

Avtal mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Sif, Sveriges Civilingenjörsförbund och Ledarna om villkor för fackligt förtroendevalda inom Skogsindustrin

§ 1 Syfte

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett naturligt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den enskilde även 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 fackligt förtroendevalda att åta sig fackliga uppdrag och på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt fullgöra dessa.
- * Härigenom skapa förutsättningar för de fackligt förtroendevaldas legitimitet och representativitet.
- * Underlätta för fackligt förtroendevalda att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå fullt ut till en lämplig yrkesroll.

§ 2 Omfattning

Avtalet gäller inom företag som är medlemmar inom Föreningen Sveriges Skogsindustrier och som tillämpar avtal för massa- och pappersindustrin.

Avtalet omfattar i första hand fackligt förtroendevalda med förhandlingsuppdrag gentemot arbetsgivaren men även i övrigt med uppdrag i bolagsstyrelse och olika samverkansorgan.

§ 3 Tillämpning

Inledningsfas

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalda avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget samt vad gäller tillämpning av lagar och avtal, samverkansregler och facklig policy. Regler för detta finns i FML.

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

Fortsättningsfas

Det är angeläget att företaget och den fackligt förtroendevalde under mandatperioden diskuterar vidareutbildning och utvecklingsinsatser avseende såväl den yrkesmässiga som den fackliga rollen och samspelet dem emellan. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet men också diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen. Denna dialog syftar till att den förtroendevalda under sin mandatperiod ska ges konkreta alternativa karriärvägar.

Avvecklingsfas

För att underlätta för den förtroendevalde att avveckla 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. Detta är väl förenligt med förbundens uppfattning, att de fackliga uppdragen inte innehas under alltför lång tid.

§ 4 Lönesättningspolicy

Samma löneprinciper ska gälla för anställda med fackliga 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 den förtroendevaldes 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 t o m den 31 december 2007 och förlängs därefter med ett år i taget såvida inte uppsägning skett från endera parten senast den 30 juni (sex månader före utlöpningsstiden).

Stockholm den 16 maj 2006

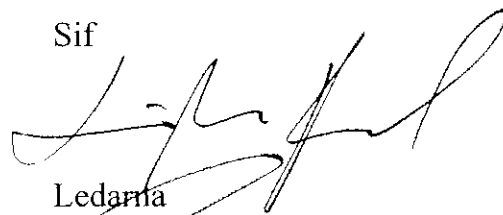
Föreningen Sveriges Skogsindustrier



Sveriges Civilingenjörersförbund



Sif



Ledarna



Rekommendationer rörande tillämpningen av överenskommelsen om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin

I samband med att parterna enades om att utvidga överenskommelsen mellan Skogsindustrierna och Sif till att omfatta även CF och Ledarna diskuterades ett antal punkter som kan vara av vikt för att underlätta förverkligandet av syftet med överenskommelsen.

- Parterna vill erinra om betydelsen av att företaget och berörda fackliga företrädare tar upp diskussioner om hur uppgörelsen ska tillämpas för att avsikterna med avtalet ska förverkligas.

Parterna vill härvid peka på vikten för såväl de anställdas inflytande som för företagets verksamhet av att den fackliga verksamheten fungerar väl.

Härmed avses såväl förutsättningarna att åta sig och utföra de fackliga uppdragen som den enskilde förtroendemans sätt att sköta sina uppgifter. Det är på så sätt det fackliga uppdraget kan ges legitimitet och representativitet i såväl medlemmarnas som företagets ögon.

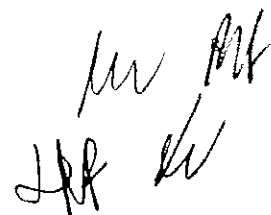
Även om avtalet naturligtvis har en framåtsyftande karaktär med tanke på rekryteringen av framtida förtroendemän bör man också överväga vilka åtgärder som kan vidtas för att i förekommande fall förbättra verksamheten med avseende på redan verksamma fackliga företrädare.

Härvid kan det också vara av vikt att – där så är önskvärt – undersöka vad som kan göras för att underlätta för den förtroendevalde att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå till en lämplig yrkesroll.

- Vad gäller kostnaderna för den fackliga verksamheten har det ofta, såvitt avser tjänstemännens företrädare som nästan alltid förenar det fackliga uppdraget med upprätthållande av en vanlig befattning till någon del, blivit diskussioner om hur det fackliga uppdraget påverkar den egna avdelningens resurser. Detta kan lätt skapa problem för den facklige förtroendemannen som kan känna sig som en belastning för den egna avdelningen.

Ett sätt att – åtminstone delvis – råda bot på detta problem kan vara att låta kostnaderna för den fackliga verksamheten läggas på ett konto direkt under platschefen eller personalchefen. Detta skulle rimligen också underlätta för företaget att få ett samlat grepp om den fackliga verksamhetens omfattning och kostnader.

- I avtalet framhåller parterna, att det är fullt naturligt och önskvärt att i samband med utvecklingssamtalen beröra samspelet över tiden mellan den yrkesmässiga och den fackliga rollen. Detta kan vara väsentligt för att så långt som möjligt undvika akuta kollisioner mellan de olika rollerna. Inte minst den planerade tidsåtgången för den fackliga verksamheten under olika delar av året kan vara viktig att få klarlagd. Härvid kan en väsentlig faktor vara vilka förändringar i företagets verksamhet som väntas föranleda behov av fackliga insatser.



- Tjänstemannaorganisationerna har lagt märke till en tendens för fackliga företrädare att hoppa av sina uppdrag då de blir befordrade till olika chefsbefattningar. Detta är beklagligt eftersom dessa företrädare ofta är sådana som framstår som framgångsrika i sitt arbete och därmed utgör goda exempel på att det är möjligt för fackliga företrädare att förena företräderskapet med en framgångsrik yrkeskarriär.

Naturligtvis finns det chefspositioner – exempelvis som personalchef – där det kan vara svårt att undvika intressekollisioner mellan yrkesrollen och det fackliga uppdraget. På det stora hela taget bör det dock inte föreligga några risker för sådana intressekollisioner i samband med befordringar varför det finns anledning att diskutera mellan de lokala parterna hur man ska underlätta för chefer att – åtminstone under en tid – kunna förena chefsrollen med ett fackligt företräderskap.

- Parterna vill avslutningsvis framhålla det gemensamma syftet med avtalet att skapa förutsättningar för framgångsrika och engagerade anställda att under en period av sitt arbetsliv kunna förena en yrkesroll med ett fackligt företräderskap. Den status som skulle följa härav för den fackliga verksamheten borde rimligen kunna vara till fördel för såväl företagen som för de fackliga organisationerna och dessa medlemmar.

Stockholm den ~~24~~^{16 maj} april 2006

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Civilingenjörsförbund

Sif

Ledarna