

Stark tillsammans

 **KON²⁰
GRESS 16**



Demokrati- utredningen

Förbundsrådet 22-23 maj 2014 beslutade att godkänna rapporten
"Medlemmens demokratiska inflytande"

igma
nned



"Att fått delta i arbetet med utredningen och genom den försöka öka och stärka det demokratiska inflytandet för Handels medlemmar och deras förtroendevalda är ett riktigt privilegium. Och det sätt hur diskussionerna ödmjukt har förts, stenarna vänts och tankar har bytts, känns riktigt bra. Det ger mig stort hopp inför framtiden. Högt i tak och oerhört kloka deltagare i utredningen som alla har imponerat på mig. Jag är glad att de tillhör vår organisation. Världsklass helt enkelt.

Förslagen som presenteras i utredningen är bra, tycker jag. Både som konkreta förslag och som diskussionsunderlag för arbetet inför, på och efter kongressen 2016. Vi har lärt oss mycket nytt under utredningens gång som vi kommer att ha nytta av i framtiden.

Jag är en stolt medlem i Handels. Tack för att jag fick vara med!"

Tommie Hägg, Förbundsstyrelsen

Det har varit en omvälvande resa, att lyfta på många stenar i vår organisation som stundtals är som en stor tankbåt. Vår ambition var att göra det enklare och med mindre trösklar för att få mer aktiva och att bli ett bättre förbund. Jag känner mig stolt för dessa 84 sidor i utredningen.

Lars-Olof Johansson Förbundsrådet.

Vid uppstarten av utredningen, trodde jag att det skulle finnas stora förändringar att göra, men efter en mycket grundlig genomgång av Demokratin i vårt Förbund, ser vi att vi är på rätt väg. Det finns mindre saker, vi kan förändra, och det ska bli intressant att göra.

Melinda Hedström Förbundsstyrelsen

Jag trodde vi skulle förändra mycket. Efter att ha vänt upp och ner och bak och fram på det här med demokrati, blev svaret: den demokrati vi har i Handels fungerar alldeles utmärkt. vi behöver den i botten att stå på. Sen kan vi ha mer direktdemokrati med frågor på webben eller andra alternativ för att komplettera och veta vad våra medlemmar tycker i vissa frågor.

Det har varit alldeles otroligt roligt att få grotta ner sig i en fråga på detta sätt och verkligen se igenom/över/under/bakom. Tack för den möjligheten.

Margareta Ejneblad Förbundsrådet

En stor förmån att ha fått vara med och "lära känna" vårt förbund och våra utmaningar ännu bättre! Hoppas våra insikter och analyser, som lett fram till de förslag vi lägger, kan leda till ett ännu starkare Handels. Handels är ju, när allt kommer omkring, väldigt bra på väldigt mycket!

Åsa Kratz Förbundsrådet

Innehållsförteckning

Förord.....	6
Kapitel 1 Att utreda demokratin i Handels	8
1.1 Inledning.....	8
1.2 Utredningens direktiv och sammansättning	9
1.2.1 Utredningens uppgifter.....	9
1.2.3 Utredningens sammansättning och arbetsätt	10
1.3 Utredningens arbete.....	10
Kapitel 2 Medlemmarnas demokratiska inflytande	12
2.1 Inledning.....	12
2.2 Det formella demokratiska inflytandets tre vägar	12
2.2.1 Den första inflytandevägen – förbundets kongress och förbundsstyrelsen	12
2.2.1.1 Fungerar kongressen, valdeltagandet och motionsrätten?.....	14
2.2.2 Den andra inflytandevägen – fackklubb, avdelningens representantskap och styrelse	14
2.2.3 Den tredje inflytandevägen – avtalsrörelse och avtalsdelegationer	15
2.2.3.1 Fungerar avtalsrörelsen demokratiskt?.....	16
2.3 Det reella demokratiska inflytandet.....	16
2.3.1 Skillnader mellan formellt och reellt demokratiskt inflytande	16
2.3.3 Aktiva och passiva medlemmar i Handels.....	18
2.3.3 Synen på demokrati och engagemang i Handels.....	22
2.4 Sammanfattande överväganden	24
3. Folkrörelsen Handels.....	28
3.1 Inledning.....	28
3.2 Tidigare forskning	28
3.2.1 Folkrörelsesverige.....	28
3.2.2 Fackets professionalisering	29
3.2.3 Mötesformer	31
3.2.4 Vem ska ta besluten?	31
3.3 Tidigare demokrati- och organisationsförändringar i Handels	31
3.3.1 Före 1960-talets reformer	32
3.3.2 Storavdelningsreformen 1962	33
3.3.3 Klubbreformen 1966	34
3.4 1970-talets arbetsrätt, organisationsförändringar	34
3.4.1 LAS 1974.....	34
3.4.2 Förtroendemannalagen 1974.....	35
3.4.3 Studieleidighetslagen 1974	35
3.4.4 Främjandelagen 1974	35
3.4.5 MBL 1976	35
3.4.6 Sammanfattning.....	36

3.5 Vad kan vi lära av vad andra fackförbund gjort?	36
3.5.1 Inledning.....	36
3.5.2 Fastighetsanställdas förbund	36
3.5.3 Livsmedelsarbetarförbundet	37
3.5.4 ST	38
3.6 Sammanfattande överväganden	39
Kapitel 4 Medlemskapet i klubbar.....	42
4.1 Inledning.....	42
4.2 Medlemmens perspektiv på sitt klubbmedlemskap.....	42
4.3 Medlemskapet i klubbar – enligt medlemsregistret.....	44
4.4 En enkät till förste ombudsmännen.....	47
4.5 Överväganden - Hur fungerar demokratin och medlemskapet i klubbar?	49
Kapitel 5 Arbetsplatsorganisationen	52
5.1 Inledning.....	52
5.2 Firmaklubbar.....	52
5.3 Fackombuden	56
5.4 Handelsombuden.....	58
5.5 Skyddsombuden.....	60
5.6 Organisationstäckning.....	61
5.7 Sammanfattande överväganden	63
Kapitel 6 Avdelningarnas representantskap och förekomsten av riksklubbar inom Handels.	66
6.1 Inledning.....	66
6.2 Representantskapet enligt stadgarna?	67
6.3 Hur fungerar representantskapet i praktiken?	67
6.3.1 Demokratiskt inflytande i representantskapet.	67
6.3.2 Representantskapet som ett demokratiskt organ.....	69
6.3.3 Demokratiskt inflytande som representantskapsombud	69
6.3.4 Som representantskapsombud får jag god insikt i avdelningens verksamhet	70
6.3.5 Analys av enkäten	71
6.4 Motioner till kongressen avseende avdelningarnas representantskap.....	72
6.5 Riksklubbar och deltagande i avdelningens representantskap	73
6.5.1 Bakgrund till Riksklubbar	73
6.5.2 En ögonblicksbild på hur riks- och regionklubbar registreras.....	75
6.6 Sammanfattande överväganden	77
6.6.1 Representantskapet	77
6.6.2 Riksklubbar	79
Kapitel 7 Demokratin i Handels – förslag till åtgärder	81
7.1 Demokratin i Handels	81
7.2 Framtida utmaningar för folkrörelsen Handels	81
7.3 Förslag till åtgärder – 30 punkter för framtiden	82

7.3.1 Medlemmets formella och reella demokratiska inflytande	82
7.3.2 Folkrörelsen Handels	82
7.3.3 Medlemskapet i klubbar	83
7.3.4 Arbetsplatsorganisationen	83
7.3.5 Avdelningarnas representantskap.....	84
Källor och underlag.....	87

Förord

När vi påbörjade denna utredning hade vi nog bilden ganska klar för oss vari problemen bestod och hur de skulle lösas. Men alltefter utredningen gick framåt, nya underlag och undersökningar lades på bordet, och nya insikter vanns om folkrörelsedemokratin, insåg vi att frågan var mer komplex än vad vi från början trott. Fördomar har krossats, lärdomar har kommit.

Vi har vridit och vänt på alla stenar. Vi har haft en anda med högt i tak. Vi har häpnats över hur olika vi lokalt hanterar frågorna trots att vi är ett förbund. Vi har haft konstruktiva diskussioner och vi har alltid försökt utgå från medlemmens perspektiv. Det har varit roligt och lärorikt. Till sist kom vi dock till den punkt då det var dags att låsa diskussionerna och skriva ihop vår analys och våra förslag till åtgärder. Utan deadline skulle vi kunna ha fortsatt länge. Men förbundsstyrelsen hade beställt denna utredning till december 2013. Och kanske var det tur det.

Vi är dock förvissade om att vi kunnat sätta fingret på en del avgörande problem, samt att de förslag vi har lagt är klara steg i rätt riktning. Genomförs våra förslag så är vi övertygade att vi stärker såväl medlemmens demokratiska inflytande, som hela folkrörelsen Handels. Vi är också övertygade om att en stark demokratisk organisation är något som bidrar till effektivitet och slagkraft i den fackliga verksamheten. Någon motsättning mellan effektivitet och demokrati ser vi inte. Tvärtom!

Vi har härmed nöjet att till förbundsstyrelsen överlämna utredningen "Medlemmens demokratiska inflytande". Uppdraget är härmed slutfört.

Stockholm i december 2013

Susanna Gideonsson
ordförande

Margareta Ejneblad
ledamot

Melinda Hedström
ledamot

Tommie Hägg
ledamot

Lars-Olof Johansson
ledamot

Åsa Kratz
ledamot

Stefan Carlén
ledamot

Harald Petersson
ledamot

Anton Strömbäck
sekreterare

Therese Möller¹

¹ Therese Möller var tvungen att lämna utredningen efter mötet den 28 augusti på grund av nytt jobb.

Kapitel 1 Att utreda demokratin i Handels

1.1 Inledning

Frågan om hur man ska skapa ett demokratiskt engagemang och en ökad aktivitet bland medlemmarna är ingen ny fråga för Handels. I förbundets historiska protokoll kan man återkommande få läsa hur engagerade förtroendevalda brottats med låg närvaro på möten och vad man ansåg vara passiva medlemmar.

Ett exempel finner vi från avdelning 109 Borås från 1930-talet, där man i protokollet kan läsa:

”Mötet öppnades av ordförande H Hellström som hälsade de närvarande välkomna samt beklagade det dåliga intresse som tycks finnas bland medlemmarna då icke ens avdelningens årsmöte kan locka till besök”

För avdelning 109 Borås fanns frågan om det svaga intresset från medlemmarna ständigt på dagordningen. Det diskuterades hur mötena skulle kunna göras mer roliga. Ett förslag var att inte långrandigt läsa upp alla skrivelser som förbundsledningen skickade utan endast nöja sig med en sammanfattning. Ett annat att man inte slentrianmässigt skulle ta upp insamlingar på mötena då det sannolikt skrämde bort dem som inte hade råd att skänka pengar. Ett tredje och mycket drastiskt förslag var att medlemmar som utan giltigt skäl uteblev från möten skulle ”bestraffas” med böter. Det sistnämnda vann dock inte gehör.

Den upplevt svaga aktiviteten och närvaron ledde till att avdelningen 1938 beslutade att tillsätta en kommitté som skulle studera ”frånvaroproblematiken” – det vill säga att så få kom på mötena. Men inte ens denna kommitté kunde genomföra sitt uppdrag eftersom det blev en svag anslutning till kommitténs möten.²

Ett annat mer exempel i närtid på hur demokratifrågor fått stort genomslag var kongressen 2006 där man i samband med diskussionen om parlamentarisk struktur beslutade att förbundsledningen skulle gå en demokratikurs på Bommersvik. Detta kongressbeslut resulterade dock i en större aktivitet, genom att förbundsstyrelsen beslutade att hela förbundet skulle diskutera demokratifrågor på djupet. En särskild arbetsbok i demokrati och delaktighet togs fram, och alla avdelningar skulle diskutera och redovisa sina slutsatser till Förbundsrådet 2009. Vidare infördes en särskild kurs AMK demokrati för att än mer fördjupa demokratifrågorna.

Till Handels kongress 2011 inkom flera olika motioner som behandlade organisationens uppbyggnad och det demokratiska inflytandet från medlemmar. Tre av dessa motioner hade attsatser som krävde en utredning om formerna för detta inflytande och dessa bifölls av kongressen:

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utreda möjligheterna och formerna för ett nytt demokratiskt synsätt (O.2.1)

² Hjelm (2008), s 55-56.

att Handels under kongressperioden tillsätter en utredning som ska se över och ge förslag på vidareutveckling av våra parlamentariska beslutsformer (O.2.12 och O.2.13 tredje att-satsen)

I det antagna verksamhetsförslaget tydliggjordes dessa yrkanden om en utredning enligt följande lydelse:

”Omvärlden förändras och likaså villkoren för det fackliga arbetet. Det som var ett naturligt sätt att organisera förbundet när en majoritet av företagen var små och enskilda handlare, är det kanske inte i ett läge när företagen blir allt större, allt färre, allt mer internationella och inordnade i kedjeföretag.

Omvärldens förändring reser därför frågan om hur man bäst ska organisera det fackliga arbetet, men också hur detta påverkar formerna för det demokratiska arbetet i Handels. Det är svåra men viktiga frågor som rör den fackliga rörelsens effektivitet och demokratiska förankring. Det handlar om fackets arbetssätt, kongressens och förbundsrådets roll, de nya riksklubbarnas demokratiska inflytande, avdelningarnas representantskap, nyckeltal i ekonomisk fördelning med mera.

Det är frågor som måste hanteras allvarligt och seriöst och därför ska de samlas i en utredning om medlemmarnas demokratiska inflytande. Utredningen ska tillsättas med bred förankring i förbundet och direktiv ska fastställas av förbundsstyrelsen. ”

1.2 Utredningens direktiv och sammansättning

Vid förbundsstyrelsen möte den 27 juni 2012 fattades följande direktiv för Handelsanställdas förbunds utredning: Medlemmarnas demokratiska inflytande.

1.2.1 Utredningens uppgifter

Med anledning av kongressbeslutet tillsätts därför en utredning med bred förankring i förbundet. Utredningen ska särskilt beakta följande 8 områden:

1. Utredningen ska analysera hur medlemmar upplever sitt demokratiska inflytande idag. Hur ser medlemmar på sitt nuvarande inflytande? Hur önskar man sig det demokratiska inflytandet? Finns det olika synsätt på medlemskapet och det sätt man vill utöva sitt inflytande?
2. Utredningen ska också analysera medlemmarnas medlemskap i fackklubbar, d.v.s. branschklubbar, allmänna klubbar och firmaklubbar. Hur fungerar tillhörigheten i olika former av klubbar när det gäller formell och reell möjlighet till demokratiskt inflytande?
3. Utredningen ska vidare analysera arbetsplatsorganisationen och se över hur det demokratiska inflytandet påverkas av den struktur som finns idag. Hur uppfattas inflytande för medlemmar som har firmaklubb, fackombud eller handelsombud, samt de arbetsplatser som saknar arbetsplatsorganisation?

4. Utredningen ska särskilt analysera förekomsten av Riksklubbar och se över hur det demokratiska inflytandet ska säkras för medlemmar i dessa.
5. Utredningen ska analysera hur avdelningarnas representantskap fungerar och se hur det demokratiska inflytandet för medlemmar uppnås i denna institution.
6. Enligt särskilt kongressbeslut ska också nyckeltal för ekonomisk fördelning analyseras med hänsyn till avdelningars olika struktur.
7. Utredningen ska också analysera medlemmars demokratiska inflytande utifrån de krav och förändrade arbetssätt som det fackliga arbetet ställs inför med ökad internationalisering och den dominerande förekomsten av kedjeföretag.
8. Utredningen ska samla dessa analyser och utifrån en helhetsbild ge förslag på förändringar så att medlemmarnas demokratiska inflytande kan förbättras och stärkas. Utredningen ska arbeta i en anda av att kunna vända på alla stenar, och förutsättningslöst pröva olika förslag.

1.2.3 Utredningens sammansättning och arbetssätt

Utredningen har att självständigt välja sitt eget arbetssätt. Utredningens sammansättning är följande:

Ordförande	Susanna Gideonsson
Sekreterare	Anton Strömbäck
Ledamot FS	Melinda Hedström
Ledamot FS	Tommie Hägg
Ledamot FS	Therese Möller ³
Ledamot FR	Margareta Ejneblad
Ledamot FR	Åsa Kratz
Ledamot FR	Lars-Olof Johansson
Ledamot FK	Stefan Carlén
Ledamot FK	Harald Petersson

1.3 Utredningens arbete

På grund av den korta tid som stod till förfogande har direktivet gällande nyckeltal för ekonomisk fördelning lyfts ur huvudutredning och kommer presenteras som en bilaga. Vid arbetsmötena har olika förslag diskuterats, samtidigt som skrivandet fortgått. För att få en inblick i hur Handels medlemmar ser på sitt demokratiska inflytande har utredningen med hjälp av Novus utfört en opinionsundersökning bland våra medlemmar samt en enkätundersökning bland repskapsombud. Under rapportens arbete har det förts dialog med förbundets ungdomsaktiva för att inhämta deras synpunkter kring demokrati. Handels har även tittat

³ Therese Möller var tvungen att lämna utredningen efter mötet den 28 augusti på grund av nytt jobb.

närmare på andra organisationers erfarenheter. Under utredningens gång har vi fått föreläsningar av nyckelpersoner från ST, fastighets och Livs som själva gjort stora förändringar inom sina organisationer. Slutsatserna från dessa undersökningar och föreläsningar har blivit en integrerad del i denna utredning. Utredningen har inte närmare analyserat skillnader i demokratiskt inflytande i förhållande till klass, kön eller etnicitet. Detta beror dels på att det inte ingick i utredningens huvudsakliga direktiv men också på att det hade varit svårt att hinna göra en grundlig analys under den korta tidsramen. Det är en fråga som förtjänar utrymme i kommande studier.

Rapporten är upplagd så att kapitel 1 beskriver uppdraget för utredningen. Kapitel 2 är en beskrivning av medlemmarnas demokratiska inflytande. Kapitel 3 behandlar tidigare forskning och reformer som påverkat organisationen. Kapitel 4 analyserar medlemskapet i klubbar och kapitel 5 arbetsplatsorganisationen. Kapitel 6 studerar hur representantskapet fungerar och hur förekomsten av riksklubbar ser ut inom Handels. Kapitel 7 presenterar 30 förslag till åtgärder för att förbättra det demokratiska inflytandet i handels.

Kapitel 2 Medlemmarnas demokratiska inflytande

2.1 Inledning

Enligt Handels stadgar har varje medlem ett likvärdigt *formellt* demokratiskt inflytande över organisationen och dess verksamhet. Något förenklat kan vi urskilja tre övergripande formellt definierade demokratiska vägar som medlemmarna kan utöva inflytande genom. En första, och mest grundläggande, demokratisk väg går via det inflytande som finns till kongressen som är Handels högsta beslutande organ. Alla medlemmar (förutom elevmedlemmar och pensionärsmedlemmar⁴) kan nomineras till kongressombud, alla kan rösta i kongressval och alla har motionsrätt till kongressen som i sin tur utser förbundsstyrelsen – det högsta beslutande organet mellan kongresserna. En andra formell demokratisk väg går via medlemskapet i fackklubbar. Alla medlemmar (förutom elevmedlemmar och pensionärsmedlemmar) tillhör fackklubbar i vilka man utövar ett direkt demokratiskt inflytande. I dessa utses också ombud till avdelningarnas representantskap. En tredje demokratisk väg är inflytandet över lönebildningen och avtalsrörelserna. Alla medlemmar som arbetar inom ett avtalsområde kan demokratiskt delta i avtalsrörelserna, nominera till avtalsfullmäktige och/eller avtalsdelegationer.

I detta kapitel kommer vi mer detaljerat gå igenom dessa formella demokratiska vägar och problematisera dem, med utgångspunkt från motioner till kongressen 2011. Men att endast se till det som är ett formellt inflytande är inte tillräckligt för en demokratiutredning. En viktig del i direktiven till utredningen var att också se djupare på medlemmens *reella* demokratiska inflytande. Hur medlemmarna upplever sitt inflytande, och inte minst vilket inflytande de vill ha är viktiga för analysen. För att få ett bra underlag för detta har utredningen genomfört en särskild medlemsundersökning, vars resultat kommer att redovisas och diskuteras.

2.2 Det formella demokratiska inflytandets tre vägar

2.2.1 Den första inflytandevägen – förbundets kongress och förbundsstyrelsen

En grundbult i en föreningsdemokrati är att alla medlemmar ska ha samma möjlighet att nomineras och att rösta till det högsta beslutande organet. Hur det ska gå till, vilka som är valbara, samt mandatfördelning är dock något som behöver regleras. I stadgarna xx§ och xx§.

Analytiskt är detta en särskild väg till inflytande över hela förbundet, till skillnad mot de två andra vägarna som anger inflytande över avdelning eller avtalsområde. Om kongressen bestämmer inriktningar så är det avgörande för såväl central som lokal verksamhet, samt i förekommande fall för inriktningar i avtalsrörelser (exempelvis satsningar på jämställda löner). Ett kongressbeslut är alltid överordnat andra beslut. Man är som enskild medlem, medlem i förbundet, inte i en avdelning. Formellt är det också så att förbundsstyrelsen fattar beslut om den tredje inflytandevägen – om hur avtalsrörelserna ska gå till, samt om avtalsöverenskommelser ska godtas.

Kongressen är handels högsta beslutande organ. Ordinarie kongress sammanträder på tid och plats som av förbundsstyrelsen bestäms inom ramen för beslut vid föregående kongress. Vid särskilda omständigheter kan förbundsstyrelsen besluta om en extra kongress efter att ha hört förbundsrådet. Totalt är det 250 kongressombud som utses enligt följande: upp till 4000

⁴ Enligt stadgarna.

medlemmar berättigar 8 ombud. Resterande väljs av de avdelningar vars medlemsantal överstiger 4000. Mandaten fördelas proportionellt efter antal medlemmar överstigande 4000.

Varje enskild avdelning, fackklubb eller medlem kan skicka en motion till kongressen. Motion som väcks av enskild medlem eller fackklubb ska skickas in till respektive avdelning för behandling på avdelningens representantskapsmöte som till- eller avstyrker denna. Avdelningsstyrelsen insänder motion till förbundsstyrelsen. Detta gäller även avstyrkt motion om motionären så begär.

Ordinarie kongress väljer verkställande utskott, ledamöter av förbundsstyrelsen och suppleanter för dessa, revisorer och suppleanter för dem, samt ombud till LO:s kongress. Om kongressen infaller på en tidpunkt som inte möjliggör detta, sker valet på sätt som förbundsstyrelsen beslutar. Centrala ungdomskommittén utser en adjungerad representant.

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar och kongressbeslut. Under kongressperioderna är förbundsstyrelsen förbundets högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen består av totalt tretton ledamöter. Förbundsordföranden, 1:e vice ordföranden och 2:e vice ordföranden, som är anställda vid förbundet, med placering på förbundskontoret, ska väljas av kongressen för kongressperiod. Övriga ledamöter väljs även av kongressen för kongressperioden. På kongress väljs för var och en av de nio icke anställda ledamöter tre personliga suppleanter, som vid ordinarie ledamots förhinder eller avgång inträder i den ordning som kongressen fastställt. De förbundsanställda väljer en personalrepresentant och ersättare för denne. Personalrepresentanten ska inte delta i behandlingen som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller andra frågor, där de anställdas fackliga organisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot organisationen.

En särskild demokratisk institution i Handels är förbundsrådet. Det är en institution som har del i alla de tre formella demokratiska vägarna. När det gäller sammansättningen så tillhör förbundsrådet i allt väsentligt, den andra inflytandevägen (nedan) då det förutom förbundsstyrelsen även är varje avdelnings ordförande som ingår, samt att avdelningarna beroende på storlek även utser andra delegater. I så mening är förbundsrådet mer att likna ett representantskap för avdelningarna. Men förbundsrådet har också viss tilldelad tillsyns- och beslutanderätt.

Förbundsrådets främsta uppgift är att ha tillsyn över förbundsstyrelsens förvaltning. Styrelsen får inte, utan att det godkänns av förbundsrådet, avgöra ärenden av större principiell, organisatorisk eller ekonomisk betydelse. Förbundsrådet består av 45 ledamöter. Avdelningsordförande och förbundsstyrelsen ingår utan val i förbundsrådet. Varje avdelning har rätt till en ledamot upp till 4000 medlemmar, framräknat den 31 december året före avdelningens årsmöte. Resterande ledamöter fördelas proportionellt mellan avdelningar vars medlemstal överstiger 4000. Förbundsrådet har en gång om året ett ordinarie sammanträde senast maj månad. Kallelsen utfärdas minst tre månader i förväg. Dagordningar och övriga handlingar som ska behandlas utsändes minst en månad före sammanträdet.

På förbundsrådets sammanträden, ska frågor som hänskjutits dit av förbundsstyrelsen upptas till behandling. Samma sak gäller frågor som väckts av förbundsrådets ledamöter, och senast två månader före sammanträdet, skriftligen sänts förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen äger rätten att besluta om en fråga som inkommit senare ska behandlas och beslutas av förbundsrådet.

2.2.1.1 Fungerar kongressen, valdeltagandet och motionsrätten?

Hur fungerar kongressen som högsta beslutande organ? Rent formellt är det en demokratisk institution som lägger fast förbundets inriktning och åsikter, utser en styrelse som ställs till svars vid nästa kongress. Varje yrkesverksam medlem kan nomineras och väljas, och de har alla rösträtt. Formellt en oklanderlig demokratisk ordning.

Hur ser det ut med valdeltagandet? Det kan konstateras att valdeltagandet till kongressen är lågt. Till kongressen 2006 röstade 8,5 procent av medlemmarna. Inför kongressen 2011 gjordes flera insatser för att höja valdeltagandet. Ett mål sattes att 20 procent. En särskild medlemskurs i demokrati utformades för att öka förståelsen för hur man ska påverka, inte minst till kongressen. Gemensamma diskussioner fördes med alla avdelningar där olika metoder för att engagera och öka valdeltagandet diskuterades. Valsedlar gick ut till alla medlemmar och det var möjligt att rösta direkt via post, via webben och på arbetsplatserna. Trots detta minskade valdeltagandet till drygt 7 procent. Knappt 10 000 medlemmar röstade.

Ett alltför lågt valdeltagande väcker frågor om legitimiteten. Det är dock svårt att hitta någon helt annan demokratisk princip som formellt ska kunna ge medlemmen ett sådant demokratiskt inflytande som ett val till kongressen innebär. En demokratisk organisation måste ständigt arbeta för att minska trösklarna till engagemang, och arbeta för att underlätta valprocesser. En särskild omständighet som vi också måste ta hänsyn till är frågan om graden av aktiva medlemmar. En fackföreningsrörelse har många medlemmar som stöder den fackliga tanken, men som inte kan eller vill delta i den interna demokratiska processen. I detta kapitel ska vi göra ett försök att utifrån vad medlemmarna själva säger, bedöma hur stora olika grupper av medlemmar är. Först då får vi en bättre bild av vad som är rimligt att förvänta sig i ett fackligt kongressval.

En annan fråga handlar om att fem år är lång tid mellan kongresserna. En enskild medlem har inte någon motionsrätt till högsta beslutande organ mellan kongresserna. Det är en begränsning i inflytande som är problematisk. Fem år är en lång tid. Nya omständigheter kan göra att man behöver fatta nya beslut. Medlemmar som på arbetsplatser och i klubbar kan identifiera problem, och de vill gärna ha någon möjlighet att i demokratisk ordning få dessa prövade under kongressperioden. Det kan därför finnas skäl till att se över löpande motionsrätt för varje medlem.

2.2.2 Den andra inflytandevägen – fackklubb, avdelningens representantskap och styrelse

En andra väg för medlemmens formella demokratiska inflytande är kopplat till medlemskapet i fackklubb och avdelningstillhörighet. I fackklubben råder en direkt demokratisk princip. Alla medlemmar ska kallas till möten, och alla har nominerings- förslags och rösträtt.

Avdelningar, som omfattar alla medlemmar inom dess verksamhetsområde har som uppgift att värva medlemmar till förbundet, att verkställa de uppdrag och beslut som förbundsstyrelsen meddelar samt att i enlighet med dessa stadgar tillvarata medlemmens intresse. Avdelningens högsta beslutande organ är representantskapet. Ledamöterna i representantskapet väljs på fackklubbarnas årsmöten eller vid medlemsmöte när klubb bildas. Har ingen annan

inrapportering skett anser fackklubben ha utsett ordförande i att företråda klubben som ledamot i representantskapet. Representantskapet ska hålla minst två ordinarie sammanträden per kalenderår, inklusive årsmötet. Representant ska behandla styrelsens årsredovisning, fråga om ansvarsfrihet, val av styrelse och suppleanter samt val av revisorer och suppleanter.

Avdelningen indelas i fackklubbar som årligen fastställs av avdelningsstyrelsen. Av klubbindelningen ska framgå respektive klubbs antal ombud i representantskapet inklusive ersättare. Alla medlemmar i avdelningen, undantaget pensionärs- och elevmedlemmar, ska tillhöra en fackklubb. Fackklubbar kan vara av tre slag; firmaklubb, branschklubb eller allmän klubb.

Firmaklubb är den klubbtyp som i första hand ska försöka bildas. Firmaklubb kan omfatta en eller flera arbetsplatser inom ett företag, och kan omfatta alla medlemskategorier. Flera klubbar kan bildas inom samma företag om detta bedöms lämpligt. Firmaklubb utgör lokal facklig organisation. Branschklubb bildas vid de företag inom en bransch eller inom ett avtalsområde som inte har möjlighet att bilda firmaklubb. Allmän klubb bildas där ovan nämnda klubbar inte kan bildas. I de fall klubbstyrelse i allmän klubb saknas ska avdelningsstyrelsen utse en interimstyrelse och sörja för att hålla ett årsmöte där medlemmarna ska välja klubbstyrelse och sina representantskapsledamöter. Fackklubbarna utgör underlag för val av ledamöter i representantskapet.

Regional eller rikstäckande firmaklubb kan bildas på medlemmarnas initiativ inom företag som har arbetsställen inom flera förbundsavdelningar. Sådan klubb utgör lokal facklig organisation.

Klubben ska godkännas av förbundsstyrelsen och följa de av förbundsstyrelsen utfärdade riktlinjerna. Fackombud väljs av medlemmarna på de arbetsplatser där firmaklubb saknas. Fackombudet är underställt avdelningen och har delegerats begränsad förhandlingsrätt. Förhandlingsrätten ska följa de regler som beslutats av förbundsstyrelsen

Inom företag som bedriver verksamhet inom mer än en avdelnings verksamhetsområde, inom koncern, eller då koncernlika förhållanden föreligger, kan gemensamt organ inrättas. Gemensamt organ inrättas t.ex. Central Facklig Grupp om berörda medlemmar beslutar det och förbundsstyrelsen godkänner detta. Förbundsstyrelsen fastställer riktlinjer för dessa grupper verksamhet och arbete.

Frågan om hur klubbindelning, representantskap och arbetsplatsorganisation fungerar kommer vi att återkomma till i kapitel 4-6 där vi också diskuterar problem och förslag till förbättringar.

