

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 förhandlingskyldigheten 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 regionkontoret 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 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.