GS UTREDNINGEN

2008-05-22

Slutrapport

Förbundsstyrelsernas förslag till ett nytt gemensamt fackförbund för Grafikerna och Skogs- och Träfacket

Grafiska Fackförbundet Mediafacket

Skogs- och Träfacket

		Sid
1.	**Inledning**	**3**
2.	**Organisationsstruktur** Kongress Förbundsmöte Förbundsstyrelse Förbundsledning	**6**
3.	**Avdelningsstruktur** Länsindelning Medlemsantal Arbetsplatser	**9**
4.	**Avtal och Bransch** Näringspolitik Internationellt Inflytande	**11**
5.	**Finansiering av förbundets och avdelningarnas verksamhet** Avgifter Fördelning Försäkringsfrågor	**21**
6.	**Den lokala verksamheten** Lokal demokrati Lokal organisation	**26**
7.	**Funktioner och bemanning** Kansliorganisation Avdelningsorganisation	**28**
8.	**Stadgar**	**31**
9.	**Övergångsregler mellan förbunden** Organisationsuppbyggnad Förbundets avdelningar Särskild fråga Övrigt	**31**
10.	**Förslag till beslut**	**33**

Bilagor
1. Budgetprognos 2010
2. Stadgar

1. Inledning

Under hösten 2007 fattade respektive förbundskongress beslut om att tillsätta en utredning och utredningsorganisation för att se över möjligheterna för bildandet av ett nytt gemensamt förbund bestående av de tre fackförbunden Grafiska fackförbundet, Pappersindustriarbetareförbundet samt Skogs- och Träfacket. Såsom ett underlag har funnits Rådhusgruppens utredning som överlämnades till förbunden under våren 2007.
Utredningsorganisationen har bestått av en styrgrupp med de ingående förbundens ledningar. Styrgruppen har tillsatt tre huvudutredningsgrupper, ekonomi, organisation samt avtal - och bransch. Gruppernas uppgift var att utreda förutsättningarna för samgående. Rapporterna från utredningsgrupperna ligger till grund för denna slutrapport.
Under utredningstiden har grupperna själva haft undergrupper som på olika sätt bidragit till utredningens resultat.
En kommunikationsgrupp bestående av våra informatörer har byggt upp en egen hemsida för kommunikation ut till medlemmar och förtroendevalda.
För projektet togs en projektledare in.
Under de gångna månaderna fram till nu har närmare hundra olika personer bidragit med tankar och idéer för att få fram ett samlat material till förslag om beslut om samgående.

Ett nytt förbund
Det sammanhållande kittet för dessa tre förbund är i hög grad medvetandet om att den gemensamma råvaran - skogen - är grunden för allas arbete. En viktig utgångspunkt är därför att det nya förbundet har en helhetsbild av hur vi bäst använder skogens resurser, inkl. de "gröna" hållbarhetsperspektiv som blir allt viktigare. Det är ett stort värde för enskilda medlemmar att i ett och samma förbund förena hela värdekedjan; att från skogsarbetarens avverknings- och planteringsarbete kunna följa vägen genom massa och papper samt sågade trävaror till slutprodukter som möbler och tidningar. Med det synsättet blir det också alltmer naturligt att se den grafiska industrin som en del av skogsindustrin.

Gemensamt för förbunden är alltså kopplingen till en av Sveriges viktigaste basnäringar, skogsnäringen. Den är både en gammal och klassisk bas för svensk sysselsättning och ekonomi, men också i hög grad i centrum för innovationer och utveckling – utveckling av träets och papperets användningsområden inte minst som förpackningar, som skogsråvara i energisektorn (biobränsle, etanol, metanol mm), som byggmaterial osv. Skogsindustrin är idag nästan lika mycket som tidigare en förutsättning för den svenska välfärden och vår fortsatt höga tillväxt och positiva handelsbalans.

Men det finns mer som förenar, nämligen:

- *en lång tradition av facklig styrka och handlingskraft.* Grafikerna är bärare av Sveriges allra äldsta fackliga traditioner – Grafiska fackföreningen i Stockholm har nyligen firat 160-årsjubileum. Pappers tillhör de förbund som har den absolut högsta organisationsgraden och den starkaste lokala organisationen och bildades 1920. Träarbetareförbundet och Sågverksindustriarbetareförbundet tillhörde dem som var med i LO från starten1899. Alla de tre GPS-förbunden är också kända som förbund med en hög grad av ideologisk medvetenhet, och förbund som aldrig har tvekat att vidta stridsåtgärder för att hävda medlemmarnas intressen;

- en gemensam *värdegrund* med förbund som verkar inom en hårt konkurrensutsatt och/eller exportinriktad *industriell varuproduktion.* Alla är utsatta för internationell konkurrens, med teknikorienterade företag och välutbildad personal, inom hårt rationaliserade branscher under snabb och ständig utveckling. Mot den bakgrunden har

Pappers och Skogs- och Träfacket varit aktiva och drivande medlemmar i FI, Facken inom Industrin, där även Grafikerna deltar i samarbetet. FI-samarbetet omfattar de fackförbund som har undertecknat ”Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning” (Industriavtalet). De sex förbunden är: Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Unionen, Livs, Pappers samt Skogs- och Träfacket med Grafikerna som deltagare i det direkt fackliga samarbetet;

- alla tre förbunden har också en stark tradition av *lokal förankring* och tyngdpunkt. Gemensamt är dock också att yrkesidentiteterna håller på att "klinga av", bl a som en följd av teknikutveckling etc. Yrkesidentiteten var starkare när det handlade om hantverkskunnande. Däremot är industriarbetaridentiteten fortfarande stark, liksom medvetenheten om skogens och skogsindustrins betydelse.

Slutsats - det behövs ett nytt förbund
I utredningen har det tydligt framgått att de tre GPS-förbunden till stor del har en gemensam vision om att skapa ett nytt modernt fackförbund, med ambitionen att:

- se den lokala styrkan, den höga organisationsgraden och förankringen på arbetsplatserna som en absolut grundbult och förutsättning för central kraft.
- bevara och utveckla stor slagkraft i förhandlingar centralt och lokalt
- satsa hårt på att utveckla central kraft i opinionsbildning, näringspolitik, internationell verksamhet mm
- utgöra en partner – och kanske i vissa sammanhang en kompletterande röst – till IF Metall och Livsmedelsarbetareförbundet, som utgör LOs andra stora industrifackförbund

Den största utmaningen är ett ständigt fallande medlemstal. Hur ska den fackliga styrkan bevaras i en framtida organisation?

En viktig bakgrundsfaktor till samgående är att det gemensamma förbundet förmår att skapa en effektiv medlemsavgift som, tillsammans med en del av kapitalavkastningen, kan finansiera förbundets centrala och lokala verksamhet. Det innebär också att ”GPS-förbundet” måste utnyttja de möjligheter till rationaliseringar som ett nytt förbund innebär.

Vid sjunkande medlemsantal växer snabbt problemet att upprätthålla en fungerande lokal organisation över hela landet, med rimlig närhet till medlemmarna. Här finns den viktigaste faktorn bakom nödvändigheten att se över förbundsstrukturen. Den strukturomvandling som är kopplad till globaliseringen kommer framöver att innebära att även relativt stora arbetsplatser riskerar att försvinna. Då dras grunden undan för den lokala organisationen i en hel landsända. Inom de yrkesgrupper som är verksamma i GPS-förbunden finns en tradition av närhet till förbundet som gör att alltför stora organisationer känns främmande. Många skäl talar för att ”lagom är bäst” för dessa grupper.

Alltför små förbund – bortsett från vissa rena yrkesförbund (piloter, sjöbefäl, journalister etc.) eller förbund inom specifika och avgränsade branscher (t ex bank- och försäkringsbranscherna) – har svårigheter med att både hävda sig i förhandlingar, i politik och med att bedriva en tillfredsställande verksamhet, framförallt lokalt. Ribban måste läggas vid att det måste vara möjligt att upprätthålla en rimligt "tät" lokal organisationsnivå över hela landet, så att inga medlemmar lämnas helt "i sticket".

Alltför stora förbund tenderar att behöva bygga upp en mer byråkratisk organisation för att ha grepp om verksamheten. Man delar in förbundskontoren i avdelningar med chefer, Anställer en hel del professionell expertis, inrättar mellanled i organisationen – distrikt, regioner alternativt branschsektioner etc. Sammantaget tenderar detta att fjärma medlemmarna från den centrala organisationen eller att dela in medlemmarna i grupper ("förbund inom förbundet"), där mindre grupper kan känna att de hamnar utanför (t ex brandmännen inom Kommunal).

Exakt var gränserna för skogsnäringens fackförbund går kan diskuteras, men att de tre förbunden var för sig - särskilt Grafikerna och Pappers – tenderar att bli för små är uppenbart. Det finns också en oro för att *ett* enda förbund för samtliga LOs medlemmar inom industrin skulle bli för stort och ge för lite röst åt andra än de som finns i den dominerande metallindustrin.

Sammantaget kan man säga att argumenten för ett nytt förbund är flera:

1. det skulle ge möjlighet att bygga en lokal organisation som fungerar över hela landet i och med att de tre förbunden har sin geografiska styrka på olika ställen som kompletterar varandra;

2. det skulle ge möjligheter att satsa mer på medlemsvärvning och medlemsnytta, inte minst genom ökad förmåga att utveckla verksamhet för och stöd åt medlemmar på små arbetsplatser; arbetsplatser som i framtiden annars kan riskera att få för lite utbyte av medlemskapet för att det ska upplevas som "värt pengarna";

3. det skulle ge betydligt större positiva möjligheter att bilda opinion och göra sin röst hörd – inom LO, i den nationella politiken, gentemot arbetsgivarna och internationellt;

4. det skulle ge möjligheter att utveckla kvalitet och spetskompetenser inom den centrala och allt viktigare internationella verksamheten, utredningsverksamheten, policyskapande, utveckling av nya instrument för ökad medlemsnytta (försäkringar etc.), koncernfackligt samarbete, men även personal- och ekonomifrågor;

5. det skulle ge avsevärda rationaliseringsmöjligheter, som antingen kan användas för att bromsa framtida avgiftshöjningar, eller till att stärka det fackliga arbetet.

Efter Pappersindustriarbetareförbundets förbundsstyrelse den 21 maj 2008 beslutat rekommendera sin kongress i september 2008 att fortsätta som eget förbund konstaterar förbundsstyrelserna i både Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Trä facket att ett samgående mellan Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Träfacket är politiskt, strategiskt och ekonomiskt riktigt.
Förbundsstyrelserna förordar ett samgående och föreslår sina respektive kongresser i september 2008 besluta om samgående mellan förbunden.

2. Organisationsstruktur

Bakgrund

Organisationsgruppen har haft styrgruppens uppdrag att lägga förslag om gemensamma organisationsstrukturer, både lokal och central organisation. Syftet har varit att skapa en slagkraftig och medlemsnära organisation, som är snabbt mobiliserbar samt ekonomiskt effektiv.

Organisationsgruppen har belyst följande:

- Central och lokal organisation
- Stadgar
- Studier, arbetsmiljö, yrkesfrågor, facklig/politisk samverkan
- Avdelningarnas huvudsakliga verksamhet

Organisationsgruppen har under utredningen haft *sex lokala arbetsgrupper* till sin hjälp. Dessa har formats efter geografiska områden i landet. Dessutom har organisationsgruppen haft *två referensgrupper* att bolla sina tankar med när det gäller central verksamhet och demokrati.

När det gäller de lokala arbetsgrupperna så inleddes arbetet med att de sammankallande i varje grupp träffade organisationsgruppen för att klargöra uppdraget.

De lokala grupperna har belyst följande områden:

- Avdelningarnas huvudsakliga verksamhet
- Inflytandefrågor
- Förhandlingsorganisation
- Yrkesidentitet
- Arbetsplatsernas ställning

Vid den träffen fick grupperna med sig direktivet från styrgruppen samt en fråga från organisationsgruppen *"Hur ska den lokala verksamheten bedrivas och organiseras, för att på bästa sätt tillvarata medlemmarnas intressen utifrån arbetsplatsen och i det geografiska närområdet?"*

De lokala arbetsgrupperna har arbetat för att forma det nya förbundets arbetssätt. Grupperna har haft ett antal träffar och har efterhand levererat in minnesanteckningar och idéer på hur det nya förbundets lokala verksamhet ska se ut. Organisationsgruppen har besökt grupperna för att diskutera utifrån de förslag som har kommit fram.

En fråga som starkt engagerat under utredningen är frågan om sektioner. Skogs- o Träfacket har idag i sina stadgar tvingande sektioner, medan de två övriga förbunden haft andra, mer av frivilliga lösningar. Organisationsgruppen har tittat på dessa och kommit fram till att varje avdelningsstyrelse måste forma verksamheten utifrån avdelningens specifika behov. Något som kan variera beroende på var i landet man befinner sig. Sektioner kan avdelningarna välja att bilda utifrån geografi, bransch eller yrke.

I samtal och i rapporterna från de lokala grupperna har man också tydligt pekat på vikten av att den lokala verksamheten bedrivs så nära arbetsplatsen/medlemmen som möjligt.

Under utredningens gång framkom önskemål om att ytterligare få diskutera tankarna på hur det nya förbundet bör utformas. För att ge en återkoppling till de lokala gruppernas arbete har

organisationsgruppen därför besökt grupperna ytterligare en gång, för att lyssna av och få en feedback på de förslag som hittills framkommit.

När det gäller referensgruppernas arbete så har detta varit att ge synpunkter på de förslag som organisationsgruppen har lagt fram. Dessa synpunkter har varit väldigt värdefulla i det fortsatta arbetet. Med den korta utredningstiden som varit har huvudgruppen, endast haft en träff med dessa grupper.

Styrgruppen lägger nu slutligen ett förslag till en facklig organisation som kan bedriva en medlemsnära, stark facklig verksamhet och fungera i hela landet.

Demokratisk struktur

Central demokrati
När det gäller den centrala demokratin så har styrgruppen enats om att det nya förbundet ska ha tre i förbundsledningen och som utgör det verkställande utskottet, VU. Den nya förbundsstyrelsen ska bestå av 10 förtroendevalda ledamöter, som ej är ombudsmän eller tjänstemän.

Det nya förbundet ska även ha Förbundsmöten två gånger per år. Detta Förbundsmöte ska representeras av tre ledamöter per avdelning samt Förbundsstyrelsen som har närvaroplikt, yttrande och förslagsrätt samt rösträtt i alla frågor utom ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret. Avdelningarna har motionsrätt till båda dessa Förbundsmöten.

Kongress ska genomföras vart femte år. Avdelningarnas representantskap utser kongressombud. Antalet beräknas efter varje uppnått 400-tal medlemmar.
Kongressen har till uppgift att välja VU och Förbundsstyrelse. Den tar ställning till rapporter och stadgefrågor, strategiska framåtsyftande frågor och verksamhetsplan för den kommande kongressperioden.

Kongress
Förbundsmötesledamöter har närvaroplikt, förslagsrätt och rösträtt
Förbundsstyrelseledamöter har närvaroplikt och förslagsrätt samt rösträtt i alla frågor utom ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret.
Lokala och centrala ombudsmän samt tjänstemän har närvaroplikt och yttranderätt men inte förslags- eller rösträtt.
Förbundsstyrelsen lägger förslag till kongressen.

Kongress genomförs vart femte år. Kongressens uppgift är att välja VU och Förbundsstyrelse. Den tar även ställning till rapporter och stadgefrågor, strategiska framåtsyftande frågor och verksamhetsplan samt inkomna motioner kopplade till dessa, för den kommande kongressperioden.
Avdelningarna har inget grundmandat, utan antalet ombud beräknas efter varje uppnått 400-tal medlemmar

Förbundsmöte
Förbundsstyrelsen har närvaroplikt, yttranderätt och förslagsrätt och rösträtt i alla frågor utom ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret.
Centrala ombudsmän har närvaroplikt och yttranderätt, dock ej förslagsrätt eller rösträtt.
Ledamot utses för en period av 2 år i taget med en personlig ersättare.
Förbundsstyrelsen lägger förslagen till förbundsmötet.

Förbundsmötet godkänner årets verksamhetsberättelse 1 år i taget.
Motionsrätt till båda Förbundsmötena, varav ett av dessa är årsmöte.
Vid behov av fyllnadsval till VU sker dessa på Förbundsmötet.

Avdelningarnas årsmöten utser Förbundsmötesledamöter. Förbundsmötet är förbundets högsta beslutande organ mellan kongresserna och det är viktigt att ledamöterna representerar hela förbundet gällande t ex kön, bransch och etnicitet. För det behövs en valberedning med tydliga direktiv. Även s k saxade val behövs, så att inte alla ledamöter byts ut samtidigt. Anställda, pensionärer och revisorer är ej valbara.

Förbundsstyrelse
Består av 10 förtroendevalda, ej centrala ombudsmän eller tjänstemän, de kan dock vara föredragande.

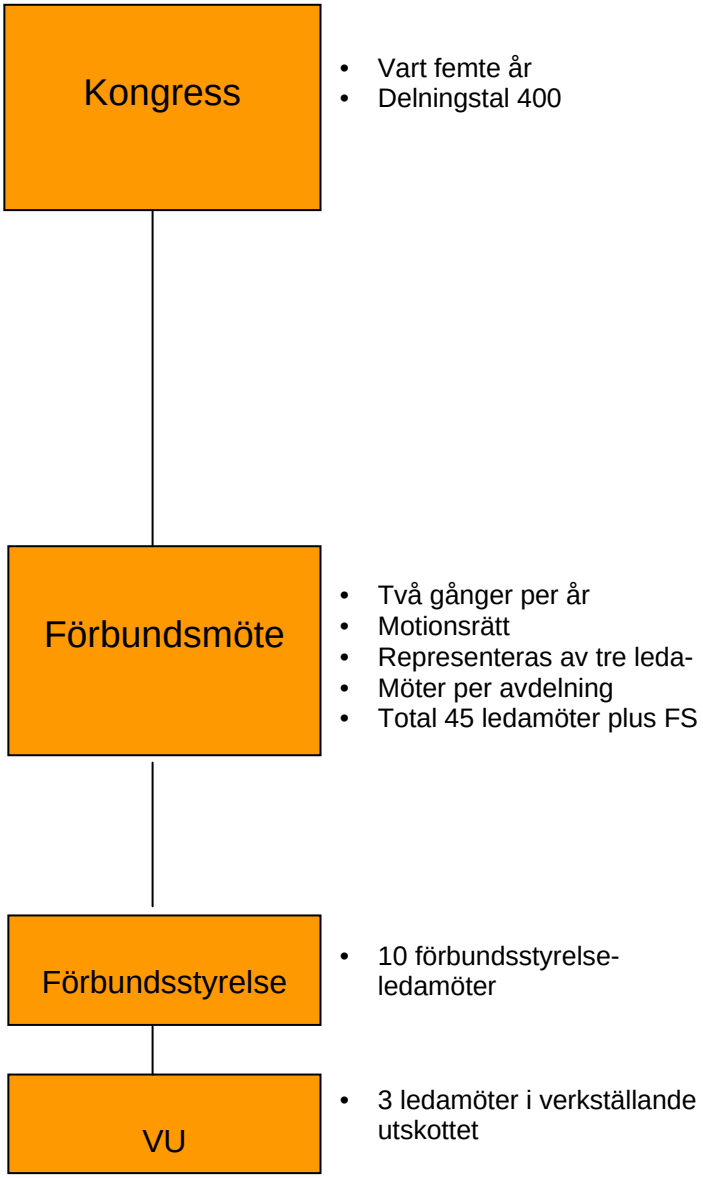
Förbundsledning
Den valda förbundsledningen, verkställande utskottet, 3 ledamöter

Kongress

- **Förbundsmötesledamöter** har närvaroplikt, förslagsrätt och rösträtt
- **Förbundsstyrelseledamöter** har närvaroplikt och förslagsrätt och rösträtt.
- **Lokala och centrala ombudsmän samt tjänstemän** har närvaroplikt och yttranderätt, men inte förslags- eller rösträtt.
- **Förbundsstyrelsen** föreslår till kongressen.

Förbundsmöte

- **Förbundsstyrelsen** har närvaroplikt, yttranderätt och förslagsrätt och rösträtt.
- **Centrala ombudsmän** har närvaroplikt och yttranderätt, dock ej förslagsrätt eller rösträtt.
- **Ledamot** utses för en period av 2 år i taget med en personlig ersättare.
- **Förbundsstyrelsen** lägger förslagen till mötet.
- **Förbundsmöte**t godkänner årets verksamhetsberättelse ett år i taget.
- **Motionsrätt** till båda förbundsmötena, ett av dessa är årsmöte.
- Vid behov av **fyllnadsval till VU** sker dessa på Förbundsmötet.