2.2.3 Den tredje inflytandevägen – avtalsrörelse och avtalsdelegationer

I Handels är frågan om lönebildning och avtalsrörelser, en särskild demokratisk process. Hur det ska gå till regleras i stadgarna § 12. Det är förbundsstyrelsen som handlägger frågor som rör avtal och förhandlingar. Förbundsstyrelsen kan fatta beslut om att tillsätta ett avtalsfullmäktige inom respektive avtalsområde, eller att kalla medlemmarna till avtalskonferenser.

Om FS väljer att inrätta ett avtalsfullmäktige ska man förrätta val till detta. Alla berörda medlemmar har rätt att delta. Valbara är de som arbetar inom avtalsområdet. Om FS väljer att kalla till avtalskonferenser så har även där samtliga berörda medlemmar rätt att delta. På dessa möten diskuteras frågor som rör avtalet och den kommande avtalsrörelsen. Men det sker också

val av förhandlingsdelegation. Vid ett avtalsfullmäktige kan val av förhandlingsdelegation ske direkt. Vid lokala avtalskonferenser sker istället nomineringar till förhandlingsdelegation, och dessa utses slutligen av förbundsrådet.

Valbara är medlemmar som är yrkesaktiva inom området och som är förtroendevalda i klubbar eller som fackombud. Förhandlingsdelegationerna har en viktig roll i avtalsrörelserna, men formellt är de rådgivande. Det är alltid förbundsstyrelsen som fattar slutgiltigt beslut om att godta eller förkasta ett avtalsförslag, eller om man ska vidta konflikt. Förbundsstyrelsen kan också besluta om att ett förslag till uppgörelse ska gå ut på en medlemsomröstning till dem som är berörda av avtalsområdet.

2.2.3.1 Fungerar avtalsrörelsen demokratiskt?

Hur fungerar då avtalsrörelsen ur ett demokratiskt perspektiv? Att lönebildningen ska vara en demokratisk process i den svenska modellen är en självklarhet. Däremot finns det olika metoder för hur man ska arbeta med det.

Hur förbundsstyrelsen valt att hantera avtalsrörelserna inom nuvarande stadgar ger ett bra exempel på det som vi ska komma att analysera djupare i nästa avsnitt – d.v.s. skillnaden mellan demokrati i formell mening och demokrati i meningen ett ökat deltagande och engagemang. Tidigare var det mer eller mindre standard att ett avtalsfullmäktige inrättades. En nackdel var att många av diskussioner stannade i fullmäktige, och att det inte blev någon bred diskussion, förankring och mobilisering i samband med avtalsrörelserna. Från 2004 och framåt har man istället kallat till avtalskonferenser i alla avdelningar, vilka har föregåtts av ett rådslag bland medlemmarna. Fördelen har varit att betydligt fler har deltagit i den demokratiska processen och det har varit en större mobilisering kring avtalsrörelserna. Denna modell kan i sin tur utvecklas mer, men den kräver ingen formell förändring av stadgarna.

En annan fråga handlar om medlemsomröstning för att godta ett avtal eller inte. I andra nordiska länder är det standard att avtalsförslag går ut på medlemsomröstning. Erfarenheterna är dock att det är arbetsamt, och att det även där är problem med valdeltagande. I Handels finns möjligheten för förbundsstyrelsen att besluta om en medlemsomröstning. Men förbundsstyrelsen har hittills avstått från den möjligheten. Skulle avtalsrörelsen fungera mer demokratiskt om man hade mer omröstningar? Det finns dock komplicerande faktorer som har att göra med parallella processer i LO-samordningen, samt komplexiteten i ett fullständigt avtalsförslag. Med största sannolikhet är dagens situation, där möjligheten finns men inte är obligatorisk, ett bra sätt att hantera frågan.

2.3 Det reella demokratiska inflytandet

2.3.1 Skillnader mellan formellt och reellt demokratiskt inflytande

De formella rättigheterna till demokratiskt deltagande och inflytande är grundläggande. De är nödvändiga villkor för att man överhuvudtaget ska kunna tala om en demokratisk organisation. Men frågan är om de är tillräckliga? Demokrati är inte bara ett knippe formella rättigheter. Demokrati måste också ses som en process där organisationen behöver arbeta med former för att i verkligheten möjliggöra för alla medlemmar att delta. Varför behövs det?

För det första måste man se att de formella rättigheterna att delta i beslutsprocesser alltid kan begränsa av de praktiska möjligheterna att delta. Exempelvis har de som arbetar skift, kväll-, natt- eller helgtider inte alltid samma möjlighet att delta i möten som sker på arbetstid. Det finns även strukturella problem, beroende på kön, ålder, kunskap, arbetstid mm. Historiskt har det exempelvis varit svårare för kvinnor att delta med hänvisning till det huvudsakliga ansvaret för familjen. Samtidigt finns uttalade och outtalade normer som bidragit till att vissa medlemmars makt varit betydligt svagare än vad det formella regelverket stipulerar. Olika medlemmar har haft, och har olika sorters inflytande i organisationen.

För det andra är det också så att medlemmar inte i sig själva är något enhetligt. Man kan som medlem ha olika ambitioner och önskemål om sitt medlemskap. Vissa vill vara aktiva och har starka strävanden efter deltagande. Andra vill bara vara medlem och vill inte delta i det demokratiska beslutsfattandet – även om de formellt har rätt till det.

Hur ska en organisation förhålla sig till dessa begränsningar i den reella demokratin, d.v.s. såväl praktiska som normerande hinder, samt stora olikheter i egna önskemål? Hänger dessa delar ihop? Är det så att praktiska begränsningar också påverkar individernas syn på sitt eget deltagande i demokratiska beslutsprocesser? Utredningen kommer därför se närmare på dessa frågor.

2.3.2 Aktiva och passiva medlemmar – vad säger forskningen

Inom forskningen rörande folkrörelser och fackföreningar finns en diskussion som handlar om olika typer av medlemmar utifrån ett mer sociologiskt deltagandeperspektiv. Även om alla medlemmar formellt har samma rättigheter, så går det att urskilja typer av medlemmar beroende på vilken grad av aktivitet och deltagande medlemmen har i organisationen, och i det demokratiska beslutsfattandet. De olika gradskillnaderna går mellan aktiva och passiva medlemmar, vilka kan benämnas och kategoriseras på olika sätt. Vi väljer här att diskutera tre olika varianter.

Sociologen Walter Korpi har i sin forskning delat in fackliga medlemmar i fem skilda kategorier efter hur aktiva de är:

- 1) Fackliga ledare på arbetsplatser
- 2) Fackliga ledare med uppdrag
- 3) Regelbundna mötesdeltagare
- 4) Tillfälliga mötesdeltagare
- 5) Utanförstående

Fackföreningshistorikern Björn Horgby gjorde i sin studie en något kortare uppdelning av medlemmarna i tre kategorier. (Horgby, 2012)

- 1.) Utomstående
- 2.) Fackliga upprätthållare
- 3.) Konjunkturaktiva medlemmar

I en tredje variant har fackföreningshistorikern Johnny Hjelm delat in medlemmarna i enlighet med följande:

Upprätthållarna (de lämnar nästan aldrig uppdraget)

- 1.) Lojala (lojala med fackförening som ide)
- 2.) Konjunkturaktiva
- 3.) Passiva medlemmar
- 4.) Potentiella medlemmar

Även om man i forskningen valt olika sätt att typologisera medlemmar efter grad av aktivitet finns många likheter mellan ansatserna. Den första gruppen hos Korpi utgjordes av styrelsemedlemmar i fackklubbar, och kallades för fackliga ledare på arbetsplatsen. Enligt Horgbys terminologi skulle man kunna säga att de utgjorde upprätthållarnas kärna. Till den gruppen delar även Horgby in Walter Korpis andra grupp övriga med fackliga uppdrag. Regelbundna mötesdeltagare, som inte hade fackligt uppdrag var en mellangrupp i Korpis indelning. Den fjärde gruppen var tillfälliga mötesdeltagare och den femte gruppen utanförstående som sällan deltog i mötesverksamheten.

I Horgbys modell ingick dessa både grupper under konjunkturaktiva medlemmar. Korpi visade i sin undersökning att även de utanförstående medlemmarna hade basala kunskaper om avtalets innehåll. De saknade inte helt kunskaper om det fackliga arbetet och en del av dem deltog även i det informella fackliga arbetet genom att diskutera fackliga frågor på arbetet.

Johnny Hjelm har en liknande uppdelning, men han lyfter även in icke-medlemmar och deras betydelse i analysen. Det är intressant ur ett helhetsperspektiv, men för denna utredning kommer fokus vara på de som är medlemmar. Utredningen kommer dock i huvudsak utgå från Walter Korpis modell i sina analyser.

Statsvetaren Leif Lewin genomförde i mitten på 1970-talet en undersökning av fackligt arbete. Lewins studie fann att en liten grupp inom klubb- och avdelningsstyrelsen, som dominerade det fackliga arbetet, eftersom de lade ner mycket mer tid än de övriga styrelsemedlemmarna. Studien tyder på att Korpis grupp fackliga ledare på arbetsplatsen troligtvis var ännu mer koncentrerad än hans studie indikerar. Åtminstone under stordriftsperioden. (Hjelm, 2012)

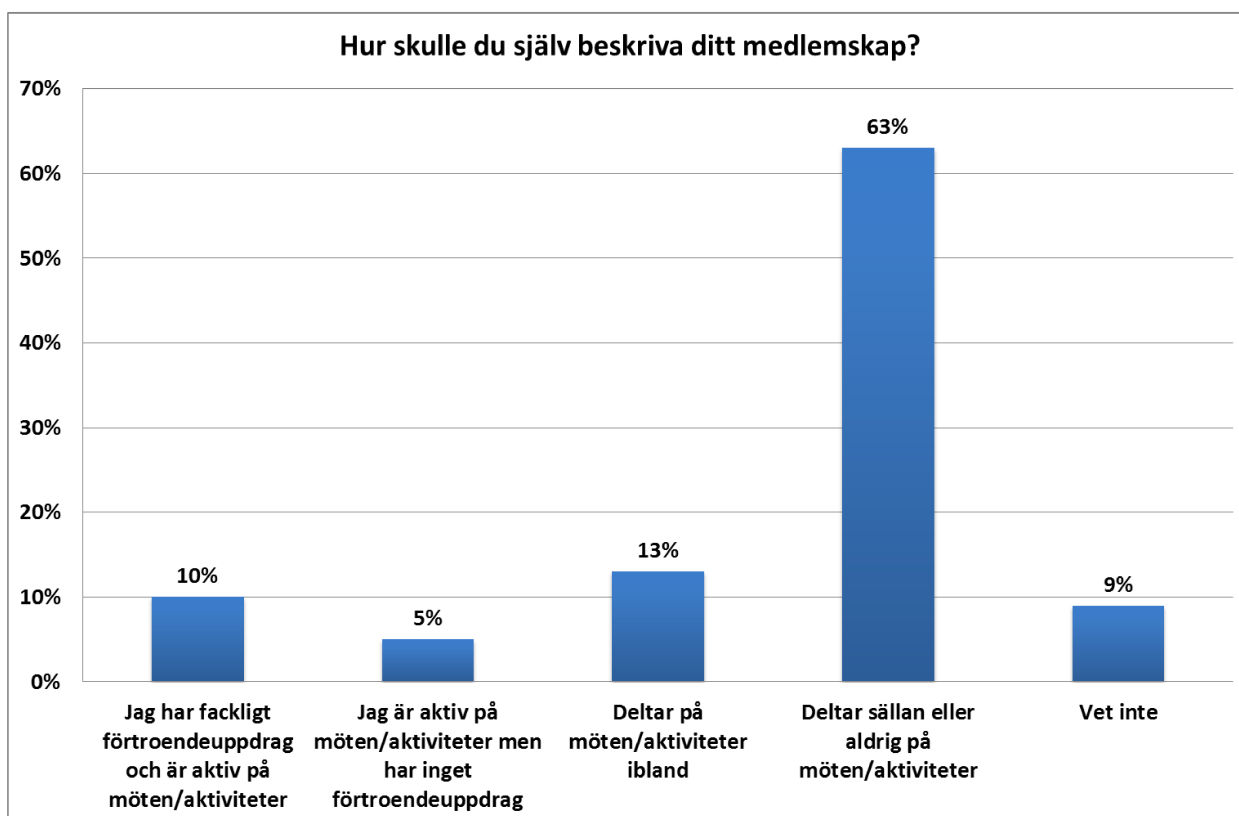
2.3.3 Aktiva och passiva medlemmar i Handels

Frågan om vilket faktiskt engagemang medlemmar i Handels har är av stort intresse för denna utredning. Det första direktivet till utredningen var:

Utredningen ska analysera hur medlemmar upplever sitt demokratiska inflytande idag. Hur ser medlemmar på sitt nuvarande inflytande? Hur önskar man sig det demokratiska inflytandet? Finns det olika synsätt på medlemskapet och det sätt man vill utöva sitt inflytande?

Syftet är naturligtvis att få en bild av hur medlemmar vill ha sitt inflytande, men också för att lägga en grund för att mäta ett eventuellt framtida arbete med att öka engagemanget. För att mer empiriskt ta reda på hur medlemmarna såg på detta genomfördes en medlemsundersökning med hjälp av Novus. Fältperiod för undersökningen var mellan den 19 – 26 februari 2013. Totalt sett genomfördes 1809 webbintervjuer med en svarsfrekvens på 47 procent. Totalt ställdes 17 frågor gällande demokrati. Ett slumpmässigt urval har dragits ur Handelsanställdas medlemspanel. Undersökningsresultatet har viktats för att kompensera skillnader i svarsfrekvenser när det gäller kön, ålder, bransch och om de har förtroendeuppdrag eller inte.

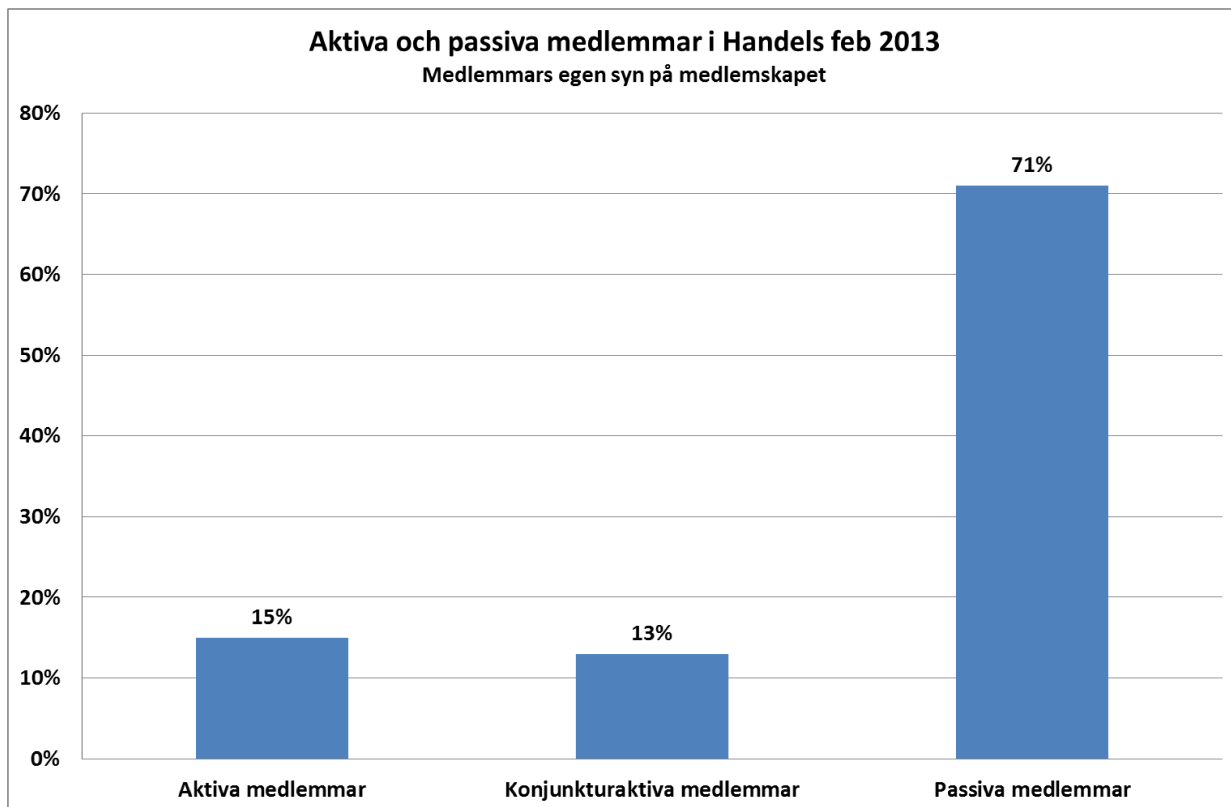
I en första fråga försöker vi med utgångspunkt från forskningen att empiriskt typologisera medlemmarna efter vad de själva svarat. I diagrammet ser vi hur svaren fördelats utifrån fem svarsalternativ. Vi ser då att tio procent av medlemmar svarar att de har fackligt förtroendeuppdrag och att de anser sig vara aktiva på möten. Dessa skulle kunna klassificeras som fackliga ledare på arbetsplatser och med andra uppdrag i enlighet med Korpis definition. Vi ser vidare att fem procent av medlemmarna säger att de inte har uppdrag, men att de är aktiva på möten. Dessa skulle kunna klassificeras som regelbundna mötesdeltagare. Begreppet konjunkturaktiva/tillfälliga mötesdeltagare skulle vara mer relevant för de 13 procent som säger att de deltar på möten ibland. Den största gruppen som säger att de aldrig eller sällan deltar på möten uppgår till 63 procent, medan de som säger att de inte vet uppgår till 9 procent.



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

Med utgångspunkt från hur medlemmar själva beskriver sitt engagemang kan man därför förenklat få fram denna tredelade bild av medlemmarna. Vi beräknar att runt 15 procent av medlemmarna kan klassificeras som aktiva medlemmar i den meningen att de deltar aktivt på möten och aktiviteter oavsett om de har förtroendeuppdrag eller inte. Resterande 85 procent kan

betraktas som passiva medlemmar, men då 13 procent ändå deltar på möten och aktiviteter ibland väljer vi här att kalla dem konjunkturaktiva. Det här behöver inte betyda att de som finns i gruppen passiva medlemmar skulle vara helt omöjliga att mobilisera i händelse av en facklig konflikt, eller i något annat viktigt sammanhang. Det man svarat på är bara hur man ser på sig själv och sitt medlemskap.

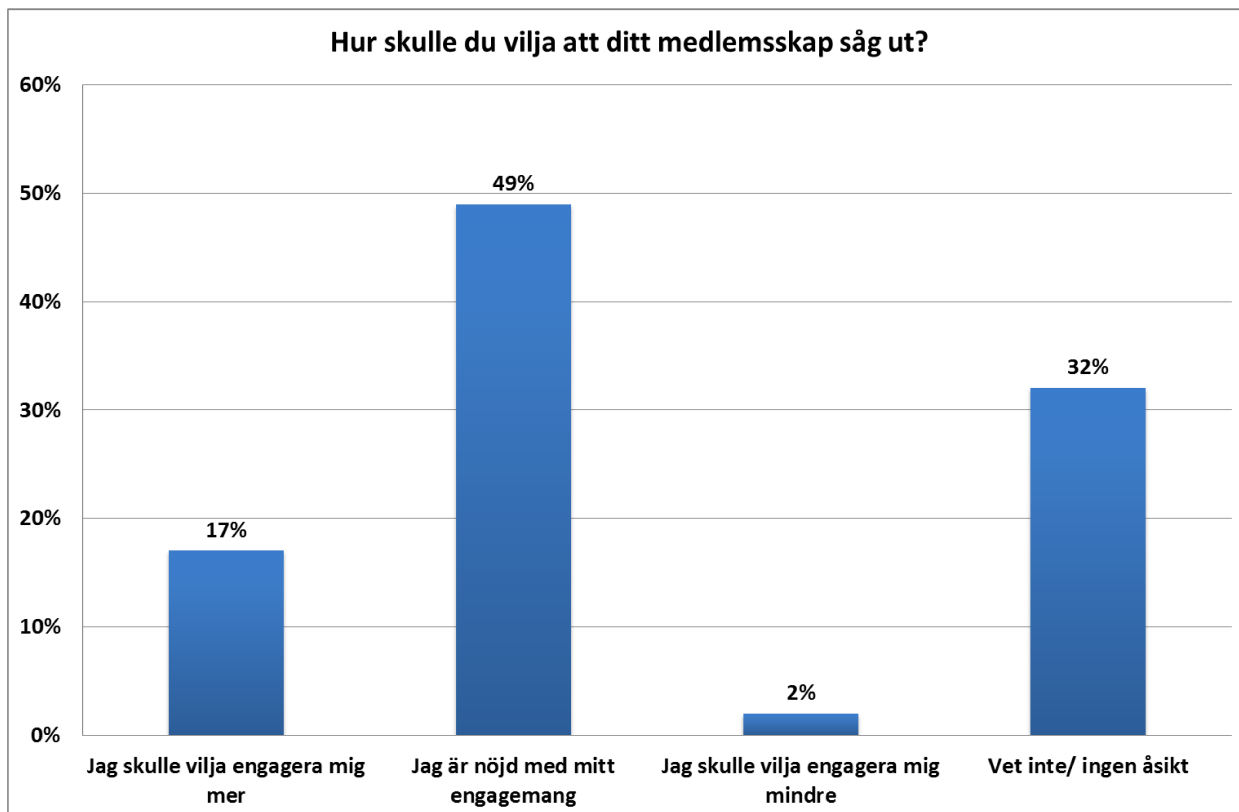


Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

Det kan tyckas vara en låg grad av aktiva medlemmar. Är detta något som är unikt för Handels och för denna tid som vi lever i? Bland dem som forskar om folkrörelser och medlemsaktivitet verkar inte resultaten särskilt överraskande. Johnny Hjelm som studerat olika folkrörelser och särskilt Handels som organisation, menar att det snarare är något som verkar ha varit relativt konstant. I sin beskrivning av Boråsavdelningen, vilken vi refererade till i inledningen, drar Hjelm slutsatsen. "den fackliga kärnverksamheten ... har enligt min mening alltid engagerat mellan 10-20 procent av medlemmarna...", skriver Hjelm. Han är dock noga med att säga att det handlar om den fackliga kärnverksamhetens vardagslunk. Vid strejker och kärvande förhandlingar ökade aktiviteten väsentligt, vilket skulle indikera att det som kallas konjunkturaktiva vid de tillfällena skulle vara högre.

En viktig fråga som en organisation bör ställa sig är om man ska nöja sig med detta faktum? Det läggs från organisationen ned mycket tid på att öka engagemang och aktiviteter bland medlemmar. Är det meningsfullt om det inte leder till ökad aktivitet? Eller är det pågående mobiliseringssträvandena i själva verket nödvändig för att skapa det demokratiska inflytande som trots allt finns idag? Måste det inte alltid vara grundläggande att sträva efter så stort engagemang som möjligt?

För att kunna få mer underlag för att svara på dessa frågor behöver vi analysera medlemmarnas syn på medlemskapet lite mer noggrant. En viktig och grundläggande fråga är om medlemmarna är nöjda med sitt nuvarande medlemskap eller om de skulle vilja förändra det på något sätt? I medlemsundersökningen ställdes denna fråga.



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

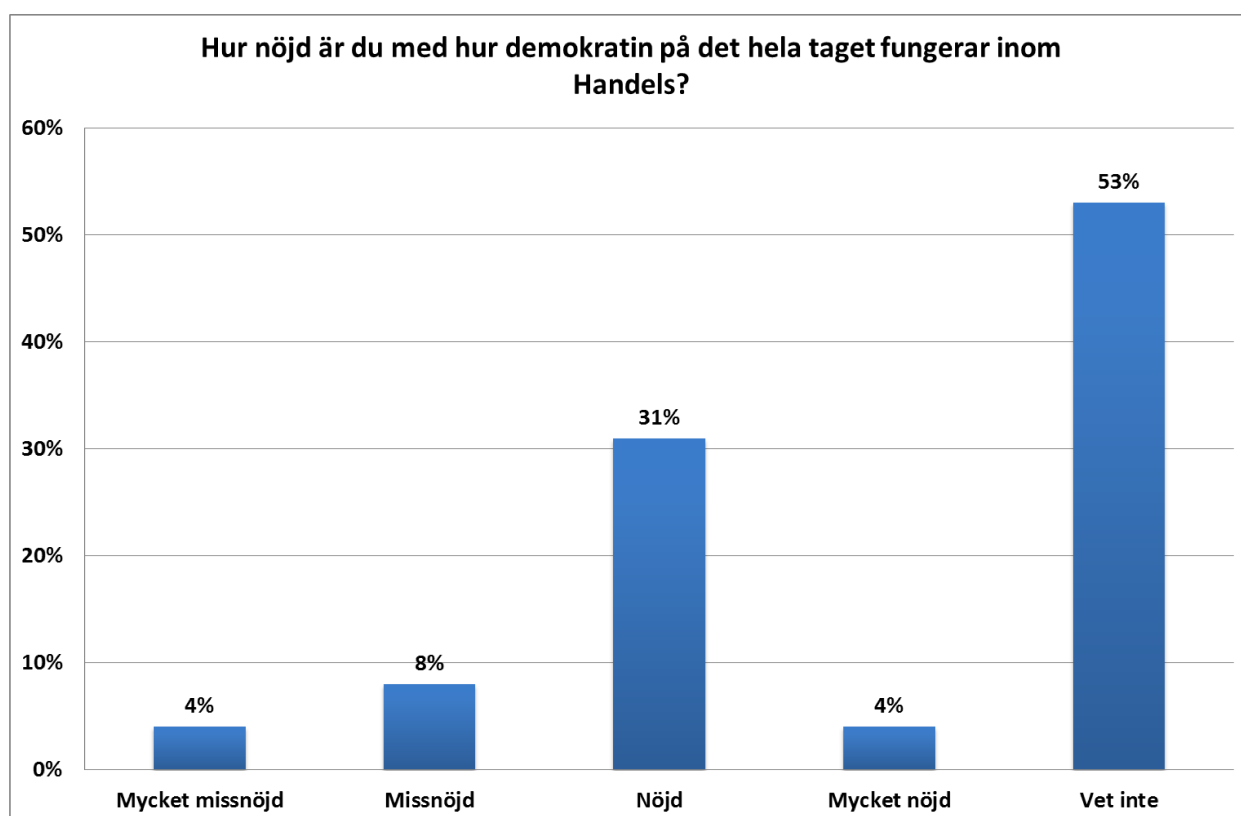
Om man frågar medlemmarna så är de allra flesta nöjda med det engagemang som de har idag. Nästan hälften säger att de är nöjda, och en tredjedel säger att de inte vet. En rimlig tolkning av de som inte vet är att de kan ses som att de inte vill ändra sitt engagemang. I så fall skulle 71 procent av medlemmarna sägas vilja ha oförändrat engagemang.

Däremot finns en potential då 17 procent vill engagera sig mer än idag. Tittar vi närmare på denna grupp som består av nästan en femtedel av alla medlemmar ser vi att det i gruppen av de 15 procent aktiva medlemmarna finns 23 procent som vill engagera sig mer. Här finns sannolikt ambitioner att nå högre positioner inom Handels och inom avdelningen. Även om det endast motsvara ca 3 procent av medlemmar som redan är aktiva så handlar det om mellan 3500-4000 medlemmar som vill engagera sig mer och göra mer.

Men i en annan grupp är potentialen större. I den grupp som ses som konjunkturaktiva/passiva och som tillsammans utgör 85 procent av medlemskåren så är det 14 procent av dessa som säger att de vill engagera sig mer. Det betyder att det finns ca 17 000 så kallade passiva medlemmar som säger att de vill engagera sig mer. I den meningen finns i folkrörelsen Handels en stor resurs.

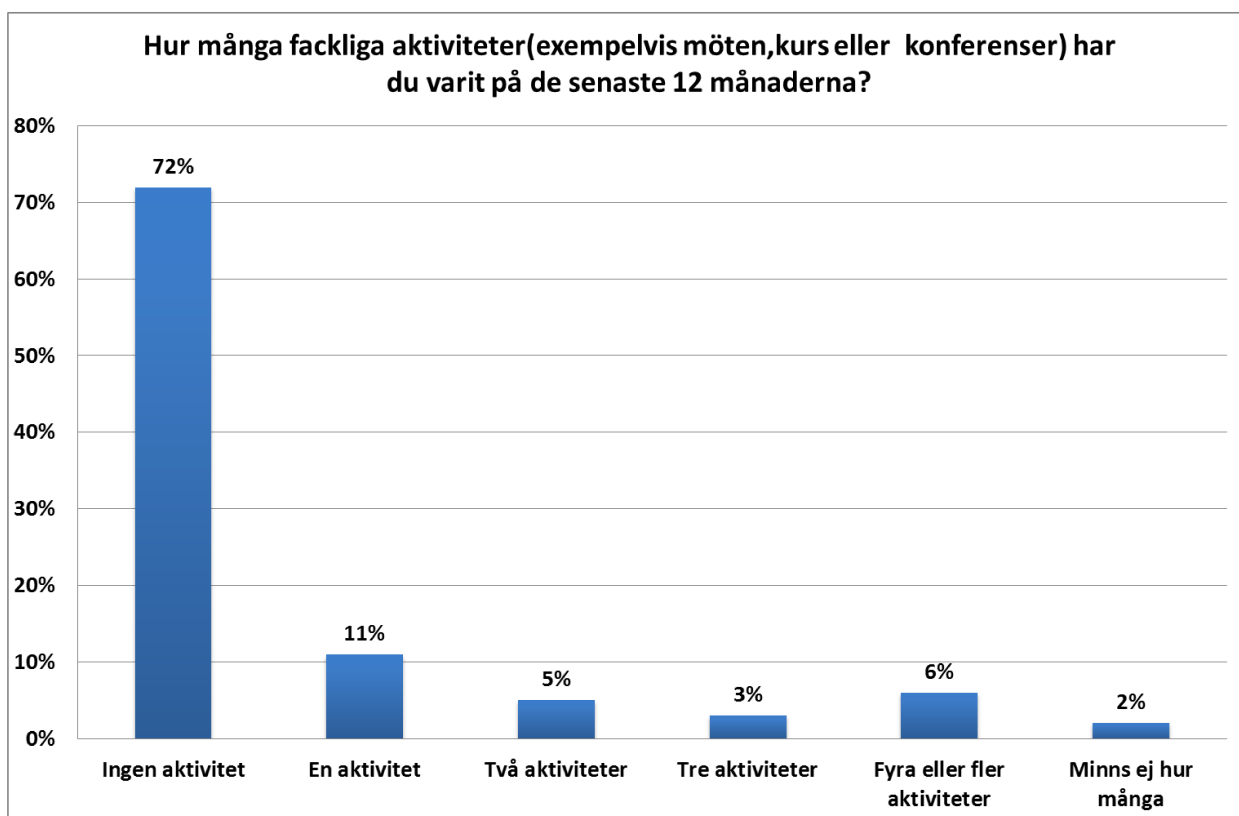
2.3.3 Synen på demokrati och engagemang i Handels

En annan viktig fråga för utredningen är hur man upplever hur demokratin fungerar inom Handels. I medlemsundersökningen ställdes frågan med fem svarsalternativ. Av svaren kan man se att det hos tolv procent av medlemmarna finns ett missnöje med hur demokratin fungerar i Handels, medan 35 procent är nöjda med hur demokratin fungerar. Det som dock är oroväckande är att drygt hälften svarar "vet inte" på frågan. Det kan vara en tydlig indikation på ett bristande engagemang eller att man uppriktigt inte känner till att Handels är en demokratisk och medlemsstyrd organisation.



