



Stadgar

Antagna på Unionens kongress 2023.
Med anvisningar och riktlinjer.



UNIONEN

Innehåll

§ 1. Förbundets värderingar, uppgift och organisation	4
§ 2. Medlemskap	5
§ 3. Arbetsplatsen	8
§ 4. Andra inflytandeformer	14
§ 5. Regioner	15
§ 6. Förbundsstyrelse	22
§ 7. Förbundsråd	25
§ 8. Kongress	31
§ 9. Motioner	37
§ 10. Revision	39
§ 11. Stadgar	40
§ 12. Ändring av avgifter	40
§ 13. Upplösning eller samgående	41
Anvisningar och riktlinjer till stadgarna	43

1. Förbundets värderingar, uppgift och organisation

§1.1 Förbundets värderingar

Mom 1 Unionen är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som verkar för grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt alla människors lika värde. Förbundet är partipolitiskt obundet.

Mom 2 Förbundet strävar efter jämställdhet, jämlikhet och mångfald vid fördelning av förtroendeuppdrag. Det betyder att alla medlemmar, med beaktande av §2, ska ha lika möjligheter vid val till förtroendeuppdrag och representation i förbundets alla demokratiska organ.

§1.2 Förbundets uppgift

Unionen har till uppgift att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Unionen värnar fackliga värderingar nationellt och internationellt.

§1.3 Förbundets organisationsområde

Förbundets organisationsområde omfattar alla tjänstemän inom den privata sektorn med de begränsningar som följer av överenskommelser med andra organisationer.

§1.4 Förbundets organisation

Förbundets verksamhet utövas lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.

2. Medlemskap

§2.1 Rätt till medlemskap

- Mom 1 Yrkesverksam eller egenföretagare inom förbundets organisationsområde och studerande har rätt att bli medlem i förbundet. Medlem som blir arbetslös behåller sitt medlemskap som yrkesverksam medlem. Medlem som börjar studera behåller sitt medlemskap som yrkesverksam medlem. Förbundsstyrelsen kan fatta beslut om anvisningar för när medlem som börjar studera ska bli studerandemedlem. Medlem som lämnar arbetslivet på grund av ålder eller sjukdom har rätt att bli pensionärsmedlem.
- Mom 2 Villkoren för medlemskapet för egenföretagare, studerandemedlemmar och pensionärsmedlemmar fastställs av förbundsstyrelsen.
- Mom 3 Arbetstagare från annat land som är utstationerade till Sverige och som arbetar inom Unionens verksamhetsområde kan beviljas gästmedlemskap mot en symbolisk avgift. Förbundsstyrelsen utfärdar anvisningar för gästmedlemskap.
- Mom 4 Förbundsstyrelsen kan, under en kongressperiod, utfärda andra former av medlemskap. Villkoren för dessa medlemskap fastställs av förbundsstyrelsen.

§2.2 Medlemmarnas demokratiska rättigheter

- Mom 1 Yrkesverksam medlem, egenföretagarmedlem och studerandemedlem
- har motionsrätt till lokala, regionala och nationella organ
 - har rösträtt vid klubbmöten
 - har rätt att föreslå kandidater till val i lokala, regionala och nationella organ
 - har rätt att inneha förtroendeuppdrag i och för förbundet
- Mom 2 Pensionärsmedlem
- har motionsrätt till regionala och nationella organ
 - har rätt att inneha förtroendeuppdrag i och för de sammanslutningar som bildas av pensionärsmedlemmar

Mom 3 Yrkesverksam medlem och egenföretagarmedlem kan begära förbundets hjälp i frågor som faller inom dess verksamhetsområde. Förbundets hjälp kan krävas i fråga som uppkommit efter att ansökan om inträde registrerats. Om fråga uppkommit inom de tre första månaderna efter att ansökan om inträde registrerats beviljas endast rådgivning. Dispens från detta kan ges efter riktlinjer fastställda av förbundsstyrelsen. Vid övergång från annat fackförbund, egenföretagarmedlemskap eller studerandemedlemskap kan medlem begära förbundets hjälp direkt efter inträdet.

Medlems rättigheter under konflikt, inklusive rätten till konfliktersättning, fastställs av förbundsstyrelsen.

Mom 4 Medlem som anser sig ha lidit orätt genom beslut, åtgärd eller underlåtelse av anställd, förtroendevald eller förbundsorgan kan begära prövning av handläggningen hos förbundsstyrelsen.

§2.3 Medlemmarnas skyldigheter

Mom 1 Medlem ska verka för förbundets sammanhållning och utveckling samt rätta sig efter förbundets stadgar och stadgeenligt fattade beslut så som att medverka i strejk eller annan konflikt mellan Unionen och arbetsgivare.

Mom 2 Vid inträde i förbundet och vid förfrågan ska medlem lämna uppgifter för förbundets administration och verksamhet. Ändras förhållandena så att tidigare lämnade uppgifter inte längre stämmer ska nya uppgifter lämnas.

Mom 3 Yrkesverksam medlem ska betala av kongressen eller av förbundsrådet fastställda avgifter och av klubben eventuellt fastställd klubbavgift. Övriga medlemmar ska betala av förbundsstyrelsen fastställda avgifter. För dubbelorganiserade gäller särskilda regler.

§2.4 Medlemskapets upphörande

- Mom 1** Yrkesverksam medlem och egenföretagarmedlem som önskar utträde ur förbundet ska anmäla detta skriftligen. Utträde erhålls från och med andra månadskiftet efter det att ansökan inkommit till förbundet. Under denna tid betalas avgift. Denna regel gäller även yrkesverksam medlem som saknar anställning. Utträde är dock inte möjligt då stridsåtgärder varslats eller utlösts inom det avtalsområde där medlemmen är anställd.
- Mom 2** Vid övergång till ett fackförbund utanför förbundets organisationsområde sker övergången från och med första månadskiftet efter det att skriftlig ansökan om utträde inkommit till förbundet.
- Mom 3** Studerandemedlemmar och pensionärsmedlemmar som önskar utträde ur förbundet beviljas utträde med omedelbar verkan.
- Mom 4** Medlem som inte uppfyller villkoren för medlemskap har inte rätt att kvarstå i förbundet. Undantag kan dock medges av förbundsstyrelsen.
- Mom 5** Medlem som inte betalar sin avgift kan uteslutas.
- Mom 6** Medlem som grovt bryter mot förbundets värderingar, stadgar eller fattade beslut kan på förslag av regionstyrelsen, eller efter dess hörande, uteslutas av förbundsstyrelsen. För återinträde fordras beslut av förbundsstyrelsen.
- Mom 7** Den som lämnar förbundet förlorar vid tidpunkten för utträdet alla rättigheter i förbundet.

3. Arbetsplatsen

§3.1 Representation på arbetsplatsen

- Mom 1 Klubbar och arbetsplatsombud är förbundets organ på arbetsplatserna. Finns ingen lokal organisation på arbetsplatsen utgör regionen förbundets lokala organ.
- Mom 2 Medlemmar vid en arbetsplats har rätt att utse arbetsplatsombud, bilda klubb eller att ansluta sig till annan klubb inom samma företag såsom riksklubb. Riksklubbar regleras enligt §3.3 samt har kompletterande reglering enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.
- Mom 3 Beslut om anslutning till eller utträde ur annan klubb fattas vid i stadgeenlig ordning utlyst medlemsmöte och omfattar då samtliga medlemmar på arbetsplatsen. För att anslutning ska ske krävs att mottagande klubb fattat anslutningsbeslut.
- Mom 4 Vid behov av samordnat agerande inom företag, koncern eller i ett koncernliknande förhållande bör klubbarna där inrätta forum för samverkan mellan dem. Förbundsstyrelsen kan utfärda anvisningar för sådan samverkan.
- Mom 5 Andra former för facklig verksamhet på arbetsplatser kan bedrivas enligt riktlinjer eller särskilda beslut från förbundsstyrelsen.

§3.2 Arbetsplatsombud

- Mom 1 Vid arbetsplats/arbetsplatser där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse ombud på som längst två år att företräda dem inom förbundet §3.2 mom 4 och gentemot arbetsgivaren §3.2 mom 5.
- Mom 2 Kallelse till sådant medlemsmöte ska delges samtliga medlemmar vid arbetsplatsen/arbetsplatserna senast sju dagar i förväg. Kallelsen ska ange vilka val som ska förrättas. Kallelse till sådant möte sker på initiativ av medlem på arbetsplatsen/arbetsplatserna, enskilt eller i grupp, av regionen eller av utsett arbetsplatsombud.

- Mom 3** Medlemsmöte hålls genom fysisk närvaro. Mötet kan även genomföras på annat sätt enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.
- Mom 4** Medlemsmöte kan utse ombud till regionrådet. Medlemsmöte som utser regionrådsombud ska hållas senast 28 februari. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen senast den 15 mars.
- Mom 5** Om medlemmarna vill att arbetsplatsombud även ska ha förhandlingsmandat gentemot arbetsgivaren krävs beslut om detta på medlemsmöte. Regionen ska då anmäla arbetsplatsombud som förbundets lokala företrädare till arbetsgivaren. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen.
- Mom 6** Vid röstning har varje medlem en röst. Röstning sker öppet om inte slutna omröstning begärs. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller mötesordförandens uppfattning, om ordföranden är medlem på arbetsplatsen. I annat fall och vid personval avgör lotten.

§3.3 Klubb

- Mom 1** Klubb kan bildas på arbetsplats med minst 5 medlemmar genom medlemsmöte. Kallelse och dagordning till sådant medlemsmöte ska delges medlemmarna vid arbetsplatsen senast fjorton dagar i förväg. Övriga handlingar till detta möte delges medlemmarna senast sju dagar före mötet.

Klubbens verksamhetsområde är normalt alla medlemmar på arbetsplatsen. Regionstyrelsen kan fastställa annat verksamhetsområde, t ex avseende riksklubb dvs en klubb som har medlemmar på minst två orter i olika regioner, eller chefsklubb, efter hörande av berörda medlemsgrupper. Om flera regioner berörs och där enighet dem emellan inte kan uppnås, fastställs verksamhetsområdet av förbundsstyrelsen.

- Mom 2** Medlem ingår i klubben där arbetsplatsen är belägen. Undantag från att ingå i klubb kan undantagsvis beviljas enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen. Klubben kan på begäran från egenföretagar-medlem bevilja denne inträde i klubben. Medlem kan begära att få ingå i annan klubb inom företaget än den på arbetsplatsen. Detta ska beviljas av styrelsen för både den lämnande och den mottagande klubben.
- Mom 3** Klubb kan införa klubbsektioner. Klubben kan anta kompletterande stadgar. Vid bildande av klubb som omfattar flera arbetsplatser krävs kompletterande stadgar. För beslut om stadgar krävs minst två tredjedelars majoritet på klubbmöte. Om klubb antar eller beslutar om ändringar i kompletterande stadgar ska de skickas till regionen senast fyra veckor efter beslut.
- Mom 4** Regionen ska ekonomiskt bidra till klubbarnas verksamhet genom klubbanslag. Klubbens årsmöte kan besluta om särskild klubbavgift.
- Mom 5** Klubbens verksamhets- och räkenskapsår är kalenderår. Revisor ska ha tillgång till bokslut och protokoll senast 31 januari.

§3.4 Valberedning

Klubbens årsmöte ska utse valberedning som ska förbereda de val som årsmöte eller annat klubbmöte ska genomföra. Om flera valberedare väljs ska en utses till sammankallande.

§3.5 Klubbmöten

- Mom 1** Klubbmöte eller representantskap, i de fall klubb med sektioner har infört representantskap, är klubbens högsta beslutande organ.
- Mom 2** Årsmöte hålls senast 28 februari. Annat klubbmöte hålls på kallelse av klubbstyrelsen eller då minst en tiondel av medlemmarna begär det. Regionstyrelsen kan kalla till klubbmöte samt medge att årsmöte hålls vid annan tidpunkt.

- Mom 3** Styrelsen kallar till klubbmöte. Kallelse och dagordning till årsmöte ska delges medlemmarna senast fjorton dagar i förväg. Övriga handlingar till årsmöte delges medlemmarna senast sju dagar före mötet. Till annat klubbmöte kallas medlemmarna senast fyra dagar i förväg.
- Mom 4** Klubbmöte hålls genom fysisk närvaro. Genomförande av klubbmöte på annat sätt kan ske enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.
- Mom 5** Medlem har rätt att få förslag och motion behandlat av klubbmöte. Innan klubbmötet behandlar ärendet ska styrelsen få tillfälle att yttra sig till klubbmötet.
- Mom 6** Företrädare för regionala och nationella organ har närvaro- och yttranderätt vid klubbmöte.
- Mom 7** Vid årsmöte ska bl a följande ärenden behandlas
- årsmötets stadgeenliga kallande
 - fastställande av dagordning
 - val av
 - ordförande för mötet
 - sekreterare
 - justerare som tillsammans med ordföranden justerar protokollet
 - rösträknare
 - inlämnade förslag och motioner
 - styrelsens årsberättelse och årsredovisning
 - revisorernas revisionsberättelse
 - förfarande med överskott eller underskott i årsbokslutet
 - ansvarsfrihet för styrelsen
 - beslut angående eventuell klubbavgift
 - fastställande av antal styrelseledamöter (minst tre)
 - val av
 - styrelseledamöter för ett eller två år, varav en ordförande/sammankallande
 - eventuellt styrelsesuppleanter
 - revisor för ett eller två år
 - ombud till regionrådet
 - valberedning

- Mom 8** Vid årsmöte kan även t ex följande val förekomma eller delegeras till styrelsen
- likabehandlingsombud
 - ledamöter i medbestämmandeorgan
 - arbetsmiljöombud
 - medlemsadministrativt ombud
 - försäkringsinformatör
 - utbildningsansvarig
 - kontaktombud om klubben omfattar medlemmar på flera arbetsplatser
 - förhandlingsdelegation (minst en styrelseledamot ska ingå)
 - ungdomsombud
- Mom 9** Om inte annat beslutas utses de förtroendevalda enligt §3.5 mom 8 på ett år. Suppleanter inträder i den ordning som bestäms vid valet.
- Mom 10** Vid klubbmöte, som inte är årsmöte, ska bl a följande ärenden behandlas
- mötets stadgeenliga kallande
 - val av
 - ordförande för mötet
 - sekreterare
 - justerare som tillsammans med ordföranden justerar protokollet
 - rösträknare
 - ärende som angetts i kallelsen
- Mom 11** Ärende som inte angetts i styrelsens dagordning, kan tas upp om minst två tredjedelar av de närvarande på mötet beslutar så. Beslut i ärendet kan dock inte fattas förrän klubbstyrelsen haft tillfälle att yttra sig till klubbmötet.
- Mom 12** Om årsmötet inte beviljar styrelsen ansvarsfrihet upphör därmed samtliga ledamöters uppdrag.
- Mom 13** Vid röstning har varje medlem en röst. Röstning sker öppet om inte slutet omröstning begärs. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller den uppfattning som mötesordföranden biträder, om ordföranden är klubbmedlem. I annat fall och vid personval avgör lotten. Styrelsens ledamöter har inte rösträtt i frågor som berör förvaltningen av deras uppdrag.

