Avd. 483 – Borregaard fagforening

Frikjøp av leder i det sentrale ungdomsutvalget.

Fellesforbundet går inn for en ordning der i tillegg til frikjøp av ungdomssekretær også frikjøper leder av det sentrale ungdomsutvalget. Dette for å øke aktiviteten på sentralt nivå og redusere dagens arbeidsmengde for ungdomssekretæren. Forbundsstyret utarbeider retningslinjer for frikjøp av leder i det sentrale ungdomsutvalget.

Begrunnelse:

For å øke aktiviteten og synligheten til det sentrale ungdomsutvalget trengs det flere som jobber med dette på fulltid. Det sentrale ungdomsutvalget har lyst til å være et utvalg som aktivt jobber for å ta vare på våre medlemmers lønn og arbeidsvilkår. For å få til dette må vi jobbe enda mer opp mot for

eksempel politikere. I tillegg så kan vi ikke være i en situasjon der leder av det sentrale ungdomsutvalget er avhengig av en grei arbeidsgiver for å få permisjon til å gjennomføre aktivitet på vegne av forbundet. Et frikjøp av ungdomsleder vil være med på å gi økt aktivitet, bedre samhandling og koordinering på ungdomsarbeidet, mer representasjon og tilstedeværelser på for som vi ikke får vært med på i dag, samt økt synlighet. Det vil i tillegg lette noe av arbeide til den sentrale ungdomssekretæren.

F-2168 Avd. 730 – Fellesforbundet

Avdelinger må få mer øremerkede midler og stimulans for å opprette ungdoms avdelinger.

F-2169 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Frikjøp av leder i Det Sentrale Ungdomsutvalget
Fellesforbundet skal frikjøpe den valgte lederen av det sentrale ungdomsutvalget i 100% som blir valgt på den nasjonale ungdomskonferansen.

Begrunnelse:

I dag har Fellesforbundet 7 regionale ungdomssekretærer pluss 1 sentral ungdomssekretær som er valgt på fulltid. Leder er ikke frikjøpt, noe som sender feil signal. Det er viktig at Fellesforbundet gir et tydelig signal på at også ung-arbeidet i forbundet har samme prinsipp i hvem som har ansvar og har mulighet og tilgjengelighet til å utføre det.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 3 (2), 12 (2), 23, 41, 103, 108 (2), 143, 250, 483, 730 og 768..

Forslagene omhandler:

- krav til at avdelingene utfører skolebesøk retningslinjer for bytte av regional ungdomssekretær i valgperioden
- større frikjøp av ungdomsledere i alle ledd
- Fellesforbundet må tilrettelegge for frikjøp av ungdomsledere i avdeling avdelinger må få mer øremerkede midler til ungdomsarbeid
- 100% frikjøp av valgte leder av det sentrale ungdomsutvalget
- frikjøp av valgt leder av det sentrale ungdomsutvalget i 100% istedenfor den sentrale ungdomssekretæren.
- frikjøp av valgt leder av det sentrale ungdomsutvalget og lederne av regionenes ungdomsutvalg

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener skolebesøk er en viktig og god måte å formidle kunnskap om fagbevegelsen til morgendagens arbeidere. Ved å få informasjon på et tidlig tidspunkt i livet er det kanskje lettere å bli medlem av en fagforening når man trer inn arbeidslivet. Mange elever på videregående skole er allerede i jobb, og trenger å være med i en fagforening. For dem har informasjonen øyeblikkelig nytte.

Representantskapet mener derimot at en ytterligere skjerping av bestemmelsen, som avd. 2 foreslår, ikke nødvendigvis vil føre til flere og bedre skolebesøk. Her må det brukes andre virkemidler for å reise entusiasme rundt saken i avdelingene, der dette mangler. Ungdomsutvalg og regionale ungdomssekretærer kan være en god hjelp til dette. Representantskapet mener at arbeidet med skoleinformasjon må videreutvikles og styrkes i neste landsmøteperiode.

De sju regionale ungdomssekretærene velges av avdelingslederne og ungdomslederne i hver region. I likhet med alle valg til ulike verv og posisjoner i forbundet gis den enkelte et tillitsvotum ved å bli valgt. Hvis tilliten ikke lengre er tilstede er det de som har valgt vedkommende som selv må ta stilling til fortsatt tillit til å inneha vervet i valgperioden. På dette grunnlag tiltrer ikke representantskapet forslaget fra avd. 3.

Representantskapet er kjent med at flere av forbundets avdelinger har valgt løsninger med å frikjøpe ungdomsledere i kortere eller lengre perioder på hel- eller deltid. Dette for å styrke avdelingens arbeid overfor unge medlemmer med ulike type aktiviteter. Representantskapet mener avdelingene selv må ta stilling til frikjøp av ungdomsledere og selv ta kostnaden, men vil oppfordre at det gjøres i enda større utstrekning enn i dag.

Ordringen med valg av sju regionale ungdomssekretærer på heltid ble innført etter landsmøtet i 2015. De regionale ungdomssekretærene skal innrette sitt arbeid mot lærlinger, elever i den videregående skolen og unge arbeidstakere/medlemmer. Dette gjennom samarbeid med forbundets avdelinger, ungdomsmiljøene i fylkene og LOs distriktskontor.

Forbundets representantskap behandler årlig rapport om ordningen med regionale ungdomssekretærer. Det er fortsatt manglende eierskap til ungdomsrelaterte aktiviteter i forbundets avdelinger. Mye at initiativet til ulike aktivitetene, planleggingen og gjennomføringen er fortsatt avhengig av aktiv deltakelse fra ungdomssekretærene.

Ungdomssekretærenes innsats er forutsatt å komme i tillegg til, og ikke til erstatning for avdelingenes eget ungdomsarbeid. Representantskapet mener at løsning med flere valgte ungdomstillitsvalgte på heltid på regionnivå, vil bidra til å flytte ansvaret for ungdomsarbeidet fra forbundets avdelinger.

Forbundet har i mange år hatt valgt ungdomssekretær på heltid tilknyttet hovedkontor. Det er forbundsledelsen som fastsetter de arbeidsoppgaver som sekretæren skal utføre, i tillegg til de oppgaver vedkommende blir tillagt som sekretær for ungdomsutvalget. Hovedvekten av arbeidsoppgavene er knyttet til å understøtte og koordinere det regionale og lokale ungdomsarbeidet. I tillegg har ungdomssekretæren ansvaret for å planlegge og gjennomføre utvalgsmøter og ungdomskonferanser. Ungdomssekretæren representerer forbundets interesser overfor LO, andre LO-forbund og aktuelle ungdomspolitiske organisasjoner.

Det sentrale ungdomsutvalget har ansvar for å følge opp saker og gi råd overfor forbundets ledelse i saker som har særlig interesse for ungdom. I

tillegg skal de bidra aktivt i det regionale ungdomsarbeidet. Utvalget har normalt fire møter i året. Utvalget er sammensatt av en representant fra hver region. Disse blir etter behov brukt som ressurspersoner for å understøtte det organisatoriske ungdomsarbeidet.

Representantskapet mener at dagens løsning med en sentral ungdomstillitsvalgt på heltid og fleksibel løsning med bruk av ungdomsutvalget medlemmer som ressurspersoner for å understøtte forbundets ungdomsarbeid er den beste løsningen.

Representantskapet mener at en av de viktigste prioriteringene er å styrke arbeidet med å motivere forbundets avdelinger til økt initiativ og eierskap til ungdomsrelaterte aktiviteter i neste landsmøteperiode.

Det er forslag om at avdelinger må få øremerkede midler til ungdomsarbeid. Representantskapet viser til landsmøtet i 2019, der ble det gjort betydelig forsterkning av avdelingenes økonomi gjennom endret fordeling av kontingenten. Representantskapet ønsker ikke å innføre ordninger med øremerkende midler til forbundets avdelinger.

I-2170 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 2 om å videreutvikle og styrke arbeidet med skoleinformasjon, tiltres.

Intensjonen i forslagene fra avd. 12 og 108 om at avdelingene i større grad må frikjøpe ungdomslederne, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.5.5 Forbundsledelsens og administrasjonens roller

F-2171 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Landsmøtevalgte komitéer

Forbundsledelsen og forbundets administrasjon er ikke valgbare til landsmøtevalgte komitéer og skal heller ikke bistå komitéene, unntatt på forespørsel i forhold til praktiske oppgaver som renskrivning, kopiering og lignende.

Begrunnelse:

Det har kommet signaler på at når disse komiteene blir ledet av forbundsledelsen, dominerer disse arbeidet i for stor grad. Så for å få til et godt arbeid, som gjenspeiler de signaler som landsmøtet gir, bør forbundsledelsen ha en mer tilbaketrukket rolle. For det blir litt som at de skal bestemme selv hva de skal jobbe for, med og etter hvilke rammer.

F-2172 Avd. 009 – Østre Agder

Forbundsledelsen og forbundets administrasjon er ikke valgbar til Landsmøtevalgte komitèer og skal heller ikke bistå komitèene unntatt på forespørsel i forhold til praktiske oppgaver som renskrivning, kopiering og lignende.

Begrunnelse:

Fellesforbundet er bygget opp undenfra og det er viktig at det er medlemmenes interesser som blir førende for det arbeidet forbundet skal gjøre framover basert på vedtakene i Landsmøtene. Den avtroppende forbundsledelsen skal rapportere ovenfor Landsmøtet om hvordan Landsmøtets vedtak er fulgt opp i Landsmøteperioden. Ved Landsmøtets avslutning så velges en ny forbundsledelse som forplikter seg til å jobbe for de vedtakene som Landsmøtet har gjort uten at forbundsledelsen vil kunne bli beskyldt i etterkant for å ha hatt avgjørende påvirkning på vedtakene.

F-2173 Avd. 058 – Fellesforbundet

Forbundsledelsen og forbundets administrasjon er ikke valgbar til Landsmøtevalgte komitèer og skal heller ikke bistå komitèene unntatt på forespørsel i forhold til praktiske oppgaver som renskrivning, kopiering og lignende.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 9 og 58.

Forslagene omhandler forbundsledelsens og administrasjonens valgbarhet og rolle i landsmøtevalgte komiteer.

Representantskapets vurdering:

Forbundsledelsens oppgaver fremkommer av vedtektenes 2.5.2:

Forbundsledelsen skal: - ha den daglige politiske og administrative ledelse av forbundet i samsvar med forbundets formål vedtekter og vedtak gjort av landsmøte og forbundsstyret...

Det å lede landsmøtets redaksjonskomiteer er altså, i henhold til vedtektene, en del av forbundsledelsens oppgaver og ansvarsområder.

Når det gjelder administrasjonens rolle vises til vedtektenes 2.5.2 hvor det fremgår at forbundsledelsen skal:

organisere forbundets administrasjon....

Det tilligger forbundsledelsen, når komiteene har behov for bistand i utarbeidelse av innstillinger, å avgjøre hvem i administrasjonen som kan delta i arbeidet.

I-2174 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene tiltres ikke.

6.5.6 Tariff-/bransjeråd

F-2175 Avd. 004 – Oslo Transportarbeiderforening Forslag til bransjerådsmodell

Ny tekst 1.5.1.2

1.5.1.2

Forbundsstyret tar den endelige avgjørelsen over kravene. Bransjerådets innstilling skal være tungtveiende for forbundsstyrets beslutning.

Bransjerådet deltar i tariffforhandlingene med stemmerett. Det er kun bransjerådet som har stemmerett. Skal det gjøres endringer i tariffavtalen utenom/utenfor tariffforhandlinger skal dette godkjennes av bransjerådet.

2.3.2

- oppnevne tariff-/bransjeråd for hver nye avtaleperiode og fastsette retningslinjer for arbeidet i disse
Dette strekpunktet strykes.

Nytt punkt 2.5. Kapitel om forbundsledelsen og administrasjon forskyves til henholdsvis 2.6 og 2.7

2.5 Bransjeråd

2.5.2

Administrasjonen i Fellesforbundet kaller inn delegater til bransjekonferanse basert på en fordelingsnøkkel etter størrelse på bransjen/tariffområdet. Delegater skal ved innkallingstidspunktet være yrkesaktive i bransjen delegaten skal representere.

2.5.2

Bransjerådets størrelse og fordelingsnøkkel settes av forbundsstyret. Konferansen velger bransjerådet. Bransjerådet konstituerer seg selv.

2.5.

Bransjerådet er rådførende på bransjen/tariffområdet.

Begrunnelse:

Modellen er i tråd med Fellesforbundets, og fagbevegelsen for øvrig, sin demokratiske tradisjon. At de som selv faktisk jobber på avtalen velger hvem som skal forhandle og gi råd til forbundet i saker som angår bransjen. Det styrker forhandlingsutvalgets kunnskap om bransjen og hvor "skoen trykker" til enhver tid.

F-2176 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening TARIFF\BRANSJERÅD:

Vedtekter - Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet ""Bransjeråd for""
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.

6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.
7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende."

Begrunnelse:

"Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet": Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd. Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte, Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd. Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene. I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2177 Avd. 014 – Rogaland Transportarbeiderforening

Vedtekter

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.
7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet": Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte, Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd. Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars- og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2178 Avd. 016 – Midtnorsk Transportarbeiderforening

Bransjeråd

Dagens bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt, fordi bransjerådet ikke velges av representanter fra de ulike bransjene. Dette fører til at engasjementet hos tillitsvalgte fra de ulike bransjene reduseres, og til passivitet ute hos klubbene. I stedet for utvikling av tariffavtalene, kan denne ordningen på sikt føre til at de forvitrer, og ved innføring av større, fremforhandlede endringer i tariffavtalene, til utfordringer ved uravstemning grunnet manglende forankring.

- Bransjerådene skal selv velge bransjerådsledere for sine respektive områder
- Antallet representanter i bransjerådene må økes for å sikre bredere representasjon
- En person fra Fellesforbundets ledelse tiltrer som representant eller rådgiver i bransjerådene, ikke som leder
- Bransjerådene, ikke forbundsstyret, skal ha siste ord ved tariffspørsmål
- For å ha stemmerett i bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på

F-2179 Avd. 020 – Transport Møre og Romsdal

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.
7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.
9. For å ha stemmerett i Bransjeråd/Tariffråd må medlem være avlønnet på den tariffavtalen det forhandles på.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet":

Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte,

Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd.

Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og

myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for

forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2180 Avd. 022 – Viken

Tariff-\bramskeråd:

Dagens Bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt. Bransjerådet velges ikke av representanter fra de ulike bransjene, men pekes ut av forbundsledelsen. Leder av bransjerådene er utpekte representanter fra forbundsledelsen, ofte personer med svært mange arbeidsoppgaver fra før, og noen ganger uten nødvendig erfaring med bransjen og tariffavtalene de er valgt som bransjeleder for. Dette fører til at engasjementet hos tillitsvalgte fra de ulike bransjene reduseres, og passivitet ute hos klubbene. I stedet for å føre til utvikling av tariffavtalene, kan denne ordningen på sikt i stedet for føre til forvitring av tariffavtalene, og ved innføring av større, fremforhandlede endringer i tariffavtalene, føre til utfordringer ved uravstemning grunnet manglende forankring.

- Bransjerådene skal selv velge Bransjerådsledere for sine respektive områder.
- Antallet representanter i Bransjerådene må utøkes og sikre bredere representasjon.
- En person fra Fellesforbundets ledelse tiltrer som representant\rådgiver i Bransjerådene, ikke som leder.
- Bransjerådene, ikke forbundsstyret, skal ha siste ord ved tariffspørsmål.
- For å ha stemmerett i tariff/bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på.

F-2181 Avd. 022 – Viken

Vedtekter

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten. For overenskomster

med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.

7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet": Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte, Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd. Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene

F-2182 Avd. 022 – Viken

TARIFF\BRANSJERÅD:

- Bransjerådene skal selv velge Bransjerådsledere for sine respektive områder.
- Antallet representanter i Bransjerådene må utøkes og sikre bredere representasjon.
- En person fra Fellesforbundets ledelse tiltrer som representant\rådgiver i Bransjerådene, ikke som leder.
- For å ha stemmerett i tariff/bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på.

Begrunnelse:

Dagens Bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt. Bransjerådet velges ikke av representanter fra de ulike bransjene, men pekes ut av forbundsledelsen. Leder av bransjerådene er utpekte representanter fra forbundsledelsen, ofte personer med svært mange arbeidsoppgaver fra før, og noen ganger uten nødvendig erfaring med bransjen og tariffavtalene de er valgt som bransjeleder for. Dette fører til at engasjementet hos tillitsvalgte fra de ulike bransjene reduseres, og passivitet ute hos klubbene. I stedet for å føre til utvikling av tariffavtalene, kan denne ordningen på sikt i stedet føre til forvitring av tariffavtalene, og ved innføring av større, fremforhandlede endringer i tariffavtalene, føre til utfordringer ved uravstemning grunnet manglende forankring.