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

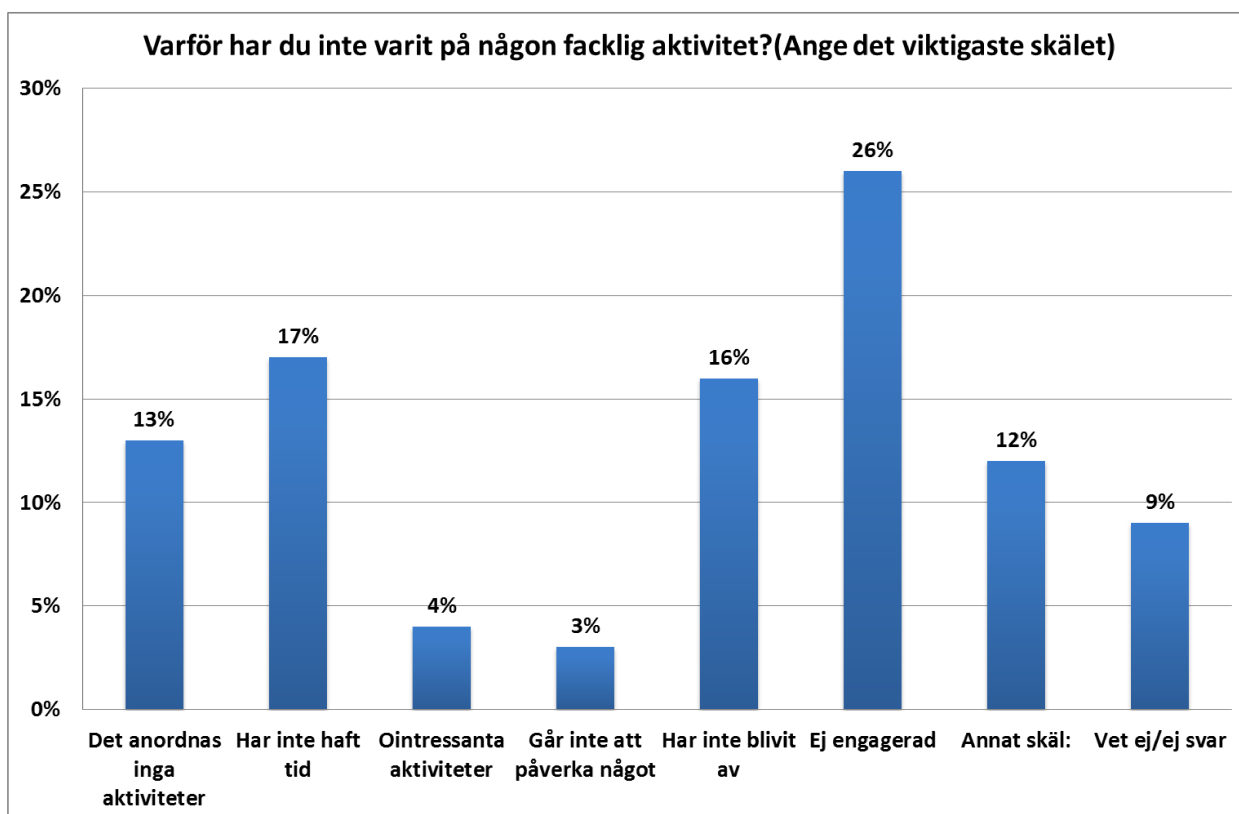
För att fördjupa kunskapen om demokrati och engagemang ställdes också några kontrollfrågor för att se hur många som deltagit i fackliga möten eller aktiviteter de senaste 12 månaderna.



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

Bilden stämmer ganska väl överens med hur många det är som säger sig vara passiva eller konjunkturaktiva medlemmar. En stor majoritet har inte deltagit i någon aktivitet över huvud taget de senaste 12 månaderna. Resterande har i olika former deltagit i en till flera aktiviteter.

När man ställer frågan till dem som inte varit på någon aktivitet, om varför, får man ett blandat svar. En fjärdedel säger att de inte är engagerade. Av resterande finns 13 procent som säger att det inte ordnas några aktiviteter och fyra procent att de är ointressanta. En stor grupp tillhör kategorin ej haft tid (17 %), har inte blivit av (16 %) och annat skäl (12 %).



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

Det är värt att notera att det är fler yngre som uppger att de inte har haft tid att gå på en facklig aktivitet. Det går i linje med tidigare forskning där andra fritidsaktiviteter ofta tar tid och tränger undan det fackliga engagemanget.

2.4 Sammanfattande överväganden

I det här kapitlet identifierades först tre formella vägar för demokratiskt deltagande i Handels. Den första vägen handlade om kongress och förbundsstyrelse. Handels har valt att ha kongress vart femte år. Till kongressen har alla medlemmar nominerings- och motionsrätt, samt rätt att rösta fram ombud. Under kongressperioden är förbundsstyrelsen högsta beslutande organ.

Ett problem som identifierats är att det är lång tid mellan kongresserna. I andra förbund har man valt att minska tiden mellan kongresser, och det finns allt från årliga mindre kongresser i särskilda frågor till vart fjärde år. Erfarenheter har varit blandade. Ett problem är att organisationen riskerar att befinna sig i ett ständigt kongressarbete, vilket gör att fokus på fackliga kärnfrågor som organisering, förhandling och påverkan drabbas negativt. Ett alternativ finns hos exempelvis ST där man kombinerar kongress med möjlighet att skicka motioner till förbundsstyrelsen.

I Handels finns ingen motionsrätt för medlemmar eller förtroendevalda till förbundsstyrelsen. Det kan under fem års tid uppstå nya omständigheter som gör att förbundet skulle behöva fatta nya beslut. Det kan till och med genomföras två riksdagsval. Det kan finnas frågor som inte

behandlades på kongressen men som medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatserna kan se har blivit problem. Förvisso kan förbundsstyrelsen i detta fall alltid av sig självt ta tag i frågan. Men det är inte säkert att man uppfattat förändringen, eller att den handlar om en mer begränsad fråga. Medlemmar som på arbetsplatser och i klubbar identifierar problem vill gärna ha någon möjlighet att i demokratisk ordning få dessa prövade under kongressperioden.

Ur ett medlemsdemokratiskt perspektiv finns det därför goda skäl för att öppna upp för en motionsrätt till förbundsstyrelsen. Det som talar emot är att det kan vara svårt att överblicka konsekvenserna av en sådan motionsrätt.

En första fråga är hur rågången mellan kongressbeslut och motioner är som kräver modifieringar i kongressbeslut. I den bästa av världar skulle detta inte innebära någon konflikt, givet att kongressen stakar ut visioner och riktlinjer för arbetet, medan organisationen har som uppdrag att ta fram hur detta arbete ska gå till. Men det finns kongressbeslut som är mer detaljerade. En rimlig hållning är att kongressbeslut alltid är överordnade, och att motioner som tydligt kräver ändringar i kongressbeslut bör hänvisas till nästa kongress. I osäkra fall kan också styrelsen hänskjuta en fråga till förbundsrådet.

En andra fråga handlar om hur själva hanteringen ska gå till. Ska varje medlem själv kunna skicka in en motion till förbundsstyrelsen, eller ska det gå via klubb och avdelningsstyrelse för bedömning? Här finns för- och nackdelar med båda förfaringssätten. Det finns dock starka skäl att låta motionen gå via avdelningsstyrelsen, eftersom det då involverar fler i arbetet. Oavsett vad man väljer, är de inte avgörande för principfrågan om motionsrätt till förbundsstyrelsen.

En tredje fråga handlar om möjligheten för förbundskontoret att ta hand om och handlägga motioner som sker löpande. Hur stor volym kan det bli på motioner direkt till förbundsstyrelsen? Det verkar ha fungerat väl i exempelvis ST. I dagsläget finns inget som tyder på att det skulle bli en så stor mängd motioner att det inte skulle gå att hantera. Sammanfattningsvis skulle det därför finnas övervägande skäl för en motionsrätt till förbundsstyrelsen mellan kongresserna.

Kongressombudsvalet har idag ett relativt lågt valdeltagande. Trots omfattande insatser för att höja valdeltagandet stannade det på 8,5 procent 2006 och 7 procent 2011. Det upplevs av organisationen som ett misslyckande. Ett resultat av denna utredning är dock att en stor grupp av medlemmarna är med för att de stöder den fackliga idén, och att de ser fördelar med medlemskapet. Men de har också vare sig någon vilja, eller någon önskan att delta i de interna demokratiska processerna. Däremot finns en stor potential på nästan 20 000 medlemmar som säger sig vilja engagera sig mer.

Med det i åtanke finner utredningen ingen anledning att ändra principen om ett direkt kongressombudsval. Principen om att alla är medlemmar i ett förbund, är starkt förankrat, och den formellt demokratiska vägen, att medlemmen ska rösta till kongressen är grundläggande för att en sådan princip är hållbar. Om avdelningarnas representantskap formellt skulle utse ombud så skulle det vara något som kommer i strid med principen om ett förbund.

Däremot finns det särskild anledning, att ta frågan om att realistiskt öka valdeltagandet, på allvar. Inför nästa kongress bör ett särskilt förbundsgemensamt arbete genomföras för att finna metoder som stärker valdeltagandet till kongressen. Ett mer realistiskt mål bör sättas utifrån det vi idag vet om medlemmarnas preferenser och önskan om engagemang i Handels.

Den andra inflytandevägen handlade om medlemskapet i fackklubbar, tillhörighet till avdelningar, och avdelningars representantskap. Dessa frågor kommer att behandlas i kapitel 4-6 och överväganden och bedömningar sker därför i dessa kapitel.

I den tredje inflytandevägen som handlar om lönebildning och avtalsrörelser finns en fråga som ibland dyker upp som ett sätt att stärka medlemsdemokratin. I våra grannländer Norge och Danmark är det regel att avtalsuppgörelser skickas ut för en allmän medlemsomröstning. I Sverige finns inte detta som regel, men enligt stadgarna har exempelvis förbundsstyrelsen möjligheten att låta medlemmar inom ett avtalsområde få rösta om en uppgörelse ska godtas eller inte. De nackdelar som finns är bland annat att avtalsuppgörelser är komplicerade helhetspaket med många lösningar som det tagit lång tid av kompromisser och förhandlingar för att nå fram till. Vidare är det också så att avtalsfrågorna också handlar om exempelvis deltagande i LO-samordning och helhetsbedömningar av konfliktstyrka. Det kan med andra ord vara svårt att säkerställa att alla har bra kunskaper om uppgörelsen. Ett tredje praktiskt problem är att det krävs mycket arbete för att skapa en medlemsomröstning, och att få tillräckligt många att rösta. Argumenten för att behålla nuvarande ordning (att förbundsstyrelsen kan besluta om medlemsomröstning då det anses nödvändigt) överväger.

3. Folkrörelsen Handels

3.1 Inledning

Folkrörelseorganisationer i Sverige har länge spelat en viktig roll för demokratin i det svenska samhället, genom att vara en kanal för olika värderingar, idéer och missnöjesyttringar. Sverige ligger i topp, tillsammans med de övriga nordiska länderna vad det gäller föreningsdeltagande vid en internationell jämförelse. Det har dock skett ett trendbrott de senaste 10-15 åren då de flesta ideella organisationer har noterat medlemsminskningar. Det är en oroande utveckling bland annat för att man i föreningslivet får mycket av sin träning i hur den representativa demokratin fungerar. Medlemsminskningen har framförallt drabbat folkrörelse-Sveriges kärna. Det vill säga politiska partier, fackförbund, boendeföreningar, kooperativ och föräldraföreningar (Hjelm, 2007). De medlemmar som är kvar är mindre och mindre aktiva. Idag är det inte heller en självklarhet att så många ser organisationerna som ett sätt att påverka samhället. (Johansson, 1998)

Det kan finnas olika anledningar till att man går med i fackliga organisationer, men oftast handlar det om att man upplever nytta av att vara med i facket, alternativt att man vill visa sin solidaritet till arbetarrörelsen. När Leif Lewin i slutet av 1970-talet undersökte demokratin inom fackföreningsrörelsen var det hela 18 procent av medlemmarna som kände sig tvungna att vara med i facket (Lewin, 1977). Det är rimligt att anta att den bilden har förändrats något idag när det inte längre är självklart att man ska vara med i facket. Det gäller framförallt på nya arbetsmarknader där facket inte är etablerat. Utvecklingen kan ha lett till att det sociala trycket att gå med i facket har minskat.

En anledning till medlemmarnas låga engagemang kan vara att själva grunden för folkrörelsen har förändrats. Folkrörelserna har tidigare växt fram ur ett socialt missnöje och en stark social oro. Genom en utbyggnad av välfärdssamhället har organisationernas betydelse och möjlighet att engagera minskat. Ur medlemmens perspektiv är det inte längre lika viktigt att engagera sig, och man upplever att det är svårt att påverka sin organisation. Effekten av detta blir att ett antal eldsjälur ser till att organisationen fungerar. Det demokratiska system som organisationen bygger på blir som ett led av detta utsatt för fara. (Johansson, 1998)

I detta kapitel avser utredningen att redogöra för vad tidigare litteratur och forskning säger om fackliga organisationer och dess medlemmar. Rapporten ämnar även redogöra för tidigare demokrati- och organisationsförändringar inom Handels och hur organisationen har påverkas av dessa. Slutligen studeras vad andra fackförbund har för erfarenheter och om Handels kan dra nytta av deras erfarenheter.

3.2 Tidigare forskning

3.2.1 Folkrörelsesverige

Enligt Jonny Hjelm's forskningsöversikt finns hos vissa forskare⁵ en uppfattning att folkrörelseorganisationerna inte bara förlorat medlemmar utan även att andelen aktiva medlemmar har minskat. I detta synsätt menar man att medlemmarnas aktivitetsgrad har

⁵ Joachim Vogel, Erik Amnå, Ingrid Munck och Lars Häll

generellt sätt har sjunkit, flera är passiva och överlåter ansvaret att sköta verksamheten till förtroendevalda och anställda i organisationen.

En av orsakerna till den ökade passiveringen och minskade medlemsantalet anses enligt forskarna vara det ökade fritidsutbudet och att den offentliga sektorn har expanderat och tagit om hand om en del av de uppgifter som de ideella organisationerna tidigare ansvarade. Andra förklaringar anses vara den ökade individualiseringen, där människor inte vill binda upp sin tid och framförallt yngre människor söker en snabb och individuell behovstillfredsställelse. De traditionella folkrörelsernas folkbildningsideal, trögarbetade organisationsstruktur och arbetssätt attraherar inte de här individerna. (Hjelm, 2007)

3.2.2 Fackets professionalisering

Något som också anses ha bidragit till medlemmars ökade passivering är organisationernas professionalisering, med fler och fler anställda. (Hjelm 2012) Det behöver dock inte betyda att medlemmarna i dagens fackförbund har nya värderingar angående hur fackets arbetsformer och beslutsfattande bör se ut. Medlemmarna förväntar sig att fackets ska lyssna på dem och blir uppgivna och besvikna om så inte är fallet. Om det finns ombudsmän och administratörer som inom ramen för sitt arbete utför det som de ideella skulle ha åstadkommit, blir inte passiviteten och det organisatoriska utanförskapet ett så stort problem. (Johansson, 1998)

Enligt Hjelmns översikt menar vissa sociologer⁶ att fackföreningens professionalisering är huvudorsaken till medlemsminskningen och den ökade passiveringen. Enligt dem är det inte medlemmarna som överger organisationen utan det är organisationen som överger medlemmarna. Aktiva medlemmar kan något tillspetsats vara onödiga och resurskrävande, då de kan tvinga fram plötsliga kursändringar vid årsmöten och kongresser. Företrädarna för organisationerna behåller enligt forskarna på ett ideologiskt och retoriskt plan att de behöver medlemmarna.

Slutsatserna verkar i första hand gälla politiska organisationer och nya sociala rörelser som exempelvis Greenpeace. Ahrne och Papakostas vidgar enligt Hjelm resonemanget till att samtidigt gälla till exempel fackföreningsrörelser. De utgår teoretiskt från "resursmobiliseringskolan" som uppmärksammat att mobilisering av resurser är viktigare än mobilisering av medlemmar. Organisationer är inte längre lika beroende av mänsklig och ideell arbetskraft för att nå ut med sitt budskap till beslutsfattare och den allmänna opinionen. Konsulter, kampanjexperter och professionella aktivister har ersatt agitatorn och genom den nya tekniken för masskommunikation har arbetet med flygblad och affischer minskat. (Hjelm, 2007)

Vissa hävdar att facket fått en expert- och förmyndarroll som är inriktad på olika regler och avtal och blivit ett självändamål för pamparna. Det har skapats ett medbestämmande i företagen där medlemmen inte själv är delaktig. (Wallenberg, 1992). De fackliga organisationerna fick rättigheter genom t ex MBL. Det har haft till följd att medbestämmandet hamnat på nivåer ovanför själva arbetsplatserna. Andra menar att facket ser medlemmar mer som kunder än som medlemmar, och att det i sin tur är en fara för demokratin. Medlemmarna frågar sig inte längre vad facket arbetar med(Lundin, 1994.)

Ett sätt för de fackliga representanterna att inte bli så distanserade från dem de representerar, skulle kunna vara en uppdelning av förtroendemannatiden mellan olika personer. På det sättet

⁶ Göran Ahrne och Apostolis Papakostas

kan de behålla samma vardagsverklighet som dem de ska representera. Det kan finnas både för- och nackdelar med att det fackliga arbetet och företagsarbetet flyttas till lägre nivåer. Det bör dock ställas mot att det förekommer medlemsmöten där man varken får delta i utformandet av förslagen eller fatta några beslut (Boglund, Lundin och Ahlén, 1994).

Medlemmar kan tycka att det känns svårt att närma sig klubbordföranden som arbetar heltid med fackliga frågor. I en undersökning inom ett par LO-förbund av Kristina Ahlén, svarade över hälften av medlemmarna att de inte upplevde sina representanter som lyhörda. Det hade effekten att de inte försökte påverka sitt fackförbund. Ahlén hävdar också att det är vanligt att förtroendevalda ignorerar sina medlemmar på grund av att medlemmarna saknar kunskap om de fackliga frågorna och arbetssättet. De förtroendevalda tror att medlemmarna ska ställa krav som inte står i proportion till vad facket kan uträtta. (Johansson, 1998)

Enligt en undersökning SCB utförde på LO-medlemmar är medlemsdemokratin inte den viktigaste frågan utan man betonar istället frågor som lön, anställningsskydd och skydd mot inkomstbortfall. Man kan sägas att facket blivit mer av en försäkringsorganisation för medlemmarna. Undersökningen visar att det framförallt är de intellektuella inom den fackliga rörelsen och fackligt intresserade akademiker som är intresserade av medlemsdemokratifrågor. (Boglund m.fl. , 1994).

Enligt Boglund är dock frågan om medlemsdemokrati central om facket ska överleva. Han menar att det är medlemmarna som är den yttersta maktbasen. Det är därför väldigt viktigt för facket att kämpa för den allmänna opinionen och att inte fjärma sig från vad medlemmarna egentligen tycker, eftersom en stor del av fackets legitimitet kommer direkt från staten genom den lagstiftning som finns och inte direkt från medlemmarna. (Boglund m fl, 1994).

Medlemmarnas känsla över att kunna påverka ökar ju mer aktiv man är i organisationen. (Jonsson, 1995). En fördel med större fackförbund är att de har resurser och därmed råd att hålla sig med personer med expertkunskaper av olika slag. Medlemmar i mindre förbund känner dock ofta större samhörighet med sitt fackförbund, vilket uppmuntrar till deltagande aktivitet.(Johansson, 1998)

Enligt historikern Jonny Hjelm är Handels centralt och lokalt fortfarande beroende av sina medlemmar och det handlar inte om någon bedräglig självbild. Ahrne och Papakostos bortser enligt Hjelm från att en viktig del av den fackliga verksamheten sedan 1970- talet bedrivits ute på arbetsplatserna av förtroendevalda som stått nära de vanliga medlemmarna. Det är inte några "ombudsmannaproffs" som sköter förhandlingarna om arbetsscheman, arbetsplatsorganisation eller om arbetsmiljön utan det har skett av anställda på så kallad betald förtroendemannatid. Vidare underskattar Ahrne och Papakastos andra LO-förbunds behov av att kunna snabbt mobilisera medlemmarna, inte bara fackliga upprätthållare utan också de som är passiva. Vid politiska-fackliga kraftmätningar är kollektiva manifestationer t.ex. åsikten hos tiotusentals bestämda och militanta demonstranter, fortfarande en viktig och imponerande maktresurs.

Det finns, enligt Hjelm, historiska exempel på att organisationsförändringar och nya former för beslutsfattande har minskat handlingsutrymmet för de som upplevts som "besvärliga medlemmar" och för att stärka kontrollen över förbundet. Informationsbehovet har dock begränsat möjligheter till maktkoncentration och kontrollbehov. För att ledningen ska kunna leda en så stor intresseorganisation som Handels krävs att de med någorlunda säkerhet vet vad organisationen tycker i fackligt politiska frågor. Men är ombudsmän och andra som är högre upp

i organisationshierarkin är ändå helt beroende av medlemmarna. Det är grundläggande för en facklig folkrörelse att kunskaper och åsikter hos medlemmar "på golvet" förs uppåt i organisationen för att bilda underlag för både kort- och långsiktiga strategibeslut. En bra klubb- och avdelningsverksamhet kan ge information om vad den vanlige medlemmen tycker och tänker. Det räcker helt enkelt inte med det formella informationsflödet och beslutsprocesserna – dvs motionerande och omröstningar vid årsmöten och kongresser – för att fånga upp mångfalden av vad medlemmarna tycker. (Hjelm, 2007)

Inom facklig folkrörelseforskning finns ofta ett perspektiv som handlar om fackförbunds ledningars kontrollbehov och försök att minska inflytande hos upplevt besvärliga medlemmar. Exempel på detta finns, men likafullt förekommer ofta även det motsatta. Det går inte heller att förneka att ledningar ofta är de som initierat organisationsförändringar i syfte att stärka medlemmarnas demokratiska inflytande. I Handels finns många sådana exempel (se avsnitt 3.3 nedan), och inte minst är denna utredning ett exempel på detta.

3.2.3 Mötesformer

En annan sak som kan påverka medlemmarnas tillhörighetskänsla är storleken på klubbarna. Stora möten kan anses väldigt formella och ger ofta inte den enskilda medlemmen någon möjlighet att påverka. En av anledningarna är enligt en del att många medlemmar undviker att diskutera på grund av blyghet. De känner sig osäkrare inför de fackliga representanterna som de uppfattar är mer insatta. Lösningen skulle enligt Ahlén vara att diskutera fackliga frågor i mindre grupper och se till att ha mindre avskräckande former för dessa diskussioner. (Boglund, 1994). Lotte Alsterdal tar upp samma problematik. Det traditionella tillvägagångssättet att fatta beslut på strikta sammanträden med fasta tidpunkter, för behandling av olika ämnen, och för när man får en chans att yttra sig kan ha tagit död på många idéer och till och med motverkat att idéer uppstår. Exempelvis kan en slags turordning för när och var du får tala minska samtalets kreativitet men det garanterar samtidigt att alla ska komma till tals. Hon tror att det bästa är att man i ett sökande samtal där, där man söker efter idéer och lösningar på olika frågor, växlar mellan att använda sig av turordning och att släppa ordet fritt. (1996).

3.2.4 Vem ska ta besluten?

Det representativa demokratiska systemet som förekommer inom fackliga organisationer är enligt vissa ett för trögt och ett för långsamt system för att anpassa sig till den snabba omvärldsutvecklingen. Enligt Boglund lämpar sig olika frågor olika bra för olika nivåer i organisationen. Till exempel bör frågor som rör arbetsorganisationen och personalpolitik skötas på deltagande nivå medan frågor kring lön och pensioner bör skötas på central nivå. Han menar att ett brett medlemsdeltagande motiveras av effektivitetsskäl och att centralisering och professionalisering motiveras av solidaritetsskäl (Boglund, 1989).

3.3 Tidigare demokrati- och organisationsförändringar i Handels⁷

⁷ Tidigare demokrati och organisationsförändringar bygger på Jonny Hjelms analys i hundra år med Handels.

3.3.1 Före 1960-talets reformer

Handels hade före 1960-talets reformer en oklar, otydlig och ad hoc mässig organisationsprincip, som innebar att nyinskrivna medlemmar på en ort bildade en avdelning. På det sättet bildades efterhand nya avdelningar i städer och tätorter runt om i landet. Avdelningarna leddes av en styrelse, och det var genom styrelsemedlemmarnas ideella arbete som verksamheten bars upp. I många städer och större orter bildades flera avdelningar som vanligtvis följde yrke- och branschtillhörigheten.

Som en följd av detta uppstod det ganska snart i storstadsregionerna ett behov av att samordna vissa aktiviteter som t ex den utåtriktade propagandan. Som en följd av behovet bildades samorganisationer. På många orter började man också slå ihop handelsavdelningar för att få ett medlemsunderlag som möjliggjorde anställandet av ombudsman, expeditör och skrivbiträde.

Avdelning 15 i Stockholm hade vid 1931 års kongress motionerat om att förbundsstyrelsen skulle verka för en sammanslagning av avdelningar och att man även – mot de berörda medlemmars vilja – ha rätt att besluta om sådana sammanslagningar. Syftet med motionen var att få bort Handels ineffektiva och extremt decentraliserade organisationsstruktur. Förbundsstyrelsen var på det stora hela överens med, motionärerna men ville att sammanslagningen skulle ske genom lokala initiativ och frivilligt. Kongressen beslöt också att bifalla förbundsstyrelsen utlåtande. Frågan lyftes även vid 1936 års kongress.

Handels hade en snabb tillväxt av avdelningar under mitten av 1900-talet. Handels var före 1960-talets reformer en platt organisation med 260 avdelningar i basen. En del av avdelningarna hade tusentals medlemmar och anställda medan andra bestod av några få medlemmar. 1960 hade den största drygt 17 000 medlemmar och den minsta avdelningen 10 medlemmar. Det innebar att avdelningar arbetade under oerhört olika villkor. Det existerade inte heller några arbetsplatsbaserade klubbar utan avdelningen var förbundets minsta organisatoriska enhet. Vissa avdelningar hade dock gruppverksamhet, till exempel i avdelning 20.

Vid 1926 års kongress hade avdelning 15 från Stockholm skickat en motion som argumenterade för att det fanns en risk att mindre medlemsgruppers intressen skulle kunna bli lidande. Motionen föreslog att kongressen skulle "besluta att tillstyrka bildandet av klubbar och sektioner" som skulle ha rätt att diskutera sina "särintressen". Klubbarna och sektionerna skulle även ha rätt att lägga fram förslag till avdelningsstyrelsen, som dock skulle vara den instans som tog det slutgiltiga beslutet.

Förbundsstyrelsen avstyrkte motionen med motiveringen att man skulle undvika att inrätta "överflödiga organ". Kongressen följde styrelsens beslut och avsåg motionen. Förslag om att satsa på klubbverksamhet återkom under 1930- och 1940-talet men avsågs med ungefär samma motivering som vid tidigare kongress. Möjligheten som redan fanns att bilda grupper eller branschgrupper ansågs tillräckligt. Gruppverksamheten hade dessutom stärkts under kongresserna 1936, 1941 och 1951 och därmed fått en fastare struktur. De avtal som slutits mellan arbetsmarkandens parter hade förbättrat Handels förankring och anknytning på arbetsplatsen. (Hjelm, 2006)

3.3.2 Storavdelningsreformen 1962

Förbundsstyrelsen beslöt i början av 1960 att tillsätta en kommitté som hade i uppdrag att utreda förbundets organisationsformer. Anledningen till det var bland annat att man nyligen träffat en uppgörelse med HTF som förväntades få effekten att fler personalgrupper inom varuhandeln med överordnad ställning skulle söka sig till förbundet. Ett år senare levererade gruppen sitt betänkande, *Organisationsformer och effektivitet*. Utredningen konstaterade att verksamheten i avdelningarna inte fungerade tillfredställande trots lovvärda insatser. Studie- och propagandaverksamheten hade en blygsam omfattning engagerade allt för få medlemmar. Inkassering och redovisning av medlemsavgifter och det administrativa arbetet ansågs vara onödigt mödosamt. Bokföringen hade dessutom visat sig ha stora brister på sina håll. Den dåliga förankringen på arbetsplatserna var dock allvarligaste svagheten i Handels organisation. Konsekvensen var att de oorganiserade inte utsattes för något nämnvärt grupptryck. Det skulle förmodligen se helt annorlunda ut med en fungerande klubbverksamhet. Bland de mindre avdelningarna fanns det oroväckande många som inte hade stadgeenligt antal möten. De mindre avdelningarna lyckades även mindre bra när det kom till medlemsvärvningen. Rapporten visade även att de avdelningar som anställt ombudsmän åren efter haft en medlemstillväxt. Vidare konstaterar kommittén att det var svårt att få medlemmar att åta sig fackliga uppdrag. Ett konkurrerande fritidsutbud ansågs vara en av orsaken till detta. Medlemmar hade numer en ekonomisk möjlighet att i större utsträckning utnyttja sin fritid för privata sysselsättningar jämfört med ett par årtionden sen. Det ställde fackföreningar inför nya utmaningar. Det gällde framförallt större avdelningar eftersom arbetsbördan ökade med antalet medlemmar. Avdelningarna hade även problem med bland annat gruppverksamheten enligt kommittén.

Detta gällde inrättandet av representantskapet som omfattade alla avdelningar med mer än 800 medlemmar. Beslutet motiverades framförallt av att avdelningarna blivit för stora och att det var problematiskt att samla alla medlemmar till ett och samma möte. Det fanns endast tre avdelningar som hade inrättat representantskap 1960, trots att hela 25 av förbundets avdelningar hade över 800 medlemmar. Kommitténs betänkande ledde till förslaget om en planmässig sammanslagning av avdelningarna.

