

## **Avtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Unionen om villkor för facklig förtroendeman inom avtalsområdet.**

### **§ 1 Syfte**

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett naturligt inslag i företagets verksamhet och utveckling samt att det för den enskilde kan utgöra en viktig del i den personliga karriärutvecklingen.

Parternas syfte med detta avtal är att:

- Framhålla betydelsen av en väl fungerande facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för företaget och dess verksamhet.
- Med dessa utgångspunkter skapa goda förutsättningar för facklig förtroendeman att åta sig fackliga uppdrag och på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt fullgöra detta.
- Härigenom skapa förutsättningar för de fackliga förtroendemännens legitimitet och representativitet.
- Underlätta för fackligt förtroendeman att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå fullt ut till en lämplig yrkesroll.

### **§ 2 Omfattning**

Avtalet gäller företag som är medlemmar inom Stål och Metall Arbetsgivareförbund.

Avtalet omfattar fackligt förtroendeman och som enligt FML 1§ till företaget anmälts som facklig förtroendeman.

### **§ 3 Tillämpning**

#### ***Inledning av det fackliga uppdraget***

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för de fackliga förtroendemännen avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget samt vad gäller tillämpningen av lagar och avtal, samverkansregler och facklig policy.

För att nå syftet enligt § 1 är förbunden ense om att företaget och facklig förtroendeman ska diskutera uppdragets omfattning och dess inverkan och konsekvenser avseende det ordinarie arbetet.

#### ***Under pågående uppdrag***

I syfte att möjliggöra för den fackliga förtroendemannen att upprätthålla sin yrkesroll och att på så vis underlätta för en återgång då det fackliga uppdraget avslutats, är det parternas gemensamma uppfattning att det är av vikt att förtroendemannen behåller en kunskap om verksamheten, i första hand genom att

bevara arbetsuppgifter i sin ordinarie linjebefattning. Endast undantagsvis eller då verksamheten så kräver bör det fackliga uppdraget ske på heltid.

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendeman under mandatperioden diskuterar vidareutbildning och utvecklingsinsatser avseende såväl den yrkesmässiga som den fackliga rollen och samspelet dem emellan. Vid behov ska även alternativa karriärvägar diskuteras. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet men också diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen

#### ***Avslutande av det fackliga uppdraget***

För att underlätta för förtroendemännen att avsluta sina fackliga uppdrag ser förbunden det som naturligt att förstärka möjligheterna att fullt ut återgå till tidigare yrkesroll eller att med hjälp av utvecklingsinsatser skolas in i en ny yrkesroll inom företaget. Företaget och den facklige förtroendemannen ska gemensamt kartlägga dennes kompetens och förutsättningar i förhållande till behoven vid företaget. För att utifrån denna ta fram en handlingsplan för hur återgång ska ske eller för annan åtgärd. Detta är väl förenligt med förbundens uppfattning, att de fackliga uppdragen inte ska innehåsa under alltför lång tid.

#### **§ 4 Lönesättningspolicy**

Samma löneprinciper ska gälla för anställda med fackligt uppdrag som för övriga. Det är viktigt, att erforderlig hänsyn härvid tas till att fackligt förtroendevalda till följd av det fackliga uppdraget inte har samma möjligheter som övriga att fullt ut satsa på sin yrkeskarriär så länge som det fackliga uppdraget varar.

Det bör betonas, att förtroendemannens sätt att fullgöra sitt fackliga uppdrag principiellt inte ska ligga till grund för lönesättningen. Däremot kan naturligtvis det fackliga uppdraget ge kunskap om företaget, dess verksamhet och anställda på ett sätt som har relevans för lönesättningen liksom sättet att planera den fackliga verksamheten kan bedömas efter samma kriterier som sättet att planera och genomföra andra uppgifter.

#### **§ 5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tillsvidare och har en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm 2011-12-12

Stål och Metall Arbetsgivareförbundet



Unionen