F-2183 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening
Tariff/ bransjeråd:

Dagens Bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt. Bransjerådet velges ikke av representanter fra de ulike bransjene, men pekes ut av forbundsledelsen. Leder av bransjerådene er utpekte representanter fra forbundsledelsen, ofte personer med svært mange arbeidsoppgaver fra før, og noen ganger uten nødvendig erfaring med bransjen og tariffavtalene de er valgt som bransjeleder for. Dette fører til at engasjementet hos tillitsvalgte fra de ulike bransjene reduseres, og passivitet ute hos klubbene. I stedet for å føre til utvikling av tariffavtalene, kan denne ordningen på sikt i stedet for føre til forvitring av tariffavtalene, og ved innføring av større, fremforhandlede endringer i tariffavtalene, føre til utfordringer ved uravstemning grunnet manglende forankring.

Bransjerådene skal selv velge Bransjerådsledere for sine respektive områder. Antallet representanter i Bransjerådene må utøkes og sikre bredere representasjon.

En person fra Fellesforbundets ledelse tiltrer som representant\rådgiver i Bransjerådene, ikke som leder.

Bransjerådene, ikke forbundsstyret, skal ha siste ord ved tariffspørsmål.

For å ha stemmerett i tariff/bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på.

F-2184 Avd. 032 – Transport Nord
Tariff / Bransjeråd

Bransjerådene skal selv velge Bransjerådsledere for sine respektive områder. Antallet representanter i Bransjerådene bør økes for å sikre bredere representasjon.

En person fra Fellesforbundets sentralt tiltrer som forhandlingsleder for Bransjerådene, men den valgte bransjerådsleder skal lede det aktuelle bransjerådet han / hun er valgt av.

For å ha stemmerett i tariff/bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på.

Begrunnelse:

Dagens Bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt. Bransjerådet velges ikke av representanter fra de ulike bransjene, men pekes ut av forbundsledelsen. Dette mener vi kan være uheldig.

F-2185 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening
Tariff-\bransjeråd:

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.

4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.
7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet":

Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte, Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd. Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2186 Avd. 037 – Transport

Tariff-\bransjeråd:

- Bransjerådene skal selv velge Bransjerådsledere for sine respektive områder.
- Antallet representanter i Bransjerådene må utøkes og sikre bredere representasjon.
- En person fra Fellesforbundets ledelse tiltrer som representant\rådgiver i Bransjerådene, ikke som leder.
- For å ha stemmerett i tariff/bransjeråd må medlemmet avlønnes etter tariffavtalen det forhandles på.

Begrunnelse:

Dagens Bransjerådsmodell virker ikke slik den er tiltenkt. Bransjerådet velges ikke av representanter fra de ulike bransjene, men pekes ut av forbundsledelsen. Leder av bransjerådene er utpekte representanter fra forbundsledelsen, ofte personer med svært mange arbeidsoppgaver fra før, og noen ganger uten nødvendig erfaring med bransjen og tariffavtalene de er valgt som bransjeleder for. Dette fører til at engasjementet hos tillitsvalgte fra de ulike bransjene reduseres, og passivitet ute hos klubbene. I stedet for å føre til utvikling av tariffavtalene, kan denne ordningen på sikt i stedet føre til forvitring av tariffavtalene, og ved innføring av større, fremforhandlede endringer i tariffavtalene, føre til utfordringer ved uravstemning grunnet manglende forankring.

F-2187 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening
Vedtekter

Forslag 1

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.
7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.
8. Forhandlingsutvalg ved Tariffforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med Bransjerådets leder som delegasjonsleder.
Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet":

Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte,

Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd.

Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2188 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Nytt pkt. 2.5: Tariff/Bransjeråd

1. Det opprettes tariff/bransjeråd for alle forbundets overenskomster.
2. Rådene gis navnet "Bransjeråd for"
3. Bransjerådet oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
4. Kun yrkesaktive på den aktuelle overenskomst er valgbar til Bransjerådet.
5. Bransjerådets leder oppnevnes av Representantskapet etter innstilling fra Bransjekonferansen.
6. Antall medlemmer av Bransjerådene bestemmes av Representantskapet på grunnlag av antall medlemmer på overenskomsten.
For overenskomster med få medlemmer kan det lages felles Bransjeråd for to eller flere overenskomster.

7. Sekretærfunksjon for Bransjerådene ivaretas av Tariffavdelingen.

Forhandlingsutvalg ved Tarifforhandlinger utgår fra Bransjerådet, med 8. Bransjerådets leder som delegasjonsleder. Tariffavdelingen/Forbundsledelsen bistår forhandlingsutvalget etter anmodning fra utvalget.

De resterende punkter forskyves tilsvarende.

Begrunnelse:

Kapittel 1.3.1 (1) Lister opp følgende organer under "Forbundet":

Landsmøte, Representantskapet, Forbundsstyre, Tariff/Bransjeråd.

Kapittel 2 inneholder nærmere bestemmelser for Landsmøte,

Representantskapet og Forbundsstyret, men ingenting om Tariff/Bransjeråd.

F-2189 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Tariff/Bransjeråd

Ved å vedtektsfeste egne bestemmelser om Tariff/Bransjeråd, vil det være mer samsvar mellom de enkelte deler av vedtektene.

I tillegg ser vi et sterkt behov for å klargjøre ansvars – og myndighetsforholdene i Bransjerådene. Det er et vesentlig poeng for forslagsstiller å få sikre at det er medlemmer på overenskomstene som skal ha den avgjørende rolle i forhandlingene.

F-2190 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

Vedtektsendring:

Oppnevning bransjeråd

Forslaget må revideres slik at det passer inn under representantskapet og forbundsstyrets oppgaver. Må plasseres inn under punkt 1.3 i vedtektene. Punkter som berører bransjeråd må omformuleres.

Omfatter vedtekter:

1.5.1 (2) Forbundsstyret fastsetter de endelige kravene og oppnevner forhandlingsdelegasjonene. STRYKES

2.3.2 - oppnevne tariff-/bransjeråd for hver nye avtaleperiode og fastsette retningslinjer for arbeidet i disse. Endres til: godkjenner tariff-/bransjeråd for hver.....

2.4.2 (3) - velger forhandlingsdelegasjoner ved tariffoppgjør Endres til: fastsetter størrelsen på de bransjevise forhandlingsutvalg og om nødvendig opprette nye forhandlingsutvalg ved tariffoppgjør.

Nytt kapittel 3:

Bransjekonferanser, bransjeråd

3.1

1. Innenfor alle bransjer hvor medlemmer er fordelt på to eller flere avdelinger, og hvor det totale medlemstallet i forbundet overstiger 200 yrkesaktive medlemmer, 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 bransjeerådet utpeke en annen representant.

I tillegg har foreningsledere møte- og talerett.

Begrunnelse:

Oppnevning av Fellesforbundets bransjeråd må skje av og blant anerkjente tillitsvalgte innenfor de forskjellige bransjene. Oppnevning skjer på bransjekonferansen for den enkelte bransje. Man oppnevner valgkomite på konferansen, som i løpet av konferansen setter sammen forslag til bransjeråd. Bransjerådet velges så av konferansedeltagerne.

Dagens modell hvor forbundets administrasjon utpeker, og forbundsstyret velger gir for stor avstand fra de som skal velges til de som velger. Et så viktig valg bør gjøres av representanter fra bransjen, og det er lite sannsynlig at forbundsstyret har oversikt over tillitsvalgte i alle bransjer.

Det mest demokratiske er at bransjekonferansene selv velger sine representanter.

F-2191 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

Oppnevning bransjeråd

Forslaget må revideres slik at det passer inn under representantskapet og forbundsstyrets oppgaver. Må plasseres inn under punkt 1.3 i vedtektene. Punkter som berører bransjeråd må omformuleres.

Omfatter vedtekter:

1.5.1 (2) Forbundsstyret fastsetter de endelige kravene og oppnevner forhandlingsdelegasjonene. STRYKES

2.3.2 - oppnevne tariff-/bransjeråd for hver nye avtaleperiode og fastsette retningslinjer for arbeidet i disse. Endres til: godkjenner tariff-/bransjeråd for hver.....

2.4.2 (3) - velger forhandlingsdelegasjoner ved tariffoppgjør Endres til: fastsetter størrelsen på de bransjevise forhandlingsutvalg og om nødvendig opprette nye forhandlingsutvalg ved tariffoppgjør.

Nytt kapittel 3:

Bransjekonferanser, bransjeråd

3.1

1. Innenfor alle bransjer hvor medlemmer er fordelt på to eller flere avdelinger, og hvor det totale medlemstallet i forbundet overstiger 200 yrkesaktive medlemmer, 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 bransjeerådet utpeke en annen representant.

I tillegg har foreningsledere møte- og talerett.

BEGRUNNELSE:

Oppnevning av Fellesforbundets bransjeråd må skje av og blant anerkjente tillitsvalgte innenfor de forskjellige bransjene. Oppnevning skjer på bransjekonferansen for den enkelte bransje. Man oppnevner valgkomite på konferansen, som i løpet av konferansen setter sammen forslag til bransjeråd. Bransjerådet velges så av konferansedeltagerne.

Dagens modell hvor forbundets administrasjon utpeker, og forbundsstyret velger gir for stor avstand fra de som skal velges til de som velger. Et så viktig valg bør gjøres av representanter fra bransjen, og det er lite sannsynlig at forbundsstyret har oversikt over tillitsvalgte i alle bransjer.

Det mest demokratiske er at bransjekonferansene selv velger sine representanter.

F-2192 Avd. 074 – Nord-Hålogaland

Forbundsstyret tar den endelige avgjørelsen over kravene. Bransjerådets innstilling skal være tungtveiende for forbundsstyrets beslutning.

Bransjerådet deltar i tarifforhandlingene med stemmerett. Det er kun bransjerådet som har stemmerett. Skal det gjøres endringer i tariffavtalen utenom/utenfor tarifforhandlinger skal dette godkjennes av bransjerådet.

F-2193 Avd. 074 – Nord-Hålogaland

2.3.2

- oppnevne tariff-/bransjeråd for hver nye avtaleperiode og fastsette retningslinjer for arbeidet i disse

Dette strekpunktet strykes.

F-2194 Avd. 074 – Nord-Hålogaland

Nytt punkt 2.5. Kapittel om forbundsledelsen og administrasjon forskyves til henholdsvis 2.6 og 2.7

2.5 Bransjeråd

2.5.1

Fellesforbundet ved forbundsstyret setter en fordeling på antall delegater til bransjekonferansen basert på yrkesaktive medlemmer i bransjen/tariffområdet i den enkelte avdeling.

Administrasjonen i Fellesforbundet kaller inn delegatene til bransjekonferanse. Delegater skal ved innkallingstidspunktet være yrkesaktive i bransjen delegaten skal representere.

2.5.2

Bransjerådets størrelse og fordelingsnøkkel settes av forbundsstyret. Konferansen velger bransjerådet. Bransjerådet konstituerer seg selv.

2.5.3

Bransjerådet er rådførende for bransjen/tariffområdet.

Begrunnelse:

Modellen er i tråd med Fellesforbundets og fagbevegelsens demokratiske tradisjon. At de som faktisk jobber på avtalen selv både velger hvem som skal forhandle og gi råd til forbundet i saker som angår bransjen.

Det styrker forhandlingsutvalgets kunnskap om bransjen og hvor “skoen trykker” til enhver tid.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 4, 11, 14, 16, 20, 22 (3), 27, 32, 36, 37, 41, 44 (2), 56 (2) og 74 (3).

Det er forslag om å gjøre vesentlige endringer i ordningen med tariff-/bransjeråd samtidig som mange av forslagene har elementer som er i tråd med dagens praksis. Det er forslag om vedtektsendringer ved at bransjekonferanser og -råd vedtektsfestes i større detalj enn i dagens vedtekter. Det er forslag om at alle forbundets overenskomster skal ha et tariff-/bransjeråd. Det er forslag om rådenes rolle i utvikling av tariffavtalene.

Representantskapets vurdering:

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

Etter vedtak på landsmøtet i 2019 er det representantskapet 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.

I 2022 ble det oppnevnt 19 tariff-/bransjeråd.

Tariff-/bransjerådene skal:

- Delta i arbeidet med å 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.

Den i forbundsledelsen som er tildelt ansvaret for en overenskomst som inngår i et tariff-/bransjeråd, oppnevnes som leder av rådet. Noen råd ledes ikke av en i den landsmøtevalgte ledelsen, for disse rådene oppnevnes den overenskomstansvarlige for den største overenskomsten som dekkes av rådet som leder.

Ved oppnevning til tariff-/bransjeråd legges det vekt på at, med unntak av leder av det enkelte tariff-/bransjeråd, 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 følges

prinsippet om at rådsmedlemmer ikke samtidig kan være medlem i forbundsstyret.

Oppnevning av tariff-/bransjeråd gjøres ved utløpet av en tariffperiode, normalt på representantskapets møte i juni. Avdelingene inviteres til å fremme forslag til medlemmer av rådene. Ved oppnevningen fastsetter representantskapet antall medlemmer i de enkelte råd samt retningslinjer for rådernes arbeid.

Det ligger under flere av forslagene en uro over at demokratiet i forbundet blir dårlig ivaretatt av dagens ordning og at det fører til at engasjementet ute i bransjene blir mindre.

Bransjerådene velges av representantskapet som er forbundets høyeste organ mellom landsmøtene. I arbeidet med innstilling til valg av medlemmer til tariff-/bransjeråd legger forbundsstyret vekt på at sammensetningen av det enkelte råd skal være mest mulig representativt for den enkelte bransjen, samtidig som det tas overordnede hensyn som geografi og kjønn.

Engasjementet ute i de enkelte bransjer knyttet til valg av tariff-/bransjeråd vil i stor grad være knyttet til avdelingenes prosesser for å arbeide frem forslag til kandidater.

Tariff-/bransjerådene rapporterer til forbundsledelsen.

Om bransjekonferansene skulle være et mer besluttende organ, så ville det måtte stilles større krav til gjennomføring, både når det gjelder representativitet og fleksibilitet på tidspunkt.

Slik det praktiseres i dag så har rådene det ganske fritt med å bestemme innhold og tidspunkt for konferansene. For enkelte råd kan aktuelle næringspolitiske- eller organisatoriske saker være viktige å prioritere.

Av Fellesforbundets om lag 60 overenskomster er om lag 40 omfattet av et tariff-/bransjeråd og det vil være noen avtaler som er så små at det ikke er grunnlag for et tariff-/bransjeråd. For disse vil overenskomstansvarlig ha det daglige ansvaret for overenskomsten og en i forbundets valgte ledelse vil ha det politiske ansvaret. Ved tariffoppgjør vil det normalt opprettes et forhandlingsutvalg med leder og medlemmer som arbeider på overenskomsten. Det er et prinsipp i Fellesforbundet at forhandlingsdelegasjonene skal ha et flertall av stemmeberettigede medlemmer som arbeider på og lønnes etter overenskomsten.

Det er videre foreslått at endringer i tariffavtalen utenom/utenfor tariffforhandlinger skal godkjennes av tariffrådet. Endringer i tariffavtaler blir gjort gjennom tariffoppgjør og da er forhandlingsdelegasjonen og den etterfølgende uravstemingen blant medlemmene som arbeider på overenskomsten de ansvarlige instansene. Imidlertid skjer det også i tariffperioden arbeid med innholdet i tariffavtalene, særlig ved at forståelsen av bestemmelser avklares først og fremst gjennom tvistebehandling som i siste instans kan avgjøres i Arbeidsretten. Det er mindre vanlig at innholdet i

tariffavtaler endres gjennom forhandlinger mellom partene. Dersom det skal tas opp forhandlinger med motparten med sikte på å avtale endringer i avtalene i perioden vil det være naturlig at tariff-/bransjeråd blir involvert i prosessen.

I-2195 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene tiltres ikke.

6.5.7 Retningslinjer for målevirksomheten

F-2196 Avd. 650 – Fellesforbundet

Målevirksomheten:

Målevirksomheten må styrkes. Det er i dag for få bedrifter som driver oppmåling og akkord. Dette er lønnsamt både for bedriftene og arbeidstakeme. Avdelinger som har byggfag, men ikke har eget målekonto må drive agitasjon og rekruttering til landsdekkende måling. I den forbindelse bør retningslinjer vedtatt i forbundsstyret oppgraderes.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 650.

Forslaget omhandler at målevirksomheten må styrkes.

Representantskapets vurdering:

Ved tariffrevisjon 2022 for Fellesoverenskomsten for byggfag ble partene enige om å i fellesskap skulle opprette og finansiere et servicekontor for akkord. Finansieringen skulle skje ved at hver av partene bidro med ett årsverk til servicekontoret. Kontoret skulle være etablert innen 1. januar 2023, i første omgang for to år, men med mål om videreføring. Servicekontoret skulle ha en styringsgruppe med en til to representanter fra hver av partene.

