

Till Visions förbundsstyrelse

Rekommendation för arvoden i avdelningar och klubbar

Sammanfattning

Till förbundsmötet i Norrköping 2012 motionerades det om att förbundsstyrelsen skulle ta fram en rekommendation för arvoden i avdelning och klubbar.

Beslutet på förbundsmötet blev att:

- ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utforma rekommendationer för arvoden.
- med medskicket att det ska gälla alla arvoden samt det förslaget att Förbundsstyrelsen i rekommendationen även beaktar ersättningar och förmåner från arbetsgivaren som har en direkt koppling till det fackliga uppdraget.

Arvoden för förtroendevalda diskuterades i samband med förbundsmötet 2004 och i en rapport om de förtroendevaldas situation. Vi har nu gjort en ny undersökning om arvoden under våren 2014.

Förslaget till rekommendationer grundar sig på att det måste vara en stor transparens mot medlemmarna om arvoden och tillägg från arbetsgivaren och det är alltid medlemmarna lokalt som ska diskutera och bestämma om deras styrelse ska vara arvoderad. Det finns några dilemman som är viktiga att tänka på i en sådan medlemsdiskussion och det är också de som förbundsstyrelsen föreslås fastställa.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

Att fastställa rekommendationer för arvoden i avdelningar och klubbar som innebär att :

- Utgångsläget för en avdelning eller klubb i Vision är att det inte utgår arvoden för fackliga uppdrag
- Vårt arbete som förtroendevalda måste organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig
- Om medlemmarna i avdelningen/klubben ändå vill arvodera vissa uppdrag ska detta beslutas på ett medlemsmöte en gång per år och vara en egen dagordningspunkt. Medlemmarna ska vid medlemsmötet ges en motivering till varför arvode bör utgå och vilken nivå på arvoderingen som föreslås för resp uppdrag.
- Storleken på arvodena måste vara rimliga utifrån arbetsinsats och de ekonomiska förutsättningar som finns i avdelningen/klubben

- Hur stor andel, i procent, av avdelningens/klubbens budget som går till arvoden och andra ersättningar till förtroendevalda ska redovisas i samband med medlemsmötets beslut om arvoden.
- Utgångsläget är att förtroendevalda inte tar emot ersättningar från arbetsgivaren för fackliga uppdrag.
- Om ersättning utgår från arbetsgivaren för det fackliga uppdraget ska det redovisas årligen på ett medlemsmöte.
- Revisorerna i avdelningen/klubben har ett särskilt ansvar att föra diskussioner med styrelse och medlemmar om dessa rekommendationer och hur de tolkas i avdelningen/klubben.
- När det gäller arvoden av förbundsstyrelsen samt andra centrala uppdrag inom Vision så regleras det i stadgarna att det är förbundsmötet som beslutar om dessa arvoden. Arvodena redovisas och diskuteras öppet i samband med förbundsmötet.

Bakgrund

Förra gången som arvoden för förtroendevalda var på tapeten var i samband med förbundsmötet 2004 och en rapport om de förtroendevaldas situation. Då konstaterades att det var 50 % av lokalavdelningsordföranden som hade arvoden överhuvudtaget. I de avdelningar där arvoden inte fanns satsade man istället på att genomföra aktiviteter som till exempel styrelsekonferenser med hela styrelsen.

Det var 2004 väldigt tydligt att det är medlemmarna lokalt som ska bestämma om arvodering ska förekomma eller inte. Själva grunden i förtroendeuppdraget bygger på att de medlemmar som i val ska ge sitt förtroende också förfogar över beslutanderätten om vilken kompensation som eventuellt ska ges till den förtroendevalde. Detta har också varit förbundets tradition under lång tid.

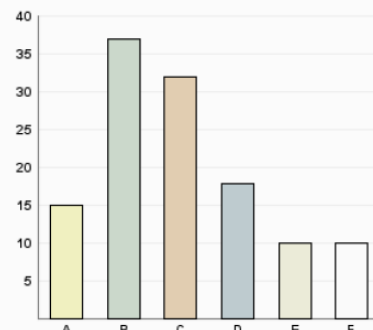
Vi gjorde en ny undersökning om arvoden våren 2014. Undersökningen skickades ut till 486 respondenter varav 301 svarade vilket ger en svarsfrekvens på 64,4%. Den visar bl.a. att:

- 40% av de som svarade har arvoden i avdelningen
- 47% av de som har arvoden har enbart arvode till ordföranden
- 57% av ordförandena har ett arvode på 1000 – 6000 kronor per år.
- 23 av 274 ordföranden har angett att de har ett lönetillägg från sin arbetsgivare för sitt fackliga uppdrag. 5 av 17 svarande (29%) har angett att de har ett tillägg som är mer än 2000 kronor per månad.

Hur stort är det totala arvodet du erhåller per år?

Om arvodets storlek helt eller delvis är baserat på antal sammanträde anger du vad totalsumman per år kan uppgå till.