Handels tog på 1961 års kongress beslutet att slå samman 260 avdelningar till 40 stycken, ett antal som senare reducerades till 39. Över 200 avdelningar med lång erfarenhet av facklig verksamhet skulle upphöra att existera. I varje storavdelning skulle det finnas minst en ombudsman anställd och avlönad av förbundet enligt kongressbeslutet. Utöver det skulle varje avdelning ha en expedition där det utöver ombudsmannen skulle finnas administrativ personal. Avdelningarna skulle även delas in i ort- och tjänstemannasektioner och grupper samt ha fackklubbar eller fackliga ombud på arbetsplatserna. Tanken med storavdelningsreformen var att öka medlemmarnas inflytande och aktiviterer på alla nivåer. Storavdelningsreformen genomfördes förvånansvärt snabbt och redan under 1962 bildades 27 stycken avdelningar. Året efter bildades ytterligare 7 stycken. Storavdelningsreformen genomfördes mellan 1962-1966. (Hjelm, 2006)

3.3.3 Klubbreformen 1966

Bakgrunden till klubbreformen var att förbundsstyrelsen tillsatte en kommitté, som fick i uppdrag att se över hur ortsektionerna och arbetsplatsklubbarna och tjänstemannasektionerna fungerade. Verksamheten utvärderades i storavdelningarna och särskilt hur avdelningarnas "underorganisation" skulle förbättras under 1964 till 1965. Kommitténs resultat presenterades på 1966 års kongress i rapporten "Förbättrad medlemskontakt och aktivitet". Enligt kommittén fyllde inte ortssektionerna någon större funktion. Framförallt inte där avdelningsstyrelser och expeditioner fanns. När medlemmar behövde hjälp gick de direkt till ombudsmannen eller avdelningsstyrelsen. Det var svårt för tjänstemannasektionerna att få någon kontinuitet och stadga i sitt arbete. Det berodde främst på att de inte tycktes fylla någon funktion för avdelningarnas tjänstemän. Detta berodde delvis enligt kommittén på att de var relativt få och utspridda över olika arbetsplatser och orter i storavdelningarna. Handels hade i mitten på 1960-talet 388 klubbar men det utifrån avdelningarnas uppgifter fanns det utrymme för 1600 klubbar inom handels organisationsområde. Kommittén menade att det var angeläget att få till stånd en väl fungerande klubbverksamhet. Det hängde delvis ihop med att Handels under 1960-talets mitt upplevde medlemsminskningar som under den tiden var väldigt ovanligt. Det var en ovan situation för förbundet som under många decennier upplevt en stadig nivå av medlemsökningar.

De närmare 400 klubbar som fanns fungerade relativt bra enligt kommittén. Klubbmötena var relativt välbesökta, vilket delvis antogs bero på att mötena hölls i anslutning till arbetsdagens slut. Det upplevdes mycket lättare att få medlemmar att åta sig uppdrag i klubbarna i jämförelse med i ortsektionerna. En satsning på klubbverksamhet beslutades och genomfördes. I första hand inriktades satsningen på firmaklubbar, i andra hand på bransch- eller ortsklubbar. Från 1967 ökar antalet klubbar snabbt och i slutet av året finns 1299 klubbar varav ca 70 procent (ca 900) var firmaklubbar. (Hjelm, 2006)

3.4 1970-talets arbetsrätt, organisationsförändringar

Nedan följer en kort genomgång av olika lagar och hur de förändrade förutsättningarna för det fackliga arbetet. Utöver de interna reformer som Handels gjorde går det inte att komma ifrån att de arbetsrättsliga förändringar som gjordes under 70-talet underlättade det fackliga arbetet på arbetsplatsen.

3.4.1 LAS 1974

Med Lagen om anställningsskydd (LAS) som kom 1974 reglerades anställningsformerna i lag. Huvudregeln var att anställningen skulle gälla tillsvidare (så kallad fast anställning), vilket motiverades att detta var den form som gav de anställda det starkaste anställningsskyddet. Därutöver gavs möjlighet att anställa för viss tid, viss säsong och visst arbete. Dessa anställningsformer skulle dock tillämpas restriktivt. De var dock fortfarande semidispositiva och det var möjligt att genom kollektivavtal medge andra former av begränsade anställningar än det som angetts i lagen. Lagen har dock ändrats väsentligt sedan 1974.

3.4.2 Förtroendemannalagen 1974

Lagen tillämpas på en förtroendevald som företräder en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för verksamheten i fråga. Lagen är tillämplig på en förtroendevald efter att organisationen underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Facket bestämmer för vem lagen ska tillämpas. Vissa delar av lagen är dispositiva. Den förtroendevalde får inte hindras att utföra sitt uppdrag. Den förtroendevalde har tillträde till alla arbetsplatser hos arbetsgivaren som uppdraget omfattar.

Lagen ger rätt för regionala förtroendevalda till tillträde till de arbetsplatser som uppdraget omfattar, även hos andra arbetsgivare än den egna. Den förtroendevalde får disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen för att utföra uppdraget. En förtroendevald får inte få sämre villkor eller arbetsförhållanden på grund av uppdraget. Den förtroendevalde ska ha bibehållna anställningsförmåner. Förtroendevald har rätt till den ledighet som uppdraget kräver.

3.4.3 Studieleidighetslagen 1974

Studieleidighetslagen ger rätt till ledighet på grund av studier som du själv väljer. I flera av våra avtal har vi skrivningar som ska stödja att kompetensutveckling äger rum så att våra medlemmar utvecklas i sitt yrke och/eller kommande arbetsuppgifter. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska betala och ge utrymme för kompetensutveckling som är verksamhetsrelaterad. Påverkade kvaliteteten – fackligt arbete förflyttades i verkligheten från sektioner/avdelningar till arbetsplatserna

3.4.4 Främjandelagen 1974

Enligt främjandelagen ska en arbetsgivare som ämnar genomföra en driftsinskränkning, som kan medföra uppsägningar, varsla arbetsförmedlingen om detta minst två månader före om högst 25 arbetstagare berörs, minst fyra månader före om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs och minst sex månader före om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägning. Syftet med lagen är att samhället ska ha möjlighet att förbereda sig för att ta emot de uppsagda som går ut i arbetslöshet. Därför är det viktigt att ett brott mot lagen ska vara så pass kännbart att en arbetsgivare inte ska känna sig frestad att låta bli att varsla arbetsförmedlingen.

3.4.5 MBL 1976

Lagen reglerar bland annat möjligheten för en facklig förtroendeman att företräda de anställda på arbetsplatsen. En arbetsgivare får till exempel inte lägga hinder i vägen för en förtroendeman att utföra sitt fackliga uppdrag. Oftast finns det lokala regler som kompletterar lagen. Kärnan i mycket av den fackliga verksamheten finns i MBL. Lagen innehåller bland annat regler om förenings- och förhandlingsrätt, hur information ska gå till, vad som gäller för kollektivavtal och inflytande – medbestämmande – på arbetsplatsen. Kompletterande regler om medbestämmandet

finns i Utvecklings- Samverkans eller Medbestämmandeavtal. På många arbetsplatser är avtalen också kompletterade med lokala avtal.

3.4.6 Sammanfattning

De lagändringar som skedde under 70-talet gav inte bara facket ett annat tillträde till arbetsplatsen genom exempelvis förtroendemannalagen och MBL. LAS har gett facket en annan makt i förhandlingar med arbetsgivare där de inte godtyckligt kan avskeda arbetstagare. För att göra undantag från LAS måste arbetsgivaren förhandla med den fackliga motparten vilket har gett ett annat inflytande på arbetsplatsen. Studieledighetslagen har gett fackliga organisationer en möjlighet att utbilda sina medlemmar och på så vis stärka deras demokratiska inflytande.

3.5 Vad kan vi lära av vad andra fackförbund gjort?

3.5.1 Inledning

För att få en närmare bild av andra fackförbunds erfarenheter bjöd utredningen in representanter för olika fackförbund för att ta del av deras kunskap och erfarenhet. De olika förbunden vi tittade närmare på var Fastighets, Livs och ST. Fastighets har gjort en decentraliseringsprocess för att uppnå mer direktdemokrati. Pia Håkansson som är kansli- och personalansvarig på Fastighets berättade mer om förbundets erfarenheter. Eva Guevelin som är tredje ordförande i Livsmedelsförbundet berättade om Livsmedelsförbundets erfarenheter av förbundets organisationsförändring. Livs har till skillnad mot Fastighets centraliserat ekonomin och A-kassan och ersatt avdelningarna med fem verksamhetsregioner. Vi hade även besök av Dag Andersson som är förbundssekreterare på ST som bland annat berättade om hur ST kombinerar kongress med möjlighet att skicka motioner till förbundsstyrelsen. Det här stycket kommer att presentera en kort genomgång av olika organisationsförändringar utifrån gästernas presentationer samt skriftligt material från förbunden.

3.5.2 Fastighetsanställdas förbund

Innan organisationsförändringen, hade Fastighets ungefär 35 000 medlemmar uppdelade på 11 avdelningar med eget styre, ekonomi och en egen avgift. Fastighets ville införa mer direktdemokrati i förbundet och öka möjligheterna för medlemmarna att mötas. En av de bärande punkterna var att alla medlemmar ska ha en god möjlighet att träffas på medlemsmöten.

Diskussionerna om organisationsförändringar började föras 2007/ 2008 då frågor gällande ekonomi, demokrati började tas upp i arbetsgrupper. Med ett mål om mer när demokrati i förbundet lades ett förslag fram om att utöka antalet avdelningar från nuvarande 11 till 100 avdelningar. Beslutet togs på kongressen 2010 och det är ett pågående arbete att förankra förändringen i förbundet.

Idag utgörs fastighets av 114 avdelningar som är grunden för demokratin i organisationen. I avdelningarna börjar det mesta av den fackliga verksamheten. Alla avdelningar skickar ombud till det förbundsmöte som hålls två gånger per år. Förbundsmötet fastställer verksamhetsplaner och granskar styrelsens arbete och är förbundets högsta beslutande organ mellan kongresserna. Förbundsmötet/kongressen ska bestå av ett ombud per avdelning.

Klubbarna arbetar via avdelningarna för att ha inflytande i förbundet. Fem regionkontor har ersatt de gamla avdelningskontoren vilket också innebär att gemensam ekonomi införts i hela förbundet. Alla avdelningar skickar ombud till det förbundsmötet som hålls två gånger per år. Förbundsmötet fastställer verksamhetsplaner och granskar styrelsens arbete.

Förbundsstyrelsen valdes av kongressen på försommaren 2010 och består av sju ordinarie ledamöter och tre suppleanter. Förbundsstyrelsen sammanträder var 14:e dag och är förbundets högsta beslutande instans mellan förbundsmötena och kongresserna.

På förbundskontoret finns förbundsledningen och verksamhetsansvariga ombudsmän för avtal/förhandlingar, arbetsmiljö, fackliga studier, facklig-politisk samverkan, organisation och agitation bland annat. Förbundets administration, bland annat ekonomi och medlemsredovisning sköts av 6Fs gemensamma bolag Fasab som finns på samma adress, Hagagatan 2 i Stockholm.

Alla är centralt anställda av förbundet varav det finns 4-5 ombudsmän per region. Förtroendemän utses på uppdrag. De tas in på projekt. Regionerna har sina kontor i Göteborg, Sundbyberg, Örebro, Eslöv och Sundsvall. Man upplever svårigheter att få folk att komma på mötena. Enligt stadgarna ska de ha minst tre möten per år. I fastighets har 41 procent utländsk bakgrund och det är viktigt att få med dem. Ett annat mål är att förbundet ska representeras av 50 procent kvinnor. Idag finns det uppskattningsvis 30 procent kvinnor.

3.5.3 Livsmedelsarbetarförbundet

Under 2005 kongress togs beslutet att tillsätta en utredning med syftet att se över förbundets organisation och struktur. Grunden till utredningen var flera motioner som tog upp organisatoriska frågor ur olika perspektiv. Några av frågorna som lyftes var fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsen samt AU:s sammansättning samt samverkan med andra LO förbund.

2009 tog kongressen beslut om en ny organisation skulle införas och nya stadgar antogs som trädde i kraft den 1 juli 2009. Beslutet utgick från den kongressutredning som pågått under föregående kongressperiod. Det togs även beslut om att en löpande utvärdering skulle ske och att en särskild klubbutvecklingssatsning skulle genomföras med utgångspunkt i den förändrade rollen för arbetsplatsklubbarna.

Den tidigare organisationen i Livs var utformad efter traditionellt svenskt fackförbund. Grunden för den lokala fackliga organisationen utgjordes av 12 självständiga avdelningar med egen ekonomi, styrelse och representantskapsmöte. Avdelningarnas ekonomi utgjordes av en fördelning av medlemsavgifterna baserat på antal medlemmar i avdelningen. Varje avdelning hade ansvar för bokföring och bokslut och stod för egen verksamhetsplanering och budgetering.

I Livs nya organisation har avdelningarna avvecklats till förmån för fem verksamhetsregioner. Varje verksamhetsregion har flera lokalkontor och i stort sett samma antal anställda ombudsmän som tidigare. Varje region har ett verkställande utskott som har till uppgift att samordna verksamheten. I de verkställande utskotten ingår en av regionens ledamöter i förbundsmötet och en central ombudsman samt regionens lokalombudsmän.

Verksamheten planeras och budgeteras centralt i Livs och all ekonomihantering sker gemensamt. Livs har centraliserat A-kassan och administrationen. Livs jobbar tekniskt centralt men har behållit personal lokalt. Alla utskick är centraliserade. Två gånger per år genomförs verksamhetsträffar för respektive region där de också fungerar som nomineringsmöten. Kongressbeslutet innebar två nya uppdrag i form av regionalt förtroendevalda med uppgift att genomföra medlemsrekrytering, studieuppsökeri, avtalskontroll och försäkringsinformation på arbetsplatser som inte har klubb. Dels uppdraget lokala försäkringsrådgivare. Varje region har ett ombudsmannalag av lokalombudsmän som träffas regelbundet.

Klubben är basen inom beslutsorganisation. Livs har inga avdelningar längre. Beslut tas på Kongress, FS och förbundsmöten.

Ekonomi har varit största utmaningen. Avdelningarna avvecklades parallellt med att nya organisationen lanserades. Livs är numera ett förbund och inte en sammanslutning av separata avdelningar. Förutsättningar runt om i landet skiljer sig väldigt mycket åt. Gemensamma prioriteringar och likvärdigt medlemskap har varit ledord. Man vill gå från interna möten till utåtriktad verksamhet. Det fanns dock en farhåga om att tappa förtroendevalda. I slutändan ökade antalet med en person. Det har varit en löpande process där man gjort justeringar under resans gång. Revisorer har årligen utvärderat verksamheten.

En upplevd fördel är att pengarna istället gått till mer utåtriktad verksamhet. Det har gjort att Livs lyckats frigöra mycket utrymme. Avdelningarna var innan suveräna med egna telefoner, fax osv. Många var oroliga för studieverksamheten men inga medel har dragits in där.

Verksamheten har istället utvidgas. Jobbat med att få in fler kvinnor. Lyckats rycka upp sig på vissa regioner men totalt sett har det sjunkit lite grann.

Det finns löpande motionsrätt löpande. FS förfogar över dem men kan skicka till förbundsmöte. Ungefär 35 personer deltar på ett förbundsmöte. Livs har 270 ombud på kongressen. Man har särskilt arbetat med att små arbetsplatser ska ha representation på kongressen.

3.5.4 ST

ST – Statstjänstemannaförbundet upplever en hög förändringstakt inom sin sektor. OECD rankar den som den sektor i ett enskilt land som genomgår störst förändringar. ST har som resten av fackförbunden haft en vikande organisationsgrad. (Från drygt 90 % 1998 till ca dagens 75 %). Liket andra fackförbund upplever man arbetsgivare som ständigt försöker urholka värden i centrala avtal, förespråkar nollavtal och propagerar för enskilda överenskommelser mellan chef och anställd. ST har även ett generationskifte, både på grund av ålder- och kompetenskrav. Andra utmaningar för förbundet är yngres förväntningar och krav på facket, samt rekrytering av förtroendevalda.

ST arbetar med mål och utvecklingsplan som sträcker sig längre än en kongressperiod. Den första 2004-2012, den andra 2012-2018. I denna tas upp principiella förändringar som är tänkta att leva över ordinarie kongress och undvika att diskuteras i detalj då också pengar och valfrågor finns på dagordningen.

Man försöker ha ett dialogbaserat planeringsarbete i hela förbundet. Förbundets verksamhetsplan ska återspeglas direkt i det lokala fackliga arbetet. Verksamhetsplanen innehåller prioriterade verksamheter och till dessa finns konkreta uppdrag till varje nivå i förbundet.

Målet är att bli tuffare, modernare, mer lyssnande mot medlemmarna och ha en nytänkande och större öppenhet inom förbundet. Målet är att utöver detta att bli aktivare och synas mer både i media men även på arbetsplatserna.

För att uppnå det har ST infört nya arbetsformer där man bland annat arbetar med ST direkt, som är en väg för medlemmar att snabbt kunna få svar på fackliga frågor. Lönepolitik är ett annat område där ST utgår från att medlemmen ska få ett ökat inflytande. Utbyggnaden av webb och ett förändrat sätt för inflytande genom ständig motionsrätt är ett sätt att öka demokratin.

ST är, som de flesta andra fackförbund, uppbyggt av kongressen, förbundsstämman, förbundsstyrelse, avtalsråd, avdelningar och sist men inte minst medlemmarna. De flesta avdelningar konstitueras på grunden "En arbetsgivare – ett fack". Men vissa avdelningar täcker en hel bransch och har också flera arbetsgivare. STs högsta beslutande organ är kongressen som hålls vart fjärde år då ombud från STs avdelningar tillsammans med förbundsstyrelsens ledamöter och revisorer bland annat utser förbundsstyrelse, svarar på motioner, fastställer verksamhetsplan och budget för kongressperioden, fastställer medlemsavgifter och beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen.

Förbundsstämma hålls varje år förutom de år då det är kongress. I princip är det en "minikongress". Stämmans uppgift är bland annat att förrätta fyllnadsval, behandla frågan om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen, svara på frågor som väckts av avdelningar samt lämna rekommendationer när det gäller förbundets verksamhetsplan och budget.

Mellan kongresserna är STs högsta beslutande organ förbundsstyrelsen. Den består av 12 ledamöter som väljs av kongressen samt en personalrepresentant. Förbundsstyrelsens arbete leds av ett presidium som består av förbundsordföranden och de två vice ordförandena. Både presidium och styrelse utses av STs kongress för en period av fyra år.

Avtalsråden är rådgivande organ till förbundsstyrelsen. De kallas in i samband med avtalsrörelser. Representanterna i avtalsråden utses av STs avdelningar.

3.6 Sammanfattande överväganden

I det här kapitlet har utredningen närmare studerat tidigare forskning kring demokratin i folkrörelser och fackföreningar samt hur tidigare demokrati- och organisationsreformer inom Handel har påverkat organisationen. Vidare har utredningen tittat på vilken effekt olika lagförändringar har haft på förutsättningarna för fackligt arbete. Slutligen har vi tittat närmare på andra förbunds erfarenheter och vad vi Handels kan dra för några lärdomar av deras erfarenheter.

När man ser till forskningen om fackföreningar och folkrörelser kan det för en praktiskt arbetande rörelse vara svårt att relatera till begreppsapparat och typologier. Samtidigt är det viktigt för Handels att relatera denna utredning till forskningen, då vi har en tradition av att bidra till forskningsvärlden med våra egna erfarenheter, statistik och studier. Inte minst tror vi att denna genomlysning som vi gör i denna utredning kan bidra till ny kunskap även för forskarvärlden.

Forskningen pekar på att fackets roll i samhället har förändrats över tid. Medlemsantalet har sjunkit. Däremot är man inte enig om huruvida aktivitetsgraden hos medlemmar har sjunkit. Det finns många sådana påståenden från vissa forskare men det finns inte på något sätt belagt. Johnny Hjelm avviker här med att lyfta fram att han tror att andelen aktiva alltid legat på runt 10-20 procent. Han underlag är de induktiva studier som gjorts av lokala fackliga organisationer. Vår utredning stödjer detta, då vi finner ungefär samma grad av aktiva medlemmar 2012 som Hjelm fann under 1930-talet.

Att det kan finnas annat som konkurrerar med arbetstagarnas tid, som ett ökat fritidsutbud och att den offentliga sektorn utför en del de uppgifter, som de fackliga organisationer tidigare stod för, är en riktig iakttagelse. Men å andra sidan har frågor om löner, och kvalitet i arbetslivet också kunnat få mer tid. Att facken har professionaliserats och över tid fått fler anställda är också ett faktum. Men det är svårt att utifrån detta faktum dra någon slutsats om att passivisering har ökat. Oavsett vilket behöver en folkrörelse ha ett professionellt arbetssätt, som mycket väl kan fungera tillsammans med en aktiv och engagerad medlemskår.

Det är dock viktigt att trösklarna in i organisationen ska vara små om medlemmen vill engagera sig. Som vi såg i föregående kapitel finns en utmaning för facket som folkrörelse i att arbeta med låga trösklar in för de som vill engagera sig i vissa frågor, utan att känna "tvång" på att ta på sig styrelseuppdrag eller få status som förhandlande förtroendevald. Även när det gäller formerna för deltagande så bör de genomlysas. Den enskilda medlemmen kan uppleva stora möten som väldigt formella och svåra att påverka. En enskild medlem kan känna sig osäker inför de fackliga representanterna som de upplever är mer kunniga och känna sig nervös att prata inför stor grupp. Här finns metoder som att underlätta genom att diskutera fackliga frågor i mindre grupper. Utredningen ser en stor potential i hur till exempel Handels försöker få medlemmar engagerade i valet genom att göra vissa insatser. Det ska räcka med att man vill delta genom att ringa samtal eller att ta på sig att prata med sina arbetskamrater och återkoppla detta till avdelning. För en del unga ska det kunna räcka med att man är aktiv med exempelvis skolinformationer utan vidare krav på fortsatt engagemang. Att hjälpa till och dela saker i sociala medier kan vara ytterligare en "lagom" aktivitet som visar sig ge en mer aktiv medlemskår. Utredningen menar att Handels här bör tillsätta en arbetsgrupp som särskilt belyser hur vi ska öka engagemanget genom att minska trösklarna in i ett engagemang i Handels.

Handels kan som förbund lära sig av de organisatoriska förändringarna som har gjorts inom Fastighetsförbundet, Livsmedelsförbundet samt ST. Som diskuterades i kapitel 2 kan rullande motionsrätt vara ett ide att titta närmare på. Att studera STs, Fastighets och Livs organisationsförändringar ger perspektiv på vårt eget nödvändiga förändringsarbete även om allt inte passar för Handels som organisation.

Kapitel 4 Medlemskapet i klubbar

4.1 Inledning

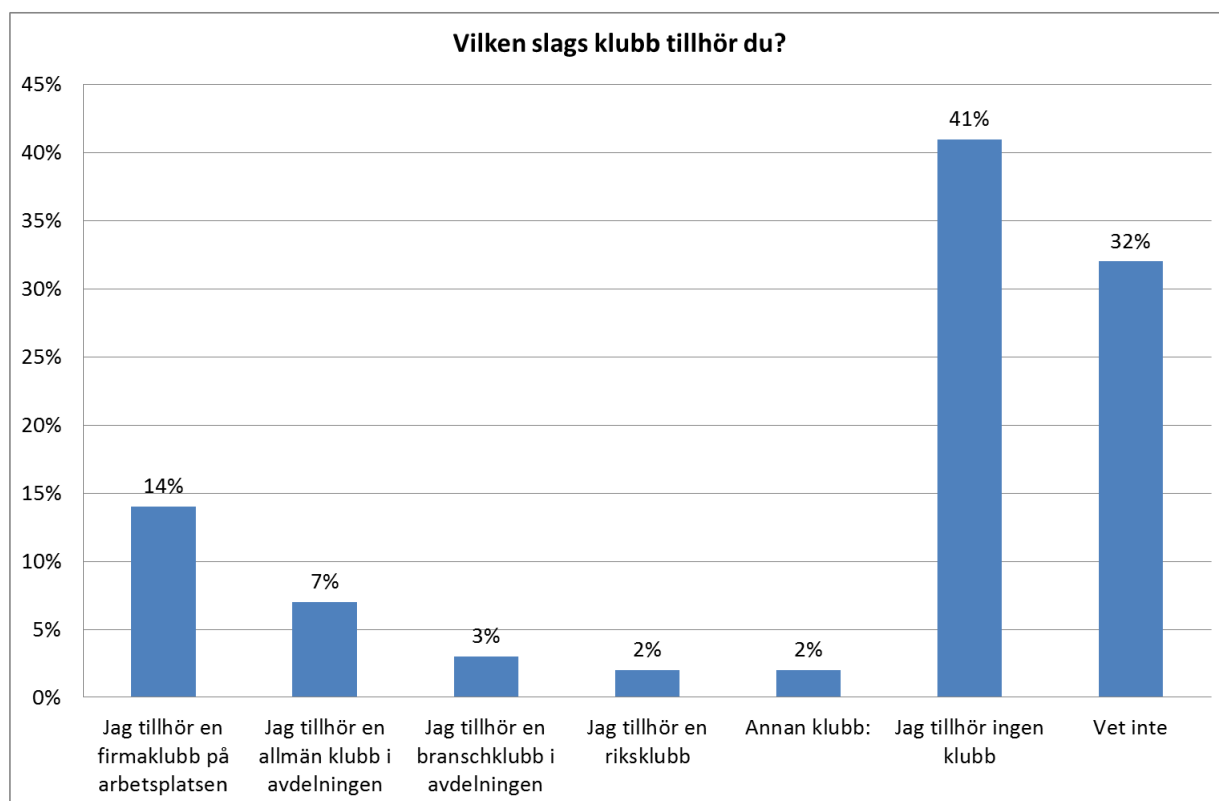
En bärande tanke i Handels folkrörelsedemokrati är att alla medlemmar ska tillhöra en klubb. I stadgarna kallas dessa för fackklubbar och kan vara av tre varianter – firmaklubb, branschklubb eller allmän klubb. I dessa fackklubbar utövas *direkt demokrati* genom att alla medlemmar som tillhör klubben kallas till årsmöte där varje medlem har en röst. På årsmötet väljs på gängse föreningsdemokratiskt vis styrelse, revisorer och verksamhetsåret och ekonomi granskas.

Det är också i klubbarna som medlemmens demokratiska inflytande ska förverkligas. Ensam eller tillsammans med andra skrivs motioner, verksamhet bestäms och ansvar kan utkrävas. Vidare utses representant/representanter till avdelningarnas representantskap – vilket är ett organ för *representativ demokrati*.

Formellt är detta en folkrörelsedemokratisk ordning som ska garantera medlemmarnas demokratiska inflytande. I detta kapitel ska vi granska och analysera hur medlemskapet i klubbar fungerar i verkligheten. Hur ser medlemmarna i Handels på sitt medlemskap i klubbar? Hur fungerar det i praktiken?

4.2 Medlemmens perspektiv på sitt klubbmedlemskap

För att ta reda på hur medlemmarna såg på sitt medlemskap i klubbar ställdes i medlemsundersökningen jan 2013 den raka frågan: Vilken slags klubb tillhör du? Syftet med frågan var att få en bild av hur pass medvetna medlemmarna var om sitt medlemskap i klubbar. Och även om alla enligt stadgarna ska tillhöra en klubb fanns alternativen "Jag tillhör ingen klubb" och "Vet inte" med. Syftet med det var att ha en kontrollfråga för att verkligen se om man kände till att man skulle vara medlem i en klubb.



Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

I diagrammet ser vi resultatet när vi frågat medlemmar om deras klubbmedlemskap. Trots att medlemskap i fackklubb är en hörnsten i Handels var det mest vanliga svaret med 41 procent "Jag tillhör ingen klubb". Det näst mest vanliga svaret var "Vet inte" med 31 procent. Det innebär att hela 72 procent av medlemmarna inte känner till att man är medlem i en klubb och där kan utöva direkt demokratisk påverkan.

Resultatet var av den karaktären att svaren behövde analyseras djupare. Genom att använda den uppdelning av medlemmarna i aktiva och ej aktiva medlemmar som vi redovisat tidigare (kap 2) kan vi se om det finns stora skillnader. Vi delar här upp medlemmarna i tre grupper. De som säger att de har förtroendeuppdrag i Handels (10 %); de som är medlemmar utan förtroendeuppdrag men som säger att de är aktiva på möten (5 %); samt de som vi karakteriserar som ej aktiva - deltar aldrig, sällan eller ibland, samt vet inte (85%).

Vi får då fram tydliga skillnader i resultat. En tydlig divergens finns i att 54 % av de med förtroendeuppdrag och 44 % av de övriga aktiva medlemmarna säger att de tillhör en firmaklubb på arbetsplatsen. Detta ska jämföras med att endast 7 % av ej aktiva medlemmar säger att de gör det. En tolkning man kan göra är att förekomsten av en firmaklubb på arbetsplatsen gynnar den demokratiska förståelsen för facket samt aktivitet. Till detta återkommer vi i kapitel 5 om arbetsplatsorganisationen.

Även när det gäller medlemskap i de övriga formerna säger de som är aktiva i större utsträckning att de är med i allmän klubb och i en branschklubb. För allmän klubb är det mer än

dubbelt som många av de aktiva medlemmarna som säger att de är med i en sådan än för de ej aktiva medlemmarna.

Störst skillnad blir det dock när vi närmare granskar vår kontrollfråga om man säger att man inte tillhör en klubb eller inte vet. Här svarar över 80 % av de ej aktiva medlemmarna att de inte tillhör någon klubb, eller att de inte vet.

Frågor	Förtroende- uppdrag	Aktiva medlemmar	Ej aktiva medlemmar
Jag tillhör en firmaklubb på arbetsplatsen	54,3	44,1	7,4
Jag tillhör en allmän klubb i avdelningen	12,0	14,2	6,0
Jag tillhör en branschklubb i avdelningen	4,5	4,0	3,2
Jag tillhör en riksklubb	3,9	4,4	1,6
Open3	2,3	4,2	1,6
Jag tillhör ingen klubb	16,3	16,0	44,7
Vet inte	6,9	13,1	35,5
Total	100,0	100,0	100,0

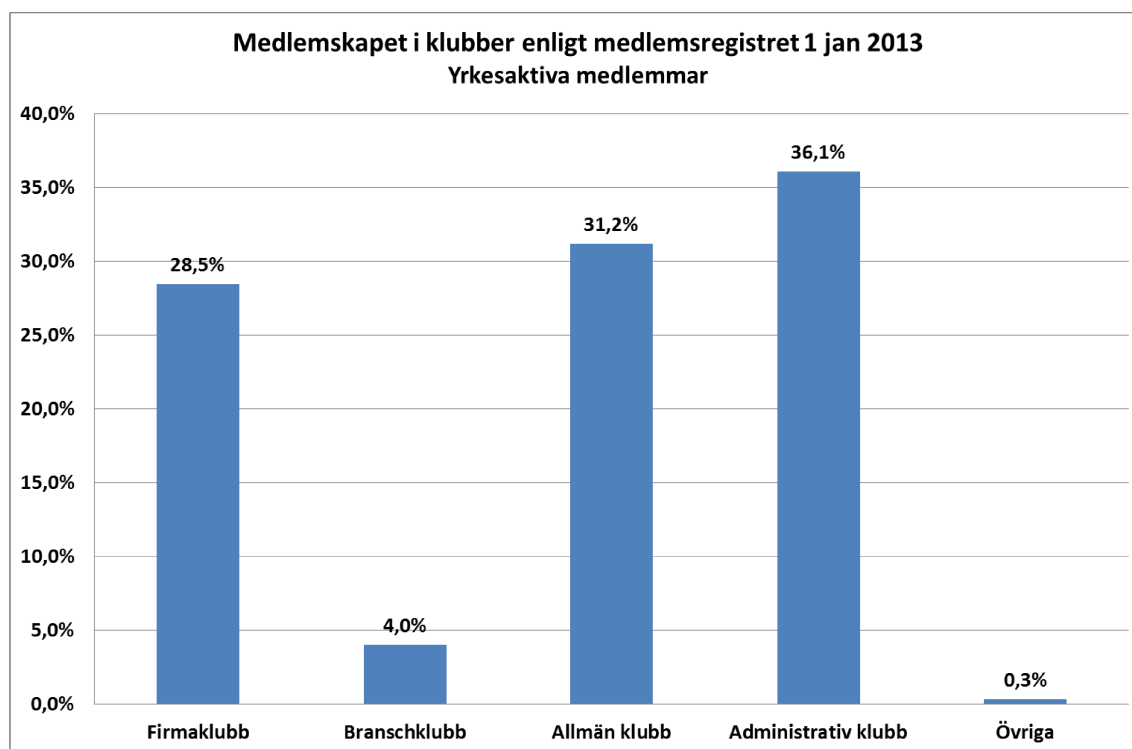
Källa: Handels medlemsundersökning feb 2013 – Synen på medlemskapet

Bland de som har förtroendeuppdrag svarade 23 procent att de inte tillhör klubb/vet inte, medan bland övriga aktiva medlemmar är det 29 procent. Det är en stor skillnad mot gruppen ej aktiva medlemmar. Men det är ändå runt en fjärdedel av de aktiva medlemmarna som inte är medvetna om att de ska tillhöra en klubb. Vad kan det bero på? Det kanske inte endast är så att dessa mest insatta medlemmar uppfattar förhållandena fel. En annan möjlighet skulle kunna vara att det inte ens formellt finns en klubb som man tillhör och kallas till?⁸ För att undersöka det måste vi fördjupa undersökningen genom att se hur det ser ut i våra egna register.