3. Avdelningsstruktur

Förslag GS, 15 avdelningar

A = antal medlemmar, B = antal ombudsmän, C = kontor, D = 1 – 50 , E = 51 – 100 , F = 100 - , G = antal arb platser m avtal/ombudsman

Avdelning	A	B	C	D	E	F	G
Norrbotten/Västerbotten	4948	5	Skellefteå	436	5	1	88
Jämtland/Västernorrland	3294	4	Östersund	377	7	2	94
Dalarna	2580	3	Borlänge	271	9	2	90
Gävleborg/Älvkarleby	3276	2	Söderhamn	244	12	2	122
Värmland	2334	2	Karlstad	225	6	2	112
Örebro/Södermanland/Västmanland	3386	3	Örebro	351	9	1	117
Stockholm/Gotland/Uppsala/Heby	3946	4	Stockholm	464	4	1	116
Östergötland	2079	2	Linköping	200	4	1	100
Jönköping	7143	3	Nässjö	315	18	13	105
Kalmar	4198	2	Oskarshamn	210	12	5	105
V:a Götaland västra	4685	4	Göteborg	358	15	16	90
V:a Götaland östra	3780	2	Skövde	195			98
Halland/Kronoberg	4707	3	Ljungby	296	9	9	98
Västra Skåne	5740	3	Lund	285	14	13	95
Östra Skåne/Blekinge	2226	2	Kristianstad	213			106

Gruppen har slagit ihop Norrbotten och Västerbotten p g a att man där under flera år jobbat fram ett arbetssätt inom Skogs & Trä som bygger på regionstanken och på grund av de stora avstånden.

4. Avtal och bransch

Bakgrund

Direktiven för utredningsgruppen var att den ”ska lägga förslag om gemensamma principer och strukturer för förhandlingsverksamheten i det nya förbundet. Syftet är att skapa en slagkraftig och medlemsnära organisation, som är snabbt mobiliserbar samt ekonomiskt effektiv”.

På styrgruppens uppdrag har utredningsgruppen belyst följande.

- Avtalsrörelser
- Den demokratiska processen i avtalsrörelser och övrig förhandlingsverksamhet
- Organisering av förhandlingsverksamheten
- Den internationella verksamheten
- Bransch- och näringspolitik

Näringspolitik

Förbunden ägnar sig åt flera näringspolitiska frågor med varierande intensitet. De frågor som det i huvudsak arbetas med idag är, skogspolitik (råvaruförsörjning, certifiering, gifter i skogsbruket, m.m.), energipolitik (energiförsörjning, bioenergi, m.m.), miljö, transport, bygg i trä och regionalpolitik. En annan viktig fråga som förbunden arbetar med är utbildning och kompetensutveckling. Det finns en utbildningsfråga som tangerar näringspolitiken, nämligen frågan om rekrytering av ungdomar till industrisektorn. Företagen är för sin konkurrenskraft helt beroende av att kunna ersätta stora pensionsavgångar under de närmaste åren med välutbildad arbetskraft. Här handlar det om att bevaka frågor som lokalisering, dimensionering och utbildningskvalitet på de gymnasieutbildningar och KY-utbildningar som leder till anställning inom våra branscher. Det handlar också om att öka de industriella utbildningarnas attraktionskraft bland ungdomarna. En väg är satsningen på Teknikcollege, men det finns också all anledning att titta på möjligheten till olika former av lärlingsutbildningar. För Grafikernas del hanteras dessa och närliggande frågor i den partsgemensamma kollektivavtalsstiftelsen Grafiska Utbildningsfonden. Uppfattningarna i dessa ovanstående frågor skiljer sig inte särskilt mellan förbunden.

Koncern- och Branschkommitté (KBK)
Sammansättningen består av representanter från de största koncernerna. Dessa representanter har en central roll i koncernen så som arbetstagarrepresentant i styrelsen, ordförande i koncernfacket eller EWC.

KBK:s uppgift är att följa utvecklingen inom branschen. KBK är också ett forum för diskussioner och initiativ i näringspolitiska frågor, som sedan beslutas av förbundsstyrelsen.

Opinionsarbete
Det är viktigt för ett fackförbund att synas och skapa opinion för de frågor som är viktiga för våra medlemmar såväl som att påverka makthavare i att ta vad vi anser är kloka och genomtänkta beslut.

Förbunden driver i olika omfattning näringspolitiska frågor tillsammans med respektive arbetsgivarmotpart. Detta är ett arbete som bör fortsätta i ett nytt förbund.

De internationella och näringspolitiska verksamheterna i ett nytt förbund

När det gäller de internationella och näringspolitiska verksamheterna har styrgruppen och kommit fram till två huvudslutsatser inför ett samgående mellan förbunden. För det första finns det en del verksamhet som ett nytt förbund helt enkelt ärver. Det handlar till exempel om de åtaganden som respektive förbund har i internationella projekt runt om i världen. För det andra är det viktigt att goda exempel från respektive förbund, varav några nämnts ovan, tillvaratas och sprids i en ny organisation.

Den internationella verksamheten
Internationell solidaritet har ända sedan fackföreningsrörelsens tillkomst varit ett viktigt inslag hos fackföreningar över hela världen. Som exempel kan nämnas att den relativt nya och svaga svenska fackföreningsrörelsen under storstrejken 1909 fick ekonomiskt stöd från då starka fackföreningar i t.ex. Latinamerika. Idag är Sverige på många sätt ett välmående och rikt land med starka fackföreningar och vi har idag resurser till att hjälpa fackföreningar i andra länder. I takt med ökad globalisering och konkurrens är det viktigt att starka fackföreningar växer fram runt om i världen.

Styrgruppen finner därför att den internationella verksamheten som inriktar sig på att bygga upp och stärka fackliga organisationer är en viktig del i ett framtida gemensamt förbund. Ett större förbund ger förutsättningar till att bli en större aktör på detta område och skapar ökade möjligheter att utveckla detta arbete. Ett arbete som på den globala arenan blir än viktigare i framtiden i takt med ökad globalisering.

Den näringspolitiska verksamheten
Tidigare arbeten i respektive förbund visar att det är möjligt att skapa opinion och påverka när det gäller näringspolitiska, och andra politiska, frågor även som ett litet förbund, men det kräver resurser. Förbunden har hittills varit bra på att agera på frågor som kommit upp, dvs. reagerat på frågor som hettat till på den näringspolitiska agendan. Däremot har det funnits svagheter att fånga upp frågor på ett tidigt stadium och arbetat långsiktigt med dessa. I ett gemensamt förbund ökar möjligheten att frambringa de resurser som behövs för att nå ett bättre resultat i opinionsarbetat samt att kunna engagera sig i flera frågor som är viktiga för våra medlemmar.

Ett exempel på detta är att många av de politiska besluten har sitt ursprung i beslut på EU-nivå. Ett effektivt påverkansarbete inbegriper att försöka påverka redan när förslagen väcks inom EU-kommissionen eller EU-parlamentet. Det betyder ett mer intensivt arbete för att följa vad som händer på EU-nivå. Alla beslut som tas på EU-nivå föregås av en process där den nationella nivån yttrar sig över förslag innan de går vidare till EU-parlamentet och rådet. Påverkan måste därför ske mot såväl nationella myndigheter och parlamentariker som de på EU-nivå. Våra europeiska federationer spelar en viktig roll för att samordna ett sådant arbete, ibland också tillsammans på arbetsgivarna på EU-nivå.

Styrgruppen anser att ett gemensamt förbund har större möjligheter att lägga resurser på detta opinionsarbete och på så sätt få bättre förutsättningar att påverka framtiden för våra medlemmar.

Ett nytt förbund kommer att ha flera gemensamma utgångspunkter men också många frågor som blir specifika för enskilda branscher/områden. Bildandet av forum liknande KBK skulle kunna vara ett bra sätt att skapa en god tvåvägskommunikation mellan yrkesaktiva och förbundsstyrelse. Vi föreslår därför att grundtanken i denna modell sprids i det nya förbundet. Vi

vill dock poängtera att det vid bildande av forum av detta slag måste tas hänsyn till olika branschers/områdens olika karaktär. En modell passar nödvändigtvis inte för alla.

När det gäller att påverka makthavare och skapa opinion vill vi lyfta fram två exempel som vi tycker att ett nytt förbund ska ta fasta på och utveckla.

Ett nytt förbund bör bland annat ha återkommande träffar med riksdagsmän som tillhör förbundet eller som känner sig intresserade av frågor inom förbundets branscher samt träffar med sakkunniga på de olika departementen för att såväl informera sig om vad som händer i aktuella frågor som att påtala problem och ställningstagande som förbundet har. Vi tycker att detta är ett bra inslag för att påverka politiska makthavare och tycker att ett framtida förbund ska ta fasta på ett sådant arbetssätt.

Ett annat arbetssätt vilket har använts tidigare är att uppmärksamma aktuella frågor lokalt ute i avdelningarna. Detta har skett genom att förbundet centralt har framtagit en kortfattad skrift inom ett ämne med fakta och förbundets ställningstagande som förtroendevalda ute i organisationen på olika sätt har skapat intresse kring. Detta arbetssätt har lyckats skapa uppmärksamhet i framför allt lokal press runt om i landet med relativt begränsade resurser. Även detta arbetssätt tycker vi är intressant för ett nytt förbund att ta tillvara på och utveckla.

Styrgruppen finner det inte nödvändigt att i förväg fastställa hur arbetet med de internationella och näringspolitiska frågorna ska bedrivas i ett nytt förbund. Detta kan med fördel hanteras av en ny förbundsstyrelse.

Internationellt

Den internationella verksamheten kan grovt kategoriseras in i två områden med olika inriktningar. Ett område är biståndsarbetet som är inriktat på att bygga upp och stärka fackliga organisationer, ett annat område är den mer närings- och avtalspolitiska verksamheten som till stor del, men inte enbart, är inriktad mot Europa och den Europeiska Unionen. På många sätt är det näringspolitiska arbetet på europanivå (och på global nivå) en förlängning av arbetet på nationell nivå.

De två förbunden är medlemmar i olika federationer på nordisk, europeisk och global nivå. Dessa federationer och placeringsort finns redovisade i tabell 1 (se nedan).

Tabell 1:

Förbund	Grafikerna	Skogs- och Trä	
Norden	NGU (Helsingfors*)	NBTF (Stockholm	
Europa	UNI Europe (Bryssel)	EBTF (Bryssel)	
Globalt	UNI Graphical (Genève)	BTI (Genève)	

* Placeringsort varierar mellan länderna beroende på vilket förbund som har ordförandeskapet.

NGU – Nordisk Grafisk Union
NBTF – Nordiska Bygg och Träarbetarefederationen
UNI Europe – Union Network International Europe
EBTF – Europeiska Bygg och Träarbetarefederationen
UNI Graphical – Union Network International Graphical
BTI – Byggnads- och Träarbetar-Internationalen

Internationell biståndsverksamhet
Idag har GS förbunden projektverksamhet med olika inriktningar i andra länder. Flertalet av dessa projekt har en projekttid som löper över tidpunkten som är planerad för en eventuell sammanslagning. Detta innebär att ett nytt förbund kommer att överta pågående projekt.

Det finns i huvudsak två slags projekt i de olika förbunden idag, bilaterala och multilaterala. Dessa projekt kräver olika mängd arbetsinsats. En del av projekten kräver en större arbetsinsats då hela administrationen ligger på något av de tre förbunden, andra kräver mindre då förbunden mer kan ses som ekonomisk garant och där administrationen ligger hos t.ex. någon av de internationella federationerna. Den arbetsinsats som krävs i dessa projekt är att någon gång per år redovisa projekten samt någon gång under den tid som projekten pågår göra ett besök. Utöver detta finns det lokala projekt som bedrivs av avdelningar.

Förbunden är medlemmar i varsin global federation vilka bland annat är på olika sätt inblandade i vissa av projekten, Grafikerna i UNI Graphical och Skogs- och Trä i BWI.

Internationell närings- och avtalsverksamhet
Förbunden arbetar internationellt med avtals- och näringsverksamheten på flera nivåer. På den nordiska nivån är förbunden medlemmar i olika sammanslutningar, Grafikerna i NGU och Skogs- och Trä i NBTF. Det nordiska samarbetet handlar till stor del om att samordna de nordiska förbundens ståndpunkter för att säkra det nordiska inflytandet på Europanivån. Det brukar talas om en nordisk arbetsmarknadsmodell och det är viktigt att i arbetet på europanivå vara starka och enade för att få och öka förståelsen för den nordiska modellen.

Förbunden är således även medlemmar i varsin europeisk federation, Grafikerna i UNI Europa, och Skogs- och Trä i EBTF. Arbetsuppgifterna för de europeiska federationerna är industripolitik, samordning och erfarenhetsutbyte i kollektivavtalsfrågor, dialog med arbetsgivarna på europanivå samt EWC-frågor.

Utöver detta arbetas det via de globala federationerna med bland annat ”globala avtal”. Globala ramavtal finns inom våra branscher med SCA, AMCOR, Quebecor och IKEA/Swedwood

Förtroendeposter
Förbunden innehar förtroendeposter i respektive nordisk federation. På den europeiska nivån Skogs- och Träfacket har representant i EBTFs styrelse samt i en av EBTFs kommittéer. I de globala federationerna har Grafikerna en plats styrelsen för UNI Grapical. Utöver detta deltar representanter från alla två förbunden av och till i tillfälliga grupperingar inom de internationella federationerna. Det finns även representation i andra internationella sammanhang.

Inflytande

I takt med företagens globalisering förändras förutsättningarna för inflytande i företagen. Ett första steg är att etablera ett koncernfackligt arbete på nationell nivå. I koncerner som verkar i flera länder bör ett nytt förbund eftersträva att etablera europeiska företagsråd, EFR (EWC), för att klara inflytandet.

Det nya förbundet bör kunna skaffa sig ett större inflytande i koncernerna tack vare mer täckande representation från fler olika arbetsplatser.

Avtals- och förhandlingsverksamheten

Riksavtalsförhandlingar
Förbundens tillvägagångssätt i avtalsrörelserna skiljer sig åt. För Grafikerna utser kongressen avtalsråd för avtalsområdena. Dessa avtalsråd sammanträder inför avtalsrörelsen och behandlar inkomna motioner från klubbar/avdelningar. Avtalsråden lägger fast en kravlista som sedan fastställs av förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen utser förhandlingsdelegationer ur avtalsråden. När riksavtal tecknats godkänns dessa av förbundsstyrelsen.

Skogs- och Träfacket inleder avtalsrörelsen med upptaktsträffar i varje avdelning där målgrupperna är avdelningsombudsmän och förtroendevalda. Därefter under en period på ca 4 månader diskuterar medlemmarna och lägger förslag till yrkande som man vill ha med i avtalsförhandlingarna. Förslag till yrkande läggs in av avdelningarna i en särskild databas. Avdelningarna är skyldiga att yttra sig över alla förslag från basorganisationen och har även rätt att komma med egna förslag. Regionala avtalskonferenser genomförs därefter vars främsta uppgift är att diskutera prioriteringar av yrkande inför beslutsprocessen i förbundsstyrelsen och förbundsfullmäktige. Avdelningarna har möjlighet att föreslå personer att ingå i de förhandlingsdelegationer som skulle verka i avtalsrörelsen. Förbundsfullmäktige fastslår kravlistan och utser ledamöterna i delegationerna. Efter förhandlingarna godkänns/förkastas uppgörelserna av förbundsstyrelsen.

Tillsammans har förbunden 15 avtalsområden, några av dessa tillsammans med andra fackförbund.

Grafikerna

Civilavtalet (ca 6 500 medl.)	Grafiska Företagens Förbund (GFF)
Visbyavtal (ca 130 medl.)	Grafiska Företagens Förbund (GFF)
Förpackningsavtalet (ca 4 300 medl.)	Grafiska Företagens Förbund (GFF)
Tidningsavtalet (ca 2 300 medl.)	Tidningsutgivarna (TU)
Samhall (ca 400 medl.)	Samhallförbundet
MiA-avtalet (ca 25 medl.)	Medie- och Informationsarbetsg. (MiA)
Bemanningsavtalet*	Bemanningsföretagen

(* Eftersom antalet medlemmar varierar går det inte att ange ett specifikt antal)

Skogs- och Träfacket

Träindustriavtalet (ca 21 300 medl.)	Trä- och Möbelindustriförb. (TMF)
Sågverksavtalet (ca 7 800 medl.)	Skogsindustrierna
Skogsavtalet (ca 4 000 medl.)	Skogs- och Lantarbetsgiv.förb. (SLA)
Virkesmätningsavtalet (ca 250 medl.)	Skogs- och Lantarbetsgiv.förb. (SLA)
Stoppmöbelindustriavtalet (ca 1 000 medl.)	Trä- och Möbelindustriförb. (TMF)
Trävaruhandelsavtalet (ca 400 medl.)	Svensk Handel
Samhallavtalet (ca 900 medl.)	Samhallförbundet
Skog R avtalet (ca 250 medl.)	Skogsstyrelsen
Skogsavtal Svenska kyrkan (ca 50 medl.)	Församlingsförbundet
Bemanningsavtalet*	Bemanningsföretagen

(* Eftersom antalet medlemmar varierar går det inte att ange ett specifikt antal)

Avtalspolitik i ett nytt förbund
Ett nytt fackförbund ärver de 15 kollektivavtal som de två gamla förbunden sammanlagt har. Innehållet i avtalen skiljer sig åt av olika skäl. Dels rör det sig om skillnader som är motiverade av

olikheter i de verksamheter avtalen reglerar, dels sådana som uppstått av andra skäl t.ex. skillnader i avtalspolitiskt synsätt eller rena tillfälligheter. Det nya förbundet bör utifrån sin avtalspolitiska grundsyn sträva efter att likrikta de olika kollektivavtalen så att endast sådana skillnader som är acceptabla och sakligt motiverade med hänsyn till de olika branschernas säregenheter finns kvar. Alla avtalsförhandlingar med arbetsgivarmotparterna bör ha denna likriktning som ledstjärna.

Det nya förbundets avtalspolitik bör uttrycka en strävan att minimera utrymmet för arbetsgivarens godtycke. Löner, arbetstider, anställningsvillkor, arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering, förändringar på arbetsplatsen, personalpolitik, utbildning, belöningssystem, dvs. allt inom arbetslivet bör regleras i kollektivavtal på ett sådant sätt att ensidigt bestämmande från arbetsgivarens sida elimineras och principen om konsensus etableras. För den händelse konsensus inte uppnås bör förbundets inflytande säkras genom avtalade stupstocksregler eller tolkningsföreträden. På så sätt tillförsäkras medlemmarna goda och rättvisa villkor och ett starkt inflytande.

Ett nytt förbund bör även lägga kraft på att säkerställa de centrala avtalens tillämpning på lokal nivå. En viktig faktor i detta sammanhang är att lönerevisioner genomförs på det sätt som föreskrivs i de centrala avtalsuppgörelserna.

Riksavtalsförhandlingar i ett nytt förbund
Ett gemensamt förbund för Grafikerna och Skogs- och Trä ökar möjligheterna att driva förhandlingar med gemensamma utgångspunkter. Förbundets styrka ökar ju fler vi är, vilket ger bättre utgångspunkt vid eventuella konfliktsituationer. Detta gynnar såväl de mindre som de större avtalsområdena. Det faktum att vi även har gemensamma motparter ökar dessutom förutsättningarna att tillsammans bli starkare gentemot dessa motparter.

För att säkra den demokratiska processen kring de krav som ska framföras i en central avtalsförhandling bör förbundsmöte fastslå avtalskraven. Eftersom ett nytt förbund kommer att inrymma 15 centrala kollektivavtal blir det svårt för förbundsmötet att besluta om avtalsspecifika krav. Styrgruppen föreslår därför att förbundsmötet beslutar om förbundsgemensamma krav samt de avtalskrav som uppstår i samband med eventuell samordning inom Facken inom industrin (FI) och LO.

