

اساسنامه سال ۲۰۰۱ میلادی

سازمان کشوری کارگران سوئد

Stadgar 2001

Landsorganisationen i Sverige (LO)

* اساسنامه سال ۲۰۰۱ میلادی سازمان کشوری کارگران سوئد - (LO)

* طبق تصمیم سال ۲۰۰۰ میلادی کنگره LO

این اساسنامه از اول ژانویه ۲۰۰۱ معتبر است

* آدرس سایت LO: www.lo.se

* مترجمان و همکارانشان: ... و حجت برزگر

* تاریخ ترجمه: بهار ۱۳۸۲

* تاریخ چاپ اول: ۱۳۸۲/۰۳/۱۷ برابر با ۲۰۰۳/۰۶/۰۷ میلادی

* تاریخ چاپ دوم: ۱۳۸۴/۰۳/۲۱ (۲۰۰۵/۰۶/۱۱ میلادی)

* آدرس تماس با اتحادیه مارکسیستها از طریق پست الکترونیکی:

nasim@comhem.se

melh9000@yahoo.com

صفحه

فهرست

۴		* اطلاع به خوانندگان
۵		* سخن کوتاه در مورد هدف از ترجمه اساسنامه ها
		<u>اساسنامه</u>
۵	(Uppgifter)	ماده ۱ وظایف
۶	(Styrelsens säte)	ماده ۲ مقر هیئت رهبری
۶	(Beslutande organ)	ماده ۳ ارگان تصمیم گیرنده
۷	(Kongressen)	ماده ۴ کنگره
۱۱	(Representantskapet)	ماده ۵ هیئت نمایندگی
۱۴	(Styrelsen)	ماده ۶ هیئت رهبری
۱۷	(Firmateckning)	ماده ۷ تأسیس شرکت
۱۸	(Funktionärer)	ماده ۸ کارگزاران
		ماده ۹ اداره امور اقتصادی و حسابرسی
۱۹	(Ekonomisk förvaltning och räkenskaper)	
۲۱	(Revision)	ماده ۱۰ حسابرسی

	ماده ۱۱	پیوستن - کناره گیری - اخراج
۲۴		(Anslutning - Utträde - Uteslutning)
۲۶	ماده ۱۲	هزینه های عادی (Ordinarie avgifter)
۲۸	ماده ۱۳	مالیات بندی (Uttaxering)
	ماده ۱۴	وظایف اتحادیه های متصل
۳۰		(Anslutna föbunds förpliktelser)
	ماده ۱۵	جنبشهای انعقاد قرارداد جمعی و تضادها
۳۱		(Avtalsrörelser och konflikter)
۳۷	ماده ۱۶	پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضاد (Konfliktersättning)
۳۸	ماده ۱۷	کمک هزینه تضاد (konfliktbidrag)
۳۹	ماده ۱۸	ایجاد تغییر در اساسنامه (Stadgeändring)
۳۹		* توضیح

* ضمائم

۴۰	الف	تاریخچه LO
۴۲	ب	سازمان ما (LO)
۴۳	پ	اهداف ما (LO)
۴۴	ت	فعالیتهای LO
۴۶	ث	ایده ما (LO)
۴۷	ج	تشریح مساعی ما (LO)
۴۹	چ	اسامی اتحادیههای کارگری متصل به LO
		* اهداف اتحادیه کارگران شهرداریهای سوئد
۵۲		(Kommunalarbetarförbundet)
		* اهداف و وظایف اتحادیه کارگران صنعت فلز سوئد
۵۳		(Metallindustriarbetareförbundet)
		• لیست مجموع مالیات دریافتی و
۵۵		بکاربردن آن توسط دولت سوئد در سال ۲۰۰۰ میلادی

اطلاع به خوانندگان

ما اساسنامه های سازمان سراسری کارمندان سوئد (TCO) با چند ضمیمه، سازمان سراسری فارغ التحصیلان سوئد (SACO) با چند ضمیمه و همچنین اساسنامه های اتحادیه معلمان سوئد، اتحادیه کارمندان بخش دولتی سوئد و اتحادیه دانشجویان مدرسه عالی فنی سوئد را به فارسی ترجمه کرده و در اختیار عموم قرار داده ایم و همچنین اساسنامه سازمان کشوری کارگران سوئد (LO) را همراه با چند ضمیمه به فارسی ترجمه نموده و در اختیار عموم قرار میدهیم.

اتحادیه های متصل به سازمان سراسری کارگران (LO)، سازمان سراسری کارمندان (TCO) و سازمان سراسری فارغ التحصیلان سوئد (SACO) متعلق به گروههای شغلی مختلف می باشند که در سازمان مربوطه خود متشکل شده اند. همه اتحادیه های متصل از نظر ساختار تشکیلاتی شباهتهای زیادی با هم دارند اما بعضاً از لحاظ اهداف و وظایف با هم تفاوتی دارند.

ما به دلیل وجود شباهتهای یاد شده اتحادیه ها ضرورت ترجمه اساسنامه اتحادیه های دیگر را نمی بینیم اما همانطور که ذکر شد به دلیل اینکه تفاوتی در اهداف و وظایف اتحادیه ها وجود دارد، اهداف و وظایف دو اتحادیه کارگری، (اتحادیه کارگران صنعت فلز (Metallarbetareförbundet) و اتحادیه کارگران شهرداریهای سوئد (Kommunalarbetareförbundet) که متصل به سازمان کشوری کارگران سوئد (LO) و جزو دو اتحادیه بزرگ (از نظر کمی) هستند را جهت مقایسه نمودن به فارسی ترجمه کرده و ضمیمه اساسنامه (LO) میباشند. همچنین لیست مجموع مالیات دریافتی و بکاربردن آن توسط دولت سوئد در سال ۲۰۰۰ میلادی ضمیمه اساسنامه LO میباشد.

امیدواریم که اسناد ترجمه شده مذکور نیز کمکی باشد در جهت سازمانیابی مستقل نیروی کار در ایران و منطقه.

موفق باشید

گروه مترجمین و همکارانشان: ... و حجت برزگر

۱۳۸۲/۰۳/۱۷

سخن کوتاه در مورد هدف از ترجمه اساسنامه ها

هدف از ترجمه اسناد اتحادیه ای ارائه الگوی کنکرت و تجربه شده دیگر ممالک به منظور کمک به امر سازمانیابی نیروی کار در ایران میباشد. هر چند دقت زیادی در ترجمه متون صورت گرفته و سعی شده خطوط و چارچوب کلی بدون ایراد به فارسی برگردان شود، اما کماکان از لحاظ ترجمه اصطلاحات و عبارات نمی تواند عاری از ایراد باشد. امیدواریم که با همکاری دوستان بتوانیم کمبودها و ایرادات احتمالی را در آینده برطرف سازیم. با امید هر چه سریعتر سازمان یافتن تشکل های مستقل کارگران و زحمتکشان ایران.

گروه مترجمان و همکارانشان: ... و حجت برزگر

۱۳۸۲/۰۳/۱۷

اساسنامه سال ۲۰۰۱ میلادی سازمان کشوری کارگران سوئد

ماده ۱ وظایف

سازمان کشوری کارگران سوئد (Landsorganisationen i Sverige (LO)) از به هم پیوستن سازمانهای حرفه ائی - تخصصی کارگران ایجاد شده است. اعم وظایف LO بوجود آوردن و به اجرا گذاشتن رهبریت متمرکز در درون جنبش کارگری جهت حفظ و تقویت منافع کارگران در بازار کار، صنعت و تجارت می باشد و در ضمن برای رشد و شکوفائی جامعه بر اساس دموکراسی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بکوشد.

جهت پیشبرد وظیفه فوق LO به اقدامات ذیل مبادرت می ورزد

که اتحادیه های متصل، کارگران بخش خصوصی (enskild)، دولتی (statlig) و شهرداری (kommunal tjänst) را مطابق با طرح مصوبه کنگره در اتحادیه کشوری که از طریق سازمانهای محلی خود فعالیت می کنند سازمان دهد و متحد نماید،

که فعالیتهای اتحادیه های متصل بر اساس خطوطی یکسان به پیش برده شود و با مشارکتی صادقانه و رفیقانه منافع مشترک مورد توجه قرار گیرد و حقوق فرد و مطالبات مشروح در جامعه مد نظر باشد،

که منافع کارگران را در امور حقوقی و سیاسی جامعه حفظ و تقویت نماید،

که برابری حقوقی بین زنان و مردان را ایجاد کند،

که خواستار منافع حرفه ائی – تخصصی در سطح بین المللی گردد و روابط خود را با سازمانهای مشابه در دیگر کشورها حفظ کند و توسعه بخشد،

که سازمانهای محلی متعلق به اتحادیه های متصل به LO با فعالیتهای سازمان داده شده فرا اتحادیه ائی ناحیه های – LO در استانها و بخشهای آن در شهرها همکاری و تشریک مساعی نمایند.

ماده ۲ مقر هیئت رهبری

مقر هیئت رهبری LO در استکهلم می باشد.

ماده ۳ ارگان تصمیم گیرنده

ارگان تصمیم گیرنده LO از قرار زیر است:

۱. کنگره،

۲. هیئت نمایندگی و

۳. هیئت رهبری.

ماده ۴ کنگره

بند ۱. عالیترین ارگان تصمیم گیری

بند ۲. کنگره عادی و کنگره فوق العاده

بند ۳. دعوت

بند ۴. ترکیب

بند ۵. وکالت به نماینده

بند ۶. لوایح

بند ۷. برنامه ریزی

بند ۸. پیشنهادات

بند ۹. سلب مسئولیت

بند ۱۰. انتخابات

بند ۱۱. ترتیب در تصمیم گیری

بند ۱۲. هزینه های پرداختی

بند ۱. عالیترین ارگان تصمیم گیری

کنگره عالیترین ارگان تصمیم گیری LO می باشد. کنگره می بایستی توجه ویژه ای جهت مشخص کردن سیاستهای کلی فعالیتهای آتی سازمان مبذول دارد.

بند ۲. کنگره عادی و کنگره فوق العاده

کنگره عادی در استکهلم و در تاریخی که آخرین کنگره مقرر کرده تشکیل جلسه می دهد. در صورت بروز شرایط ویژه هیئت رهبری (styrelsen) می تواند تصمیم به فراخواندن کنگره فوق العاده بگیرد. هیئت نمایندگی (representantskapet) در صورت رأی موافق ۲/۳ (دوسوم) از اعضایش می تواند تصمیم به فراخواندن کنگره فوق العاده بگیرد. کنگره فوق العاده فقط می تواند مورد یا مواردی را مورد بحث و بررسی قرار دهد که کنگره فوق العاده به منظور آن برگزار شده است.

بند ۳. دعوت

دعوتنامه کتبی جهت فراخوانی به کنگره عادی می بایستی حداقل ۸ ماه قبل از افتتاح کنگره به اتحادیه های متصل ارسال شود. فراخوانی به کنگره فوق العاده به طریق فوق بدون رعایت زمانبندی صورت می گیرد.

بند ۴. ترکیب

کنگره تشکیل شده از سیصد نماینده که به ترتیب مقرر شده توسط اتحادیه های متصل برگزیده میشوند.

کرسیهای نمایندگی به تناسب تعداد اعضای که هر اتحادیه طبق ماده ۱۲ بند ۳ گزارش کرده است تقسیم می گردد که این گزارش می بایستی حداکثر پنج ماه قبل از افتتاح کنگره در اختیار هیئت رهبری قرار گیرد. در این خصوص تنها اعضای که حق عضویت به LO پرداخته باشند به حساب می آیند. هر اتحادیه می بایستی حداقل یک نماینده داشته باشد.

اعضای هیئت رهبری و هیئت نمایندگی و حسابرسان LO نمی توانند به نمایندگی برگزیده شوند اما موظف به حضور در کنگره می باشند. افرادی که حقوق بازنشستگی دریافت می کنند عضو فعال جنبش اتحادیه های حرفه ائی نمی باشند و نمی توانند به نمایندگی کنگره انتخاب شوند. اعضای هیئت رهبری و هیئت نمایندگی در کنگره دارای حق رأی، حق اظهارنظر و ارائه پیشنهاد در همه امور می باشند اما در امور مربوط به موضوع سلب مسئولیت که راجع به امور اداری دوره کنگره قبل می باشد و همچنین تعیین نهائی حل اختلافات که در این ارتباط تصمیمات اتخاذ شده هیئت نمایندگی به کنگره شکایت شده دارای حق رأی نمی باشند. کارگزاران و کارمندان استخدامی که متعلق به هیئت رهبری نمی باشند می بایستی در

کنگره حضور بهم رسانند و بعد از تصمیم هیئت رهبری می توانند از حق اظهار نظر و ارائه پیشنهاد برخوردار شوند.

بند ۵. وکالت به نماینده

وکالتنامه نمایندگان کنگره توسط هیئت رهبری اتحادیه مربوطه صادر می شود و از طرف کمیسیون (kommité) که توسط هیئت رهبری پیش از برگزاری کنگره منصوب می شود مورد بازرسی و کنترل قرار می گیرد. جهت تحقق عمل فوق می بایستی وکالتنامه های صادر شده به نمایندگان حداکثر ده هفته قبل از افتتاح کنگره به هیئت رهبری ارسال شود. در کنگره فوق العاده مقرراتی که همزمان با فراخوانی از طرف هیئت رهبری راجع به نحوه کنترل و بازرسی وکالتنامه های صادر شده به نمایندگان تعیین و مقرر می گردد معتبر می باشد.

بند ۶. لوایح

لوایح می تواند توسط اتحادیه متصل و یا بخشهای مربوطه آن به کنگره ارائه شود. لایحه میبایستی حداکثر شش ماه قبل از افتتاح کنگره به دست هیئت رهبری برسد. لایحه پیشنهادی بخش می بایستی به هیئت رهبری اتحادیه مربوطه فرستاده شود که بعد از آن هیئت رهبری اتحادیه مربوطه با ضمیمه کردن اظهارنظر خود در مورد لایحه مذکور آن را به هیئت رهبری اتحادیه ارسال می کند.