4.3 Medlemskapet i klubbar – enligt medlemsregistret

Enligt stadgarna ska en medlem således tillhöra en firmaklubb, allmän klubb eller branschklubb. Ett utdrag ur medlemsregistret den 1 jan 2013 visar dock upp en annan bild. I diagrammet visas var de medlemmar som är yrkesaktiva (alla medlemmar exklusive pensionärsmedlemmar och elevmedlemmar) ser vi att den största registrerade formen av medlemskap är i något som heter administrativ klubb.

⁸ Egna frågor: Vet vi hur det ser ut? Hur informeras medlemmar om sitt klubbmedlemskap? Fungerar det i praktiken? Finns det olikheter mellan avdelningarna? Hur ser det ut när man blir ny medlem?



Källa: Handels medlemregister jan 2013

Enligt medlemsregistret tillhör 36,1 procent en administrativ klubb. Därefter kommer allmän klubb på 31,2 procent. Det är 28,5 procent som tillhör en firmaklubb på arbetsplatsen, medan endast 4 procent tillhör en branschklubb. Det finns i registret också tre ytterligare typer av registreringar som i diagrammet förs till kategorin övriga eftersom de är så få. Däremot är de intressanta ur principiell administrativ natur.

I tabellen nedan visas samtliga klubbregistreringar i samtliga avdelningar upp så som de vid det givna tillfället såg ut. En registrering på klubbtyp saknas finns för 31 medlemmar i Malmöavdelningen. Därutöver finns det medlemmar registrerade på riksklubb (245 st medlemmar) och regionklubb (75 st medlemmar).

Medlemskap i klubbar enligt medlemsregistret 1 jan 2013
Yrkesaktiva medlemmar

	Klubbtyp saknas	Firma-klubb	Bransch-klubb	Allmän klubb	Admini-strativ klubb	Riks-klubb	Region-klubb	Totalt
1. Malmö	31	1 959	56	22	7 989	7	7	10 071
2. Trollhättan	0	1 592	292	3 426	1 792	0	40	7 142
3. Halmstad	0	1 890	88	2 323	0	0	0	4 301
4. Kristianstad	0	772	42	620	2 642	0	7	4 083
6. Helsingborg	0	1 720	60	3 439	2	0	0	5 221
9. Växjö	0	2 480	138	3 351	2 346	13	0	8 328
11. Örebro	0	1 564	258	157	2 386	0	0	4 365
12. Borås	0	1 267	72	2 088	3	0	2	3 432
13. Borlänge	0	1 023	81	2 477	125	0	0	3 706

16. Linköping	0	2 047	232	3 285	2 664	0	0	8 228
17. Karlstad	0	891	71	2 997	13	20	0	3 992
18. Västerås	0	2 475	144	3 038	715	31	11	6 414
20. Stockholm	0	6 962	604	284	13 684	137	0	21 671
24. Göteborg	0	3 420	829	2 757	2 839	40	0	9 885
26. Gävle	0	865	139	383	2 567	0	0	3 954
27. Sundsvall	0	947	286	2 438	1 698	4	0	5 373
29. Umeå	0	927	83	2 050	601	0	0	3 661
33. Luleå	0	943	142	1 095	1 814	29	0	4 023
36. Uppsala	0	897	1 236	1 687	1	0	8	3 829
Totalt	31	34 641	4 853	37 917	43 881	281	75	121 679

Källa: Handels medlemregister jan 2013

Det som sticker ut mest vid denna granskning av hur medlemmarna är registrerade i klubbar är dock hur extremt olika det ser ut mellan olika avdelningar. I tabellen nedan redovisas de procentuella andelarna för de större grupperna.

	Firma- klubb	Bransch- klubb	Allmän klubb	Admini- strativ klubb	Övriga
1. Malmö	19,5%	0,6%	0,2%	79,3%	0,4%
2. Trollhättan	22,3%	4,1%	48,0%	25,1%	0,6%
3. Halmstad	43,9%	2,0%	54,0%	0,0%	0,0%
4. Kristianstad	18,9%	1,0%	15,2%	64,7%	0,2%
6. Helsingborg	32,9%	1,1%	65,9%	0,0%	0,0%
9. Växjö	29,8%	1,7%	40,2%	28,2%	0,2%
11. Örebro	35,8%	5,9%	3,6%	54,7%	0,0%
12. Borås	36,9%	2,1%	60,8%	0,1%	0,1%
13. Borlänge	27,6%	2,2%	66,8%	3,4%	0,0%
16. Linköping	24,9%	2,8%	39,9%	32,4%	0,0%
17. Karlstad	22,3%	1,8%	75,1%	0,3%	0,5%
18. Västerås	38,6%	2,2%	47,4%	11,1%	0,7%
20. Stockholm	32,1%	2,8%	1,3%	63,1%	0,6%
24. Göteborg	34,6%	8,4%	27,9%	28,7%	0,4%
26. Gävle	21,9%	3,5%	9,7%	64,9%	0,0%
27. Sundsvall	17,6%	5,3%	45,4%	31,6%	0,1%
29. Umeå	25,3%	2,3%	56,0%	16,4%	0,0%
33. Luleå	23,4%	3,5%	27,2%	45,1%	0,7%
36. Uppsala	23,4%	32,3%	44,1%	0,0%	0,2%
Totalt	28,5%	4,0%	31,2%	36,1%	0,3%

Källa: Handels medlemregister jan 2013

När man närmare granskar skillnaderna mellan avdelningarna finner man en stor spännvidd mellan avdelningar som har högst och lägst andel i olika registrerade klubbformer. I tabellen framgår dessa skillnader tydligt.

När det gäller firmaklubbar så kan det förklaras med strukturskillnader, olikhet i verksamhet och ambitioner. Skillnaden mellan Sundsvall där 17,6 procent av medlemmar tillhör en firmaklubb och Halmstad där 43,9 procent gör det är dock stor. Även här finns också skillnader då det exempelvis i vissa avdelningar finns firmaklubbar som sträcker sig över flera arbetsplatser i samma företag, till dem som inte gör det. Det verkar inte här finnas några klara centrala riktlinjer för detta. Till medlemskapet i firmaklubbar återkommer vi i kapitel 5.

Andel medlemmar (procent) i olika registrerade klubbformer			
Differenser mellan avdelningar			
	Lägst	Högst	Genomsnitt
	Andel	andel	
Firmaklubb	17,6	43,9	28,5
Branschklubb	0,6	32,3	4,0
Allmän klubb	0,2	75,1	31,2
Administrativ klubb	0,0	79,3	36,1

Källa: Handels medlemregister jan 2013

För de tre övriga större formerna av registrerat klubbmedlemskap är det dock helt skilda rutiner som finns mellan hur avdelningarna arbetar och hur man valt att registrera. Skillnaden mellan lägsta och högsta andelen medlemmar i branschklubb är anmärkningsvärt hög mellan Malmös 0,6 procent och Uppsalas 31,2. Men denna skillnad bleknar i jämförelsen av allmän klubb och administrativ klubb. I Karlstad är 75,1 procent medlem i en allmän klubb, medan det i Malmö endast är 0,2 procent. När det kommer till begreppet administrativ klubb finns det avdelningar som inte alls har någon registrerad i den formen (Halmstad) och avdelningar som endast har några enstaka (Helsingborg, Borås, Karlstad, Uppsala). Därutöver finns på motsatta sidan avdelningar som har en majoritet i denna form – Malmö (79,3), och Gävle, Kristianstad, Stockholm som ligger över 60 procent.

4.4 En enkät till förste ombudsmännen

För att än mer fördjupa kunskapen om hur medlemskapet i klubbar fungerar och ser ut skickades en enkätundersökning till förste ombudsmän i våra 19 avdelningar. I denna ställdes några frågor om hur många klubbar man hade, vilka regler man hade för mandatfördelningen, hur många repskapsombud man skulle ha om alla hade valda styrelser, samt att man skulle uppskatta hur många medlemmar som tillhörde en klubb som inte hade något utsett ombud.

Svaren på den sistnämnda frågan har samlats i tabellen nedan, där de också relaterats mot medlemsantalet i avdelningen. Svaren visar att det i praktiken är 57 procent av medlemmarna som inte har någon vald representant i den representativa demokratin.

Vidare skiljer sig detta kraftigt mellan olika avdelningar. Med reservation för att undersökningen bygger på självskattning från avdelningarna är skillnaden som skattas stor. Den avdelning som skattar lägst antal utan ombud är Gävle med 13 procent, medan den som skattar högst andel är Malmö med 78 procent.

**Uppskatta hur många
medlemmar som tillhör en
klubb som inte har något utsett
representantskapsombud**

	Antal	Andel
1. Malmö	8167	78%
2. Trollhättan	5539	75%
3. Halmstad	3000	66%
4. Kristianstad	2839	68%
6. Helsingborg	2700	50%
9. Växjö	6000	69%
11. Örebro	1250	28%
12. Borås	2300	64%
13. Borlänge	2700	68%
16. Linköping	5070	61%
17. Karlstad	1550	38%
18. Västerås	2500	38%
20. Stockholm	9500	42%
24. Göteborg	6800	65%
26. Gävle	519	13%
27. Sundsvall	2800	51%
29. Umeå	1500	40%
33. Luleå	2848	70%
36. Uppsala	2755	66%
Totalt	67837	57%

Källa: Enkätundersökning avdelningar maj 2013

En annan fråga som är av intresse för denna undersökning är enligt vilka kriterier som representantskapsombud utses.

Hur beräknas antalet representantskapsombud per klubb?

1. Malmö	1 per 100 medlemmar
2. Trollhättan	1 per 50 medlemmar, Max 2 per klubb
3. Halmstad	1 per 50 medlemmar upp till 100, därefter 1 per 100 medlemmar
4. Kristianstad	1 per 50 medlemmar
6. Helsingborg	1 per 20 medlemmar, därefter 1 per 25 medlemmar, därefter 1 per 50
9. Växjö	1 per 50 medlemmar upp till 100, därefter 1 per 100 medlemmar
11. Örebro	1 per 50 medlemmar
12. Borås	1 per 50 medlemmar, därefter 1 per 100, därefter 1 per 150, därefter 1 per 200
13. Borlänge	1 per 50 medlemmar
16. Linköping	2 per 100 medlemmar, därefter 1 per 100
17. Karlstad	1 per 50 medlemmar upp till 100, därefter 1 per 100 medlemmar, därefter 4 för alla över 200 medlemmar.
18. Västerås	2 per 100 medlemmar, därefter 1 per 100, Max 5 per klubb
20. Stockholm	1 per 100 medlemmar

24. Göteborg	1 per 40 medlemmar
26. Gävle	1 per 20 medlemmar
27. Sundsvall	1 per 400 medlemmar
29. Umeå	1 per klubb
33. Luleå	1 per 40 medlemmar
36. Uppsala	1 per 100 medlemmar

Källa: Enkätundersökning avdelningar maj 2013

Som framgår av tabellen, som bygger på svaren från avdelningarna, finns ingen enhetlig metod att beräkna representantskapsombud i förbundet. Man beräknar 1 mandat per 20, 40, 50 eller 100 medlemmar. En avdelning beräknar 2 per 100 medlemmar. Hur man räknar efter det första mandatet, skiljer sig åt. Två av avdelningarna har maxtak.

4.5 Överväganden - Hur fungerar demokratin och medlemskapet i klubbar?

Vi har i detta kapitel granskat en hörnsten i Handels folkrörelsedemokrati – att alla medlemmar ska tillhöra en klubb i vilken man utövar sitt demokratiska inflytande. Hur fungerar denna folkrörelsedemokrati egentligen?

Enligt resultaten av granskningen kan man milt sagt säga att det finns stora utmaningar för organisationen. Undersökningen har bland annat visat att 72 procent av medlemmarna tror att de inte tillhör någon klubb eller vet inte om de tillhör någon klubb. Vidare finns det enorma skillnader mellan de 19 avdelningarna i hur medlemmar finns i firmaklubbar, allmänna klubbar eller branschklubbar. I registret skiljer sig andelen medlemmar, som är registrerade i så kallade administrativa klubbar (alltså sådana utan någon vald styrelse) från 0 till 79 procent. Avdelningarnas förste ombudsmän uppskattar att 57 procent av medlemmar saknar något ombud, och variationen mellan avdelningarna är 13 till 78 procent.

Vi konstaterar följande: Ett avgörande problem är att det saknas centrala riktlinjer och ett förbundsgemensamt strategiskt arbete för att komma till rätta med dessa problem. Även om vi kunnat konstatera att det i ett demokratiserande arbete i en folkrörelse knappast är realistiskt att uppnå ett 100-procentigt och fullständigt resultat, så går det att med gemensamma insatser att komma betydligt längre än idag.

Här krävs ett grundläggande arbete mellan avdelningar och förbunds kontor för att säkerställa en gemensam problembild, och lägga fast en enhetlig plan för arbetet. Gemensam måste det tas fram centrala riktlinjer för hur vi hanterar och registrerar alla former av klubbar. En likvärdig hantering måste också tas fram, om hur medlemmar informeras om sitt medlemskap i klubbar och hur vi säkerställer att denna information går fram. Ett sätt är att fortsätta mäta medlemmarnas förståelse för sitt medlemskap i klubbar, samt att för detta sätta upp delmål och mål under en femårsperiod. Inte minst är uppföljningen av arbetet, av största vikt. Avdelningen måste tydligt följa upp klubbindelningen varje år och det kan finnas en poäng i att låta den fastställas av avdelningens årsmöte. I samband med detta ska alla avdelningar följa samma mall och skicka den för enkel uppföljning till förbundssekretariatet som sammanställer och återkopplar till avdelningarna.

Kapitel 5 Arbetsplatsorganisationen

5.1 Inledning

Inflytande på arbetsplatsen är en grundläggande demokratifråga för Handels. Kärnfrågan handlar om hur arbetsplatsorganisationen ser ut och hur den fungerar. I kongressbeslutet från 2011 står det:

”Vi måste ständigt prioritera att utveckla arbetsplatsorganisationen och se till att det finns tillräckligt med resurser för denna kärnverksamhet. Ju fler vi är desto större är förutsättningarna för framgång i det fackliga arbetet. När det känns att det fackliga arbetet går bra ökar självförtroendet och engagemanget ytterligare.”

Handels kongress 2011

Vi vet av erfarenhet att en väl fungerande arbetsplatsorganisation som löpande identifierar problem och hittar lösningar, skapar delaktighet, engagemang och inflytande. Det är viktigt i sig, då arbetsplatsens frågor är kärnfrågor för medlemmar och potentiella medlemmar. Men det är också viktigt eftersom det är en rekryteringsbas för förtroendevalda som vill ta på sig större uppdrag inom förbundet.

I detta kapitel ska arbetsplatsorganisationen och dess roll i Handels för medlemmens demokratiska inflytande analyseras. En del av arbetsplatsorganisationen sammanfaller med det som förra kapitlet handlade om - medlemskapet i klubbar. Firmaklubben är både en del i arbetsplatsorganisationen och en del i Handels folkrörelsedemokratiska arbete som grundar sig på klubbmedlemskap. I övrigt finns inom arbetsplatsorganisationen fackombud, skyddsombud och handelsombud.

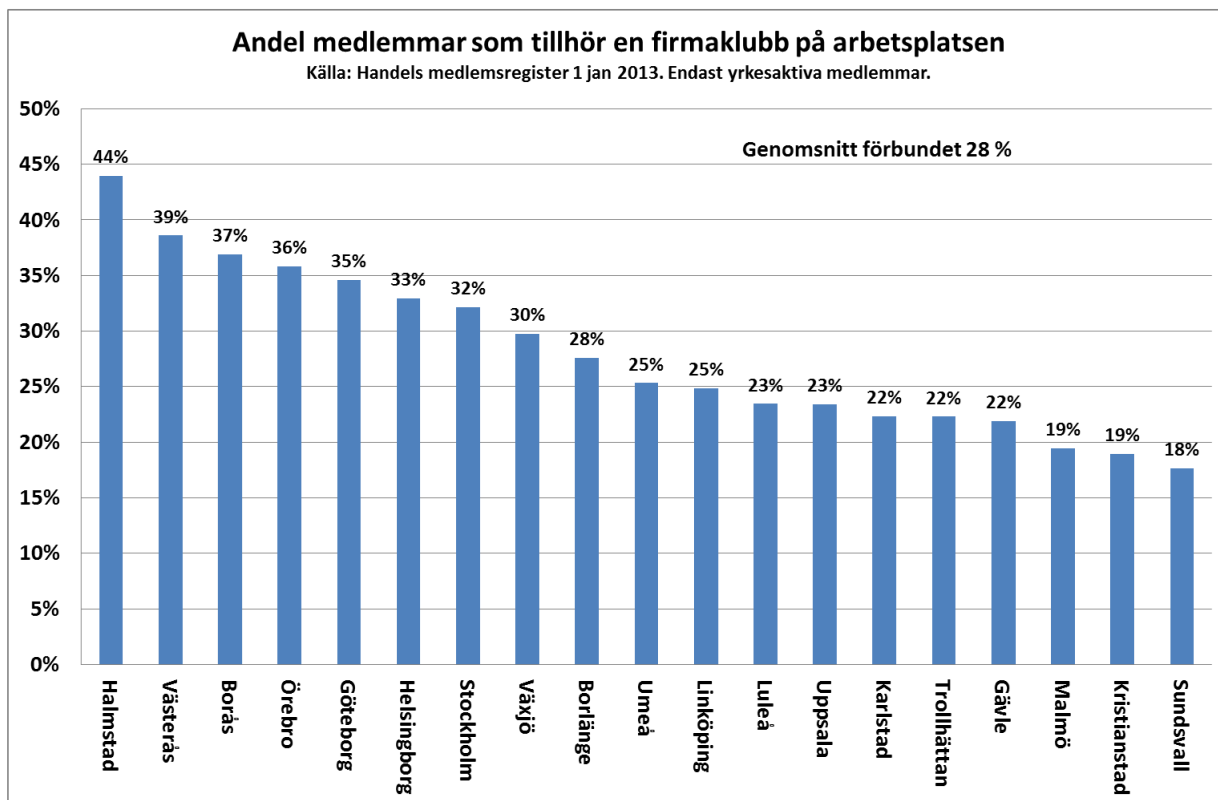
Vi kommer här analysera hur arbetsplatsorganisationen utvecklats och diskutera hur den ska kunna stärkas. För de avdelningar som haft sammanslagningar under perioden har följande metod använts. Vi har utgått från läget 31/12 2012 och diagram är inte jämförbara med varandra utan ska endast ses som ett verktyg för att illustrera skillnaderna mellan olika avdelningar.

5.2 Firmaklubbarna

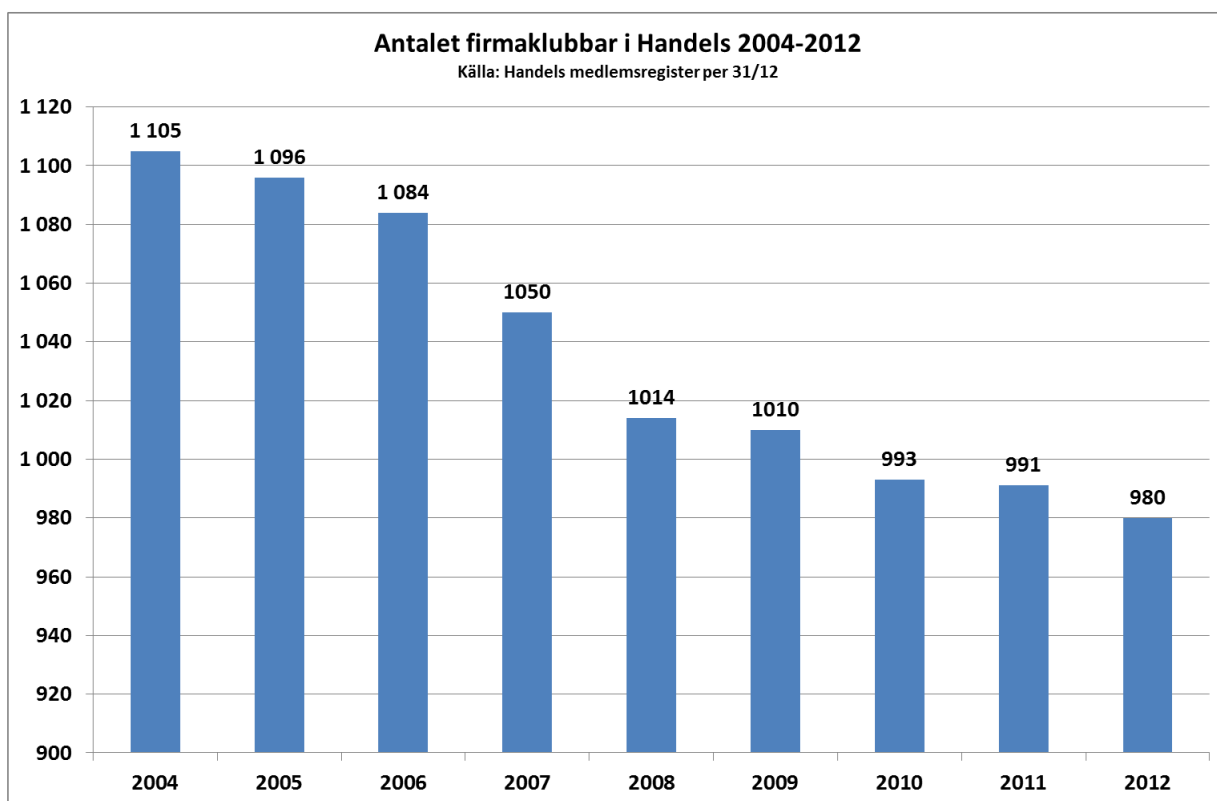
Firmaklubbens dubbla roll, som både arbetsplatsorganisation och som ett formellt demokratiskt organ i Handels gör den särskilt intressant. Allt sedan 1960-talets organisationsreformer har det funnits en strävan hos Handels att stärka firmaklubbens roll, att starta fler klubbar och att få dessa att fungera bra.

Rent statistiskt är det drygt 28 procent av medlemmarna i Handels som tillhör en firmaklubb. Regionalt skiljer det sig kraftigt även på detta område. I exempelvis Halmstadavdelningen tillhör 44 procent en firmaklubb, medan det i Sundsvall, Kristianstad och Malmö är 18-19 procent. Andelen speglar så väl olika arbetssätt, som olikheter i struktur. Avdelningar med relativt fler större arbetsplatser, och större lagerarbetsplatser tenderar att ha fler medlemmar i firmaklubbar. Däremot är det långt ifrån den enda förklaringen.

Det framgår tydligt när man tittar lite närmare på utvecklingen av antalet firmaklubbar åren 2004 till 2012. Det har skett en stadig minskning av antalet firmaklubbar. Från att ha varit uppe i 1 105 firmaklubbar i slutet av 2004 var antalet 2012 nere i 980 firmaklubbar.

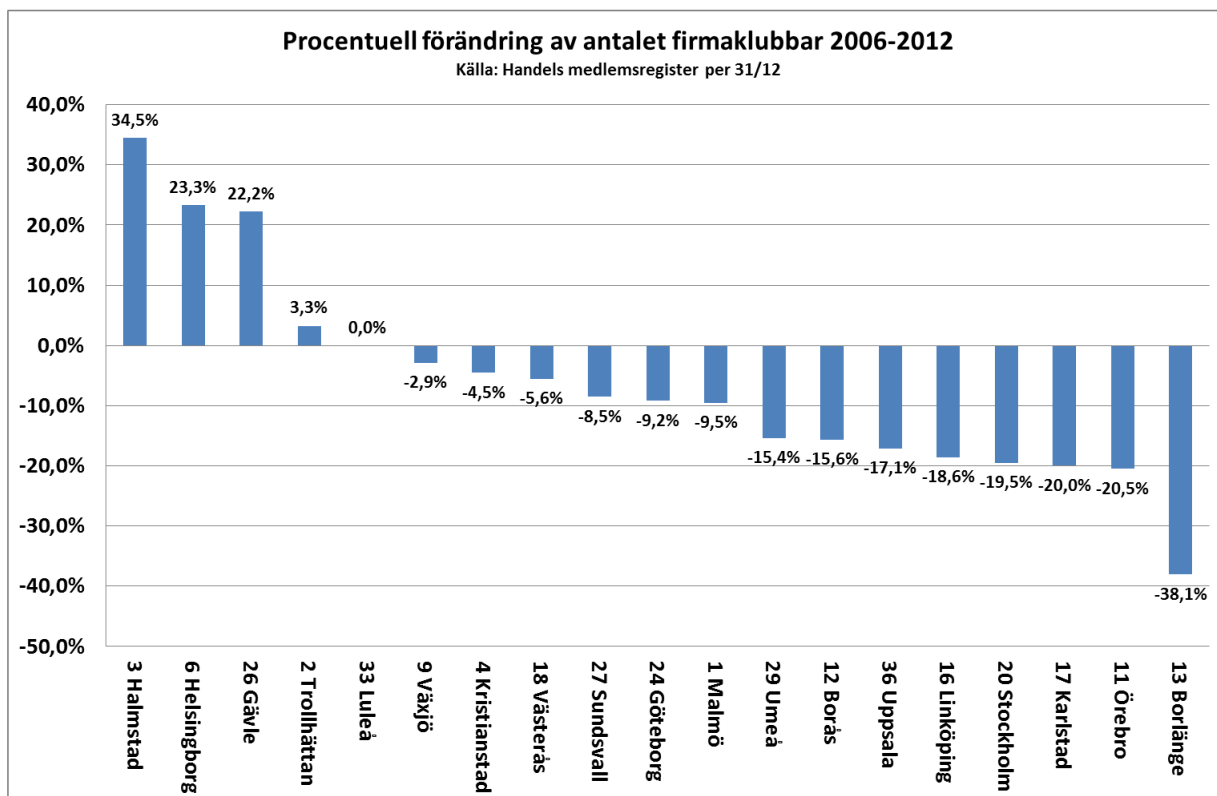


Källa: Handels medlemsregister



Källa: Handels medlemsregister

Om vi ser till perioden mellan 2006 till 2012 finns en divergerande utveckling på de olika avdelningarna. I fyra av avdelningarna ökade andelen firmaklubbar, i en har den stått still och övriga 14 avdelningar minskade den.



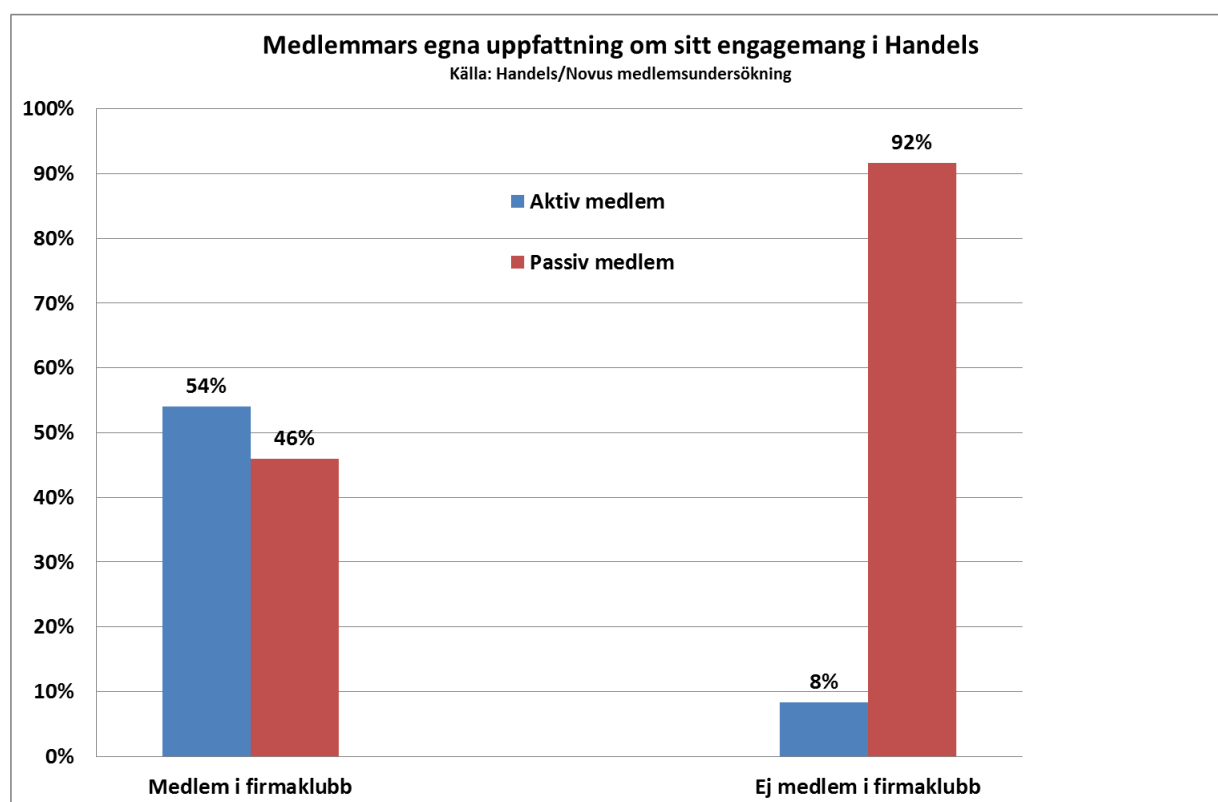
Källa: Handels medlemsregister

Är detta allvarligt för synen på hur medlemmens demokratiska inflytande och engagemang påverkas. Svaret är otvivelaktigt ja.

