



# Gemensamma utgångspunkter för lokal facklig verksamhet inom tjänstemannaområdet



ledarna

UNIONEN

## Allmänna utgångspunkter

Parterna är överens om att en väl fungerande lokal facklig verksamhet är av stor betydelse för företagen och dess medarbetare. Genom en lokal facklig representation skapas förutsättningar för involvering och delaktighet samtidigt som företagens behov av en rationell beslutsprocess tillgodoses.

Det är därför viktigt att parterna gemensamt i företaget skapar förutsättningar för medarbetare att verka som fackliga företrädare och säkerställer att dessa får möjlighet att förena sin ordinarie befattning med sitt fackliga uppdrag. Det är viktigt att företag med flera olika nivåer säkerställer att man på lokal nivå är medveten om vikten av en fungerande facklig samverkan.

För att uppnå dessa utgångspunkter är parterna ense om att företaget och de fackliga företrädarna bör närmare precisera formerna för hur den fackliga verksamheten ska fungera i företaget, samt att företaget och respektive facklig företrädare diskuterar dennes uppdrags omfattning samt vilken inverkan och konsekvens detta får för det ordinarie arbetet.

## Kompetensutveckling

Det är viktigt att fackliga företrädare är väl utbildade och kunniga inom de områden som de har att hantera samt att dessa har en förmåga, och ges möjlighet, att kombinera det fackliga uppdraget med företagets behov. På detta vis skapas förutsättningar för de fackliga företrädarnas legitimitet och representativitet.

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för de fackliga företrädarna avseende de skyldigheter och rättigheter som följer av det fackliga uppdraget samt vad gäller tillämpningen av lagar och avtal. Regler för detta finns i förtroendemannalagen. För skyddsombud finns kompletterande regler i arbetsmiljölagen.

Företaget och den fackliga företrädaren säkerställer gemensamt under dennes mandatperiod att vidareutbildning och utvecklingsinsatser genomförs för det ordinarie arbetet så att dennes utvecklingsmöjligheter inte påverkas negativt av det fackliga uppdraget.

## Organisation och former för samverkan

En väl fungerande samverkan underlättas av att de fackliga företrädarna har tydligt mandat, samt om den fackliga strukturen i företaget från tid till annan är väl känd och anpassad efter företagets gällande organisationsstruktur.

En väl fungerande samverkan bygger även på att de fackliga företrädarna på samtliga nivåer i företaget är väl informerade om den löpande verksamheten inom deras ansvarsområde. Det är även viktigt att de fackliga företrädarna i god tid inför förhandlingar, överläggningar och samverkansförfaranden erhåller relevant underlag för att kunna läsa på och ta ställning till ärendet.

Formerna för samverkan bör ständigt utvecklas och anpassas till modern möteteknik för att undvika onödig arbetsbelastning för den fackliga företrädaren och kostnader för företaget. Utifrån vad de lokala parterna är överens om kan informationsmöten, förhandlingar och andra sammankomster genomföras såväl i form av fysiska möten som genom video- och lyncmöten och annan kommande teknik.

## Lönesättning

Samma lönesättningsprinciper ska gälla för fackliga företrädare som för övriga medarbetare i företaget. Vid lönesättningen ska hänsyn tas till att den fackliga företrädaren inte har samma möjligheter att under mandatperioden fullt ut prestera i sitt ordinarie arbete, och dennes möjligheter till löneutveckling ska inte av dessa skäl påverkas negativt.