هیئت رهبری لوایح را جمع آوری می کند و با اعلام نظر خود در مورد لوایح به انتشار آنها اقدام می کند. لوایح همراه با اظهار نظرات می بایستی حداکثر هشت هفته قبل از افتتاح کنگره به نمایندگان تحویل داده شود.

بند ۷. برنامه ریزی

هیئت رهبری کار کنگره را برنامه ریزی می کند و همچنین پیشنهاد برای دستور کار جلسات و نظم کاری را ارائه می دهد. پیشنهادات مذکور همراه با لوایح و اظهار نظرات راجع به آنها میبایستی همزمان به اتحادیه های متصل ارسال شود. دبیر و منشی کنگره توسط کنگره انتخاب می شوند.

بند ۸. پیشنهادات

هیئت رهبری و هیئت نمایندگی می توانند در تمام امور مربوط به فعالیت‌های LO پیشنهاد ارائه دهند. چنین پیشنهاداتی می بایستی حداکثر هشت هفته قبل از افتتاح کنگره به نمایندگان کنگره تحویل داده شود. گزارشات راجع به کنگره همچنین می بایستی حداکثر هشت ماه قبل از افتتاح کنگره به اتحادیه های متصل تحویل داده شود.

مواردی که توسط هیئت رهبری، هیئت نمایندگی و یا از طریق لایحه به کنگره ارجاع داده نشده در صورتیکه موضوع تغییر ایجاد در اساسنامه نباشد می تواند با موافقت ۳/۴ نمایندگان کنگره مورد رسیدگی و تصمیم گیری در کنگره قرار گیرد.

بند ۹. سلب مسئولیت

هیئت رهبری موظف به ارائه توضیحات در نظر گرفته شده مندرج در ماده ۹ بند ۵ و ماده ۱۰ بند ۲ راجع به فعالیتها و اداره اقتصادی در خلال دو کنگره می باشد. کنگره بعد از بررسی و کنترل توضیحات ارائه شده راجع به سلب مسئولیت هیئت رهبری و هیئت نمایندگی برای دوره ای که توضیحات مذکور را دربرمی گیرد تصمیم گیری می کند.

بند ۱۰. انتخابات

کنگره عادی اعضای هیئت رهبری، حسابرسان و جانشین برای آنها و کارگزاران را طبق ماده ۸ بند ۱ قسمت اول انتخاب می کند.

بند ۱۱. ترتیب در تصمیم گیری

نحوه رأی گیری در انتخابات مندرج در بند ۱۰ بشکل مخفی می باشد مگر آنکه کنگره متفقاً تصمیم گیرد رأی گیری به شکل علنی صورت گیرد. مابقی تصمیمات کنگره از طریق رأی گیری علنی انجام می شود مگر آنکه حداقل پنجاه نماینده صاحب حق رأی بطور کتبی تقاضای رأی گیری مخفی را داشته باشند.

هر دارنده حق رأی، صاحب یک رأی میباشد. به استثناء انتخابات مندرج در بند ۱۰ و تصمیمات طبق بند ۸ قسمت دوم تمام تصمیمات بر مبنای آراء نصف + ۱ اتخاذ میشود؛ در صورت آراء برابر نظری که مورد حمایت دبیر کنگره است معتبر می باشد. در انتخابات طبق بند ۱۰ فرد برای انتخاب شدن نیاز به آراء موافق بیش از نیمی از آراء رأی دهندگان را

دارد. در مواردی که تعداد آراء مذکور بدست نیامده باشد انتخابات مجدد بین اعضائی که بیشترین تعداد آراء را به خود اختصاص داده اند برگزار می شود. در هنگام رأی برابر قرعه کشی نتیجه نهائی را مشخص می کند. نماینده حق واگذاری حق رأی خود را به دیگری ندارد.

بند ۱۲. هزینه های پرداختی

هزینه سفر نمایندگان کنگره و افراد دیگر که موظف به شرکت در کنگره می باشند پرداخت میشود. مقدار هزینه خواب و خوراک و پرداختیهای دیگر که برای مسافرت می بایستی به این افراد پرداخت شود توسط کنگره مقرر می گردد.

ماده ۵ هیئت نمایندگی

بند ۱. وظائف و شرایط گزینش

بند ۲. ترکیب

بند ۳. نشستهای عادی و فوق العاده

بند ۴. توضیحات راجع به امور فعالیتها - و حسابرسی

موارد (ärenden)، لوایح و پیشنهادات

بند ۵. ترتیب در تصمیم گیری

بند ۶. هزینه های پرداختنی

بند ۱. وظائف و شرایط گزینش

هیئت نمایندگی عالیترین ارگان تصمیم گیری LO در فاصله مابین کنگره ها می باشد و از جمله وظایف آن اعمال نظارت بر فعالیتهای اجرائی و اداری هیئت رهبری و تصمیم گیری راجع به اموری است که از لحاظ اصولی و پایه ائی حائز اهمیت می باشد. هیئت نمایندگی تشکیل شده از نمایندگان اتحادیه های متصل به LO و اعضای هیئت رهبری.

حسابرسان LO و افرادی که حقوق بازنشستگی دریافت می کنند و از این حیث در جنبش کارگری فعال نمی باشند نمی توانند به عضویت هیئت نمایندگی در آیند.

بند ۲. ترکیب

اتحادیه ائی که تعداد اعضای آن بیش از ۱۰۰۰۰ نفر نمی باشد می تواند یک نماینده به هیئت رهبری بفرستد. اتحادیه ائی که تعداد اعضای آن از ۱۰۰۰۰ نفر بیشتر و از ۲۰۰۰۰ نفر کمتر میباشد می تواند دو نماینده به هیئت رهبری بفرستد و اتحادیه ائی که بیش از ۲۰۰۰۰ نفر عضو دارد علاوه بر دو نماینده به ازای هر ۲۰۰۰۰ نفر میتواند یک نماینده اضافی به هیئت نمایندگی بفرستد.

اعضای هیئت نمایندگی فوراً بعد از پایان کنگره برای دوره ائی که شروع می شود توسط هیئت رهبری اتحادیه های مربوطه برگزیده می شوند. تعداد اعضای اتحادیه ها بر اساس گزارشی که اتحادیه ها در روز ۳۱ ماه دسامبر طبق ماده ۱۲ بند ۳ به هیئت رهبری گزارش داده اند میباشد و تعداد نمایندگان بر مبنای گزارش مذکور محاسبه می شود. در این ارتباط اعضائی که حق عضویت ماهانه به LO می پردازند جزء اعضای اتحادیه محسوب می شوند. تعداد نمایندگان می بایستی بعداً مطابق با لیستی که طبق مقررات تنظیم شده در اساسنامه به هیئت رهبری گزارش شده تنظیم گردد. در صورت استعفای نماینده ائی در حین دوره کنگره، میبایستی فوراً اتحادیه مربوطه نماینده جانشین برای شخص مستعفی برگزیند.

بند ۳. نشستهای عادی و فوق العاده

هیئت نمایندگی دارای دو نشست سالانه می باشد. اولین نشست قبل از پایان ماه مه و نشست دوم قبل از پایان ماه اکتبر می باشد. دعوت به نشست حداقل ۳ ماه زودتر توسط هیئت رهبری انجام می گیرد.

در صورت وجود دلایلی هیئت رهبری می تواند بدون در نظر گرفتن زمانبندی مشخص اقدام به فراخوانی جهت نشست فوق العاده کند. با تقاضای کتبی حداقل نصفی از اعضای هیئت نمایندگی و با ارائه دلائلی روشن می بایستی نشست فوق العاده انجام گیرد. نشست فوق العاده فقط می تواند مسئله یا موضوعاتی (frågor) را مورد رسیدگی و بررسی قرار دهد که نشست به آن منظور صورت گرفته است. دبیر و منشی نشست هیئت نمایندگی توسط هیئت نمایندگی برگزیده می شود.

بند ۴. توضیحات راجع به امور فعالیتها - و حسابرسی

موارد، لوایح و پیشنهادات

قبل از نشست عادی بهاره، اعضای هیئت نمایندگی می بایستی امکان دسترسی به توضیحات راجع به امور فعالیتها و امور حسابرسی سال گذشته را پیدا کرده باشند. در ارتباط با برگزاری کنگره بعد از آنکه هیئت نمایندگی توضیحات مذکور را مورد بازرسی و کنترل قرار داد در مورد پذیرش یا عدم پذیرش سلب مسئولیت هیئت رهبری در دوره ای که توضیحات را در بر می گیرد تصمیم گیری می کند.

موضوعاتی (frágor) که حداکثر پنج هفته قبل از برگزاری نشست عادی هیئت نمایندگی توسط هیئت رهبری جهت رسیدگی ارجاع داده شده مورد بررسی قرار می گیرد. روال مذکور در ارتباط با لوایحی که از طرف اتحادیه های متصل و یا بخشهای آنان در طی بهار به نشست عادی هیئت نمایندگی ارائه می شود نیز صدق می کند. در سال برگزاری کنگره بخشها از حق ارائه لایحه به هیئت نمایندگی محروم می باشند. لوایح می بایستی حداکثر دو ماه قبل از برگزاری نشست به هیئت رهبری ارسال شود. اظهار نظر هیئت رهبری اتحادیه های مربوطه راجع به لوایح پیشنهادی بخشها می بایستی ضمیمه لوایح شود.

هیئت نمایندگی همچنین می تواند در صورت آراء موافق ۲/۳ اعضا، پیشنهادی را که بلادرنگ هنگام برگزاری نشست ارائه می شود مورد بررسی و تعیین تکلیف نهائی قرار دهد.

بند ۵. ترتیب در تصمیم گیری

به استثنای موارد مندرج در بند ۴ قسمت سوم، ماده ۴ بند ۲ قسمت دوم، ماده ۸ بند ۱ قسمت دوم و ماده ۱۳ بند ۲ مبنای کلیه تصمیمات هیئت نمایندگی حد نصاب نصف + ۱ می باشد؛ هنگام آراء برابر موضع دبیر تعیین کننده می باشد.

به استثناء موارد مندرج در ماده ۸ بند ۱ قسمت سوم و مواقعی که رأی گیری مخفی تقاضا نشده باشد تصمیمات هیئت رهبری از طریق رأی گیری علنی انجام می گیرد.

اعضای هیئت رهبری در ارتباط با امور اداری سازمان LO زمانی که تصمیم گیری راجع به توضیحات حسابرسان و توضیحات مربوط به فعالیتها می باشد دارای حق رأی نمی باشند.

کارگزاران و کارمندان استخدامی که متعلق به هیئت رهبری نمی باشند می بایستی در نشست هیئت نمایندگی حضور داشته باشند و بعد از تصمیم هیئت رهبری از حق اظهار نظر و ارائه پیشنهاد برخوردار می شوند.

بند ۶. هزینه های پرداختی

هزینه خواب و خوراک و دیگر هزینه های اقتصادی شرکت کنندگان در نشستهای هیئت نمایندگی و همچنین هزینه سفر و پرداخت حق مأموریت در ارتباط با LO برای افرادی که در استخدام سازمان مذکور نمی باشند بر مبنای مبلغی که هیئت نمایندگی مقرر می کند پرداخت می شود.

ماده ۶ هیئت رهبری

بند ۱. ترکیب

شرایط گزینش

بند ۲. موانع عضویت در هیئت رهبری

بند ۳. حق حضور

بند ۴. وظیفه

بند ۵. نشستها

ترتیب در تصمیم گیری

بند ۶. حقوق دریافتی

بند ۱. ترکیب

شرایط گزینش

هیئت رهبری تشکیل شده از پانزده عضو. دبیر LO، معاون اول و دوم دبیر و منشی انعقاد قراردادهای جمعی جزء اعضای ثابت می باشند. یازده عضو مابقی توسط کنگره عادی برای یک دوره کنگره از بین اتحادیه هائی که حوزه های مختلف بازار کار را نمایندگی می کنند انتخاب می شوند.

برای اعضای مذکور کنگره سه عضو علی البدل با جایگزینی مشخص برمی گزینند که در صورت غیاب و یا استعفای نماینده عادی یکی از اعضای علی البدل به جای وی می نشینند. چنانچه عضو علی البدلی بجای عضو عادی بنشینند و یا از سمت خود به عنوان عضو علی البدل استعفا دهد در آن صورت هیئت نمایندگی عضو علی البدل جدید بجای وی برمی گزینند.

بند ۲. موانع عضویت در هیئت رهبری

عضو هیئت رهبری و جانشین او می بایستی عضو اتحادیه متصل به LO باشد. فردی که حقوق بازنشستگی دریافت می کند و عضو فعال محسوب نمی شود نمی تواند به عضویت هیئت رهبری در آید. اگر عضو هیئت رهبری از اتحادیه متصل کناره گیری کند یا اخراج شود به منزله از دست دادن سمتش بعنوان نماینده نیز می باشد. بنابراین جانشین باید فراخوانده شود.

بند ۳. حق حضور

دبیر و یا نمایندگان اتحادیه ها می توانند با داشتن حق حضور، اظهارنظر و ارائه پیشنهاد در جلسات هیئت رهبری شرکت کنند.