Att Handels redan på 1960-talet gjorde rätt i att välja väg och satsa på firmaklubbar som ett sätt att öka deltagande och engagemang syns tydligt i medlemsundersökningen. När vi delar upp medlemmarna i huruvida de själva anser sig vara aktiva eller passiva medlemmar är skillnaden mellan de som tillhör en firmaklubb eller de som inte gör det slående.

Av de medlemmar som svarar att de tillhör en firmaklubb på arbetsplatsen säger drygt hälften (56 %) att de är aktiva. Av övriga medlemmar anser endast 8 procent att de är aktiva, medan hela 92 procent säger att de är passiva (deltar aldrig eller sällan i möten). I denna definition av passiv medlem ingår också de som vi i kapitel 2 definierade som "konjunkturaktiva". Bland de som är medlemmar i en firmaklubb utgör den andelen 26 procentenheter, men bland övriga 14 procentenheter.

Hur vi än ser på det så är det helt klart att medlemskap i en firmaklubb påtagligt påverkar medlemmens upplevelse av engagemang och deltagande. Det bästa sättet att öka denna del av det demokratiska inflytandet skulle i så fall vara att fortsätta verka för att öka antalet firmaklubbar. I det operativa arbetet är stöttande av firmaklubbar, och försök till att starta fler firmaklubbar vanligen prioriterat. En fråga som infinner sig är dock hur själva arbetet fungerar?



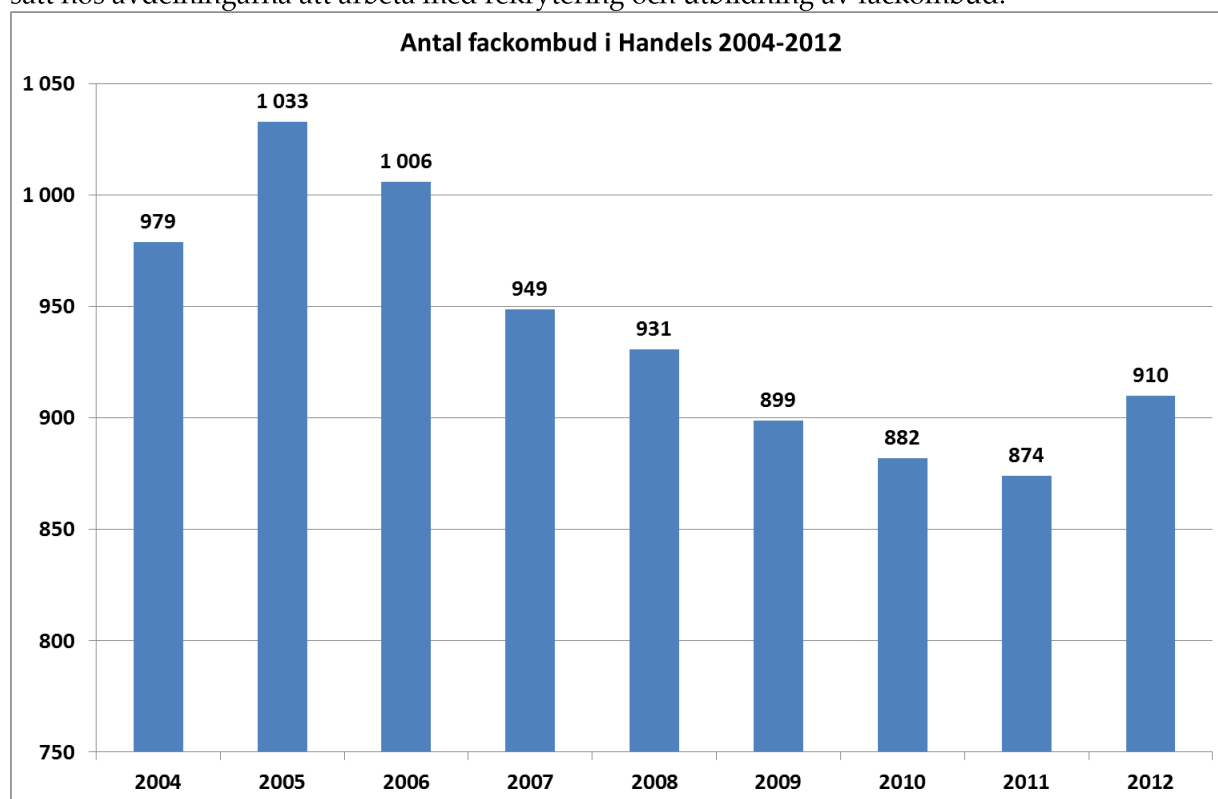
Källa: Handels medlemsregister

5.3 Fackombuden

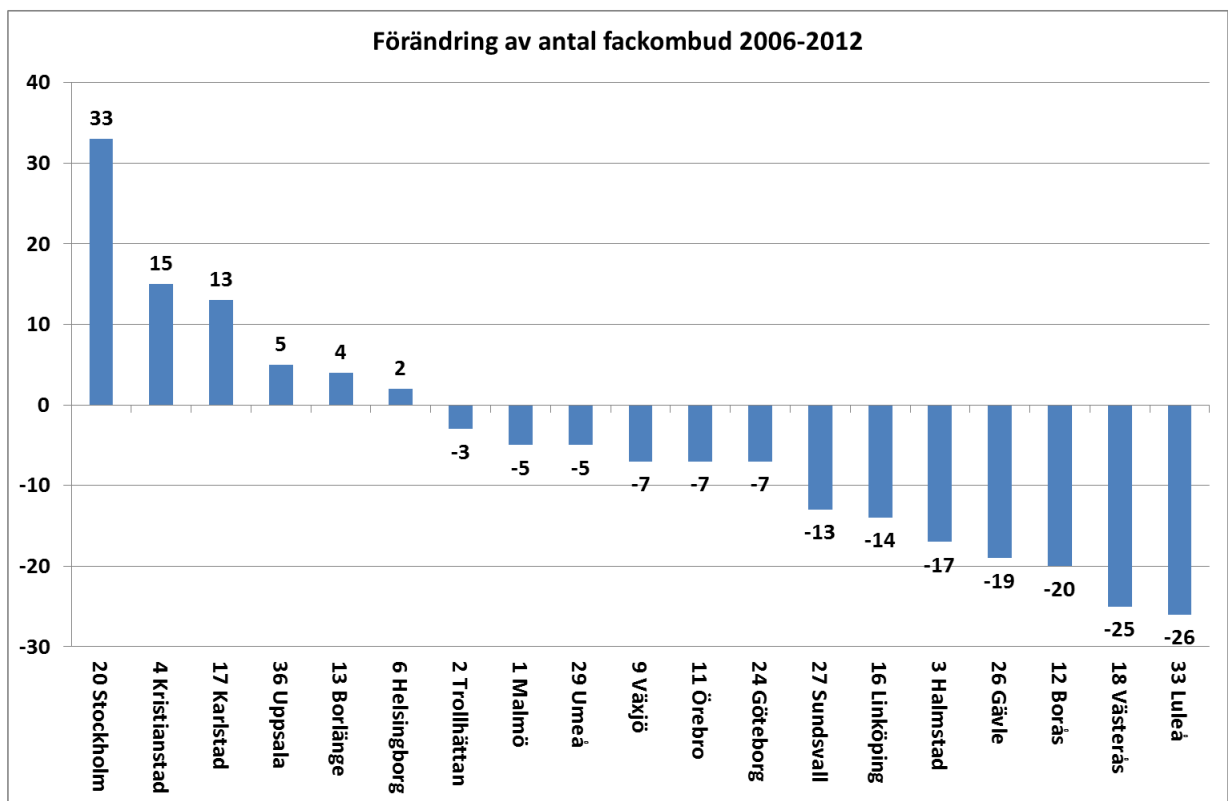
Fackombud finns ofta på mindre och medelstora arbetsplatser där det av olika anledningar inte funnits möjlighet till att bilda firmaklubbar. Fackombud kan efter utbildning ha delegerats viss förhandlingsrätt. De är då att betrakta som lokal facklig organisation i de frågorna. Ett väl fungerande fackombud som håller medlemsmöten, informerar och rekryterar nyanställda, och förhandlar med arbetsgivaren är sannolikt en bra katalysator för ett ökat engagemang. Vi har dock inte på samma sätt som med firmaklubbarna något underlag för detta.

Före 2006 kunde avdelningen själv utse fackombud. Vid kongressen samma år beslutade man dock att fackombuden av demokratiska förankringsskäl skulle väljas på sin arbetsplats. Möjligen som en konsekvens av detta började antalet fackombud minska efter kongressen, och den negativa trenden har fortsatt förutom under det senaste året då antalet fackombud åter har ökat igen.

Även här finns dock stora skillnader mellan avdelningarna rörande hur utvecklingen har sett ut under de senaste åren. I sex avdelningar har antalet fackombud ökat, medan det i resterande 13 avdelningar har minskat. Även här finns sannolikt olika orsaker. I vissa fall kan en ökning ha berott på att man lagt ner firmaklubbar och därmed valt att kvarstå med fackombud istället; en minskning kan på motsvarande sätt vara att man gått från fackombud till klubb på arbetsplatsen. Men det är svårt att se något tydligt mönster i utvecklingen och det speglar därför sannolikt olika sätt hos avdelningarna att arbeta med rekrytering och utbildning av fackombud.



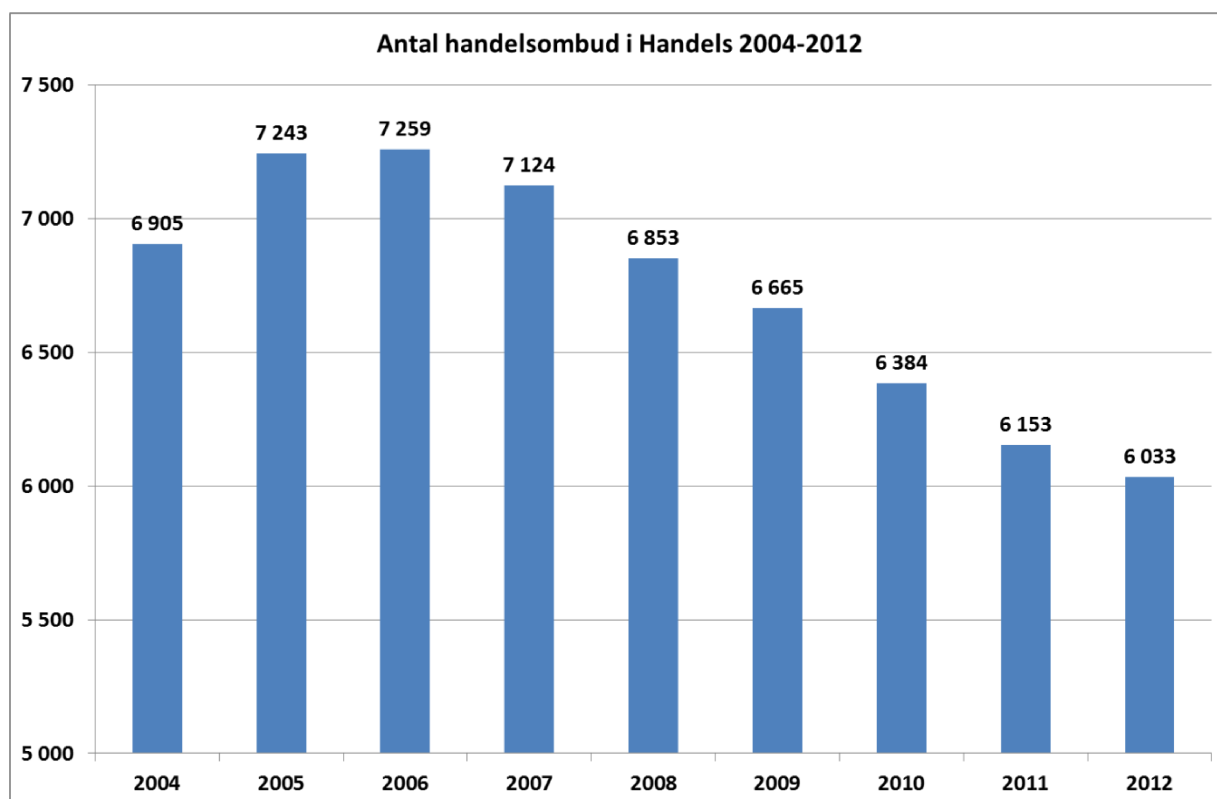
Källa: Handels medlemsregister



Källa: Handels medlemsregister

5.4 Handelsombuden

För ett förbund med många små arbetsplatser är det extra viktigt att ha en möjlighet att utdela förtroendeuppdrag till intresserade medlemmar som vill göra en extra insats för Handels. Handelsombuden är inte förtroendevalda i den meningen att de kan förhandla och att de lyder under FML förtroendemannalagen. Däremot är de många och utgör på så sätt arbetsplatsorganisation på många arbetsställen.

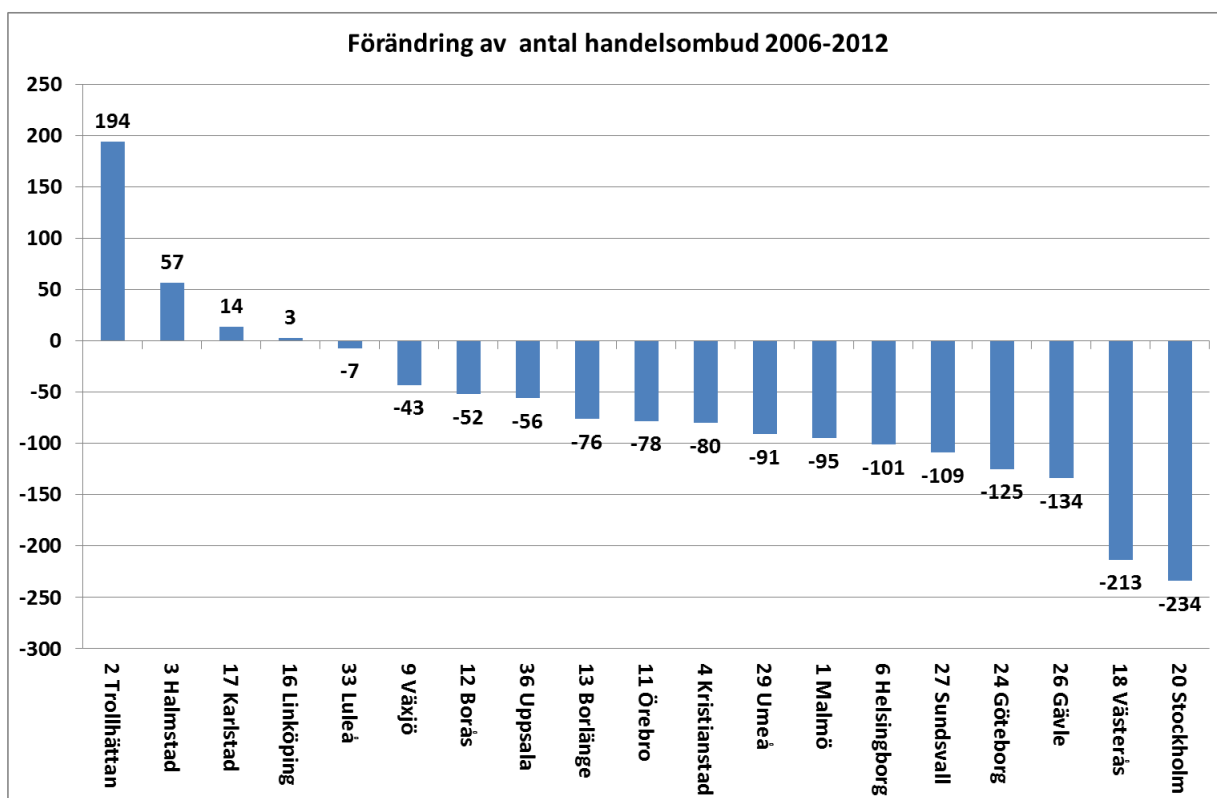


Källa: Handels medlemsregister

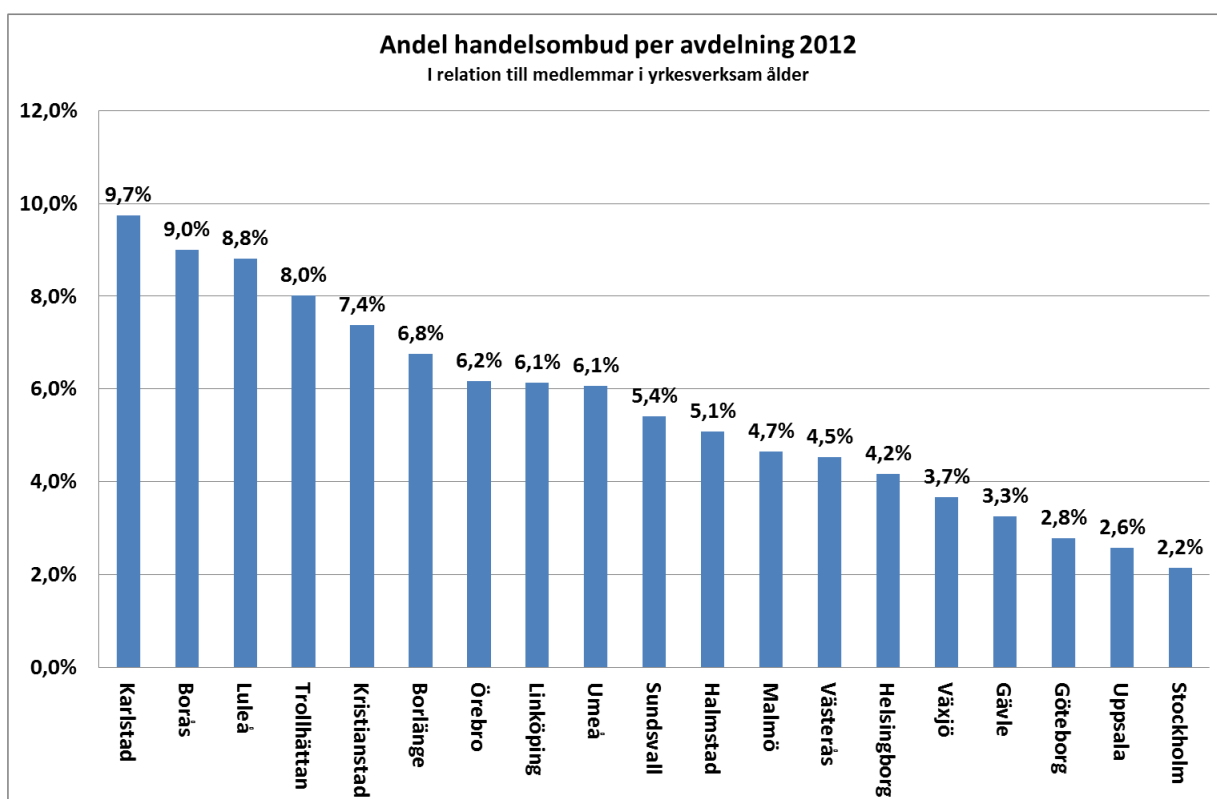
En oroväckande trend har dock varit att antalet handelsombud minskat relativt kraftigt. Från att ha uppgått till 7 259 år 2006 har de trendmässigt minskat och i slutet av 2012 var de 6 033. Det är en minskning med runt 20 procent.

Skillnaden mellan avdelningarna är betydande när det gäller utvecklingen av Handelsombud. Några avdelningar har gått mot trenden och ökat antalet handelsombud. Trollhättan har ökat antalet kraftigt med 194 netto, medan Västerås och Stockholm har tappat över 200 ombud.

När man ser till läget 2012 är det också här betydande skillnader mellan avdelningarna. Om vi använder nyckeltalet andel handelsombud i relation till yrkesverksamma så varierar det mellan 10 procent och 2 procent. En fråga som man kan ställa sig är om det inte saknas någon gemensam strategi för handelsombuden inom Handels?



Källa: Handels medlemsregister

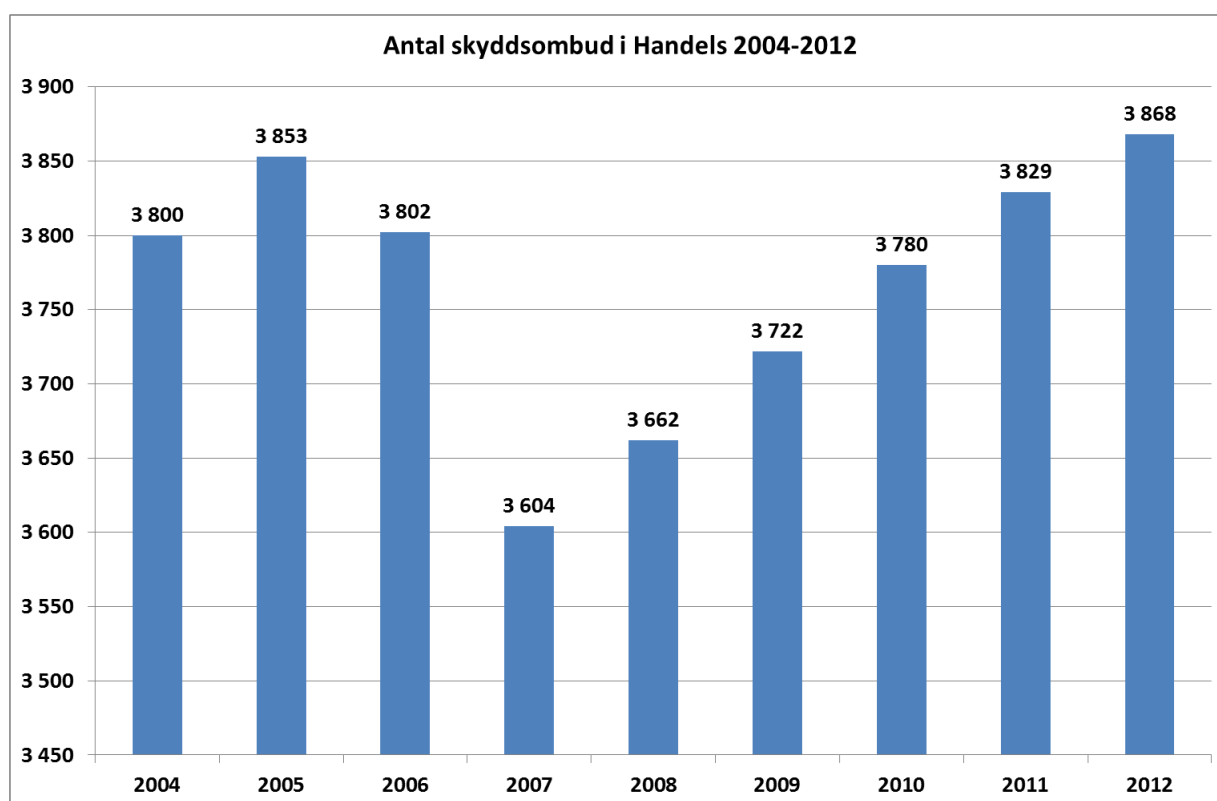


Källa: Handels medlemsregister

5.5 Skyddsombuden

En sista och viktig kategori av förtroendevalda är skyddsombuden. I den svenska modellen där facket har ett särskilt ansvar för arbetsmiljön och att motverka skadliga arbetsplatser fyller skyddsombuden en avgörande roll. Man väljs/nomineras av arbetskamraterna och utses formellt av avdelningen. Skyddsombudet är en förtroendevald och ska meddelas till arbetsgivaren. Man har rätt att gå kurser på betald arbetstid och man företräder de anställda i samtal med arbetsgivaren.

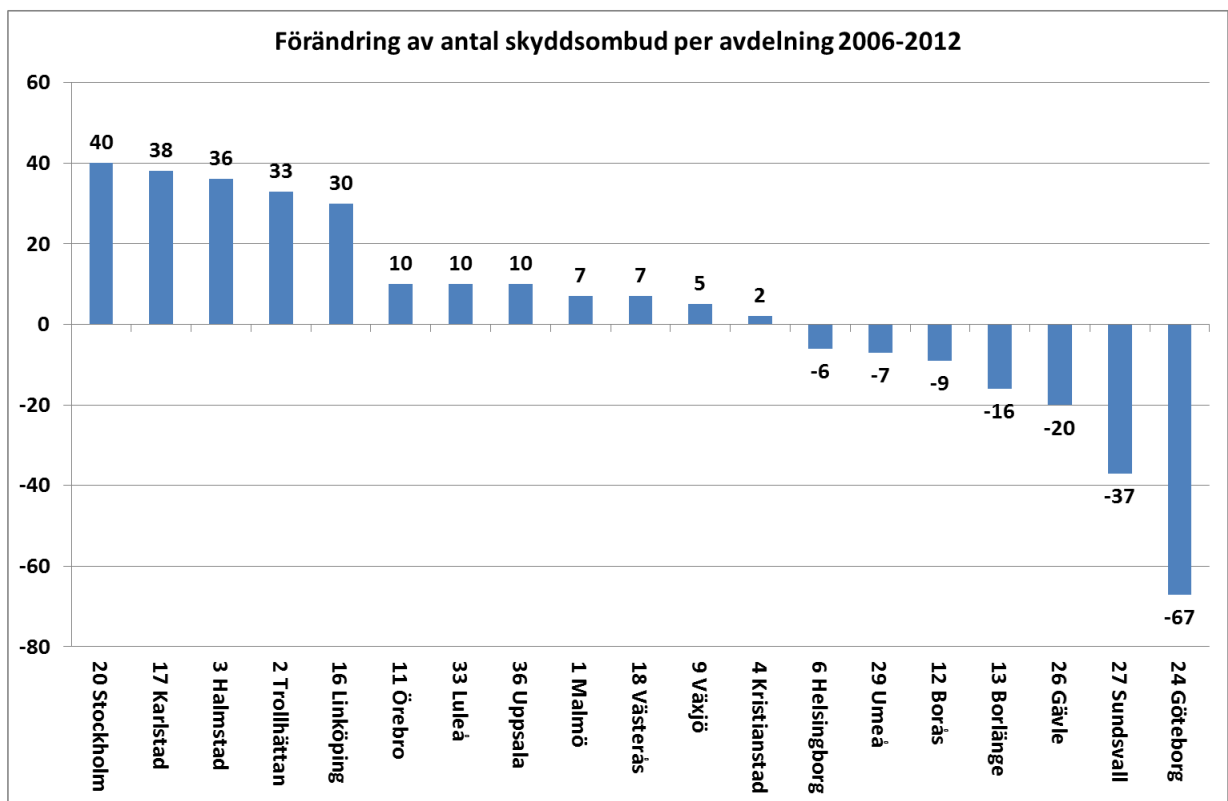
I samband med att alliansregeringen 2007 avskaffade Arbetslivsinstitutet och drog in de medel som gick till utbildning av skyddsombud skedde en minskning av antalet. Därefter har dock antalet skyddsombud ökat.



Källa: Handels medlemsregister

Skyddsombuden är därmed den enda kategorin inom arbetsplatsorganisationen som har en positiv trend, och där antalet nu faktiskt är något större än tidigare. Däremot är det åter så att det finns stora skillnader mellan avdelningarna då man ser på utvecklingen. De flesta avdelningar har haft en viss ökning, men 7 avdelningar har minskat sitt antal. Göteborg och Sundsvall har dock visat en kraftig minskning av just skyddsombud.

Några förklaringar varför det ser ut på det här viset finns inte.



Källa: Handels medlemsregister

5.6 Organisationstäckning

Med organisationstäckning avses hur stor andel av arbetsställena det finns i Handels där det finns någon form av registrerad arbetsplatsorganisation. Det är också ett av nyckeltalen som målsätts.



Källa: Handels medlemsregister

Vilket framgår av diagrammet finns det stora skillnader i organisationstäckning mellan avdelningarna. Från 94 procent som mest, till 37 procent där det är lägst-



Källa: Handels medlemsregister

Även när vi ser till utvecklingen av organisationstäckningen så framkommer kraftiga skillnader mellan avdelningarna. I diagrammet är det räknat i procentenheter, så om man hade 50 men hamnar på 45 så visar diagrammet -5. Att avdelningarna kan variera från +19 till -18 under samma period visar bara på det faktum att något enhetligt arbetssätt inte existerat.

5.7 Sammanfattande överväganden

Ett strategiskt arbete med arbetsplatsorganisationen är självklart en verksamhetsfråga, en fråga som påverkar en facklig organisations effektivitet och styrka. Men det är också på en och samma gång en demokrati- och inflytandefråga. En stor och stark arbetsplatsorganisation har i denna genomgång visat sig resultera i att medlemmar känner sig mer aktiva och delaktiga i det fackliga folkrörelsearbetet.

Utredningen får dock konstatera att det för tillfället saknas en väl grundad förbundsgemensam strategi för hur arbetet med arbetsplatsorganisationen ska drivas på bästa sätt i alla avdelningar. Någon annan slutsats är svår att dra med den statistiska analys som gjorts i detta kapitel. Det är svårt att hitta några som helst samband mellan avdelningar och inom avdelningar. Några avdelningar ökar i vissa kategorier och minskar i andra, men hur mycket statistisk körning som än har gjorts finns inga tydliga resultat åt något håll.

När det gäller arbetet med att få fler fungerande firmaklubbar saknas en förbundsgemensam strategi grundad på analys och utvärdering av metoder som fungerar och inte fungerar. Vidare finns inte någon uppföljning av hur själva arbetet går till utan endast av de förvisso viktiga kvantitativa aspekterna. Med tanke på hur viktig firmaklubben är för såväl verksamhet som demokrati är det något som borde tas fram.

När det gäller övrig arbetsplatsorganisation går det inte heller att se några förbundsgemensamma strategiska tillvägagångssätt. Hur ska man annars tolka att vissa avdelningar kraftigt kan öka antalet handelsombud, medan andra kraftigt ser dem minska i antal. Än mer problematiskt är att det kraftiga fallet i antalet handelsombud sannolikt leder till minskad effektivitet och delaktighet på de små arbetsplatserna. Just när det gäller synen på handelsombuden verkar det vara angeläget att få till stånd förbundsgemensamma strategier för hur de ska rekryteras, hur de ska utbildas, hur man ska ha kontakt med dem och hur man ska bidra med utveckling av de som tar på sig dessa uppdrag. Vi kan konstatera att det finns negativa ord för att beskriva handelsombud som "brevlådor", och att det sker att man rekryterar handelsombud utan att ha en plan för hur man ska se till att de kan utvecklas. En rimlig hållning för en facklig organisation som vill arbeta framsynt och planerat är att ta ett omtag i hur man rekryterar handelsombud, och i hur man ser på deras roll i organisationen. Det mest naturliga vore att ha som mål att se till att de kan växa till att bli fackombud, och förhoppningsvis även bilda klubb.