Målet er at kontoret skal bidra til å fremme akkord som lønssystem gjennom kompetanseutvikling og rådgivning, samt videreutvikling, forenkling og digitalisering av akkordlønnssystemet for byggfagene.

Servicekontoret er opprettet og virker som planlagt.

I-2197 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.5.8 Kvinnenettverk

F-2198 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Kvinnegrupper i avdelingene

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. Det er også viktig å fronte de gode, kvinnelige rollemodellene som Fellesforbundet har.

F-2199 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Aktiv politikk for flere kvinner i mannsdominerte yrker

Fellesforbundet må være en pådriver for å få flere kvinner til å velge utradisjonelt. Dette arbeidet innebærer at det jobbes med tilrettelegging på arbeidsplassene, med holdninger, at det trakasseringssaker blir prioritert. I tillegg må lov- og avtaleverket tilpasses.

Mannsdominerte bransjer må rekruttere fra hele befolkningen og ikke bare henvende seg til halvparten. Arbeidet for økt rekruttering av kvinner har hatt effekt. Andel kvinnelige søkere til bygg og industri i vgs har økt de siste årene. Likevel opplever vi stor gjennomtrekk av kvinner i bransjene, hvor flere velger seg vekk etter fullført utdanning. Dette tyder på at vi ikke har klart å ta godt nok imot kvinnene som forsøker seg.

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022. En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare.

Fellesforbundet skal jobbe for:

- At Fellesforbundet og avdelingene på alle nivåer aktivt rekrutterer kvinner til verv, og ansetter kvinner i ulike roller
- At det påbegynte kvinnenettverket i forbundet utvikles videre, og at det oppfordres til å etablere lokale nettverk

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 og 747.

Forslagene inneholder:

- det bør opprettes kvinneutvalg i alle Fellesforbundets avdelinger.
- kvinneutvalget skal ha en fast representant inn i avdelingsstyret.
- Fellesforbundet og avdelingene på alle nivåer aktivt rekruttere kvinner til verv, og ansetter kvinner i ulike roller
- det påbegynte kvinnenettverket i forbundet utvikles videre det oppfordres til å etablere lokale nettverk

Representantskapets vurdering:

På landsmøtet i 2019 var kvinnenettverk et sentralt tema. Landsmøtet vedtok i uttalelsen "Organisasjonsbygging og rekruttering følgende som er relevant for saken:

«Møteplasser og nettverksbygging innenfor de ulike fagene, i ungdomsarbeidet og kvinneorganisering bidrar til å utløse aktivitet som er med på å styrke engasjementet i organisasjonen, men er ikke erstatning av formelle møter. Slike nettverk kan gå på tvers av avdelinger og forbund. Landsmøtet mener at det må arbeides videre med nettverksbygging i landsmøteperioden, og vil spesielt peke på behovet for et nettverk for kvinner i mannsdominerte yrker»

I deler av landsmøteperioden bidro pandemien til at det var vanskelig å sette i gang fysiske nettverkssamlinger. Tiden ble brukt til digitale møter for erfaringsutveksling, læring og til å kartlegge:

- Hvem som kunne trekkes inn som ressurspersoner
- Eventuelle samarbeidspartnere i LO, forbundene og eksterne samarbeidspartnere
- Kartlegge hvordan andre nettverk fungerer
- Regioner og avdelinger som har kvinnenettverk

De korte periodene det har vært mulig å avholde samlinger ble blant annet arbeidet mot diskriminering og seksuell trakassering, prioritert. Dette er også et arbeid som har vært med på å synliggjøre temaet om seksuell trakassering, diskriminering og likestillingsarbeidet, for å trygge forbundets medlemmer og tillitsvalgte både i organisasjonen, men også på arbeidsplassene deres.

Det har blitt avholdt sentral kvinnenettverkssamling med 40 deltakere fra mannsdominerte yrker. Det er opprettet en Facebook gruppe som heter «Kvinnegruppen i Fellesforbundet» samt en Messenger-gruppe: «Kvinnegruppen i Fellesforbundet». På den sistnevnte har det vært mye aktivitet fra første stund hvor tillitsvalgte deler erfaringer og råd med hverandre og hjelper hverandre med lov og avtaleverk.

Aktive tillitsvalgte fra nettverkssamlingen meldt seg frivillig for å ta ansvar for regionale samlinger. Det vil være en sentralkvinnenettverkssamling i året. Det har også blitt avholdt et «Kvinnekurs» i blant annet regionene med temaene «Hvordan skal vi kvinner løfte hverandre frem» og «Seksuell trakassering og diskriminering» «Hersketeknikk» .

I siste del av landsmøteperioden har det blitt opprettet kvinnenettverk i noen av forbundets avdelinger. Forbundets vedtekter er ikke til hinder for at avdelingene kan velge kvinneutvalg med representasjon i avdelingsstyret. Representantskapet mener at avdelingene selv må vurdere behovet og hvorvidt det skal være et formelt utvalg eller nettverk.

Blant forbundets yrkesaktive medlemmer er andelen kvinner 16,6 prosent. Blant registrerte klubbledere i forbundets medlemssystem er det 16,1 prosent. Andelen kvinner i avdelings- og klubbstyrer er henholdsvis 20 og 22 prosent.

Representantskapet mener disse tallene viser viktigheten av å ha enda mer fokus på arbeid med mangfold og likestilling i neste landsmøteperiode. Kvinnenettverk er viktig bidrag i dette arbeidet.

I-2200 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 747 om å styrke arbeidet med mangfold og likestilling, der kvinnenettverk er viktig bidrag, tiltres.**

6.6 Informasjon og kommunikasjon

6.6.1 Profilerings og markedsføring

F-2201 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Profilerings 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-2202 Avd. 006 – Fellesforbundet

Fellesforbundet bør bruke de gode sakene til å synes mer i media. Medlemmene savner Fellesforbundet som en mer markant samfunnsaktør.

Begrunnelse:

Den beste reklame fellesforbundet kan få er å fremme de sakene som kan fortelle omverden om fordelene ved å være medlem og få hjelp. Fellesforbundet kunne med fordel vært mye mer synlig og frempå i mange store saker som omhandler deres medlemmer.

F-2203 Avd. 007 – Vestfold

Bedre markedsføring

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 for eksempel skolebesøk og rekruttering på arbeidsplasser, så er ikke det bra nok. Vi må i tillegg være 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 ved å være organisert. Det er ikke populært å være med i en fagforening og det blir bare mer og mer fagforeningsfiendtlighet 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-2204 Avd. 008 – 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-2205 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Synlighet og mediestrategi

Fellesforbundet må lage en løpende mediestrategi på nett som særlig fokuserer på bransjer som har stor konkurranse på forbundssiden i og utenfor LO. For å møte publisitetskonkurransen fra gule forbund må forbundet ha en SoMe-strategi, med fokus på produksjon av innhold på egne nettsider som deles og er delbart i sosiale medier.

Blant innhold som må produseres og deles:

- Forbundets løpende arbeid i politiske saker som er viktig i bransjene
- Fellesforbundets meninger i saker som er viktig i bransjene
- Fellesforbundets seire i politiske saker
- Avdelingenes engasjement i politiske saker
- Medlemsfordeler og ordninger
- Viktige saker og saker som forbundet vinner i og utenfor rettsapparatet

F-2206 Avd. 057 – 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 og klubber for distribusjon.

F-2207 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland
FF nettside

Nettsiden til FF: Gjøre denne nettsiden mer oversiktlig og brukervennlig. En universelt utformet nettside gjør nettsidens innhold tilgjengelig for alle, uavhengig av funksjonsevne! God tilgjengelighet gir god brukeropplevelse. Dette er viktig siden vi har medlemmer fra alle aldersgrupper og digitale funksjonsevner man må gjøre det lett for at alle skal ha tilgang til samme informasjon.

I samme forslaget ønsker vi å foreslå til FF at det skal lages en sikker side for å legge inn kontonummer og info som kan brukes i tilfelle streik. Likt som EL&IT har i dag. Dette pga strengere GDPR regler.

Finner heller ikke EVU på FF nettside.

Hick` lov

- Ha enkle, begrensede menyer for navigasjon
- Begrens antall skjemaer
- Ha en klar Call to Action
- Kun henvis til sosiale medier du er aktiv på
- Sørg for at hver side kun har et mål

F-2208 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Fellesforbundet sentralt må være raskere ut i media når de på medlemmenes vegne skal fronte høyaktuelle saker i samfunnet, både med kampsaker og gladsaker.

F-2209 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Fellesforbundets ADKer og avdelinger må jobbe for å fremme aktiviteten sin i media. Avdelingene må også være aktive med egne lokalgrupper på sosiale medier slik at medlemmene enkelt kan følge med på og bli engasjert i avdelingens arbeid.

F-2210 Avd. 670 – Fellesforbundet

Fellesforbundet visuell profil

Forslag: Ferdig maler med nytt design for forskjellige anledninger som for eksempel – kurs, aktiviteter, feiringer, høytidsdager som jul, påske, 17. mai, 1 mai.

Begrunnelse:

Forbundet har brukt et stort beløp på å utvikle et nytt design. Designet er kun tilgjengelig for kommunikasjonsavdeling i forbundet sentralt. Avdelinger har blitt tilsendt inforskriv, om hvordan nye designet skal benyttes på trykk, papirform etc., men ingen faste maler utenom pp. Etter flere diskusjoner, blir avdelinger anbefalt til å benytte seg «grafiske» bedrifter, for å lage julehilsen, invitasjon til medlemskveld eller andre arrangementer, og det blir påpekt at designet er for vanskelig for å kunne lage en «invitasjon» uten å ha grafisk design erfaring. Andre forbund i LO familien, får tilsendt maler til forskjellige anledning, som avdelinger kan endre teksten på – for eksempel dato, sted, eller teks for arrangementet. Det helt uforsvarlig at forbundet skal bruke penger på et design som er kun tilgjengelig for forbundet sentralt, men ikke på lokalt nivå.

F-2211 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Tilgang til kommunikasjonshjelp

Avdelingene har stort behov for å kommunisere både med medlemmer, potensielle medlemmer, tillitsvalgte og andre. Nåløyet for å nå frem med budskapet sitt er i dag svært trangt, og krever god, målrettet kommunikasjon. Fellesforbundet har fått en helt ny, flott grafisk profil, som hjelper i stor grad, men det er ikke nok. For å hjelpe avdelingene med å kommunisere på en måte som treffer de ulike målgruppene må Fellesforbundet utvide kommunikasjonsavdelingen slik at avdelinger kan bestille hjelp med å formulere tekster, gi det et grafisk uttrykk, og velge hvilken kanal budskapet skal presenteres på. Avdelingene skal fortsatt ha eierskap til det som sendes ut, og er den som tar beslutningene, men skal gis tilgang til fagfolk slik at de ikke behøver å inneha denne kompetansen selv.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6, 7, 8, 11, 57, 118, 176 (2), 670 og 850.

Forslagene omhandler forbundets hjemmeside, forbundets visuelle profil, tilgang på bistand, subsidiering av profileringsartikler, markedsføring og profilering av Fellesforbundet og våre saker/gjennomslag

Representantskapets vurdering:

Avd. 118 har forslag som omhandler forbundets nettsider. Fellesforbundets nye nettsider ble lansert januar 2020. Avgjørende grep som ble tatt for nye nettsider var:

- Godt, enkelt og lett forståelig språk
- Gode og inkluderende bilder
- Bruk av korte videoer
- Avvikling av separate avdelingssider, til fordel for standardiserte «one-pagere» av hver avdeling, med valgfri link videre til sider av eget valg (primært egne sider utenfor fellesforbundet.no eller Facebook)

Sommeren 2020 ble det utarbeidet en liste på 19 strakstiltak for forbedring og finjustering av nettsidene, alle punktene ble gjennomført i løpet av høsten.

Høsten 2020 ble sidene gjenstand for omfattende testing, både kvantitativ og kvalitativ, i samarbeid med selskapet Netlife.

Det ble gjennomført en enkel spørreundersøkelse på selve nettsidene, der 278 personer deltok (medlemmer, tillitsvalgte og ikke-medlemmer). Det ble gjennomført samtaler med et knippe testere i og utenfor organisasjonen.

Ut ifra disse testene, overleverte Netlife en fyldig rapport i januar 2021, med både resultater og forslag til tiltak for å ytterligere forbedre brukervennligheten og optimalisere sentrale funksjonaliteter og landingssider på fellesforbundet.no.

Rapporten dannet bakteppet for utviklingen av en tiltaksliste, som tok for seg både enkle grep og større endringer som krever mer omfattende prosesser. Et eksempel på større prosesser som er utført, er utforming og utvikling av sider på andre språk. Det arbeides fortløpende med forbedring av forbundets nettsider og intensjonen i avd. 118 forslag anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

I juni 2021 lanserte Fellesforbundet en ny, visuell profil der forbundets uttrykk, logo og verktøykasse ble bedre tilpasset digitale og fysiske flater, med et modernisert og samlet uttrykk.

Fellesforbundets visuelle verktøykasse, profilhåndbok og eksisterende malverk er gjort tilgjengelig for alle forbundets avdelinger og regioner, med oppfordring og ønske om at alle benytter seg av den nye verktøykassen når det utarbeides profileringsmaterieell og/eller innhold til ulike flater.

Forbundet tilbyr også bistand til avdelinger/klubber/regioner som har behov for veiledning om hvordan den visuelle profilen best kan benyttes. Samtlige elementer fra verktøykassen (logovarianter, illustrasjoner, fargepallett etc.) ligger tilgjengelig for nedlastning på forbundets nettsider.

Avd. 670 har forslag om maler i ny profil. Det er pr. i dag utarbeidet maler for Word og PowerPoint, og avdelingene står fritt til å benytte foretrukne verktøy til å lage eget materiell (for eksempel til digitalt bruk) i forbundets visuelle profil.

Forbundsledelsen har også en ambisjon om å utvikle egne og justerbare maler for fysiske og digitale flater (løpesedler, plakater, some-poster etc.) slik at avdelingene på en enkel måte kan lage materiell der de fyller inn egne budskap i ferdig utarbeidede oppsett.

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.

Avd. 850 har forslag om å utvide forbundets kommunikasjonsavdeling. Avdelingens forslag anses dekket gjennom at forbundets kommunikasjonsavdeling i perioden er utvidet fra 3 til 5 årsverk.

Øvrige forslag omhandler profilering og markedsføring av Fellesforbundet og våre saker/gjennomslag. Representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene og viser til at forbundet har løftet sitt kommunikasjonsarbeid betraktelig de senere årene og forbundsledelsen ønsker å fortsette denne utviklingen blant annet ved å opprette en ny kommunikasjonsavdeling og ansette ny leder av avdelingen som skal ha utvikling og forvaltning av forbundets strategiske kommisjonsarbeid og posisjonering av Fellesforbundet i det offentlige rom som en av sine sentrale arbeidsoppgaver.

I-2212 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 57 tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.6.2 Informasjon

F-2213 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Senest 4 måneder før forslagsfristen til Landsmøtet går ut skal forbundsstyret/forbundsledelsen sende til alle avdelingene en samlet oversikt over forrige Landsmøtets vedtak og hvordan det enkelte vedtak er fulgt opp.

Begrunnelse:

Alle har behov for lik informasjon om historikken i forkant av forslagsfristen til Landsmøtet.

F-2214 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Lage video/podcast/kommentarutgaver til den enkelte overenskomst, der historikken om hvorfor den enkelte bestemmelse er som den er, kommer frem.

Begrunnelse:

Eksempelvis bygd opp slik som kommentarutgaven til Hovedavtalen av Einar Stueland. Det beste er hvis det blir bygd opp i digital versjon slik at en kan trykke på den enkelte paragraf/bestemmelse og bli linket til historikk, tviste-/domsavklaringer. I dag er det tilnærmet umulig å finne ut om det allerede eksisterer tvister, dommer eller andre avklaringer på de utfordringer som den enkelte klubb opplever ute på bedriftene. Det er også slik at den betydelige historiske kompetansen vi har rundt omkring i forbundet er i ferd med å bli borte fordi dyktige folk oppnår pensjonsalder og naturlig nok forsvinner ut av våre rekker. Et slikt verktøy vil gjøre oss som organisasjon langt mer oppdatert, enhetlig og slagkraftig i vårt virke.

F-2215 Avd. 003 – Agder Fagforening

Tariff /informasjon:

Lage video/podcast/kommentarutgaver til den enkelte overenskomst der historikken om hvorfor den enkelte bestemmelse er som den er.