بند ۴. وظایف

از وظایف هیئت رهبری است که اداره امور LO را مطابق با وظایف محوله مندرج در ماده ۱ هدایت و رهبری کند. وظایف هیئت رهبری در این ارتباط از قرار ذیل است:

که سیاستهای حرفه ائی - تخصصی اتحادیه ها را پیگیری کند و هم آهنگ سازد و برای داشتن برنامه و پیشبرد یکسان آن بکوشد،

که در صورت نیاز اتحادیه های متصل را در مذاکراتشان راجع به شرایط حقوقی و کاری یاری رساند،

که جهت برقراری یک همکاری بادوام و مطمئن بین اتحادیه های متصل بکوشد و در صورت بروز نزاع بین اتحادیه ها بعد از بررسی موضوع اختلاف به تعیین تکلیف نهائی آن مبادرت ورزد،

که در صورت برداشت متفاوت از نحوه اجرای طرح و برنامه LO بعد از بررسی راه حل نهائی را تعیین کند،

که LO و اتحادیه های متصل به آن را برای ایجاد برابری حقوقی بین زنان و مردان به شکل مؤثر و مستمر تشویق و ترغیب کند،

که رشد و تغییر و تحولات در بازار کار و صنعت و تجارت را پیگیری کند،

که مسئولیت امور اقتصادی به شکلی که انتظارات در ارتباط با وجود یک سازمان قابل قبول، کنترل رضایت بخش گزارشات مالی و اداره امور اقتصادی را برآورده کند بپذیرد،

که فعالیتهای اتحادیه ائی و موقعیت آنان در بازار کار را از طریق داده های آماری به شکل اجمالی ارائه و ترسیم کند،

که نظر خود نسبت به تحقیقات و بررسیها و لایحه های قانونی فرستاده شده به LO را اعلام کند،

که مواردی را که می بایستی مورد بررسی و رسیدگی کنگره و یا هیئت نمایندگی قرار گیرد تنظیم و آماده کند،

که در جهت هر چه بیشتر بدست آوردن اطلاعات راجع به جنبش کارگری و فعالیتهای آنان بکوشد،

که مسئولیت امور آموزشی LO را بعهده گیرد و فعالیتهای آموزشی در امور حرفه ائی – تخصصی، سیاسی و فرهنگی را مورد تشویق و حمایت قرار دهد،

که مسئولیت برقراری روابط LO در سطح بین المللی را عهده دار شود،

که مسئولیت جهت ایجاد همکاری با دیگر سازمانهای حرفه ائی و سازمانهای غیر انتفاعی را متقبل شود و اساسنامه همکاری فرا اتحادیه ائی اتحادیه های متصل در سطح محلی را

تعیین و مشخص نماید،

فعالیت‌های روزمره دبیرخانه توسط یک کمیته کاری (AU) (arbetsutskott) هدایت و رهبری می شود، این کمیته از دبیر، معاون اول، دوم و سوم دبیر تشکیل شده است. هیئت رهبری امور خاصی را می تواند جهت بررسی به مجمع کاری (AU) بسپارد.

بند ۵. نشستها

ترتیب در تصمیم گیری

نشست عادی هیئت رهبری بطور معمول هر چهارده روز یک بار تشکیل می شود. در صورت لزوم نشست فوق العاده نیز تشکیل می شود. به استثناء کلیه موارد مندرج در ماده ۱۵ بند ۱۴ مبنای تصمیمات اتخاذ شده آراء موافق بیش از نصفی از کل تعداد اعضای هیئت رهبری می باشد.

بند ۶. حقوق دریافتی

عضو هیئت رهبری میزان حقوق را که کنگره تعیین می کند دریافت می دارد.

ماده ۷ تأسیس شرکت

هیئت رهبری افرادی که مجاز به تأسیس شرکتهای وابسته به LO می باشند را برمیگزینند. تأسیس شرکت زمانی معتبر است که بوسیله دو نفر که یکی از آنها می بایستی رئیس بخش اقتصادی یا عضو هیئت رهبری باشد تأسیس گردد. مجوز تأسیس شرکت برای مؤسس آن دائم می باشد اما مجوز داده شده می تواند هر زمان بوسیله هیئت رهبری ملغی شود. مؤسس شرکت حق ندارد بدون اجازه کتبی مخصوص از هیئت رهبری مستقلاتی را به حساب LO بخرد و یا بفروشد، هیچ نوع بدهکاری از طریق رهن گذاشتن به بار آورد و یا به حساب شرکت وام دهد و یا دریافت کند.

ماده ۸ کارگزاران

- بند ۱. کارگزاران هیئت رهبری
- بند ۲. مأموریت دیگر
- بند ۳. کوتاهی کردن
- بند ۴. دبیر
- بند ۵. معاونین دبیر
- بند ۶. منشی مسئول انعقاد قراردادهای جمعی
- بند ۷. مابقی کارگزاران و کارمندان

بند ۱. کارگزاران هیئت رهبری
دبیر، معاون اول، معاون دوم و معاون سوم دبیر توسط کنگره عادی انتخاب می شوند. یکی از این معاونین نیز بعنوان منشی مسئول انعقاد قرارداد جمعی برگزیده می شود. این انتخابات مربوط به یک دوره کنگره می باشد.
هیئت نمایندگی میزان حقوق دریافتی و دیگر شرایط را برای کارگزاران تعیین و مشخص می کند.

در صورت فوت و یا استعفاء یکی از کارگزاران در حین دوره کنگره هیئت نمایندگی جانشینی برای وی تا برگزاری کنگره آتی برمی گزیند؛ در ارتباط با چنین انتخاباتی بخشهای مندرج در ماده ۴ بند ۱۱ معتبر می باشد.

بند ۲. مأموریت دیگر
کارگزاران می بایستی کلیه ساعات کاری خود را به انجام وظیفه در LO اختصاص دهند و بدون موافقت هیئت رهبری نمی توانند مأموریت دیگری را بپذیرند.

بند ۳. کوتاهی کردن
کارگزارانی که از وظیفه کاری خود کوتاهی کنند بعد از پیشنهاد هیئت رهبری می توانند توسط هیئت نمایندگی از سمتشان برکنار شوند. از تصمیم هیئت نمایندگی می توان به کنگره

شکایت کرد اما مستقل از شکایت از زمان ابلاغ تصمیم می بایستی از تصمیم اتخاذ شده پیروی کرد.

بند ۴. دبیر

دبیر همراه با هیئت رهبری و کمیته کار (AU) فعالیتهای جاری LO را رهبری و هدایت می کند. دبیر بر مذاکراتی که در نشستهای هیئت رهبری کمیته کار انجام می گیرد نظارت می کند و مسئول ارائه کلیه موارد طرح شده و به اجرا درآوردن تصمیماتی است که توسط کنگره، هیئت نمایندگی و هیئت رهبری اتخاذ می شود.

بند ۵. معاونین دبیر

معاونین دبیر، دبیر را در انجام وظایفش کمک می کنند و به این ترتیب معاونین جانشین دبیر نیز میباشند و مسئول انجام وظایفی هستند که بنابر نظم و ترتیب ویژه ای توسط هیئت رهبری مقرر شده است.

بند ۶. منشی مسئول انعقاد قراردادهای دسته جمعی

منشی مسئول انعقاد قراردادهای جمعی است که از بین معاونین دبیر انتخاب میشود و مسئولیت پیشبرد و هماهنگ ساختن امور مربوط به فعالیتهای مذاکرات را نیز بعهده دارد.

بند ۷. مابقی کارگزاران و کارمندان

مابقی کارگزاران و کارمندان توسط هیئت رهبری و بنابر شرایط استخدامی مقرر شده هیئت رهبری استخدام می شوند.

ماده ۹ اداره امور اقتصادی و حسابرسی

بند ۱. نحوه سرمایه گذاری موجودیها

بند ۲.

بند ۳. نگهداری

بند ۴. محاسبه

بند ۵. توضیح راجع به فعاليتها

بند ۶. رئیس بخش اقتصادی

بند ۱. نحوه سرمایه گذاری موجودیها

هیئت رهبری در ارتباط با نحوه سرمایه گذاری موجودیها تصمیم گیری می کند.

بند ۲.

هیئت رهبری می بایستی هر ساله دستور کار در ارتباط با نحوه سرمایه گذاری موجودیها، ترتیب واگذاری اختیارات، دستورالعمل جهت پرداخت پول و نحوه پرداختیها را تنظیم و مشخص نماید.

بند ۳. نگهداری

اوراق بهادار می بایستی در حد امکان در صندوق امانات بانک نگهداری شود. اوراق بهاداری که نزد LO می باشد می بایستی در مکانی نگهداری شود که مورد تأیید شرکت بیمه باشد و برای ورود و خروج این اوراق می بایستی نظمی دقیق و مطمئن مقرر شود.

بند ۴. محاسبه

حسابرسی هایی که توسط LO تهیه می شود می بایستی مطابق با استانداردهای شناخته شده باشد. حسابرسیهای LO سالانه می باشد. تراز سالانه تعیین و مشخص شده می بایستی حداکثر روز ۱۵ آوریل بدست حسابرسان برسد.

بند ۵. توضیح راجع به فعاليتها

هیئت رهبری موظف است که حداکثر تا ماه ژوئن توضیح راجع به فعاليتهاي LO در ارتباط با سال قبل را که به امضاء یکی از اعضای هیئت رهبری رسیده باشد به نشست عادی هیئت نمایندگی ارائه دهد. توضیح مذکور می بایستی شامل تراز سالانه، دریافتی ها، پرداختیهای موازنه حساب و اطلاعات راجع به رهن و ضمانتهای متقبل شده و تعهدات پذیرفته شده باشد.

بند ۶. رئیس بخش اقتصادی

رئیس بخش اقتصادی اجرائیات اقتصادی و سرپرستی مستقلات سازمان LO را مطابق با اساسنامه و دستورالعمل هیئت رهبری بعهدہ می گیرد و مکاتبات مربوط به امور اقتصادی را مورد رسیدگی قرار می دهد.

رئیس بخش اقتصادی می بایستی در جلسات هیئت رهبری شرکت کند و به سئوالات مربوط به قسمت اول پاسخ دهد.

رئیس بخش اقتصادی می بایستی در صورت نیاز از طریق پاسخ دادن به سئوالات مربوط به قسمت اول کمیته کار را یاری رساند.

LO می بایستی با هزینه خود رئیس بخش اقتصادی را در ارتباط با خسارتهای احتمالی بیمه کند.

ماده ۱۰ حسابرسی

بند ۱. حسابرسان

بند ۲. کنترل و بازرسی هیئت رهبری

بند ۳. کنترل و بازرسی هیئت نمایندگی

بند ۴. ارائه گزارش و وظیفه حضور در جلسه

بند ۵. حق دسترسی به اسناد

بند ۶. وظیفه حضور مجدد در جلسه

بند ۷. مسئولیت

بند ۸. حقوق پرداختی

بند ۱. حسابرسان

کنگره عادی جهت کنترل و بازرسی فعالیتهای هیئت رهبری اتحادیه و هیئت نمایندگی در ارتباط با دوره بعد از کنگره سه بازرس و سه عضو علی البدل برای آنان برمی گزینند. جانشین شدن اعضای علی البدل در صورت غیاب بازرسان بنابر ترتیب مقررہ کنگره صورت می گیرد. چنانچه طبق قانون، علاوه بر بازرسان برگزیده شده احتیاج به بازرسان رسمی باشد توسط هیئت

نمایندگی برای مدت یک سال انتخاب می شوند. بازرسان رسمی در سال برگزاری کنگره توسط کنگره برگزیده میشوند.

چنانچه حسابرس و یا عضو علی البدلش بدون دلیل موجه از شرکت در بیش از یک نشست امور حسابرسی که به آن دعوت شده است امتناع ورزد به منزله ترک او از مأموریتش قلمداد می شود.

چنانچه کلیه اعضای علی البدل بازرسان در حین دوره کنگره به جای بازرسان بنشینند و یا از مقام خود استعفاء دهند اعضای علی البدل جدیدی برای بازرسان توسط هیئت نمایندگی برگزیده میشوند و ترتیب جانشینی آنها طبق مصوبه هیئت نمایندگی می باشد.

بند ۲. کنترل و بازرسی هیئت رهبری اتحادیه

در ارتباط با فعالیتهای هیئت رهبری اتحادیه از وظایف بازرسان است

که امور حسابداری، اداری و گزارش سالانه را مورد کنترل و بازرسی خود قرار دهند و توضیح خود راجع به حسابرسی را با ذکر قبول و یا رد تقاضای سلب مسئولیت اعضای هیئت رهبری به هیئت نمایندگی ارائه دهند

که توضیح راجع به حسابرسی دوره گذشته کنگره را همراه با ذکر قبول یا رد تقاضای سلب مسئولیت اعضای هیئت رهبری به کنگره عادی گزارش دهند.

امور حسابرسی می بایستی با استاندارد و سطح کیفی بالائی صورت پذیرد.

توضیح در مورد امور حسابرسی بطور سالانه می بایستی در عرض یک ماه بعد از روزی که تراز مقرر به بازرسان تحویل داده شد به هیئت رهبری ارائه شود.
توضیح راجع به امور حسابرسی دوره گذشته کنگره جهت ارائه به کنگره عادی می بایستی حداکثر یک ماه قبل از برگزاری کنگره به هیئت رهبری تحویل داده شود.

بند ۳. کنترل و بازرسی هیئت نمایندگی

در ارتباط با فعالیتهای هیئت نمایندگی، حسابرسان موظفند امور اداری هیئت نمایندگی را مورد کنترل و بازرسی قرار داده و توضیح ارائه شده حسابرسان به کنگره عادی می بایستی

دربگیرنده پذیرش یا عدم پذیرش تقاضای سلب مسئولیت اعضای هیئت رهبری در حین دوره کنگره گذشته باشد.

بند ۴. ارائه گزارش و وظیفه حضور در جلسه

در نشست هیئت نمایندگی که موضوع تقاضای سلب مسئولیت اعضای هیئت رهبری مورد رسیدگی قرار می گیرد حضور تمامی حسابرسان الزامی است. فرد برگزیده شده توسط آنان مسئول پاسخگویی و معرفی توضیح امور حسابرسی می باشد. کلیه حسابرسان منتخب کنگره می بایستی در جلسات کنگره حضور داشته باشند. حسابرسان رسمی نیز حق حضور در جلسه را دارند و در هنگام رسیدگی به موضوع سلب مسئولیت حضور آنان الزامی است. فرد برگزیده شده توسط آنان مسئول پاسخگویی و معرفی توضیح امور حسابرسی می باشد. در نشستهای هیئت نمایندگی و جلسات کنگره حسابرسان دارای حق اظهارنظر و ارائه پیشنهاد می باشند.