Mom 14 Kopia av årsmötesprotokoll ska sändas till regionen och vara regionkontoret tillhanda senast 15 mars. Regionstyrelsen kan medge att årsmötesprotokollet skickas in vid annan tidpunkt.

§3.6 Klubbstyrelsen

Mom 1 Klubbstyrelsen leder klubbens verksamhet och ansvarar för förhandlingar gentemot arbetsgivaren. Styrelsen är mellan klubbmötena klubbens högsta beslutande organ. Ledamöterna är gemensamt ansvariga för klubbens verksamhet och för att fattade beslut genomförs. Styrelsen ska se till att medlemmar får information om förhandlingar och aktuella frågor.

Mom 2 Styrelsen bestämmer årligen vilken eller vilka personer som ska ha rätt att företräda klubben och teckna dess firma.

Mom 3 Styrelsen och suppleanter sammanträder på kallelse av klubbordföranden/sammankallande, eller när majoriteten av ledamöterna begär det.

Mom 4 Styrelsen är beslutsmässig då styrelsens samtliga ledamöter blivit kallade och minst hälften av ledamöterna är närvarande. Beslut tas med enkel majoritet. Vid lika röstetal har mötesordföranden utslagsröst.

§3.7 Revision

Mom 1 Revisorerna ska löpande granska klubbstyrelsens förvaltning genom att ta del av protokoll, räkenskaper och övriga handlingar som berör verksamheten. Revisorerna har rätt att ta del av klubbens handlingar när de så önskar.

Mom 2 I sin årliga berättelse över granskningen av styrelsens förvaltning och klubbens räkenskaper ska revisor till- eller avstyrka ansvarsfrihet för styrelsen.

Mom 3 Om styrelsen inte kan lämna tillfredsställande förklaring över någon synnerligen viktig anmärkning mot förvaltning eller räkenskaper ska revisor snarast underrätta medlemmarna och regionen.

§3.8 Upplösning

- Mom 1** Klubben kan upplösas genom beslut av klubbmöte. Kallelse och dagordning till detta möte ska delges medlemmarna och regionen senast fjorton dagar i förväg. För beslut om upplösning av klubb erfordras att ärendet är upptaget i kallelsen och att minst två tredjedelars majoritet av de röstande är ense därom. Dessutom krävs att en representant för regionen är närvarande vid klubbmötet.
- Mom 2** Klubb kan även upplösas av regionstyrelsen under förutsättning att den antingen saknar medlemmar, inte har verksamhet, saknar styrelse eller grovt bryter mot förbundets stadgar eller stadgeenliga beslut.
- Mom 3** Om klubben upplöses i samband med samgående kan dess tillgångar tillfalla den sammanslagna klubben, i annat fall tillfaller dess tillgångar förbundet.

4. Andra inflytandeformer

§4.1 Samverkansgrupper

- Mom 1** I syfte att möjliggöra samarbete, kontakt och utbyte mellan medlemmar, förtroendevalda och klubbar, kan olika former av samverkansgrupper bildas inom förbundet och regioner. Förbundsstyrelsen kan utfärda anvisningar för samverkansgrupper.
- Mom 2** Regionstyrelsen kan fastställa uppgift och verksamhetsområde för samverkansgrupp inom regionen.
- Mom 3** Samverkansgrupp kan bl a bildas för
- medlemmar som ej ingår i klubb
 - medlemmar eller klubbar inom viss bransch, ort, arbetsplatsområde
 - visst yrke eller utbildningsbakgrund
 - yngre medlemmar

- Mom 4** Samverkansgrupp ansvarar för sin verksamhet inför region eller förbundsstyrelsen som också kan bilda och upplösa den. Regionstyrelsen kan ge representanter för samverkansgrupp möjlighet att delta på regionrådet med yttrande- och förslagsrätt.

§4.2 Allmänna klubbar

- Mom 1** Medlem utan klubb kan bilda samt ansluta sig till en allmän klubb. Allmän klubb kan finnas för medlemmar på en viss ort, inom en viss bransch eller inom ett visst yrke. Allmän klubb kan enbart finnas inom en och samma region.
- Mom 2** Allmänna klubbar har rätt att utse ombud till regionrådet enligt §5.4 mom 3 första punkten. Om medlem finns på en arbetsplats som utser ombud enligt §5.4 mom 3 andra punkten ingår inte medlemmen i beräkningen av arbetsplatsens antal ombud till regionrådet.

5. Regioner

§5.1 Uppgift, omfattning

Regionerna är förbundets regionala organ och har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen med utgångspunkt i förbundets ändamål, värderingar och övergripande mål.

Regions verksamhetsområde fastställs av förbundsstyrelsen. Medlem ingår i den region där arbetsplatsen är belägen eller, om sådan saknas, bostadsorten. Medlem är valbar till förtroendeuppdrag i region medlem tillhör, eller annan region, i enlighet med §2.2 mom 1 punkt 4.

§5.2 Stadgar, beslut

Region ska följa stadgar och beslut som fattas av förbundets valda nationella organ.

§5.3 Ekonomi

Region erhåller ekonomiska medel enligt förbundsstyrelsens beslut om budget i enlighet med §6.2 mom 5.

§5.4 Regionråd

- Mom 1** Regionrådet är regionens högsta beslutande organ.
- Mom 2** Regionrådets ledamöter är de valda ombuden, regionstyrelsens ledamöter och av årsmötet valda verksamhetsrevisorer. Regionchefen kallas till regionrådet och har där yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt. Företrädare för nationella organ har närvaro- och yttranderätt vid regionråd.
- Mom 3** Ombud med suppleanter till regionrådet väljs årligen
- vid klubbarnas årsmöten samt vid medlemsmöte enligt §3.2 mom 4
 - av medlemmar på andra arbetsplatser genom medlemsmöten som regionen ska kalla till
 - för övriga medlemmar på medlemsmöten som regionen ska kalla till
- Mom 4** Varje medlemsgrupp enligt första och andra punkten ovan har rätt att utse minst två ombud baserat på medlemsantalet per den 31 december föregående år. Fler än 50 medlemmar ger rätt till ytterligare ett ombud. Varje påbörjat 100-tal därutöver ger rätt till ytterligare ett ombud. Klubb bildad efter 31 december väljer under första verksamhetsåret ombud efter medlemsantalet vid dess bildande. Om klubbs ombud eller suppleanter har förhinder att närvara kan klubbstyrelsen för varje särskilt tillfälle utse ombud med rätt att delta i regionrådet.
- Mom 5** För möte anordnat av regionen enligt tredje punkten ovan gäller att mötet utser två ombud och ett ytterligare ombud vid fler än 50 mötesdeltagare och därefter ytterligare ett ombud per påbörjat 100-tal deltagare.
- Mom 6** Riksklubb kan utse ombud till annan region. Antalet ombud beräknas då på antalet medlemmar i den aktuella regionen. I så fall ingår dessa medlemmar ej i beräkningen av riksklubbens antal ombud till regionrådet där riksklubben är belägen.
- Mom 7** Regionens årsmöte hålls under april månad.

- Mom 8 Annat regionråd än årsmöte hålls när styrelsen så beslutar eller om minst en tiondel av ombuden så begär. Förbundsstyrelsen kan också besluta att regionrådet ska sammankallas.
- Mom 9 Det år förbundet håller ordinarie kongress ska regionrådet behandla de till regionen inkomna kongressmotioner, samt regionstyrelsens eventuellt egna motioner.

§5.5 Kallelse och handlingar

- Mom 1 Regionstyrelsen ska senast 1 november meddela medlemmar och klubbar om tidpunkt för regionens kommande årsmöte. Motioner som ska behandlas på årsmötet ska inlämnas senast 28 februari.
- Mom 2 Regionstyrelsens förslag till dagordning och andra möteshandlingar tillställs ombuden senast fjorton dagar före mötet.
- Mom 3 Innan regionrådet fattar beslut med anledning av medlemsförslag eller motion ska styrelsen få tillfälle att yttra sig till mötet.

§5.6 Regionrådsutskott

- Mom 1 Regionens årsmöte ska tillsätta ett utskott som tar emot och bereder nomineringar till ny valberedning.
- Mom 2 Utskottets förslag till valberedning presenteras på årsmötet.

§5.7 Valberedning

- Mom 1 Regionens årsmöte ska efter förslag av utskottet utse en valberedning med minst tre ledamöter. Valberedningens uppgift är att föreslå kandidater till de val som årsmöte eller annat regionrådsmöte ska göra samt föreslå arvoden för uppdrag på regional nivå förutom för valberedningen. Regionchef utser sekreterare till valberedningen.
- Mom 2 Valberedningen ska senast 1 november meddela medlemmar och klubbar om de val som ska förrättas vid regionens årsmöte.

- Mom 3 Skriftliga nomineringar ska vara valberedningen tillhanda senast 31 januari. Valberedningen har även efter denna tidpunkt rätt att föreslå kandidater.
- Mom 4 Endast av valberedningen föreslagen kandidat eller kandidat som skriftligen föreslagits till valberedningen och som åter föreslås under årsmötet är valbar. Alla regionrådsombud är dock valbara som mötesfunktionärer samt som ledamöter i utskott.
- Mom 5 Valberedningens förslag till de val regionrådet ska göra och övriga inlämnade förslag på kandidater ska senast fjorton dagar före regionrådet sändas till regionrådets ledamöter.
- Mom 6 Fyllnadsval av regionens ledamöter till nationella organ kan göras av regionstyrelsen.

§5.8 Dagordning

- Mom 1 Vid årsmötet ska bl a följande ärenden behandlas
- fastställande av röstlängd
 - årsmötets stadgeenliga kallande
 - fastställande av dagordning
 - val av
 - ordförande för mötet
 - sekreterare
 - två justerare som tillsammans med mötesordföranden justerar protokollet
 - rösträknare
 - utskott
 - motioner till regionstyrelsen under året
 - motioner till förbundsrådets årsmöte
 - motioner och förslag till regionrådet
 - motion till kongress (kongressår)
 - arvoden
 - regionstyrelsens årsberättelse och årsredovisning
 - verksamhetsrevisorernas granskningsrapport

- ansvarsfrihet för regionstyrelsen
- fastställande av antal (ojämmt) styrelseledamöter och suppleanter (minst tre) för dessa
- val av
 - regionstyrelsens ordförande för två år
 - regionstyrelseledamöter för två år
 - suppleanter för ett år att inträda i den ordning, som bestäms vid valet
 - ungdomsombud för ett år
 - revisor för två år
 - suppleanter för ett år
 - kongressombud för fyra år
 - suppleanter för fyra år
 - ombud till förbundsrådet för ett år
 - suppleanter för ett år
- fastställande av antal ledamöter i valberedningen (minst tre) och eventuella suppleanter för dessa
- val av
 - ledamöter i valberedningen för två år, varav en sammankallande
 - eventuella suppleanter för ett år

Mom 2 Vid årsmötet kan även t ex följande val förekomma eller delegeras till styrelsen

- likabehandlingsombud

Mom 3 Kongressombud, ordinarie och suppleanter, väljs vid regionens årsmöte som infaller året före kongressår. Fyllnadval förrättas av regionråd. Regionstyrelsen kan därefter förrätta fyllnadval fram till kongressen.

Mom 4 Vid regionråd som inte är årsmöte, ska bl a följande ärenden behandlas

- upprop
- mötets stadgeenliga kallande
- val av
 - ordförande för mötet
 - sekreterare
 - två justerare som med mötesordföranden justerar mötets protokoll
 - rösträknare
- ärende som angetts i kallelsen

- Mom 5 Ärende som inte angetts i styrelsens kallelse, behandlas om minst två tredjedelar av de röstande på mötet beslutar så. Beslut i ärendet kan dock inte fattas förrän styrelsen haft tillfälle att yttra sig till regionrådet.
- Mom 6 Om årsmötet inte beviljar regionstyrelsen ansvarsfrihet upphör samtliga ledamöters uppdrag.

§5.9 Röstning och personal

- Mom 1 Vid röstning har varje ledamot en röst. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller den uppfattning mötesordföranden biträder, om ordföranden är medlem i regionen. I annat fall avgör lotten. Regionstyrelsens ledamöter har inte rösträtt i frågor som berör förvaltningen av deras uppdrag.
- Mom 2 Röstning sker öppet och förrättas genom upprop om det begärs. Personal förrättas genom slutna omröstning om det begärs och förrättas då genom upprop.
- Mom 3 Vid personal gäller att den som erhåller mer än hälften av de avgivna godkända rösterna är vald. Uppnås inte detta sker omval mellan de kandidater som erhållit högsta röstetal. Högst två kandidater får kvarstå för varje återstående mandat. Vid lika röstetal avgör lotten.

§5.10 Regionstyrelse

- Mom 1 Regionstyrelsen är under tiden mellan regionråden regionens högsta beslutande organ. Styrelsen leder och beslutar om sin verksamhet och budget inom de ramar som förbundets valda nationella organ anger.

Regionstyrelsens verksamhet är att:

- Utveckla medlemmarnas deltagande och representativitet i regionen.
- Vara medlemmarnas röst i den demokratiska dialogen inom förbundet
- Förankra förbundets demokratiska beslut i dialogen med medlemmar i regionen

- Vara förbundets regionala påverkansaktör
- Ansvara för det som i övrigt åligger regionstyrelsen enligt stadgarna

Regionchefen anställs av kanslichef efter hörande av regionstyrelsen. Regionchefen anställer övriga anställda på regionkontoret.

- Mom 2** Styrelsen fördelar funktioner inom sig. Suppleanterna och ungdomsombud kallas till styrelsens sammanträden och har yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt. Utöver de ledamöter som regionrådet väljer, ingår i styrelsen en ledamot och suppleant som utses av regionens personal.
- Mom 3** Ordförande och ledamöter väljs av årsmötet för två år. Mandattiden anpassas så att halva antalet avgår vartannat år.
- Mom 4** Regionstyrelsens arbete leds av regionordföranden, som kallar till sammanträde. Ordförande är skyldig att sammankalla styrelsen när minst hälften av dess ledamöter begär det.
- Mom 5** Styrelsen är beslutsmässig då styrelsens samtliga ledamöter blivit kallade och då minst hälften av styrelsens samtliga ledamöter är närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal har mötesordföranden utslagsröst.
- Mom 6** Regionchefen kallas till styrelsens sammanträden och har yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt. Regionchefen har rätt att få sin särskilda mening antecknad till protokollet.

§5.11 Verksamhetsrevision

- Mom 1** Årsmötet väljer två verksamhetsrevisorer för två år, dock så att deras mandattider inte löper ut samtidigt. För verksamhetsrevisorerna ska finnas två suppleanter som väljs för ett år.
- Mom 2** Revisorerna ska löpande granska styrelsens förvaltning genom att ta del av protokoll och övriga handlingar som berör verksamheten. Revisorerna har rätt att ta del av styrelsens handlingar när de så önskar. Revisorerna har även att föreslå arvode för regionens valberedning.

- Mom 3 Styrelsens årsberättelse och årsredovisning för föregående kalenderår ska vara tillgänglig för revisorerna senast 1 mars.
- Mom 4 I sin årliga berättelse över granskningen av styrelsens förvaltning ska revisor till- eller avstyrka ansvarsfrihet för styrelsen. Granskningsrapporten ska föreligga senast 15 mars.
- Mom 5 Vid viktig anmärkning mot förvaltningen ska revisor snarast underrätta förbundsstyrelsen och förbundets revisorer.