	Antal	Andel
A 999 kronor eller mindre	15	12,3%
B Mellan 1000-2999	37	30,3%
C Mellan 3000-5999	32	26,2%
D Mellan 6000-9999	18	14,8%
E Mellan 10 000 - 14 999	10	8,2%
F 15 000 eller mer	10	8,2%
<i>Respondenter</i>	122	



Förbundsstyrelsen har bestämt att arvode ska utgå till förbundsstyrelsens ledamöter. Att förbundsstyrelsen ska arvoderas bygger på en bedömning som förbundsstyrelsen gjort utifrån att det nationella arbetet i förbundsstyrelsen är ett uppdrag med mycket tungt ansvar som kräver mycket stor insats från ledamöterna vad avser inläsning och förberedelse samt resor. Arvoderingen av förbundsstyrelsen samt andra centrala uppdrag diskuteras öppet och demokratiskt och beslutas av vårt högsta beslutande organ.

Vision är en ideell förening och det innebär att ideellt fackligt arbete är en självklarhet. Det är också förbundsstyrelsens grundsyn att det ska vara normen för det lokala fackliga arbetet i Vision.

Det är dock rimligt att avdelningar och klubbar så långt möjligt organiserar arbetet på ett sätt så att det krävs en rimlig mängd ideellt arbete för att kunna sköta sitt lokala fackliga uppdrag.

Det är alltid medlemmarna lokalt som ska diskutera och bestämma om deras styrelse ska vara arvoderad. Det finns några dilemman som är viktiga att tänka på i en sådan medlemsdiskussion.

- Diskussionen och beslut måste vara transparenta och tydliga för medlemmarna. Det ska därför vara en särskild punkt på medlemsmötet där också orsaken till och nivån på arvoderingen beskrivs.
- Arvoderingen ska vara rimlig i förhållande till arbetsinsats och avdelningens/klubbens ekonomi. Tanken med en ev arvodering ska självklart vara att ge ett erkännande för intresset för det ideella förtroendeuppdraget och inte att skapa drivkrafter där strävan efter högre lön och ersättningar tar sig uttryck i att söka sig till poster med hög arvodesersättning..
- Avdelningen/klubben måste beakta att det finns en risk med att vi själva skapar inläsningseffekter för förtroendevalda som gör att ett förlorat uppdrag får stora ekonomiska konsekvenser för den enskilde.
- De som driver frågan om arvoden måste kunna stå för både att uppdraget "kräver" ett arvode och nivån på arvodet. Vad är en rimlig nivå och när blir nivån på arvodet faktiskt oacceptabel? Den diskussionen måste föras lokalt och öppet med medlemmarna.

För att göra frågan än mer komplex så finns det de som har ersättning från arbetsgivaren utöver de arvoden de har från avdelningen/klubben i Vision. Vi kan bara spekulera i vilka drivkrafter en arbetsgivare har för att börja avlöna fackligt förtroendevalda som redan uppbär lön och ibland arvoden. Ytterligare ersättningar förstärker de problem som redovisas ovan ännu mer.

Förbundsstyrelsen är mycket tveksam till att våra förtroendevalda ska ta emot extrapengar från arbetsgivaren för sitt fackliga uppdrag. Om detta förekommer lokalt så är det förbundsstyrelsens uppfattning att även detta måste tydliggöras och diskuteras med medlemmarna precis som vad gäller för arvoden ovan. Förbundsstyrelsen ser en risk med att dessa ersättningar kan uppfattas mycket negativt av medlemmarna då det kan uppstå oklarheter hur fritt den förtroendevalda kan agera när arbetsgivaren betalar en ersättning för det fackliga uppdraget. Det är viktigt att medlemmarna får besluta om det verkligen är rimligt att ha extraersättning av arbetsgivaren.

För att sammanfatta förbundsstyrelsens rekommendationer när det gäller arvoden:

- Utgångsläget för en avdelning eller klubb i Vision är att det inte utgår arvoden för fackliga uppdrag
- Vårt arbete som förtroendevalda måste organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig
- Om medlemmarna i avdelningen/klubben ändå vill arvodera vissa uppdrag ska detta beslutas på ett medlemsmöte en gång per år och vara en egen dagordningspunkt. Medlemmarna ska vid medlemsmötet ges en motivering till varför arvode bör utgå och vilken nivå på arvoderingen som föreslås för resp uppdrag.
- Storleken på arvoden måste vara rimliga utifrån arbetsinsats och de ekonomiska förutsättningar som finns i avdelningen/klubben
- Hur stor andel, i procent, av avdelningens/klubbens budget som går till arvoden och andra ersättningar till förtroendevalda ska redovisas i samband med medlemsmötets beslut om arvoden.
- Utgångsläget är att förtroendevalda inte tar emot ersättningar från arbetsgivaren för fackliga uppdrag.
- Om ersättning utgår från arbetsgivaren för det fackliga uppdraget ska det redovisas årligen på ett medlemsmöte.
- Revisorerna i avdelningen/klubben har ett särskilt ansvar att föra diskussioner med styrelse och medlemmar om dessa rekommendationer och hur de tolkas i avdelningen/klubben.
- När det gäller arvoden av förbundsstyrelsen samt andra centrala uppdrag inom Vision så regleras det i stadgarna att det är förbundsmötet som beslutar om dessa arvoden. Arvoden redovisas och diskuteras öppet i samband med förbundsmötet.