بند ۵. حق دسترسی به اسناد

حسابرسان بعد از درخواست حق مطالعه و دسترسی به اسناد حسابداری، صورتجلسات، مکاتبات و نامه نگاریها و کلیه مطالب راجع به فعالیتهای LO را دارا می باشند.

بند ۶. وظیفه حضور مجدد در جلسه

چنانچه هیئت رهبری و یا هیئت نمایندگی بنا به دلیل اعتراضات، انتقادات، تذکرات و یا پیشنهادات مطرح شده بازرسان را به نشست دعوت نماید در آنصورت حضور بازرسان در این نشست که موارد ذکر شده را مورد بررسی و رسیدگی قرار می دهد الزامی است.

بند ۷. مسئولیت

چنانچه حسابرسان در ارائه توضیح و یا معرفی دیگر اسناد عمداً و یا بدلیل سهل انگاری اطلاعات نادرست دهند و یا به دلائل مشابه از مشاهده اطلاعاتی در اسناد مورد مطالعه شان کوتاهی ورزند در آنصورت مسئول خسارتهای احتمالی ببار آمده می باشند.

بند ۸. حقوق پرداختی

میزان حقوق حسابرسان توسط کنگره مقرر می شود. میزان حقوق حسابرسان رسمی بر مبنای

صورت حساب ارائه شده مشخص می گردد.

ماده ۱۱ پیوستن

کناره گیری

اخراج

- بند ۱. شرایط پیوستن
 - بند ۲. شرایط عضویت
 - بند ۳. عضویت کامل
 - بند ۴. تقاضا و تصمیم
 - بند ۵. شکایت از تصمیم عدم پذیرش
 - بند ۶. کناره گیری
 - بند ۷. اخراج
- شکایت از تصمیم اخراج

بند ۱. شرایط پیوستن

اتحادیه ای که متقاضی پیوستن به LO می باشد میتواند تحت ضوابط مندرج در این اساسنامه و همچنین بشرط آنکه در اساسنامه خود مصوبات مندرج در بند ۲ تا آخرین بند این ماده را بگنجانند به LO بپیوندد.

بند ۲. شرایط عضویت

اتحادیه می بایستی پذیرای مقرراتی باشد که بر مبنای آن هر کارگر شاغل در حوزه فعالیت اتحادیه بتواند به عضویت آن درآید.

حق بررسی مستقل هیئت رهبری را نمی توان در ارتباط با مواردی که با استناد به آن می توان طبق اساسنامه اتحادیه، فرد متقاضی عضویت را از عضویت در اتحادیه محروم ساخت محدود نمود؛

از حقوق عضو منفرد است که بدون هزینه خاصی بتواند عضویت خود را از یک اتحادیه LO به اتحادیه دیگری منتقل کند به شرط آنکه یا در حوزه فعالیت آن اتحادیه مشغول به کار شود و یا طبق تصمیم هیئت رهبری می بایستی به آن حوزه فعالیت متعلق باشد؛

وظیفه عضو منفرد است که جهت انتقال عضویت خود به اتحادیه جدیدش اقدام نماید؛

از حقوق هیئت رهبری اتحادیه و یا شورای اتحادیه است که در مورد امور مربوط به فسخ قرارداد جمعی، پذیرش یا رد پیشنهاد و انجام اقدامات مقتضی مبارزاتی تعیین تکلیف نهائی نماید.

بند ۳. عضویت کامل

اتحادیه با کل تعداد اعضایش به LO متصل می شود.

بند ۴. تقاضا و تصمیم

اتحادیه متقاضی پیوستن می بایستی تقاضای کتبی خود را به هیئت رهبری تسلیم کند. تقاضا میبایستی شامل اطلاعات راجع به زمان تشکیل اتحادیه، بخشهای اتحادیه، تعداد اعضا و هیئت رهبری اتحادیه باشد.

اساسنامه اتحادیه می بایستی در سه نسخه ضمیمه تقاضا شود.

هیئت رهبری راجع به تقاضای پیوستن تصمیم گیری میکند.

هیئت رهبری می بایستی فوراً اتحادیه مربوطه را از تصمیم خود مطلع سازد.

بند ۵. شکایت از تصمیم عدم پذیرش

از تصمیم راجع به عدم پذیرش اتحادیه می توان به هیئت نمایندگی شکایت کرد. شکایت نامه میبایستی حداکثر ۶۰ روز بعد از ابلاغ تصمیم به اتحادیه به هیئت رهبری تسلیم شود. در صورت رد تقاضا توسط هیئت نمایندگی می توان موضوع جهت رسیدگی نهائی به کنگره عادی آتی LO ارجاع شود.

بند ۶. کناره گیری

اتحادیه متصل در صورت تصمیم کنگره خود می تواند از LO کناره گیری کند. زودترین زمان کناره گیری ۶ ماه بعد از ابلاغ تصمیم به هیئت رهبری می باشد. شرایط خاص کناره گیری در ماده ۱۲ بند ۸ و ماده ۱۳ بند ۶ مقرر شده است.

بند ۷. اخراج

شکایت از تصمیم اخراج

اتحادیه ای که عمداً برخلاف این اساسنامه و یا تصمیمات LO که در مطابقت با اساسنامه اتخاذ شده عمل نماید و بعد از اخطار فوراً اقدام به تصحیح رفتار خود نکند می تواند از LO اخراج شود.

چنین تصمیمی توسط هیئت رهبری اتخاذ می شود و طبق ترتیب مصوبه در بند ۵ می توان از این تصمیم شکایت کرد.

ماده ۱۲ هزینه های عادی

بند ۱. هزینه های حق عضویت

بند ۲. مبنای تعیین مقدار هزینه اولیه

بند ۳. گزارش تعداد اعضا و مقدار هزینه پرداختی

بند ۴. روزهای سررسید پرداخت

کاهش هزینه عضویت

بند ۵. مقدار هزینه نهائی

بند ۶. تعدیل در میزان هزینه پرداختی

بند ۷. محدودیت از دریافت حق نمایندگی و جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد

(konfliktersättningsrätt)

بند ۸. پرداخت ناقص حق عضویت

بند ۱. هزینه های حق عضویت

اتحادیه متصل برای عضو فعال اتحادیه ماهانه هزینه حق عضویت پرداخت می کند. مقدار هزینه حق عضویت بستگی به جایگزینی اتحادیه در گروه هزینه های I, II و III دارد. (۱) مقدار هزینه حق عضویت و جایگزینی مذکور توسط کنگره تعیین و مشخص می گردد. علاوه بر این در مورد دریافت هزینه اضافی جهت تأمین منابع مالی پروژه های مشترک اتحادیه هیئت نمایندگی می تواند تصمیم گیری کند.

بند ۲. مبنای تعیین مقدار هزینه اولیه

هزینه های حق عضویت بر مبنای تعداد متوسط اعضای اتحادیه در طول سال دارا می باشد پرداخت می شود. تعداد متوسط اعضای اتحادیه بر اساس تعداد اعضای اتحادیه از شروع تا پایان سال تعیین و مشخص می گردد.

هزینه حق عضویت بابت اعضای بازنشسته که دارای حقوق استخدامی نمی باشند پرداخت نمیشود.

بند ۳. گزارش تعداد اعضاء و مقدار هزینه پرداختی

گزارش تعداد اعضاء و مقدار هزینه پرداختی می بایستی تا آخرین روز کاری ماه فوریه سال بعد از سالی که گزارش به آن مربوط می شود در اختیار هیئت رهبری قرار گیرد.

بند ۴. روزهای سررسید پرداخت

کاهش هزینه عضویت

حداکثر روز ۲۵ هر ماه در فواصل زمانی ماه مارس - فوریه بر اساس تعداد میانگین اعضای اتحادیه در آخرین گزارش خود در روز ۳۱ دسامبر طبق مندرجات بند ۳ همین ماده ارائه داده هزینه های اولیه حق عضویت ماهانه را پرداخت می کند. اعضای بازنشسته که دارای حقوق استخدامی نیستند از پرداخت حق عضویت ماهانه معاف می باشند.

در صورتیکه در طول سال تغییرات مهمی در تعداد اعضای اتحادیه ایجاد شود هیئت رهبری میتواند نسبت به اصلاح عقلانی مقدار هزینه های اولیه حق عضویت ماهانه مصوبه اقدام نماید.

بند ۵. مقدار هزینه نهائی

مقدار متوسط هزینه های اولیه حق عضویت سالانه طبق مندرجات بند ۳ راجع به گزارش تعداد اعضا و مقدار هزینه پرداختی گزارش می شود. کاهش نهائی در مقدار هزینه های حق عضویت سالانه همزمان با پرداخت هزینه های اولیه ماه مارس صورت می گیرد.

بند ۶. تعدیل در میزان هزینه پرداختی

در صورت غالب بودن بیکاری در اتحادیه متصل و در صورتی که نرخ بیکاری در اتحادیه مربوطه بیشتر از حد معمول و طولانی تر از زمانی که تخمین زده شده است باشد هیئت نمایندگی می تواند نسبت به تعدیل عقلائی در میزان هزینه پرداختی اتحادیه اقدام ورزد.

بند ۷. محرومیت از دریافت حق نمایندگی و جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد اتحادیه ائی که طبق زمانبندی مندرج در بند ۴ از پرداخت هزینه های مقرر امتناع ورزد بعد از پایان مدت مهلت مذکور تا مادامیکه کل هزینه را نپردازد از دریافت جبران خسارت اقتصادی دوران تضاد از LO محروم می شود. چنین اتحادیه ائی تا زمان پرداخت کل هزینه مقرر از حق نمایندگی هنگام نشست هیئت رهبری، نشست هیئت نمایندگی و هنگام برگزاری کنگره محروم می باشد.

بند ۸. پرداخت ناقص حق عضویت

اتحادیه ائی که از موعد پرداخت تا دو ماه متوالی از پرداخت هزینه های خود طبق مندرجات بند ۴ امتناع ورزد به منزله آن است که اتحادیه مذکور از LO کناره گیری کرده است. چنین اتحادیه ائی می تواند طبق مندرجات ماده ۱۱ که راجع به شرایط پیوستگی می باشد در صورت تمایل مجدداً به LO متصل شود. چنین اتحادیه ائی علاوه بر شرایط فوق می بایستی در هنگام پیوستگی مجدد کلیه هزینه های معوقه که می بایستی متجاوز از هزینه ۶ ماه نباشد را بپردازد.

ماده ۱۳ مالیات بندی

بند ۱. مالیات بندی

بند ۲. مالیات بندی اضافی

بند ۳. مبنای مالیات بندی

بند ۴. زمان شروع مالیات بندی

بند ۵. تأخیر

بند ۶. پرداخت ناقص

بند ۱. مالیات بندی

هیئت رهبری می تواند در مواقع ضروری تصمیم به تعیین مالیات بندی حداکثر تا ۱۰ کرون در هفته بر مبنای هزینه پایه ائی اتحادیه عضو نماید.

بند ۲. مالیات بندی اضافه

در صورت اختلاف در بازار کار (arbetskonflikter) با ابعاد بزرگتر هیئت نمایندگی می تواند تصمیم به مالیات بندی اضافی حداکثر تا ۲۰ کرون برای هر عضو در هفته نماید. جهت اتخاذ چنین تصمیمی نیاز به آراء موافق $\frac{۲}{۳}$ از نمایندگان شرکت کننده در رأی گیری را دارد.

بند ۳. مبنای مالیات بندی

اتحادیه متصل می بایستی میزان مالیات مقرر را بر مبنای آخرین گزارش تعداد اعضایش که در ۳۱ دسامبر طبق ماده ۱۲ بند ۳ به هیئت رهبری ارائه داده را پردازد.

بند ۴. زمان شروع مالیات بندی

مالیات بندی از روزی شروع می شود که هیئت رهبری راجع به آن تصمیم گیری می کند. میزان مالیات مقرر ماهانه گزارش می شود.

اتحادیه های متصل می توانند مالیات بندی مقرر را بنابر تصمیم هیئت رهبری بطور هفتگی پردازند. در گزارش ماهانه مبلغ پیش پرداختی از کل میزان کسر می شود.

بند ۵. تأخیر

در ارتباط با اتحادیه ائی که از پرداخت مالیات تعیین شده در مؤید مقرر امتناع ورزد مندرجات ماده ۱۲ بند ۷ لازم الاجراست.

بند ۶. پرداخت ناقص

اتحادیه ای که بدون موافقت هیئت رهبری بیش از یک ماه از موعد پرداخت، از پرداخت مالیات تعیین شده امتناع ورزد به منزله آن است که اتحادیه مذکور از LO کناره گیری کرده است.

چنین اتحادیه ای می تواند طبق مندرجات ماده ۱۲ بند ۸ قسمت دوم که راجع به شرایط پیوستگی می باشد در صورت تمایل مجدداً به LO متصل شود. میزان مالیات مقرر جزئی هزینه ها محسوب میشود.

ماده ۱۴ وظایف اتحادیه های متصل

بند ۱. وظایف عمومی

بند ۲. مجادله (tvist) بین اتحادیه های متصل

بند ۱. وظایف عمومی

علاوه بر مندرجات ماده ۱۲ و ۱۳ اساسنامه از وظایف اتحادیه متصل است

که راجع به جنبشهای انعقاد قرارداد جمعی و اختلاف های (konflikter) مهمتری که هیئت رهبری هر اتحادیه معتقد است اطلاع رسانی در این موارد لازم می باشد هیئت رهبری را مطلع سازد. در این مورد مذکور می بایستی تعداد اعضاء مربوطه گزارش شود،

که راجع به مواردی که از نظر اصولی و پایه ای دارای مفهومی اساسی تر و یا از لحاظ عملی حائز اهمیت می باشد نقطه نظرات هیئت رهبری را جویا شود،

که سالانه در ماه مارس گزارش فعالیتهای سال قبل که شامل اطلاعات راجع به موقعیت اقتصادی اتحادیه می باشد را به هیئت رهبری ارائه دهد،

که اطلاعاتی را که برای کارهای آماری LO ضروری می باشد جمع آوری و طبقه بندی کند

و سپس به هیئت رهبری ارسال دارد،

که اطلاعات، گزارشات ویژه و آگاهی های دیگر را زمانیکه هیئت رهبری درخواست کند در اختیار او گذارد،

که در انتقال عضویت فردی که در دیگر حوزه فعالیت اتحادیه متصل مشغول به کار می شود و یا بنابر تصمیم هیئت رهبری عضو مذکور به اتحادیه دیگری متعلق می باشد وی را یاری رساند،

که جهت شرکت تشکلهای محلی خود در فعالیتهای فرا اتحادیه ائی مصوبه LO اقدامات و مساعدتهای لازم را انجام دهد.