6. Förbundsstyrelse

§6.1 Förbundsstyrelsen

- Mom 1 Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet och är mellan kongresserna förbundets högsta beslutande organ med de inskränkningar som framgår av §7. Förbundsstyrelsen ser till att beslut fattas och verkställs i enlighet med förbundets stadgar och fattade beslut.
- Mom 2 Förbundsstyrelsen består av femton ledamöter och fem suppleanter. Tretton ledamöter och tre suppleanter utses av kongressen. Suppleanterna ska alltid kallas till styrelsens sammanträde och har där yttrande- och förslagsrätt men inte rösträtt. Två ledamöter med suppleanter utses av förbundets personal. De av personalen utsedda ledamöterna har inte rätt att delta vid styrelsens behandling av frågor som rör personalens anställningsvillkor.
- Mom 3 Förbundsstyrelsens arbete leds av förbundsordföranden, som kallar till sammanträde. Ordförande är skyldig att sammankalla styrelsen när minst hälften av dess ledamöter så begär.
- Mom 4 Förbundsstyrelsen är beslutsfattande då styrelsens samtliga ledamöterna blivit kallade till sammanträde. För att beslutet ska vara giltigt måste minst åtta vara ense om beslutet. För fråga där personalrepresentanter inte deltar i beslutet måste minst sju vara ense om beslutet.

- Mom 5** Protokoll över förbundsstyrelsens sammanträden ska inom fjorton dagar efter justeringen tillställas förbundsstyrelsens ledamöter och suppleanter, förbundsrevisorerna samt regionstyrelserna. Förbundsstyrelsen ska hålla protokollet tillgängliga för kongressens och förbundsrådets ledamöter.
- Mom 6** Förbundets presidium utgörs av förbundsordföranden samt förste och andre vice ordföranden. Förbundsordföranden och de två vice ordförandena verkar på heltid och anställs i förbundet. Presidiet arbetar enligt särskild arbetsordning fastställd av förbundsstyrelsen.
- Mom 7** Kanslichef och förbundssekreterare kallas till förbundsstyrelsens sammanträden och har där yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt. De har rätt att få sin särskilda mening antecknad till protokollet.

§6.2 Förvaltning

- Mom 1** Förbundsstyrelsens ledamöter är gemensamt ansvariga för förbundets medel och dess förvaltning.
- Mom 2** Förbundsstyrelsen bestämmer vilken eller vilka personer som har rätt att företräda förbundet och teckna förbundets firma.
- Mom 3** Förbundets räkenskaper ska föras per kalenderår. Årsredovisning med bokslut och förbundsstyrelsens berättelse ska vara tillgängliga för revisorerna inför revisorernas behandling av revisionsberättelse.
- Mom 4** Förbundsstyrelsen fattar beslut om att anställa kanslichef, förbundssekreterare, förhandlingschef och chefredaktör. Kanslichefen fattar beslut om att anställa övriga anställda på förbundskontoret samt regionchef. Vid anställning av regionchef ska den berörda regionstyrelsen höras före tillsättningen.
- Mom 5** Förbundsstyrelsen beslutar om förbundets budget och verksamhetsplan. Förbundsstyrelsen ska säkerställa regionstyrelsernas delaktighet inför beslut om förbundets budget och verksamhetsplan.

§6.3 Förhandlingar

- Mom 1 Förbundsstyrelsen beslutar om avtalskrav, antagande av avtal och beslutar om konflikt. Förbundsstyrelsen ska se till att en avtalsrörelse förbereds på ett ändamålsenligt sätt, att medlemmarna hålls informerade om förhandlingarna och att förhandlingsresultatet förs ut till medlemmarna. Förbundsstyrelsen ska även se till att besluten i avtalsfrågorna är väl förankrade.
- Mom 2 För övriga förhandlingar gäller av förbundsstyrelsen fastställda regler.
- Mom 3 Förbundsordföranden är förbundets främste företrädare i avtalsfrågor.

§6.4 Konfliktfond

Kongressen beslutar om hur stor konfliktberedskapen ska vara. Om inte kongressen beslutar annat ska konfliktfondens medel användas för

- ersättning vid konflikt beslutad av förbundsstyrelsen
- ersättning vid lockout riktad mot förbundets medlemmar
- uppfyllandet av förbundets förpliktelser gentemot Förhandlings- och samverkansrådet PTK i form av garantiförbindelse vid konflikt efter beslut i PTKs styrelse.

Konfliktfondens medel kan dessutom, efter beslut av förbundsstyrelsen, användas för långsiktiga förberedelser i avtalsförhandlingar och för genomförande av åtgärder då konfliktrisk föreligger samt kostnader som är förenade med konflikter.

§6.5 Förbundstidning

- Mom 1 Förbundet ska utge en medlemstidning.
- Mom 2 Förbundsstyrelsen utser ansvarig utgivare, tillika chefredaktör som ska leda redaktionen.

7. Förbundsråd

§7.1 Uppgift, sammansättning

Mom 1 Förbundsrådet har till uppgift

- att behandla förbundsstyrelsens årsredovisning och förbundsrevisorernas berättelse samt till- eller avstyrka ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen
- att mellan kongresserna besluta om löner och anställningsvillkor för förbundets presidium
- att behandla motioner i frågor som inte beslutas av kongress
- att förrätta de val som anges i §7.6
- att behandla avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2
- att fatta beslut enligt §9.6, samt
- att vara diskussionsforum i andra viktiga frågor för vilka förbundsrådet sammankallats.

Mom 2 Förbundsrådets ledamöter är de av regionerna valda ombuden, förbundsstyrelsens ledamöter och förbundsrevisorerna. Förbundsstyrelsens suppleanter, förbundsrevisorernas suppleanter, valberedningens ledamöter och suppleanter, kanslichef, förbundssekreterare, förhandlingschef och regionchefer ska kallas till förbundsrådet. De har då yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt.

Till förbundsrådsmöten där avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2, första punkten, ska behandlas ska ledamöter i branschdelegationerna som ej är ombud och avtalsansvariga ombudsmän kallas. De har då yttrande- och förslagsrätt, men inte rösträtt. Till förbundsrådsmöten som inte behandlar avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2, första punkten, har branschdelegationernas ordförande och vice ordförande, om de ej är ordinarie ombud, närvarorätt med yttrande- och förslagsrätt. De av valberedningens ledamöter som inte är ombud har yttrande- och förslagsrätt i de frågor som berör valberedningens uppdrag.

Mom 3 Antalet ombud ska vara 130, som fördelas på regionerna i förhållande till antalet yrkes- och egenföretagarmedlemmar i förbundet den 30 september året före förbundsrådets årsmöte. Ingen region får ha mer än 26 och ingen färre än tre ombud. Lika många suppleanter som ombud ska utses.

Mom 4 Mandattid för ledamot i branschdelegation börjar i och med valet och varar fram till nästa förbundsrådsmöte som behandlar val enligt §7.3 mom 2 tredje punkten. För redan påbörjade förhandlingar gäller att dessa slutförs av den tidigare valda delegationen.

Mandattiden för ledamot i delegationen för förbundsövergripande frågor t ex pensionsfrågor börjar med förbundsrådets årsmöte och varar fram till nästa årsmöte.

Mom 5 Mandattid för förbundsrådsombud och suppleant börjar med regionrådets årsmöte och varar fram till nästa årsmöte.

§7.2 Kallelse och handlingar

Mom 1 Årsmöte hålls under maj-juni månad. Förbundsstyrelsen bestämmer tid och plats. Kallelse ska sändas till regionerna , nationella revisorer och valberedning senast 30 november.

Mom 2 Av förbundsstyrelsen föreslagen dagordning och övriga handlingar som ska behandlas vid årsmötet ska senast tio dagar före detta sändas till ledamöterna, suppleanter och övriga enligt §7.1 mom 2.

Mom 3 Övriga möten hålls om förbundsstyrelsen beslutar det. Förbundsstyrelsen är därutöver skyldig att sammankalla förbundsrådet om minst 44 av ombuden begär det. Kallelse med förslag och övriga handlingar bör senast 14 dagar före mötet sändas till ledamöterna, suppleanter och övriga enligt §7.1 mom 2 samt regionerna.

§7.3 Förhandlingar

Mom 1 Regionala avtalskonferenser. Regionstyrelserna ska, inför en avtalsrörelse med omförhandling av branschavtalen, anordna regionala avtalskonferenser. Till de regionala avtalskonferenserna ska alla yrkesverksamma medlemmar bjudas in.

Mom 2 Förbundsråds behandling av avtalsfrågor.

Förbundsrådet

- fastställer förbundets mål och övergripande inriktning i avtalsförhandlingarna och behandlar avtalsmotioner.
- beslutar om antal branschdelegationer, sammansättningen av dessa och antalet ledamöter i respektive delegation efter förslag från förbundsstyrelsen.
- väljer ledamöter i branschdelegationerna samt delegationen för förbundsövergripande frågor, t ex pensionsfrågor.

Förbundsråd behandlar avtalsfrågor enligt punkterna ovan inför en avtalsrörelse. Om en avtalsrörelse därefter ska inledas inom två år från att första avtal tecknats i en tidigare avtalsrörelse så kan den, om förbundsstyrelsen så beslutar, genomföras i enlighet med beslut av förbundsråd inför den föregående avtalsrörelsen.

Mom 3 Branschdelegation.

Medlemmar, klubbar och regionstyrelser har rätt att nominera ledamöter till förbundets branschdelegationer. Branschdelegationen föreslår avtalskrav samt antagande eller förkastande av avtal till förbundsstyrelsen. Branschdelegationen ska vid behov förankra sig inför framtagande av avtals specifika krav. Branschdelegationen utser inom sig en ordförande och en vice ordförande. Förbundet ska även ha en delegation för förbundsövergripande frågor, t ex pensionsfrågor.

Av förbundsstyrelsen inom sig utsedd representant, förhandlingsledare och förhandlingschef har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid delegationsmöte.

Mom 4 Förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen har det övergripande ansvaret för samordning i förhandlingsfrågor enligt §6.3. Förbundsstyrelsen beslutar, efter rekommendation från branschdelegation om att anta eller förkasta avtal och avtalskrav. Förbundsstyrelsen kan vid behov kalla in förbundsrådet.

Förbundsstyrelsen beslutar om konflikt. Förbundsstyrelsen utser inom sig en representant till respektive branschdelegation.

§7.4 Förbundsrådsutskott

Förbundsrådet ska tillsätta ett beredningsutskott med uppgift att bereda frågor som rådet remitterat. Förbundsrådet kan även utse övriga utskott för årsmötet. Antal ledamöter fastställs av förbundsrådet som väljer ordförande och ledamöter.

§7.5 Valberedning

- Mom 1 Valberedningen, som utses av kongressen, föreslår kandidater till de val som årsmöte eller annat förbundsrådsmöte ska göra samt föreslår löner, arvoden och anställningsvillkor för förbundsstyrelsen.
- Mom 2 Valberedningen ska föreslå ledamöter till förbundets branschdelegationer samt delegationen för förbundsövergripande frågor.
- Mom 3 Valberedningen ska senast 30 november meddela regionerna om de val som ska förrättas vid förbundsrådets årsmöte. Regionen är ansvarig för att informera alla medlemmar i regionen om de val förbundsrådet ska förrätta.
- Mom 4 Skriftliga nomineringar ska vara valberedningen tillhanda senast 10 mars. Valberedningen har även efter denna tidpunkt rätt att föreslå kandidater.
- Mom 5 Valberedningens förslag till de val förbundsrådets årsmöte eller annat förbundsrådsmöte ska företa och övriga inlämnade förslag på kandidater ska senast tio dagar före mötet sändas till förbundsrådets ledamöter, suppleanter och övriga enligt §7.1 mom 2.
- Mom 6 Endast av valberedningen föreslagen kandidat eller kandidat som skriftligen föreslagits till valberedningen och som åter föreslås under årsmötet är valbar. Alla förbundsrådsombud är dock valbara som mötesfunktionärer samt som ledamöter i utskott.
- Mom 7 Fyllnadval av ledamöter till branschdelegationer, delegationen för förbundsövergripande frågor kan göras av förbundsstyrelsen efter förslag från valberedningen. Förbundsstyrelsen kan i samråd med berörda branschdelegationer även göra förändringar av sammansättningen dem emellan, om så behövs genom fyllnadval.

Vid sådant val ska, om möjligt, förbundsstyrelsen informera valberedningen senast tre veckor innan förbundsstyrelsens möte. Valberedningen tar fram förslag på kandidater.

§7.6 Dagordning

- Mom 1 Vid förbundsrådets årsmöte ska bl a följande ärenden behandlas
- rapport angående val av förbundsrådsombud
 - fastställande av röstlängd
 - årsmötets stadgeenliga kallande
 - fastställande av dagordning och arbetsordning
 - val av
 - ordförande för årsmötet
 - sekreterare
 - justerare att tillsammans med ordförandena justera protokollet
 - rösträknare
 - val av eventuella övriga utskott för årsmötet
 - förbundsstyrelsens årsberättelse och årsredovisning
 - förbundsrevisorernas revisionsberättelse
 - förfarande med överskott eller underskott i årsbokslutet till- eller avstyrkande av ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen motioner, samt redovisning av de av förbundsstyrelsen under året besvarade motionerna
 - arvoden
 - beslut om löner och anställningsvillkor för förbundets presidium
 - redovisning av konfliktfonden och eventuella andra fonderade medel.
 - avtalsmotioner. *Gäller endast vid det förbundsråd som har att hantera avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2 första punkten.*
 - fastställande av förbundets mål och övergripande inriktning i avtalsförhandlingarna. *Gäller endast vid det förbundsråd som har att hantera avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2 första punkten.*
 - fastställande av antal branschdelegationer, sammansättningen av dessa och antalet ledamöter i respektive delegation. *Gäller endast vid det förbundsråd som har att hantera avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2 andra punkten.*

- val av
 - beredningsutskott för nästkommande förbundsrådperiod
 - ledamöter till branschdelegationer. *Gäller endast vid det förbundsråd som har att hantera avtalsfrågor enligt §7.3 mom 2 tredje punkten.*
 - ledamöter till delegation för förbundsövergripande frågor för nästkommande förbundsrådperiod
 - eventuella fyllnadsval till förbundsstyrelsen eller förbundets revisorer eller förbundets valberedning när antalet suppleanter tagits i anspråk

Mom 2 Suppleanter valda enligt §7.6 mom 1 inträder i den ordning som bestäms vid valet.

Mom 3 Vid annat möte med förbundsrådet än årsmöte ska följande ärenden behandlas

- upprop
- rådets stadgeenliga kallande
- förbundsrådets genomförande
- val av
 - ordförande
 - sekreterare
 - justerare att tillsammans med ordförandena justera protokollet
 - rösträknare
- ärende som angetts i kallelsen

Mom 4 Ärende, som inte angetts i den av förbundsstyrelsen föreslagna dagordningen, upptas till behandling om förbundsrådet med minst två tredjedelars majoritet av de närvarande, dock minst 87 ledamöter, så beslutar. Beslut i ärende kan dock inte fattas förrän förbundsstyrelsen haft tillfälle att yttra sig till förbundsrådet.