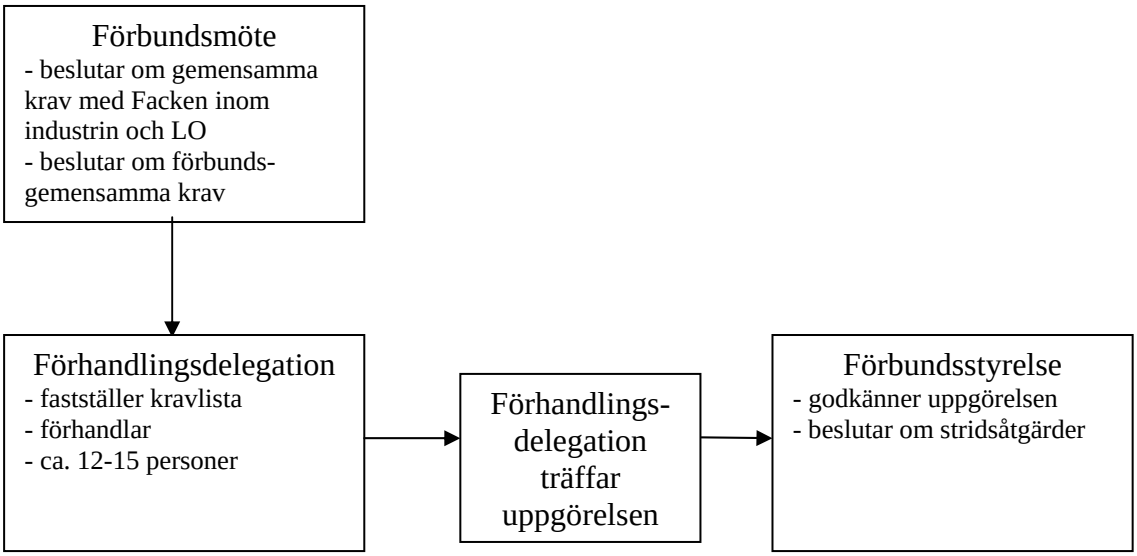
Med detta som utgångspunkt bör det istället finnas en mindre gruppering för respektive avtalsområde som utifrån de förbundsgemensamma kraven (inkl FI och LO) fastställer de avtalsspecifika kraven. Styrgruppen föreslår därför att förhandlingsdelegationer utses vari dessa frågor avgörs. Förhandlingsdelegationer har således i uppdrag att formulera och besluta om avtalsspecifika krav inom ramen för det som förbundsmöte har fastslagit. Denna förhandlingsdelegation borde bestå av ca. 12 –15 personer vilka utses av förbundsmötet. Förhandlingsdelegation ska bestå av förtroendevalda och förbundsanställda. Majoriteten av dessa ska vara yrkesverksamma förtroendevalda inom avtalsområdet. Om det visar sig att ovanstående av någon anledning inte är praktiskt har förbundsmötet möjligheten att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att fastställa förhandlingsdelegations storlek och sammansättning. Detta kan t.ex. vara aktuellt för mindre avtalsområden samt avtalsområden som är gemensamma med andra förbund.

De yrkesverksamma i förhandlingsdelegationerna nomineras av avdelningarna. Förbundsstyrelsen lägger förslag till förbundsmötet som i sin tur tar beslut om vilka som ska ingå. Även ersättare ska utses. Förbundsmötet bör vid utnämnande av förhandlingsdelegationerna beakta avdelningarnas representation, arbetsplatsstorlek och kön.

Styrgruppen förordar att förhandlingsdelegationerna är aktiva under hela avtalsperioden. Detta innebär att förhandlingsdelegationerna måste utses i god tid innan avtalsrörelsen så att de även kan vara aktiva under perioden då avtalskraven från Facken inom industrin och LO diskuteras samt hjälpa förhandlingsavdelningen med avtalsvård. Förhandlingsdelegationerna bör även användas aktivt under inledningsfasen av avtalsrörelsen när medlemmarna ska ges möjlighet att komma med förslag till förändringar i kollektivavtalen.

Förbundsstyrelsen godkänner uppgörelsen på förslag från förhandlingsdelegationerna och beslutar om eventuella stridsåtgärder.

Figur 1: Schema över de centrala avtalsförhandlingarna



Det lokala förhandlingsarbetet
Strukturen på de lokala förhandlingarna skiljer sig åt högst väsentligt.
Grafikerna har liksom Skogs- och Trä allt från mycket små till stora arbetsplatser. De flesta företagen är belägna i tätorter. Samtidigt finns det förhållandevis många oorganiserade arbetsplatser. Grafikerna har i stor utsträckning byggt upp sina förhandlingar med ombudsmän på förbundskontor och förbundsanställda ombudsmän på avdelningarna.

Vilket tidigare nämnts är arbetsplatserna inom Skogs- och Trä allt från riktigt små till stora. Till skillnad från Grafikerna är arbetsplatserna mer geografiskt utspridda och ofta belägna i glesbygd. Det gör att man inte har samma förutsättningar att sköta förhandlingarna. Det innebär en större utmaning att försvara resultatet av centrala förhandlingar på varje arbetsplats. Skogs- och Trä har utvecklat ett system för att ta vara på de resurser som finns lokalt, där förtroendevalda driver förhandlingarna på arbetsplatserna. Detta sker bl.a. i form av så kallade regionala förhandlingsombud som delegeras förhandlingsmandat från avdelningen och verkar i hela avdelningen.

För samtliga förbund brister kunskaperna kring antalet medlemmar verksamma under bemanningsavtalet. Detta gäller även medlemmar i andra förbund som genom bemanningsföretag arbetar inom förbundens branscher. Ett nytt förbund bör se över denna fråga och vidta nödvändiga åtgärder för att bli bättre på detta.

Det lokala förhandlingsarbetet i ett nytt förbund
Det är förbundsstyrelsens uppgift och ansvar att sörja för att varje avdelning besitter goda kunskaper inom alla avtalsområden samt inom arbetsmiljöfrågor. Därutöver är det nödvändigt att förbundet bistår avdelningarna med expertis inom nyss nämnda områden.

Det är viktigt att organisationen har personella resurser som kan sköta förhandlingsarbetet lokalt. Ambitionen i ett nytt förbund bör vara att så mycket som möjligt ska ske på förtroendemannabasis, men organisationen får inte blunda för de problem som finns vad gäller t.ex. antalet förtroendevalda. Styrgruppen anser att utgångspunkten för den lokala förhandlingsverksamheten ska vara att den ska ske så nära medlemmen som möjligt.

Ett gemensamt förbund kommer att innebära arbetsplatser med allt från enstaka till tusentals arbetare. Det är därför viktigt att det på större arbetsplatser bildas fackklubbar som har viljan och kunskapen att sköta det lokala förhandlingsarbetet. Det är också viktigt att det på de mindre arbetsplatserna där inte klubbar är en reell möjlighet finns förtroendevalda förhandlingsombud som sköter det lokala förhandlingsarbetet. Ambitionen måste vara att så mycket som möjligt sker på förtroendemannabasis, så nära medlemmen som möjligt.

Det är avdelningsstyrelsens uppgift och ansvar att sörja för att klubbar och förhandlingsombud har och får utbildning så att de ska kunna sköta det lokala förhandlingsarbetet.

Avdelningen ska i utgångsläget vara lokal part. När en klubb bildas på en arbetsplats ska detta meddelas avdelningsstyrelsen som i sin tur godkänner dess bildande och meddelar arbetsgivaren att klubben är en del av förbundets organisation. I samband med detta beslut erhåller klubben automatiskt status som lokal part med fullt förhandlingsmandat. Inför bildandet av klubb ska avdelningsstyrelsen säkerställa att klubben får den kompetens som förhandlingsuppdraget kräver.

Klubb kan, då den anser sig behöva, begära stöd från avdelningen i lokala förhandlingar. Nuvarande klubbar som i respektive förbund har status av lokal part ska även efter en sammanslagning av förbunden ha detta. För förhandlingsombud och regionala

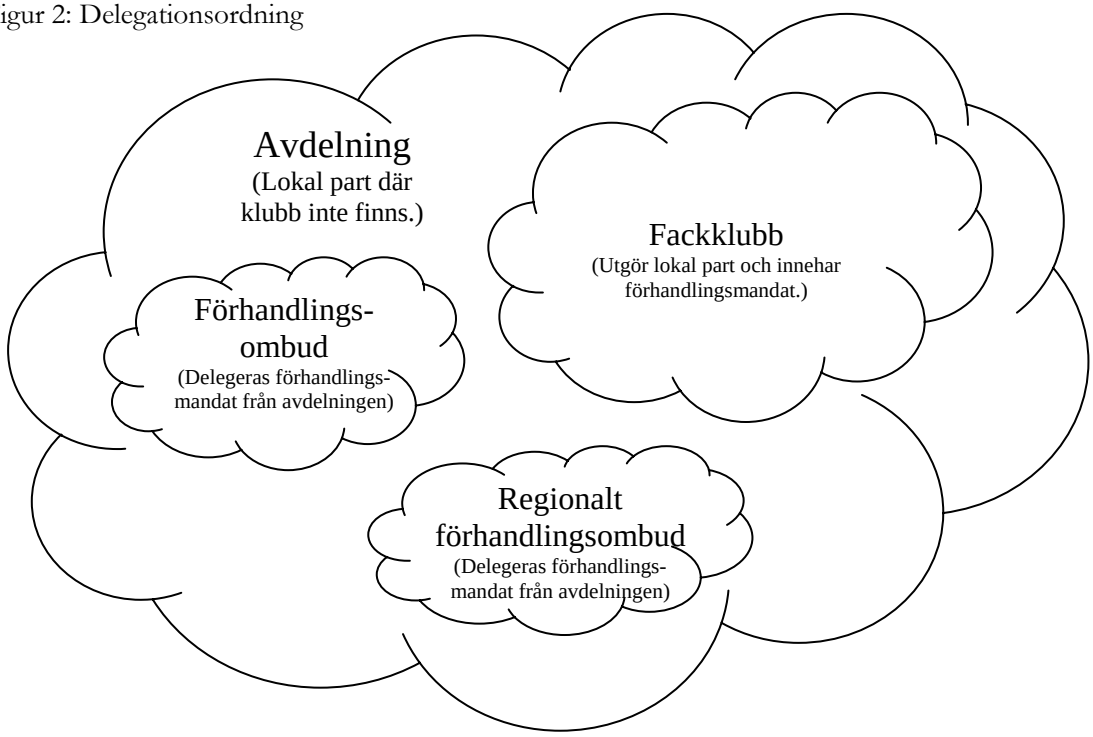
förhandlingsombud behöver ingen ny delegering av förhandlingsrätten göras efter sammanslagningen.

Om en klubb ingår överenskommelser som åsidosätter gällande kollektivavtal eller gravt försummar sina uppgifter har avdelningsstyrelsen möjlighet att upplösa klubben. Ett sådant beslut kan efter begäran prövas av förbundsstyrelsen.

Avdelningen kan och bör i möjligaste mån utse förhandlingsombud som ska handha lokala förhandlingar på arbetsplatsen. Avdelningen ansvarar också för delegering av förhandlingsrätt till regionala förhandlingsombud. Förhandlingsombud och regionalt förhandlingsombud erhåller eller fråntas förhandlingsmandat genom beslut i avdelningen om delegering.

När en lokal förhandling avslutas utan att överenskommelse träffas ska eventuell hemställan om central förhandling göras via avdelningen. På så sätt ges avdelningen en helhetssyn över förhandlingsverksamheten inom avdelningsområdet.

Figur 2: Delegationsordning



Hemställan om central förhandling
Innan en lokal förhandling avslutats har klubb eller förhandlingsombud möjlighet att söka hjälp i den lokala förhandlingen. Detta sker i samråd med avdelningen. Fackklubb och avdelning har möjlighet att antingen förstärka den lokala förhandlingen med t.ex. en avdelningsombudsman eller ett förhandlingsombud, som ett mellansteg i den lokala förhandlingen innan man hemställer om central förhandling.

Avdelningsombudsman
Avdelningsombudsmannen ska (inom förhandlingsarbetet) arbeta utifrån ett konsultativt arbetssätt och stödja den lokala förhandlingsverksamheten.

Policy för tecknande av avtal
Det långsiktiga målet för avtalstecknandet är att helt täcka de branscher som förbundet äger avtalsrätten till med kollektivavtal. Upprättande av lokala kollektivavtal är ett led i detta arbete.

Avtalsarbetet är också intimt förknippat med strävan efter att organisera medlemmar i förbundet. Därför är det viktigt att man i samband med avtalstecknande också bedriver agitationsarbete på arbetsplatsen.

Lokala kollektivavtal ska slutas så snart det finns en medlem i förbundet som är anställd på arbetsplatsen. Påbörjade avtalsrörelser ska inte avslutas enbart av den anledningen att medlemmar på företaget utträder ur förbundet.

Avtal ska tecknas på företag med anställda utan fackligt medlemskap då avdelningen misstänker att det tillämpas anställningsvillkor som understiger kollektivavtalet.

Avtal ska även tecknas om avdelningen bedömer att medlemsrekryteringen underlättas av att det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen.

Avtal kan också tecknas med svenska och utländska företag inom förbundets verksamhetsområden med tillfällig verksamhet i Sverige.

Det är en av avdelningens viktigaste uppgifter att göra framställning till arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation om att träffa kollektivavtal om löner och andra anställningsförmåner.

Arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering

Dessa frågor är av yttersta vikt i ett fackförbund. De bör ses som en del av förhandlingsverksamheten. Vid förändringar på en arbetsplats aktualiseras de ofta samtidigt. En organisationsförändring på ett företag förutsätter MBL-förhandlingar, konsekvensbedömningar av arbetsmiljön, omplaceringar och fastställande av turordning vid uppsägning. Anställda och förtroendevalda som arbetar med dessa frågor bör därför tillhöra samma organisatoriska enhet som förhandlingsombudsmännen.

5. Finansiering av förbundets och avdelningarnas verksamhet

Bakgrund

Rådhusgruppen har tidigare utrett GPS förbundens ekonomi. De tittade på avgiftssystem, ekonomiskt resultat och de tillgångar som förbunden hade vid den tidpunkten. I vår egen utredning har vi utgått ifrån hur vi ser ut idag samt de direktiv som legat till grund för vårt arbete.

Några viktiga slutsatser i den färdiga utredningen som skulle göra det nya förbundet starkt:

- Enkelt och stabilt avgiftssystem
- Principen att skilja på facklig verksamhet och administration
- Ökad närvaro bland medlemmarna
- Mycket stor konfliktberedskap

Utredningsdirektiven

Syfte och mål
På uppdrag av styrgruppen ska utredningsgruppen lägga förslag om gemensam ekonomi för det nya förbundet samt administrativa rutiner för det nya förbundet. Syftet är att skapa en slagkraftig och medlemsnära organisation, som är snabbt mobiliserbar samt ekonomiskt effektiv.

Utredningsgruppen skulle belysa följande områden:

- Avgifter
- Finansiering förbundets verksamhet
- Finansiering av avdelningarnas verksamhet
- Försäkringsfrågor
- Anläggningar och fastigheter
- Tillgångar och skulder
- Placering av tillgångar, nyckeltal.
- Personal

Följande frågeställningar skulle vara vägledande för gruppens arbete.

- Avgiftssystemet ska upplevas som rättvist och vara lätt att förstå
- Avgiftssystemet ska vara enkelt att administrera
- Avgift ska betalas efter bärkraft
- Avgift för att täcka fasta medlemskostnader
- Arbetsplasterna ska kunna ta ut egen avgift
- Förbundet ska ansvara för avdelningarnas finansiering (hela org. över arbetsplatserna)
- Förbundets årliga driftskostnader ska täckas av medlemsavgifter
- Hur kan förbundets kapital värdesäkras utifrån en fastlagd nivå
- Kan kapitalavkastningen täcka del av kostnaderna
- Förbundets konfliktförmåga och uthållighet ska vara tillräcklig
- Den totala administrationskostnaden ska vara lägre än jämförbara förbund
- Hela organisationens kapital ska förvaltas på optimalt sätt för säker och kostnadseffektiv avkastning
- En förskjutning av förbundets kostnadsmassa från fasta till rörliga kostnader ska eftersträvas

- Se över medlemmarnas försäkringsskydd
- All personal anställs av förbundet som har det övergripande arbetsgivareansvaret.

Nuvarande avgiftssystemen

Följande är tänkt att ge en beskrivning av de olika avgiftssystem som GS förbunden hade den 1 januari 2008.

Grafiska fackförbundet tar ut två procent på lönen i medlemsavgift. Dessutom utgår 69 kronor för medlemskapet i arbetslöshetskassan. Förbundet har ett golv på 194 kronor per månad och ett tak på 474 kronor. Den förhöjda finansieringsavgiften som tas ut sedan årsskiftet går utanpå detta och är på 254 kronor. Det gör att den maximala avgiften för en grafiker är 728 kronor per månad. Taket för avgiften till Grafiska Fackförbundet uppgår till 405 kronor. Till arbetslöshetskassan betalar medlemmarna således 364 kronor per månad. Det är cirka 48 procent av medlemmarna som slagit i taket när det gäller medlemsavgiften. Förbundet har särskilda avgifter för pensionärer, studerande och i den mån det finns värnpliktiga. Även för sjukskrivna som varit sjuka i minst tre månader gäller möjlighet till särskilda avgifter. Ungefär 18 procent av medlemmarna är pensionärer. Den avgift förbundet tar ut gäller för både den centrala och den lokala verksamheten, det har de gjort sedan 1997. Av det belopp som kommer in går 84 procent till förbundet och i det belopp ingår kostnaderna för personalen i avdelningarna och IT i avdelningarna. Tio procent av nettointäkterna går till avdelningarna efter medlemsantal som ett grundbelopp per medlem. De återstående sex procenten fördelas mellan avdelningarna efter budget och verksamhetsplan. Pengarna ska söka sig till verksamhet där den gör störst nytta. Omkring 15 000 betalar avgiften genom löneavdrag och 5 000 aviseras avgiften. Av dessa är det bara 800 som betalar genom autogiro.

Skogs- och Träfacket tar också ut procentavgift genom arbetsgivaruppbörd. Förbundet tar en procent i avgift. Avdelningar och sektioner tar ut en avgift efter egna beslut, i genomsnitt handlar det om 0,5 procent. Sammantaget tar förbund och avdelningar ut 1,5 procent i medlemsavgift. Därutöver kommer arbetslöshetskassan som tar 119 kronor plus den förhöjda finansieringsavgiften på 246 kronor. Det vill säga sammanlagt 365 kronor. Det finns inget golv och inget tak i avgiftssystemet. Värnpliktiga och elevmedlemmar är avgiftsbefriade. Studerande kan ansöka om nedsatt medlemsavgift på 50 kronor. Pensionärer betalar också 50 kronor. De som är helt arbetslösa, sjukskrivna eller har sjukersättning betalar procent på ersättningen, medan de som har del av någon ersättning och samtidigt arbetar inom förbundets verksamhetsområde enbart erlägger avgift på den lön de har från anställningen. Det är möjligt att enbart vara medlem i den fackiga organisationen. Omkring en tredjedel av medlemmarna betalar via avi. Inom skogsavtalet finns en överenskommelse som innebär att om det är färre än sju anställda behöver arbetsgivaren inte dra avgiften. Ombudsmännen i avdelningarna är anställda av förbundet, medan kontorspersonalen är anställd av avdelningarna.

Förslag till nytt avgiftssystem

Huvudprincipen bygger på ett procentuellt avgiftssystem med golv samt ett tak.

Grundbeloppet (golvet) är den lägsta avgiften en medlem kan betala. Grundbeloppet motsvarar avgift till LO-paketet, tidningen, avgift till LO samt en viss del för administration. Grundbeloppet ska vara 125 kronor och indexregleras med inflationen. Förbundsmötet fastställer grundbeloppet.

Procentuell avgift ska betalas av huvuddelen av förbundets medlemmar genom arbetsgivaruppbörd. De medlemmar som arbetar hos arbetsgivare, där inte kollektivavtalet omfattas av arbetsgivaruppbörd, ska procent på lön likväl vara det som gäller. Arbetslösa, sjukskrivna eller de som har sjukersättning eller annan form av ersättning ska betala procentuell avgift på den anmälda ersättningen. I de fall lön eller annan ersättning inte kommer upp i det fastställda grundbeloppet är det ändå det som ska betalas. Den procentuella avgiften ska vara 1,4 procent. Förbundsmötet fastställer den procentuella avgiften.

Avgiftstaket ska vara 24 000 per månad och det indexregleras med inkomstbasbeloppets procentuella ökning och det beloppet avrundas till jämt 100 tal, vilket medlemsavgiften sedan grundas på. Förbundsmötet fastställer avgiftstaket.

Trots att styrgruppen varit noga med att i sitt arbete framhåll vikten av att alla medlemmar minst ska erlägga ett grundbelopp, har det ändå visat sig att vissa grupper bör undantas. En sådan grupp är elevmedlemmar i gymnasial utbildning som är knutna till förbundens branscher. Elevmedlemmarna är en viktig satsning på ungdomar och förbundens framtida medlemmar därför bör de avgiftsbefrias men ändå komma i åtnjutande av LO-paketet och förbundstidningen. Detsamma ska gälla för dem som utför totalförsvarsplikt. Alla andra som har låg, eller helt saknar, inkomst ska betala grundbeloppet. Möjlighet till pensionärsmedlemsskap ska finnas i det nya förbundet, pensionärsmedlemmarna ska bära sina egna kostnader och omfattas av LO-paketet, förbundsstyrelsen fattar beslut om avgiften för ålderspensionärer. Avgiften bör vara 100 kronor per månad för en pensionär.