Möjligen kan det fokus på organisering och skapandet av delaktighet på arbetsplatserna som är under arbete 2013-2014 vara ett första steg till att forma en strategi för hur hela arbetsplatsorganisationen ska utvecklas. Det behövs dock ett mer tydligt uppdrag som syftar till att välgrundat ta fram de bästa metoderna, och sedan systematiskt arbeta och följa upp att alla avdelningar arbetar likartat och utifrån en gemensam plan.

För att öka engagemang, inflytande och demokrati är sannolikt en kraftig förstärkning av Handels arbetsplatsorganisation ett av de mest effektiva sätten.

Kapitel 6 Avdelningarnas representantskap och förekomsten av riksklubbar inom Handels.

6.1 Inledning

Representantskapet är avdelningarnas högsta beslutande organ. När representantskapet infördes sågs det som ett sätt att höja medlemsaktiviteten och samtidigt effektivisera organisationsarbetet. En bärande tanke med representantskapet är att det ska fungera som ett organ för representativ demokrati. Där medlemmarna väljer sin representant för att ta besluten. I detta kapitel ska vi granska och analysera hur representantskapet fungerar i verkligheten. Hur fungerar representantskapet som ett demokratiskt organ, vilken demokratiskt inflytande har representantskapsombuden samt analysera motioner från kongressen?

Representantskapet var ett populärt diskussionsämne på kongressen och det inkom flera motioner. Motionerna lyfte olika problem som medlemmarna upplevde fanns med representantskapet. Gemensamt kan sägas att medlemmarna oroas över svårigheten som finns med att locka ombud till mötena och att man därför vill förändra representantskapet. Det står i skarp kontrast till det av förbundet tillsatta målet att 75 procent av alla repskapsombud ska komma på mötena. Frågan är om mötesformen börjar bli lite förlegad när det idag finns helt andra möjligheter att söka facklig information, där internet och andra sociala medier ger en obegränsad tillgänglighet.

För att ta reda på hur ledamöterna ser på representantskapet tog vi hjälp av en enkätundersökning som ställdes vid representantskapsmöten runt om i landet. Alla avdelningar har deltagit i undersökningen och totalt sett har det inkommit 567 svar. Ingen bortfallsanalys har gjorts på de ledamöterna som inte närvarade vid mötet. Det torde vara rimligt att anta att personer som inte kommer till mötet har en mer negativ syn på representantskapet än de mer aktiva medlemmarna, vilket kan leda till att resultaten i enkäten överskattas.

Vi bad ledamöterna ta ställning till tre påståenden. De fick rangordna sitt ställningstagande mellan 1= instämmer inte alls till 10=instämmer helt. De tre påståenden som ledamöterna fick ta ställning till var:

- 1) Representantskapet fungerar väl som ett demokratiskt organ?
- 2) Som representantskapsombud får jag god insikt i avdelningens verksamhet?
- 3) Som representantskapsombud kan jag aktivt påverka avdelningens verksamhet?

Ledamöterna fick även svara på en öppen fråga:

Hur skulle du vilja förstärka det demokratiska inflytandet i Handels?

Syftet med frågorna var att få en bild hur ledamöterna upplever att representantskapet fungerar som ett demokratiskt organ samt hur de ser på sitt eget demokratiska inflytande.⁹

Vidare studerar kapitlet förekomsten av riksklubbar inom Handels och hur det demokratiska inflytandet ser ut.

⁹ Se aktiva och passiva medlemmar kapitel 3

6.2 Representantskapet enligt stadgarna?

Hur ska representantskapet fungera enligt stadgarna? Ledamöterna i representantskapet väljs på fackklubbarnas årsmöten eller vid medlemsmöte när klubb bildas. Har ingen annan inrapportering av ledamöter skett anses fackklubben ha utsett ordförande att företräda klubben som ledamot i representantskapet. För de klubbar där ordförande ingår i avdelningsstyrelsen ska dock representantskapsledamot väljas. För det antal ledamöter representantskapet har ska fackklubbarna välja minst lika många suppleanter.

Då ordinarie ledamot är förhindrad att närvara vid sammanträde ska suppleant inkallas i dennes ställe. De nyvalda representantskapsledamöterna tillträder sitt uppdrag omedelbart efter det att representantskapets årsmöte avslutats. Representantskapet ska utöva tillsyn över styrelsens förvaltning, och avgöra ärenden av större betydelse. Fastställa lista för val av kongressombud. Behandla frågor som särskilt inkommit för behandling av representantskapet.

Representantskapet ska hålla minst två ordinarie sammanträden per kalenderår, inklusive årsmötet. Ytterligare sammanträde hålls då styrelsen så finner erforderligt. Extra möte hålls då minst 25 procent av representantskapets ledamöter för viss frågas behandling gjort skriftlig framställan. Extra sammanträde kan behandla endast den eller de frågor, som föranlett sammanträdet. Representantskapets sammanträden ska protokollföras. Ärende, som avser uttagande av ny eller förhöjd avgift, nominering av kongressombud samt val av ombud i LO-organisation, får inte upptas till avgörande på representantskapsmöte utan att ärendet angetts i kallelsen eller delgetts medlemmarna på annat sätt.

Kallelsen till representantskapets årsmöte ska uttryckligen uppta val av styrelse och revisorer samt fråga om ansvarsfrihet. Förslag om viss frågas behandling på representantskapets sammanträde ska ha inkommit till styrelsen senast tre veckor före sammanträdet. Senast två veckor före sammanträdet ska styrelsen översända, kallelse, dagordning och övriga handlingar till representantskapsledamöter. Dagordningen ska uppta de ärenden som ska behandlas på mötet.

Inga ärenden får avgöras utan att de behandlats av avdelningsstyrelsen. Representantskapet ska behandla: styrelsens årsredovisning, fråga om ansvarsfrihet, val av styrelse och suppleanter och val av revisorer och suppleanter

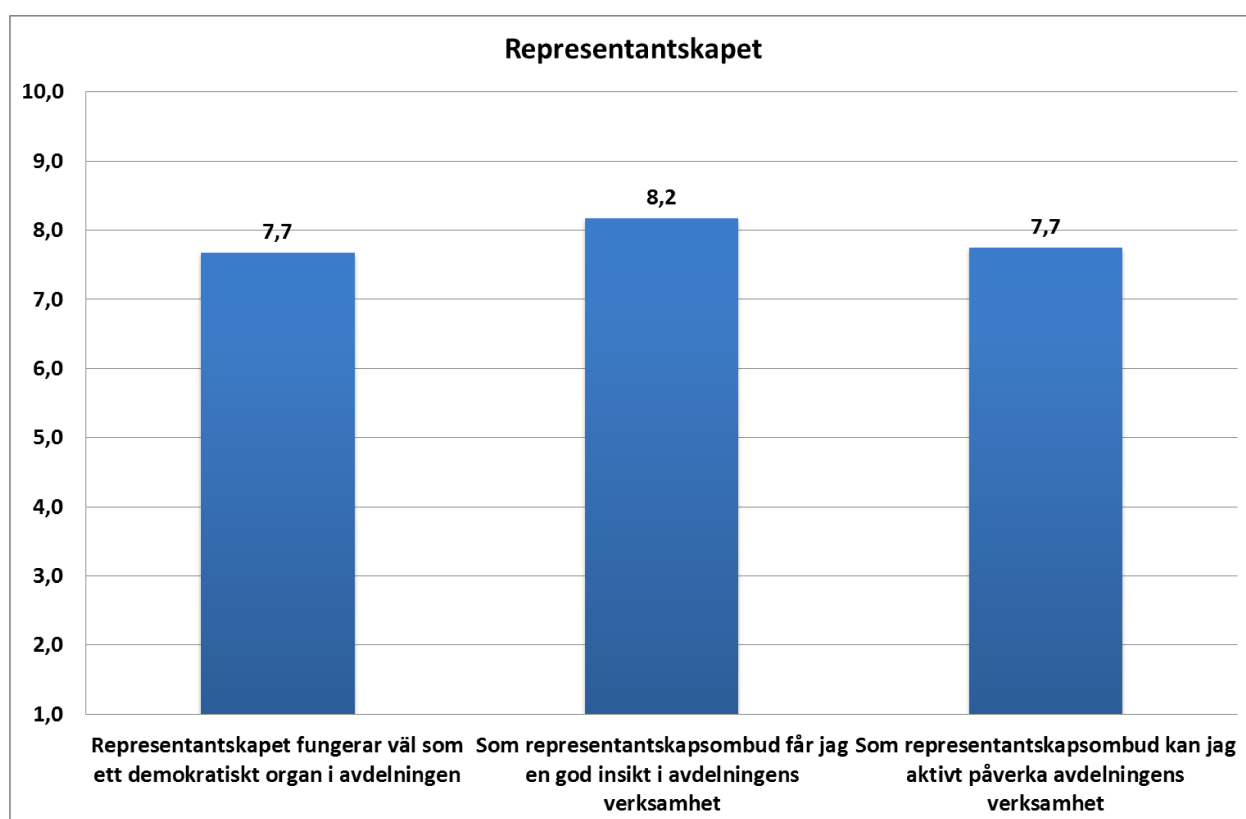
Ledamot av avdelningsstyrelsen äger yttrande och förslagsrätt i alla frågor samt rösträtt i de frågor, som ej avser ansvarsfrihet för det föregående verksamhetsårets förvaltning. Vid representantskapets sammanträden äger medlem i förbundet rätt att närvara och har därvid yttrande och förslagsrätt om mötet så beslutar. För besluts giltighet krävs enkel majoritet.

6.3 Hur fungerar representantskapet i praktiken?

6.3.1 Demokratiskt inflytande i representantskapet.

Hur fungerar då representantskapet i praktiken? I detta avsnitt granskar vi och analyserar hur ledamöterna i representantskapet upplever att repskapet fungerar. Nedan redovisas statistik för hur ombuden själva upplever att representantskapet fungerar som ett demokratiskt organ, vilken insikt representantskapsombuden upplever att de har i avdelningens verksamhet samt om representantskapsombudet själva upplever att de aktivt kan påverka avdelningens verksamhet?

Ledamöterna rangordnar påstående från en skala från 1-10, där 1= instämmer inte alls och 10=instämmer helt. Som diagrammet illustrerar är ledamöterna genomgående väldigt nöjda med hur representantskapet fungerar. Enligt ombuden fungerar representantskapet väl som ett demokratiskt organ med ett medelvärde på 7,7. Ombuden upplever även att de får en väldigt god insyn i avdelningens verksamhet med ett medelvärde på 8,2. Enligt enkäten så upplever ombuden att de även aktivt kan påverka avdelningens verksamhet med ett medelvärde på 7,7. Ombuden som svarade på enkäten har en väldigt positiv syn på hur välfungerande representantskapet är. Som tidigare nämnts har inte någon bortfallsanalys gjorts på de som inte deltog på mötet. Det är rimligt att anta att de medlemmar som deltar på repskapet består av en större andel aktiva medlemmar än de som inte deltog på representantskapet. På samma sätt kan man anta att det är en större grupp passiva medlemmar bland ombuden som inte deltog på mötet. Det är rimligt att anta att aktiva medlemmar upplever sitt eget demokratiska inflytande och möjlighet att påverka på ett mer positivt sätt än mer passiva medlemmar.¹⁰



Källa: Enkät till representantskapet

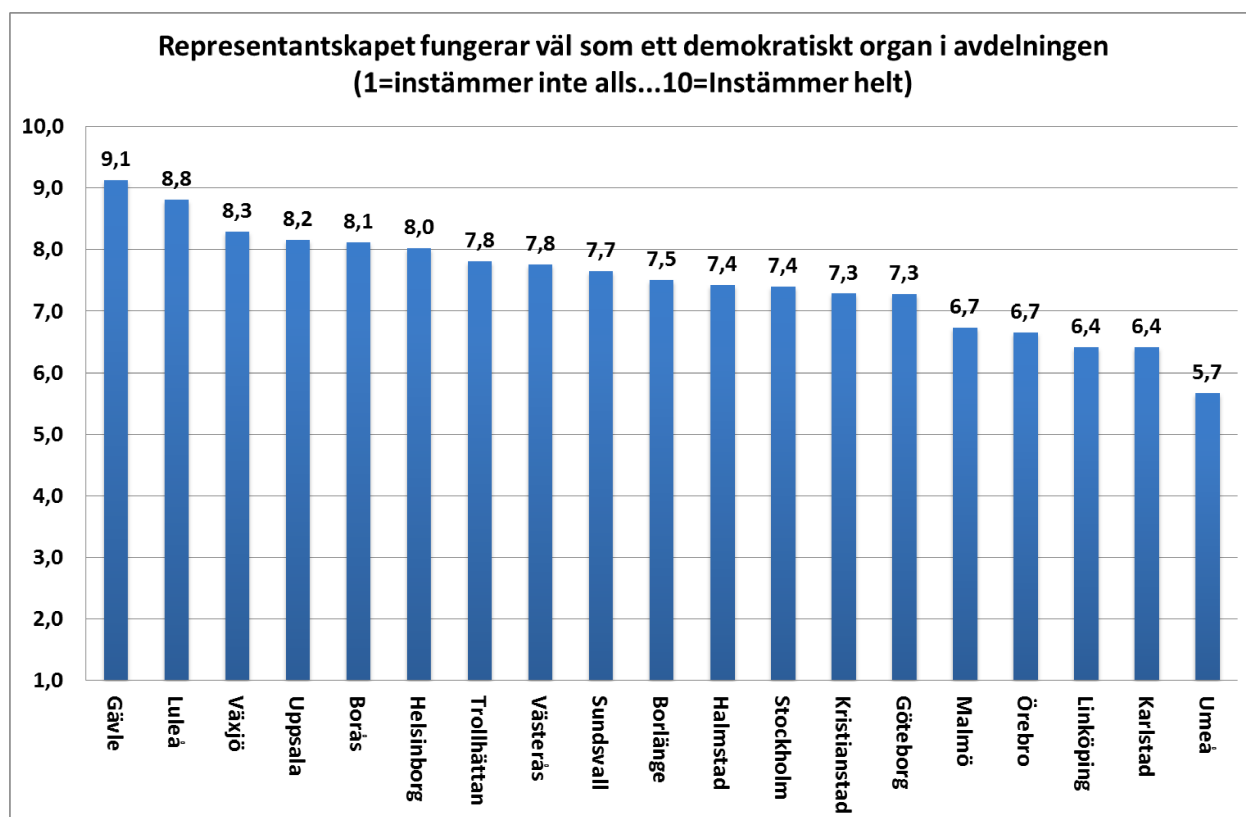
Verksamheten och hur man jobbar kan variera väldigt mycket mellan olika avdelningarna inom Handels. I det här avsnittet presenteras hur ombudens upplevelser av representantskapet skiljer sig uppdelat på de olika avdelningarna.

¹⁰ För närmare diskussion kring aktiva och passiva medlemmar se kapitel 2.

6.3.2 Representantskapet som ett demokratiskt organ.

Nästa diagram illustrerar hur ledamöterna i avdelningarna upplever representantskapet som ett demokratiskt organ. Som diagrammet ovan illustrerar är medelvärdet för alla avdelningar 7,7 och det är en ganska stor spridning mellan avdelningarna.

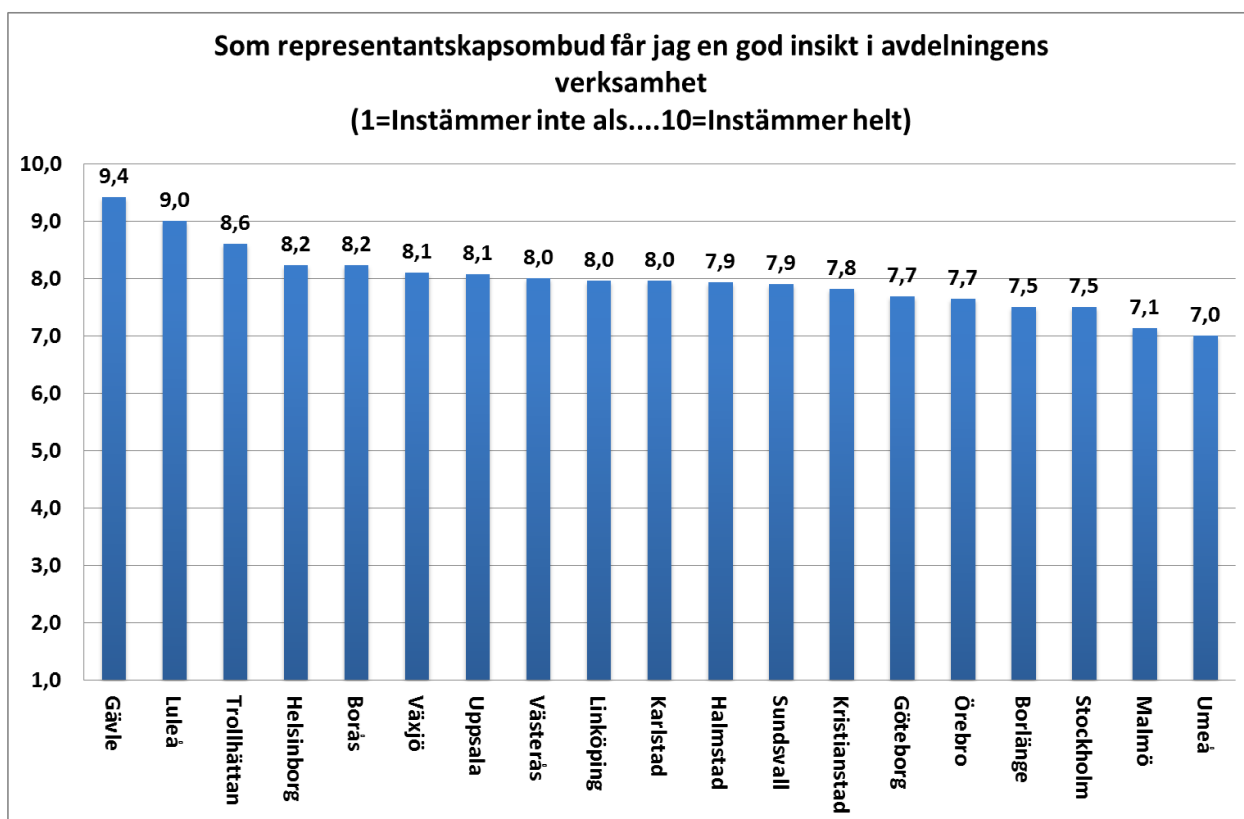
Som diagram xx visar har Gävle- och Luleåavdelningarnas ombud ett väldigt starkt förtroende för representantskapet fungerar som ett demokratiskt organ med medelvärden på 9,1 respektive 8,8. Ombuden i Umeåavdelningen är desto mer negativa och ger ett medelvärde på 5,7, klart under genomsnittet. Ett av problemen som Umeåavdelningen beskriver i den öppna frågan är svårigheten att locka deltagare till mötet.



Källa: Enkät till representantskapet

6.3.3 Demokratiskt inflytande som representantskapsombud

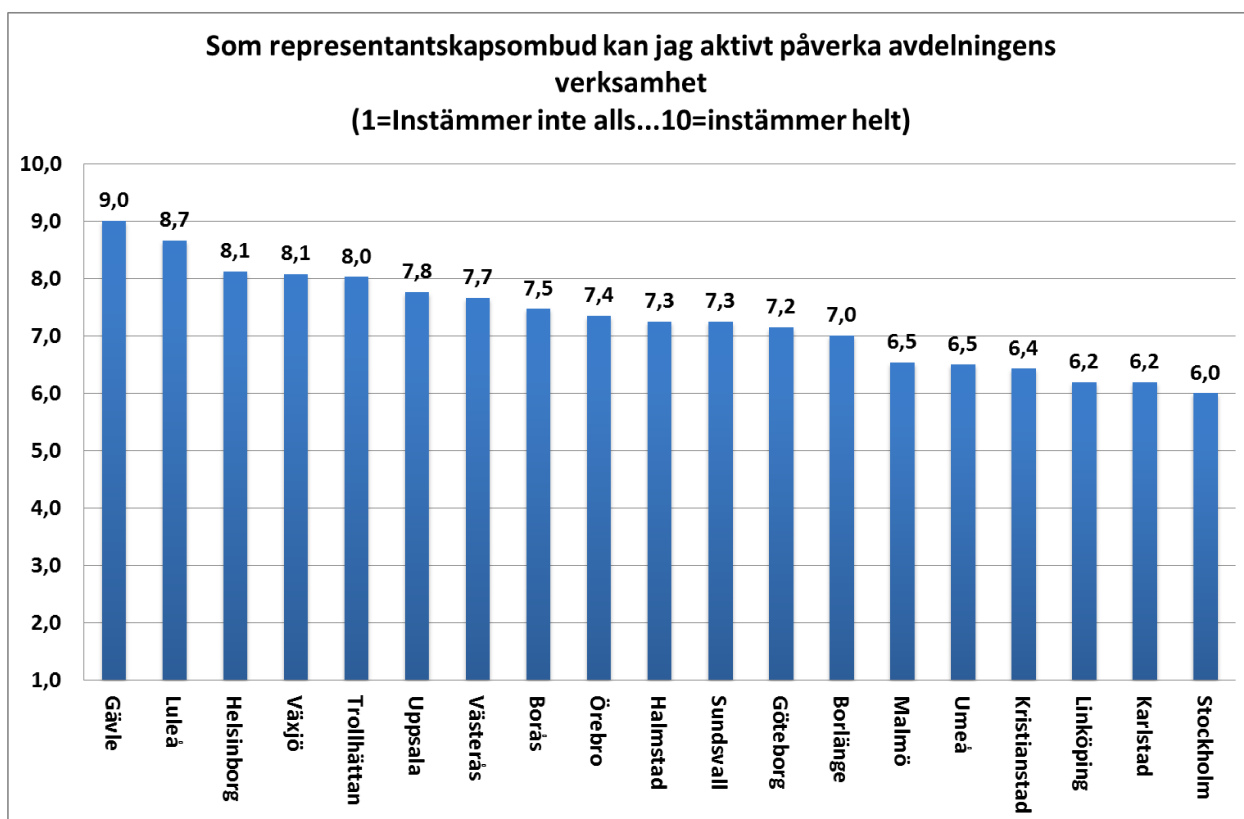
I nästa tabell redovisas hur ledamöterna upplever sin insikt i avdelningarnas verksamhet. Vi kan återigen se att Luleå- och Gävleavdelningarna är mest nöjda med hur representantskapet fungerar med ett medelvärde på 9,4 samt 9,0. Repskapsombuden har genomgående ett högt förtroende för deras insikt i avdelningens verksamhet genom representantskapet. Jämfört med förra frågan har ledamöterna i Umeås avdelning en mer positiv syn med ett medelvärde på 7,0 men de är fortfarande den mest negativa inställningen av alla avdelningar.



Källa: Enkät till representantskapet

6.3.4 Som representantskapsombud får jag god insikt i avdelningens verksamhet

I sista diagrammet ställdes frågan om jag som representantskapsombud aktivt kan påverka avdelningarnas verksamhet. Medelvärdet för alla avdelningar är 7,7. Som diagrammet åskådliggör kan vi återigen se att Gävle och Luleå hamnar högst upp med värden på 9,4 och 9,0. Skillnaden mot tidigare diagram är framförallt att ledamöterna för stockholmsavdelningen är mer negativt inställda kring deras egen möjlighet att påverka avdelningens verksamhet med ett medelvärde på 6,0. Umeås ombud har fortfarande en mer negativ inställning med ett medelvärde på 6,5. Det är möjligt att Stockholmsavdelningens storlek kan påverka ombudens egen syn på sin möjlighet att påverka. Avdelningen lyfter i den öppna frågan hur viktigt det är att förklara för ombuden vikten av att de deltar på mötena samt att ombuden bör uppmuntras att gå representantskapsombudskursen.



Källa: Enkät till representantskapet

6.3.5 Analys av enkäten

Vi kan konstatera att de aktiva medlemmarna är nöjda med hur representantskapet fungerar även om de finns vissa regionala skillnader. En gemensam problembild som lyfts upp hos alla avdelningar är vikten att få fler att engagera sig och delta på repskapsmötena. Flera avdelningar lyfter att det i dagsläget inte är många som kommer till mötena. En slutsats man kan dra av enkäten är att avdelningarna tycker att repskapsmötena fungera bra men inte närvaron på mötena. Det kan tänkas att resultaten i enkäten är överdrivet positiva eftersom ingen ordentlig bortfallsanalys har gjorts. Vidare kan det antas att ledamöter som inte går på repskapet har en mer negativ syn på repskapet som ett demokratiskt organ.

Så varför uppvisar Gävle- och Luleåavdelningen genomgående så utmärkta resultat. I Gävle och Luleå ger medlemmarna uttryck för att representantskapet fungerar utmärkt idag. Medlemmarna i Gävle jobbar framförallt med workshops i mindre grupper med olika frågor. Medlemmarna verkar vara väldigt nöjda med det arbetssättet där de känner sig mer bekväma att uttala sig. Att diskutera fackliga frågor i mindre grupper och se till att ha mindre avskräckande former för dessa diskussioner kan vara viktigt för att få medlemmarna att känna sig mer bekväma. Stora möten kan anses väldigt formella och ger ofta inte den enskilda medlemmen någon möjlighet att påverka. En av anledningarna kan vara att många medlemmar undviker att diskutera på grund av blyghet.¹¹ I Luleåavdelningen ger medlemmarna uttryck för att representantskapen redan fungerar men betonar inte arbetet med mindre grupper i samma utsträckning.

¹¹ Se avsnitt 3.2.3 för närmare diskussion

6.4 Motioner till kongressen avseende avdelningarnas representantskap

Det inkom flera motioner till Handels kongress 2011 gällande representantskapet roll i organisationen. Nedan redovisas motionerna följt av en redogörelse vad förbundsstyrelsen rekommenderade och vilket beslut kongressen tog. Sist förs en kort diskussion om hur arbetsgruppen har resonera kring representantskapet.

- O.2.12 att Stadgarna förändras så att endast ett ordinarie representantskapsmöte per år måste hållas.
- att Avdelningsstyrelsen kan besluta om det kommande årets verksamhet och budget.
- att Handels under kongressperioden tillsätter en utredning som ska se över. och ge förslag på vidareutveckling av våra parlamentariska beslutsformer.
- O.2.13 Samma attsatser som O.2.12
- O.2.14 På avdelningens årsmöte skall väljas minst tre styrelsesuppleanter.
- O.2.15 att Styrelsesuppleanterna inträder i den ordning som representantskapet beslutar.
- O.2.16 att Det ändras i stadgarna § 23 Mom 4 till följande:” På årsmötet ska även utses minst tre styrelsesuppleanter, som vid ordinarie ledamots förhinder eller avgång inträder i den ordning som valberedningen föreslår eller enligt det antal röster som erhållits vid personvalet.”
- O.2.17 att Representantskapet ersätts av en årlig stämma.
- att Även fackombud kan bli stämooombud.
- att Max 1 fackombud per arbetsplats kan väljas till stämooombud.
- Att Avdelningarna i övrigt fastställer hur representationen till stämman ska se ut.
- O.2.18 att Alla arbetsplatser med minst en medlem har rätt till ett representantskapsombud.
- att Allmänna klubbar och allt med det tillhörande tas bort som begrepp i våra stadgar.
- O.2.19 att Stadgarna ändras så att det ges möjlighet att bilda branschråd eller regionsråd där det inte finns förutsättningar för en allmän klubb.
- att Även fackombud skall kunna vara valbara till avdelningens representantskap.

Förbundsstyrelsen föreslog bifall på första och tredje bisatsen och att andra bisatsen var besvarad för motion O.2.12 och O.2.13. Förbundsstyrelsens linje var bifall på de två följande motionerna O.2.14 och O.2.15. Vidare ansåg förbundsstyrelsen att motion O.2.16 och O.2.17 vara besvarad. Motion O.2.18 rekommenderades avslag och motion O.2.19 ansågs besvarad enligt förbundsstyrelsen. Kongressen gick dock emot förbundsstyrelsen rekommendation gällande motion O.2.12 och O.2.13 och avslag motionerna.

I arbetsgruppen har det förts långa diskussioner hur representantskapet kan förändras för att få en större delaktighet på mötena. Ett första förslag som presenterades var att stadgarna ska förändras så att endast ett ordinarie representantskapsmöte måste hållas varje år. I motsats till kongressen tror arbetsgruppen att det är bättre att lägga energi på att få ett fungerande möte varje år där man kan ha specifika teman man jobbar med

En av fråga som lyftes av arbetsgruppen och även diskuteras i motion O.2.19 är att ge fackombud reellt demokratiskt inflytande i organisationen. Det är viktigt att ta tillvara på alltengagemang i organisationen. Även fackombud måste kunna delta på representantskapet.

6.5 Riksklubbar och deltagande i avdelningens representantskap

6.5.1 Bakgrund till Riksklubbar

På Handels kongress 2001 infördes en ny variant av firmaklubbar som kunde sträcka sig över avdelningsgränserna. I stadgarna infördes då denna formulering som fortfarande efter kongresserna 2006 och 2011 är gällande:

”Regional eller rikstäckande firmaklubb kan bildas på medlemmarnas initiativ inom företag som har arbetsställen inom flera förbundsavdelningar. Sådan klubb utgör en lokal facklig organisation. Klubben skall godkännas av förbundsstyrelsen och följa de av förbundsstyrelsen utfärdade riktlinjerna”.

Bakgrunden till detta var att en stor medlemsgrupp från Folksam den 1 januari 2002 skulle komma att bli medlemmar i Handels. Där fanns en helt annan uppbyggd organisatorisk struktur och medlemmarna var spridda över landet. Genom att de fick bilda en riksklubb ansåg man att denna gruppns önskemål om fackligt demokratiskt deltagande skulle stärkas.

Under kongressdebatten restes dock från flera ombud farhågor om att demokratin i avdelningarna skulle kunna lida skada genom införande av de rikstäckande och regionala firmaklubbarna. ”Att bilda rikstäckande firmaklubbar ser vi som ett hot mot demokratin”, sa ett av ombuden.¹²

Stadgeändringen beslutades dock och möjligheten till riksklubbar infördes. Inför 2006 års kongress tog man fram reviderade riktlinjer för firmaklubbar. De handlade i grunden om förtydliganden av en del frågor som dykt upp under kongressperioden. Vem som skulle kunna ta initiativ, vilka förutsättningar som skulle gälla, hur förhandlingsordningen såg ut mm. Sätessorten skulle vara i den avdelning där företaget/organisationen har sitt huvudkontor. En

¹² Handels kongressprotokoll 2001, s 72.

anledning till dessa förtydliganden var att det i organisationen var oklart vad som skulle gälla, men också att det till kongressen 2006 kommit in en motion som lyfte demokratiska problem med att delta i avdelningarnas arbete när man tillhörde en riksklubb. Motionen ville att förbundet skulle se över stadgarna för riksklubbar och möjliggöra lokalt fackligt arbete.