§7.7 Röstning och personal

Mom 1 Förbundsrådet är beslutsmässigt då minst två tredjedelar av dess ledamöter är närvarande. Vid fråga som rör förbundsstyrelsens förvaltning krävs dock att minst två tredjedelar av regionernas ombud är närvarande vid beslutet.

- Mom 2** Vid röstning har varje förbundsrådsledamot en röst. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller den uppfattning mötesordföranden biträder om mötesordförande är förbundsrådsombud, i annat fall avgör lotten. Förbundsstyrelsens ledamöter har inte rösträtt i frågor som berör förvaltningen av deras uppdrag.
- Mom 3** Röstning sker öppet och förrättas genom upprop om det begärs. Personval förrättas med sluten omröstning om det begärs och förrättas då genom upprop.
- Mom 4** Vid personval gäller att den som erhåller mer än hälft en av de avgivna godkända rösterna är vald. Uppnås inte detta sker omval mellan de kandidater som erhållit högsta röstetal. Högst två kandidater får kvarstå för varje återstående mandat. Vid lika röstetal avgör lotten.

8. Kongress

§8.1 Kongress

- Mom 1** Kongressen är förbundets högsta beslutande organ.
- Mom 2** Kongressens ledamöter består av de av regionerna valda ombuden, förbundsstyrelsens ledamöter samt förbundsrevisorerna.
- Mom 3** Förbundsstyrelsens suppleanter, förbundsrevisorernas suppleanter, valberedningens ledamöter och valberedningens suppleanter ska kallas till kongressen och har då yttrande- och förslags rätt men inte rösträtt. Därutöver har förbundsstyrelsen rätt att kalla tjänstemän i förbundet som då får yttrande- och förslagsrätt.
- Mom 4** Pensionärsmedlemmar som grupp får utse fem observatörer till kongressen och lika många suppleanter. Dessa har yttrande- och förslagsrätt vid kongressen.
- Mom 5** Antalet ombud är 260, som fördelas på regionerna i förhållande till antalet yrkes- och egenföretagarmedlemmar i förbundet 31 januari året före kongressen. Ingen region får ha mer än 52 ombud och ingen färre än sex ombud. Lika många suppleanter som ombud ska utses.

- Mom 6 Mandattiden för ombud och suppleanter börjar efter regionrådets årsmöte och varar fram till valet inför nästa ordinarie kongress, se även §13.
- Mom 7 Ordinarie kongress hålls vart fjärde år under oktober månad, på tid och plats som förbundsstyrelsen beslutar.

§8.2 Kallelse och handlingar

- Mom 1 Kallelse till ordinarie kongress sänds till regionerna, nationella revisorer och valberedning senast 28 februari. Kallelse och kongresshandlingar ska sändas ut till ombud, suppleanter och övriga kongressledamöter senast en månad innan ordinarie kongressen. Ska fråga om samgående med annat förbund behandlas ska dock handlingarna sändas ut senast två månader före kongressen.
- Mom 2 Kallelse och handlingar till extra kongress ska sändas ut till ombud, suppleanter och övriga kongressledamöter senast 14 dagar före kongressen. Om den extra kongressen föranleds av samgående med annat förbund ska kallelse och handlingar sändas ut senaste två månader före kongressen.
- Mom 3 Extra kongress hålls om förbundsstyrelsen beslutar det. Förbundsstyrelsen är därutöver skyldig att sammankalla kongressen om minst 88 av ombuden begär det. Kallelse med förslag och övriga handlingar ska senast 14 dagar före mötet sändas till ledamöterna, suppleanter och övriga enligt §8.1 samt regionerna.
- Mom 4 Extra kongress ska också inkallas om förbundsrådets årsmöte inte tillstyrker ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen. Skulle vid extra kongressen förbundsstyrelsen inte beviljas ansvarsfrihet upphör därmed uppdraget för samtliga ledamöter. Extra kongressen ska utse ny förbundsstyrelse med mandattid fram till och med nästa ordinarie kongress.

§8.3 Kongressutskott

- Mom 1** Kongressen tillsätter ekonomiutskott samt ett beredningsutskott. Kongressen kan tillsätta ytterligare beredningsutskott och fastställer då antalet ledamöter i dessa.
- Mom 2** Ekonomiutskottets uppgift är att föreslå de ändringar i förslaget till rambudget som kan föranledas av kongressens beslut.
- Mom 3** Beredningsutskottets uppgift är att utforma förslag beträffande de ärenden som kongressen remitterar till utskottet. Utskottet ska också ta emot och bereda nomineringar till ny valberedning samt lägga förslag till valet av denna.

§8.4 Valberedning

- Mom 1** Kongressen ska utse en valberedning vars uppgift är att ta emot förslag på kandidater och föreslå kandidater till de val som kongressen eller förbundsrådet ska göra samt föreslå löner, anställningsvillkor och arvoden för förbundsuppdrag på nationell nivå förutom för valberedningen. Kanslichefen utser sekreterare till valberedningen.
- Mom 2** Valberedningen ska senast 31 mars meddela regionerna om de val som ska förrättas vid kongressen. Regionen är ansvarig för att informera alla medlemmar i regionen om de val kongressen ska förrätta.
- Mom 3** Skriftliga nomineringar ska vara valberedningen tillhanda senast 31 maj. Valberedningen har även efter denna tidpunkt rätt att föreslå kandidater.
- Mom 4** Valberedningens förslag till de val kongressen ska göra och övriga inlämnade förslag på kandidater ska senast fjorton dagar före kongressen sändas till kongressens ledamöter och övriga enligt §8.1.

Mom 5 Endast av valberedningen föreslagen kandidat eller kandidat som skriftligen föreslagits till valberedningen och som åter föreslås under kongressen är valbar. Alla kongressombud är dock valbara som mötesfunktionärer samt som ledamöter i utskott.

§8.5 Dagordning

Mom 1 Vid ordinarie kongress ska bl a följande ärenden behandlas

- rapport ang val av kongressombud
- fastställande av röstlängd
- kongressens stadgeenliga kallande
- kongressens offentlighet
- fastställande av dag- och arbetsordning
- val av
 - kongressordförande
 - kongressekreterare
 - justerare att tillsammans med kongressordförandena
 - justera protokollet
 - rösträknare
- val av beredningsutskott
 - ordförande
 - tio ledamöter
 - sekreterare
- val av ekonomiutskott
 - ordförande
 - fyra ledamöter
 - sekreterare
- val av eventuella övriga beredningsutskott
- rapport om motioner eller förslag inkomna till förbundsstyrelsen under kongressperioden
- behandling av årsredovisning för de gångna räkenskaps- och verksamhetsåren
- förbundsrevisorernas revisionsberättelser
- fastställande av resultat- och balansräkning för de gångna räkenskapsåren
- förfarande med eventuellt överskott eller underskott för kongressperioden
- ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen

- behandling av motioner och förslag inkomna till kongressen
- handlingsprogram för kommande kongressperiod
förbundets ekonomi, rambudget och regler för avgiftsuttag
- konfliktberedskap
- beslut om löner, anställningsvillkor och arvoden
- val för nästkommande kongressperiod
 - förbundsordförande
 - förste vice förbundsordförande
 - andre vice förbundsordförande
 - tio övriga förbundsstyrelseledamöter
 - tre suppleanter
 - tre förbundsrevisorer
 - tre förbundsrevisorssuppleanter
 - en auktoriserad revisor med ersättare
- val av valberedning för nästkommande kongressperiod
 - ordförande
 - sex ledamöter
 - tre suppleanter

Mom 2 Suppleanter valda enligt §8.5 mom 1 inträder i den ordning som bestäms vid valet.

Mom 3 Vid extra kongress ska följande ärenden behandlas

- upprop
- kongressens stadgeenliga kallande
- kongressens offentlighet
- fastställande av dag- och arbetsordning
- val av
 - kongressordförande
 - kongressekreterare
 - justerare att tillsammans med kongressordförandena justera protokollet
 - rösträknare
- val av beredningsutskott
 - ordförande
 - tio ledamöter
 - sekreterare
- ärenden som angetts i kallelsen

Mom 4 Ärende, som inte har angetts i den av förbundsstyrelsen föreslagna dagordningen, behandlas om kongressen med minst två tredjedelars majoritet av de närvarande, dock minst 174 ledamöter, så beslutar. Beslut i ärendet kan dock inte fattas förrän förbundsstyrelsen haft tillfälle att yttra sig till kongressen. Beslut i ärende enligt §11, 12 och 13 kan dock inte fattas enligt detta moment.

§8.6 Röstning och personal

Mom 1 Kongressen är beslutsmässig då minst två tredjedelar av dess ledamöter är närvarande. Vid fråga som rör förbundsstyrelsens förvaltning krävs dock att minst två tredjedelar av regionernas ombud är närvarande vid beslutet.

Mom 2 Vid röstning har varje kongressledamot en röst. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller den uppfattning som biträds av kongressens sittande ordförande om mötesordförande är kongressombud, i annat fall avgör lotten. För beslut om tillägg till kongressdagordning, stadgeändring, ändring av avgifter liksom beslut om förbundets upplösning gäller dock särskilda bestämmelser. Förbundsstyrelsens ledamöter har inte rösträtt i frågor som berör förvaltningen av deras uppdrag.

Mom 3 Röstning sker öppet och förrättas genom upprop om det begärs. Personal förrättas med sluten omröstning om det begärs och förrättas då genom upprop.

Mom 4 Vid personal gäller att den som erhåller mer än hälft en av de avgivna godkända rösterna är vald. Uppnås inte detta sker omval mellan de kandidater som erhållit högsta röstetal. Högst två kandidater får kvarstå för varje återstående mandat. Vid lika röstetal avgör lotten.

9. Motioner

§9.1 Motionsrätt

Motionsrätt till klubb, regionstyrelse, regionråd, förbundsstyrelse, förbundsråd och kongress har medlemmar enligt §2.2, enskilt eller i grupp.

§9.2 Motionsbehandling till klubbstyrelsen

Mom 1 Motionsrätt har alla medlemmar i klubben.

Mom 2 Medlem har rätt att få förslag och motion behandlat av klubbmöte. Innan klubbmötet behandlar ärendet ska styrelsen få tillfälle att yttra sig till klubbmötet.

§9.3 Motionsbehandling till regionstyrelsen

Medlem har rätt att när som helst inkomma med motioner eller förslag till regionstyrelsen som ska lämna medlemmen besked om hur motionen kommer att hanteras inom tre månader. Är medlemmen inte nöjd med styrelsens svar kan medlemmen begära att frågan tas upp på nästa regionråd.

§9.4 Motionsbehandling regionråd

Motionsrätt till regionråd har alla medlemmar inom regionen samt regionstyrelsen. Motioner som ska behandlas på årsmötet ska inlämnas senast den 28 februari. Regionstyrelsen ska yttra sig över samtliga motioner.

§9.5 Motionsbehandling till förbundsstyrelsen

Medlem, har rätt att när som helst inkomma med motioner eller förslag till förbundsstyrelsen som ska lämna medlemmen besked om hur motionen kommer att hanteras inom tre månader. Är medlemmen inte nöjd med styrelsens svar kan medlemmen begära att frågan tas upp på nästa förbundsråd/kongress.

§9.6 Motionsbehandling förbundsråd

- Mom 1 Motioner, utom avtalsmotioner, ska vara förbundsstyrelsen tillhanda senast 31 december.
- Mom 2 Till förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor ska avtalsmotioner vara förbundsstyrelsen tillhanda senast två månader innan förbundsråd.
- Mom 3 Förbundsstyrelsen ska yttra sig över samtliga motioner. Senast 15 mars ska regioner erhålla motionerna med yttranden med undantag för avtalsmotioner. Motionär ska erhålla yttrande över sin motion.

§9.7 Motionsbehandling kongress

- Mom 1 Motioner till kongressen ska vara respektive region tillhanda senast 31 januari det år ordinarie kongress äger rum. Regionstyrelsen ska yttra sig över motionerna. Yttranden ska, tillsammans med regionstyrelsens eventuella egna motioner, sändas ut med handlingarna till regionrådet för behandling. Motioner och yttranden från regionen ska vara förbundskontoret tillhanda senast 2 maj.
- Mom 2 Motionär har rätt att inför regionstyrelsen och/eller regionråd tala för sin kongressmotion.
- Mom 3 Förbundsstyrelsen ska yttra sig över samtliga motioner. Senast en månad före kongressen ska regioner, kongressombud och övriga enligt punkt §8.1 erhålla motioner med yttranden.
- Mom 4 Då extrakongress inkallats för att behandla utredning eller förslag som förbundsstyrelsen tillställt regionerna för yttrande ska deras yttranden på extrakongress behandlas som inlämnade motioner.

10. Revision

§10 Revision

- Mom 1** Inom förbundet ska finnas fyra revisorer. Tre förbundsrevisorer väljs av kongressen som också utser tre förbundsrevisorssuppleanter, även förbundsrevisorssuppleanter ska kallas till möten. Den fjärde revisorn ska vara en auktoriserad revisor. Kongressen väljer auktoriserad revisor med ersättare. Samtliga revisorer föreslås av förbundets valberedning. Revisor och revisorsuppleant kan inte samtidigt vara ledamot i en regionstyrelse, regional valberedare eller regional verksamhetsrevisor
- Mom 2** Revisorerna har rätt att ta del av förbundets räkenskaper och övriga handlingar när de så önskar. De ska löpande granska förbundsstyrelsens förvaltning och förbundets räkenskaper samt i övrigt vidta sådana åtgärder som behövs för en betryggande revision.
- Mom 3** I sin årliga berättelse över granskningen av förbundsstyrelsens förvaltning och förbundets räkenskaper ska revisorerna uttala sig om resultat- och balansräkning samt eventuellt förfarande om över- eller underskott samt till- eller avstyrka ansvarsfrihet. Revisionsberättelsen ska finnas med i handlingar till förbundsrådet.
- Mom 4** Om förbundsstyrelsen inte kan lämna tillfredsställande förklaring över någon synnerligen viktig anmärkning mot förvaltning eller räkenskaper ska revisorerna snarast underrätta kongress- och förbundsrådsombuden samt regionstyrelserna.
- Mom 5** Revisorerna har att föreslå arvoden för förbundets valberedning.

11. Stadgar

§11 Stadgar

- Mom 1 Utöver förbundets stadgar kan andra förbundsorgan såsom exempelvis klubbar och koncernsamverkan utfärda egna stadgar för det egna verksamhetsområdet. Övriga förbundsorgans stadgar ska följa förbundets stadgar. Vid oenighet gällande stadgetolkning mellan förbundets stadgar och andra förbundsorgans stadgar gäller förbundets stadgar.
- Mom 2 Ändring av förbundets stadgar kan ske enligt två alternativ: dels vid kongressen med minst två tredjedels majoritet av kongressens ledamöter, dels med enkel majoritet av två på varandra följande kongresser varav den ena ska vara ordinarie kongress.
- Mom 3 Ändring av §13 och detta moment kan inte ske i annan ordning än som angetts i §13 mom 1 beträffande förbundets upplösning. Ändring av §13 mom 1, som föranleds av sammanslagning med annat förbund, kan dock ske på kongress efter motion från förbundsstyrelsen. För sådant beslut krävs att minst två tredjedelar av kongressens ledamöter är ense.
- Mom 4 Mellan kongresserna tolkar förbundsstyrelsen förbundets stadgar och kan ge dispens från dessa i formella frågor.