Fördelning av avgift i det nya förbundet

Styrgruppen föreslår att ta in hela avgiften till det nya förbundet och fördela ut den till de geografiska avdelningarna enligt den modell som gällt i Grafiska fackförbundet. Vilket innebär att avgift fördelas till de geografiska avdelningarna med ett grundbelopp på tio procent och ett fördelningsbelopp motsvarande sju procent. Förbundsstyrelsen beslutar om procentsatserna. Det innebär också att principen, samtlig personal anställs av förbundet, ska gälla.

Beskrivning av förbundens nuvarande ekonomi
GS förbundens nuvarande situation då det gäller verksamhetens intäkter och kostnader är att förbunden har stora underskott i verksamheten. Den situationen har de haft under en följd av år. Under 2007 var det gemensamma underskottet ca :-47 miljoner. Intäkterna var 180 miljoner medan kostnaderna var 227 miljoner kronor.

Beskrivning av förbundets framtida ekonomi
I den ekonomiska kostnadsprognosen på ca 210 miljoner för det nya förbundet har mycket stora besparingar gjorts. Detta görs samtidigt som det nya förbundet kan satsa på ett utökat försäkringsskydd för alla medlemmar, och att den fackliga närvaron bland medlemmarna ökar.

Det nya förbundets organisation och arbetssätt ska präglas av användande av modern teknik som inte minst medlemmarna förväntar sig av ett modernt och progressivt fackförbund som ska verka i Sverige och i världen.

Organisationsgraden i det nya förbundet kommer att vara en av LOs högsta vid starten.

Den viktiga skogsindustrin där de flesta av förbundets medlemmar har sin anställning står inför stora förändringar. Antalet anställda kommer troligtvis att fortsätta minska under överskådlig tid. Det gäller förmodligen det nya förbundets alla yrkes- och avtalsområden.

Medlemsminskningen i framtiden påverkar inte grundbeloppet eftersom den intäkten motsvaras till största delen av direkta kostnader. Om intäkterna minskar påverkar det också kostnaderna i motsvarande grad. Däremot påverkas intäkten från procentavgiften som ska finansiera de fasta kostnaderna.

Att öka organisationsgraden och bibehålla den hög måste vara en, av förbundets allra viktigaste uppgifter. Detta måste ske trots att underlaget i branscherna troligtvis kommer att fortsätta minska under överskådlig tid. Om förbundet lyckas öka organisationsgraden och även fortsättningsvis bibehålla en effektiv organisation, garanterar det att förbundet kan klara en fortsatt bra facklig verksamhet utan avgiftshöjningar.

Konfliktfond och konfliktberedskap

Medlemsminskningen innebär att förbundets samlade kapital kommer att öka per medlem. Vilket gör att konfliktberedskapen fortsättningsvis kommer att vara hög.

Konfliktfond
GS förbundet fastslår att konfliktfonden skall räcka till konflikt med hela medlemsantalet i fyra veckor med bibehållande av minst femtio procent av konfliktfonden.

Sannolikheten för att alla medlemmar inom förbundets avtalsområden tas ut i konflikt samtidigt bedöms som mycket liten. Det innebär också att konfliktberedskapen i det nya GS förbundet blir starkare än dagens två enskilda förbund var för sig.
Fyra veckors konflikt bedöms kosta ca 700 000 tkr. med alla medlemmar i de sex största avtalsområdena motsvarande 80 procent av medlemmarna. Det gemensamma egna kapitalet är idag ca:1 200 000 tkr.

Verksamhetsunderskott

De senaste tio åren har avkastningen varit 7 procent i GS förbunden. Vilket innebär att konfliktfonden långsiktigt värdesäkras även om det nya förbundet täcker underskottet i verksamheten med del av kapitalavkastningen. I dagsläget med den historiska avkastningen som bakgrund ger det ett positivt resultat om ca 80 miljoner kronor.

Styrgruppens förslag gällande ekonomin i det nya förbundet

Det föreslagna avgiftssystemet anser vi är enkelt att förstå, stabilt över tiden och med få undantagsregler Med principen att underskott i verksamheten får täckas med delar av kapitalavkastningen kommer förbundet ändå att kunna bibehålla en mycket hög närvaro och god service till medlemmarna. Detta sker bland annat genom fördelning av medlemsavgifter till avdelningarnas verksamhet enligt fastställd princip, som tidigare beskrivits i utredningen.

Det stora gemensamma kapitalet underlättar för det nya förbundet att göra nödvändiga satsningar i ny teknik för att underlätta den administrativa hanteringen.

Försäkringar

Det nya förbundet kommer att ha ett bra och omfattande försäkringsskydd för alla sina medlemmar. Det så kallade LOs försäkringspaket.
Det innehåller TFF (fritids och olycksfallsförsäkring), Fackets hemförsäkring, Barngruppliv och ett efterskydd till TGL (tjänstegruppliv)

Att förbundet har ett bra och omfattande försäkringsskydd innebär också att försäkringsfrågorna blir en viktig facklig fråga för anställda och förtroendevalda.

Förbundet kommer även att ha intäkter på närmare två miljoner för information och uppsökande verksamhet om medlems- och avtalsförsäkringar.

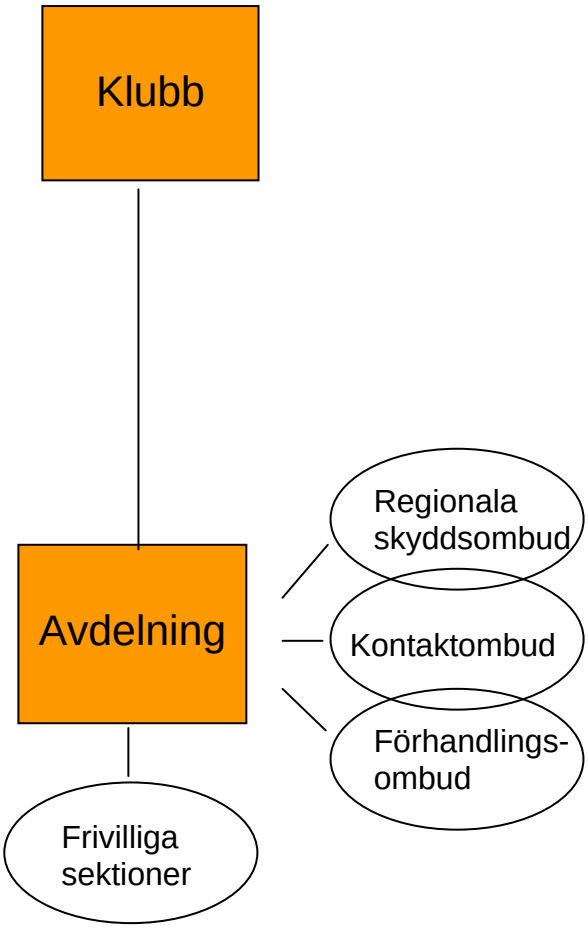
6. Den lokala verksamheten

På företaget

Kontaktombud bör finnas på de företag som saknar egen klubb eller förhandlingsombud. Kontaktombud förmedlar endast information, förhandlar ej.
Förhandlingsombud kan finnas på företag som saknar klubb men där avdelningen utsett ett förhandlingsombud, som efter utbildning fått mandat att förhandla.
Klubb bör finnas på samtliga större arbetsplatser.

På avdelningen

Representantskap har till uppgift att vara avdelningens högsta beslutande organ. Ombud nomineras av klubb och medlem
Avdelningsstyrelsen utses av representantskapet. Styrelsen bör bestå av minst 7 ledamöter.
Sektioner. Styrelsen/representantskapet kan besluta om att bilda sektioner i avdelningen.
Regionala förhandlingsombud verkar på flera företag i avdelningen utanför sin egen arbetsplats. Förhandlingsombudet har utbildats och fått förhandlingsmandat av avdelningsstyrelsen.
Regionala skyddsombud verkar på företag utan egen fungerande skyddskommitté i avdelningen.



Lokal demokrati

Representantskapet har till uppgift att vara avdelningens högsta beslutande organ. Ombud till Representantskapet nomineras av klubb och medlem. Styrelsen har närvaroplikt och förslagsrätt, och rösträtt i alla frågor utom ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret.
Ombudsmän har närvaroplikt och yttranderätt, men ej förslagsrätt och ej rösträtt.

Valkretsar Styrelsen har även ett ansvar att se till att det bildas valkretsar i avdelningen för att kunna tillgodose de medlemmar som ej har en stadigvarande arbetsplats eller saknar klubb.

Avdelningsstyrelsen utses av representantskapet. Styrelsen bör bestå av minst 7 ledamöter, dessutom tillkommer suppleanter. Ombudsmän adjungerade med närvarorätt och yttranderätt.

Sektioner styrelsen/Representantskapet kan besluta om att bilda sektioner i avdelningen.
Detta är något som avdelningarna själva beslutar om.

Avdelningarna kan själva besluta om sektioner, däremot måste avdelningarna bilda valkretsar för att fånga upp medlemmar som saknar klubb. Ombudsmän har närvaro- och yttranderätt på

samtliga möten på avdelningsnivå. Ytterst ansvarig för verksamheten i avdelningen är styrelsen och dess ordförande, men personalen (ombudsmän och kontorister) är anställd av förbundet och hur det organiseras i detalj är en personalpolitisk fråga.

Regionala förhandlingsombud verkar på flera företag i avdelningen utanför sin egen arbetsplats. Det regionala förhandlingsombudet har utbildats och av avdelningsstyrelsen fått förhandlingsmandat.

Regionala skyddsombud verkar på företag utan egen fungerande skyddskommitté i avdelningen.

VU består av den förtroendevalda ledningen i avdelningen. Ombudsmän adjungerade med närvarorätt och yttranderätt.

Lokal organisation

I ett nytt förbund är det av yttersta vikt att bygga en stark lokal organisation så nära medlemmarna som möjligt. Det är också viktigt att i ett nytt förbund ha en organisation som kan ge en hög service och fungerar i hela landet. Hur det arbetet organiseras kan det finnas olika lösningar på beroende på hur avdelningen ser ut. En möjlighet är att t ex bilda sektioner. Sektionerna kan byggas utifrån geografi, bransch eller yrke.

I varje avdelning kommer det att finnas förbundsanställda ombudsmän, vars huvuduppgift är att sköta förhandlingar på små företag utan klubb, samt teckna kollektivavtal och värva medlemmar. Ombudsmännen har dessutom en viktig konsultativ roll i nära samarbete med de förtroendevalda i avdelningarna.
Ombudsmännen ska däremot inte kunna inneha förtroendeuppdrag på förbunds- och avdelningsnivå i vår egen organisation.

Det ska även finnas ett administrativt stöd för avdelningsstyrelsen och ombudsmännen i varje avdelning.

Det kommer att vara viktigt att få en fungerande studieverksamhet vid bildandet av det nya förbundet, eftersom det kommer att krävas utbildning för många av de förtroendevalda. Av det skälet ska det finnas en studieansvarig i varje avdelningsstyrelse.

Styrgruppen föreslår också att det vid bildandet av ett nytt förbund genomförs en extra satsning på team-utbildning för avdelningsstyrelser, samt utöver det satsas extra på utbildning för fackliga förtroendemän i andra delar av förbundet.
Styrgruppens uppfattning är att satsningen bör ligga på ca 10-15 miljoner kronor.

En beskrivning av hur de olika funktionerna ska se ut.

På företaget:

Kontaktombud finns på de företag som saknar egen klubb eller förhandlingsombud. Kontaktombudet förmedlar endast information, förhandlar ej.

Förhandlingsombud kan finnas på företag som saknar klubb men där avdelning har utsett ett förhandlingsombud, som efter utbildning fått förhandlingsmandat.

Klubb bör finnas på samtliga större arbetsplatser.

7. Funktioner och bemanning

Kansliet

Utgångspunkten ska vara ett förbundskontor där ledning och funktionärer arbetar med fackliga frågor som stödjer den lokala verksamheten. Vad som bör finnas placerat på ett nytt förbundskontor utöver detta är ekonomi, IT/telefoni, personal- samt kanslichef.
Förslag på den legala strukturen för det nya förbundet kommer att redovisas efter det att en revisionsbyrå har anlitats.

Verkställande utskottet

Det verkställande utskottet ska bestå av tre valda ledamöter, deras arbete stöds av tre personer, Kanslichef, Personalchef, Ekonomichef samt en controller och en redovisningsekonom. Till kansliet finns det även tre administrativa tjänster.

Kanslichefen ansvarar för att förbundsstyrelsens och verkställande utskottets beslut genomförs, att organisationens kongressbeslut och förbundsmötesbeslut genomförs. Att kongress och förbundsmöte genomförs. Ansvarar för korrespondens och ärendehantering, förbundets information tillsammans med informationsansvarig. Ansvarar för förbundets personalstrategier tillsammans med personalchefen.

Förbundskontoret

Personalfunktionen har det övergripande ansvaret för personalförsörjningen inom förbundet omfattande frågor som kompetensanalys, rekrytering, kompetensutveckling och metodutveckling inom området. Den hanterar också tillsammans med kanslifunktionen, personalpolitiska frågor såsom jämställdhet, mångfald, arbetsmiljö, förhandling av löner och övriga anställningsvillkor.

Ansvarig för personalfunktionen är personalchefen som tillika är personalchef för arbetslöshetskassan. Personalchefen bistås i det dagliga arbetet av en personalassistent som har till uppgift att bland annat ta fram förhandlingsunderlag, statistik, redovisning, uppföljning av sjukfrånvaro, kursadministration, rapportering till lönecentret med mera.

Ekonomichefen har det övergripande ansvaret för förbundets ekonomiska drift och förvaltning. Redovisningsekonomens främsta uppgifter är att ta fram uppgifter ur ekonomisystemet till ledningen, bistå ekonomichefen i budgetarbetet och göra rapporter/uppföljningar till verksamhetsansvariga, skattedeklarationer och bokföring i huvudbok. I upplägget ingår att även förbundskontorets leverantörsreskontra ska skötas externt så den uppgiften försvinner således. Controllerns främsta arbetsuppgifter blir att förvalta och bevaka förbundets värdepappersinnehav och förbundets fastigheter. Controllern ska vidare bistå ekonomichefen i budget- och flerårsplansarbetet. Controllern ska bevaka och förhandla alla förbundets avtal med leverantörer.

Exakt infrastruktur när det gäller IT och telefoni i det nya förbundet bör i detalj utredas ytterligare för att skapa en för förbund och avdelningar bra och kostnadseffektiv lösning. IT bemannas med två tjänstemän samt en administrativ tjänst. Telefoni och expedition bemannas med två administrativa tjänster.

Kansliorganisation

VU Den valda förbundsledningen, 3 ledamöter

Styrelse Består av 10 förtroendevalda, ej centrala ombudsmän eller tjänstemän, de kan dock vara föredragande.

Bemanning förbundet:

Totalt beräknas det bli cirka 101 tjänster i det nya förbundet. Detta utifrån den framräknade ekonomiska prognosen för 2010.

Avdelningar	
Verksamhetskontorister	15
Avdelningsombudsmän	44
Förbund	
Administrativ personal	16
Ombudsmän/ utredare och tjänstemän	26
Totalt	101

Nedan följer en uppställning på förbundskontoret

	Ombudsmän/ utredare/ tjänstemän	Administration
VU	3	2
PC	1	1
KC	1	1
EC	1	1
Controller	1	
IT	2	1
Medlemsservice		6
Telefoni		1
Expedition		
Total	9	13
Facklig verksamhet		
Ombudsmän/utredare	17	3
Totalt	26	16

Central administration
Besparingar kan i första hand göras när det gäller förbundets administration. En besparing behöver inte innebära sämre service, den fackliga verksamheten måste också kunna effektiviseras. Den bästa effektiviteten når vi om förbundets administration centraliseras, vilket i sig inte behöver innebära att administrationen flyttas till huvudkontoret. En annan viktig utgångspunkt som bör vara styrande är att skilja på vad som är facklig verksamhet eller administration. Utgångspunkten är att de geografiska avdelningarna ska administrera det som ligger nära den fackliga verksamheten och då bör detsamma gälla huvudkontoret.

Avdelningsorganisation

Bemanning i avdelningarna
När det gäller bemanningen av ombudsmän i avdelningarna så är det räknat på detta utifrån ”hur många arbetsplatser under 50 medlemmar med avtal” det finns i avdelningen. Styrgruppen har gjort bedömningen att det är dessa arbetsplatser som i första hand kommer att kräva ombudsmannastöd. De stora arbetsplatserna har oftast fungerande klubbar och behöver därför inte lika mycket stöd.
När det sedan gäller verksamhetsadministrationen, så görs bedömningen att detta behövs på varje avdelning, främst för att bevaka medlemmarnas intressen. Detta är viktigt att medlemmarnas problem hanteras via avdelningarna, då behövs det en medlemsnära kunskap om medlemmen och arbetsplatsen. Det administrativa verksamhetsstödet har också en viktig funktion att fylla då det gäller att hålla kontakt med medlemmar och klubbar och i förekommande fall vara en länk mellan avdelning och administrativt center samt serva studieverksamheten i avdelningen, samt när det gäller att lägga in i studiemodulen, anmälningar och bokningar i övrigt i samband med avdelningarnas studier.
Styrgruppen föreslår att ombudsmän inte ska ha förtroendeuppdrag i det nya förbundet, så frigörs även tid för att istället vara ute på företagen. Den tiden ska då inte ersättas med andra administrativa arbetsuppgifter, som t ex sköta post, bevaka fakturor och övriga betalningar åt den förtroendevalda kassören eller att serva den övriga avdelningsstyrelsen med administration, t ex skriva protokoll och göra utskick av olika slag.

Lokal administration
Styrgruppen har föreslagit 15 geografiska avdelningar samt att det i varje sådan avdelning ska finnas en administrativ tjänst som stöd till den fackliga verksamheten.

De geografiska avdelningarna ska vara inriktade på medlemsnära fackliga arbetsuppgifter. Viss administration är nära knuten till det vardagliga fackliga arbetet som exempelvis ett förbunds uppdragsregister. Därför bör uppdragsregistret handläggas och administreras i varje geografisk avdelning. Även administration som har med studier att göra är nära sammankopplad med den fackliga verksamheten och ska administreras i de geografiska avdelningarna och på förbundskontoret. Samtlig personal anställs av förbundet. Ingen förbundsadministration ska finnas på klubb eller sektionsnivå, utöver det som kan komma att vara tillgängligt via hem-medlems- eller förtroendemanna sidor i en eventuell webblösning. När det gäller ny teknik är det viktigt att väga kostnader i jämförelse till vad det ger tillbaka i medlemsnytta. Ombudsmännen ska inte inneha förtroendeuppdrag i det nya förbundets avdelningar. Det ska istället göra det möjligt för ombudsmännen att vara mera ute på små arbetsplatser. Därför måste alla andra administrativa arbetsuppgifter av facklig karaktär samt service till de förtroendevalda och ombudsmännen skötas av den administrativa tjänsten på avdelningen.

Facklig utbildning

Fackliga studier har under hela utredningens gång diskuterats av och till. Det som har tydligt kommit fram är att studierna kommer att vara väldigt viktiga i det nya förbundet. En förutsättning för att det ska bli det starka och slagkraftiga förbund vi vill uppnå, är att det finns många kunniga förtroendevalda ute i våra avdelningar och på arbetsplatserna. Därför föreslår även organisationsgruppen att det ska göras en extra satsning på team-utbildning för de nya avdelningsstyrelserna och en bred satsning på övrig facklig utbildning som ska ligga på mellan 10 - 15 miljoner kronor. Däremot bör det vara upp till det nya förbundet till att forma hur den nya studieorganisationen exakt ska se ut.

8. Stadgar

Eftersom utredningstiden varit mycket kort, tillsatte gruppen en person från varje förbund för att under ledning av projektledaren ta fram stadgeförslag. Denna grupp har sedan lagt fram sitt förslag till organisationsgruppen att ta ställning till.

Under arbetes gång har organisationsgruppen lagt fram sina förslag och idéer till styrgruppen för att de ska kunna stämma av resultaten mellan de olika förbunden. Förbundsstyrelsen har även haft ett gemensamt seminarium och enskilda diskussioner under utredningsarbetets gång.

9. Övergångsregler mellan förbunden

Förbundsledningarna är överens om att vi när vi bildar ett nytt gemensamt förbund så är vi i behov av ett antal övergångsregler under en tvåårig *uppbyggnadsfas*. I huvudsak beroende på praktiska, organisatoriska, politiska, personalpolitiska och demokratiska orsaker.

Under *uppbyggnadsfasen* anser vi det rimligt att ett proportionalitetstänkande utgör en hörnsten när det gäller organisationsuppbyggnaden. Efter denna fas anser vi dock att denna princip inte ska tillmätas någon betydelse.