Begrunnelse:

Eksempelvis bygd opp slik som kommentarutgaven til Hovedavtalen av Einar Stueland. Det beste er hvis det blir bygd opp i digital versjon slik at en kan trykke på den enkelte paragraf/bestemmelse og bli linket til historikk, tviste-/domsavklaringer. I dag er det tilnærmet umulig å finne om det allerede eksisterer tvister, dommer eller andre avklaringer på de utfordringer som enkelte klubb opplever ute på bedriftene. Det er også slik at den betydelige historiske kompetansen vi har rundt omkring i forbundet er i ferd med å bli borte fordi dyktige folk oppnår pensjonsalder og naturlig derfor forsvinner ut av våre rekker. Et slikt verktøy vil gjøre oss som organisasjon langt mer oppdatert, enhetlig og slagkraftig i vårt virke.

F-2216 Avd. 003 – Agder Fagforening

Landsmøte:

Senest 4 måneder før forslagsfristen til Landsmøtet går ut skal forbundsstyret/forbundsledelsen sende til alle avdelingene en samlet oversikt over forrige Landsmøtets vedtak og hvordan det enkelte vedtak er fulgt opp.

Forbundsledelsen skal tilgjengeliggjøre for alle avdelinger en fullstendig oversikt over de til enhver tid gjeldende Landsmøte-vedtak og hvordan de følges/er fulgt opp

F-2217 Avd. 009 – Østre Agder

Senest 4 måneder før forslagsfristen til Landsmøtet går ut skal forbundsstyret/forbundsledelsen sende til alle avdelingene en samlet oversikt over forrige Landsmøtets vedtak og hvordan det enkelte vedtak er fulgt opp.

Begrunnelse:

Alle har lik informasjon om historikken i forkant av forslagsfristen til Landsmøtet.

F-2218 Avd. 009 – Østre Agder

Forbundsledelsen skal tilgjengeliggjøre for alle avdelinger en fullstendig oversikt over de til enhver tid gjeldende Landsmøte-vedtak og oppfølgingen av disse.

Begrunnelse:

Alle har samme informasjon og vi kan opptre som et helhetlig forbund.

F-2219 Avd. 009 – Østre Agder

Lage video/podcast/kommentarutgaver til den enkelte overenskomst der historikken om hvorfor den enkelte bestemmelse er som den er.

Begrunnelse: Eksempelvis bygd opp slik som kommentarutgaven til Hovedavtalen av Einar Stueland. Det beste er hvis det blir bygd opp i digital versjon slik at en kan trykke på den enkelte paragraf/bestemmelse og bli linket til historikk, tviste-/domsavklaringer. I dag er det tilnærmet umulig å finne om det allerede eksisterer tvister, dommer eller andre avklaringer på de utfordringer som enkelte klubb opplever ute på bedriftene. Det er også slik at den betydelige historiske kompetansen vi har rundt omkring i forbundet er i ferd med å bli borte fordi dyktige folk oppnår pensjonsalder og naturlig derfor forsvinner ut av våre rekker. Et slikt verktøy vil gjøre oss som organisasjon langt mer oppdatert, enhetlig og slagkraftig i vårt virke.

F-2220 Avd. 039 – Industri & Service Telemark

Rapport om vedtak fra forrige landsmøte fra ledelsen

Forslag:

Forbundsledelse/styret bør innen god tid før forslagsfrist til kommende landsmøte sende ut en rapport til alle avdelingene om status for arbeidet/resultatet på vedtakene fra forrige landsmøte.

Begrunnelse:

Avdelingene kan dermed ta standpunkt til om de er fornøyde med håndteringen av vedtak som er viktige for den enkelte avdeling, eller om man finner grunn til å reise nye forslag/forbedringer i forbindelse med kommende landsmøte. Dette vil også være ett dokument for dem som er på ett landsmøte første gang og skal ta stilling til/standpunkt i saker som eventuelt har en historie knyttet til forrige møte.

- F-2221 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening**
Senest 4 måneder før forslagsfristen til Landsmøtet går ut skal forbundsstyret/forbundsledelsen sende til alle avdelingene en samlet oversikt over forrige Landsmøtets vedtak og hvordan det enkelte vedtak er fulgt opp. Forbundsledelsen skal tilgjengeliggjøre for alle avdelinger en fullstendig oversikt over de til enhver tid gjeldende Landsmøte-vedtak og hvordan de følges/er fulgt opp
- F-2222 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall**
Forbundets dokumenter
Det etterspørres større skrift og bedre utredninger i forbundets vedtekter. Med hensyn til de med lese- og skrivevansker.

Det er foreslått å overføre dokumentene på lydbøker. Med søkefunksjon.

Fellesforbundet.no som App.

Mulighet til å logge på mine sider i Fellesforbundet med bank ID. Dagens innlogging fungerer dårlig.

Medlemsbrosjyrer på flere språk, arabisk og asiatisk etterspørres.
- F-2223 Avd. 058 – Fellesforbundet**
Senest 4 måneder før forslagsfristen til Landsmøtet går ut skal forbundsstyret/forbundsledelsen sende til alle avdelingene en samlet oversikt over forrige Landsmøtets vedtak og hvordan det enkelte vedtak er fulgt opp. Forbundsledelsen skal tilgjengeliggjøre for alle avdelinger en fullstendig oversikt over de til enhver tid gjeldende Landsmøte-vedtak og hvordan de følges/er fulgt opp
- F-2224 Avd. 058 – Fellesforbundet**
Lage video/podcast/kommentarutgaver til den enkelte overenskomst der historikken om hvorfor den enkelte bestemmelse er som den er.

Begrunnelse: Eksempelvis bygd opp slik som kommentarutgaven til Hovedavtalen av Einar Stueland. Det beste er hvis det blir bygd opp i digital versjon slik at en kan trykke på den enkelte paragraf/bestemmelse og bli linket til historikk, tviste-/domsavklaringer. I dag er det tilnærmet umulig å finne om det allerede eksisterer tvister, dommer eller andre avklaringer på de utfordringer som enkelte klubb opplever ute på bedriftene. Det er også slik at den betydelige historiske kompetansen vi har rundt omkring i forbundet er i ferd med å bli borte fordi dyktige folk oppnår pensjonsalder og naturlig derfor forsvinner ut av våre rekker. Et slikt verktøy vil gjøre oss som organisasjon langt mer oppdatert, enhetlig og slagkraftig i vårt virke.
- F-2225 Avd. 075 – Halden Fagforening**
«Brukerveiledning» til overenskomstene.

Fellesforbundet skal utarbeide kommentarutgaver til de ulike overenskomstene, for å gjøre avtaleverket mer lettfattelig og tilgjengelig for våre tillitsvalgte.

Begrunnelse:

Avtaleverket er i stor grad skrevet på en måte som kan være vanskelig å tolke for våre tillitsvalgte, og det dukker ofte opp spørsmål om hva som egentlig menes med de forskjellige bestemmelsene. Vi ønsker oss en slags kommentarutgave som på en lettfattelig måte forklarer bakgrunn, intensjon, virkeområde og anvendelse for de forskjellige paragrafene. Vi tenker oss et digitalt dokument som gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte, f.eks gjennom forbundets nettsider. Dokumentet bør inneholde lenker til forarbeider, relevante saker og aktuelle dommer knyttet til de forskjellige kapitlene og bilagene i overenskomstene.

F-2226 Avd. 143 – Helgeland

Fellesforbundet må gi ut bok til 2028 med fokus på vår egen historie, hvorav et av fokusene i boken må være ungdomsarbeidet som har blitt gjort i hele Fellesforbundets historie.

Begrunnelse:

Til Fellesforbundets 40 årsjubileum i 2028 ønsker vi at det skal startes en jobb med å skrive ned historien til ungdomsarbeidet i Fellesforbundet. Det er lagt ned en enorm jobb opp igjennom årene med ungdomsarbeidet i fagbevegelsen. Vi har en helt sentral del i utformingen til forbundet slik som det er blitt i dag. Unge som har fått vekket et engasjement, samt forståelse for hvordan dette landet ble til. Politikken, meningene, veien forbundet har beveget seg i og hva vi har fått til gjennom årenes løp. Hær har ungdommen vært helt elementær for veien videre i alle år! Framtider og skjebner har blitt skapt gjennom dette arbeidet. Det er mange som sitter på historier, erfaringer og kunnskap om ungdomsarbeidet som har tvunget seg frem. Dette har vært en kamp, nettopp det at ungdommen må løftes frem og bli lyttet til! Når vi har spurt rundt så er historien til Fellesforbundet godt dokumentert, men denne ungdomsbevegelsen som har vært til stede hele veien har ikke fått nedskrevet sin historie. Masse av historien fletter seg inn i hverandre, men det er lite konkret om hva veien til ungdommen har vært, og historien mener vi er veldig bra.

Forslaget vårt går på å starte en prosess i forbundet for og leie inn en forfatter som kan gjøre undersøkelser å skrive ned historien til ungdommen i Fellesforbundet, og hvilken sentral rolle vi faktisk har hatt i en bok som kan gis ut til Fellesforbundets 40 årsjubileum i 2028
Dette hadde vært en umåtelig fin påskjønnelse til alle som har bidratt med ungdomsarbeidet i Fellesforbundet opp igjennom årenes løp. Denne historien involverer mange engasjerte sjeler i Forbundet. Og det er viktig at vi ivaretar vår historie!

F-2227 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Tydeliggjøre strukturen i Fellesforbundet.

Strukturen og hvem som gjør hva må tydeliggjøres slik at det er enklere å navigere også for nye tillitsvalgte og ansatte. Det må være oversiktlig slik at hele organisasjonen lett kan se hvem som gjør hva og hvilken kompetanse forbundet har.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 3 (2), 9 (3), 39, 41, 54, 58 (2), 75, 143 og 850.

Forslagene omhandler informasjon om oppfølging av landsmøteforslag, produksjon video/podcast/kommentarutgaver av overenskomstene, større skrift i vedtektene, bruk av lydbøker utgivelse av bok, tydeliggjøring av strukturen i Fellesforbundet.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene som omhandler oppfølging av landsmøtevedtak, men tiltrer ikke forslag om konkret tidspunkt for slik informasjon. Forbundsledelsen arbeider kontinuerlig med å forbedre forbundets informasjon, kommunikasjon og markedsføring, dette omhandler også landsmøtevedtak, og oppfølging/resultat av disse. Representantskapet er av den oppfatning at slik informasjon må gis fortløpende gjennom landsmøteperioden.

Representantskapet innstiller på at forslag fra avd. 2, 3, 9, 58, 75, om å produsere video/podcast og eller kommentarutgave av overenskomstene, forslag fra avd. 54 om større skrift og forslag fra avd. 143 om utgivelse av bok oversendes det nye forbundsstyret.

I-2228 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslag om informasjon tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslag fra avd. 2, 3, 9, 58, 75 om produksjon av video/podcast og eller kommentarutgaver av overenskomstene, forslag om større skrift i overenskomstene og forslag om utgivelse av bok oversendes det nye forbundsstyret.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.6.3 Nettbasert oversikt - bedrifter med tariffavtale

F-2229 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet lager en oppdatert oversikt på nettsidene, over tariffbundne selskaper med avtale med forbundet, inkludert organisasjonsgrad og hvem som er bedriftstillitsvalgte, gjerne også med link til bedriftenes hjemmesider. Alt av info som legges ut, må være i henhold til GDPR.

Begrunnelse:

En slik oversikt vil gjøre det betydelig enklere for offentlige og private innkjøper å velge tariffbundne bedrifter, når innkjøp av varer og tjenester skal utføres.

- F-2230 Avd. 009 – Østre Agder**
Fellesforbundet tilgjengeliggjør på hjemmesidene en oversikt over tariffbundne selskaper inkludert organisasjonsgrad og bedriftstillitsvalgte, gjerne også med link til bedriftenes hjemmesider.
- Begrunnelse:
En slik oversikt vil gjøre det betydelig enklere for offentlige og private innkjøper å velge tariffbundne bedrifter når innkjøp av varer og tjenester skal utføres.
- F-2231 Avd. 009 – Østre Agder**
Fellesforbundet tilgjengeliggjør for bedriftsklubbene og avdelingene en oversikt over tariffbundne bemanningsselskaper inkludert organisasjonsgrad og bedriftstillitsvalgte.
- Begrunnelse:
En slik oversikt vil lette arbeidet for de bedriftstillitsvalgte i bedrifter som benytter innleie fra bemanningsselskaper.
- F-2232 Avd. 009 – Østre Agder**
Det lages en felles oversikt for hele LO-familien over alle virksomheter bundet av tariffavtale inkludert organisasjonsgraden i hver enkelt virksomhet som tilgjengeliggjøres på hjemmesidene til forbundene og LO. Link til hjemmesidene til den enkelte virksomhet må gjerne også gjøres tilgjengelig.
- Begrunnelse:
En slik oversikt vil gjøre det betydelig enklere for offentlige og private innkjøper å velge tariffbundne bedrifter når innkjøp av varer og tjenester skal utføres. Det er sporadisk enkelte deler av leddene i LO-familien som tilgjengeliggjør slike oversikter, ville vært en stor fordel å lage en felles oversikt.
- F-2233 Avd. 012 – 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 underentreprenører og deres bruk av innleid arbeidskraft. Et slikt register vil også være nyttig for den enkelte tilsynsmyndighet, i et rekrutteringsperspektiv og for forbrukere som ønsker å benytte seriøse bedrifter.
- F-2234 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening**
Det bør opprettes en digital løsning hvor forbrukere lett kunne se hvilke bedrifter som har tariffavtale, slik at man lettere kan støtte opp under de organiserte bedriftene. Dette vil bidra til økt bevissthet for forbruker og bedrifter.

F-2235 Avd. 050 – Vestfold Nord

Det bør opprettes en digital løsning hvor forbrukere lett kunne se hvilke bedrifter som har tariffavtale, slik at man lettere kan støtte opp under de organiserte bedriftene. Dette vil bidra til økt bevissthet for forbruker og bedrifter.

F-2236 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Nasjonalt register over tariffbedrifter
Søkbart register over tariffbedrifter

På forrige landsmøte ble det vedtatt at vi skulle få på plass et søkbart register over tariffbedrifter. Av en eller annen grunn er det fortsatt ikke blitt realisert. Behovet for et slikt register er ikke akkurat blitt mindre siden forrige landsmøte, i og med at det er innført nye bestemmelser som krever avtale med fagforening med innstillingsrett.

Et slikt register må være søkbart og lett å bruke. Svenskene har hatt et slikt system lenge. Se for eksempel Kollektivavtalskollen på byggnads.se.

F-2237 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Per i dag er det ikke så lett å få oversikt over hvilke bedrifter som har tariffavtale. For å kunne best mulig bruke disse bedriftene aktivt, må det på Fellesforbundets side opprettes tilsvarende oversikt over alle tariffbedrifter, slik det per i dag ligge oversikt over hoteller med tariffavtale.

F-2238 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Nasjonalt register over tariffbedrifter
Søkbart register over tariffbedrifter

På forrige landsmøte ble det vedtatt at vi skulle få på plass et søkbart register over tariffbedrifter. Av en eller annen grunn er det fortsatt ikke blitt realisert. Behovet for et slikt register er ikke akkurat blitt mindre siden forrige landsmøte, i og med at det er innført nye bestemmelser som krever avtale med fagforening med innstillingsrett.

Et slikt register må være søkbart og lett å bruke. Svenskene har hatt et slikt system lenge. Se for eksempel Kollektivavtalskollen på byggnads.se.

F-2239 Avd. 614 – Byggfag Drammen-Bærum

Nasjonalt register over tariffbedrifter

Søkbart register over tariffbedrifter

På forrige landsmøte ble det vedtatt at vi skulle få på plass et søkbart register over tariffbedrifter. Av en eller annen grunn er det fortsatt ikke blitt realisert. Behovet for et slikt register er ikke akkurat blitt mindre siden forrige landsmøte, i og med at det er innført nye bestemmelser som krever avtale med fagforening med innstillingsrett.

Et slikt register må være søkbart og lett å bruke. Svenskene har hatt et slikt system lenge. Se for eksempel Kollektivavtalskollen på byggnads.se.

F-2240 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening

Søkbart register over tariffbedrifter

På forrige landsmøte ble det vedtatt at vi skulle få på plass et søkbart register over tariffbedrifter. Av en eller annen grunn er det fortsatt ikke blitt realisert. Behovet for et slikt register er ikke akkurat blitt mindre siden forrige landsmøte, i og med at det er innført nye bestemmelser som krever avtale med fagforening med innstillingsrett.

Et slikt register må være søkbart og lett å bruke. Det skal være en enkel sak og knytte det opp mot det nye medlemssystemet, slik at oppdateringer skjer jevnlig.

F-2241 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-2242 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Nasjonalt register over tariffbedrifter

Søkbart register over tariffbedrifter

På forrige landsmøte ble det vedtatt at vi skulle få på plass et søkbart register over tariffbedrifter. Av en eller annen grunn er det fortsatt ikke blitt realisert. Behovet for et slikt register er ikke akkurat blitt mindre siden forrige landsmøte, i og med at det er innført nye bestemmelser som krever avtale med fagforening med innstillingsrett.