12. Ändring av avgifter

§12 Ändring av avgifter

- Mom 1 För ändring av avgifter för yrkesverksam medlem krävs att minst två tredjedelar av kongressens ledamöter är ense om beslutet.
- Mom 2 Om förbundets ekonomi under löpande kongressperiod väsentligt förändras på sätt som inte kunnat förutses av kongressen, kan förbundsrådet efter motion från förbundsstyrelsen besluta om temporär ändring av avgifter. Sådant beslut gäller längst t o m månaden efter nästföljande ordinarie kongress.

13. Upplösning eller samgående

§13 Upplösning eller samgående

- Mom 1 För att förbundet ska kunna upplösas fordras att motion om detta antas vid två på varandra följande kongresser. Mellan de båda kongresserna, av vilka en ska vara ordinarie, ska minst sex månader ha förflutit och nytt val av kongressombud ha skett. För sådant beslut fordras att minst fem sjättedelar av kongressens ledamöter är ense. Har beslut fattats om upplösning ska förbundets tillgångar disponeras enligt den sista kongressens beslut.
- Mom 2 Beslut om samgående med annat förbund kan ske enligt två alternativ: dels vid kongressen med minst två tredjedels majoritet, dels med enkel majoritet av två på varandra följande kongresser. Mellan de båda kongresserna ska minst sex månader ha förflutit och nytt val av kongressombud ha skett.

Anvisningar och riktlinjer till stadgarna¹

Regler för Unionens förhandlingsverksamhet	44
Riktlinje – ny medlems rätt till förhandlingshjälp – ”tremånadersregeln” . .	47
Riktlinje – Unionens arbetsplatsombud	51
Riktlinje – Riksklubbar i Unionen	57
Anvisningar Koncernfacklig samverkan i Unionen	62
Riktlinje – Alternativa mötes- och beslutsformer för arbetsplats och klubb	69
Riktlinjer för att undantas från klubbtilhörighet §3.3 mom 2 – regionalt ansluten	72
Anvisningar för samverkansgrupper	75
Anvisningar allmänna klubbar	77
Riktlinjer ungdomsombud i regionstyrelsen	80
Anvisningar för gästmedlemskap enligt stadgarna §2.1 mom 3	82

¹Anvisningar och riktlinjer som hör till stadgarna kan uppdateras under kongressperioden. Dessa läggs då till i stadgehäfte som publiceras på Unionens webbplats.

Regler 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 regler 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. Klubb 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 riktlinjer från förbundsstyrelsen om undantag från klubbtilhörighet mm. Sådan medlem är regionalt ansluten och företräds av regionen.

Regionen ska årligen kontrollera att registrerade klubbar avhåller 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. Regionen ska därefter informera arbetsgivaren och medlemmarna.

På motsvarande sätt ska regionen kontrollera att stadgeenliga valskett 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 forum saknas och behov av samordning i förhandlingsfrågor uppstår bör tillfällig samordning ske.

Förhandlingsmandat kan i vissa sammanhang överlämnas till med andra fackliga organisationer gemensamt organ. 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 efter att inträdet i förbundet beviljades (se stadgetolkning).

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

Riktlinje –ny medlems rätt till förhandlingshjälp –”tremånadersregeln”

Sammanfattning

Från och med den 31 maj 2016 gäller nya stadgar antagna av förbundets extrakongress. I detta dokument beskrivs närmare från vilken tidpunkt en ny medlem har rätt att få förhandlingshjälp i olika frågor. Medlemmens rätt följer av de regler som återfinns i Unionens stadgar med de tolkningar som förbundsstyrelsen gjort. Rätten till förhandlingshjälp är beroende av vilken typ av förhandling det är som medlemmen vill bli företrädd i.

Ny stadgeregel

Unionens stadgar §2.2 mom 3 är ändrad från den 31 maj 2016 och lyder nu: *”Yrkesverksam medlem och egenföretagsmedlem kan begära förbundets hjälp i frågor som faller inom dess verksamhetsområde. Förbundets hjälp kan krävas i fråga som uppkommit efter att ansökan om inträde registrerats. Om fråga uppkommit inom de tre första månaderna efter att ansökan om inträde registreras beviljas endast rådgivning.”*

En medlems rätt att få hjälp i ett ärende beror på när en fråga anses ha uppkommit och vilken hjälp medlemmen efterfrågar. Informationen nedan gäller för ny medlem vars ansökan om inträde registrerats från och med den 31 maj 2016. *För den som blivit medlem före detta datum gäller de tidigare förutsättningar som beskrivs i A-cirkulär 15.03.* Nedan beskrivs hur förbundsstyrelsen tolkat den nya stadgeregeln.

Tremånadersregeln tillämpas inte för studerandemedlem som alltså kan få hjälp redan från tidpunkten då ansökan om medlemskap i förbundet registrerades med fråga som uppkommit efter den tidpunkten. Medlem som övergår direkt från annat förbund till Unionen kan också om särskilda skäl föreligger, i fråga som uppkommit efter det att inträdet registrerades, få hjälp direkt.

Undantag från tremånadersregeln kan också göras om det finns särskilda skäl i det enskilda fallet, såsom att medlemmen är ny på arbetsmarknaden t ex efter avslutade studier eller som nyanländ till Sverige.

Kontakta facklig rådgivning för ytterligare information om tolkning av stadgarna och tremånadersregeln i enskilda fall där det är oklart hur hanteringen bör vara.

Uppgift om när ansökan om inträde i förbundet registrerats

Tremånadersfristen räknas från den dag då ansökan om medlemskap registrerades av förbundet. Uppgift om detta finns i Unionens medlemsregister eller via Unionens Medlemsrådgivning.

Rätt till hjälp under de tre först månaderna av medlemskapet

En ny medlem har, från det att inträdet registrerats, rätt till:

- Rådgivning
- Förhandlingshjälp i en medbestämmande/samverkansförhandling, t ex en förhandling som arbetsgivaren påkallat med anledning av en omorganisation,
- Hjälp vid varselöverläggning om uppsägning eller avsked, förutsatt att varselhandling överlämnats efter registrerat medlemskap. (Dock har medlemmen inte rätt att blir företräd i en tvisteförhandling om arbetsgivaren väljer att fullfölja uppsägningen eller avskedet innan tre månader förflutit från registreringstidpunkten.)
- Rådgivning och stöd vid exempelvis rehabiliteringsmöten och andra möten inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet oavsett att den utlösande orsaken till sjukskrivningen ligger i tiden innan medlemskapet.

Rätt till förhandlingshjälp vid tvist efter tre månaders medlemskap

En ny medlem har endast rätt att bli företräd i en tvist med arbetsgivaren om *den skadegörande handlingen* uppkommit efter att tre månader förflutit från det att ansökan om medlemskap registrerats.

Vad är då en skadegörande handling och när anser vi att den har inträffat?

- Vid uppsägning på grund av arbetsbrist, normalt dagen då medlem mottagit uppsägningsbesked.
- Vid uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked, normalt dagen då medlem mottog underrättelse om detta.
- Vid fordran, normalt dagen då fordran förfallit till betalning.
- Vid skadestånd för brott mot diskrimineringslagen, normalt dagen då diskriminerande handling vidtagits.

Några praktiska exempel

Här följer några praktiska exempel på tremånadersregeln tillämpning:

- Unos ansökan om medlemskap registreras den 10 januari. Han får en underrättelse om avsked den 25 januari. Här kan Uno få hjälp vid en överläggning med arbetsgivaren. Han får sedan besked om avsked den 1 februari. Uno kan då inte få förbundets hjälp med skadeståndsanspråk, tvisteförhandling eller rättshjälp angående avskedandet.
- Annas ansökan om medlemskap registreras den 10 januari. Hon begär i anslutning till att hon blivit medlem hjälp med att få ut sin rätta lön då hon uppfattar att arbetsgivaren från november föregående år och framåt varje månad betalat för låg lön. Anna kan inte få förbundets hjälp med de tvistiga fordringar som redan förfallit till betalning. Hon kan tidigast få hjälp med eventuella fordringar som förfaller till betalning från den 10 april (dvs. tre månader efter den 10 januari) och framåt.
- Inez ansökan om medlemskap registreras den 10 januari. Hennes arbetsgivare begär en förhandling om en omorganisation som genomförs den 20 januari. Hon blir sedan uppsagd på grund av

- arbetsbrist den 15 februari. Inez uppfattar att ett turordningsbrott är begånget och begär hjälp. Hon kan få förhandlingshjälp vid medbestämmande/samverkansförhandlingen om omorganisationen i januari. Hon kan inte få förbundets biträde med tvisteförhandling eller rättshjälp avseende det ifrågasatta turordningsbrottet eftersom hon inte varit medlem i tre månader vid tidpunkten då arbetsbristuppsägningen verkställdes.
- Svens ansökan om medlemskap registreras den 10 januari. Han är sedan den 5 december föregående år sjukskriven med anledning av en långvarig dispyt med arbetsgivaren. Han uppfattar att arbetsgivaren försöker förmå honom att säga upp sig själv och vill ha hjälp med att driva ett ärende om kränkande särbehandling, framprovocerad uppsägning och rätt till ersättning för mellanskillnaden mellan lön och sjukpenning mot arbetsgivaren med anledning av ett antal incidenter som ledde fram till sjukskrivningen. Sven kan redan i januari få hjälp med att inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen väcka frågan om kränkande särbehandling syftande på tiden framåt och förslag på åtgärder som ska möjliggöra återgång i arbete. Men han kan inte bli företräd vid tvisteförhandling eller få rättshjälp för att driva ett ärende om framprovocerad uppsägning eller skadestånd/lön eftersom den utlösande orsaken ligger i tiden före ansökan om inträde i förbundet.

Riktlinje – Unionens arbetsplatsombud

Arbetsplatsombud är förbundets organ på arbetsplatsen enligt Unionens stadgar 3.1 mom 1.

Medlemmarna väljer arbetsplatsombud och beslutar även vilket mandat som arbetsplatsombudet ska inneha. Det finns tre olika mandat och det är informationsmandat, begränsat eller fullt förhandlingsmandat. Därmed finns arbetsplatsombud med tre olika behörighetsnivåer. Arbetsplatsombud som enligt MBL §19 är informationsmottagare (I) vilket också innebär rätt att delta vid lokala förhandlingar. När det gäller begränsat eller fullt förhandlingsmandat innebär det att arbetsplatsombudet, förutom att vara informationsmottagare, även har ett förhandlingsmandat (F) lokalt. Denna nivå innebär att arbetsplatsombudet ska likställas med klubb när det gäller stöd och utbildning. Arbetsplatser som väljer nivå F ska i normalfallet utse två arbetsplatsombud så att de står starkare i relationen med arbetsgivaren. Arbetsplatsombud ska väljas av medlemmarna på ett medlemsmöte (§3.2 mom 1). Vid detta möte bestäms också vilken nivå arbetsplatsombudet ska ha samt mandatperiod (som längst 2 år). Detta dokument syftar till att klargöra arbetsplatsombudets roll, funktion och demokratiska inflytande.

Arbetsplatsombudens roll kan delas in dels i förhållande till medlemmarna på arbetsplatsen och Unionen som förbund och dels i förhållande till arbetsgivaren och eventuella fackliga samverkansorgan på arbetsplatsen.

I förhållande till medlemmarna och Unionen som förbund

Behörighetsnivåerna har i förhållande till medlemmar och Unionen som förbund identiska uppdrag. De ska:

- ansvara för att den information som ges från arbetsgivaren enligt MBLs regler också delges medlemmarna på lämpligt sätt
- ansvara för att den information som kommer från förbundet blir tillgänglig för medlemmarna på arbetsplatsen
- ansvara för medlemsrekrytering och facklig opinionsbildning på arbetsplatsen
- ansvara för att medlemmarna får möjlighet att påverka via olika former av inflytande och delaktighet som t ex rådslag, avtalskonferenser etc.

I förhållande till arbetsgivaren och eventuella fackliga samverkansorgan

Gällande förhållandet till arbetsgivaren och eventuella fackliga samverkansorgan har de två nivåerna olika uppdrag.

Behörighetsnivå I – Informationsmottagare

Arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetsplatsombud behörighetsnivå I är:

- informationsskyldighet enligt MBL §19 (dvs löpande informera om utvecklingen i företaget avseende t ex ekonomi, produktion)
- överlämna kopia av förhandlingsframställan i de fall arbetsgivaren är skyldig att begära förhandling med Unionen (förhandlingsframställan skickas av arbetsgivaren till regionen som genomför förhandlingen – med biträde från arbetsplatsombudet)

I den mån det finns eller bildas fackliga samverkansorgan på arbetsplatsen (PTK-L och MBR-L) ingår arbetsplatsombudet (I) i dessa organ som Unionens representant. I de fall som PTK-L är lokal förhandlingsmotpart gentemot arbetsgivaren genomförs dessa förhandlingar tillsammans med regionen.

Behörighetsnivå F –Förhandlingsmandat

Arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetsplatsombud med begränsat eller fullt förhandlingsmandat, behörighetsnivå F är:

- informationsskyldighet enligt MBL §19 (dvs löpande informera om utvecklingen i företaget avseende t ex ekonomi, produktion)
- fullgöra förhandlingsskyldigheten i frågor där lokal facklig organisation är motpart enligt lag eller kollektivavtal (gäller såväl de frågor där arbetsgivaren är skyldig att begära förhandling som de frågor där arbetsplatsombudet initierat förhandlingar)

Medlemsmötet kan besluta om att ge arbetsplatsombudet ett begränsat förhandlingsmandat t ex enbart för löneförhandlingar. Det innebär att regionkontorets ombudsmän ska inkallas om förhandlingarna rör tvisteförhandlingar, uppsägningar och dylikt.

I den mån det finns eller bildas fackliga samverkansorgan på arbetsplatsen (PTK-L och MBR-L) ingår arbetsplatsombudet (med förhandlingsmandat F) i dessa organ som Unionens representant och fullföljer eventuella förhandlingar där PTK-L är lokal förhandlingsmotpart.

På arbetsplatser där man väljer behörighetsnivå F för arbetsplatsombudet ska i normalfallet två personer väljas till uppdraget i syfte att agera gemensamt i förhandlingar med arbetsgivaren.

Vid uppsägningar

Oavsett om förhandlingsmandatet är begränsat eller ej, eller om det finns ett PTK-L, ska regionkontoret alltid kontaktas vid förhandlingar rörande uppsägning och tvister. Förhandlingarna ska ske med stöd från regionen för att säkerställa att de går rätt till.

Val av arbetsplatsombud

Arbetsplatsombudet utses på ett medlemsmöte enligt §3.2. Till detta medlemsmöte ska medlemmarna kallas senast 7 dagar före och det ska framgå vilka val som ska förrättas på mötet. För att valet ska bli giltigt krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller mötesordförandens uppfattning, om ordföranden är medlem på arbetsplatsen, i annat fall och vid val avgör lotten (§3.2 mom 6). Efter mötet ska ett skriftligt protokoll rörande valen av arbetsplatsombud och ombud till regionrådet (§3.2. mom 4 och 5) skickas in till regionen.