Organisationsuppbyggnad

Vi föreslår att förbundet under *uppbyggnadsfasen* leds av ett **verkställande utskott** (VU) bestående av **fyra** ledamöter, en ordförande och tre andre ordföranden utsedda utan särskild inbördes ordning. Två ledamöter, inklusive förbundsordförande, ska väljas av Skogs- och Träfacket, Grafiska fackförbundet utser också två andre ordföranden. Ledamöterna till VU ska utses innan fjärde kvartalet 2008.

Valen ska konfirmeras vid GS-förbundets konstituerande kongress.

De fyra VU-ledamöterna ska arbeta nära varandra i god laganda och på bästa sätt hjälpas åt med de arbetsuppgifter som de har att utföra. Det är dock nödvändigt att göra en ansvars- och arbetsuppdelning för att skapa tydlighet i organisationen.

Förbundsordföranden, som utses av Skogs- och Träfacket, utövar tillsammans med förbundsstyrelsen och verkställande utskottet ledningen för förbundets verksamhet i enlighet med stadgarnas regler.

En av de andre ordförande, som utses av Grafiska Fackförbundet, ansvarar för ekonomi-frågorna i enlighet med förbundsstyrelsens och stadgarnas regler.

En av de andre ordförande, som utses av Grafiska Fackförbundet, ansvarar för avtalsfrågorna i enlighet med förbundsstyrelsens och stadgarnas regler.

Den andre ordförande, som utses av Skogs- och Träfacket, ansvarar för organisationsfrågorna i enlighet med förbundsstyrelsens och stadgarnas regler.

I övrigt fastställs ledamöternas ansvarsområden enligt särskilda förbundsstyrelsebeslut.

Förbundsstyrelsen ska under *uppbyggnadsfasen* bestå av totalt **16** ordinarie ledamöter. Förutom VU: s ledamöter ingår sex ledamöter från Skogs- och Träfacket och sex ledamöter från Grafiska Fackförbundet. Dessa ledamöter utses på respektive förbunds avslutande kongresser i maj 2009.

Valen ska konfirmeras vid GS-förbundets konstituerande kongress.

Förbundets avdelningar

Beträffande uppbyggande och igångsättande av avdelningar så föreslås att två **VU**-ledamotsplatser från respektive ingående förbunds avdelning/ar att utses senast under november månad 2008.

Valen konfirmeras vid avdelningarnas representantskaps konstituerande möte.

Motsvarande principer bör vidare gälla respektive **avdelningsstyrelse**s sammansättning. Val till denna församling ska på motsvarande sätt som gäller för förbundet ske senast under april månad 2009.

Valen konfirmeras vid avdelningarnas representantskaps konstituerande möte.

Antalet ledamöter i VU respektive styrelse följer vad som gäller för förbundet om inte ingående GS-förbund i *enighet* fastställer en annan ordning.

Ledamöter till avdelningens **representantskap** utses av respektive förbunds avdelningar senast under februari månad 2009 utifrån fördelningen om ett ombud per påbörjat 100-tal medlemmar.

När det gäller ledamöter till förbundets **förbundsmöte** så föreslås tre ledamöter per avdelning som utses enligt en majoritetsregel i avdelningarnas representantskap. Det ingående förbundets som får flest ombud i avdelningens representantskap utser två ombud och det andra förbundet utser ett ombud. Detta val bör ske vid samma tidpunkt som avdelningsstyrelsen utses.

I en del fall kommer det nya förbundets avdelningsgränser inte helt att sammanfalla med vad som gällt tidigare. Då fördelas till den nya avdelningen ett kapital från Grafiska Fackförbundets och Skogs- och Träfackets gamla avdelningar, och i förekommande fall sektioner, som står i proportion till det antal medlemmar som överförs till den nya avdelningen. Om det finns särskilda skäl kan ingående avdelning begära att annan fördelningsprincip tillämpas, alternativt fastställas av det nya förbundets styrelse.

De ingående förbunden är överens om att innan sammanslagningen inte påta sig några större ekonomiska åtaganden eller anställa någon samt att inte undanhålla kapital för den andra organisation. Om man har för avsikt att göra något sådant ska detta ske i samförstånd.

Övrigt

Dessa övergångsregler gäller fram till GS-förbundets första ordinarie kongress, och gäller före vad som kan vara aktuellt enligt förbundets stadgar.

10. Förslag till beslut

Förslag

Förbundsstyrelsernas förslag är att skapa ett nytt gemensamt förbund. Går man inte samman nu riskerar GS förbunden att försvagas med avsevärda svårigheter redan på 5-10 års sikt. Det är därför viktigt att agera nu, när förbunden fortfarande har en stor möjlighet att göra något bra utan att ha kniven på strupen. Vi har nu chansen att utveckla djärva idéer i en ny organisation.

Det förutsätter dock att två absoluta nyckelfrågor kan lösas:
- att bevara de starkaste delarna av den lokala organisationen, så att inte många medlemmar upplever ett ökande avstånd från sin arbetsplats till det nya förbundet
- att det nya förbundet kan skapa sådana rationaliseringsmöjligheter att ambitionerna på de områden vi har pekat ut kan genomföras. Ambitionen bör vara att nyttja rationaliseringseffekterna för att pressa det nya förbundets avgifter neråt i riktning mot det som har den lägsta nivån av de ingående förbunden, snarare än uppåt mot den högsta, även om de utmaningar man står inför lär göra det svårt att nå hela vägen.

Förbundsstyrelserna föreslår förbundskongresserna i september besluta

- **att** de två förbunden, Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Träfacket slås samman i ett nytt förbund samt
- **att** förbundets namn är XX, samt
- **att** fastställa förbundsstyrelsernas rapport och stadgeförslag samt
- **att** fastställa övergångsregler mellan förbunden och
- **att** det nya förbundet avhåller sin konstituerande kongress den 18-19 maj 2009 och
- **att** det nya förbundet börjar sin verksamhet den 1 juni 2009.

Prognos GS	**år 2010**
	52 800 aktiva
INTÄKTER	Budget 1,4 %
Medlemsavgifter golv 125 kr, tak 24.000:-	
däremellan procentbaserad avgift	
Medlemsavgifter	184 400 000
A-kassan, interna intäkter	2 300 000
Total:	**186 700 000**
KOSTNADER	
Personal	**-64 845 935**
Beslutande organ	**-4 000 000**
Central administration	**-29 410 227**
Grundbelopp, 10%	-18 440 000
Fördelningsbelopp, 7%	-12 908 000
	-31 348 000
Facklig verksamhet centralt	**-26 000 000**
Medlemsförsäkringar	
Totalt medlemsförsäkringar LO paket	-50 300 000
	-50 300 000
Förbundstidningen DA, 53 000 ex.	**-6 413 000**
Resultat verksamhet	**-25 617 162**
Finansverksamhet	
Summa	**-25 617 162**

Innehållsförteckning *GS Stadgar* *Sida*

§ 1 Förbundets uppgift **1**
§ 2 Styrelsens säte **1**
§ 3 Organisation **1**
Mom 1 Beslutsorganen 2
Mom 2 Målinriktad verksamhet 2
§ 4 Medlemmarna **2**
Mom 1 Inträde 2
Mom 2 Ansökan om inträde 2
Mom 3 Inträdesbeslut 2
Mom 4 Överklagan 3
§ 5 Medlemsavgifter **3**
Mom 1 Medlemsavgift 3
Mom 2 Avgifter för yrkesverksamma medlemmar 3
Mom 3 Avgifter för arbetslösa medlemmar 3
Mom 4 Avgift under sjukdom, tjänstledighet m m 3
Mom 5 Avgiftsbefrielse 3
Mom 6 Förhöjd avgift 4
Mom 7 Pensionärsavgift 4
Mom 8 Annan avgift 4
§ 6 Avdelningarnas finansiering **4**
Mom 1 Grundbelopp 4
Mom 2 Fördelningsbelopp 4
§ 7 Överflyttning av medlemskap **5**
Mom 1 Flyttning mellan avdelningar 5
Mom 2 Överflyttning till annat förbund 5
Mom 3 Överflyttningsskyldighet till annat LO-förbund 5
§ 8 Medlemsrättigheter **5**
§ 9 Medlemsskyldigheter **5**
Mom 1 Sammanhållning och utveckling 5
Mom 2 Uppgiftsskyldighet 5
§ 10 Utträde **6**
Mom 1 Utträde utan uppsägningstid/ med uppsägningstid 6
Mom 2 Utträdesansökan och beslut 6
Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar 6
Mom 4 Anmälningsskyldighet 6
§ 11 Uteslutning **6**
Mom 1 Grunder för uteslutning 6
Mom 2 Handläggning 7
Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar 7
Mom 4 Disciplinära åtgärder 7
§ 12 Ersättning vid konflikt **7**
Mom 1 Ersättningsberättigad konflikt 8
Mom 2 Villkor för ersättning 8
Mom 3 Ersättningens storlek 8
Mom 4 Konfliktanvisningar 8
§ 13 Trakasserier **8**
Mom 1 Ersättningsrätt 8
Mom 2 Ersättningens storlek 8

Mom 3 Bortfall av ersättning under a-kassetid 9
Mom 4 Återbetalningsskyldighet 9
§ 14 Rättshjälp **9**
Mom 1 Omfattning 9
Mom 2 Ansökan om rättshjälp 9
§ 15 Kongressen **9**
Mom 1 Ordinarie kongress 10
Mom 2 Extra kongress 10
Mom 3 Kallelse 10
Mom 4 Val av ombud 10
Mom 5 Valbarhetshinder 11
Mom 6 Motioner 11
Mom 7 Planering 11
Mom 8 Förslagsrätt 11
Mom 9 Val 11
Mom 10 Beslutsordning 12
Mom 11 Ersättningar 12
§ 16 Förbundsmöte **12**
Mom 1 Uppgift 12
Mom 2 Sammansättning 13
Mom 3 Sammanträden 13
Mom 4 Motioner 13
Mom 5 Avstängning 13
Mom 6 Ersättningar 14
§ 17 Förbundsstyrelsen **14**
Mom 1 Uppgift 14
Mom 2 Sammansättning 14
Mom 3 Sammanträden 14
Mom 4 Verkställande utskott 14
Mom 5 Avstängning 15
§ 18 Funktionärer och ombudsmän **15**
Mom 1 Funktionär 15
Mom 2 Centrala ombudsmän 15
Mom 3 Lokala ombudsmän 15
Mom 4 Arbetsfördelning 15
§ 19 Den ekonomiska förvaltningen och räkenskaperna **16**
Mom 1 Medelsplacering 16
Mom 2 Firmateckning och attestordning 16
Mom 3 Redovisning 16
§ 20 Revision **16**
Mom 1 Val av revisorer 16
Mom 2 Revisorernas uppgifter 17
Mom 3 Revisionsberättelse 17
Mom 4 Närvaroskyldighet vid kongress och förbundsmöte 17
Mom 5 Revisorernas ansvar 17
§ 21 Förbundets lokala verksamhet **18**
Mom 1 Verksamhetsområde 18
Mom 2 Uppgift 18
Mom 3 Representantskapets uppgifter och sammansättning 19
Mom 4 Representantskapets arbetsformer 19
Mom 5 Representantskapets valförfarande 20

Mom 6 Styrelse 20
Mom 7 Valberedning 21
Mom 8 Förhandlingsombud/Kontaktombud 21
Mom 9 Ekonomisk förvaltning 22
Mom 10 Firmateckning 22
Mom 11 Avdelningskassör 22
Mom 12 Redovisning 22
Mom 13 Revisorer 22
Mom 14 Revisionsarbete 23
Mom 15 Revisorernas närvaroplikt 23
Mom 16 Förbundsstyrelsens rätt att företa revision 23
Mom 17 Revisorernas ansvar 23
Mom 18 Rapportering 24
Mom 19 Avdelnings upphörande 24
§ 22 Sektioner 24
Mom 1 Bildande och upplösning av sektioner 24
Mom 2 Sektionens verksamhetsområde och uppgift 24
Mom 3 Verksamheten 25
§ 23 Klubb 25
Mom 1 Bildande 25
Mom 2 Uppgifter 25
Mom 3 Medlemsmöte 25
Mom 4 Valförfarande 26
Mom 5 Styrelse 26
Mom 6 Valberedning 27
Mom 7 Ekonomi 27
Mom 8 Revision 28
Mom 9 Upplösning m m 28
Mom 10 Samverkan 28
§ 24 Koncernfrågor 29
Mom 1 Koncerngemensamt organ 29
Mom 2 Inrättande av gemensamt organ 29
Mom 3 Koncernråd 29
§ 25 Förhandlingar 29
Mom 1 Beslutsordning 29
Mom 2 Lokala avtalsförhandlingar och stridsåtgärder 30
Mom 3 Respekterad stridsåtgärd 30
§ 26 Överklagande och skiljeförfarande 30
Mom 1 Överklagande 30
Mom 2 Regler om överklagande 31
Mom 3 Delgivning av beslut 31
Mom 4 Skiljeförfarande 31
§ 27 Beslutsordning 31
§ 28 Valbarhetshinder 32
§ 29 Beslut om förbundets upplösning 32
Mom 1 Upplösning 32
Mom 2 Sammanslagning 32
§ 30 Stadgeändring 32

Bilaga 2

GS stadgar med kommentarer

Förbundet

§ 1 Uppgift

GS är en sammanslutning av alla anställda inom förbundets verksamhetsområde som enligt Landsorganisationens organisationsplan skall tillhöra förbundet.

Förbundets uppgift är

att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen och den övriga arbetsmarknaden,
att arbeta för en demokratisk och socialistisk samhällsutveckling grundad på politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati,
att upprätta kollektivavtal som reglerar löne- och anställningsvillkor och andra överenskommelser, samt lämna ekonomiskt stöd vid sanktionerade konflikter och vid trakasserier,
att arbeta för säkra och goda arbetsförhållanden, jämlikhet, jämställdhet och en rättvis fördelningspolitik,
att arbeta för medlemmarnas fackliga, politiska och kulturella bildningssträvanden,
att genom anslutning till Landsorganisationen samarbeta med övriga till LO anslutna förbund samt upprätthålla kontakter med andra fackliga och ideella organisationer,
att genom medlemskap samarbeta i internationella yrkesgemenskaper samt upprätthålla förbindelser med arbetare och deras fackliga organisationer i andra länder,
att arbeta för miljövänlig och ekologiskt uthållig produktion,
att verka för allas rätt till arbete.

§ 2 Styrelsens säte

Förbundsstyrelsen har sitt säte i Stockholm där även förbundskontoret är placerat.

§ 3 Organisation

Mom 1 Beslutsorganen
Mom 2 Målinriktad verksamhet

§ 3 Organisation
Förbundets är en enhetlig organisation som bedriver verksamhet på flera nivåer inom de ramar som kongressen, förbundsmöte och förbundsstyrelse fastställer.
Dessa beslut och riktlinjer ska efterföljas i hela organisationen, det vill säga verksamhet som bedrivs på lokal, central och internationell nivå.

Mom 1 Beslutsorganen
Förbundets beslutande organ är:
Kongress
Förbundsmöte
Förbundsstyrelse och dess verkställande utskott
Avdelningarnas representantskap, styrelse och dess verkställande utskott
samt klubbarna i förekommande fall.

Mom 2 Målinriktad verksamhet
Verksamheten skall präglas av medlemsinflytande och god medlemsservice. Mål för verksamheten skall upprättas årligen, både långsiktiga och kortsiktiga, och följas upp av kontinuerlig, verksamhetsrevision, genomförd av förtroendevald revisor.

Verksamheten skall decentraliseras så långt det är ändamålsenligt utifrån effektivitet, jämlikt medlemskap och ekonomi.

§ 4 Medlemmarna

Mom 1 Inträde
Mom 2 Ansökan om inträde
Mom 3 Inträdesbeslut
Mom 4 Överklagan

Mom 1 Rätt till inträde
Rätt till inträde har anställd som arbetar inom förbundets verksamhetsområden. Inträde sker i den avdelning och klubb inom det verksamhetsområde anställning finns. I särskilda fall kan placeringen vara bostadsorten.

Inträde kan vägras eller särskilda inträdesvillkor krävas av den, som uppträtt som strejk- eller blockadbrytare, uteslutits, eller på annat sätt uppträtt illojalt mot organisationen.

Rätt till inträde i förbundet kan medges elev i gymnasial utbildning samt elev eller praktikant i arbetsmarknadsutbildning eller yrkesutbildning inom förbundets verksamhetsområden.

Mom 2 Ansökan om inträde
Den som vill bli medlem fyller i och undertecknar en inträdesansökan, som lämnas till klubben, avdelningens ombud på arbetsplatsen eller till avdelningskontoret.

Mom 3 Inträdesbeslut
Beviljas ansökan gäller medlemskap från första dagen i den månad avgift erlagts.

I de fall avdelningen inte beviljar inträde, skall inträdesansökan översändas till förbundsstyrelsen för prövning med skriftligt

angivande av skälen för avslag.

Mom 4 Överklagan
Avslås ansökan skall detta snarast meddelas den sökande. Beslutet kan överklagas till förbundsmötet och i sista hand genom skiljeförfarande enligt § 27 mom 4.

Överklagandet ska vara förbundsstyrelsen tillhanda senast 30 dagar efter det sökanden delgivits avslaget. Om förbundsmötet inte finner skäl till ändring av förbundsstyrelsens beslut i ärendet kan den av beslutet berörde hänskjuta tvisten till skiljemän enligt bestämmelserna i § 27. Innan förbundsmötet fattat beslut har den klagande inte rätt att hänskjuta tvisten till skiljemän. Begäran om sådan hänskjutning ska ske inom 30 dagar från den dag då medlemmen fick del av förbundsmötets beslut.

§ 5 Medlemsavgifter

Mom 1 Medlemsavgift
Mom 2 Avgifter för yrkesverksamma medlemmar
Mom 3 Avgifter för arbetslösa medlemmar
Mom 4 Avgift under sjukdom, tjänstledighet m m
Mom 5 Avgiftsbefrielse
Mom 6 Förhöjd avgift
Mom 7 Pensionärsavgift
Mom 8 Annan avgift

Mom 1 Medlemsavgift
Medlem i förbundet skall betala avgift som erläggs genom löneavdrag eller direkt till förbundet. Avgiften är en procentavgift med en lägsta avgift och en högsta avgift som erläggs varje månad. Avgiftsnivån fastställs av förbundsmötet.

Mom 2 Avgifter för yrkesverksamma medlemmar
Från och med den månad yrkesverksam medlem inträder i förbundet ska medlemsavgift erläggas. Underlaget för avgiften utgörs av bruttosumman på alla inkomster och ersättningar av lönekaraktär.

Mom 2, Avgifter för yrkesverksamma medlemmar
Med bruttosumma avses samtliga inkomster av lönekaraktär med följande undantag:
- ersättningar som inte är utbytbara mot lön, exempelvis måltidsersättningar och bilförmåner
- kostnadsersättningar såsom traktamenten eller reseersättningar, även om dessa helt eller delvis skulle vara skattepliktiga.

Medlem som är hel- eller deltidsanställd politiker eller innehar liknande befattningar betalar avgift som är baserad på såväl på lönen som på de arvoden som är kopplat till uppdraget.

Mom 3 Avgifter för arbetslösa medlemmar
Arbetslös medlem och medlem som deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder erlägger varje månad avgift som baseras på den bruttoersättning som utbetalas.

Mom 4 Avgift under sjukdom, tjänstledighet m m
Medlem ska erlägga avgift som baseras på den bruttoersättning som utbetalas. Vid låg eller ingen inkomst ska grundavgiften/ lägsta avgiften betalas.

Mom 5 Avgiftsbefrielse
Avgiftsbefrielse gäller
- Vid gymnasial utbildning inom förbundets branschområden,
- Medlem som genomför grundläggande totalförsvarsplikt och som saknar skattepliktig ersättning eller inkomst.

Ansökan om avgiftsbefrielse görs till avdelningsstyrelsen.
- Vid deltagande i av förbundsstyrelsen sanktionerad konflikt under den tid konflikten varar är medlemmen avgiftsbefriad.

Mom 6 Förhöjd avgift
Förbundsstyrelsen kan besluta om förhöjd avgift vid befarad eller pågående konflikt inom eller utom förbundets avtalsområden, vilken förbundet genom utfästelser eller överenskommelser har skyldighet att stödja.

Om förbundets kapitalbehållning understiger ett belopp motsvarande fyra veckors konfliktersättning till förbundets hela medlemsantal, kan förbundsstyrelsen besluta om samma åtgärd.

Mom 7 Pensionärsavgift
Förbundsmötet fastställer årligen avgiftens storlek.

Mom 8 Annan avgift
Förbundets klubbar kan ta ut lokal avgift.