بند ۲، مجادله بین اتحادیه های متصل

چنانچه مجادله بین اتحادیه های متصل به LO بوجود آید می بایستی موضوع و مورد کشمکش جهت بررسی و تعیین تکلیف نهائی به هیئت رهبری ارجاع داده شود. هیئت رهبری می بایستی در اسرع وقت راجع به موضوع مورد جدل ارجاع داده شده تعیین تکلیف نهائی نماید. در این ارتباط طرفین ملزم به اجرای تصمیم هیئت رهبری می باشند.

ماده ۱۵ جنبشهای انعقاد قرارداد جمعی و تضادها (konflikter)

بند ۱. پیشنهاد هیئت رهبری

بند ۲. کنفرانسی که دبیر ترتیب می دهد

بند ۳. توصیه هیئت نمایندگی

هیئت نمایندگان برای مذاکرات

بند ۴. جلو انداختن زمان فسخ _ و پایان پذیرفتن مدت قرارداد

بند ۵. توصیه و پذیرش قرارداد

بند ۶. جنبش انعقاد قرارداد در چندین اتحادیه

- بند ۷. وظیفه اطلاع رسانی هیئت رهبری
- بند ۸. شرکت در مذاکراتهای اتحادیه ها
- بند ۹. اجازه برای مبارزات (Tillstånd stridsåtgärder)
- شکایت از تصمیم عدم پذیرش
- بند ۱۰. مشورت و چاره جوئی در ارتباط با بسته شدن محل کار از طرف کارفرما (Lockout)
- بند ۱۱. تهدید کارفرما برای بستن محل کار در ابعاد بزرگ
- بند ۱۲. گزارشات مربوط به تضاد
- بند ۱۳. اقدامات حمایتی
- بند ۱۴. قطع پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضادها
- شکایت
- بند ۱۵. تصمیم برای اقدامات مبارزاتی
- اجازه در شرایط ویژه
- بند ۱۶. موافقت در شرایط ویژه

بند ۱. پیشنهاد هیئت رهبری

هیئت رهبری می بایستی در زمان مناسب و قبل از آنکه مهلت قرارداد جمعی اتحادیه های متصل تمام شود شرایط و موقعیت انعقاد قرارداد جمعی جدید را مورد بررسی قرار دهد و سپس توصیه های خود را در این ارتباط همراه با طرح و برنامه عملی برای جنبش انعقاد قرارداد جمعی به اطلاع هیئت نمایندگی برساند.

بند ۲. کنفرانسی که دبیر ترتیب می دهد

بررسی و رسیدگی توصیه های فوق توسط هیئت نمایندگی می بایستی در کنفرانس مشورتی که از دبیران اتحادیه ها و یا جانشینان آنها تشکیل می شود صورت گیرد.

بند ۳. توصیه هیئت نمایندگی

هیئت نمایندگان برای مذاکرات

چنانچه هیئت نمایندگی در ارتباط با مذاکرات در سطح مرکزی تصمیم به حمایت و پشتیبانی

از توصیه‌ی ارائه شده ای را بگیرد در آن صورت می بایستی نظرات اتحادیه های مربوطه در مورد نحوه پذیرش توصیه‌ی مذکور را جویا شود.

چنانچه هیئت رهبری بر اساس اظهار نظرات فوق نظر به این دهد که شرایط جهت مذاکرات مرکزی فراهم می باشد در آن صورت هیئت رهبری می بایستی هیئت نمایندگان مذاکرات را برگزیند و مسئولیت عملی شدن مذاکرات را بعهده گیرد.

بند ۴. به جلو انداختن زمان فسخ – و پایان پذیرفتن مدت قرارداد هیئت رهبری می تواند هنگام شروع مذاکرات با داشتن وکالت از طرف اتحادیه های مربوطه اقدام به انعقاد قراردادهائی با هر کدام از اتحادیه های کارفرمایان نماید. توافقات مذکور برای مدت زمانی است که مذاکرات در جریان می باشد و راجع به جلو انداختن زمان فسخ – و پایان پذیرفتن قراردادهای جمعی است که مذاکرات شامل آنها می شود.

بند ۵. توصیه و پذیرش قرارداد چنانچه در مذاکرات مرکزی هیئت نمایندگان طرفین مذاکره به توافق برسند در آن صورت هیئت نمایندگی می بایستی بنابر وظیفه محوله نسبت به پذیرش یا عدم پذیرش توافق بدست آمده اظهار نظر کند. تصمیم هیئت نمایندگی می بایستی بطور رسمی به اتحادیه های مربوطه تسلیم شود. اتحادیه های مذکور نیز می بایستی تا آنجائی که به آنها مربوط می شود طبق اساسنامه هایشان راجع به پذیرش یا عدم پذیرش توافق حاصله تصمیم گیری کنند. تصمیم اتحادیه ها می بایستی بلادرنگ به هیئت رهبری اطلاع داده شود.

بند ۶. جنبش انعقاد قرارداد در چندین اتحادیه قبل از انعقاد قرارداد در ارتباط با مذاکرات مرکزی اتحادیه های متصلی که در یک کارخانه و یا در یک حوزه شغلی مشترکاً دارای اعضا می باشند می بایستی قبل از شروع جنبش انعقاد قرارداد جمعی تحت نظارت هیئت رهبری هماهنگی های لازم را جهت نیل به اتحاد عمل در طرح خواستههایشان انجام دهند. پروسه‌ی مذکور می بایستی در جنبش انعقاد قرارداد جمعی که توسط کارفرما شروع می شود نیز معتبر باشد.

بند ۷. وظیفه اطلاع رسانی هیئت رهبری

از وظایف هیئت رهبری است که راجع به جنبشهای قرارداد جمعی و مجادله که از اهمیت خاص برخوردارند به اتحادیه های متصل که از مسائل فوق تأثیر می پذیرند و یا احتمال تأثیر پذیرفتن آنها می رود بطور مستمر اطلاع رسانی کند. در ارتباط با جنبشهای انعقاد قرارداد جمعی و کشمکشهایی که از نظر اصولی و پایه ائی دارای مفهومی اساسی تر و یا از لحاظ عملی برای چندین اتحادیه متصل حائز اهمیت می باشد می بایستی هیئت رهبری نمایندگان اتحادیه های مذکور را جهت اطلاع رسانی و بحث و گفتگو به نشست دعوت نماید.

بند ۸. شرکت در مذاکراتهای اتحادیه

هیئت رهبری حق دارد که از طریق نماینده در مذاکرات انعقاد قرارداد جمعی که اتحادیه های متصل انجام می دهند شرکت کند و می تواند در صورتیکه اتحادیه ها از جنبش انعقاد قرارداد جمعی تأثیر می پذیرند پیشنهادات خود را به منظور قرار گرفتن مبنای توافق ارائه دهد.

بند ۹. اجازه برای مبارزات

شکایت از تصمیم عدم پذیرش

اتحادیه متصل بدون اجازه هیئت رهبری نمی تواند دست به اعتصابی زند که بیش از سه درصد از اعضا را دربرگیرد. همچنین اعتصابی که کمتر از این تعداد هم باشد نمی تواند بدون اجازه انجام شود زمانیکه فرض شود که اعتصاب مذکور منجر به تعطیل شدن کار توسط کارفرما برای بیش از سه درصد از تعداد اعضای اتحادیه و یا دیگر اتحادیه متصل شود و یا چنانچه تخمین زده می شود که اعتصاب منجر به برکناری موقت اعضا می شود که رویهمرفته با در نظر گرفتن کسانی که بطور مستقیم اعتصاب به آنها مربوط میشوند رقمی بیش از سه درصد از تعداد اعضای اتحادیه می باشند یا همچنین تخمین زده می شود که منجر به بیکار شدن موقت تعداد قابل ملاحظه ای از اعضای دیگر اتحادیه متصل می شود. از دادن اجازه برای اعتصاب کوچکتر و یا به دلیلی به تعطیلی کشانده شدن کار توسط کارفرما بیم آن می رود که باعث دردسر و مشکلات قابل ملاحظه ای برای دیگر اتحادیه های متصل، جنبش کارگری در کلیت خود و یا منافع حیاتی اجتماعی ایجاد کند امتناع ورزید.

اعتصاب حمایتی نیز جزء اعتصاب محسوب می شود.

دلایل اعتصاب می بایستی ضمیمه درخواست اجازه اعتصاب شود.

هیئت رهبری می بایستی درخواست فوق را با فوریت مورد رسیدگی و بررسی قرار دهد و در صورت امکان می بایستی حداکثر یک هفته بعد از آنکه درخواست بدست هیئت رهبری رسید تصمیم گیری شود. تصمیم اتخاذ شده می بایستی فوراً به اتحادیه مربوطه ابلاغ شود. اتحادیه مربوطه می تواند از تصمیم گرفته شده مبنی بر رد درخواست اجازه اعتصاب به هیئت نمایندگی شکایت کند. حداکثر پنج روز بعد از آنکه اتحادیه مربوطه تصمیم اتخاذ شده را دریافت نمود می بایستی درخواست خود را برای بررسی و رسیدگی موضوع توسط هیئت نمایندگی به هیئت رهبری تسلیم کند. به همین دلیل هیئت رهبری می بایستی هیئت نمایندگی را حداکثر تا روز هفتم به نشست فرا خواند. چنانچه هیئت نمایندگی تصمیم هیئت رهبری را تأیید کند اتحادیه مربوطه می تواند جهت رسیدگی موضوع حق دریافت خسارت اقتصادی هنگام تضاد را به کنگره شکایت کند.

بند ۱۰. مشورت و چاره جوئی در ارتباط با بسته شدن محل کار از طرف کارفرما (lockout)

هنگامیکه کارفرما یا سازمان کارفرمایان بر علیه اعضای اتحادیه متصل به LO به بستن محل کار (lockout) اقدام نماید، هیئت رهبری می بایستی بعد از مشورت با اتحادیه مربوطه نسبت به اقدامات مقتضی تصمیم گیری کند.

بند ۱۱. تهدید کارفرما برای بستن محل کار (lockout) در ابعاد بزرگ هنگامیکه کارفرما و یا سازمان کارفرمایان تهدید به بستن محل کار در ابعاد وسیع می نماید، چنانچه هیئت رهبری ضروری تشخیص دهد می بایستی از هیئت نمایندگی برای مشورت و اتخاذ تصمیم جهت انجام اقدامات لازم برای شرایط پیش آمده دعوت بعمل آورد.

بند ۱۲. گزارشات مربوط به تضاد از وظایف اتحادیه متصل است که پس از تصمیم هیئت رهبری اتحادیه متصل، هیئت رهبری را از اعتصاب شروع شده و یا بستن محل کار مطلع سازد. زمانیکه LO در حین تضاد خسارت اقتصادی پرداخت می کند هیئت رهبری اتحادیه مربوطه می بایستی گزارشات مستمر راجع به شرائط و موقعیت تضاد را به هیئت رهبری ارائه دهد. هنگامی که از حضور در محل کار امتناع ورزیده شود از طریق نمایندگی هیئت رهبری

اتحادیه می بایستی گزارشات تدوین شده به هیئت رهبری ارسال شود.

بند ۱۳. اقدامات حمایتی

ارگان تصمیم گیرنده LO می تواند به بخشی و یا تمامی اتحادیه های متصل توصیه کند که دست به اقدامات حمایتی زنند که به شکل حضور در محل کار، راهبندان و بستن محل کار توسط کارگران (blockade) و منع خرید کالا (boycott) به اندازه ای که طبق قرارداد جمعی مانعی وجود ندارد باشد.

بند ۱۴. قطع پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضاد

شکایت

اگر چنین پیشنهادی طبق مندرجات بند ۸ از طرف اتحادیه مربوطه که خسارت اقتصادی هنگام تضاد دریافت می کند رد شود، هیئت رهبری می تواند تصمیم به توقف پرداخت خسارت اقتصادی مذکور گیرد. مبنای اعتبار چنین تصمیمی رأی موافق حداقل ۲/۳ از کل اعضای هیئت رهبری می باشد. تصمیم به قطع پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضاد فقط زمانی می تواند اتخاذ شود که بیم آن می رود که ادامه اختلاف (konflikten) باعث دردسر و مشکلات قابل ملاحظه ای برای دیگر اتحادیه ها، جنبش کارگری در کلیت خود و یا منافع حیاتی اجتماعی شود.

از تصمیم هیئت رهبری مبنی بر قطع پرداخت خسارت اقتصادی می تواند از طرف هیئت رهبری اتحادیه مربوط به هیئت نمایندگی و در صورت تأیید تصمیم مذکور از طرف هیئت نمایندگی به کنگره شکایت کرد.

بند ۱۵. تصمیم برای اقدامات مبارزاتی

اجازه در شرایط ویژه

تصمیم در مورد راهبندان و بستن محل کار توسط کارگران و تحریم و منع خرید کالا که جنبه الزامی دارد فقط می تواند توسط هیئت رهبری اتحادیه اتخاذ شود.