Et slikt register må være søkbart og lett å bruke. Svenskene har hatt et slikt system lenge. Se for eksempel Kollektivavtalskollen på byggnads.se.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 9 (3), 12, 43, 50, 180, 176, 600, 614, 647, 764 og 768.

Forslagene omhandler nettbasert oversikt over bedrifter med tariffavtale på forbundets hjemmeside og et nasjonalt register.

Representantskapets vurdering:

Forbundsledelsen har igangsatt et prosjekt med arbeidstittel «Bedrifter med tariffavtale på nett». Målet med prosjektet er å utarbeide og lansere en nettbasert oversikt over alle bedrifter som har tariffavtaler med Fellesforbundet. Forbundets lokalavdelinger er representert i prosjektgruppen.

Det arbeides med å utvikle en ekstern nettløsning, plassert utenfor forbundets egne nettsider, som i tråd med forbundets kommunikasjonsstrategi og visuelle profil formidler hvem Fellesforbundet er, hva som er våre viktigste kjernesaker, hvorfor tariffavtalene er så viktige og hva dette betyr for både arbeidstakere, arbeidsgivere og forbrukere.

Gjennom denne nettløsningen vil det opprettes en hovedside/kjerneside, samt tre ulike kjernesider som henvender seg til målgruppene forbruker, arbeidstakere og arbeidsgivere. I tillegg utvikles det en kjerneside som henvender seg direkte til offentligheten/myndigheter/presse. Ved å tilpasse innholdet på de ulike sidene til valgte målgrupper vil vi på en strategisk og effektiv måte appellere til deres behov, mål og agenda, samt at vi argumenter for hvorfor de bør velge bedrifter med tariffavtale uavhengig av hvilken målgruppe de befinner seg i.

I tillegg til at denne nettløsningen på en tydelig og engasjerende måte vil underbygge viktigheten av tariffavtaler og organisering i norsk arbeidsliv, vil vi kunne tilby en søkefunksjon og et register der brukere kan søke etter bedrifter hvor forbundet har opprettet tariffavtale. Dermed vil brukere kunne benytte tjenesten både som et digitalt verktøy, for å finne ut hvilke bedrifter som har tariffavtale med Fellesforbundet, og som et informerende nettsted som på en lettfattelig måte formidler hvorfor de bevisst skal benytte seg av eller søke seg til tariffbedrifter. Nettløsningen er under arbeid/utvikling og vil etter planen lanseres september/oktober 2023.

Til LO-kongressen 2022 oversendte forbundsstyret følgende forslag:

Nytt kulepunkt under LO vil: linje 668 s i LOs handlingsprogram 2021-2025.

LO skal etablere en offentlig tilgjengelig samlet oversikt på nett over alle bedrifter og virksomheter med tariffavtale der LO er part.

Forslaget ble oversendt sekretariatet og følges opp av forbundsledelsen.

I-2243 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.6.4 Kommunikasjon med tillitsvalgte og medlemmer

F-2244 Avd. 065 – Fellesforbundet

Redusere opplaget av Magasinet. Det må bli enklere å lese digital utgave, og enklere å avbestille papirutgaven.

Begrunnelse

Redusere opplaget av Magasinet. Da de aller fleste nå leser alle nyheter på nett forslår vi at opplaget på papirutgaven reduseres til å bare bli sendt ut til de som aktivt bestiller papirutgaven.

F-2245 Avd. 650 – Fellesforbundet

Faste medlems webinarer:

Månedlig webinar for medlemmer i regi av forbundet. Hva jobber forbundet med, fagbevegelsens historie, relevante saker, kultur, politikk etc. Inviter til debatt og spørsmål fra medlemmer. (inkludering/medbestemmelse, skape engasjement)

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 65 og 650.

Det er forslag om å etablere faste webinarer for medlemmer og forslag om blant annet reduksjon av Magasinets opplag.

Representantskapets vurdering:

Under koronapandemien etablerte forbundsledelsen digitale møter for frikjøpte tillitsvalgte og ansatte i avdelinger, erfaringene med disse møtene var gode og forbundsledelsen har etablert jevnlig digitale møter med samme målgruppe. Men representantskapet tiltres ikke avd. 650 sitt forslag om at forbundet skal arrangere månedlige webinarer for alle forbundets medlemmer.

Avd. 65 sitt forslag om opplag Magasinet, digital utgave, og avbestilling av papirutgave oversendes det nye forbundsstyre.

I-2246 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 65 om Magasinet oversendes det nye forbundsstyre.

Øvrige forslag tiltres ikke.

6.7 Administrative forhold

6.7.1 Fellesforbundets regionskontor

F-2247 Avd. 009 – Østre Agder
Regionene avvikles.

Begrunnelse: Avdelingene blir stadig større og færre. Linjevei i forbundet er medlem-bedriftsklubb-avdeling-forbund. Med det som bakgrunn er det ikke behov for et regionnivå slik det i dag ser ut, men det vil fortsatt være behov for å plasser forbundsansatte utover i landet for å være sparringpartnere for avdelingene hva gjelder juridisk bistand og hvordan-praktisk-jobbe med ulike saker. En slik omstrukturering vil frigjøre ressurser slik at forbundet ytterligere kan spisse kompetansen opp mot tvistesaker og juridiske saker samt bistå avdelingene til å bli enda bedre på å ivareta medlemmene og bedriftsklubbene i deres arbeid for å fremme medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

F-2248 Avd. 039 – Industri & Service Telemark
Avvikle Regionene

Begrunnelse:
Det blir stadig færre og større avdelinger som etter hvert er såpass selvgående at regions apparatet blir lite brukt av mange avdelinger. Oppgaver i regionene kan fint løses av avdelingene selv og forbundet sentralt. Avdelingene opplever stadig at det er profesjonell juridisk bistand man trenger og ressursene i regionene bør heller brukes på å gi avdelingene dette.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 9 og 39.

Det foreslås å avvikle regionene.

Representantskapets vurdering:

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 tiltres derfor ikke forslag om at landsmøte skal vedta å avvikle regionene.

I-2249 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene tiltres ikke.

6.7.2 Medlemssystem

F-2250 Avd. 002 – 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-2251 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Fellesforbundet har medlemmer, ikke kunder

På fakturaer til medlemmene ved innbetalingen av kontingent må det stå medlemsnummer. istedenfor kundenummer. I forbundet benytter vi benevnelsen medlemsnummer - ikke fanenummer, kundenummer eller andre benevnelser. Vi er en medlemsorganisasjon.

Begrunnelse:

Fellesforbundet er en medlemsorganisasjon. På dagens fakturaer til medlemmene i forhold til betaling av kontingent så benevnes medlemmene med kundenummer. Dette blir veldig misvisende da vi er en medlemsorganisasjon og ikke en bedrift som sender regninger og hvor folk er kunder.

F-2252 Avd. 009 – Østre Agder Innlogging på Fellesforbundets hjemmeside må bli mulig å gjøre med bankid.

Begrunnelse:

Det kommer mange spørsmål om hvordan logge inn og tilbakemeldinger om at innloggingen plutselig slutter å virke.

F-2253 Avd. 009 – Østre Agder Det må innføres et felles medlemsregister for hele LO-familien.

Begrunnelse: Vårt felles mål i hele LO-familien er at vi skal bidra til å sikre våre medlemmer gode lønns- og arbeidsvilkår. Da må vi evne å finne felles løsninger som effektiviserer og forenkler slik at vi kan flytte flere av våre felles ressurser over til å jobbe med hovedmålet istedenfor interne administrative oppgaver.

F-2254 Avd. 010 – Fellesforbundet

Digitalt medlem system som tillitsvalgte har tilgang til, HK har det.

Som sender auto meldinger om

- Nye medlemmer
- Som sluttet medlemskapet
- Mangler kontingent

F-2255 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Medlemssystem

Fellesforbundet ser for tiden på mulige erstatninger for Fane2. I den forbindelse bør forbundet vurdere et system med støtte for en løsning hvor registrerte klubbtiltillitsvalgte kan logge inn på nett for å se sine medlemslister med begrenset innhold i tråd med GDPR. Det er god erfaring med lignende systemer innenfor forskjellige politiske partier.

F-2256 Avd. 012 – Fellesforbundet

Faktura uten beløp

Fellesforbundet må slutte å sende ut faktura på Okr til medlemmer og finne et system der det står et beløp som skal innbetales.

Begrunnelse:

Faktura på Okr skaper mye forvirring blant medlemmene og gjør at vi taper medlemmer.

F-2257 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Registrering av tillitsverv

Fellesforbundet bør se på muligheten til å innføre/inkludere et system for registrering av tillitsvalgte med 25 års sammenhengende tillitsverv (gullnål) – f.eks. i Fane 2.

F-2258 Avd. 058 – Fellesforbundet

På fakturaer til medlemmene ved innbetalingen av kontingent må det stå medlemsnr. I stedet for kundenr. I forbundet benytter vi benevnelsen medlemsnummer - ikke fanenummer, kundenummer eller andre benevnelser. Vi er en medlemsorganisasjon.

F-2259 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Regionaliserte fane 2-midler

Sette av prosjektmidler for regioner som ønsker å «regionalisere» fane 2 – Kjøpe fane 2 samlet der det er hensiktsmessig geografisk. Inntil 1.000.000 kroner skal kunne søkes per region.

Begrunnelse:

Per dags dato er Fane 2 Fellesforbundets medlemssystem som håndterer trekklister, adresser og annen kommunikasjon ut mot enkeltmedlemmer og tillitsvalgte. Slik som det drives i dag er denne medlemspleien i en sårbar tilstand hvis fane 2-ansvarlige blir syk eller lignende. For å sikre at medlemmene til enhver tid skal være trygg på at de får svar og hjelp på medlemsrelaterte spørsmål, så må avdelingene i forskjellige regioner få

intensiver til å tenke på en måte som gjør medlemshåndteringen mindre sårbart. Uavhengig av hvilket program og system Fellesforbundet bruker, må dette vurderes av Landsmøtet.

F-2260 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening

Kontingent - Giro

Giro kan ikke sendes ut kvartalsvis, men må sendes hver mnd.

Når medlemmene ikke skal ha mer enn tre mnd restanse før de blir strøket, er dette mye å følge opp for avdelingene, da medlemmene må følges opp så tett hver tredje mnd.

F-2261 Avd. 650 – Fellesforbundet

Direktebetalende medlemmer:

Medlemmer i Fellesforbundet som innbetaler sin kontingent selv, i dag er det mulig å registrere det enten med oppgitt årslønn, eller trekk uten oppgitt lønn. De som er registrert uten oppgitt lønn vil mota en giro uten anført sum. Dette medfører at disse oftere blir forlagt, enten for at det oppfattes som det ikke er noe å betale, eller at den enkelte sliter med å regne summen ut.

Det foreslås derfor at muligheten til å registrere uten oppgitt inntekt stoppes, Alle som er på bedrift uten avtale skal ved innmelding oppgi årslønn.

F-2262 Avd. 650 – Fellesforbundet

Sykemeldte medlemmer:

I dagens system finnes det ingen god løsning for medlemmer som normalt er med på trekk i bedrift, men som sykemeldes. Hvis arbeidsgiver ikke melder inn til NAV får vi ikke inn kontingent for medlemmet. Her bør det innføres en ny kode i medlemsystemet slik at sykemeldte medlemmer kan settes på en egen kode og få faktura hjem i perioden dersom arbeidsgiver ikke har meldt inn til NAV.

F-2263 Avd. 765 – Trondheim

Regionaliserte fane 2-midler

Sette av prosjektmidler for regioner som ønsker å «regionalisere» fane 2 – Kjøre fane 2 samlet der det er hensiktsmessig geografisk. Inntil 1.000.000 per region.

F-2264 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Kontingent for enkeltstående medlemmer

Kontingentinntektene er i dag i stor grad basert på at medlemmet har trekk- eller tariffavtale, slik at riktig kontingent betales "automatisk". For enkeltstående medlemmer er prosedyren annerledes, der de får en blank faktura. Dette har praktiske problemer ved at mange får en giro uten beløp, og dermed ikke betaler, med den konsekvens at de meldes ut med restanser. Et prinsipielt problem er at de i praksis kan betale langt under den fastsatte prosentvise kontingenten, uten at det lett oppdages. Fellesforbundet må i kommende landsmøteperiode utarbeide en faktura som tydelig beskriver hva medlemmet skal betale.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 9 (2), 10, 11, 12, 28, 58, 250, 647, 650 (2), 765 og 850.

Det foreligger forslag om å få på plass et nytt medlemssystem med ny funksjonalitet som effektiviserer, forenkler og automatiserer arbeidsoperasjoner og som bedre ivaretar kommunikasjon og sikkerhet. Det foreligger forslag om et felles medlemssystem for hele LO. Det foreligger forslag om å sette av prosjektmidler for regioner som ønsker å regionalisere Fane2 med tanke på sårbarhet.

Representantskapets vurdering:

Forbundsledelsen besluttet i desember 2022 å igangsette et forprosjekt for nytt medlemssystem som skal erstatte Fane2. Det er nødvendig, da kontrakten med Advania på Fane2 løper ut juli 2025. Advania vil ikke lenger vedlikeholde Fane2 etter det tidspunktet, da teknologien begynner å bli utdatert.

Forprosjektet har kartlagt markedet og funnet løsninger som både er fremtidsrettet og gir forbundet bedre mulighet til å bruke medlemssystemet som et organisasjonsverktøy. Den nye teknologien, dvs en skybasert tjeneste med Microsoft Dynamics som plattform, vil gi oss mulighet til å sette medlemmet i sentrum og tilby en mer allsidig og samordnet kommunikasjon både mot medlemmer og tillitsvalgte.

I forprosjektet er avdelingene involvert via brukerforum. På bakgrunn av forprosjektet vil det bli nedsatt et hovedprosjekt høsten 2023. I prosjektet vil lokalavdelingene være godt involvert.

Når det gjelder forslaget om felles medlemsregister for hele LO ble dette forsøkt med Fane2, representantskapet tiltres derfor ikke forslaget på dette tidspunkt.

Når det gjelder forslaget om å sette av prosjektmidler for regioner som ønsker å regionalisere Fane2, er det for tidlig å vurdere dette. Ny teknologi vil gi oss nye muligheter til å effektivisere, forenkle og automatisere arbeidsoperasjoner noe som igjen gjør det nødvendig å vurdere nye måter å jobbe på. Forslaget foreslås derfor oversendt det nye forbundsstyret.

I-2265 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene om å sette av prosjektmidler for regioner som ønsker å regionalisere Fane2 med tanke på sårbarhet, oversendes det nye forbundsstyret.

Forslagene fra avd. 2 og 9 om et felles medlemsregister for hele LO tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.7.3 Saksbehandling av avtaleforhold

F-2266 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Avdelinger kan få retten til å undertegne tariffavtaler
Gi samleavdelinger fullmakter til å underskrive tariffavtaler med små og mellomstore bedrifter, som samtidig må ha en organisasjonsgrad høyere enn 50%. Med små og mellomstore bedrifter menes bedrifter opp til 20 ansatte på Fellesforbundets områder.

Begrunnelse:

Det er avdelingene som kjenner best til bedriftene i eget område, og dermed bør få mulighet til å underskrive tariffavtaler på vegne av Fellesforbundet. Dette kan gjøres ved at de avdelinger som ønsker den retten, går igjennom et lite kurs/skolering som ved fullføring, gir avdelingen denne retten.

F-2267 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Avdelinger med heltidsansatte/-tillitsvalgte på oppsøkende virksomhet tildeles fullmakt til å kunne undertegne på vegne av forbundet på tariff- og trekkavtaler.

Begrunnelse:

Avdelingene blir stadig færre og større med heltidsansatte som fullt ut kan erstatte dagens regionsnivå hva gjelder å kunne undertegne på tariff- og trekkavtaler. Nødvendig opplæring må gis i forkant av at fullmakten gis.

F-2268 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Krav til bemanningsselskaper som ønsker tariffavtale
Følgende krav må innfris fra bemanningsselskaper for å kunne få/beholde tariffavtale:

- Alle ansatte blir ved ansettelse innmeldt i Fellesforbundet og forblir medlemmer, kontingenten blir i sin helhet betalt/kompensert av bedriften
- Det velges klubbtiltillsvalgte i tråd med Hovedavtalens bestemmelser
- Tariffavtalebestemmelser og likebehandlingsprinsippet følges fullt ut
- Lokale lønnstillegg gis i tråd med minimum rammene som settes i frontfaget eventuelt samordna oppgjør mellom LO og NHO

Begrunnelse:

Dette for at ikke bemanningsselskaper skal få på plass en tariffavtale av bekvemmelighets hensyn, og for å få et «godkjent»-stempel. Dette vil gjøre at avtalen virkelig forplikter disse selskapene.

