

Fastslagna av förbundsstyrelsen 2016-12-14

## 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.<sup>1</sup> 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.

### **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.

---

<sup>1</sup> I §11 mom 3 i Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK stadgas att "Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig 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.

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.