اقدام به blockade و boycott در ارتباط با اعتصاب که ملزم به داشتن اجازه از طرف هیئت رهبری می باشد یا اقداماتی که منجر به بسته شدن محل کار توسط کارفرما (lockout) می شود و به این دلایل LO اقدام به پرداخت جبران خسارت اقتصادی می کند، فقط در صورت

اعلام موافقت هیئت رهبری می تواند صورت گیرد.

بند ۱۶. موافقت در شرایط ویژه

اقدام به بستن محل کار توسط کارگران باعث تأثیر گذاشتن به روی کارگران شاغل در محل کار که عضو دیگر اتحادیه های متصل می باشند فقط می تواند با توافق همه اتحادیه های متصل که دارای اعضا در محل کار هستند صورت پذیرد. در صورت عدم توافق بین اتحادیه های مربوطه موافقت هیئت رهبری الزامی است.

ماده ۱۶ پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضاد

بند ۱. حق دریافت خسارت اقتصادی هنگام تضاد

بند ۲. مدت پرکردن شرایط (Karenstid)

بند ۳. میزان جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد

بند ۴. شکایت

بند ۱. حق دریافت خسارت اقتصادی هنگام تضاد

اتحادیه متصل در صورت توافق هیئت رهبری اتحادیه مربوطه و طبق مندرجات در ماده ۱۵ بند ۹ از حق دریافت جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد در موقع اعتصاب برخوردار می شود. در زمان lockout که طبق اساسنامه اتحادیه مشمول حق دریافت جبران خسارت اقتصادی است نیز نیاز به توافق هیئت رهبری اتحادیه دارد. جبران خسارت اقتصادی در زمان lockout در صورتی پرداخت می شود که انجام اعتصاب که منجر به lockout شده با داشتن مجوز از طرف هیئت رهبری بوده باشد.

برای اینکه اتحادیه از حق دریافت جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد از LO برخوردار شود ضروری است که تعداد اعضای درگیر در تضاد حداقل بالغ بر سی نفر در سال باشد.

بند ۲. مدت پرکردن شرایط

تمامی افراد درگیر در تضاد که طبق اساسنامه اتحادیه مربوطه از حق دریافت جبران خسارت

اقتصادی هنگام تضاد برخوردار هستند از هفته سوم بعد از تضاد جبران خسارت اقتصادی را دریافت می دارند.

بند ۳. میزان جبران خسارت اقتصادی هنگام تضاد
میزان جبران خسارت اقتصادی توسط هیئت رهبری تعیین و مشخص می گردد.

بند ۴. شکایت
اتحادیه مربوطه می تواند از تصمیم هیئت رهبری مبنی بر عدم پرداخت خسارت اقتصادی هنگام تضاد چنانچه مبنای تصمیم دلیلی به غیر از رد توضیح گزارش جهت درخواست اجازه اعتصاب ذکر شود بنابر ترتیب مندرج در ماده ۱۵ بند ۹ قسمت چهارم شکایت کند.

ماده ۱۷ کمک هزینه تضاد

بند ۱. تأمین هزینه بطور مشترک

مدت پرکردن شرایط

میزان کمک هزینه تضاد

بند ۲. افزایش میزان کمک هزینه تضاد

بند ۳. انتقال کمک هزینه تضاد

بند ۱. تأمین هزینه بطور مشترک

مدت پرکردن شرایط

میزان کمک هزینه تضاد

هزینه های مستقیم اعتصاب و lockout که در ارتباط با جنبشهای هماهنگ کننده انعقاد قرارداد جمعی در سطح مرکزی صورت می گیرد، می بایستی بطور عادلانه توسط اتحادیه های دربرگیرنده جنبش هماهنگ کننده قرارداد جمعی پرداخت شود. سهمی که هر اتحادیه می بایستی بپردازد و بر مبنای مقدار هزینه پرداختی اعضای هر اتحادیه به LO محاسبه می شود.

کمک هزینه تضاد به منظور جبران خسارت حقیقی اقتصادی پرداخت شده از ششمین روز کاری شروع تضاد پرداخت می شود.

میزان کمک هزینه تضاد برای یک دوره کنگره توسط کنگره عادی تعیین و مشخص میشود. برای هر روز مشمول دریافت خسارت اقتصادی مقدار هزینه تضاد بالغ بر ۴۰ کرون می باشد.

بند ۲. افزایش میزان کمک هزینه تضاد

هیئت رهبری حق دارد بعد از توافق کلیه اتحادیه های دربرگیرنده جنبش هماهنگ کننده انعقاد قرارداد جمعی در سطح مرکزی، تصمیم به افزایش میزان کمک هزینه تضاد و یا کم کردن مدت زمان پرکردن شرایط جهت دریافت کمک هزینه تضاد مندرج در بند ۱ قسمت دوم بخشاً یا کلاً نماید.

بند ۳. انتقال کمک هزینه تضاد

اتحادیه های مربوطه تعداد روزهایی که مشمول دریافت کمک هزینه تضاد می باشند را بعد از پایان تضاد به هیئت رهبری گزارش می کنند. هیئت رهبری بعد از تصمیم گیری مبلغ مذکور را به اتحادیه های مربوطه منتقل می کند.

ماده ۱۸ ایجاد تغییر در اساسنامه

ایجاد تغییر در این اساسنامه فقط از طریق تصمیمی که بدلیل پیشنهاد هیئت رهبری، هیئت نمایندگی و یا لایحه ارائه شده توسط کنگره عادی اتخاذ می شود انجام می پذیرد.

توضیح

ماده ۱۲ بند ۱: (۱) اتحادیه های متصل به LO به سه گروه هزینه ای تقسیم میشوند. اتحادیه های کارگران ساختمانی، کارگران برق، کارگران بیمه، کارگران هنر ترسیمی، کارگران نگارگر (نقاش) و کارگران صنعت کاغذ به گروه اول تعلق دارند،

اتحادیه های کارگران کارخانه ها، کارگران بخش مواد غذایی، کارگران صنعت فلز، کارگران بخش ارائه سرویس و ارتباطات و کارگران صنعت جنگل داری و چوب به گروه دوم تعلق دارند، اتحادیه های کارگران در بخش املاک و مستقالات، کارگران بخش بازرگانی، کارگران هتل و رستوران، کارگران شهرداری، کارگران مزرعه (Lantarbetare)، موزیکسینها و کارگران بخش حمل و نقل به گروه سوم تعلق دارند.

پرداخت حق عضویت اتحادیه های گروه اول ۵٪ بیشتر و گروه سوم ۵٪ کمتر به LO میباشد. پرداخت حق عضویت اعضای اتحادیه ها بر مبنای درآمد ماهانه آنها محاسبه میگردد. حداقل پرداخت حق عضویت یا حق عضویت پایه ۱۶۴ کرون میباشد.

فرد عضو اتحادیه کارگران شهرداری با درآمد ماهانه ۱۳۰۰۰ کرون در ماه ۳۰۳ کرون ماهانه حق عضویت به اتحادیه خود (اتحادیه کارگران شهرداری) میپردازد که این مبلغ برای صندوق بیکاری ۸۸ کرون، بیمه منزل و اوقات فراغت ۷۶ کرون، فعالیت بخش محلی اتحادیه ۶۱ کرون، فعالیت مرکزی اتحادیه ۷۸ کرون و (مالیات ۸۹ کرون) میباشد. هر اتحادیه بابت هر عضو فعال خود ماهانه حداقل ۱۳ کرون به LO حق عضویت میپردازد. و پرداخت حداکثر حق عضویت ماهانه بعنوان مثال به اتحادیه صنعتی (Industrifack) ۵۳۵ کرون میباشد. حجت برزرگر

* ضمائم

الف) تاریخچه LO

بیش از صد سال پیش در تاریخ ۵ اوت سال ۱۸۹۸ تعداد ۲۶۸ نماینده از ۲۴ اتحادیه و ۱۳ انجمن حرفه ائی - تخصصی مستقل و ۱۹ تشکل محلی در سالن تئاتر ویکتوریا در خیابان یورگوردن استکهلم گردهم آمدند. هدف آنها پایه ریزی یک اتحاد وسیع کشوری برای کارگران سوئد بود. زمانی که در روز ۸ ماه اوت کنگره پایان پذیرفت سازمان سراسری کارگران سوئد (LO) پایه ریزی شده بود.

LO در سوئد با شرایطی غیر از آنچه ما امروز می‌شناسیم پا به عرصه گذاشت. در آن روزگار شرایط حقوقی و استخدامی اسفناک بود. ساعات کار روزانه بین ۱۴ تا ۱۶ ساعت، امری عادی تلقی می‌شد. تنها روز تعطیل هفته یکشنبه‌ها بود. مرخصی، بیمه دوران بیکاری و مرخصی چیزهایی نبودند که کارگران بتوانند به آنها فکر کنند. کارگران حتی از حق رأی هم محروم بودند.

اولین و مهمترین خواست LO مبارزه بر علیه قوانینی بود که با موجودیت سازمانهای حرفه‌ای - تخصصی در ضدیت بود و اغلب تجمع سیاسی و حرفه‌ای - تخصصی کارگران را ممنوع اعلام میکرد و کسانی که از این قوانین سرپیچی می‌کردند از کار اخراج می‌شدند و یا در لیست سیاه قرار می‌گرفتند. سرانجام در ۱۹۰۶ اتحادیه‌ها بصورت امری پذیرفته شده در آمد. دیگر مطالبات پایه‌ای آنان کم کردن ساعت کار بود. LO خواستار ۸ ساعت کار، ۸ ساعت اوقات فراغت و ۸ ساعت استراحت بود. اما شاید کماکان مهمترین خواست، مطالبات دموکراتیک و داشتن حق رأی برابر برای همه بود.

طرح مطالبات فوق‌موجب شد تا به سرعت تجمعات وسیعی بوجود آید. LO رفته رفته تبدیل به سازمانی قوی شده بود که روز به روز بر قدرت آن افزوده می‌شد. سال ۱۹۰۰ LO بیش از ۴۵۰۰۰ عضو داشت در اواسط قرن قبل سال ۱۹۵۰ تعداد اعضای LO به بیش از ۱,۳۰۰,۰۰۰ نفر رسید. در حال حاضر LO دارای ۲ میلیون عضو می‌باشد، بعبارتی بیش از ۸۵٪ از کارگران سوئد عضو LO هستند و از این لحاظ ما در هر محل کار سوئد حضور داریم.

و این امر بسیار ضروری می‌باشد. نه بخاطر اینکه مشکلات فعلی ما به اندازه صد سال پیش است. LO مبارزات موفقیت آمیزی را برای مرخصی، امنیت شغلی، هشت ساعت کار روزانه و صندوق بیکاری برای همه را از سر گذرانده است. مبارزات برای رسیدن به پیروزی سخت و طولانی بود. امروز اکثریت قریب به اتفاق از این موفقیت‌های حاصل شده راضی و خشنوداند. ما هنوز برای داشتن مرخصی طولانی‌تر مبارزه می‌کنیم ما فکر می‌کنیم که بسیار رضایت بخش است که امروزه نمی‌توان کارگران را به هر بهانه‌ای از کار اخراج کرد و بسیار آرامش بخش است که حتی اگر بیکار شویم با این وجود از موقعیت اقتصادی نسبتاً خوبی می‌توانیم برخوردار باشیم.

ما این مبارزه را به منزله امری که برای همیشه به پیروزی رسیده باشد نمی بینیم بلکه باید از آنها حفاظت شود و در جهت هر چه بهتر شدن آنها مبارزه کرد. خیلی کارها بر زمین مانده که می بایستی انجام شود و بدین منظور ما برای کمک به یکدیگر کماکان به هم نیاز داریم. بنابراین شما به LO نیاز دارید و LO به شما.

ب) سازمان ما (LO)

LO از همکاری سازمان یافته ۱۶ اتحادیه عضو تشکیل شده است. اتحادیه های مذکور کارگران بخش خصوصی و عمومی (دولتی. م) را سازمان می دهند.

عضو اتحادیه متعلق به بخش اتحادیه در منطقه ای است که محل کارش واقع شده. درضمن به شغلی که عضو مشغول به آن است بستگی دارد. اعضای اتحادیه های LO در بخش خدمات پزشکی، بوتیک، رستوران، مکانیکی اتومبیل، نقاشی و فروشگاه های مواد غذایی کار میکنند. اعضای ما همچنین در بخش خدمات، مراقبت و نگهداری از کودکان، بیماران و سالمندان، تولید، تجارت، حمل و نقل و بسیاری از امور دیگر به کار مشغولند.

دبیرخانه مرکزی LO در شهر استکهلم واقع شده و با داشتن حدود ۱۵۰ پرسنل استخدامی جهت ایجاد هماهنگی، کارهای پژوهشی و تحقیقاتی و شکل دادن و هدایت کردن افکار عمومی امکانی است مشترک در دسترس تمامی اتحادیه های عضو. LO در یک سری از حوزه ها مسئولیت ایجاد هماهنگی را بعهده دارد. حوزه های انعقاد قرارداد جمعی، شرایط حقوقی و استخدامی، امور بازنشستگی و بیمه ها، فعالیتهای بین المللی، فعالیت در امور نوجوانان و مسئله برابری حقوقی از جمله حوزه های فوق اند.

LO همچنین خود را در سطح منطقه ائی و محلی از طریق ۱۹ ناحیه LO و ۲۵۸ بخش LO سازمان داده است. ارگانهای مذکور از همکاری بین بخشهای اتحادیه های متصل به LO در سطح شهرستانها و استانها ایجاد شده است. از جمله وظایف تشکلهای منطقه ائی این است که تشریک مساعی و همکاری حرفه ائی - تخصصی و سیاسی ما را با حزب سوسیال دموکرات

سازمان دهد و امور منطقه ای را که از لحاظ منافع حرفه ائی – تخصصی حائز اهمیت می باشد را تعقیب کند و به پیش برد و از جمله در امور مربوط به بازار کار و فعالیتهای راجع به نوجوانان و اطلاع رسانی در مدارس مسئولیت بپذیرد.