Enkelte av våre bransjer har behov for bemanningsbransjen og for å fjerne den useriøse delen av bransjen så er krav om tariffavtale i slike bedrifter med fagforeninger med innstillingsrett et viktig verktøy. Når bedrifter som bruker bemanningsselskaper stiller krav om tariffavtale, så er det viktig at vi som bevegelse sikrer seriøsiteten gjennom at bemanningsselskapene deltar i den norske arbeidslivsmodellen på samme måte som de tariffbundne produksjonsbedriftene.

F-2269 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening
Tariffavtale opprettes uansett

Tariffavtaler må opprettes også i bedrifter hvor det er uenighet mellom ulike forbund om hvem som skal organisere de ansatte og om hvilken tariffavtale som skal gjelde. De interne prosessene i LO-familiene må ikke ramme medlemmenes tariffrettigheter, derfor bør det jobbes for at det innføres en LO-tariffavtale i disse tilfeller, som er gjeldende til partene blir enige.

Begrunnelse:

Når forbund krangler om hvilket forbund som har retten til å organisere ved den bedriften, skyver disse forbunda medlemmene foran seg, og slik kan vi ikke ha det. Det viktigste er at det kommer på plass en avtale, selv om den er midlertidig. Slik at de som blir medlemmer har tryggheten en tariffavtale gir, og ikke må vente på at forbundene får kranglet ferdig, for det kan ta flere år.

F-2270 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet må arbeidet sammen med LO, og opp imot NHO, for å få på plass en tariffavtale som gjelder inntil videre for bedriften, inntil uenighet internt i LO-familien om hvilken tariffavtale som skal gjelde, har fått en løsning.

Begrunnelse:

Det har vært interne uenigheter mellom flere forbund de siste årene, om hvilket forbund bedriften og medlemmene hører hjemme. Dette er prosesser som det ofte tar lang tid å finne løsninger på, og det er eksempler på at dette er noe som kan ta flere år. En slik tariffavtale som vi ønsker opprettet, vil begrense skadene rundt grensediskusjoner mellom forbundene kan påføre det enkelte medlem. Slike tvister kan være ødeleggende for medlemmer i forhold til for eksempel AFP, og at viktige krav da ikke blir mulig å oppfylle, på grunn av slike uenigheter. Derfor er det viktig at de interne prosessene i LO-familien ikke må ramme medlemmenes tariffrettigheter.

F-2271 Avd. 003 – Agder Fagforening

Begrense skadene av grensediskusjoner mellom forbundene i LO: Tariffavtaler må opprettes også i bedrifter hvor det er uenighet om hvilken tariffavtale som skal gjelde. De interne prosessene i LO-familiene må ikke ramme medlemmenes tariffrettigheter. Bli det endringer etter forhandlinger i LO byttes tariffavtale og medlemmene overføres.

F-2272 Avd. 009 – Østre Agder

Avdelinger med heltidsansatte/-tillitsvalgte på oppsøkende virksomhet tildeles fullmakt til å kunne undertegne på vegne av forbundet på tariff- og trekkavtaler.

Begrunnelse:

Avdelingene blir stadig færre og større med heltidsansatte som fullt ut kan erstatte dagens regionsnivå hva gjelder å kunne undertegne på tariff- og trekkavtaler. Nødvendig opplæring må gis i forkant av at fullmakten gis.

F-2273 Avd. 009 – Østre Agder

Tariffavtaler må opprettes også i bedrifter hvor det er uenighet internt i LO om hvilken tariffavtale som skal gjelde.

Begrunnelse:

Begrense skadene av grensediskusjoner mellom forbunda. De interne prosessene i LO-familiene må ikke ramme medlemmenes tariffrettigheter.

F-2274 Avd. 009 – Østre Agder

Følgende krav må minimum innfris fra bemanningsselskaper for å kunne få/beholde tariffavtale:

- Alle ansatte blir ved ansettelse innmeldt i Fellesforbundet og forblir medlemmer, kontingenten blir i sin helhet betalt/kompensert av bedriften
- Det velges klubbtiltidsvalgte i tråd med Hovedavtalens bestemmelser
- Tariffavtalebestemmelser og likebehandlingsprinsippet følges fullt ut
- Lokale lønnstillegg gis i tråd med minimum rammene som settes i frontfaget eventuelt samordna oppgjør mellom LO og NHO

Begrunnelse:

Enkelte av våre bransjer har behov for bemanningsbransjen og for å fjerne den useriøse delen av bransjen så er krav om tariffavtale i slike bedrifter med fagforeninger med innstillingsrett et viktig verktøy. Når bedrifter som bruker bemanningsselskaper stiller krav om tariffavtale så er det viktig at vi som bevegelse sikrer seriøsiteten gjennom at bemanningsselskapene deltar i den norske arbeidslivsmodellen på samme måte som de tariffbundne produksjonsbedriftene.

F-2275 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

Tariffavtaler

Ofte er prosessen fram til tariffavtale lang, og kan ta opp til flere måneder. Det alltid komplisert å kartlegge hvor signeringen av en ny tariffavtale stopper opp – er det forbundet? Er det LO? Er det Virke eller NHO?

Begrunnelse:

Klare frister for signering av tariffavtale, klare frister for behandlingen av tariffavtaler i LO systemet.

F-2276 Avd. 039 – Industri & Service Telemark

Tariff og trekkavtaler

Forslag:

Avdelinger med heltidsansatte på oppsøkende virksomhet gis fullmakt til å tegne tariff og trekkavtaler på vegne av forbundet.

Begrunnelse:

Ansatte kan fint gjøre denne jobben og dermed forenkle og effektivisere prosessen med tariff og trekkavtaler. Dette bidrar til å redusere ressursbruken rundt dette i forbundet. Opplæring må gis til dem som får fullmakt til dette.

- F-2277 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall**
Grenseoppgang innad i LO
Må gjennomgå mellom de sentrale partene, slik at vi slipper lokale diskusjoner på arbeidsplassene.
Tariffavtaler må opprettes også i bedrifter hvor det er uenighet om hvilken tariffavtale som skal gjelde. Prosessene i LO-familiene må ikke ramme medlemmenes tariffrettigheter.
- F-2278 Avd. 057 – 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 og utvidelsen av EØS-avtalen.
- F-2279 Avd. 058 – Fellesforbundet**
Fullmakter til samleavdelinger med heltidsansatte på oppsøkende virksomhet, eksempelvis undertegne trekkavtaler samt tariffavtaler til bedrifter med færre enn 10 ansatte med mer enn 50% organisasjonsgrad.
- F-2280 Avd. 058 – Fellesforbundet**
Begrense skadene av grensediskusjoner mellom forbunda: Tariffavtaler må opprettes også i bedrifter hvor det er uenighet om hvilken tariffavtale som skal gjelde. De interne prosessene i LO-familiene må ikke ramme medlemmenes tariffrettigheter.
- F-2281 Avd. 075 – Halden Fagforening**
Tariffavtaler.
- Fellesforbundet skal jobbe for at det opprettes midlertidige tariffavtaler i de tilfellene der forbundene er uenige om tariffområde og tilhørighet.
- Begrunnelse:
Vi ser stadig at forskjellige forbund er uenig om tilhørighet når nye tariffavtaler skal godkjennes i LOs sekretariat. Det er svært uheldig at intern strid mellom forbundene gjør at nye tariffavtaler blir satt på vent i lange tider. Her må hensynet til medlemmene gå foran, og det må tegnes en midlertidig tariffavtale i påvente av en endelig avgjørelse, slik at medlemmenes interesse ivaretas best mulig.
- F-2282 Avd. 670 – Fellesforbundet**
Tariffavtaler
Forslag: Klare frister for signering av tariffavtale, klare frister for behandlingen av tariffavtaler i LO systemet.

Begrunnelse:

Ofte er prosessen fram til tariffavtale lang, og kan ta opp til flere måneder. Det alltid komplisert å kartlegge hvor signeringen av en ny tariffavtale stopper opp – er det forbundet? Er det LO? Er det Virke eller NHO? Er det arbeidsgiver?

F-2283 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Fellesforbundet må utarbeide rutiner som sikrer rask behandling av tariffsaker sendt forbundet.

Fellesforbundet må utarbeide rutiner som sikrer at tariffsaker sendt inn til forbundet ikke «forsviner» eller får voldsom lang behandlingstid

Begrunnelse:

Noen saker ser ut til å «forsvinne» eller blir liggende alt for lenge før de tas tak i. Dette medfører at frister og aktivitetsplikt stopper sakene. Slik kan det ikke være.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (5), 3, 9 (3), 27, 39, 54, 57, 58 (2), 75, 670 og 851.

Forslagene omhandler mulighet for samleavdelinger og/eller avdelinger med ansatte/tillitsvalgte på oppsøkende virksomhet til å kunne inngå tariffavtale og/eller trekkavtale med bedrifter. Det er videre en rekke avdelinger som fremmer forslag vedrørende de situasjoner der det oppstår tvist med andre forbund om inngåelse av tariffavtale, og hvor en del avdelinger også fremmer forslag om at det i slike tilfeller skal inngås en midlertid tariffavtale inntil eventuell tvist er avklart. Her fremmer og noen avdelinger forslag knyttet til rutiner og frister ved saksbehandling av avtalekrav. Det fremmes videre forslag knyttet til krav til bemanningsselskaper som ønsker å inngå tariffavtale med Fellesforbundet, samt forbundets rutiner ved opprettelse av trekk- og tariffavtaler med utenlandske bedrifter.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet er opptatt av at saksbehandling gjøres på en mest mulig god og effektiv måte som sikrer rask og forsvarlig behandling av alle typer saker. Utvikling av forbundets saksbehandlingsrutiner og arbeidsmetoder er en kontinuerlig prosess.

Avtalepartene i en direkteavtale er forbundet og den enkelte arbeidsgiver, og det er forbundets tillitsvalgte som har myndighet til å signere på vegne av forbundet. Et krav om tariffavtale mot en bedrift kan i ytterste konsekvens føre til streik for å få opprettet tariffavtale. Representantskapet ser ingen grunn til å endre dagens prinsipper knyttet til hvem som kan tegne tariffavtale på vegne av forbundet.

Når det gjelder inngåelse av kontingenttrekkavtale er de praktiske og juridiske konsekvensene helt andre enn for tariffavtaler. Som et ledd i forbundets utvikling av saksbehandlingsrutiner og arbeidsmetoder har det i den siste landsmøteperioden blitt gjennomført en større organisasjonsgjennomgang. Som en del av denne organisasjonsgjennomgangen har det blitt gjennomført

et prøveprosjekt hvor åtte av forbundets avdelinger har blitt invitert med. I prosjektet har avdelingene kunnet skrive trekkavtaler med bedrifter når de allikevel er ute på oppsøkende virksomhet eller bedriftsbesøk. Avdelingene har da fått fullmakt til å inngå trekkavtale på vegne av Fellesforbundet som er avtalemotpart i alle slike avtaler. Fullmakt inngås mellom regionleder/leder av tariffavdelingen og aktuell avdeling, og er isolert til kun å gjelde fullmakt til å undertegne kontingenttrekkavtale på vegne av Fellesforbundet.

Tariffavtaler kan opprettes med en bedrift etter at søknad om å opprette tariffavtale er godkjent i sekretariatet i LO. Behandling av avtalekrav i LO søkes gjennomført så effektivt som mulig og de fleste sakene har kort behandlingstid fra de kommer inn til LO og til de er ferdigbehandlet. Det er ikke mulig og heller ikke ønskelig å sette klare frister.

En avtalesøknad kan bli stanset under behandling i sekretariatet dersom et annet forbund anser at det er søknad om å opprette en avtale som angjeldende forbund ikke har organisasjonsretten til. Arbeidet med å avklare hva som er rett avtalevalg kan i noen tilfeller trekke ut i tid. Her har imidlertid sekretariatet i LO gjort vedtak om saksbehandlingsrutiner og frister som trådte i kraft 1. februar 2014. Der forbund ikke forholder seg til disse rutinene så blir dette tatt opp i det enkelte tilfelle. Når det gjelder opprettelse av midlertidige tariffavtaler så er dette ikke forenlig med vårt lov og avtaleverk. Her har imidlertid Fellesforbundet i noen tilfeller gjort avtale med andre forbund om at f.eks. en av Fellesforbundets tariffavtaler blir tegnet, som regel fordi det haster med å få avtale på plass, og at avtaleforholdet senere kan endres dersom forbundene blir enige om dette.

Representantskapet legger til grunn at der tariffavtale er opprettet blir den ikke sagt opp så lenge Fellesforbundet har medlemmer på avtalen i tråd med forbundets formål som er å fremme deres lønns- og arbeidsvilkår. Dersom det viser seg at det er tungtveiende grunner til å si opp et avtaleforhold må det gjøres etter en særskilt vurdering og prosess.

Våre tariffavtaler har i praksis et virkefelt som er avgrenset av landets grenser. Vilkåret for å inngå tariffavtale er av Fellesforbundet og LO fastsatt til at det skal være fullstendige avtaler, dvs. det gjøres ikke unntak for enkelte deler av avtalen (for eksempel AFP-bilaget).

For å ivareta dette har det tidligere blitt innført en ordning der selskapet skriver under på en erklæring om at det ikke vil søke fritak for innbetaling til premie til AFP-ordningen. Hensikten med at utenlandske selskaper skal skrive under på en erklæring om at de ikke vil søke fritak for innbetaling av premie til Fellesordningen er dels for at den enkelte arbeidstaker skal ha mulighet til å opparbeide seg rettigheter i ordningen, men vel så viktig er behovet for likeverdig konkurranseforhold. Fellesforbundet inngår av prinsipp ikke avtaler som ikke er fullstendige og omfatter fellesordningene (AFP).

For å bli omfattet av ordningen med AFP må arbeidstakeren være medlem av Folketrygden og registrert i AA-registeret. Forutsetning for AFP er medlemskap i Folketrygden. Forutsetning for registrering i Arbeidstakerregisteret (AA-registeret) er medlemskap i folketrygden. Hovedregelen er at personer som tar

lønnet arbeid i Norge eller på norsk kontinentalsokkel er pliktige medlemmer i folketrygden fra første arbeidsdag i Norge.

Norge har gjennom EUs Rådsforordning nr. 883/2004 og gjennom trygdeavtaler med en rekke land, åpnet for muligheten til at utstasjonerte utenlandske arbeidstakere fra land vi har trygdeavtale med (herunder alle EU-/EØS-land), kan opprettholde medlemskap i sitt hjemlands trygdesystem under arbeidsopphold i Norge. Tilsvarende kan borgere fra enkelte land utenfor EU/EØS som Norge har inngått trygdeavtale med, også opprettholde medlemskap i hjemlandets trygdeordning. Ved å innhente skjema A1 (eller tilsvarende bekreftelse) fra hjemlandets trygdemyndigheter, vil den ansatte fritas fra plikten til å betale trygdeavgift, eller få redusert trygdeavgift i Norge. Arbeidsgiveravgiftsplikten vil normalt bortfalle eller bli tilsvarende redusert.

I-2284 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 57 om tariffavtale med utenlandske bedrifter, samt den del av forslagene som omhandler mulighet for avdelingene til å tegne trekkavtale, tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Den del av forslagene som omhandler rutiner rundt behandling av avtalekrav anses dekket gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

De øvrige forslag tiltres ikke.

6.7.4 Saksbehandling generelt

F-2285 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet må bli bedre i forhold til kommunikasjonen med avdelinger, medlemmer og andre henvendelser. Nå er det slik at hvis du sender en e-post til post@fellesforbundet.no, så får du ingen tilbakemelding. Du får ingen bekreftelse på at forbundet har mottatt det som er sendt inn. Derfor bør det være slik at når e-poster/post sendes forbundet, må det sendes bekreftelse på at saken er mottatt, samt hvilket saksnummer saken har fått.

Begrunnelse:

I dag kommer det ingen tilbakemelding om at det som sendes inn er mottatt. Når en sender det inn så det er ikke alltid en vet om saken er mottatt i det hele tatt.

F-2286 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Avdelingene og/eller bedriftsklubbene involveres bredt og representativt ved utvikling og/eller endringer av saksbehandlingsrutiner og annet som blir utviklet/endret av forbundet sentralt og som har innvirkning på/konsekvenser for avdelingenes og eller bedriftsklubbens arbeid.

Begrunnelse:

Fag-/arbeiderbevegelsen har slåss gjennom slik involvering for de ansatte og bedriftstillitsvalgte iblant annet Hovedavtalens bestemmelser. Det er da naturlig og selvfølgelig at vi internt i bevegelsen gjør det i egen organisasjon også.