När ett arbetsplatsombud väljs på en arbetsplats där det inte tidigare funnits förtroendevald ska en anställd från regionkontoret närvara. Om arbetsplatsombud väljs för första gången på en arbetsplats där det funnits förtroendevald sedan tidigare bör anställd från regionkontoret närvara. Vid medlemsmötet fastställs också vilken behörighetsnivå som ska gälla för arbetsplatsombudet.

Regionkontoret svarar för registrering i Unionens medlemsregister samt utskick av information dels till arbetsgivaren och dels till samtliga berörda medlemmar. I den informationen ska framgå vem/vilka som utsetts till arbetsplatsombud samt deras roll och uppgift. Nytt arbetsplatsombud förses också med lämpligt stödmaterial och information om utbildningsmöjligheter.

Mandatperioden för ett arbetsplatsombud är som längst två år för arbetsplatsombud nivå I, för arbetsplatsombud nivå F krävs årliga beslut (§3.2 mom 5).

Årligt medlemsmöte ska hållas. Arbetsplatsombud nivå F ska på detta medlemsmöte redogöra för det gångna verksamhetsåret avseende bl a förhandlingsverksamheten, svara på frågor samt erhålla ett godkännande för det gångna årets verksamhet.

Arbetsplatsombud som inte får förnyat mandat via inskickat mötesprotokoll ska – efter aktiv kontakt från regionen – omedelbart avregistreras från uppdraget.

Regionkontoret ansvarar för att följa upp och bidra med stöd när ett nytt arbetsplatsombud utses.

Om man vill ändra behörighetsnivå till nivå F för ett arbetsplatsombud görs detta genom beslut på ett medlemsmöte varefter detta meddelas regionen. Vid detta möte är det angeläget att någon från regionkontoret närvarar för att t ex informera medlemmarna om innebörden av beslutet samt att tillse att det i görligaste mån väljs två arbetsplatsombud. Regionkontoret ska också se till att arbetsplatsombudet registreras i Unionens register samt att arbetsgivare och berörda medlemmar informeras.

Kopia av protokoll från medlemsmöte som rör val av arbetsplatsombud och eventuellt beslut om förhandlingsmandat ska sändas till regionen enligt §3.2 mom 5.

Demokratiskt inflytande

Alla arbetsplatser har rätt att utse representant till regionrådet enligt Unionens stadgar. Detta gäller även arbetsplats med arbetsplatsombud. Därmed inte sagt att regionrådet automatiskt ingår i arbetsplatsombudets uppgifter. Val av representant sker enligt §5.4 mom 3. Medlemsmöte som utser ombud till regionråd ska hållas senast den 28 februari och kopia på protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen enligt §3.2 mom 4.

Stöd från regionen

Regionkontoret ansvarar för att nyvalda arbetsplatsombud har tillräckliga kunskaper för att utöva sitt uppdrag. Detta kan ske dels genom att erbjuda utbildningar anpassade för arbetsplatsombudet samt att kontinuerligt stötta arbetsplatsombudet med besök, rådgivning och stöd per telefon med mera.

Regionen kan också verka för att skapa nätverk mellan arbetsplatsombud för att stödja erfarenhetsutbyte mellan dem.

Arbetsplatsombud nivå F ska betraktas som klubbar och få samma hjälp och stöd i sitt fackliga uppdrag, framför allt bör regionkontoret lägga stor möda på att utbilda dessa arbetsplatsombud eftersom de inte har en ”erfaren” klubbstyrelse att tillfråga vid olika ställningstaganden. En särskild riktad utbildning bör därför erbjudas dessa arbetsplatsombud vid minst två genomförandetillfällen per år. I utbildningar och kontakt med nivå F-ombud ska det vara tydligt att regionkontoret alltid ska kontaktas om det blir tal om uppsägningar på arbetsplatsen.

Riktlinje – Riksklubbar i Unionen

Bakgrund

Arbetsplatsen är grunden för det lokala fackliga inflytandet. Klubb kan bildas på arbetsplats som har minst 5 medlemmar.

Medlemmarna vid en arbetsplats kan ansluta sig till en riksklubb enligt Unionen stadgar §3.1 mom 3.

Definitioner

Riksklubb

En riksklubb är en klubb som representerar medlemmar inom flera regioner i företaget som har flera arbetsplatser. En riksklubb kan organisera medlemmar vid ett eller flera organisationsnummer.

Organiserar riksklubben mer än ett organisationsnummer ska det tydligt framgå i årsmötesprotokollet vilka organisationsnummer klubbstyrelsen får mandat att företräda.

Bildande och organisation

Beslut om bildande av riksklubb ska ske genom protokollfört majoritetsbeslut vid ett utlyst medlemsmöte på arbetsplatsen enligt §3.1 mom 3. Samma gäller för arbetsplats som vill ansluta sig till en befintlig riksklubb. För att ingå i riksklubben krävs att mottagande riksklubb fattar ett anslutningsbeslut. Vid bildande av riksklubb bör en representant från regionkontoret vara närvarande. Vid anslutning till riksklubb bör en representant från riksklubbstyrelsen vara närvarande.

Medlemmarna på en arbetsplats kan också lämna riksklubben. Ett beslut om utträde ur riksklubb utan att samtidigt bilda en egen klubb kräver att ärendet är upptaget i kallelsen till medlemsmötet och att minst två tredjedelar av de röstande är ense om utträde. Vid utträde krävs dessutom att en representant för regionen är närvarande i enlighet med reglering för om klubb upplöses enligt §3.8 mom 1. En representant från berörd riksklubbstyrelse bör även närvara. Beslut om bildande av egen klubb efter utträde från riksklubb fattas med enkel majoritet.

Överenskommelse med arbetsgivare

För att underlätta riksklubbens fackliga verksamhet bör det vara en målsättning att träffa en överenskommelse med arbetsgivaren som tydliggör exempelvis att arbetsgivaren bär kostnader för riksklubbens fackliga arbete.

Kompletterande stadgar

Riksklubb ska ha kompletterande klubbstadgar (§3.3 mom 3) där bland annat klubbens förhandlingsorganisation och arbetssätt finns beskriven. Det är angeläget att alla medlemmar i riksklubben är väl förtrogen med klubbens struktur, vem/vilka som sitter i styrelsen, har förhandlingsmandat och hur det interna demokratiarbetet fungerar. Kompletterande stadgar ska, om de revideras, antas av årsmötet och tillsammans med årsmötesprotokoll sändas till regionkontoret där riksklubben har sitt huvudsäte. Protokollet ska vara regionkontoret tillhanda senast 31 mars. Om riksklubb bildas eller håller årsmöte efter 31 mars skickas protokoll och kompletterande stadgar till regionkontoret senast 14 dagar efter beslut.

Kontaktombud

Alla arbetsplatser med tre (3) eller fler medlemmar bör på ett medlemsmöte välja kontaktombud på ett eller två år i taget. Kontaktombud utgör riksklubbstyrelsens kontaktlänk till arbetsplatsens medlemmar. Till kontaktombud kan riksklubb lämna förhandlingsmandat för de medlemmar som finns på arbetsplatsen där kontaktombudet är utsedd. Riksklubbstyrelsen beslutar vilket mandat kontaktombudet får.

I de fall kontaktombud inte kan utses på arbetsplatsen kan medlemmarna på två eller flera arbetsplatser välja ett gemensamt kontaktombud. Vilket mandat det gemensamma kontaktombudet får beslutas av riksklubbens styrelse.

Sektioner

Riksklubb kan bilda sektion på arbetsplats. En sektion kan även utgöras av ett verksamhetsområde. Till sektion kan riksklubb lämna förhandlingsmandat. Sektionens årsmöte ska hållas senast under januari månad. På sektionens årsmöte väljs sektionsstyrelse. Kontaktombud som utses av sektionens årsmöte får mandat fastställt av sektionsstyrelsen. Om sektionsstyrelse inte utses och en arbetsplats har tre (3) eller fler medlemmar bör det på medlemsmöte utses minst ett kontaktombud.

För riksklubbar med representantskap väljs ombud till representantskap vid sektionens årsmöte.

Förhandlingsmandat

Riksklubbens förhandlingsmandat gäller de arbetsplatser som är anslutna till riksklubben. Om arbetsgivaren utökar befintlig verksamhet med nya arbetsplatser som har samma juridiska person inom riksklubbens verksamhetsområde ingår de automatiskt i riksklubben samt tillhörande förhandlingsmandat.

Om arbetsgivaren utökar verksamheten, genom exempelvis uppköp, med arbetsplatser som är egna juridiska personer gäller inte ovanstående regel.

Arbetsgivare ska meddela nya arbetsplatser inom riksklubbens område till riksklubbstyrelsen. Riksklubbstyrelsen ska meddela arbetsgivaren om nya arbetsplatser ansluts till riksklubben.

Kommunikation gentemot medlemmar

Riksklubben ansvarar för att riksklubbens medlemmar är väl informerade om riksklubbens bildande och hur organisationen fungerar. Riksklubbstyrelsen bör ta fram en kommunikationsplan. Regionkontoret i klubbregion ansvarar för allt stöd till riksklubben i detta arbete. Medlemmar har rätt till löpande information. Detta är framförallt viktigt i samband med omorganisationer eller neddragningar inom riksklubbens verksamhetsområde.

Regiontillhörighet

Den region som är klubbens huvudsäte ansvarar för kontakt med och stöd till riksklubben. Då riksklubbar berör flera regioner måste det vara klart till vilken region riksklubben tillhör.

Klubbregion

Kallas den region där klubben har sitt huvudsäte. Det kan vara den region där företaget (motparten) har sitt huvudsäte eller den region där initiativet till riksklubb tagits. Klubbregion avgörs vid klubbens bildande och fastställs av regionstyrelsen (§3.3 mom 1). Om tvist uppstår mellan regioner kan förbundsstyrelsen fastställa klubbregion (§3.3 mom 1). Till klubbregionen sänds årsmötesprotokoll, kompletterande stadgar och verksamhetsberättelse. Klubbregionen bär kostnader kopplade till det lokala fackliga arbetet såsom till exempel förlorad arbetsförtjänst vid kurser som inte är f-märkta. I annat fall bär arbetsgivaren kostnader för det lokala fackliga arbetet i enlighet med förtroendemannalagen.

Hemregion

Kallas den region där medlemmen i en riksklubb har sin arbetsplats. Hit kopplas Unionens service till medlemmen.

Regionkontor i medlems hemregion ska vara medlemmar behjälpliga vid exempelvis Unionenveckor eller andra arbetsplatsaktiviteter.

Unionens demokratiska organisation

Medlem i riksklubb har möjlighet att bli vald till ombud till regionråd i klubbregion. Medlem i riksklubb som har arbetsplats och hemregion i annan region än klubbregionen kan bli vald till regionrådsombud i hemregionen. Riksklubb kan utse ombud till annan region (§5.4 mom 5). Antalet ombud beräknas då på antalet medlemmar i den aktuella regionen. I så fall ingår dessa medlemmar ej i beräkningen av riksklubbens antal ombud till regionrådet där riksklubben är belägen.

Stöd och service

Riksklubben

Riksklubben får stöd och service från klubbregion. Det gäller såväl förhandlingsfrågor som till exempel utbildning eller klubb-utvecklingsfrågor. I övrigt räknas riksklubsmedlemmen till hemregionen där arbetsplats är belägen.

Riksklubsmedlem

När det gäller förhandlingar och stöd i fackliga frågor är det riksklubbens ansvar. Fullmakt för förhandlingsrätt för medlemmen kan lämnas av riksklubb och klubbregionen till ombud på medlemmens hemregion efter överenskommelse mellan riksklubb, klubbregion och hemregion.

Medlemmen har rätt att ta del av hemregionens verksamhet såsom kurser, seminarier eller andra medlemsvårdsaktiviteter.

Förtroendevald har rätt att delta i facklig kurs i annan region än klubbregion. Förtroendevald bör i möjligaste mån gå facklig kurs i klubbregion eller hemregion om sådan kurs finns alternativt i närliggande region.

Anvisningar Koncernfacklig samverkan i Unionen

Bakgrund

Arbetsplatsen är grunden för det lokala fackliga inflytandet. Klubb kan bildas på arbetsplats som har minst 5 medlemmar. Vid behov av samordnat agerande inom ett företag, koncern eller i ett koncernliknande förhållande kan klubbar inrätta forum för samverkan mellan dem, så kallad koncernfacklig samverkan enligt §3.1 mom 4 i Unionens stadgar.

Definitioner

Koncernfacklig samverkan

Koncernfacklig samverkan är ett samordnat agerande inom ett företag, koncern eller i ett koncernliknande förhållande där arbetsplatser, klubbar och/eller arbetsplatsombud, genom ett gemensamt fackligt forum kan samverka i koncernfackliga frågor.

Koncernfacklig samverkan

Syftet med koncernfacklig samverkan bör, utöver informationsutbyte och samarbete mellan Unionens klubbar och arbetsplatsombud, vara att kunna möta arbetsgivaren i förhandlingar på koncernövergripande nivå.

Koncernövergripande frågor kan exempelvis vara:

- Företagsförvärv och avyttringar
- Omstruktureringar
- Tillsättandet av befattningar
- Villkorsfrågor
- Övriga medbestämmandefrågor (allmän information, omorganisering på koncernnivå eller av betydelse för hela koncernen) som rör mer än en arbetsplats.

Koncernfacklig samverkan ska gemensamt definiera vilka frågor som ska hanteras inom ramen för samverkan. Detta sker vid representantskap.

Bildande och organisation

Vid bildande av koncernfacklig samverkan ska berörda klubbar och arbetsplatsombud besluta hur samarbetet, utefter demokratiska principer, ska organiseras, hur inflytandet i samverkan ska se ut, hur anslutning respektive utträde ur samverkan sker och reglera detta i kompletterande stadgar för koncernfacklig samverkan.

Koncernfacklig samverkan ska organiseras så att varje arbetsplats med klubb eller arbetsplatsombud, med fullt eller begränsat förhandlingsmandat, finns representerade i koncernfackliga samverkans representantskap. Ett arbetsplatsombud med informationsmandat som deltar i koncernfacklig samverkan gör detta endast som observatör.

Det är de enskilda klubbarna/arbetsplatserna som beslutar om de ska delta i det koncernfackliga samverkansarbetet eller ej. Beslut om att ansöka om medlemskap i en koncernfacklig samverkan ska fattas på ett i stadgeenlig ordning utlyst medlems-/klubbmöte. Den koncernfackliga samverkan fattar beslut om att bevilja inträde för klubb eller arbetsplatsombud. Om en koncernfacklig samverkans egna stadgeenliga regleringar för inträde uppfylls ska klubb eller arbetsplats beredas inträde i samverkan.

Representantskap

Den koncernfackliga samverkan ska inrätta ett representantskap. Koncernfacklig samverkan reglerar i kompletterande stadgar hur ofta detta infaller och vilka mellanliggande möten som förekommer inom samverkan. Representantskapet är högsta beslutande organ för koncernfacklig samverkan. Till representantskap ska varje klubb och arbetsplats som är ansluten till samverkan bjudas in. Klubbar och arbetsplatser inom koncernfacklig samverkan utser sin/sina representanter till representantskapet. Detta ska ske genom val på årsmöte respektive medlemsmöte. Representation och mandatfördelning och beräkning av denna ska framgå i kompletterande stadgar för samverkan.