§ 6 Avdelningarnas finansiering

Mom 1 Grundbelopp
Mom 2 Fördelningsbelopp

Mom 1 Grundbelopp
Avdelningarna erhåller ett grundbelopp utgörande tio procent av förbundets totala nettointäkt av medlemsavgifter. Grundbeloppet fördelas i proportion till respektive avdelnings medlemsantal.

Mom 2 Fördelningsbelopp
Fördelningsbelopp, utgörande totalt sju procent av nettointäkten enligt mom 1, utgår till avdelningarna.

Förbundsstyrelsen beslutar om respektive avdelnings andel av fördelningsbeloppet. Avdelningarnas budget utgör underlag för förbundsstyrelsens beslut om respektive avdelnings andel av fördelningsbeloppet. Det åligger varje avdelningsstyrelse att årligen, före oktober månads utgång, tillsända förbundsstyrelsen sin avdelningsbudget och verksamhetsplanering för det kommande året.

§ 7 Överflyttning av medlemskap

Mom 1 Flyttning mellan avdelningar
Mom 2 Överflyttning från annat förbund
Mom 3 Överflyttningsskyldighet till annat LO-förbund

Mom 1 Flyttning mellan avdelningar
Medlem, som fått anställning inom annan avdelnings verksamhetsområde, ska överflytta sitt medlemskap till denna avdelning. Avflyttningen ska anmälas till den avdelning från vilken avflyttning sker. Medlemmen ska ha uppfyllt alla stadgeenliga skyldigheter.

Mom 1 Flyttning mellan avdelningar
Vid flyttning mellan klubbar inom samma avdelning ska anmälan ske till avdelningen

Mom 2 Överflyttning till annat förbund
Medlem i annat LO-förbund, som övergått till förbundets verksamhetsområde, har rätt att flytta sitt medlemskap till förbundet, om stadgeenliga skyldigheter fullgjorts. Detsamma gäller medlem i utländskt förbund, de i enlighet med förbundsstyrelsen godkända internationalerna.

Mom 3 Överflyttningsskyldighet till annat LO-förbund
Medlem som byter anställning till annat LO-förbunds verksamhetsområde ska överflytta sitt medlemskap till detta förbund. Om LOs styrelse ändrar en arbetsplats organisationstillhörighet gäller samma förhållande.

§ 8 Medlems rättigheter

Medlem har enligt dessa stadgar rätt att utöva sitt demokratiska inflytande.

Enskild medlems, eller grupp av medlemmars rättigheter finns beskrivna i dessa stadgars §§, 12, 13 och 14.

§ 9 Medlems skyldigheter

Mom 1 Sammanhållning och utveckling
Mom 2 Uppgiftsskyldighet

Mom 1 Sammanhållning och utveckling
Medlem skall verka för förbundets sammanhållning och utveckling, rätta sig efter stadgar och stadgeenligt fattade beslut samt att iakttaga lojalitet mot förbundet och dess underorganisationer.

Mom 2 Uppgiftsskyldighet
Medlem skall på anmodan lämna statistiska och andra uppgifter om arbetsvillkor och anställningsförhållanden.

§ 10 Utträde

Mom 1 Utträde utan uppsägningstid/med uppsägningstid
Mom 2 Utträdesansökan och beslut
Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar
Mom 4 Anmälningsskyldighet

Mom 1 Utträde utan uppsägningstid/med uppsägningstid

Medlem, som övergått till verksamhet, som ligger utanför förbundets eller annat till Landsorganisationen anslutet förbunds verksamhetsområde, äger rätt till utträde ur förbundet efter uppsägning och sedan förfallna avgifter betalats. Medlem har i annat fall rätt till utträde ur förbundet efter en uppsägningstid av två hela kalendermånader. För överflyttning av medlemskap gäller vad som i stadgas i § 7.

Mom 1, Utträde utan uppsägningstid med uppsägningstid
Om en medlem begär utträde ska klubb eller avdelning utan dröjsmål ta kontakt med medlemmen för att ta reda på anledningen

Mom 2 Utträdesansökan och beslut

Utträdesärenden avgörs av avdelningen. Skriftlig utträdesansökan ska ställas till avdelningens styrelse. Avslagsbeslut får överklagas i den ordning som gäller vid uteslutning, se § 11.

Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar

Den som utträtt ur förbundet har inte rätt att få ut någon del av förbundets tillgångar. Samtidigt upphör förbundets alla åtaganden för den medlem som fått utträde enligt § 10, mom 1.

Mom 4 Anmälningsskyldighet

Medlem är skyldig att göra anmälan till avdelningsstyrelsen de månader inte medlemsavgift betalas. Anmälan kan ske på sätt som överenskoms med avdelningsstyrelsen. Medlem är också skyldig att anmäla när förhållandena förändras och styrka detta. Medlem som försummat anmälningsskyldighet under mer än två månader i följd anses ha utträtt ur förbundet.

§ 11 Uteslutning

Mom 1 Grunder för uteslutning
Mom 2 Handläggning
Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar
Mom 4 Disciplinära åtgärder

Mom 1 Grunder för uteslutning

Uteslutning ur förbundet kan ske då medlem:

- Resterar med fackföreningsavgiften mer än två månader och trots skriftlig anmaning inte reglerar förhållandet.
- Genom medvetet oriktiga uppgifter erhållit medlemskap.
- Genom bedrägligt förfarande tillskansat sig ekonomisk

ersättning av eller genom förbundet, eller på oriktigt sätt tillskansat sig medel från organisationen.
- Uppträtt som strejk- eller blockadbrytare.
- Utan medgivande av förbundsstyrelsen innehar medlemskap även i utanför LO stående facklig organisation.
- Med uppsåt brutit mot stadgarna eller vägrat rätta sig efter föreskrifter som har stöd i stadgarna eller kongressbeslut.
- Bedriver eller stödjer sådan verksamhet som är oförenligt med organisationens ändamål eller på annat sätt upp träder illojalt.

Mom 2 Handläggning
Medlem, som för viss månad inte inom två månader därefter erlagt stadgeenliga avgifter utesluts ur förbundet. Beslut kan överklagas till förbundsstyrelsen och skall ske inom 14 dagar från delgivningen.

Beslut om uteslutning i övriga fall tas av förbundsstyrelsen. Anmälan om uteslutning skall vara skriftlig med angivande av skäl. Förbundet skall delge medlemmen grunderna för anmälan och denna har att inom 14 dagar inkomma med förklaring. Avdelningsstyrelsens mening med till- eller avstyrkan skall finnas med i underlaget.

I de fall uteslutning gäller ett flertal medlemmar på en och samma grund, kan delgivningen ske genom skriftligt meddelande till berörd avdelning eller genom offentligt tillkännagivande.

Beslut gällande uteslutning av annan orsak än bristande betalning kan överklagas till förbundsmötet och skall ske skriftligen inom 30 dagar från delgivningen. I yttersta fall kan frågan avgöras genom skiljeförfarande enligt § 27, mom 4.

Mom 3 Rätt till förbundets tillgångar
Den som uteslutits ur förbundet har inte rätt att få ut någon del av förbundets tillgångar.

Mom 4 Disciplinära åtgärder
I särskilda fall kan förbundsstyrelsen i stället för uteslutning tillgripa suspension, vilket innebär avstängning från rätten att inneha uppdrag inom organisationen för viss tid eller tills vidare. Förbundsstyrelsen kan även vidta andra disciplinära åtgärder.

Mom 4 Disciplinära åtgärder
Med andra disciplinär åtgärd menas att medlem kan helt eller delvis avstängas från ett uppdrag men behålla andra uppdrag.

§ 12 Ersättning vid konflikt

Mom 1 Ersättningsberättigad konflikt
Mom 2 Villkor för ersättning
Mom 3 Ersättningens storlek
Mom 4 Konfliktanvisningar

Mom 1 Ersättningsberättigad konflikt

Vid stridsåtgärd som beslutats av förbundsstyrelsen, vid lockout samt då medlemmar indragits i stridsåtgärder inom annat förbunds verksamhetsområde, utbetalar förbundet ersättning som utgår fr o m den första förlorade arbetsdagen. Den som före konfliktutbrottet övergått från annat förbund får tillgodoräkna sig tid hos det andra förbundet, § 7, mom 2.

Mom 2 Villkor för ersättning
För att erhålla ersättning krävs dels förbundsstyrelsens beslut, dels tre månaders obrutet medlemskap. Förbundsstyrelsen kan medge dispens från det senare kravet. Begränsningen om tre månaders obrutet medlemskap gäller inte vid föreningsrättsstrider.

Mom 3 Ersättningens storlek
Konfliktersättning är avsedd att utgöra viss ekonomisk kompensation för de timmar/dagar medlem fått löneavdrag på grund av konflikt. Förbundsmötet fastställer årligen ersättningens storlek. Om särskilda skäl föreligger kan förbundsstyrelsen ändra den fastställda ersättningsnivån.

Vid utbetalning av ersättning görs avdrag för eventuellt resterande medlemsavgifter

Mom 4 Konfliktanvisningar
Förbundsstyrelsen upprättar konfliktanvisningar och regler för konfliktersättning. Dessa regler skall fastställas årligen.

§ 13 Trakasserier

Mom 1 Ersättningsrätt
Mom 2 Ersättningens storlek
Mom 3 Bortfall av ersättning under a-kassetid
Mom 4 Återbetalningsskyldighet

Mom 1 Ersättningsrätt
Medlem, som på grund av sin fackliga verksamhet för förbundet avskedas, eller på grund av annan trakassering från arbetsgivarens sida tvingas säga upp sin anställning, kan av förbundsstyrelsen erhålla ersättning efter hörande av avdelningsstyrelsen. Medlem skall innan han/hon säger upp sin anställning inhämta avdelningsstyrelsens medgivande därtill.

Mom 2 Ersättningens storlek
Ersättning utgår med belopp som förbundsstyrelsen beslutar. Ersättning utgår för den tid som förbundsstyrelsen i varje särskilt fall beslutar. Medlem som uppbär ersättning, skall snarast möjligt söka nytt arbete. Om han/hon inte iakttar denna skyldighet eller vägrar anta lämpligt erbjudet arbete, kan förbundsstyrelsen besluta att dra in ersättningen.

Mom 3 Bortfall av ersättning under a-kassetid
Medlem som är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassan skall i första hand utkvittera sin ersättning från densamma.

Mom 4 Återbetalningsskyldighet
Om medlem, som uppbär eller uppburit ersättning enligt denna paragraf, tillerkännes skadestånd för den ekonomiska förlust han/hon lidit på grund av den åtgärd som vidtagits av arbetsgivaren, skall medlemmen till förbundet återbetala den uppburna ersättningen, dock högst med det belopp vartill skadeståndet uppgår. Förbundsstyrelsen ska i det enskilda fallet ha möjlighet att jämka återbetalningen.

§ 14 Rättshjälp

Mom 1 Omfattning
Mom 2 Ansökan om rättshjälp

Mom 1 Omfattning
Rättshjälp kan efter prövning erhållas i arbetsrelaterade ärenden för att genom rättsliga åtgärder hävda medlems och organisationens intressen gentemot arbetsgivare eller myndighet. Rättshjälp kan även för samma ändamål ges till medlems rättsinnehavare, om medlemmen inte själv kan föra sin talan.

Mom 1 Omfattning
Med medlems **rättsinnehavare** avses till exempel dödsbo

Mom 2 Ansökan om rättshjälp
Fråga om rättshjälp avgörs av förbundsstyrelsen. Medlem skall inge ansökan om rättshjälp till avdelningen som med eget yttrande jämte tillgängligt utredningsmaterial vidarebefordrar ärendet till förbundsstyrelsen.

Rättegång, för vilken rättshjälp begärs, får inte inledas av medlem eller avdelning förrän förbundsstyrelsens beslut meddelats.

§ 15 Kongressen

Mom 1 Ordinarie kongress
Mom 2 Extra kongress
Mom 3 Kallelse
Mom 4 Val av ombud
Mom 5 Valbarhetshinder
Mom 6 Motioner
Mom 7 Planering
Mom 8 Förslagsrätt
Mom 9 Val
Mom 10 Beslutsordning
Mom 11 Ersättningar

Mom 1 Ordinarie kongress
Kongressen är förbundets högsta beslutade organ. Den sammanträder vart femte år.

Kongressens uppgift ska vara att behandla och besluta i nedanstående frågor:

- Val av förbundsstyrelse, revisorer och valberedning
- Stadgefrågor - motioner
- Behandling av rapporter/utredningar angående övergripande strategiska frågor - motioner

Mom 2 Extra kongress
Förbundsstyrelsen eller förbundsmötet kan kalla till extra kongress då särskilda omständigheter föranleder detta.

Extra kongress skall även inkallas då minst en femtedel av förbundets medlemmar, räknat efter medlemsantalet vid senaste årsskiftet, skriftligen begär detta.

Extra kongress får endast behandla den eller de frågor som föranlett dess inkallande.

Mom 3 Kallelse
Kallelse till ordinarie kongress meddelas avdelningarna minst tio månader före dess öppnande.

Till extra kongress kallas så snart som möjligt de ombud som utsågs till ordinarie kongressen.

Mom 4 Val av ombud
Ombudsfördelningen görs upp av förbundsstyrelsen med ledning av avdelningarnas medlemsantal vid senaste årsskiftet. Varje avdelning erhåller ett ombud upp till varje fullt uppnått 400 aktiva medlemmar. Förbundsstyrelsens utfärdar valordningen.

Ersättare väljs till samma antal som ombuden och inträder i den ordning som anges av vid valet erhållet röstetal eller i den turordning ersättarna föreslagits.

Förbundsmötets ledamöter och förbundsstyrelsens ledamöter är att betrakta som ombud på kongressen utöver de valda ombuden.

Revisorerna har närvaroplikt och förslags- och yttranderätt. Förbundets centrala och lokala ombudsmän och tjänstemän har närvaroplikt och yttranderätt.

Mom 5 Valbarhetshinder
Valbara till kongressombud är samtliga aktiva medlemmar inom förbundets verksamhetsområde med undantag av ledamot av

Mom 5 Valbarhetshinder
Valbarhetshinder uppstår för medlemmar som av olika skäl permanent har lämnat förbundets verksamhetsområde. Det innebär att medlemmar som till exempel är tillfälligt arbetslösa är valbara.

förbundsstyrelsen, revisorer, anställda ombudsmän och tjänstemän.

Mom 6 Motioner
Motion till kongressen kan väckas av enskild medlem samt i förbundets samtliga organisationsled.

Motionen skall med till- eller avstyrkan från avdelningen insändas till förbundet senast den dag förbundsstyrelsen fastställt. Enskild medlems motion som avstyrkts skall insändas endast om motionären så begär.

Motion skall senast fyra månader före kongressens öppnande vara förbundsstyrelsen tillhanda.

Förbundsstyrelsen skall tillse att kongressmaterialet är kongressombud, avdelningar och övrigt kallade tillhanda senast 8 veckor före kongressens öppnande.

Mom 7 Planering
Förbundsstyrelsen ska i så god tid som möjligt planera kongressens arbete samt upprätta förslag till dagordning och arbetsordning, som samtidigt med motioner och övrigt kongressmaterial skall sändas till avdelningarna.

Mom 8 Förslagsrätt
Fråga som inte hänskjutits till kongressen vare sig av förbundsstyrelsen, förbundsmötet eller genom motion, får under förutsättning att den inte avser ändring av stadgarna upptas till behandling om kongressen med tre fjärdedelars majoritet så beslutar.

Mom 9 Val
Ordinarie kongress väljer för kongressperioden

- 10 aktiva medlemmar till förbundsstyrelsen samt 1 personlig suppleant per ledamot. Avdelning som inte blir representerad med ordinarie ledamot har företräde till suppleantplats.
- Tre funktionärer ingående i förbundsstyrelse för uppdrag som förbundsordförande, 1:e vice förbundsordförande och 2:e vice förbundsordförande.
- Tre revisorer med tre suppleanter för dessa.
- Valberedning, bestående av ordförande, och sex ordinarie ledamöter samt fyra suppleanter. Valberedningens ordförande utses av förbundsstyrelsen.

Mom 10 Beslutsordning
Vid kongressen har varje röstberättigad en röst vilken inte får överlåtas till annan.

Beslut vid kongressen tas genom;

- Öppen omröstning i alla övriga frågor såvida inte minst en femtedel röstberättigade skriftligt hemställer hos tjänstgörande kongressordförande om annat röstförfarande i viss fråga.

- Tre fjärdedelars majoritet för om tillkommande fråga skall behandlas, enligt mom 8.

- Beslut i enlighet med beslutsordningen, § 28.

Mom 11 Ersättningar
Reseersättningar, traktamente och annan ekonomisk ersättning till deltagarna fastställs av kongressen efter förslag från förbundsstyrelsen.

§ 16 Förbundsmöte

Mom 1 Uppgift
Mom 2 Sammansättning
Mom 3 Sammanträden
Mom 4 Motioner
Mom 5 Avstängning
Mom 6 Ersättningar

Mom 1 Uppgift
Nedan uppräknade frågor skall behandlas och beslutas av förbundsmötet:

- Verksamhets- och ekonomisk berättelse samt frågan om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen.
- Motioner
- Medlemsavgiftens storlek
- Årligen upprätta verksamhetsmål och verksamhetsplan
- Att verksamhetsrevision kommer till stånd för förbund och avdelningar beträffande uppställda verksamhetsmål.
- Behandla de ärenden som förbundsstyrelsen hänskjuter.
- Lägga fast förbundsgemensamma yrkanden och uppläggning av avtalsrörelsen samt utse förhandlingsdelegationer.
- Beslutar om gemensamma krav.
- Förrättar val och kompletteringsval under kongressperioden på förslag av valberedningen.
- Beslutar om löner och anställningsvillkor för styrelsefunktionärer samt arvoden för förbundsstyrelsen.
- Beslutar om uppdragsreglemente för förbundet.
- Tillsätta en beredningsgrupp med uppgift att lägga förslag avseende lön till VU-ledamöter samt arvoden till förbundsstyrelsen och revisorer. Gruppen ska också

Mom 1 Uppgift
Beredningsgruppen ska lägga förslag avseende lön till VU-ledamöter samt arvoden till förbundsstyrelsen och revisorer. Gruppen ska också utarbeta och lägga fram förslag till uppdragsreglemente.

utarbeta och lägga fram förslag till uppdragsreglemente.
- Upprätta placeringsinstruktioner för förbundets tillgångar.
- Årligen fastställa konfliktersättningens storlek.
- Utgöra överprövningsinstans av förbundsstyrelsebeslut.

Mom 2 Sammansättning
Avdelningarnas ledamöter i förbundsmötet väljs av avdelningarnas representantskap och består av tre ledamöter per avdelning jämte tre suppleanter per avdelning. Ledamöterna väljs växelvis på mandattid om två år. Dessutom deltar förbundsstyrelsen och revisorerna vilka har närvaroplikt och förslagsrätt.

Mom 3 Sammanträden
Förbundsmötet skall hålla två sammanträden per år. Årssammanträde skall hållas före juni månads utgång. Extra sammanträde hålls vid kallelse av förbundsstyrelsen eller verkställande utskottet eller då minst hälften av avdelningarnas ledamöter begär detta skriftligt för viss fråga.

Förbundsmötet utser inom sig presidium för sammanträdet på förslag av förbundsstyrelsen. Förslag till dagordning jämte övriga handlingar skall genom verkställande utskottets försorg sändas till ledamöterna i skälig tid före sammanträde.

Vid sammanträdena skall de kongressvalda revisorerna och förbundsstyrelsen delta. Förbundsstyrelsen har närvaroplikt och förslagsrätt samt rösträtt i alla frågor utom frågan om ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret. Förbundets centrala ombudsmän och tjänstemän har närvaroplikt och yttranderätt. Förbundsstyrelsen har möjlighet att inkalla person för viss frågas behandling.

Mom 4 Motioner
Motion till förbundsmötet kan väckas av enskild medlem, samt i förbundets samtliga organisationsled, och skall lämnas till avdelningsstyrelsen för behandling. Motioner skall med till- eller avstyrkan insändas till förbundet senast 8 veckor före förbundsmötets sammanträde.

Mom 5 Avstängning
Ledamot eller suppleant av förbundsmötet anses skild från uppdraget om denne övergår till huvudsaklig sysselsättning utanför förbundets verksamhetsområde, erhåller anställning inom förbundet, utträder eller utesluts ur förbundet.

Om ledamot av förbundsmötet anses ha förverkat det förtroende uppdraget förutsätter utan att skäl till uteslutning ur förbundet föreligger, kan förbundsstyrelsen besluta om avstängning från uppdraget.

Detsamma gäller beträffande ledamot eller inkallad suppleant,

som utan giltigt skäl är frånvarande från två sammanträden i rad.