Selv om de ulike leddene er selvstendig juridiske enheter, så er det ingen tvil om at beslutninger som tas av forbundet sentralt - som eksempelvis saksbehandlingsrutiner for avdelingene - får betydelig påvirkning for arbeidshverdagen til særlig de avdelingsansatte og -valgte.

F-2287 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Bedriftsklubber, medlemmer, avdelinger må holdes løpende oppdatert på tvistesaker og lignende til behandling i forbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig at de involverte og støtteapparatet rundt er informert om hva som skjer i de sakene som er til behandling. Dette er det også noe andre forbund har klart å få til, gjennom for eksempel «min side» på nettsiden til forbundet.

F-2288 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Forbundet knytter seg til løsninger som muliggjør at dokumenter ved oppsigelsessaker, lønnskrevsaker, trekkavtaler og så videre kan undertegnes digitalt.

Dette er også noe som bør være mulig på avdelingsnivå, når medlemmer ønsker å melde seg inn ved telefoniske eller endre typer henvendelser, så kan en sende en digital link der de bekrefter innmeldelsen.

Begrunnelse:

Digitale løsninger kan aldri erstatte personlig kontakt, men digitalisering kan i betydelig grad bidra til forenkling og effektivisering særlig av byråkratiske oppgaver.

F-2289 Avd. 009 – Østre Agder

Når e-poster/post sendes forbundet må det sendes bekreftelse på at saken er mottatt samt hvilket saksnummer saken har fått.

Begrunnelse:

I dag kommer det ingen tilbakemelding om at saken er mottatt når en sender det inn så det er ikke alltid en vet om saken er mottatt i det hele tatt.

F-2290 Avd. 009 – Østre Agder

Avdelingene og/eller bedriftsklubbene involveres bredt og representativt ved utvikling og/eller endringer av saksbehandlingsrutiner og annet som blir utviklet/endret av forbundet sentralt og som har innvirkning på/konsekvenser for avdelingenes og eller bedriftsklubbenes arbeid.

Begrunnelse:

Fag-/arbeiderbevegelsen har slåss gjennom slik involvering for de ansatte og bedriftstillitsvalgte blant annet i Hovedavtalens bestemmelser. Det er da

naturlig og selvfølgelig at vi internt i bevegelsen gjør det på samme vis hos oss. Selv om de ulike leddene er selvstendig juridiske enheter så er det ingen tvil om at beslutninger som tas av forbundet sentralt - som eksempelvis saksbehandlingsrutiner for avdelingene - får betydelig påvirkning for arbeidshverdagen til særlig de avdelingsansatte og -valgte.

F-2291 Avd. 009 – Østre Agder

De involverte avdelinger, bedriftsklubber og medlemmer må holdes løpende oppdatert på tvistesaker og lignende til behandling i forbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig at de involverte og støtteapparatet rundt er informert om hva som skjer i de sakene som er til behandling. Det skal ikke være nødvendig at involverte må etterspørre hva som skjer i sakene som er til behandling.

F-2292 Avd. 009 – Østre Agder

Ved godkjenninger gitt av forbundet (eksempelvis arbeidstid) skal bedriftstillitsvalgte og deres avdelinger involveres i forkant av behandling og eventuell godkjenning samt få kopi av eventuelle godkjente rotasjoner.

Begrunnelse:

I dag er situasjonen den at søknadene sendes fra bedriftsledelsen direkte til forbundet uten at forbundet sjekker hvordan gjennomføringen har vært av de faktiske forhandlingene om det omsøkte annet enn å se om det finnes en underskrift der det står tillitsvalgt. Når godkjenningen er gjort så må bedriftstillitsvalgte motta kopi av godkjenningen fordi linjevei i forbundet er ikke å ta en omvei om bedriftenes ledelse men linjevei er fra forbundet til avdeling og deretter til klubb. Dette er måten å få det gode systemet vi har i forbundet til å bli enda bedre på slik at forbundet bistår avdelingene, avdelingene bistår bedriftsklubbene og de tillitsvalgte i bedriftsklubbene bistår medlemmene i den enkelte bedrift.

F-2293 Avd. 009 – Østre Agder

Forbundet knytter seg til løsninger som muliggjør at dokumenter ved oppsigelsessaker, lønnskrevsaker, trekkavtaler og så videre kan undertegnes digitalt.

Begrunnelse:

Digitale løsninger kan aldri erstatte personlig kontakt, men digitalisering kan i betydelig grad bidra til forenkling og effektivisering særlig av byråkratiske oppgaver.

F-2294 Avd. 009 – Østre Agder

Forbundet utarbeider protokollmaler, sjekklister, huskelister og andre maler til de ulike sammenhenger til hjelp for avdelingene og bedriftstillitsvalgte i deres daglige virke.

Begrunnelse:

Vi må opptre mer samlet og enhetlig i hele forbundets virkeområde.

F-2295 Avd. 025 – Fellesforbundet
Tvistehandlingen i forbundet

Tvistehandlingen sentralt har vart under all kritik under en lengre periode vilket alla kanner till. Bland annat sa var det ett stort tema under Landsmøtet 2019. Her har det inte hent spesielt mycket utan det har i stort sett blivt verre. Dette har blant annet medført at en del tvister har blivt for gamle (3 - års regelen) hvilket mer eller mindre kan stamplas som katastrof. Något sådant får bare inte hända.

Att vara med i en Fackforening har sine fordelar på mange ulike sett og ett utav dem er at det ska vara en forsikring gentemot din arbeidsgiver. Når da saker oppstår og man behøver hjelp från denna "forsikring" da måste dette skøtas mycket bättere en vad som har gjort tidligere.

Dette gjør at vi kommer med en del forslag till ändringar:

- Når en tvist læmnas in så ska det ta max 1 måned tills klubben/inlæmnaren får besked om tvisten ska køras samt saksnummer og ansvarig behandlere
- Inom 3 måneder så ska ansvarig behandlere ha tagit kontakt med klubben/inlæmnaren og oppgjort en møtesplan
- Inom 6 måneder så ska man ha haft ett första møte med motparten
- Inom 12 måneder så ska man ha besluttat om man ska ta det videre till LO eller om man ska vëlja en annen vøg.
- Om ansvarig behandlere ändras så ska dette meddelas klubben/inlæmnaren
- Om något utav dessa tidsperioder bryts så ska ansvarig behandlere meddela klubben/inlæmnaren om varfor dette har skett og komma med en ny tidsplan

Vi har hørt at det har skett en del ändringar, i alle fall i teorin. Det er veldigt bra. Men reellt sett så har vi inte sett så mycket utav det. Her verkar det mer som om man følger motpartens (NI/NHO) tyck og tænk om ulike tidsplaner og fordrøiningar. Dette er inte acceptabelt utan her måste oppvisas en aggressivere ståndpunkt og ta det snabbare opp i systemet/rätten om motparten försøker förhala det hela.

F-2296 Avd. 058 – Fellesforbundet
Bedriftsklubber, medlemmer, avdelinger må holdes løpende oppdatert på tvistesaker og lignende til behandling i forbundet.

F-2297 Avd. 058 – Fellesforbundet
Felles sjekklister bemanningsselskaper må lages som mal for alle bedriftsklubber i Fellesforbundet. Protokollmaler og andre maler må utvikles til hjelp for klubbtilitsvalgtes daglige virke.

F-2298 Avd. 058 – Fellesforbundet
Når e-poster/post sendes forbundet må det sendes bekreftelse på at saken er mottatt samt hvilket saksnummer saken har fått.

F-2299 Avd. 176 – Dalane Fagforening

ADK'ene og avdelingene må ha plikt på å gi rask tilbakemelding til medlemmer/tillitsvalgt/avdeling på at sak er mottatt (alt etter hvem som har meldt inn saken og ihht taushetsplikt), hvem som blir behandler, samt når saken følges opp videre (tidsfrist).

F-2300 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Saksbehandlingstid og prosess

Når saker sendes videre fra avdeling til forbundet kan det være vanskelig å vite hva som er forventet saksbehandlingstid og hvilke steg saken eventuelt skal gjennom.

Avd. 850 foreslår derfor at det ledd i organisasjonens som mottar en sak skal opplyse om forventet saksbehandlingstid og hvilke steg saken skal gjennom, slik at det er lettere å forklare medlemmer og tillitsvalgte om hvordan det går med saken deres underveis. Hvem som er saksbehandler må også tydelig komme frem.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 9 (6), 25, 58 (3), 176 og 850.

Forslagene omhandler at avdelinger og klubber ønsker å involveres mer i utvikling/endring av saksbehandlingsrutiner som har innvirkning på deres arbeid, løpende oppdatering på behandling av saker/tvister, digital signering av dokumenter også på avdelingsnivå, bekreftelse på mottak av saker i forbundet, mer involvering vedr. rotasjonssøknader, ønske om utarbeidelse av flere maler (dokumentmaler med standardtekster) og sjekklister for div. oppgaver, samt tvistehandtering og frister for disse.

Representantskapets vurdering:

Saksbehandlingsrutiner i Fellesforbundet er i stadig forandring der det forsøkes å gjøre dem oppdaterte, bedre og enklere. Etter landsmøtet 2019 har det vært arbeidet i ulike arbeidsgrupper med utvikling av forbundets saksbehandling av blant annet juridiske saker og avtalesaker. I dette arbeidet har det deltatt ansatte og tillitsvalgte fra avdelinger i tillegg til forbundets administrasjon. Det er også løpende kontakt mellom forbundet og avdelingene om saksbehandlingstema.

Fellesforbundet mottar store mengder henvendelser. Når det blir opprettet sak ligger det i forbundets retningslinjer for saksbehandling av juridiske saker at: *Avhengig av type sak må saksbehandler fortløpende informere om sakens gang til berørte avdelinger, klubber og medlemmer. Avdeling og klubb skal til enhver tid ha oppdatert informasjon om saksbehandler og status i sakene og skriftlig melding når saken er avsluttet.*

Forslag om saksbehandling av arbeidstidsordninger er vurdert og innstilt under kapittel 9.5.4 *Arbeidstidsordninger*.

Fellesforbundet har utarbeidet enkelte veiledere, maler, huskelister mv etter vurdering av konkrete behov. Det kommer få henvendelser om å utarbeide

nye veiledere, maler mv og det må forventes at klubber og avdelinger som ser behov for utarbeidelse av nye gjør en henvendelse til forbundet med forslag.

Retningslinjer for tvistehåndtering og forventet saksbehandlingstid har blitt utviklet i landsmøteperioden. I retningslinjer for saksbehandling av juridiske saker er de innført: *For å sikre fremdrift i alle saker, så må det være et mål at alle saker som er kommet inn til Fellesforbundet skal ha hatt en aktivitet innen en uke fra saken er registrert.* Nærmere anslag om saksbehandlingstid for en sak vil det være umulig å gi.

Hvilke steg en sak skal igjennom er et opplysnings-/opplærings spørsmål mer enn et spørsmål om saksbehandlingsrutiner.

Avdelingene ønsker digital signering på oppsigelsessaker, lønnskrevsaker, trekkavtaler osv. Dette krever et grundig forarbeid og en grundig gjennomgang, og må ses i sammenheng med LOs saksbehandlingsrutiner. Representantskapet viser forøvr til **I-2154** (6.5.3 Organisasjonsgjennomgang).

I-2301 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 25 tiltres ikke.

Intensjonen i de øvrige forslagene tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.7.5 Oversettelser

F-2302 Avd. 057 – Nord Rogaland

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. Overenskomstene bør finnes i norsk og engelsk i trykket form, øvrige språk bør være tilgjengelig digitalt.

F-2303 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Oversette overenskomstene/ informasjon generelt

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk.

F-2304 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Overenskomstene våre

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk. Disse finnes i flere bedrifter med mange medlemmer.

Fellesforbundet skal:
oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk

F-2305 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor
Oversette overenskomstene/ informasjon generelt

Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk.

F-2306 Avd. 764 – Malernes Forening
Oversette overenskomstene/ informasjon generelt
Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk.

F-2307 Avd. 765 – Trondheim
Oversette overenskomstene/ informasjon generelt
Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk.

F-2308 Avd. 768 – Trondheim Bygning
Oversette overenskomstene/ informasjon generelt
Fellesforbundet har tillitsvalgte som verken leser norsk eller engelsk i flere bedrifter med mange medlemmer. Fellesforbundet må oversette sine største overenskomster, samt relevant informasjon for medlemmer til aktuelle språk, for eksempel polsk.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 57, 600, 747, 762, 764, 765 og 768.

Forslagene omhandler oversettelse av forbundets overenskomster og oversettelse av informasjon generelt.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener det er viktig at informasjon om gjeldende lønns- og arbeidsvilkår er tilgjengelig for medlemmene, også for medlemmer med dårlig eller ingen norskkunnskap.

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

I-2309 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

6.7.6 Sluttpakker

F-2310 Avd. 007 – 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 ifra. Sluttpakker forhandles 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 for øvrig og som er nedfelt i den hovedavtale og de overenskomster som til enhver tid gjelder.

Fellesforbundet er bundet av Hovedavtalen mellom Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening (AAF) og Handel og kontor i Norge (HK) og av Landsoverenskomsten for HK-AAF.

I Hovedavtalen omtales nedbemanning og ansiennitet i § 9.12:

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

Fellesforbundet har som arbeidsgiver også inngått en lokal tariffavtale: Tariffavtalen mellom FUSS og Fellesforbundet. Denne slår fast i del 1, § 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.

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-2311 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslaget tiltres ikke.**

6.7.7 Personvernombud

F-2312 Avd. 014 – Rogaland Transportarbeiderforening Personvernombud

Fellesforbundet oppretter et Personvernombud i tråd med EUs forordning for personvern.

Begrunnelse:

Jeg har hørt rundt omkring med avdelingsledere og ansatte i Fellesforbundet om vi har et personvernombud i Fellesforbundet. Jeg har ikke hørt om hvem som er det, heller ikke om vi har en i det hele tatt.

I personvernforordningen er det definert noen klare retningslinjer for hvem det er obligatorisk for. Datatilsynet oppfordrer likevel alle virksomheter til å opprette et uavhengig om det er obligatorisk for dem.

Som fagforening behandler vi daglig det som må betegnes som sensitive personopplysninger.

For eksempel: Fagforeningsmedlemskap, helseopplysninger, konfliktsituasjoner, politisk oppfatning etc.

Vår mening er derfor at Fellesforbundet bør opprette et slikt ombud.

Vi er usikre på hvorvidt det er mest riktig å opprette et slikt ombud sentralt, i region eller i den enkelte avdeling, men det ber vi forbundet gjøre en vurdering på.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 14 om å opprette et Personvernombud.

Representantskapets vurdering:

I forbindelse med innføring av GDPR i 2018 gjorde forbundsledelsen en vurdering av om forbundet skulle ha et eget personvernombud. Med bakgrunn i at dette var nytt og at man var usikker på omfanget av henvendelser, foreslo forbundsledelsen for LO at de etablerte et felles personvernombud som alle forbund kunne benytte.

LO ansatte personvernombud i 2020, som har som hovedoppgave å følge opp virksomheten LO sine plikter. Overfor forbundene har personvernombudet kun en rådgivende rolle.

Etter hvert som den generelle bevisstheten i samfunnet øker om rettigheter og plikter ifm. GDPR, vil antall henvendelser antageligvis øke de neste årene. Forbundsledelsen vil derfor på nytt vurdere hvordan vi skal organisere og systematisere dette arbeidet.

I-2313 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslaget tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.**

6.7.8 Annet om administrative forhold

F-2314 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Ansatte ved hovedkontoret

Det åpnes for at ansatte i forbundet kan ha kontorplassering/arbeidssted utenfor Oslo.

Begrunnelse:

I disse dager, der mye av vår hverdag er digital og vi har fått gode digitale løsninger, bør det også sees på løsninger der ansatte kan ha arbeidssted og plassering utenfor hovedkontoret i Oslo. Det vil også gjøre det mer attraktivt å søke jobb i forbundet sentralt, uten at dette medfører flytting til Oslo.

F-2315 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Satse på bedre tekniske og digitale løsninger

Fellesforbundet bør i større grad være fremoverlent i forhold til å bruke tekniske og digitale hjelpemidler som vil forenkle hverdagen. Dette i forhold til det daglige arbeidet ved hovedkontoret, i arbeidet og samarbeidet opp imot avdelingene, og i kontaktene og dialogen mot våre medlemmer og samarbeidspartnere.

Her bør det jobbes konstant mot løsninger som kan forenkle hverdagen i egen jobb, mot ulike nivåer i organisasjonen og mot våre medlemmer, derfor bør det settes ned en egen gruppe som skal jobbe med slike forbedrende løsninger gjennom hele landsmøteperioden, og den bør være partssammensatt.