پ) اهداف ما (LO)

هیئت رهبری در سال ۲۰۰۲ میلادی اهداف ذیل را برای فعالیتهای LO فرموله کرد:

۱. همه با ارزش برابر – همه با حق برابر

اصل همه با ارزش برابر و همه با حق برابر مبنای همیشگی جنبش کارگری سوئد بوده است. بر همین اساس ما برای حفظ و تقویت ارزشهای انسانی به فعالیتهایمان بر علیه هر نوع تبعیض مستقل از این که عمل تبعیض به دلیل جنسیت، تعلق قومی، سن، معلولیت و یا تمایلات جنسی باشد ادامه می دهیم. تمام فعالیتهای LO می بایستی در راستای مبارزه و مقابله با تبعیض باشد.

۲. امنیت شغلی و انعقاد قرارداد جمعی مطمئن

همه می بایستی از امنیت شغلی برخوردار باشند. بر این اساس LO بطور ویژه می کوشد که همه اعضایش از حقوق زیر برخوردار باشند، انعقاد قرارداد جمعی، بیمه جهت تطبیق و سازگاری با کار جدید در هنگام تغییر شغل، ارائه خدمات درمانی توسط کارفرما، بهبود محیط کار، حق برخورداری از کم کردن ساعات کار با داشتن حق تأثیر گذاری برای تعیین میزان ساعات کار به شکلی که شاغلان دارای استخدامی نیمه وقت و موقت تحت پوشش و حمایت بیشتری قرار گیرند.

۳. رشد و پیشرفت شغلی از حقوق همه اعضای LO می باشد

همه می بایستی از امکان رشد و پیشرفت شغلی برخوردار باشند. رشد مهارتهای حرفه ائی

میباستی از حقوق حقه همه کارگران باشد. بدین جهت LO برای توسعه آموزش بزرگسالان و تأمین منابع مالی عادلانه و انعطاف پذیر برای آن بکوشد و در جهت تأمین منابع مالی برای رشد قابلیت‌های فردی همه کارگران می کوشد.

۴. همه اعضای LO می بایستی امکان شرکت در ساختن جامعه را داشته باشند

۳/۴ افرادی که در انتخابات رأی می دهند از اعضای LO می باشند. اعضای LO می بایستی مانند دیگران از امکان مشارکت یکسان جهت ساختن جامعه برخوردار باشند. این امکان از طریق خلق و رشد ایده هائی که در ارتباط با همکاری و تشریک مساعی با دیگران و همچنین تشریک مساعی در سطح سیاسی - حرفه ائی ایجاد می شود فراهم می شود. بر این اساس LO بطور ویژه می کوشد که امکانات مالی بیشتری به امر آموزش و تحصیل عمومی اختصاص داده شود به شکلی که افراد بیشتری بتوانند در فعالیتهای آموزشی حرفه ائی - تخصصی شرکت جویند و همچنین اعضای بیشتری از LO مسندهای سیاسی را بدست آورند و تلاش می شود که حداقل ۱۰۰۰۰۰ عضو LO تا قبل از پایان سال ۲۰۰۲ میلادی به عضویت حزب سوسیال دموکرات در آیند.

ت) فعالیتهای LO

دبیرخانه سازمان وظیفه پیشبرد مستمر فعالیتهای LO را به عهده دارد و در خیابان Norra Bantorget استکهلم واقع شده است. حدود ۱۵۰ نفر در دبیرخانه LO مشغول بکار هستند. فعالیتهای روزانه تحت نظارت دبیر و دبیر دوم، دبیر سوم و منشی مسئول انعقاد قرارداد جمعی انجام می گیرد.

فعالیتهای جاری توسط رئیس دبیرخانه هماهنگ می شود. رهبریت LO، رئیس دبیرخانه، رؤسای قسمتهای مختلف وظیفه فراهم کردن مقدمات تشکیل نشستهای هیئت رهبری را فراهم می آورند و امور به اجراء در آمدن تصمیمات کنگره را زیر نظر دارند. دبیرخانه به ده بخش تقسیم می شود و هر بخش مسئول فعالیتهای حوزه خود می باشد.

بخش اداری مسئولیت پی گیری و ارزیابی فعالیتهای LO و همچنین انجام وظایف اداری را بعهدہ دارد.

دبیرخانہ کمیسیون کار وظیفہ رهبری و ہدایت کل دبیرخانہ LO، تماس با رسانہ های عمومی و فعالیتهای سیاسی – حرفہ ائی را بعهدہ دارد.

بخش اقتصادی مسئولیت پیگیری فعالیتهای اقتصادی، ادارہ و سرپرستی مستقلات و دیگر دارائیہای LO را بعهدہ دارد.

بخش مربوط بہ امور سیاست اقتصادی و حقوق کارگران مسئول امور مربوط بہ سیاست اقتصادی، بازار کار، برابری حقوقی و ہم پیوستگی می باشد.

بخش مربوط بہ آموزش حرفہ ائی – تخصصی و سازمانی، مسئول امور مربوط بہ آموزش حرفہ ائی – تخصصی، امور نوجوانان و برقراری ارتباط با تشکلهای محلی و منطقہ ائی می باشد.

بخش اطلاعات مسئول ہدایت و رهبری افکار عمومی از طریق اطلاع رسانی اینترنتی و انتشار مطالب چاپی می باشد.

بخش بین المللی مسئول هماہنگ کردن امور بین المللی و همچنین ایجاد هماہنگی در فعالیتهای ارگانہای مختلف در اتحادیہ اروپائی (EU) می باشد.

بخش مربوط بہ امور حقوق و رفاه مسئول پیشبرد امور حقوقی و رفاعی می باشد.

بخش مربوط بہ سیاست اشتغال زائی، بازرگانی و صنعت، رشد و شکوفائی کاری مسئول پیشبرد امور فوق و همچنین امور سیاست گذاری در حوزہ تحقیق و پژوهش می باشد.

بخش کارگزینی مسئول پیشبرد امور مربوط بہ پرسنل، محیط کار، ارتقاء مهارتہای حرفہ ائی،

امور مربوط به مذاکرات در مورد حقوق کارکنان کارگزینی می باشد.

ث) ایده ما (LO)

زمانیکه ۱۴ آهنگر گرداگرد میزی نشسته بودند به یکدیگر گفتند

- حقوق ما خیلی کم است.
- حقوق ما حتی کفاف سیرکردن شکم بچه هایمان را هم نمی دهد.
- در تمام روز باید کار کنیم و وقتی برای دیدن بچه هایمان را نداریم.
- می بایستی حقوق بیشتری دریافت کنیم.
- حداقل یک روز تعطیلی در هفته می خواهیم.

در همانجا آنها به یکدیگر قول دادند که هیچکدام از آنها به حقوق کمتر از ۲۲ اوره (öre) ₺ اوره واحد پول سوئد، ۱ کرون = ۱۰۰ اوره. م^۱ در ساعت رضایت ندهند و یکشنبه ها هم کار نکنند حتی اگر از طرف کارفرما تهدید شوند. آنها به هم قول دادند که فریب کارفرما را نخورند.

«ما قول می دهیم و تضمین می کنیم که هرگز و تحت هیچ شرایطی به کمتر از آنچه با هم عهد کردیم رضایت ندهیم. ما عمیقاً درک کرده ایم که اگر به قولهایی که به یکدیگر داده ایم وفا کنیم کارفرما را مجبور به تن دادن به خواسته هایمان می کنیم»

آنها در همان گرداگرد میز اولین انجمن حرفه ائی - تخصصی خود را بنا کردند. آنها بر این باور بودند که با پس انداز می توانند قوی شوند و کارفرما را مجبور به پذیرفتن خواسته هایشان کنند. آنها تصمیم گرفتند که حق عضویت این اتحادیه ۱ کرون در هفته باشد. هر کدام از آنها ۲۵ اوره در جعبه خالی بیسکویت گذاشتند. این جعبه اولین صندوق اعتصاب آنان شد.

زمانی که یکی از این ۱۴ کارگر بیکار شد یکی از آهنگران فنجان خالی قهوه خود را روی

میز گذاشت. هر کدام از آنان يك سكه ۵۰ اوره ای در آن ریختند و این فنجان خالی قهوه اولین صندوق بیکاری آنان شد.

حالا همه با هم موافقت کردند. آنها بر روی کاغذ دو خواست خود را فرموله کردند:

— ۲۲ اوره برای هر ساعت

— تعطیلی یکشنبه ها

روز بعد همه با هم نزد کارفرما رفتند و از او خواستند زیر کاغذ خواسته‌هایشان را امضاء کند. کارفرما با ۲۰ اوره در ساعت و تعطیلی یکشنبه ها موافقت کرد و در این هنگام آنها اولین مذاکره خود با کارفرما را انجام دادند و این کاغذ اولین قرارداد انعقاد جمعی آنان شد.

LO کماکان بر مبنای همین اصول تا امروز فعالیت می کند. نقش تعیین کننده در قدرت ما تعداد زیاد ما و اتحاد ماست. ما به کمک تو نیاز داریم و تو به کمک دیگران. این ایده ماست.

نوشته بالا اقتباس است از کتاب «قول» (Löftet) که می تواند از LO سفارش داده شود.

ج) تشریک مساعی ما (LO)

دلایل محکم و متعددی مبنی بر اینکه چرا LO با حزب سوسیال دموکرات تشریک مساعی می کند وجود دارد. این انجمنهای محلی حرفه ائی بودند که در سال ۱۸۸۹ حزب کارگران سوسیال دموکرات را بنا کردند. جنبش نونهای کارگری سریعاً به این مسئله پی برد که آنها به داشتن نمایندگان سیاسی در ارگانهای تصمیم گیرنده نیازمندند. جنبش کارگری می تواند با کارفرمایان قرارداد جمعی منعقد کند، اما بسیاری از امور در ارتباط با اعضای ما در پارلمان از طریق قانونگذاری و یا در شهرها و استانها است که تصمیم گیری و تعیین تکلیف نهائی می شود.

سوئدی که ما امروز در آن زندگی می کنیم در ابعاد وسیع محصول همین تشریک مساعی

سیاسی - حرفه ائی می باشد. خواست ۱، ۲، ۳، ۴ و به مرور زمان ۵ هفته مرخصی سالانه، خدمات پزشکی، آموزش همگانی، امنیت شغلی و مشارکت در امر تصمیم گیری در محیط کار از جمله خواستهائی بودند که توسط جنبش کارگری طراحی و به پیش رانده شده و با همکاری دولت سوسیال دموکرات به مرحله اجرا در آمده است.

نفوذ و تأثیر اعضای LO بر پروسه های رشد و شکوفائی جامعه از طریق این مشارکت حفظ و تأمین شده است و همزمان سوسیال دموکراسی بدلیل آنکه تعداد زیادی از اعضای LO در انتخابات به حزب سوسیال دموکرات رأی می دهند قوی و قوی تر شده است.

اختلاف اساسی بین همکاری و تشریک مساعی وجود دارد. LO و حزب کارگران سوئد (SAP) با دیگران راجع به مسائل اساسی همکاری می کنند. اما تشریک مساعی سیاسی - حرفه ائی ما با حزب سوسیال دموکرات بر مبنای ارزشهای مشترک پایه ائی با داشتن افق یکسان راجع به اینکه جامعه ایده آل مان چگونه باشد بنا شده است. تا زمانی که چنین اساس مشترکی وجود دارد ما میتوانیم بعضاً در پاره ائی از مسائل دارای درک متفاوت باشیم بدون آنکه خطری بتواند تشریک مساعی فی مابین را تهدید نماید. LO به سوسیال دموکراسی نیاز دارد و سوسیال دموکراسی به LO. اما ما نیاز داریم که اعضای بیشتری از LO در سیاست فعال باشند. ما به افراد بیشتری با داشتن سابقه در فعالیتهای LO، افرادی مطلع به اینکه در محل کارخانه و یا در بخش مراقبت و نگهداری چه میگذرد نیاز داریم. بدین خاطر LO می کوشد که انجمنهای کاری سوسیال دموکراسی بیشتری را تشکیل دهد و اعضای بیشتری از LO را برای به عضویت در آمدن به حزب سوسیال دموکراسی تشویق و ترغیب نماید.

چرا که از طریق شرکت و فعال بودن در فعالیتهای حرفه ائی - تخصصی و سیاسی است که ما می توانیم در زندگی روزانه مان تأثیر گذار باشیم. مسئله ساعت کار، مهدکودک ها، مراکز گذراندن اوقات فراغات کودکان، امنیت شغلی یمان، تأثیر و نفوذ سرمایه بر کار و رفاه و آسایش جامعه، مسئله همبستگی بین المللی با دیگر کارگران در سراسر جهان از جمله مسائلی هستند که از ۱۰۰ سال پیش تا امروز مطرح است.

چ) اسامی اتحادیه های متصل به LO

(Byggnadsarbetareförbundet)

۱_ اتحادیه کارگران ساختمانی سوئد

تعداد اعضا: ۱۳۰۰۰۰ نفر

شماره تلفن: ۰۸-۷۲۸۴۸۰۰

آدرس سایت: www.byggnads.se

(Elektrikerförbundet)

۲_ اتحادیه کارگران برق

شماره تلفن: ۰۸-۴۱۲۸۲۸۲

آدرس سایت: www.sef.com

(Fastighetsanställdas förbund)

۳_ اتحادیه مستخدمین در بخش املاک و مستقالات

شماره تلفن: ۰۸-۶۹۶۱۱۵۰

آدرس سایت: www.fastighets.se

(Grafiskfackförbundet - media facket)

۴_ اتحادیه کارکنان هنرهای ترسیمی

تعداد اعضا: تقریباً ۳۰۰۰۰ نفر

شماره تلفن: ۰۸-۷۹۱۱۶۰۰

آدرس سایت: www.gf.se

(Handelsanställdas förbund)

۵_ اتحادیه مستخدمین بخش بازرگانی

شماره تلفن: ۰۸-۴۱۲۶۸۰۰

آدرس سایت: www.handels.se

(Hotell och Restaurang fack)

۶_ اتحادیه کارکنان هتل و رستوران

شماره تلفن: ۰۸-۷۱۸۰۲۰۰

آدرس سایت: www.hrf.net

(Industrifack)

۷_ اتحادیه کارگران کارخانه ها

شماره تلفن: ۰۸-۷۸۶۸۵۰۰

تعداد اعضاء: ۹۰۰۰۰ نفر

آدرس سایت: www.industrifacket.se

(اعضای این اتحادیه از: صنعت ساخت ماده سازندگی (byggnadsämnesindustri)، صنعت شیشه و چینی، صنعت لاستیک، صنعت شیمیائی، کارخانه رنگ، صنعت چرم و تجهیزات ورزشی، صنعت دارو، پالایشگاه نفت، صنعت پلاستیک، صنعت لباس و محصولات بافندگی، شرکت تولید کننده مصالح ساختمانی، صنعت سنگ، صنعت شستشو میباشد).

