

ANVISNING FÖRHANDLINGS -VERKSAMHET

Fastställd av förbundsstyrelsen 2024-09-25

Anvisning för Unionens förhandlingsverksamhet

Unionen har till uppgift att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. En huvuduppgift är att i förhandlingar med arbetsgivare på olika nivåer tillvarata och främja medlemmarnas intressen i arbetslivet.

För förhandlingsverksamheten gäller Unionens stadgar, förbundsstyrelsens anvisningar enligt nedan samt förbundsstyrelsens övriga beslut som påverkar förhandlingsverksamheten. Förhandlingschefen kan fastställa kompletterande regler.

Förhandlingschefen ska utfärda riktlinjer för förhandlingsverksamheten (där regler enligt nedan ska framgå) i syfte att stödja, utveckla och kvalitetssäkra förhandlingsverksamheten.

Förhandlingsmandatet

Unionens organisation utgår från medlemmen och arbetsplatsen. Klubbar och arbetsplatsombud är Unionens organ på arbetsplatsen. Om medlemmarna på viss arbetsplats inte förenat sig i klubb eller utsett arbetsplatsombud som erhållit förhandlingsmandat i tillämplig fråga så utgör regionen Unionens lokala organ. För arbetsplatsombud med förhandlingsmandat gäller särskilda regler. Klubb har förhandlingsmandat.

Medlem ingår i klubb där arbetsplatsen är belägen och företräds av klubben eller av arbetsplatsombud med tillämpligt förhandlingsmandat. Undantag kan gälla i enlighet med anvisningar från förbundsstyrelsen om undantag från klubbtilhörighet m.m. Sådan medlem är regionalt ansluten och företräds av regionen.

Regionen ska årligen kontrollera att registrerade klubbar genomför årsmöten och val. Om så inte skett ska särskilda insatser riktas till dessa klubbar. Om dessa insatser inte leder till fortsatt klubbverksamhet, ska klubben upplösas i enlighet med stadgarna. Unionens Medlemsrådgivning ska därefter informera arbetsgivaren och medlemmarna. På motsvarande sätt ska regionen kontrollera att stadgeenliga val skett och förhandlingsmandat getts avseende arbetsplatsombud med förhandlingsmandat.

Inom företag med flera arbetsplatser, i koncerner eller i koncernliknande förhållanden där behov av samordnat agerande finns för att företräda medlemmarna på bästa sätt bör forum för samverkan inrättas mellan klubbar m.fl. Sådant forum kan ges förhandlingsmandat. Då sådant

ANVISNING FÖRHANDLINGS -VERKSAMHET

forum saknas och behov av samordning i förhandlingsfrågor uppstår bör tillfällig samordning ske.

Där Unionen ingår i gemensamt organ med andra fackliga organisationer kan i vissa sammanhang förhandlingsmandat överlämnas. Gemensamt organ ska ha tydlig organisation, struktur och definierat förhandlingsmandat (om förhandlingsmandat finns) samt regler för hur förhandlingsmandat kan återtas.

Uppdraget

Unionen främjar genom förhandlingar medlemmarnas intressen i olika sammanhang.

Förhandlingar ska föras inom ramen för gällande centrala kollektivavtal, med utgångspunkt i av Unionen vid kongress, av förbundsråd eller av förbundsstyrelsen m.fl. fattade beslut om mål och inriktning för verksamheten och med utgångspunkt från medlemmarnas önskemål och intressen på arbetsplatsen i de aktuella förhandlingsfrågorna samt inom ramen för de riktlinjer för förhandlingar som beslutats inom klubben eller inom regionen utifrån klubbens eller regionens mål, inriktning och prioriteringar.

Unionens lokala organ ska bevaka att medlemmars och Unionens rättigheter tillvaratas på arbetsplatsen.

Varje medlem har här en viktig uppgift och ofta är det en förutsättning att en medlem påtalar visst förhållande och vill att rättigheter säkerställs.

Medlem kan, efter tre månaders medlemskap, begära förhandlingshjälp i frågor inom förbundets verksamhetsområde som inträffat tre månader efter att inträdet i förbundet beviljades¹.

För den som förhandlar för Unionen gäller att

Medlemmarnas intressen ska inom ramen för avtal, lag och god sed tillvaratas på bästa sätt i varje förhandling. Inför och under en förhandling ska Unionens företrädare på lämpligt sätt förankra sig samt vid behov ta del av aktuell information etc. från förbundet och regionen. Efter avslutade förhandlingar ska medlemmarna informeras på lämpligt sätt.

Unionens företrädare prövar på eget ansvar om det finns omständigheter som gör honom eller henne mindre lämplig att handlägga ett visst ärende, exempelvis om jävsituation kan föreligga. Information som företrädare för Unionen erhåller ska hanteras med god etik och får inte användas på otillåtet sätt eller på sätt som kan skada Unionen. Den som företräder

¹ Se förhandlingschefens riktlinje – Ny medlems rätt till förhandlingshjälp – ”tremånadersregeln”.

ANVISNING FÖRHANDLINGS -VERKSAMHET

Unionen ska vidare iaktta diskretion om den information om medlemmars personliga och enskilda förhållanden som erhålls i samband med förhandlingar och ärenden.