Begrunnelse:

Til tider virker Fellesforbundet som en sinke når det kommer til tekniske og digitale løsninger, både i arbeidshverdagen til de ansatte i forbundets alle ledd, mot medlemmer og andre interesserte. Her bør en se på de muligheter som ligger i nettsider, sosiale medier, kommunikasjon og henvendelser til forbundet på e-post, telefon og andre kanaler, og det tekniske utstyret som er tilgjengelig for alle ledd.

F-2316 Avd. 007 – Vestfold
Kompetansesenter

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

Begrunnelse:

Det har blitt en 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 eventuell rettsak. Sekretærene ved distriktskontorene har i dag et stort arbeidspress med saker og derfor ikke mulighet til å bistå slik de ønsker.

F-2317 Avd. 009 – Østre Agder

Flytte Landsmøtet til februar i de årene det er Stortingsvalg.

Begrunnelse:

Gir større påvirkning på partienes Stortingspartiprogrammer. Samt at forslagsfristene fra klubbene/avdelingene ikke ligger midt oppi årsmøtene i klubber og avdelinger slik det i dag gjør, noe som svekker klubbene og avdelingenes ressursbruk på å jobbe fram og fremme viktige saker for Landsmøtet. Hovedoppgjør og den type andre viktige oppgjør vil heller ikke forstyrre forslagsarbeidet.

F-2318 Avd. 009 – Østre Agder

Det åpnes for og er ønskelig at ansatte i forbundet har kontor plassering/arbeidssted utenfor Oslo.

Begrunnelse:

I dagens digitaliserte virkelighet så er det ikke behov for at alle forbundsansatte har sitt faste arbeidssted i Oslo. Alternative «kontorer» vil også øke rekrutteringsbasen.

F-2319 Avd. 025 – Fellesforbundet

Politiske gjester til selve Landsmøtet

Under landsmøtet i 2019 hadde arrangementskomiteen klart å finne hele én (1) politisk alliert til å gjeste Landsmøtet; Jonas Gahr Støre, leder av Arbeiderpartiet. Han fikk mer enn 1 time taletid til oss, selv om han påstår å komme til oss for å lytte.

Tradisjonen henger nok igjen fra gammelt av, da Ap var store nok til å alene kunne sikre gjennomføring av arbeidslivs- og sosiale reformer til gode for arbeidsfolk. Likevel må man nesten kunne forvente at Fellesforbundet følger etter andre forbund og oppdaterer forholdet til politiske allierte i tråd med realitetene: For det første vil trolig Ap ligge mellom 14-20% på meningsmålingene i oktober, og for det andre oppfatter flere medlemmer at den sosiale reformviljen er vel så stor i andre partier.

Som en minimum må man kunne invitere alle de fire rødgrønne partiene, og arrangere en runde med innlegg/debatt fra både delegater og gjester innenfor samme tidsramme som var satt av til Støre alene i 2019.

F-2320 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening
Politiske gjester til selve Landsmøtet

Under landsmøtet i 2019 hadde arrangementskomiteen klart å finne hele én (1) politisk alliert til å gjeste Landsmøtet; Jonas Gahr Støre, leder av Arbeiderpartiet. Han fikk mer enn 1 time taletid til oss, selv om han påstår å komme til oss for å lytte.

Tradisjonen henger nok igjen fra gammelt av, da Ap var store nok til å alene kunne sikre gjennomføring av arbeidslivs- og sosiale reformer til gode for arbeidsfolk. Likevel må man nesten kunne forvente at Fellesforbundet følger etter andre forbund og oppdaterer forholdet til politiske allierte i tråd med realitetene: For det første vil trolig Ap ligge mellom 14-20% på meningsmålingene i oktober, og for det andre oppfatter flere medlemmer at den sosiale reformviljen er vel så stor i andre partier.

Som ett minimum må man kunne invitere alle de fire rødgrønne partiene, og arrangere en runde med innlegg/debatt fra både delegater og gjester innenfor samme tidsramme som var satt av til Støre alene i 2019.

F-2321 Avd. 032 – Transport Nord
Beverting i forbindelse med møter / konferanser i regi av Fellesforbundet.

Det foreslås at forbundets sentrale representant får fullmakt til å dekke utgifter til måltider for medlemmer som møter i regi av fellesforbundet der beverting ikke er inkludert i oppholdet.

Begrunnelse:

Noen deltakere har ikke råd til å legge ut selv for å spise på restaurant. På grunn av dette hindres de i å være sammen med de som har råd til å legge ut selv. Dette mener vi er uheldig.

F-2322 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening
Tema: Beverting i forbindelse med møter/konferanser i Fellesforbundets regi.

Forslag: Den forbunds sekretær/ org.arbeider som kaller inn til møte, gis mulighet til å dekke/ forskuttere for felles måltider i forbindelse med møte/konferanser.

Begrunnelse:

Mange som deltar på møte/ konferanser, er lavtlønns grupper. Spise på restaurant er svært dyrt, og ikke alle har mulighet til å legge ut for dette, særlig hvis dette går over flere dager. Dette kan være ekskluderende for mange.

- F-2323 Avd. 044 – Sandnes & Omegn**
Kollektiv livs / uføreforsikring for ansatte i avdelinger
Fellesforbundet bør fremforhandle kollektiv livs/uføreforsikring som blir tilbudt avdelinger for sine ansatte / valgte.

Bakgrunn:

Fellesforbundet arbeider for at det skal bli færre avdelinger med flere fast ansatte, det blir vanskelig å få til gode avtaler med få ansatte, dette fører enten til veldig dyre ordninger eller at det ikke er noen forsikringsordninger i det hele tatt.

- F-2324 Avd. 057 – 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-2325 Avd. 058 – Fellesforbundet**
Det åpnes for at alle ansatte i forbundet kan ha kontorplassering/arbeidssted utenfor Oslo.

- F-2326 Avd. 057 – Nord Rogaland**
HMS Utvalg.

Som en test periode i neste landsmøte periode opprettes det HMS-utvalg, som under utvalg til bransjerådene for eksempelvis tre store bransjer i Fellesforbundet.

Disse utvalgene sammensatt av 3-5 personer pluss en ansatt i Fellesforbundet med tariff ansvar, skal jobbe målrettet for å løfte HMS beste praksis og utfordringer i de bestemte bransjene.

- F-2327 Avd. 143 – Helgeland**
Beverting i forbindelse med møter / konferanser i regi av Fellesforbundet.

Det foreslås at forbundets sentrale representant får fullmakt til å dekke utgifter til måltider for medlemmer som møter i regi av fellesforbundet der beverting ikke er inkludert i oppholdet.

Begrunnelse:

Noen deltakere har ikke råd til å legge ut selv for å spise på restaurant. På grunn av dette hindres de i å være sammen med de som har råd til å legge ut selv. Dette mener vi er uheldig.

F-2328 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Alle arrangement i regi av FF, både sentralt, regionalt og lokalt, bør så sant mulig legges til der det er tariffavtale. Likeledes med varer og tjenester som handles.

F-2329 Avd. 266 – Hordaland Hotell og Restaurant

At det ikke SKAL være et krav å flytte til Oslo for å jobbe i Fellesforbundet sentralt. Det er så mye kompetanse rundt om i landet og det er synd at alt er sentralisert. Her må det være åpning for pendling, enten via pendlerbolig eller hotellavtaler.

F-2330 Avd. 730 – Fellesforbundet

Desentralisere fremtidige stillinger i fellesforbundet.

Dette er viktig grunnet at det vil gjøre det mulig å få med mangfoldet, Ikke alle kan bo eller flytte til Oslo, derfor bør det tilrettelegges med mer desentraliserte stillinger i Fellesforbundet.

F-2331 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor

Digital løsning uravstemning tariffoppgjør

Det finnes i dag digital løsning for innsending av stemmer ved uravstemning ved tariffoppgjør for virksomheter basert på offshore og store anlegg. Denne løsningen må gjøres tilgjengelig for alle medlemmer i Fellesforbundet.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 7, 9 (2), 25, 27, 32, 41, 44, 57 (2), 58, 143, 176, 185, 266, 730 og 762.

Det er forslag om å åpne for at ansatte i Fellesforbundet kan jobbe fra andre kontorsteder enn Oslo og at det må åpnes for at ansatte kan pendle, forbundet skal satse på bedre tekniske og digitale løsninger, opprettelse av et kompetansesenter, flytte landsmøtet til februar i stortingsvalgår, deltakelse fra flere politiske partier på landsmøtet, bevering, forsikring ansatte i avdelingene, tilgang på juridisk rådgiving, opprettelse av HMS-utvalg, vedrørende innkjøp av varer og tjenester, regnskapstjenester, elektronisk uravstemning

Representantskapets vurdering:

Det foreslås at det skal være mulig for ansatte ved hovedkontoret å være lokalisert et annet sted enn i Oslo.

Representantskapet mener vurderingen av behov for å inngå avtaler om pendling skal være et partsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det samme gjelder om det eventuelt skal åpnes opp for at ansatte ved hovedkontoret kan ha arbeidssted andre steder enn Oslo.

Forbundsledelsen har kontinuerlig fokus på hvordan vi kan ta i bruk tekniske og digitale hjelpemidler for å forenkle hverdagen for både de som jobber i

forbundet og i avdelingene. De siste par årene har det vært fornyelse av den tekniske plattformen, hvor forbundet har valgt å benytte Office 365 i skyen til Microsoft for å få løpende oppdateringer av produktene. Det pågår også et forprosjekt for å se hvordan forbundet kan få et nytt medlemssystem i skyen, som bedre kan integreres med produkter i Office 365. Forbundsledelsen har også som mål å få ACOS WebSak+ i skyen, og har startet en dialog med leverandøren om mulighetene og konsekvenser ift GDPR. I tillegg pågår et prosjekt for å se på hvordan vi kan utnytte sentralbordtjenester bedre på tvers i organisasjonen, inkludert samordning og oppfølging av henvendelser fra forskjellige kanaler.

Forbundsledelsen besluttet i 2021 å etablere et brukerforum for å få en bedre dialog med avdelingene rundt informasjonsteknologi. I mandatet for brukerforum står det:

«Hovedformålet med brukerforum er å sikre en god dialog mellom forbundet sentralt og de lokale avdelingene. Forumet skal være en arena for gjensidig informasjonsutveksling og drøfting av aktuelle IT-problemstillinger, inkludert rutiner og bruk av løsninger. Dette er veldig viktig innenfor medlems-håndteringssystemet, men også hensiktsmessig i forhold til saksbehandlings-løsning, IT-plattform og ikke minst IT-sikkerhet mv.»

Hver region har en representant i brukerforumet. Lokalavdelingene kan spille inn sine ønsker via sin region. Det gjennomføres regelmessige møter, hvor det er utveksling av informasjon begge veier.

I tillegg er fremkommet ønsker og behov for at det tilrettelegges med regionale møteplasser blant forbundets avdelinger for å drøfte IT-relaterte verktøy og at dette bør bli en del av en fast struktur. Forbundsstyret fattet følgende vedtak 2. mai 2023:

IT-relatert verktøy inngår som fast tema på samling og konferanser for avdelingsledere og ansatte i avdelingene.

Juridiske saker og tvistesaker er blant de viktigste oppgavene til en fagforening. Fellesforbundets oppbygging, som også er saksgangen i juridiske saker, er medlem/klubb-avdeling-forbund. Forbundet arbeider kontinuerlig for å styrke kompetansen til tillitsvalgte og ansatte på alle nivåer i organisasjonen. Forbundet bruker LOs juridiske kontor for juridisk oppfølging. Forslagene fra avd. 7 og 57 innebærer i sin konsekvens at forbundet må bygge opp egen juridisk avdeling og det er ikke hensiktsmessig. Representantskapet mener at Fellesforbundet er tjent med en samlet, faglig sterk juridisk avd.

Avd. 9 har forslag om å flytte landsmøtet til februar i stortingsvalg år. Vedtakene fra vårt landsmøte danner grunnlaget for våre krav til de politiske partiene. Programprosessen for partiene i forkant av Stortingsvalg starter tidlig i året før stortingsvalget. Gjennomslag i disse programmene sikres best ved at vi har tidlig inngripen i partienes programprosess. Representantskapet mener derfor at nåværende tidspunktet for landsmøte er godt.

Avd. 25 og 27 har forslag om deltakelse fra flere politiske partier på landsmøtet. Det er representantskapet som innstiller på landsmøtets dagsorden. Landsmøtets kjøreplan blir utarbeidet i henhold til dagsorden, tema som belyses spesielt fremkommer fra forslagene avdelingene har sendt inn, samt aktuelle politiske saker. Representantskapet tiltrer ikke forslag om at landsmøtet skal vedta kjøreplaner for fremtidige landsmøter.

Forbundet har stor aktivitet knyttet til kurs, konferanser og møter. Alle arrangementer som kurs og konferanser holdes på hotell, hvor medlemmer og tillitsvalgte får dekket opphold og alle måltider. I tillegg gis det diett til de som har lang reisevei til og fra arrangementet.

Større møter som landsmøte, representantskap- og forbundsstyremøter, samt møter i tariff- og bransjeråd dekkes alle måltider og opphold av forbundet.

I noen tilfeller som f.eks. en ikke planlagt aktivitet, hvor tillitsvalgt eller medlem må delta i ett forhandlingsmøte, rettsmekling o.l. får medlem dekket diett dersom reglene tilsier det. I slike tilfeller kan forbundets representant dekke måltider dersom møte har en viss varighet.

Ellers har forbundet en streng policy når det gjelder representasjon. Representasjon skal begrenses til et minimum.

Det er bare forbundets leder og nestleder som har generell fullmakt til representasjon. Alle andre må ha godkjent rekvisisjon for hvert enkelt tilfelle. Slik rekvisisjon kan bare godkjennes av forbundsleder eller nestleder.

Når det gjelder forslag fra avd. 44 om forsikringer har Fellesforbundet inngått avtale for sine ansatte med Sparebank1 Østlandet om yrkesskadeforsikring, kollektiv ulykke bedrift, personalgruppelivsforsikring og annen sykdom.

I Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening (AAF) fremkommer det minimumsbeløp for ytelser ved dødsfall/gruppelivsforsikring.

De forsikringsordninger som er nevnt over er inngått etter drøftinger med de tillitsvalgte fra HK og FUSS.

I organisasjonsavtalen som de fleste lokale avdelinger er bundet av, står det følgende i § 4.1, 3 ledd:

Partene skal hvert år, i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene, drøfte hvilke forsikringsordninger som bør inngå i arbeidsforholdet ut over obligatoriske/lovpålagte, sett i forhold til pålagte arbeidsoppgaver.

Representantskapet mener at det er opp til partene lokalt å drøfte hvilke ordninger som til enhver tid er mest hensiktsmessige, og landsmøtet må ikke frata avdelingene denne muligheten.

Avd. 57 har forslag om opprettelse av HMS-Utvalg. Forbundsledelsen har besluttet å opprette et HMS-/IA utvalg. Utvalget skal ledes av den i forbundsledelsen, som til enhver tid, har det politiske ansvaret for Helse, miljø og sikkerhet. Det ble besluttet å oppnevne, etter forslag fra aktuelle tariff-/

bransjeråd, to medlemmer fra hver av følgende bransjer: industri, byggfag, hotell og restaurant og havbruk.

Avd. 176 har forslag om at alle arrangementer i regi av Fellesforbundet og alle innkjøp, så sant det er mulig, bør legges til/bestilles av steder og leverandører med tariffavtale. Fellesforbundets innkjøpspolitikk ivaretar intensjonen i forslaget fra avd. 176.

Etter flere henvendelser fra avdelinger som har stått ved et veiskille om de skal ansatte eller sette bort regnskapsoppgavene til et byrå har forbundet anbefalt avdelingene til å ta kontakt med Sparebank1. De kan tilby et enkelt økonomisystem, Bank+Regnskap som er spesielt utviklet for klubber og foreninger i LO forbund. Avdelingene kan selv velge om de fortsatt vil føre regnskapet selv, eller ha bistand ved behov, eller sette bort alt til byrå.

Digital uravstemning over tarifforslag benyttes av forbundet i økende grad etter en vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det ble ved oppgjøret i 2022 gitt anledning for avdelingene å søke om å få gjennomføre elektronisk uravstemning i tillegg til de områdene der forbundsstyret hadde vedtatt at det skulle gjennomføres elektronisk uravstemning. Det har til nå i hovedsak blitt brukt elektronisk uravstemning i bransjer der det er særskilte utfordringer knyttet til ordinær uravstemning. I vurderingene til nå har hensyn til gode prosesser i den enkelte klubb vært tungtveiende, og forbundsledelsen har vært tilbakeholden med bruk av elektronisk uravstemning.

I-2332 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslag om innkjøp tiltres og anses dekket av forbundets innkjøpspolitikk.

Intensjonen i forslag om, at forbundet skal ha gode tekniske og digitale løsninger, opprettelse av HMS-utvalg og bevertning tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