(Kommunalarbetareförbundet)

۸_ اتحادیه کارگران شاغل در شهرداریها

تعداد اعضاء: تقریباً ۵۹۵۰۰۰ نفر که از هر ۱۰ عضو ۸ نفر آن زن است

شماره تلفن: ۰۸-۷۲۸۲۸۰۰

آدرس سایت: www.kommunal.se

(Livsmedelsarbetareförbundet)

۹_ اتحادیه کارگران بخش مواد غذایی

شماره تلفن: ۰۸-۷۹۶۲۹۰۰

آدرس سایت: www.livs.se

(Metallindustriarbetareförbundet)

۱۰_ اتحادیه کارگران صنعت فلز

تعداد اعضاء: ۴۰۲۰۰۰ نفر

شماره تلفن: ۰۸-۷۸۶۸۰۰۰

آدرس سایت: www.metall.se

(Musikerförbundet)

۱۱_ اتحادیه موزیکسینها

شماره تلفن: ۰۸-۵۸۷۰۶۰۰۰

آدرس سایت: www.musikerforbundet.se

(Målareförbundet)

۱۲_ اتحادیه نقاشان

شماره تلفن: ۰۸-۵۸۷۲۶۴۰۰

آدرس سایت: www.malareforbundet.a.se

(Papperindustriarbetareförbundet)

۱۳_ اتحادیه کارگران بخش صنعت کاغذ

شماره تلفن: ۰۸-۷۹۶۶۱۰۰

آدرس سایت: www.pappers.se

۱۴_ اتحادیه کارکنان بخش ارائه سرویس فنی و ارتباطات

(SEKO - Facket för service och kommunikation)

تعداد اعضا: ۱۶۰۰۰۰ نفر

شماره تلفن: ۰۸-۷۹۱۴۱۰۰

آدرس سایت: www.seko.se

(Skog - och Träfacket)

۱۵_ اتحادیه کارگران صنعت جنگل داری و چوب

شماره تلفن: ۰۸-۷۰۱۷۷۰۰

آدرس سایت: www.skogstrafacket.org

(Transportarbetareförbundet)

۱۶_ اتحادیه کارگران بخش حمل و نقل

تعداد اعضا: ۷۴۰۰۰ نفر

شماره تلفن: ۰۸-۷۹۶۲۹۰۰

آدرس سایت: www.transport.se

(اعضای این اتحادیه، از تمامی اموری که به نوعی به حمل و نقل مرتبط می باشد از جمله: حمل و نقل شهری (تاکسی) بین شهری، حمل و نقل بار، ترمینالها، اداره پست، فرودگاه ها، بنادر و غیره هستند).

* اهداف اتحادیه کارگران شهرداریهای سوئد

(Kommunalarbetareförbundet)

(۲۰۰۱-۱۱-۰۵)

بند ۱ قلمرو فعالیت تشکیلات

اتحادیه از ادغام کارگران شاغل در استانداریها، شهرداریها، مراکز مذهبی و بخش خدمات اجتماعی که منابع مالی آنان از طریق مالیات و دریافت هزینه از بابت ارائه خدمات تأمین می شود تشکیل شده است. این کارگران می بایستی طبق طرح و برنامه سازمانی LO در اتحادیه کارگران شهرداریها متشکل شوند. همچنین دیگر کارگران می توانند طبق توافق راجع به حد و مرز بین سازمانهای حرفه ای به این اتحادیه متعلق باشند.

علاوه بر کارگران هنرجویان نیز می توانند طبق ماده ۴ بند ۴ به عضویت اتحادیه در آیند.

بند ۲ وظیفه

وظیفه اتحادیه است که منافع اعضای خود را در بازار کار و دیگر امورات زندگی اجتماعی حفظ و تقویت نماید.

اتحادیه می بایستی برای بهتر شدن شرایط استخدامی، موقعیت شغلی، محیط کاری و همچنین برای نفوذ و تأثیر گذاری، امر آموزش و تحصیل و فراهم آوردن موقعیت های رشد و شکوفائی برای اعضای خود کوشا باشد.

اتحادیه می بایستی برای رشد و بهبودی شرایط اقتصادی و اجتماعی اعضا در جامعه و افزایش قدرت تأثیر گذاری آنان برای داشتن یک زندگی غنی فرهنگی بکوشد.

اتحادیه همچنین برای رشد و شکوفائی جامعه بر پایه اصول دموکراسی سوسیالیستی که این خود شامل عدالت اجتماعی، سیاست رفاه عمومی، اشتغال کامل، برابری حقوقی بین زنان و مردان، همبستگی و اشتراک مساعی حرفه ائی - تخصصی در سطح بین المللی است بکوشد.

بند ۳ همکاری با دیگر سازمانها

اتحادیه با دیگر اتحادیه های متصل به LO و دیگر سازمانهای سوئدی که اتحادیه با آنها دارای منافع مشترک می باشد همکاری می کند. علاوه بر این اتحادیه با سازمانهای حرفه ائی _ تخصصی دیگر کشورها که آنان از طریق عضویت در سازمانهای کشوری خودشان به اتحادیه مستقل بین المللی متعلق می باشند یا متصل به سازمان جهانی کارند که با اتحادیه مستقل بین المللی دارای همکاری نزدیک می باشند ارتباط برقرار می سازد.

* اهداف و وظایف اتحادیه کارگران صنعت فلز

(Metallarbetareförbundet)

ماده ۱ نام

نام این اتحادیه، اتحادیه کارگران صنعت فلز سوئد می باشد که در زبان عامیانه فلز (Metall) نامیده میشود. مقر اتحادیه و دفتر اصلی آن در استکهلم می باشد.

ماده ۲ اهداف و وظائف

بند ۱ اهداف اتحادیه

بند ۲ ارزشهای پایه ائی اتحادیه

بند ۳ اهداف کلی اتحادیه

بند ۴ وظایف اتحادیه

بند ۱ اهداف اتحادیه

اتحادیه کارگران صنعت فلز سوئد جهت ایجاد کردن بهترین شرایط ممکنه در زندگی کاری و جامعه میبایستی توان و نیروی مشترک اعضای خود را حفظ و تقویت نماید. اتحادیه می بایستی از طریق بکار گرفتن و به خدمت در آوردن این نیروی مشترک موقعیت کار را در ارتباط با سرمایه تقویت کند.

اتحادیه می بایستی تمام افراد شاغل در حوزه های شغلی که طبق طرح و برنامه مقرر LO به این اتحادیه متعلق باشند را سازمان دهد.

اتحادیه می تواند بر مبنای توافقات بعمل آمده با دیگر سازمانهای حرفه ای - تخصصی و یا بنابر شرایط های ویژه دیگر افراد شاغل را هم سازمان دهد.

بند ۲ ارزشهای پایه ای اتحادیه

فعالیتهای اتحادیه بر اساس مشارکت، رفع نیازها و خواستههای اعضا بنا می شود.

اتحادیه یک شکل دمکراتیک است که سیستم اجتماعی دمکراتیک را پاس می دارد و فعالیتهای خود را بر اساس دیدگاهی که مبین این است که همه انسانها دارای ارزش برابرند پایه ریزی میکند. برابری، همبستگی و آزادی ارزشهایی هستند که راهنمای فعالیتهای اتحادیه می باشد.

بند ۳ اهداف کلی اتحادیه

اهداف کلی زیر سمت و سوی فعالیتهای اتحادیه را مشخص می کند:

— یک سیستم اجتماعی دمکراتیک

— حق کار برای همه

— حقوق - و شرایط استخدامی عادلانه و مناسب

— امنیت شغلی همراه با شرایط مناسب کار و محتوی و محیط کار خوب.

بند ۴ وظایف اتحادیه

اتحادیه برای دست یافتن به اهداف کلی خود می بایستی اقدام به فعالیتهای زیر نماید:

— تمامی افراد شاغل در حوزه های فعالیت اتحادیه را برای عضویت در اتحادیه تشویق و ترغیب کند

— اعضای خود را از طریق تحصیل و آموزش، اطلاع رسانی، سازمان دادن و هدایت کردن افکار عمومی و انتخاب روش کار نیرو بخشد

- فعالیت در ارتباط با مذاکرات را به پیش برد و قرارداد جمعی را منعقد سازد
- با دیگر سازمانهای حرفه ائی – تخصصی در سطح کشوری و بین المللی همکاری کند
- در تمامی سطوح سیاسی جامعه بطور فعال تأثیر بگذارد
- و ضمناً کلیه فعالیتهای اتحادیه را طبق اساسنامه و تصمیماتی که توسط ارگان تصمیم گیرنده هیئت رهبری اتخاذ شود به پیش برد.

لیست مجموع مالیات دریافتی و بکاربردن آن توسط دولت سوئد در سال ۲۰۰۰ میلادی

درآمدهای ناشی از مالیات چگونه استفاده می شود؟
کل مصرف مالیات دریافتی در سال ۲۰۰۰ میلادی بالغ بر ۱,۱۵۵ میلیارد کرون بود.

نحوه تقسیم درآمدهای مالیاتی بین بخشهای مختلف جامعه در سال ۲۰۰۰ میلادی:

<u>بخش</u>	<u>درصد</u>
۱- رفاه و امنیت اجتماعی	۴۴٪ (Socialt skydd 44,0%)
• حقوق بازنشستگان	۲۲۶ میلیارد کرون (Pensioner 226,0 mdkr)
• پرداخت حقوق دوران بیماری	۳۳,۱ # # (Sjukpenning 33,1 mdkr)
• پرداخت حقوق بیکاری	۳۱,۷ # # (Arbetslöshetsersättning 31,7 mdkr)
• پرداخت کمک هزینه کودکان	۱۸,۹ # # (Barnbidrag 18,9 mdkr)
• پرداخت حقوق به پدر و مادر در هنگام نگهداری از کودکان خود	۱۵,۳ # # (Föräldrapenning 15,3 mdkr)
۲- آموزش، تحصیل	۱۳,۴٪ (Utbildning 13,4%)

		۳_ فعالیتهای مربوط به فراغت، امور فرهنگی و مذهبی
(Fritidsverksamhet, kultur och religion 2,0%)	۲%	
(Hälso- och sjukvård 11,6%)	۱۱,۶%	۴_ بهداشت و درمان
		۵_ امور مربوط به مسکن و رشد و شکوفائی جامعه
(Bostadsförsörjning och samhällsutveckling 1,0%)	۱%	
(Miljöskydd 0,2%)	۰,۲%	۶_ محیط زیست
(Näringslivsfrågor 6,5%)	۶,۵%	۷_ تجارت و صنعت
(Samhällsskydd och rättsskipning 2,5%)	۲,۵%	۸_ امور قضائی
(Försvar 3,7%)	۳,۷%	۹_ امور دفاعی
(Allmän offentlig förvaltning 15,1%)	۱۵,۱%	۱۰_ امور مربوط به اداره بخش عمومی (دولتی)

منابع اخذ مالیات

کل درآمدهای مالیاتی در سال ۲۰۰۰ میلادی بالغ بر ۱,۱۵۷ میلیارد کرون بود.

<u>درصد</u>	<u>منابع</u>
(Punktskatter 7,4%)	۱_ مالیات مستقیم
(Moms 15,8%)	۲_ مالیات غیرمستقیم
(Överiga kapitaliskatter 2,8%)	۳_ مالیات بر سرمایه
(Förmögenhetsskatt 0,7%)	۴_ مالیات بر دارائی
(Fastighetsskatt 1,1%)	۵_ مالیات بر مستقالات
(Skatt på kapitalinkomst 2,9%)	۶_ مالیات بر درآمد از سرمایه
(Bolagsskatt 6,3%)	۷_ مالیات بر شرکت
(Övrig skatt på arbete 0,08%)	۸_ دیگر مالیات بر کار
(Socialavgifter 32,5%)	۹_ هزینه های اجتماعی

- ۱۰_ مالیات شهرداریها بابت درآمد از کار ۲۷,۴٪ (Kommunal inkomstskatt på arbete 27,4%)
- ۱۱_ مالیات دولتی بابت درآمد از کار ۲,۹٪ (Statlig inkomstskatt på arbete 2,9%)

ماخذ: اداره آمار سوئد

توجه:

هر فردی که ماهانه حدوداً از ۹۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰ کرون درآمد داشته باشد معادل ۳۰٪ مالیات (مالیات مستقیم) به دولت می پردازد و مالیات به نسبت افزایش درآمد به شکل تصاعدی محاسبه میشود. بعنوان مثال اگر حقوق ماهانه هر فرد بین ۵۰۲۰۰-۴۸۰۰۱ کرون در ماه باشد ۴۴٪ و اگر از ۹۶۴۰۰-۹۰۴۰۱ کرون در ماه باشد ۵۰٪ مالیات مستقیم ماهانه می پردازد. و با درآمد ماهانه ای از ۲۵۱۰۰۱ کرون به بالا، حداکثر ۵۴٪ مالیات مستقیم ماهانه به دولت پرداخت میگردد.

پایان