Representantskap förrättar val av förtroendevalda inom koncernfacklig samverkan och andra förtroendeposter som kan finnas på koncernnivå, behandlar koncernfackliga samverkansstyrelsens förslag, medlemsförslag och diskuterar för samverkan relevanta frågor samt reviderar stadgar för koncernfackliga samverkan. Val som åligger representantskap kan delegeras till andra instanser inom samverkan, vilket regleras i sådant fall i kompletterande stadgar för koncernfackliga samverkan.

Styrelsen för den koncernfackliga samverkan ansvarar för att till representantskapet ta fram en verksamhetsberättelse och ekonomisk rapport för verksamhetsåret, om det finns ekonomisk verksamhet inom koncernsamverkan.

Den koncernfackliga samverkans kompletterande stadgar som antas och revideras av representantskapet ska innehålla tydliga regler för:

- Verksamhetens uppgift
- Medlemskap i koncernfacklig samverkan
- Verksamhetens organisation
- Styrelsens uppdrag
- Styrelsens sammansättning, mandat och befogenheter
- Regler för revision
- Mandatfördelning, valordning och röstlängd
- Förhandlingsordning och förhandlingssätt

Övriga regleringar av koncernfacklig samverkan beslutas av representantskapet.

Kompletterande stadgar och andra regleringar syftar till att göra det tydligt vem som ansvarar för vad, när olika moment sker, hur och varför saker sker i koncernfacklig samverkan samt skapa ramar för att rätt frågor ska behandlas på rätt plats och nivå. Detta för att skapa en legitim transparent demokratisk struktur och ramar.

Överenskommelse med arbetsgivare

Enligt Utvecklingsavtalet ska arbetsgivaren finansiera kostnader för att möjliggöra koncernfacklig verksamhet.² Överenskommelse ska träffas med koncernledningen om verksamhetens omfattning och kostnader. Överenskommelse syftar till att tydliggöra frågor kring finansiering av koncernfacklig samverkan samt att förtroendemannalagens reglering av facklig tid och villkor (§4 FML) gäller förtroendevalda på koncernfacklig nivå. Om en arbetsgivare inte omfattas av Utvecklingsavtalet eller motsvarande avtal (t.ex. samverkansavtalet inom Arbetsgivaralliansen) bör koncernfacklig samverkan i en överenskommelse med arbetsgivaren säkerställa att det finns förutsättningar för koncernfacklig samverkan.

Bolagsstyrelserepresentanter

Förtroendevalda inom koncernfacklig samverkan bör, om det inte är samma personer som är förtroendevalda i bolagsstyrelsen, ha nära kontakt med de fackliga representanterna i moderbolagets styrelse. Syftet är att i god tid ges möjlighet att diskutera koncernens strategiska frågor inom koncernfacklig samverkan och vid behov sammankalla en större krets inom den koncernfackliga samverkan.

² I §11 mom 3 i Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK stadgas att "Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skäligen omfattning för fackligt kontaktarbete. På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår. Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas. Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Förhandling

Varje klubb/arbetsplats med arbetsplatsombud är suverän i de frågor som berör det egna verksamhetsområdet. Ska koncernfacklig samverkan genomföra en förhandling eller annat uppdrag åt klubb eller arbetsplatsombud måste mandatet utformas på ett tydligt sätt enligt de riktlinjer som den koncernfackliga samverkan kommit överens om. Det är även viktigt att förhandlingsmandatet är tydligt informerat till alla klubbar och arbetsplatsombud inom koncernfacklig samverkan.

Det är angeläget att klarlägga var i koncernen beslut fattas och matcha förhandlingsorganisationen därefter. Inför kontakter med koncernledningen bör samråd ske med Unionens representanter i bolagets styrelse.

Förhandlingsmandat

Förhandlingsmandat finns alltid hos de klubbar och arbetsplatsombud som finns anslutna till koncernfacklig samverkan. Förhandlingsmandat för koncernfacklig samverkan kan endast gälla de frågor eller områden som de klubbar och arbetsplatser som ansluts kommit överens om. Finns det ingen reglering i kompletterande stadgar för koncernfacklig samverkan eller annan överenskommelse ligger alltid förhandlingsmandat hos klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat alternativt hos regionen. Frågor som faller utöver koncernfackliga samverkans överenskommelse och kompletterande stadgar kan delegeras till koncernfacklig samverkan, vilket förutsätter en fullmakt.

Kompletterande stadgar

Koncernfacklig samverkan ska ha kompletterande stadgar där bland annat samverkans organisation och arbetssätt finns beskriven. Det är angeläget att alla klubbar och arbetsplatser som är anslutna till koncernfacklig samverkan är väl förtrogen med strukturen, vem/vilka som sitter i styrelsen, i vilka frågor den koncernfackliga samverkan har givits förhandlingsmandat och hur det interna demokratiarbetet fungerar. Kompletterande stadgar antas av årsmöte. När kompletterande stadgar antas eller om de revideras ska de tillsammans med representantskapsmötesprotokoll sändas till förbundskontoret. Protokollet ska vara förbundskontoret tillhanda senast en månad efter representantskapsmötet.

Kommunikation gentemot medlemmar

Information från och till klubbarna och arbetsplatsombuden i koncernfackliga samverkan är av största vikt för samarbetet. Därför bör man inom koncernsamverkan överenskomma om praktiska och effektiva kommunikations- och informationssystem t ex telefon-/webbkonferenser, e-post, webbsidor och/eller informationsblad. Den lokala kommunikationen och informationen svarar respektive klubb och arbetsplatsombud för.

Koncernfacklig samverkan ansvarar för att varje klubb eller arbetsplatsombud är väl informerade om hur koncernfacklig samverkan fungerar. Varje klubb eller arbetsplatsombud ansvarar för att till sina medlemmar informera om hur koncernfacklig samverkan fungerar och hur medlem kan påverka eller göra sin röst hörd. Koncernfacklig samverkan bör ta fram en kommunikationsplan.

Samverkan med andra fackliga organisationer

Samverkan med andra svenska fackliga organisationer inom koncernen kan ske inom ramen för PTK-L. För internationellt verksamma koncerner bör koncernfackliga samverkan möjliggöra ett nära samarbete med övriga fackliga organisationer inom koncernen. För bolag med verksamhet inom Europa finns möjlighet att etablera Europeiska företagsråd/European Works Councils, EFR/EWC.

Stöd och service

Regionkontor ansvarar för stöd till klubbar/arbetsplatser inom koncernfacklig samverkan. Vid behov av stöd i specifika koncernfackliga samverkansfrågor och vid behov av information och kompetens inom Utvecklingsavtalet eller motsvarande avtal eller gällande anvisningarna kan koncernfacklig samverkan och regionkontor vända sig till förbundskontoret.

Riktlinje – Alternativa mötes- och beslutsformer för arbetsplats och klubb

I Unionens stadgar §3.2 mom 3 samt 3.5 mom 4 står skrivet att

”Medlemsmöte hålls genom fysisk närvaro. Mötet kan även genomföras på annat sätt enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.”

Klubbmötet är klubbens högsta beslutande organ, om inte beslut fattats om att införa representantskap (§3.5 mom 1). Enligt Unionens stadgar ska klubb/medlemsmöte hållas med fysisk närvaro. För att öka medlemmarnas engagemang, inflytande och förutsättningarna att delta vid möten öppnar stadgarna för att möten även ska kunna hållas på annat sätt.

Huvudprincipen är således att möte ska hållas med fysisk närvaro. Syftet är att medlemmar ska ges möjlighet att höra varandras åsikter, diskutera och debattera frågorna gemensamt så att de beslut som fattas är ordentligt genomlysta. Att delta via teknik som innebär överföring av ljud och bild, t ex Skype, är att likställa med fysisk närvaro.

Många arbetsplatser är emellertid idag sådana att det är svårt att få till fysiska möten av praktiska skäl. Det kan t ex handla om företag/organisationer som är spridda över landet eller där de anställda sällan eller aldrig samlas på ett och samma ställe. Om engagemanget och deltagandet på mötena skulle öka eller om arbetsplatsen/klubben är så beskaffad att fysiska möten är svåra att genomföra, kan andra former tillämpas under förutsättning att ovanstående syfte uppfylls. Ett möte kan då, med teknikens hjälp, pågå under en längre tid och där deltagarna finns på flera olika orter. Både mötet och besluten sker då per distans.

Beslut om att införa alternativa mötesformer

Beslut om alternativa mötesformer kan fattas vid ett fysiskt klubb/medlemsmöte samt vid bildandet av ny klubb/LFO där förutsättningar för fysiska möten är små.

Beslut om att införa alternativa mötesformer i befintlig klubb kan även det fattas via distansbeslut.

Klubbar som har kompletterade stadgar (se §3.3 mom 3) ska ange klubbens mötes- och beslutsformer i sina kompletterande stadgar.

Styrelsen ansvarar för att alla medlemmar är väl informerade om klubbens mötes- och beslutsformer.

Genomförande av alternativa mötes- och beslutsformer

Exempel på alternativa mötesformer är att använda sig av debattforum, diskussionsforum etc via Internet, Intranet, videokonferens och dylikt.

Röstning och beslut

Alla frågor kan genomföras med röstning per distans. Personval hanteras på samma sätt som andra beslutsärenden. Personval förutsätter minst hälften av avgivna röster, (§3.5 mom 13) vilket medför att flera röstomgångar kan bli nödvändiga.

Styrelsen ansvarar för att avrickning mot röstlängd görs. Röstlängden ska justeras så att ingen har möjlighet att rösta två gånger.

Svarsalternativen vid distansbeslut ska förutom klart urskiljbara alternativ även innehålla alternativet ”avstår”. När resultatet av omröstningen är klart ska klubbstyrelsen/LFO snarast möjligt delge medlemmarna beslutet. Revisorerna eller särskilt utsedda justeringsmän ska granska och justera distansbesluten. Dessa beslut ska sedan redovisas i klubbens/LFOs verksamhetsberättelse.

Om det vid distansbeslut begärs sluten omröstning ska den genomföras så att den enskildes anonymitet garanteras.

Förfaringssätt

Om klubben/LFO använder sig av teknik genom arbetsgivaren ska överenskommelse träffas med företaget om rättighet för klubben/LFO att använda företagets IT utrustning. I samband med en sådan överenskommelse ska företaget också redovisa de kontroll- säkerhets- och övervakningssystem som tillämpas inom företaget rörande de anställdas datoranvändning. Observera att arbetsgivaren har tillgång till materialet som publiceras på deras plattformar. Konfidentiellt eller känsligt material ska inte publiceras på detta sätt utan ifall sådant finns ska det skickas på annat säkert sätt.

Underlag för beslut ska utformas så att det stimulerar till en bred debatt och diskussion bland medlemmarna på arbetsplatsen (exempelvis enhetsvisa eller motsvarande informella eller formella möten alternativt diskussionsforum o dyl på webben). Röstning kan ske med hjälp av e-post, Internet, Intranet, Skype, brev, telefon etcetera. Alla medlemmar ska ha möjlighet att delta på mötet. Olika system kan kombineras. Även ett traditionellt fysiskt medlemsmöte kan kompletteras med röstning på distans om kraven på tillgänglig information är uppfyllda.

Unionens regionkontor kan vara behjälpligt i hanteringen av mötet.

Tidsaspekter

Det finns olika tidsfrister för kallelse till olika sorters möten enligt Unionens stadgar och dessa gäller även för möten som sker på distans.

Styrelsen ska säkerställa att all information om aktuell fråga ska finnas tillgänglig hos alla medlemmar i god tid innan mötet dock senast i samband med att kallelse skickas ut.

Klubben kan välja själv över hur lång tid distansmötet ska sträcka sig, men tid mellan kallelse och avslutat möte bör dock inte vara längre än 6 veckor.

Riktlinjer för att undantas från klubbtilhörighet §3.3 mom 2 – regionalt ansluten

Medlem ingår i klubben där arbetsplatsen är belägen enligt Unionens stadgar §3.3 mom 2. Undantag från att tillhöra klubben kan göras enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen. Undantag kan också gälla för medlemmar på arbetsplats där det finns ett arbetsplatsombud.

Vem kan undantas?

Ett vertikalt förbund som Unionen bygger på att alla tjänstemän på arbetsplatsen tillhör den lokala klubben/arbetsplatsombudet om sådan finns. Detta gäller även medlemmar med chefsbefattning. Om intresse och underlag finns kan i chefer i första hand föreslås bilda en sektion inom klubben. Undantag från att tillhöra klubb/arbetsplatsombud ska däremot hållas restriktivt då Unionen värnar om vertikaliteten på arbetsplatsen.

Undantag kan beviljas för medlemmar som:

- är chefer i företagsledande ställning såsom VD, personalchef/direktör, affärsområdeschef eller motsvarande.
- genom rådande kollektivavtal inte kan vara med i klubben.³

Utöver nämnda grupper kan medlemmar med chefsbefattning och personalansvar som innebär att man har ett motpartsförhållande gentemot övriga medarbetare beviljas undantag efter särskild prövning. Observera att chef/samordnare/projektledare/etc med enbart verksamhets- och/eller budgetansvar inte i normalfallet omfattas av undantagsmöjligheten.

Att bli undantagen från klubb innebär inte med automatik att man räknas till frikretsen enligt 1 §LAS (Lag om anställningsskydd).

³ Förekommer i vissa centrala avtal

Ansökan

Ansökan om att undantas klubb/arbetsplatsombud sker skriftligt genom t ex brev, e-post, eller fax till Unionens medlemsregister. En individuell prövning ska alltid göras och om så anses nödvändigt kan kontakt tas med lokal facklig företrädare och/eller regional ombudsman chef för att kontrollera att den sökande uppfyller kriterierna ovan.

Tillhörighet och medlemservice

En medlem som undantas från att tillhöra klubben/arbetsplatsombudet blir ansluten till regionen då det är regionen som företräder medlemmar utan klubb i individuella frågor. Om ett ärende uppstår ansvarar regionen för eventuellt förhandlingsstöd för dem som är regionalt anslutna. Regionen ska också informera klubben/arbetsplatsombudet om man har pågående ärenden för en regionalt ansluten medlem som är av betydelse för klubben. Det kan t ex vara vid uppsägning, turordning etc.

Ansvar att söka facklig hjälp vilar tungt på den enskilde medlemmen och informationen om att det är till regionkontoret som medlemmen ska vända sig till ska vara tydlig.

Medlem som beviljats undantag från klubb/arbetsplatsombud tillhör sin hemregion (där arbetsplatsen är belägen) och får sin medlemservice via regionens verksamhet. Medlemmen ska också få samma information som andra medlemmar.

Klubben

Information om vilka medlemmar som är regionalt anslutna på arbetsplatsen ska meddelas klubben eller arbetsplatsombud via t ex medlemslistor. Listan ska då enbart innehålla personuppgifter och inte uppgift om lön eller annat. Om behov uppstår, t ex vid större omorganisationer och uppsägningar, ska regional ombudsman samarbeta med klubben när denne företräder den regionalt anslutna medlemmen. Klubben kan emellertid inte företräda medlemmen om inte regionen, med medlemmens medgivande, överlämnar mandatet till klubben i överenskommet ärende.