Mom 6 Ersättningar
Förbundsmötets ledamöter erhåller ersättningar i enlighet med förbundets uppdragsreglemente

§ 17 Förbundsstyrelsen

Mom 1 Uppgift
Mom 2 Sammansättning
Mom 3 Sammanträden
Mom 4 Verkställande utskottet
Mom 5 Avstängning

Mom 1 Uppgift
Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar och kongressbeslut. Under kongressperioden är förbundsstyrelsen förbundets högsta beslutande organ, där detta inte enligt stadgarna utövas av förbundsmötet.

Förbundsstyrelsen får inte, utan att dessförinnan ha haft samråd med förbundsmötet, avgöra ärenden av större principiell eller ekonomisk betydelse.

I uppgifterna ingår att anställa all erforderlig personal och fastställa anställningsvillkor. Lokal placerad ombudsman anställs i samråd med berörd avdelning.

Mom 2 Sammansättning
Förbundsstyrelsen skall bestå av 13 ledamöter valda av kongressen inklusive förbundets ordförande, 1:e vice ordförande och 2:e vice ordförande, de senare utgör förbundets verkställande utskott.

Vid ordinarie ledamots förhinder eller avgång inträder suppleanterna i den ordning kongressen fastställt. VUs ledamöter ersätts enligt de regler som fastställts i mom 4.

Mom 3 Sammanträden
Förbundsstyrelsen skall hålla minst åtta ordinarie sammanträden per år samt extra sammanträde vid behov.

Mom 4 Verkställande utskottet
De tre funktionärer som ingår i förbundsstyrelsen utgör verkställande utskottet.
1:e vice ordförande är förbundsordförandens ställföreträdare och ansvarar för avtalsfrågorna. 2:e vice ordförande är 1:e vice ordförandens ställföreträdare och ansvarar för organisationsfrågorna. I övrigt handläggs ärenden i enlighet med den arbetsordning som förbundsstyrelsen fastställer.

Förbundsmötet utser ersättare till VU vid långvarigt förhinder.

Mom 5 Avstängning
Ledamot eller suppleant av förbundsstyrelsen anses skild från uppdraget om denne övergår till huvudsaklig sysselsättning utanför förbundets verksamhetsområde, erhåller anställning inom förbundet, utträder eller utesluts ur förbundet.

Om ledamot av förbundsstyrelsen anses ha förverkat det förtroende uppdraget förutsätter utan att skäl till uteslutning ur förbundet föreligger, kan förbundsstyrelsen besluta om avstängning från uppdraget.

Detsamma gäller beträffande ledamot eller inkallad suppleant, som utan giltigt skäl är frånvarande från två sammanträden i rad

§ 18 Funktionärer och ombudsmän

Mom 1 Funktionär
Mom 2 Centrala ombudsmän
Mom 3 Lokala ombudsmän
Mom 4 Arbetsfördelning

Mom 1 Funktionär
Ordförande, 1:e vice ordförande och 2:e vice ordförande väljs av kongressen för kongressperioden. Lön och övriga villkor fastställs av förbundsmötet. Avgår kongressvald funktionär under kongressperioden utser förbundsmötet efterträdare.

Mom 2 Centrala ombudsmän
Ombudsmän anställs av förbundsstyrelsen. Lön och övriga anställningsvillkor regleras i kollektivavtal. Ombudsmännens arbetsuppgifter fastställs av förbundsstyrelsen.

Mom 3 Lokala ombudsmän
Antalet ombudsmän per avdelning fastställs av förbundsstyrelsen. Lön och övriga anställningsvillkor regleras i kollektivavtal. Ombudsmännen anställs av förbundsstyrelsen i samråd med berörd avdelning.

Mom 4 Arbetsfördelning
Förbundsordföranden utövar tillsammans med förbundsstyrelsen och verkställande utskottet ledningen för förbundets löpande verksamheter och leder dess sammanträden

§ 19 Den ekonomiska förvaltningen och räkenskaperna

Mom 1 Medelplacering
Mom 2 Firmateckning och attestordning
Mom 3 Redovisning

Mom 1 Medelsplacering
Målet med förbundets kapital och kapitalförvaltning är att säkerställa en hög konfliktberedskap. Strävan ska vara att uppnå långsiktigt hög avkastning inom ramen för ett begränsat risktagande. Utifrån ovanstående målsättning fastställer förbundsmötet placeringsreglementet för förbundet.

Mom 2 Firmateckning och attestordning
Förbundsstyrelsen utser inom sig de personer som har rätt att teckna GS firma. Firman tecknas av två i förening.
Förbundsstyrelsen ska fastställa attestordning samt regler för utanordning och utbetalningar.
Förbundsstyrelsen ansvarar för att dessa bestämmelser utan dröjsmål kommer till aktuella bankers postgirokontors kännedom genom protokollsutdrag. Denna uppgift ska verkställas av annan person än ekonomiansvarig.

Mom 3 Redovisning
Förbundets redovisning ska ske i överensstämmelse med årsredovisningslagen och god redovisningssed.
Förbundets räkenskaper avslutas per kalenderår. Bokslutet ska vara revisorerna tillhanda direkt efter förbundsstyrelsens sammanträde i mars.
Förbundsstyrelsen avger årligen verksamhetsberättelse till förbundsmötet. Berättelsen ska innehålla resultaträkning samt in- och utgående balansräkningar.

§ 20 Revision

Mom 1 Val av revisorer
Mom 2 Revisorernas uppgifter
Mom 3 Revisionsberättelse
Mom 4 Närvaroskyldighet vid kongress och förbundsmöte
Mom 5 Revisorernas ansvar

Mom 1 Val av revisorer
Förbundsstyrelsens verksamhet jämte förbundets räkenskaper ska granskas av tre förtroendevalda revisorer. Dessa väljs av ordinarie kongress för en kongressperiod.
Dessutom ska en auktoriserad yrkesrevisor delta i granskningen av den ekonomiska förvaltningen och räkenskaperna. Den

auktoriserade revisorn utses av förbundsårsmötet på förslag från den förtroendevalda revisorerna. Förbundsårsmötet utser dessutom en ersättare för den auktoriserade revisorn.
Kongressen väljer tre ersättare för revisorerna, vars ordningsföljd bestäms av deras erhållna röstetal vid valet eller i den ordning de föreslagits av valberedningen.

Mom 2 Revisorernas uppgifter
Revisorerna ska årligen granska räkenskaperna och förbundsstyrelsens förvaltning samt avge berättelse till förbundsårsmötet med till- eller avstyrkande av ansvarsfrihet.

Revisorerna skall kontrollera
Att fattade beslut inte strider mot förbundets stadgar, kongressens eller förbundsmötets beslut,
Att räkenskaperna är riktigt förda och verifierade,
Att värdehandlingar är tillförlitliga och väl förvarade,
Att förbundets egendomar är försäkrad och beträffande belopp,
Att bokförda banktillgodohavanden överensstämmer med vederbörande bankers saldobesked samt
Att tillgångarna inte upptagits över sitt värde och skulderna inte under sitt värde.

Revisorerna ska därutöver vidta ytterligare åtgärder som kan vara erforderliga för att revisionsuppdraget ska kunna fullgöras enligt god revisionssed.
Om revisorer eller tillkallade ersättare uteblivit utan att meddela frånvaro vid mer än ett revisionstillfälle under mandatperioden eller övergår till sysselsättning utanför förbundets verksamhetsområde, ska denne anses vara skild från uppdraget.

Mom 3 Revisionsberättelse
Årsrevisionen ska vara verkställd och revisionsberättelse överlämnad till förbundsstyrelsen före dess ordinarie sammanträde i april.

Mom 4 Närvaroskyldighet vid kongress och förbundsmöte
De kongressvalda revisorerna ska närvara vid förbundsmötets sammanträden och vid förbundskongresser. Förbundets auktoriserade revisor har rätt att närvara vid förbundsmötets ordinarie sammanträden och förbundskongresser. Revisorerna har yttrande- och förslagsrätt.

Mom 5 Revisorernas ansvar
Revisorerna ansvarar för skada som uppkommer genom visad vårdslöshet vid fullgörande av revisionsuppdraget.

§ 21 Förbundets lokala verksamhet

Mom 1 Verksamhetsområde
Mom 2 Uppgifter
Mom 3 Representantskapets uppgifter och sammansättning
Mom 4 Representantskapets arbetsformer
Mom 5 Representantskapets valförfarande
Mom 6 Styrelse
Mom 7 Valberedning
Mom 8 Förhandlingsombud/Kontaktombud
Mom 9 Ekonomisk förvaltning
Mom 10 Firmateckning
Mom 11 Avdelningskassör
Mom 12 Redovisning
Mom 13 Revisorer
Mom 14 Revisionsarbete
Mom 15 Revisorernas närvaroplikt
Mom 16 Förbundsstyrelsens rätt att företa revision
Mom 17 Revisorernas ansvar
Mom 18 Rapportering
Mom 19 Avdelnings upphörande

Mom 1 Verksamhetsområde
Inom visst geografiskt område bildas avdelning efter förbundsstyrelsens beslut.

Mom 2 Uppgifter
Avdelningen ska inom sitt verksamhetsområde bedriva verksamhet med utgångspunkt i förbundets ändamål, värderingar och övergripande mål.

- Organisera medlemmar i förbundet och ge dem möjlighet att höja sina fackliga kunskaper
- Utveckla den lokala organisationen så att medlemmarna har nära till och lätt att få kontakt med sitt förbund
- Teckna avtal på arbetsplatser inom förbundets verksamhetsområde
- Biträda medlemmarna med att förbättra anställningsvillkor, arbetsmiljö, arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesystem, vid arbetsrättsliga tvister samt gentemot försäkringskassa, arbetsförmedling och arbetslöshetskassa aktivt arbeta för att förverkliga förbundets politiska ståndpunkter
- Bedriva studie- och informationsverksamhet samt opinionsbildning
- Säkerställa att alla medlemmar ges möjlighet till ett demokratiskt inflytande vad gäller val och nominering till de uppdrag som är aktuella inom avdelningen.
- välja kongressombud och ledamöter till förbundsmötet

Mom 2 Uppgift
Avdelningens främsta uppgift är att organisera de anställda och se till att så många som möjligt vill vara aktiva i förbundets verksamhet.
En huvuduppgift är också att teckna kollektivavtal med arbetsgivare som saknar avtal för sina

samt erforderligt antal ersättare
- i förekommande fall bilda klubbar

Avdelningen ska i övrigt bedriva facklig verksamhet enligt förbundets stadgar och de riktlinjer som utfärdas av kongress, förbundsmöte och förbundsstyrelse. Verksamheten ska systematiskt planeras, genomföras och utvärderas.

Avdelningar kan lösa gemensamma angelägenheter genom samverkan. Samverkan kan även ske med andra fackliga organisationer.

Avdelning som beslutar om samverkan med andra avdelningar och/eller andra fackliga organisationer kan utan att frånhända sig ansvaret besluta uppdra åt dessa organ att utföra vissa uppgifter.

Mom 3 Representantskapets uppgifter och sammansättning

Representantskapet är avdelningens högsta beslutande organ.

Representantskapet består av avdelningens styrelse och de valda ombuden från klubbar och andra valkretsar inom avdelningen.

Klubbar och valkretsar har rätt att välja ett representantskaps-ombud i enlighet med avdelningens valordning.

Arbetslösa medlemmar ska på lämpligt sätt tillförsäkras rätten att välja representantskapsombud i enlighet med avdelningens valordning.

Ombuden väljs för en mandatperiod på ett år framåt. Lika många ersättare som ordinarie ombud ska väljas.

Enskilda medlemmar har rätt att delta i representantskapsmöten och har yttrande- och förslagsrätt.

Om avdelningsstyrelsen så begär kan förbundsstyrelsen tillåta avvikelser från reglerna för representantskapets sammansättning.

Mom 4 Representantskapets arbetsformer

Ombud har yttrande-, förslags- och rösträtt. Ledamöter i avdelningsstyrelsen har yttrande- och förslagsrätt samt att rösträtt i alla frågor utom frågor om ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret. Revisorer i avdelningen har yttrande- och förslagsrätt Anställd ombudsman har yttranderätt.

Rösträtten är personlig och kan inte överlåtas.

Ordinarie sammanträden hålls enligt beslutad mötesplan. Årsmötet hålls senast i april månad. Extra möte hålls då avdelningsstyrelsen så beslutar eller när minst 50 procent av

representantskapsombuden skriftligen begär detta. Endast de ärenden som föranlett mötet får då behandlas.

Avdelningsstyrelsen ska senast två veckor före ordinarie sammanträde sända ut kallelse, dagordning och övriga erforderliga handlingar till ombuden. Motioner eller andra förslag från avdelningens medlemmar, klubbar och underorganisationer som ska behandlas av representantskapet ska ha inkommit till avdelningsstyrelsen senast fyra veckor före ordinarie representantskap. För att under pågående sammanträde kunna ta upp nya frågor till behandling krävs beslut med 3/4 majoritet.

Beslutsordning sker enligt förbundets stadgar, § 28.

Vid årsmötet ska bland annat följande ärenden behandlas:
- Val av styrelse, revisorer och ersättare för dessa
- Styrelsens verksamhetsberättelse och revisorernas berättelse för föregående år
- Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen
- Former för kallelse till möte
- Arvode till styrelsens ledamöter och revisorer
- Val av valberedning som är verksam till och med nästa årsmöte
- Val av övriga förtroendeuppdrag

Vid ett ordinarie sammanträde under verksamhetsåret ska följande ärenden behandlas:
- Beslut angående reglementen som reglerar verksamheten inom avdelningen
- Beslut angående avdelningens verksamhetsplan och budget
- Beslut angående klubbidrag.

Mom 5 Representantskapets valförfarande

Val sker på årsmötet. Endast nominerade kandidater är valbara. Valen sker med sluten omröstning om inte beslut om öppen omröstning fattas enhälligt. Är inte fler nominerade än som ska väljas, kan val ske med acklamation. Ersättare inträder vid ordinarie ledamots förfall i den ordning som bestämts vid valen. Ordförande, kassör och studieansvarig väljs särskilt. I övrigt hänvisas till § 28.

Mom 6 Styrelse

Avdelningsstyrelsen ska bestå av ett udda antal, dock minst sju ledamöter.

Mom 6 Styrelse
Att styrelsen konstituerar sig innebär att uppdrag och arbetsuppgifter fördelas inom styrelsen, till exempel vice ordförande och sekreterare.

Styrelsens mandatperiod ska vara två år. Efter ett år ska ordföranden eller kassören och hälften av övriga ledamöter avgå. Året därpå avgår resten av styrelsen. Avgår ordförande, kassör eller studieansvarig under verksamhetsåret ska nyval av efterträdare ske.

Ledamot eller suppleant av avdelningsstyrelsen anses skild från uppdraget om denne övergår till huvudsaklig sysselsättning utanför förbundets verksamhetsområde, erhåller anställning inom förbundet, utträder eller utesluts ur förbundet.

Om ledamot av avdelningsstyrelsen kan anses ha förverkat det förtroende uppdraget förutsätter utan att skäl till uteslutning ur förbundet föreligger, kan förbundsstyrelsen besluta om avstängning från uppdraget.

Detsamma gäller beträffande ledamot eller inkallad suppleant, som utan giltigt skäl är frånvarande från två sammanträden i rad.

Styrelsen ska genast efter valet konstituera sig och upprätta sin arbetsordning. Förutom till posterna som ordförande, kassör, och studieansvarig fördelar styrelsen de olika befattningarna inom sig.

Styrelsen sammanträder minst fyra gånger per år. Protokoll ska föras. I övrigt hänvisas till Beslutsordningen, § 28.

Styrelsen ska överväga och avgöra behovet av adjungeringar till styrelsens sammanträden.

Styrelsen ansvarar för att avdelningens handlingar arkiveras på sätt som framgår av förbundsstyrelsens riktlinjer.

Mom 7 Valberedning

Valen förbereds av valberedning som ska uppmana medlemmar och klubbar att nominera kandidater till uppdragen i avdelningen.

Valberedningen fastställer nomineringstiden.
Valberedningens förslag till val ska senast två veckor före årsmötet på lämpligt sätt tillställas representantskapsombuden.

Valberedningen väljs av årsmötet. Den består av en ordförande samt ett jämnt antal ordinarie ledamöter och lika många ersättare.

Valberedningens ordinarie ledamöter ska närvara på årsmötet och har yttrande- och förslagsrätt i frågor som gäller valen, även om de inte ingår i avdelningens representantskap.

Mom 7 Valberedning
Valberedningen ska sträva efter en så bred representativitet som möjligt utifrån geografisk och branschmässig hänsyn, relation mellan stora och små arbetsplatser, kompetens, jämställdhet, etnicitet samt att stödja föryngrings-processen.

Mom 8 Förhandlingsombud/Kontaktombud

Förhandlingsombud/kontaktombud på arbetsplatser utan klubb-organisation utses av avdelningsstyrelsen efter samråd med berörda medlemmar och fastställer mandatperioden till högst två år.

Förhandlingsombuden/kontaktombuden ska handlägga de frågor som avdelningsstyrelsen fastställer.

Mom 8 Förhandlingsombud/ Kontaktombud
Förhandlingsombud har till skillnad från kontaktombud erhålligt mandat från avdelningen att förhandla på en enskild arbetsplats. Avdelningen kan också utse regionala förhandlingsombud som har rätt att förhandla på flera arbetsplatser.

Mom 9 Ekonomisk förvaltning
Avdelningens pengar ska, i den mån de inte omedelbart behöver användas, placeras av styrelsen i enlighet med förbundsstyrelsens placeringsinstruktioner.

Avdelningsstyrelsen upprättar attestordning och regler för utanordning och utbetalning samt övriga regler i enlighet med förbundsstyrelsens anvisningar.

Mom 10 Firmateckning
Avdelningsstyrelsen utser de personer som har rätt att teckna avdelningens firma. För den ekonomiska förvaltningen tecknas firman av två i förening, varav den ena ska vara ordföranden eller kassören. Bemyndigande att vara firmatecknare kan när som helst återkallas av avdelningsstyrelsen.

Firmatecknarna har inte rätt att utan särskilt beslut av avdelningsstyrelsen köpa, avyttra eller pantsätta avdelningens fasta egendom. Likaså krävs styrelsens beslut för att uppta eller bevilja lån.

Mom 11 Avdelningskassör
Kassören ska i enlighet med dessa stadgar, och vad förbundsstyrelsen eller avdelningsstyrelsen i övrigt föreskriver, förvalta avdelningens pengar, värdehandlingar och övriga tillgångar samt övervaka medlemmarnas avgiftsbetalning och anmälningsplikt.

Mom 11 Avdelningskassör
När avdelningen valt en kassör är denna enligt stadgarna skyldig att genomgå av förbundet anvisad utbildning.
Kassör som inte genomgår utbildning kan fråntas uppdraget av avdelningen eller förbundsstyrelsen.

Kassören ska i stadgeenlig ordning ombesörja rapportering och redovisning till förbundskontoret, verkställa alla utbetalningar mot vederbörliga verifikationer och ansvara för varje utbetalnings behörighet samt ansvara för räkenskaperna.

Kassören ska vara garantiförsäkrad samt genomgå förbundets kassörsutbildning.

Mom 12 Redovisning
Avdelningens redovisning ska ske i överensstämmelse med god redovisningssed. Avdelningens räkenskaper avslutas per kalenderår. Avdelningens redovisning skall ske i överensstämmelse med god revisionssed samt bokföringslagen. Bokslutet ska vara revisorerna till handa senast den sista februari.

Mom 13 Revisorer
Årsmötet väljer tre revisorer med lika många ersättare för att granska avdelningsstyrelsens verksamhet och avdelningens räkenskaper. Ordinarie revisor ska genomgå förbundets revisionsutbildning. Ersättarna inträder vid förhinder för ordinarie revisor i den ordning representantskapet fastställt.

Mom 13 Revisorer
Vald revisor som inte genomgår av förbundet anvisad revisionsutbildning kan fråntas uppdraget av avdelningen eller förbundsstyrelsen.

I revisionen ska dessutom delta en auktoriserad revisor enligt § 21, mom 16.Tillsammans med avdelningsrevisorerna ska den auktoriserade revisorn underteckna revisionsberättelsen.

Mom 14 Revisionsarbete
Revisorerna ska årligen granska räkenskaperna och avdelningsstyrelsens förvaltning samt avge revisionsberättelse till representantskapets årsmöte med till- eller avstyrkan av ansvarsfrihet.

Revisorerna ska kontrollera
- att fattade beslut inte strider mot förbundets stadgar eller beslut i förbundsstyrelse och kongress
- att verksamheten bedrivits i enlighet med de verksamhetsplaner som fastställts av representantskapet
- att räkenskaperna är riktigt förda och verifierade
- att värdehandlingar är tillförlitliga och väl förvarade
- att fastigheter och inventarier är försäkrade till betryggande belopp
- att bokförda banktillgodohavanden överensstämmer med vederbörande bankers saldobesked
- att tillgångarna inte upptagits över sitt värde och skulderna inte under sitt värde.