De reviderade riktlinjerna hade dock redan förekommit denna fråga. När det gällde deltagande i representantskapet slogs det nämligen fast:

”Varje medlem har enligt förbundets stadgar, rätt att närvara vid respektive förbundsavdelnings representantskapsmöte. Medlem har yttrande- och förslagsrätt om mötet så medger, dock inte rösträtt.”¹³

Kongressen beslöt att gå på förbundsstyrelsens linje om att besvara motionen, och i verksamhetsförslaget beslutade kongressen följande text:

”Regional eller rikstäckande firmaklubb ska också kunna bildas på initiativ av medlemmar som har samma arbetsgivare men arbetar på arbetsställen spridda över flera avdelningar och där det saknas förutsättningar att bilda lokala firmaklubbar. En förutsättning för bildandet är att arbetsgivaren står för klubbens kostnader när det gäller grundverksamhet i form av möten, konferenser och förhandlingsverksamhet. Att det finns svårigheter att i praktiken ge medlemmar i en riksomfattande firmaklubb lika stort inflytande i organisationen som medlemmar i en lokal firmaklubb ska göras kända för medlemmarna före bildandet. Varje enskilt avtal om riksomfattande klubb ska godkännas av förbundsstyrelsen.”¹⁴

Syftet med förslaget som också godtogs av kongressen var att understryka att om man bildar riksklubb så skulle man vara medveten om att man inte kunde ha samma delaktighet i avdelningen som om man hade en vanlig firmaklubb. I praktiken att man inte via riksklubben skulle ha någon representation i avdelningarna.

Just denna brist på lokal demokratisk förankring för medlemmar i riksklubbar kom dock tillbaka under kongressen 2011 med full kraft. Inte mindre än fem motioner behandlade från skilda avdelningar lyfte fram att man ville att kongressen skulle besluta att riksklubbar skulle få utse repskapsombud.

O.2.20 att riksklubbar får rätt att utse representantskapsledamöter utöver sätesorten i de avdelningar som de finns representerade på samma sätt som och samma regler som gäller för klubbar inom respektive avdelning

O.2.21 att Handelsanställdas förbund ändrar stadgarna så att även vi som har klubbar över avdelningsgränserna har möjlighet att rösta på representantskapsmöten

¹³ Reviderade riktlinjer för rikstäckande och regionala firmaklubbar – fastställda av FS 20060512

¹⁴ Handels kongress verksamhetsförslag 2006, s 11.

- O.2.22 att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att rikstäckande och regionala klubbar har rätt att utse minst en representantskapsledamot i den avdelning där ordförande har sitt säte
- O.2.23 att Handelsanställdas förbunds kongress 2011 beslutar om Rikstäckande klubbars rätt att utse repskapsombud i den avdelning där riksklubben har sitt säte
- O.2.24 att rikstäckande klubbar får rätten att utse ombud i respektive avdelnings representantskap

Förbundsstyrelsen valde att besvara alla dessa motioner med hänvisning till att frågan var komplex och att den därför mer noga skulle utredas i demokratiutredningen. Det blev även kongressens beslut.

6.5.2 En ögonblicksbild på hur riks- och regionklubbar registreras

I syfte att kartlägga förekomsten av rikstäckande och regionala klubbar gjordes ett utdrag ur medlemsregistret. Utdraget gjordes den 23 sep 2013. Och man kan säga att vi milt sagt inte har någon ordning på våra register när det gäller dessa områden.

Någon tydlig förbundsgemensam princip tycks inte gälla. En del riksklubbar är endast registrerade med medlemmar i en avdelning, i en del är det dock i flera avdelningar. Men inte ens då finns någon princip. I till exempel HRF riksklubb är det dock olika fyra namn inregistrerade. I Handels a-kassa är det tre avdelningar, men medlemmar finns även i Malmö och i Göteborg.

Registrerade Riksklubbar i HITS uttaget 23 sep 2013		
Klubbnamn	Avd	Kommentar
SEKO Riksklubb	9	Endast medlemmar registrerade i avd 9
GS Riksklubb	9, 20	
HRF	9, 17, 18, 20	Olika namn på klubb i alla avdelningar
Musikerförbundet Riksklubb	20	
Fastighets Riksklubb	20	
Livsmedelsarb.förb. Riksklubb	20	
Handels A-kassa Riksklubb	18, 20, 33	Finns kvar registrering utan medlemmar på avd 1, 24
HRF A-kassa Riksklubb	20, 26	Har olika namn i olika avdelningar
GS A-kassa Riksklubb	20	
Byggnads a-kassa riksklubb	20	
Billtillbehör	1	Felregistrering, ej Riksklubb
Folksam marknadsansv. Rikst	1, 27	Har olika namn i olika avdelningar
Ej anställda Folksam	1	Inga medlemmar, borde ha tagits bort (vad betyder det?)
Trygg Hansa	1	Inga medlemmar, borde ha tagits bort, ej vårt område
Pensionär Folksam	1	En rikstäckande pensionärsklubb?
Hyresgästernas Riksklubb	9	Finns endast i avdelning 9
ABF Samc Mitt Riksklubb	17	Endast en avdelning
Folkrörelsen (Riksklubbar)	24	Endast en avdelning
Registrerade regionklubbar i HITS uttaget 23 sept 2013		
Klubbnamn	Avd	
Folksam Tjänstemän Sydklubb	1	
Folksam ombud Sydklubb region	1	
Byggnads väst	2, 12, 24	
Hyresgästföreningen	2	
Fonus	2	
Hyresgästföreningen Småland/Blekinge	4	
Hyresgästerna region mitt	18	
Hyresgästerna region Aros-Gävle	18	
Folksam	20	
Hyresgästerna	36	

Biltillbehör var en felregistrering (den är nu rättad). Däremot kan det nästan bli lite lustigt när det finns en riksklubb registrerad som heter Ej anställda i Folksam utan medlemmar + Trygg Hansa som inte heller har medlemmar och ska inte heller ha det då det ej är vårt område. Orsaken till detta är en praktisk hantering vid ett tillfälle då anställda i Folksam skulle gå över till Trygg Hansa. Men registret borde naturligtvis ha vårdats.

Även om registrering inte direkt har med demokrati att göra är det dock viktigt att skapa tydliga register för vilka som ingår i riks- och regionklubbar, samt att man då följer förbundsgemensamma riktlinjer. Inte minst måste registren vårdas. Här finns en stor utmaning för organisationen.

6.6 Sammanfattande överväganden

6.6.1 Representantskapet

I det här kapitlet har vi identifierat hur representantskapet fungerar i teorin och praktiken. Repskapet fungerar bra som ett demokratiskt organ för de fackliga upprätthållarna som deltar på mötena. De upplever att representantskapet fungerar väl som ett demokratiskt organ och att de har insikt och kan påverka representantskapet.

Ett problem som har identifierats är svårigheten att få medlemmar att delta på mötena. De representantskapsombud som deltar på repskapsmötena är generellt väldigt nöjda. Erfarenhet från forskning tyder på att det inte är en ny problembild.¹⁵

Hur ska representantskapet kunna fungera på den moderna arbetsmarknaden? Det finns två vägar att välja på. Antingen tar vi bort repskapsmötena och ersätter dem med öppna medlemsmöten eller så justerar vi redan existerande representantskapen.

En av de viktigaste sakerna som måste förändras jämfört med dagens system är att ge fackombud reellt demokratiskt inflytande i organisationen. Utvecklingen går mot att klubbarna blir mindre och mindre och det finns inte möjlighet att ha en klubb på alla arbetsplatser längre. Handels som organisation måste ta tillvara på engagemanget från alla håll. Det måste finnas en möjlighet för fackombuden att väljas in i representantskapet.

Utredningen har diskuterat hur representantskapet kan förändras för att få en större delaktighet på mötena. Ett första förslag som presenterades var att stadgarna ska förändras så att endast ett ordinarie representantskapsmöte måste hållas varje år samt ta bort det tillsatta målet att 75 procent av alla repskapsombud ska komma på mötena. Det kan även vara lämpligt att byta namn på representantskapet. Det är bättre att lägga energi på att få ett fungerande möte varje år där man kan ha specifika teman man jobbar med. Mötesformen lyftes även under utredningens gång. Det är viktigt att rikta in sig på professionellt hållna årsmöten där exempelvis VU kan vara inbjudna. Ett exempel är att dela upp mötet i mindre grupper som nämn

En annan omständighet som upplevdes ge högre trösklar för engagemang var det faktum att stadgarna föreskriver att "De nyvalda representantskapsledamöterna tillträder sitt uppdrag omedelbart efter det att representantskapets årsmöte avslutats". Motiveringen för detta har varit att det valda representantskapet ska granska styrelsen under hela året som det är verksamt. Det finns dock problem med detta, vilka kan bli än större eftersom denna utredning även föreslår att det endast behöver finnas ett representantskapsmöte per år. Om klubbar väljer sina ombud i januari/februari 2015, så tillträder de inte förrän efter årsmötet samma år, och kommer därför i praktiken inte att utöva sin roll som beslutande representantskapsombud förrän vid årsmötet 2016. Det kan då ha gått över ett år från det de valdes till dess de tjänstgör i skarpt läge. Att ändra stadgarna så att nyvalda tillträder sitt uppdrag i samband med årsmötets öppnande innebär att det avsevärt kortar tiden från det att man blir vald av klubben till det man tjänstgör. Skulle detta betyda några problem? En invändning kan vara att hela representantskapet då inte skulle kunna sägas att varit tjänstgörande och kunnat granska hela verksamhetsåret. Men detta är inte något som strider mot någon demokratisk tanke. När det exempelvis gäller kongressen så väljs ju ombud som får i uppdrag att direkt granska, ge ansvarsfrihet och välja ny styrelse. I praktiken byts inte heller hela representantskapet ut: Normalt finns en stor grupp som kvarstår i uppdraget,

¹⁵ Se kapitel 3

och en mindre grupp som väljs nya. Att dessa får tjänstgöra direkt tror vi leder till att fler deltar. Det underlättar också för att genomföra en reform med fria mandat.

När de gäller fördelning av fria mandat bör de fördelas till fackombud i allmänna klubbar. Vid en översyn av befintliga allmänna klubbar konstaterades att storleken mellan dessa varierar stort. Det finns allmänna klubbar med över 2 000 medlemmar. Utredningen konstaterade därför att det även behöver utformas riktlinjer för allmänna klubbars storlek. Syftet med en allmän klubb är ju inte att skapa en sortering utan för att möjliggöra fackliga aktiviteter där firmaklubb inte kan bildas. En rimlig maxstorlek på en allmän klubb är 500 medlemmar. En allmän klubb för i första hand indelas branschvis och i andra hand ha en geografisk indelning.

Respektive avdelning bör ha ett ansvar för att kartlägga de allmänna klubbarna och om så krävs omstrukturera dessa.

För att sedan skapa en grund för att fördela fria mandat, krävs en beräkningsformel och en struktur. Utredningen kom fram till att avdelningens storlek är en lämplig grund. Ett ombud per (påbörjat) 500 medlemmar. Avdelningsstyrelsen bör vara den instans som föreslår dessa mandat/ombud bland fackombud på allmänna klubbar, men att sedan representantskapet väljer dessa i samband med att röstlängden fastställs.

Utredningen har tittat närmare på om gemensamma riktlinjer ska tas fram för framräknande och fördelning av representantskapsombud. Även frågan om de allmänna klubbarna skulle ha möjligheten att skapa fria mandat att fördela för respektive avdelning som ett komplement till ombudsfordelningen utreddes närmare. För närvarande saknas gemensamma riktlinjer för att fördela ombud till representantskapet.¹⁶

Som bakgrundsmaterial har befintlig statistik avseende antal firmaklubbar per avdelning och storlek på dessa ingått. Tre avdelningar valdes ut, en stor, en mellanstor och mindre för att testa modellerna. De olika beräkningsmodellerna som finns i dag är utformade för att passa in i avdelningens struktur, och därigenom skapa en representativ demokrati på avdelningens årsmöte. För stora avdelningar finns i vissa fall begränsande faktorer så att stora klubbar inte ska få proportionellt sett för stort antal ombud. Varje beräkningsmodell har sin logik. Det finns stora avdelningar med stora och små firmaklubbar, men det finns också små avdelningar med ett par stora firmaklubbar. Utredningen har utgått från att modellen ska stödja den representativa demokratin, ha en viss begränsning när det gäller totalt antal ombud, för att därigenom få en hanterbar och engagemangskapande mötesform i en ordnad struktur. Initialt utgick utredningen från två ombud per klubb, för att underlätta deltagande i representantskapsmöte (det är alltid lättare att gå två från en klubb). Det innebar dock att antalet ombud för de större avdelningarna blev för högt.

Utredningen valde därför att utgå från ett ombud per 50 medlemmar, och införa ett tak på tre ombud per firmaklubb. Det ger de större klubbarna ett större antal ombud, dock inte helt i proportion till storlek på klubb, men med en förutsättning för en representativ demokratisk dialog på mötet.

Ett annat förslag som lyfts är fadderskap. Det kan fungera så att mer seniora mötesdeltagare får ansvar för att ordna färd tillsammans till mötet med lokala representanter eller medlemmar som ska på mötet för första gången.

¹⁶ Se kapitel 4 för beräkning av repskapsombud.

6.6.2 Riksklubbar

De rikstäckande och regionala firmaklubbarna har allt sedan de infördes i stadgarna 2001 varit något av ett undantag i hur det demokratiska inflytandet i Handels ska se ut. Även om det varit uttalat från såväl kongress som förbundsstyrelse att en medlem i en riksklubb på förhand måste känna till att det inte är möjligt att få "samma delaktighet i avdelningen som om man hade en vanlig firmaklubb" så har frågan fortsatt att vara på agendan.

Att medlemmar i en riksklubb ska få ha representation i varje avdelning har inte varit möjligt. Dels för att riksklubben till sin natur endast har en motpart/arbetsgivare på riksnivå, dels för att riksklubben i så fall skulle bli överrepresenterad i förhållande till andra klubbar. Utredningen delar denna uppfattning.

En alternativ lösning skulle vara att ge riksklubben/regionklubben rätt att ha representation i den avdelning där ordföranden för klubben har sitt säte. Det skulle ge klubben möjlighet till demokratisk representation i en avdelning. Å andra sidan skulle det innebära att medlemmar i andra avdelningar inte skulle ha samma rätt till demokratiskt deltagande.

En annan lösning skulle kunna vara att samla riksklubbar och regionklubbar i en fiktiv avdelning utanför den geografiska. Detta skulle dock vara en alltför stor förändring av organisationen och det skulle inte heller vara praktiskt möjligt med deltagande i den fiktiva avdelningens representantskap.

Utredningen har därför behövt se på frågan från grunden igen. Vi har kunnat konstatera att det sannolikt finns en sammanblandning mellan de två grundfunktioner som en firmaklubb har. Den första är att bli en stark motpart gentemot arbetsgivaren. Den andra är att utgöra en direkt demokratisk enhet i Handels folkrörelsedemokrati i vilken man utser representanter till avdelningarnas högsta styrande organ – avdelningens representantskap.

Det primära syftet med en riksklubb/regionklubb är och har alltid varit att öka sin styrka gentemot arbetsgivaren. Men för att också garantera medlemmarna i en riksklubb möjlighet till demokratiskt inflytande behöver man förändra riktlinjerna för hur detta ska gå till. Sannolikt är det också så att själva namnet rikstäckande och regional firmaklubb leder fel då de förväxlas med vanliga firmaklubbar i demokratisk mening.

Det förslag som utredningen landat i är att tydligt dela upp riksklubb/regionklubb i två delar. När det gäller styrkeförhållande mot arbetsgivaren ska det på samma sätt som idag vara så att riksklubben/regionklubben ska fungera som förhandlande motpart. Däremot bör alla medlemmar alltid ha sitt demokratiska huvudengagemang i den avdelning där man har sitt faktiska arbetsställe.

Lösningen på detta är att ha två tydliga koder för hur medlemmar i en riksklubb/regionklubb ska hanteras. Dels ska det för varje medlem finnas en kod som visar att den tillhör en riksklubb/regionklubb. Dels ska varje medlem sedan tillhöra en branschklubb eller allmän klubb på avdelningen – genom vilket de ska kunna engagera sig i Handels demokratiska arbete och vara valbara till klubbstyrelse och representantskap. För att tydliggöra denna förändring och undvika förvirring föreslår vi också att rikstäckande och regional firmaklubb byter namn till

rikstäckande och regional förening, dock kommer samma villkor gentemot arbetsgivaren fortsatt att gälla.

Förbundsstyrelsen fattade i oktober 2013 förändradade riktlinjer för sätesort för riksklubb/regionklubb. Istället för där huvudkontoret har sitt säte, ändrades det till där ordförande har sitt säte. Utredningens bedömning är att denna förändring ska kvarstå. Sätesort har tidigare varit viktig för att dels fördela ansvarig lokal ombudsman, dels för ansvar för registrering. Vi kan konstatera att registreringen haft allvarliga brister.

Registrering av riksförening/regionförening ska flyttas till central nivå, där man också ska ha ansvar för att säkerställa att alla medlemmar är kodade i såväl riks/regionförening som i bransch/allmän klubb på avdelning.

Ansvarig ombudsman för riksföreningar flyttas från lokal ombudsman i sätesort till centralt förhandlande ombudsman. Det kan ses som en utveckling av den kedjeföretagsroll som redan beslutats. Central ombudsman kommer ha särskilt ansvar för kontakter med ordförande i sätesort, samt att säkerställa att uppdaterade medlemslistor kontinuerligt vårdas i medlemsregistret. För regional förening är ansvarig ombudsman från den avdelning där föreningen har sitt säte.

Kapitel 7 Demokratin i Handels – förslag till åtgärder

7.1 Demokratin i Handels

En demokratisk folkrörelse bygger på formella stadgar som ska garantera alla medlemmar ett demokratiskt inflytande och en möjlighet att nomineras, väljas, att utöva makt, samt att kunna ställas till ansvar. Handels är inget undantag. Medlemmarna i Handels har tre tydligt definierade vägar till demokratiskt inflytande. Den första är att alla medlemmar kan nomineras och väljas till ombud på kongressen, samt att alla kan rösta. Den andra är att alla medlemmar tillhör en fackklubb där det råder direkt demokrati, och som i sin tur utser ombud till avdelningarnas representantskap. Den tredje är den demokratiska processen i lönebildningen där alla som arbetar på ett avtalsområde har rätt att nominera till förhandlingsdelegationer, valbara är dock endast förtroendevalda.

Trots att demokratin i Handels rent stadgemässigt är obestridlig bör varje organisation granska hur det ser ut i verkligheten. Det finns alltid delar som kan förbättras i den formella demokratiska hanteringen av frågor, och det kan också visa sig vara så att det i verkligheten är så att många medlemmar inte ens har formellt demokratisk möjlighet att påverka. Vidare är det viktigt att se bortom de formella demokratiska möjligheterna och studera hur den reella demokratiska situationen ser ut. Bara för att något ser bra ut på papperet så betyder det inte att syftet – d.v.s. demokratiskt engagemang i folkrörelsen – är något som kan anses var tillräckligt väl uppfyllt.

Med utgångspunkt från medlemmens perspektiv har demokratin i Handels studerats. Hur ser medlemmarna på sitt inflytande och vad vill medlemmarna är frågor som försökts besvaras. Vidare har Handels som folkrörelse satts i ett perspektiv där frågor som handlar om klubbmedlemskap, representantskap, riksklubbar och arbetsplatsorganisationen utretts.

7.2 Framtida utmaningar för folkrörelsen Handels

Finns det en motsättning mellan en organisations effektivitet och slagkraft, och dess folkrörelsedemokratiska styrform? Organisationen måste hantera framtida fackliga utmaningar med allt större, allt färre och allt mer internationella företag. Det gäller att klara av löpande medlemsvärvning och organisering; att vara en professionell förhandlingsorganisation; att hantera en omfattande studieverksamhet, internationell verksamhet, arbetsmiljöverksamhet, försäkringsverksamhet, ungdomsverksamhet, och politisk verksamhet. Samtidigt måste man hantera personalfrågor, IT-frågor, ekonomifrågor och rent administrativa åtaganden. Det finns ibland risk att utifrån detta se den demokratiska folkrörelsestyrningen som krånglig och något som är "i vägen".

Vi menar att det är ett felaktigt synsätt. Det inte bara går att förena effektivitet och slagkraft, med en demokratisk folkrörelseorganisation. Det är också långsiktigt bra för själva effektiviteten och slagkraften eftersom fler blir delaktiga i arbetet, och idén om facket får större spridning. För en folkrörelse är det också en konstig motsättning. Medlemmar byggde

folkrörelsen för att hantera de problem man såg på arbetsplatserna och i samhället. Verksamheten är inte mål i sig, utan medel för att förverkliga den vision om ett nytt samhälle som folkrörelsen och dess förtroendevalda slagit fast.

Detta sagt så finns det många saker som behöver förbättras i själva folkrörelsedemokratin för att stärka medlemmens demokratiska inflytande. Det handlar om såväl formella stadgefrågor, riktlinjer som ren verksamhet. Men det handlar inte minst om förslag för den reella möjligheten till delaktighet och engagemang. För själva organisationen är sannolikt den största utmaningen att säkerställa en likvärdig och förbundsgemensam hantering av i stort sett samtliga frågor.

Med följande förslag är det vår bestämda uppfattning att folkrörelsedemokratin i Handels kan stärkas.

7.3 Förslag till åtgärder – 30 punkter för framtiden

7.3.1 Medlemmens formella och reella demokratiska inflytande

Det finns ett formellt demokratiproblem i att medlemmar mellan kongresserna inte kan få frågor direkt prövade av förbundets högsta organ – förbundsstyrelsen. Det finns också en stor potential då ca 20 000 av våra nuvarande medlemmar säger sig vilja engagera sig mer, men uppenbarligen inte har funnit någon möjlighet i dagsläget.

1. Genomför en förändring i stadgarna så att medlemmar/klubbar och avdelningar får motionsrätt till förbundsstyrelsen. Starka skäl talar för att det ska ske genom ett yttrande från avdelningsstyrelsen.
2. Behåll nuvarande system med kongressombudsval. I god tid till kongressen 2016 måste en översyn göras för att se över formerna för kongressombudsvalet. Översynen ska vara baserad på tidigare erfarenheter, och andra organisationers arbete.
3. Fortsätt mäta och utvärdera medlemmarnas upplevda engagemang och uppdelning i passiv och aktiv medlem. Utgå från den stora potential av medlemmar som säger att de vill engagera sig mer. Ta fram handlingsplaner och se till att de följs upp.

7.3.2 Folkrörelsen Handels

Handels är en del av fackföreningsrörelsen som är den största folkrörelsen i Sverige. Genom nära dialog med andra fack och folkrörelser, samt genom att ta del av forskning om dessa rörelser är det möjligt att ha ett löpande utvecklingsarbete

4. Tillsätt en arbetsgrupp som får till uppgift att genomlysna frågan om hur vi kan bli starkare som folkrörelse genom att sänka trösklarna för deltagande i vårt interna och utåtriktade arbete. Det ska inte upplevas som "tvång" att ta styrelseuppdrag. Ta fram en förslagslista på kortare insatser.
5. Säkerställ att Handels är delaktigt och för dialog med andra fack- och folkrörelser i det pågående arbetet för att stärka demokratin. Vidare bör Handels följa och bidra till den forskning som pågår om folkrörelser och medlemmars demokratiska inflytande och engagemang.

7.3.3 Medlemskapet i klubbar

En grund i folkrörelsedemokratin är att alla medlemmar ska tillhöra en klubb och där ha sitt grundläggande interna påverkansarbete. I denna utredning kan vi konstatera stora brister i denna formella struktur. Medlemsundersökningen visade att hela 72 procent av medlemmarna tror att de inte tillhör någon klubb eller vet inte om de tillhör någon klubb. Än mer uppseendeväckande är de enorma skillnader som råder mellan de 19 avdelningarna. Det handlar bland annat om hur medlemmar registreras i firmaklubbar, branschklubbar och allmänna klubbar. Andelen medlemmar som är registrerade i så kallade administrativa klubbar (alltså sådana utan någon vald styrelse) skiljer sig från 0 till 79 procent. Och avdelningarnas förste ombudsmän uppskattar att 57 procent av medlemmar saknar något ombud, och variationen mellan avdelningarna är 13 till 78 procent. Det avgörande problemet är att det saknas samsyn och ett förbundsgemensamt strategiskt arbete för att komma till rätta med dessa problem.

6. Genomför workshops mellan avdelningars ledning och förbunds kontor för att skapa en gemensam problembild och lägga fast en långsiktig realistisk plan för att stärka delaktighet och demokratiskt inflytande i klubbarna.
7. Ta fram centrala riktlinjer så att hanteringen av allmänna klubbar, branschklubbar och det som kallas administrativa klubbar hanteras likvärdigt i hela förbundet.
8. Se särskilt över hur medlemmar informeras om sitt medlemskap i klubbar och skapa en likvärdig hantering av detta.
9. Fortsätt att mäta medlemmarnas förståelse av medlemskapet i klubbar och sätt upp delmål och slutmål för detta under nästa kongressperiod.
10. Ändra stadgarna så att klubbindelningen ska fastställas på avdelningens årsmöte.
11. Avdelningar ska senast en vecka efter årsmötet sända klubbindelning enligt central upprättad mall till förbundssekretariatet som sammanställer och återkopplar till avdelningarna.

7.3.4 Arbetsplatsorganisationen

En väl fungerande arbetsplatsorganisation på alla arbetsplatser där vi har medlemmar är viktig för facket effektivitet och styrka. Men det är också viktigt då vi ser att det skapar ökat engagemang och därmed också stärker det reella demokratiska inflytandet. Dessvärre har antalet firmaklubbar, fackombud och handelsombud minskat kraftigt sedan 2006. Det finns ett behov av ett samlat förbundsgemensamt strategiskt arbete för hur man bäst arbetar med att öka och stärka arbetsplatsorganisationen. Idag spretar avdelningarnas resultat för mycket på detta område. Det finns ett ökat fokus på organisering, men ett välgrundat förbundsgemensamt arbete där förbunds kontor och avdelningar arbetade på ett likartat sätt efter tydliga riktlinjer är behövligt.

12. Tillsätt en särskild arbetsgrupp som får i uppdrag att ta fram förbundsgemensamma riktlinjer för hur vi mest effektivt ska arbeta för att öka och stärka arbetsplatsorganisationen i bred mening.
13. Se över vilka hinder det finns för bildandet av firmaklubbar och ta fram förslag för att underlätta ett sådant arbete.
14. Se över metoder för att stärka fackombudens roll på arbetsplatsen.
15. Slå fast en förbundsgemensam syn på handelsombuden, hur de ska rekryteras och hur de ska vidareutvecklas. Se till att negativa ord som "brevlådor" försvinner, och se över hur deras roll ska kunna stärkas genom att strategiskt och systematiskt göra dem mer delaktiga i verksamheten.

7.3.5 Avdelningarnas representantskap

Avdelningarna tycker att repskapsmötena fungerar bra men ser stora problem i den bristande närvaron på mötena. Vi kan konstatera att de aktiva medlemmarna är nöjda med hur representantskapet fungerar även om de finns vissa regionala skillnader. En gemensam problembild som lyfts upp hos alla avdelningar är vikten att få fler att engagera sig och delta på repskapsmötena.

16. Ändra stadgarna så att nyvalda representantskapsledamöter tillträder sitt uppdrag vid det kommande årsmötets öppnande.
17. Inför en gemensam beräkning av antalet repskapsombud för alla avdelningar: 1 ombud per 50 medlemmar. Max 3 ombud per klubb.
18. Inför fria mandat: 1 ombud per (påbörjat) 500 medlemmar i avdelningen. Tilldelas fackombud i allmän klubb. Ombud utifrån fria mandat föreslås av avdelningsstyrelsen senast 1 månad innan representantskapsmöte/årsmöte. De fria mandaten väljs i samband med röstlängdens fastställande.
19. Storlek för bransch- och allmän klubb ska begränsas till max 500 medlemmar om inte speciella omständigheter föreligger. Där det inte finns möjlighet till firmaklubb bör i

första hand branschklubb inrättas. Om förutsättning för bransch saknas gäller geografisk indelning. Varje avdelning ansvarar för att kartlägga och vid behov omstrukturera bransch- och allmänna klubbar.

20. Branschklubb ska finnas för frisörer och kooperativa tjänstemän i alla avdelningar.
21. Ändra stadgarna så att det endast krävs ett repskapsmöte per år. Ta bort namnet representantskapet och kalla det årsmöte.
22. Avskaffa målet att 75 procent av alla repskapsombud ska komma på mötena.
23. Inför ett mål på andel medlemmar som har tillgång till representativ demokrati via ombud till avdelningens årsmöte.
24. Inför förbundsgemensamma temainslag för klubbar och avdelningars årsmöten.
25. Uppdatera riktlinjer för valberedningarnas arbete och säkerställ kontinuerlig utbildning.

För att säkerställa att medlemmar i nuvarande rikstäckande och regionala firmaklubbar ska få delaktighet i Handels demokratiska organisation på lika villkor som andra föreslås följande förändringar.

26. För att undvika missförstånd ska rikstäckande och regional firmaklubb byta namn till rikstäckande och regional förening. Dock kommer föreningen ha samma rätt och villkor gentemot arbetsgivaren som förut.
27. Medlemmar i riks/regionförening ska alltid tillhöra en bransch- eller allmän klubb i avdelning. I denna klubb ska medlemmen ha samma demokratiska inflytande som alla andra medlemmar.
28. Medlemmar i riks/regionförening ska alltid ha dubbla koder i medlemsregistret. En för den förening man tillhör, och en för den branschklubb eller allmänna klubb man tillhör.
29. Sätesorten för riksförening/regionförening är fortsatt där ordförande har sitt säte. Däremot flyttas ansvaret för registrering och uppföljning av registrering till central nivå.
30. Ansvarig ombudsman för **riksföreningar** flyttas från lokal ombudsman i sätesort till centralt förhandlande ombudsman. Central ombudsman ska ha särskilt ansvar för kontakter med ordförande i sätesort, samt att säkerställa att uppdaterade medlemslistor kontinuerligt vårdas i medlemsregistret. Ansvarig ombudsman för **regionala föreningar** utses där föreningens ordförande har sitt säte. Denne ombudsman har särskilt ansvar för

kontakter med ordförande, samt att säkerställa att uppdaterade medlemslistor kontinuerligt vårdas i registret.

Källor och underlag

Boglind, Anders, Medarbetare och medlem – Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet, Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet, 1989.

Boglind, A, Lundin, L och Ahlén, K. (1994). *Fackets medlemmar – En underklass av klienter eller den yttersta maktbasen?* (Samtal om rättvisa 18). Utbildningsförlaget Brevskolan, 1994

Hjelm, J (2006). *Fackligt arbete i Älvsborg*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.

Hjelm, J (2006). *Hundra år med Handels*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.

Hjelm, J. (2013) Fackförening i storstad. Handels avdelning 20 Stockholm, 1912-2012.

Horgby, B. (2012). *Kampen om facket. Den socialdemokratiska hegemonins förändringar*. Umeå: Borea Bokförlag.

Johansson, S (1998). *Kommunikation och medlemsdemokrati kring Vision 2000*. En uppföljning av fackförbundet SEKO's programarbete. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Lewin, Leif. (1977). *Hur styrs facket? – Om demokratin inom fackföreningsrörelsen*. Stockholm: Rabén & Sjögren.







KON²⁰GRESS 16



handels.se

Handels Direkt 0771-666 444

HA 19027 2016 02 Foto David Bicho