Upphörande av undantag

Undantaget gäller enbart så länge medlemmen innehar befattning med bibehållet ansvar och mandat. Vid byte av tjänst, förändring av ansvar och mandat eller vid byte av arbetsplats ska undantaget upphöra och eventuell ny ansökan göras som ska granskas utifrån medlemmens nya befattning. I de fall Unionens medlemsregister uppmärksammas om förändringen, t ex vid byte av arbetsplats hanteras detta av medlemsregistret. Vid förändring av tjänst och/ eller ansvar och mandat ska medlemmen uppmanas att kontakta medlemsregistret för att se om undantaget ska upphöra. Medlemsregistret kan då kontakta klubben eller arbetsplatsombudet för att bekräfta uppgifterna.

Övergångsregel

Medlem som beviljats undantag från klubb kan omfattas av en undantagsregel som innebär att klubben inte ska ha kännedom om dessa medlemmar. Förfrågan om intresse av att fortsätta vara hemlig för klubben ska skickas till samtliga medlemmar som idag är undantagna klubben. Övergångsregeln gäller så länge som medlemmen innehar anställning/befattning med bibehållet ansvar och mandat.

Anvisningar för samverkansgrupper

Bakgrund

Enligt Unionens stadgar §4.1 kan medlemmar, enskilt i eller i grupp, ingå i s k samverkansgrupper. Samverkansgrupper syftar till att stimulera och möjliggöra samarbete, kontakt och utbyte mellan medlemmar, förtroendevalda och klubbar utan att låsa formerna för samverkan.

Därför ger förbundet möjlighet att bilda samverkansgrupper av många olika slag på initiativ av medlemmar – både på orten, regionalt och nationellt. Det kan t ex vara för branscher eller yrken, för arbetslösa, för dem som jobbar på små arbetsplatser, inom ett arbetsplatsområde, mellan förtroendevalda, för unga medlemmar. Sådana samverkansgrupper kan stärka identifikationen och samhörigheten med förbundet. Enligt §4.1 mom 4 ansvarar samverkansgrupp inför regionstyrelse (för regionala grupper) eller förbundsstyrelse (för riksövergripande grupper). Samverkansgrupp kan ges yttrande- och förslagsrätt på regionrådet.

Bildande och upplösning

Alla medlemmar kan enskilt eller i grupp bilda en samverkansgrupp. Då regionstyrelsen eller förbundsstyrelsen ansvarar för samverkansgruppen innebär det att styrelserna tar beslut om bildande av samverkansgrupper. Samverkansgrupp bör ha en verksamhetsplan som biläggs ansökan om bildandet.

En grupp kan upplösas antingen på eget initiativ eller genom beslut av regionstyrelse eller förbundsstyrelse. Detta kan ske t ex om en samverkansgrupp bryter mot Unionens stadgar avseende förbundets värderingar, bryter mot förbundets organisationsprincip eller på annat sätt underminerar förbundets arbete.

Administrativt ansvar

Regionkontoret har ansvaret för regionala samverkansgrupper. För riksövergripande samverkansgrupper ansvarar förbundskontoret. I den mån det är möjligt ska samverkansgrupper knytas till en specifik enhet/verksamhet på förbundskontoret. Detta görs för att få ett naturligt samband och flöde mellan samverkansgruppen och kontoret. Om en samverkansgrupp inte har ett naturligt samband med någon specifik enhet/verksamhet ska frågan om gruppens anknypning beslutas i förbundets ledningsgrupp.

Ekonomiskt ansvar

Samverkansgrupper får inget stadgemässigt anslag från förbundet. Däremot kan samverkansgrupper ansöka om anslag till sin region (regionala grupper) eller till förbundskontoret (riksövergripande grupper). Ansökan om medel ska ställas till den region/enhet/verksamhet som den är knuten till som också är den instans som beslutar om anslag. Beslutet ska också innehålla regler för hur åiterrapportering av utnyttjade medel ska hanteras. Eventuella överskott ska gå tillbaka till förbundet. Samverkansgrupp som inte får anslag beviljat från förbundet kan inte överklaga beslutet.

Medlemmarna i samverkansgrupperna (t ex klubbar) kan beslut om egna avgifter.

Anvisningar allmänna klubbar

Bakgrund

Kongressen 2008 beslöt att allmänna klubbar ska finnas i Unionen. Vissa begränsningar i jämförelse med stiftarförbundens allmänna klubbar gjordes. I huvuddrag är skillnaderna följande:

- medlemskap i allmänna klubbar ska vara frivilliga, inga automatiska anslutningar
- allmänna klubbar har rätt till klubbanslag i likhet med övriga klubbar och måste följa stadgarnas formalia, gällande exempelvis årsmöte
- allmän klubb kan bara finnas inom en och samma region

Det finns behov av att i anvisningar förtydliga hur allmänna klubbar är tänkta att fungera och ge svar på ett antal vanligt förekommande frågor.

Verksamhetsområde

Allmän klubb kan finnas inom en och samma region och kan omfatta medlemmar som tillhör en specificerad grupp. Det kan vara medlemmar som arbetar med samma yrke men på arbetsplatser som har för få medlemmar för att kunna bilda egen klubb. Exempel på det är tandsköterskor, bilskollärare eller andra som ofta arbetar på små arbetsplatser med endast en eller mycket få Unionenmedlemmar.

Allmän klubb kan också finnas för medlemmar som tillhör en viss bransch eller region. Även här gäller att det främst gäller för medlemmar som inte har möjlighet att bilda egen klubb på sin arbetsplats.

Den allmänna klubben ska ha ett väl definierat verksamhetsområde och endast medlemmar inom det området kan beviljas inträde i gruppen. Verksamhetsområdet ska registreras i Unionens medlemsregister. Vid oklarhet beslutar regionstyrelsen om verksamhetsområde.

I den allmänna klubbens verksamhetsområde ska följande finnas definierat:

- Klubbens namn
- ort
- ev bransch som klubben omfattar
- ev yrke som klubben omfattar
- ev arbetsgivarorganisation som medlemmarnas arbetsgivare tillhör

Bildande och tillhörighet

Allmän klubb kan bildas om det finns medlemsunderlag för att bilda en styrelse. Regeln för att bilda klubb vid företag är att det ska finnas minst 5 medlemmar (§3.3 mom 1). Detsamma gäller för allmän klubb.

Uppdrag som ska väljas vid bildandet är:

- Styrelseledamöter (minst 3) varav en ordförande/sammankallande
- Revisor (minst 1)
- Valberedare (minst 1 gärna fler)

Medlemskapet i allmän klubb ska vara frivilligt. Anslutning till allmän klubb ska ske på medlemmens egna initiativ direkt till Unionens medlemsregister. Klubb kan inte själva anmäla eller registrera nya medlemmar. Utträde ur allmän klubb anmäls till medlemsregistret.

Medlem kan inte ingå i allmän klubb om det finns klubb eller arbetsplatsombud på arbetsplatsen.

Uppdrag

Allmän klubb har i uppdrag att förena och företräda medlemmarna i frågor som rör klubbens verksamhetsområde. Allmän klubb har inte förhandlingsmandat för medlemmarna.

Stadgebundna rättigheter och skyldigheter

Allmän klubb är i stadgarna likställd med övriga klubbar när det gäller demokratiska rättigheter. Det innebär att de kan utse ombud till regionråd samt motionera som klubb till Unionens olika demokratiska organ. Vidare ska allmän klubb ha klubbanslag. Allmän klubb kan också besluta om klubbavgift. Allmänna klubbar följa stadgarnas regler för klubbar (§3.3) med undantag för den automatiska anslutning som gäller för företagsklubb (§3.3 mom 2) samt andra begränsningar enligt §4.2.

Ansöka om medlemskap samt utträde ur klubben

Medlemskapet i allmän klubb ska vara frivilligt, ingen automatisk anslutning ska förekomma. Medlemmen ska själv ansöka om medlemskap i allmän klubb.

För att medlemmen ska känna till möjligheten att ansluta sig till en allmän klubb ska information om detta gå ut till samtliga nya medlemmar vid inträde i förbundet.

Medlemmen kan ansöka om utträde ur allmän klubb. Klubben kan inte på eget initiativ avregistrera medlem ur klubben.

Administration

Regionen ansvarar för att allmänna klubbar registreras i förbundets medlemsregister och att klubbens verksamhetsområde läggs in som en anteckning. Regionen ansvarar också för att årligen avregistrera de allmänna klubbar som inte inkommit med årsmöteshandlingar.

Regionen ansvarar för att allmän klubb ska kunna ta del av information om sina medlemmar. Eftersom allmän klubb inte har förhandlingsmandat har klubben inte rätt att ta del av medlemmarnas inkomstuppgifter samt övriga uppgifter som rör medlemmarnas förhandlingsfrågor som kan finnas i t ex ärendehanteringssystemet. Det innebär att en allmän klubb har rätt att ta del av personnummer, namn- och adressuppgifter till medlemmens hem och arbetsplats.

Riktlinjer ungdomsombud i regionstyrelsen

Bakgrund

Enligt §5.8 mom 1 i Unionens stadgar ska regionen vid årsmötet välja ungdomsombud för ett år. Antalet ungdomsombud i regionstyrelsen fastställs inte i stadgarna utan regionens årsmöte beslutar om antal. Den som valts som ledamot eller suppleant i regionstyrelsen kan inte inneha uppdrag som ungdomsombud.

Riktlinjerna för ungdomsombud i regionstyrelsen syftar till att definiera rollen som ungdomsombud utifrån en gemensam förbundsövergripande syn på uppdragets syfte och roll. Definition enligt riktlinjerna ska ses som utgångspunkter för ungdomsombud men det kan förekomma skillnad mellan regioner.

Syfte med ungdomsombud

Unionens uppgift att förena och företräda medlemmarna samt tillvarata och främja deras intressen innebär att förbundet behöver avspegla medlemsgruppen i förtroendevaldaledningen inom förbundet.

Unionen har, för att avspegla förbundets olika medlemsgrupper, ett intresse av att unga medlemmar finns med i beslutande församlingar. Unga, precis som exempelvis olika branschområden eller små och stora arbetsplatser, ger perspektiv som är av nytta för regionen och förbundet när det ska fatta beslut om vad Unionens medlemsintressen är och hur dessa ska uppnås. Unionen strävar efter mångfald vid fördelning av förtroendeuppdrag och ålder är ett av flera perspektiv som behöver lyftas för att förbundet ska ha en så bra representativitet som möjligt vid fördelning av förtroendeuppdrag.

Unga medlemmar bidrar med perspektiv och erfarenheter som är till gagn för förbundets utveckling. Ungdomsombud i regionstyrelsen skapar även möjlighet att få fler unga förtroendevalda på förtroendeuppdrag i och för förbundet på regional nivå.

Ungdomsombud är en resurs i arbetet inom regionstyrelsen och styrelsens arbete. Ungdomsombudet har, vilket anges under ”Roll i regionstyrelsen”, närvaro-, yttrande-, och förslagsrätt och kan bidra till styrelsens arbete på samma sätt som övriga regionstyrelseledamöter.

Roll i regionstyrelsen

Ungdomsombud har enligt Unionens stadgar §5.10 mom 2 närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid samtliga möten med regionstyrelsen, men inte rösträtt.

Ungdomsombud har till uppgift att bidra till styrelsen utifrån sina erfarenheter och kompetens och även ett ansvar för att lyfta in ett ungperspektiv på de frågor regionstyrelsen behandlar.

Ungdomsombud tillvaratar unga Unionen-medlemmars intressen i regionstyrelsens arbete, diskussioner och beslut.

Ungdomsombud bör även vara en resurs för regionstyrelsen och regionkontor i samband med exempelvis aktiviteter, kampanjer eller möten som riktar sig till yngre medlemmar eller potentiella medlemmar.

Kompetensutveckling

Ungdomsombud i regionstyrelsen är behörig och kan söka till alla de kurser som anordnas av förbundet eller av regionen som en ordinarie eller suppleant i regionstyrelsen kan söka.

Anvisningar för gästmedlemskap enligt stadgarna §2.1 mom 3

Inledning

Av stadgarna §2.1 Mom 3 följer att arbetstagare som är utstationerade i Sverige som arbetar inom Unionens verksamhetsområde kan beviljas gästmedlemskap mot en symbolisk avgift. Förbundsstyrelsen utfärdar anvisningar för gästmedlemskap.

Förbundsstyrelsen har utfärdat anvisningar för gästmedlemskap för utstationerade arbetstagare från tredje land respektive från land inom EES eller Schweiz enligt vad som redovisas nedan.

Syfte

I syfte att ta ett samlat grepp för att organisera medlemmar som är utstationerade till Sverige – antingen som arbetskraftsinvandrare från tredje land eller som utstationerade från ett land inom EES (EU och Island, Liechtenstein och Norge) eller från Schweiz ska gästmedlemskap kunna erbjudas som del av ett säkerställande av att de villkor som erbjuds motsvarar kraven i utstationeringslagen respektive utlänningslagen eller av kollektivavtal för reglering av villkoren. Genom gästmedlemskap kan Unionen driva dessa medlemmars ärenden.

Mål

Målbilden är att Unionen skall kunna ta ansvar för den allt mer ökande arbetskraftsinvandringen och utstationeringen av arbetstagare från EU och de anställningsförhållanden som erbjuds dessa grupper av arbetstagare. Genom gästmedlemskap stärks förutsättningarna för detta.

Medlemskapet

Unionen ska erbjuda de som kommer till Sverige genom arbetskraftsinvandring från länder utanför EU liksom utstationerade från EES och Schweiz ett särskilt förmånligt medlemskap.

Medlemskap för arbetstagare från tredje land

Medlemskapet är ett vanligt yrkesverksamt medlemskap med samma tjänster och förmåner som för andra medlemmar med följande skillnader.

- Medlemskapet upphör att gälla när arbetstillståndet tar slut, och gäller som längst i ett år.
- Priset är 200 kr för hela året

Om medlemmen finns på en arbetsplats med klubb så är han/hon även med i klubben.

Medlemskapet ska erbjudas både dem som fått en anställning i Sverige inom ramen för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU och dem som är utstationerade eller uthyrda till Sverige, genom ett bemanningsföretag utanför EU.

Medlemskapet gäller så länge som medlemmen har arbetstillstånd i Sverige, dock som längst i ett år. Därefter avslutas det automatiskt. Om medlemmen stannar i Sverige längre än ett år erbjuds han/hon att fortsätta vara medlem i Unionen, men blir i så fall vanlig yrkesverksam medlem och betalar fullt pris från och med då (ej 3 månader gratis).

Medlemskap för utstationerade arbetstagare från EU/EES

Medlemskapet är ett vanligt yrkesverksamt medlemskap med samma tjänster och förmåner som för andra medlemmar med följande skillnader:

- Medlemskapet upphör att gälla efter ett år, dock senast när utstationeringen upphör. Om medlemmen är utstationerad i Sverige längre än ett år erbjuds han/hon att fortsätta vara medlem i Unionen, men blir i så fall vanlig yrkesverksam medlem och betalar fullt pris från och med då (ej 3 månader gratis).
- Priset är 200 kr per år

Om medlemmen finns på en arbetsplats med klubb så är han/hon även med i klubben.

Medlemskapet ska erbjudas arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat EU-land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § utstationeringslagen i Sverige.