Revisorerna ska också vidta de åtgärder som ytterligare kan vara erforderliga för att revisionsuppdraget ska kunna fullgöras på ett riktigt sätt.

Avdelningsstyrelsen kan ge revisorerna i uppdrag att revidera räkenskaperna i klubbar. Revisorerna ska ägna uppmärksamhet åt avlämnade revisionsberättelser från klubbar.

Mom 15 Revisorernas närvaroplikt
Om styrelsen kallar revisorerna till avdelningsstyrelsens sammanträde måste revisorerna närvara.

Mom 16 Förbundsstyrelsens rätt att företa revision
Förbundsstyrelsen har rätt att företa revision hos avdelning, sektion och klubb.
Förbundsstyrelsen ska tillsätta en auktoriserad revisor utöver avdelningens förtroendevalda revisorer.

Avdelningarna har skyldighet att lämna rapport över genomförd revision till förbundsstyrelsen.

Mom 17 Revisorernas ansvar
Revisorerna är inför avdelningen ansvariga för skada som uppkommer för att de i sin berättelse eller annan handling mot bättre vetande lämnat oriktiga uppgifter. Detsamma gäller om de uppsåtligt underlåtit att anmärka på oriktiga uppgifter i handlingar de granskat eller om de på annat sätt varit vårdslösa i sitt uppdrag.

Mom 18 Rapportering
Avdelningens styrelse ska rapportera till förbundsstyrelsen enligt dess anvisningar.

Avdelningen är skyldig att till förbundsstyrelsen redovisa avgifter som avdelningen fått för styrelsens räkning. Avdelningen ska också redovisa sådana avgifter som avdelningen fått från någon som har redovisningsskyldighet till förbundsstyrelsen.

Mom 19 Avdelnings upphörande
Avdelning kan upphöra med sin verksamhet först efter förbundsstyrelsens godkännande.

Avdelning som inte fullgör sina åligganden mot förbundet, eller vägrar rätta sig efter beslut som förbundsstyrelsen fattat i stadgeenlig ordning, kan upplösas. Förbundsstyrelsen beslutar om upplösning.

Upphör avdelning med sin verksamhet ska alla dess tillgångar genast tillfalla förbundet. Om två eller flera avdelningar efter förbundsstyrelsens godkännande slår samman sina verksamheter, ska avdelningarnas tillgångar tillfalla den nya avdelningen.

§ 22 Sektioner

Mom 1 Bildande och upplösning av sektioner
Mom 2 Sektionens verksamhetsområde och uppgift
Mom 3 Verksamheten

Mom 1 Bildande och upplösning av sektioner
Sektioner är underorgan till avdelningar och en avdelning kan inrätta en eller flera sektioner. Beslut om bildande eller upplösning av en sektion fattas på ordinarie representantskapsmöte.

Mom 1 Bildande och upplösning av sektioner
Stadgarna möjliggör för avdelningen att själva avgöra hur man vill organisera sektionsverksamheten. Det kan ske på traditionellt sätt med styrelse, stadgar m m. Verksamheten kan dock organiseras på annat sätt som avdelningen beslutar.

Mom 2 Sektionens verksamhetsområde och uppgift
Verksamhetsområdet bestäms av avdelningens representantskap i samband med beslut om sektionens bildande. Verksamhetsområdet kan vara geografiskt, bransch- eller yrkesinriktat, eller inriktat mot en specifik medlemsgrupp.

I sektion kan ingå såväl klubbar som enskilda medlemmar och medlemsgrupper.

Mom 2 Sektionens verksamhetsområde och uppgift
Sektioner kan vara ett bra sätt att tillvarata engagemang från medlemmar och förtroendevalda. Ex på verksamheter för sektioner är:
- medlemsmöten
- biträda avdelningen i agitation, organisationsfrågor och andra facklig uppgifter.
- Arbetsplatsbesök
- Studieverksamhet
- Organisera medlemmar.

Sektioner ska arbeta med de uppgifter som avdelningsstyrelsen fastställt.

Mom 3 Verksamheten
Verksamheten ska bygga på insatser från förtroendevalda inom sektionen. Finansieringen av verksamheten sker via avdelningen efter beslut i avdelningsstyrelsen. Avdelningen svarar för utbetalningar mot verifierade kostnader som ligger inom ramen för den budget som avdelningsstyrelsen anvisat.

Mom 3 Verksamheten
En geografisk sektion kan också utgöra valkrets i enlighet med avdelningens beslut.

Formerna för sektionens arbete sker i den ordning som avdelningen fastställt.

Sektionen ska protokollföra sina sammanträden och lämna en årlig rapport om verksamheten till avdelningsstyrelsen.

§ 23 Klubb

Mom 1 Bildande
Mom 2 Uppgifter
Mom 3 Medlemsmöte
Mom 4 Valförfarande
Mom 5 Styrelse
Mom 6 Valberedning
Mom 7 Medlemsombud
Mom 8 Ekonomi
Mom 9 Revision
Mom 10 Upplösning m.m.
Mom 11 Samverkan

Mom 1 Bildande
Avdelning bildar klubb på arbetsplats där det finns tillräckliga förutsättningar och klubben ska då omfatta samtliga medlemmar på arbetsplatsen. Beslut om att bilda klubb tas i avdelningsstyrelsen.

Mom 2 Uppgifter
Klubb har till uppgift att organisera medlemmar samt bevaka och tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Klubben ska arbeta utifrån förbundets stadgar, beslut av kongress, förbundsmöte, förbundsstyrelse, avdelningens representantskap och avdelningsstyrelse samt i överensstämmelse med lagar och avtal.

Mom 2 Uppgifter
Klubbens verksamhet skall organiseras så att medlemmar kan ha en nära dialog med klubbens förtroendevalda. Alla förtroendevalda i klubben skall verka för en hög organisationsgrad. Klubben har ansvaret för att genomföra erforderliga förhandlingar på arbetsplatsen. Klubben kan delegera förhandlingar till grupper inom fackklubben.

Mom 3 Medlemsmöte
Medlemsmötet är klubbens högsta beslutande organ.

Ordinarie möten hålls enligt beslutad plan. Årsmötet hålls senast i februari. Styrelsen beslutar om eller när extra möte ska hållas. Extra möte ska dock hållas då minst 50 procent av medlemmarna skriftligen begär detta. Endast de ärenden som föranlett mötet får då behandlas. Protokoll ska föras vid medlemsmöten.

Ledamöter i klubbstyrelsen har yttrande- och förslagsrätt i alla frågor och rösträtt i de frågor som inte rör ansvarsfrihet för det gångna året.

Förslag om en viss frågas behandling på möte ska lämnas till styrelsen senast två veckor före mötet. För att under pågående sammanträde kunna ta upp nya frågor till behandling krävs beslut med 3/4 majoritet. I övrigt fattas beslut enligt § 28.

Vid årsmötet ska bland annat följande ärenden behandlas:
- Val av styrelse, revisorer och ersättare för dessa
- Styrelsens verksamhetsberättelse och revisorernas berättelse för föregående år
- Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen
- Arvode till styrelsens ledamöter och revisorer
- Val av valberedning som är verksam till och med nästa årsmöte
- Val av klubbens ombud till avdelningens representantskap
- Val av övriga förtroendevalda
- Fastställer eventuell avgift.

Mom 4 Valförfarande
Nominering av kandidater till styrelse och revisorer samt ersättare för dessa sker enligt § 23, mom 6. Ordförande, kassör, studieansvarig och arbetsmiljöansvarig väljs särskilt.

Val av styrelseledamöter ska förrättas på årsmöte eller om mötet så beslutar genom allmän medlemsomröstning högst en månad senare. Endast nominerade kandidater är valbara. Valen på årsmötet sker med sluten omröstning om inte beslut om öppen omröstning fattas enhälligt. Ersättare inträder vid ordinarie ledamots förfall i den ordning som bestäms vid valen. I övrigt hänvisas till beslutsordningen, § 28.

Mom 5 Styrelse
Styrelsen ska bestå av ett udda antal, dock minst fem ledamöter. I styrelsen ska finnas ordförande, sekreterare, kassör, studieansvarig och arbetsmiljöansvarig. Förbundsstyrelsen kan i särskilda fall besluta om en annan ordning.
Styrelsens mandatperiod ska vara två år. Efter ett år ska

Mom 5 Styrelse
Att styrelsen konstituerar sig innebär att uppdrag och arbetsuppgifter fördelas inom styrelsen, t ex vice ordförande, sekreterare m m.

ordföranden eller kassören och hälften av övriga ledamöter avgå. Året därpå avgår resten av styrelsen. Avgår ordförande, kassör studieansvarig eller arbetsmiljöansvarig under verksamhetsåret ska nyval av efterträdare ske.

Styrelsen ska genast efter valet konstituera sig och upprätta sin arbetsordning. Förutom till posterna som ordförande, kassör, studieansvarig och arbetsmiljöansvarig fördelar styrelsen de olika befattningarna inom sig.

Styrelsen ansvarar för att en verksamhetsplan för klubben upprättas.

Styrelsen sammanträder enligt en fastställd mötesplan. Protokoll ska föras.

Styrelsen ska överväga och avgöra behovet av adjungeringar till styrelsens sammanträden.

Styrelsen ansvarar för att klubbens handlingar arkiveras på sätt som framgår av förbundsstyrelsens riktlinjer.

Ledamot eller suppleant av klubbstyrelsen anses skild från uppdraget om denne övergår till huvudsaklig sysselsättning utanför förbundets verksamhetsområde, erhåller anställning inom förbundet, utträder eller utesluts ur förbundet.

Om ledamot av klubbstyrelsen kan anses ha förverkat det förtroende uppdraget förutsätter utan att skäl till uteslutning ur förbundet föreligger, kan förbundsstyrelsen besluta om avstängning från uppdraget.

Detsamma gäller beträffande ledamot eller inkallad suppleant, som utan giltigt skäl är frånvarande från två sammanträden i rad.

Mom 6 Valberedning

Valen förbereds av en valberedning som ska uppmana medlemmar att nominera kandidater till uppdragen i klubben.

Valberedningen fastställer nomineringstiden.
Valberedningen ska senast två veckor före årsmötet på lämpligt sätt tillse att medlemmarna får förslagen på dem som ska väljas.

Valberedningen väljs av årsmötet. Den består av en ordförande samt ett jämnt antal ordinarie ledamöter och lika många ersättare.

Valberedningens ordinarie ledamöter ska närvara på årsmötet och har yttrande- och förslagsrätt i frågor som gäller valen.

Mom 8 Ekonomi
Klubb får ta ut medlemsavgift för sin verksamhet.
Klubbens räkenskaper avslutas per kalenderår. Redovisning ska ske i överensstämmelse med god redovisningssed.

Avdelningsstyrelsen kan besluta att befria klubb från redovisningsskyldighet och då behöver heller inte kassör och revisorer väljas. I de aktuella klubbarna ansvarar avdelningsstyrelsen för klubbens ekonomiska förvaltning och redovisning samt förelägger denna för klubbens årsmöte. Avdelningens revisorer ska revidera verksamheten och den ekonomiska förvaltningen för berörd klubb och förelägga revisionsberättelsen för klubbens årsmöte. Ekonomisk redovisning och revisionsberättelse ska hållas tillgängliga för berörda medlemmar.

Mom 9 Revision
Årsmötet väljer två eller tre revisorer och lika många ersättare.

Revisorerna ska granska klubbstyrelsens verksamhet och klubbens räkenskaper samt avge revisionsberättelse till årsmötet med förslag om till- eller avstyrkan om ansvarsfrihet.

Revisionsberättelse ska lämnas till avdelningen. Revisorerna ska ägna uppmärksamhet åt revisionsberättelse från grupporganisation. De får företa revision av grupporganisations räkenskaper. De ska efter begäran biträda grupporganisationen vid revision.

Mom 10 Upplösning m.m.
Går två eller flera klubbar samman ska klubbarnas tillgångar tillfalla den nybildade klubben.

Finns särskilda skäl kan en klubb med avdelningsstyrelsens godkännande delas i flera. Avdelningsstyrelsen fastställer i sådant fall hur tillgångarna ska fördelas mellan klubbarna.

Beslut att upplösa en klubb tas av avdelningsstyrelsen på klubbens begäran. Klubb som inte fullgör sina åligganden mot avdelningen, eller förbundet vägrar rätta sig efter beslut som avdelningsstyrelsen eller förbundsstyrelsen fattat i stadgeenlig ordning, kan upplösas. Klubbens tillgångar tillfaller avdelningen.

Mom. 11 Samverkan
Klubbar kan lösa gemensamma angelägenheter genom samverkan. Samverkan kan även ske med andra fackliga organisationer. Klubbar som beslutar om samverkan med andra klubbar och/eller andra fackliga organisationer kan utan att frånhända sig ansvaret besluta uppdra åt dessa organ att utföra vissa uppgifter. I dessa fall ska verksamheten stadgeregleras.

§ 24 Koncernfrågor

Mom 1 Koncerngemensamt organ
Mom 2 Inrättande av gemensamt organ
Mom 3 Koncernråd

Mom 1 Koncerngemensamt organ
Förbundets avdelningar eller klubbar har rätt att ingå i gemensamt organ med beslutsrätt i angelägenheter, vilka förutsätter samordnad behandling inom samma koncern. Exempelvis med koncernliknande företagssammanslutning eller företag med verksamhet på flera arbetsställen.

Mom 2 Inrättande av gemensamt organ
Gemensamt organ inrättas om berörda medlemmar beslutat det. Beslut fattas med enkel majoritet vid medlems- eller representant-skapssammanträde i vars kallelse angivits att ärendet skall upptas till behandling. Träffas olika beslut gäller som gemensamt beslut den mening som stöds av en majoritet av berörda medlemmar. Härvid anses varje organisations beslut stödjas av alla dess berörda medlemmar.

Avdelning eller klubb kan efter särskilt beslut avstå från inträde.

Mom. 3 Koncernråd
Vid val till internationella koncernråd eller kommittéer sker dessa val i de nationella samarbetsorganen inom koncernen. Dessa val ska eftersträva att berörda klubbar, direkt eller indirekt, ges en allsidig representation.

§ 25 Förhandlingar

Mom 1 Beslutsordning
Mom 2 Lokala avtalsförhandlingar och stridsåtgärder
Mom 3 Respekterad stridsåtgärd

Mom 1 Beslutsordning
Förbundsstyrelsen har att fatta beslut om uppsägning av riksavtal och motsvarande avtal med arbetsgivarorganisationer, planera avtalsrörelser samt fastställa anvisningar för avtalsrörelsen.

Förbundsmötet skall i samband med centrala lönerörelser välja förhandlingsdelegationer för respektive avtalsområde och fastställa de förbundsgemensamma kraven. De avtalsspecifika kraven fastställs av förhandlingsdelegationerna. Majoriteten i förhandlingsdelegationen bör bestå av yrkesverksamma.

Förbundsstyrelsen beslutar om vilka åtgärder som skall vidtas i händelse av att förda förhandlingar inte leder till uppgörelse.

Förbundsmötet avgör på förslag av förbundsstyrelsen om uppgörelse av riksavtalskaraktär skall underställas medlemmarnas prövning. Vid omröstning om uppgörelse eller om stridsåtgärder, som alltid är av rådgivande natur, har endast de medlemmar som är direkt berörda av avtalet rätt att delta.

Mom 2 Lokala avtalsförhandlingar och stridsåtgärder
Upprättande och uppsägning av lokala kollektivavtal med arbetsgivare som inte omfattas av centrala avtalsuppgörelser, liksom tvister om bestämmelser i centrala avtal, regleras genom särskilda avtalsregler eller bestämmelser upprättade av förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen har, oberoende av begäran, rätt att påbjuda arbetsnedläggelse. Motsvarande rätt föreligger även i fråga om sympatiåtgärder.

Sedan arbetet nedlagts eller arbetsplats förklarats i blockad, skall kontroll utövas så att ingen arbetar förrän uppgörelse träffats eller konflikt eljest förklarats avslutad.

Den som dessförinnan börjar arbeta på sådan arbetsplats betraktas som strejk- eller blockadbrytare. Dennes fullständiga namn samt för medlem medlemsnumret skall omedelbart meddelas av avdelningen till förbundet.

Mom 3 Respekterad stridsåtgärd
Stridsåtgärd får inte vidtas eller tillkännages utan att förbundsstyrelsen lämnat godkännande därtill. Förbundets medlemmar har varken rätt eller skyldighet att följa annat än av förbundsstyrelsen utfärdat eller godkänt meddelande om stridsåtgärd.

§ 26 Överklagande och skiljeförfarande

Mom 1 Överklagande
Mom 2 Regler om överklagande
Mom 3 Delgivning av beslut
Mom 4 Skiljeförfarande

Mom 1 Överklagande
Beslut fattade av klubb, avdelning eller förbund kan överklagas om de inte anses fattade i stadgeenlig ordning eller i övrigt strider mot gällande stadgar.

Beslut kan överklagas av medlem, klubb och avdelning hos närmast överordnade organisationsled upp till förbundsmötet.

Därefter kan skiljeförfarande påkallas enligt mom 4.

Den som vägrats inträde i förbundet kan överklaga till förbundsstyrelsen.

Mom 2 Regler för överklagande
Den som vill överklaga ett beslut ska göra detta skriftligen inom 30 dagar från det beslutet delgavs. Undantag gäller vid uteslutning vid bristande betalning, enligt § 11, mom 2.

Mom 3 Delgivning av beslut
Beslut ska genom protokollsutdrag, tillsammans med information om möjligheter att överklaga vidare, dels den som klagat.

Mom 4 Skiljeförfarande
Inbördes tvister mellan förbundet, förbundets underorganisationer, förtroendevald eller enskild medlem ska hänskjutas till avgörande genom skiljeförfarande i den ordning lagen om skiljeförfarande stadgar.

Skiljemännens antal ska vara tre, av vilka parterna utser en vardera. Dessa tillsammans utser den tredje, som ska vara skiljenämndens ordförande.

Kan enighet inte nås om valet av tredje ledamot utses denna av kansliansvarig ordförande i Arbetsdomstolen.

Vid tvist där förbundet och en enskild medlem är parter svarar förbundet, oavsett utgången av tvisten , för ersättning till skiljemännen.

§ 27 Beslutsordning

§ 27 Beslutsordning
I de fall möte leds av ordförande som inte är röstberättigad avgör lotten vid lika röstetal.

Om inte annat anges för en speciell fråga, gäller följande beslutsordning inom organisationen:

- Beslut tas med enkel majoritet, genom acklamation eller öppen omröstning. På begäran kan sluten omröstning ske för viss fråga. Vid lika röstetal gäller ordförandens mening.

- Vid personval gäller sluten omröstning om mötet inte enhälligt beslutar att omröstningen skall vara öppen. För att bli vald erfordras mer än hälften av avgivna godkända röster. Om så inte är fallet förrättas omval mellan de två som erhålligt högsta röstetal. Rösträtt får inte överlåtas till annan. Vid lika röstetal avgör lotten.

- Vid styrelsebeslut fordras för dess giltighet att mer än hälften av styrelsens samtliga ledamöter är ense om beslutet.

- Styrelsens beslut är giltigt om minst hälften av ledamöterna är närvarande.

§ 28 Valbarhetshinder

I hela förbundets organisationsled gäller principen att valbarhetshinder uppstår för medlemmar som permanent lämnat förbundets verksamhetsområde.

§ 28 Valbarhetshinder
Det innebär att medlemmar som t t ex är tillfälligt arbetslösa är valbara. Har man genom pension eller på annat sätt lämnat förbundets verksamhetsområde så uppstår valbarhetshinder.

Om förtroendevald medlem permanent lämnar förbundets verksamhetsområde under mandatperioden ska uppdraget omedelbart upphöra.

§ 29 Beslut om förbundets upplösning

Mom 1 Upplösning
Mom 2 Sammanslagning

Mom 1 Upplösning
Förbundet kan inte upplösas med mindre än att förslag därom i allmän omröstning biträtts av fem sjättedelar av förbundets samtliga medlemmar. Om förbundet upplöses, tillfaller behållna tillgångar Landsorganisationen.

Mom 2 Sammanslagning
Beslut om sammanslagning med annat till Landsorganisationen anslutet förbund fattas av ordinarie kongress. Föranleder särskilda skäl detta kan extrakongress besluta om sammanslagning.

Förslag om sammanslagning väcks av förbundsstyrelse eller genom motion. För beslut om sammanslagning fordras enkel majoritet. Upplösning genom sammanslagning får endast ske om övertagande förbundet övertar såväl skulder som tillgångar från det sammangående förbundet.

§ 30 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar kan endast ske genom beslut som med anledning av förslag av förbundsstyrelsen, eller motion, fattas på ordinarie kongress.