



HR-fråga 1189; Facklig tid

Vi har uppfattningen att vår lokala fackliga klubb (Unionen) ägnar för mycket arbetstid till det fackliga arbetet. Dessutom är styrelsen endast fördelad på två små avdelningar vilket gör det extra sårbart.

Hur har ni från företagets sida styrt upp det fackliga arbetet?

Har ni ett begränsat antal timmar/anställd som klubben får lägga på arbetet?

Hur ofta har ni samverkansmöten?

Svar: 2016-05-16

1. Vi har försökt styra upp arbetstiden för de fackliga representanterna genom att ha "öppettider" så att de får arbeta mer ostört resten av tiden.

Har nån gång hört en rekommendation för % tid beroende på antal medlemmar men nu för tiden Bill dr inte tala inhyr många dom är med.

Vi har samrådsmöten med alla fack 4ggr/år

2. Vi har 5 timmar/år, samverkansmöten 3 ggr per år.

3. Det är en inte alltför ovanlig situation att det fackliga arbetet upplevs ta för mycket tid.

Jag har vid flera tillfällen hanterat detta problem på följande sätt:

- a) Be facket att göra upp en tidsbudget för det närmaste året (eller halvåret) och be dem sedan att månadsvis redovisa hur väl man följer budgeten. Avvikelser ska motiveras. Redan här brukar det bli en påtaglig självcensur.
- b) Tänk efter hur ofta ni kalla facket till information eller förhandling. Jag inte att man ska tumma på bestämmelserna i MBL men det är inte alls ovanligt att företaget "överinformerar" för säkerhets skull.
- c) Om det inte redan är gjort: gör en överenskommelse med facket om hur och när information/förhandling ska ske.
- d) Av och till brukar företag ägna sig rationaliseringar och besparingar. Passa på vid sådana tillfällen att även låta facket att ta fram en tidsbesparingsplan för det fackliga arbetet.

Det faktum att en eller flera fackliga representanter kommer från en liten avdelning gör naturligtvis det hela extra sårbart. Samtidigt är detta problem svårt att komma åt – facket måste få välja de representanter de behöver. Men det går alltid att diskutera problemställningen facket utan att komma med pekpinna. med skiftarbete.



4. Vi har samverkansmöten 2 gånger per termin. Vi har inte haft problem med att för mycket tid används för fackliga aktiviteter.

5. Vi har normalt ett månadsmöte där vi delger info till fackklubbarna.

Vad gäller facklig tid så styrde vi tidigare upp detta på kollektivsidan, men det blev effekten att de "satt av" den tiden även när de inte hade något att göra, så nu har vi återgått till att de begär facklig tid när de behöver det.

6. Vi bokar den fackliga tiden bör inte vara av större omfattning än den som företaget använder för samma verksamhet.

Genom att analysera på detta sätt kommer man förmodligen fram till att de fackliga organisationerna använder flera gånger mer tid varför de bör dra ned på tiden till en mer balanserad nivå.

7. På de allra flesta håll fungerar klubbarna bra och de prioriterar faktiskt produktion före det fackliga arbetet (!), varför vi inte har haft något behov av att styra upp verksamheten mer. På en ort har vi dock en helt nystartat klubb som inte har fattat galoppen än. Klubben utgör nästan en fjärdedel av styrkan, de skall gå alla utbildningar som finns och ha timslånga möten varje vecka. Det lutar att jag får ta ett ordentligt snack med ombudsmannen...

8. Vi har fyra olika klubbar varav Unionen är en. Ordförande för Unionen sköter arbetet inom ramen för sitt ordinarie arbete och använder den tid som behövs. Vi räknar inte hur många timmar som läggs på fackligt arbete, men cirka 20 - 30 % kostnadsförs som facklig tid. Vi har planerade möten 4 gånger per år och därutöver kallar vi in dem extra när vi vill informera ytterligare.

Unionen sköter uppdraget bra och svävar inte ut varken vad gäller utbildning eller uppsökande facklig verksamhet. Däremot har vi en annan klubb som är väldigt aktiva både vad gäller utbildningsverksamhet och aktivitet. Jag har kollat med vår arbetsgivarorganisation och enligt dem kan arbetsgivaren räkna med 3 timmar/medlem och år i facklig tid (vid normal drift)

9. Tjänstemännen har ingen lokal fackklubb på vårt företag. Något som företaget beklagar eftersom det då skulle finnas en lokal förhandlingspart. Det är enbart vid våra fackliga informationsträffar (en ggr/mån) och i företagets styrelse som en representant från tjänstemännen medverkar.

Kollektivsidan är aktivare, dels gällande klubbens arbete men också vid deltagande vid fackliga utbildningar. Det börjar bli så stor tidsåtgång att vi också behöver sätta ramar.

10 Oups... det här är hot stuff!!! Känsligt som bara den. Ser fram emot svaren.



Vi har också en fackexp (för ett LO fack) där den som beviljats halvtid fackligt arbete enligt min uppfattning fördriver dagarna med kaffedrickning, V65 och uppvisning mot företaget (men det är helt min personliga uppfattning av tidsutnyttjandet – jag har inga belägg). Jag har tidvis bedrivit stenhård uppföljning – eller rättare sagt försökt...utan större framgång.

I mitt förflutna har jag någonstans hört riktlinjen att per 500 medarbetare bör facket ha rätt till (praxis) en 50% facklig befattning. Min egen uppfattning är att en sådan regel är förlegad och hör hemma i en tid när facken hade helt andra frågeställningar på sin agenda och där utskick och kontakt med medarbetarna var en administrativ syssla som tog tok-mycket tid. Tror dessutom att det sämsta som kan hända en facklig företrädare är att han hamnar vid sidan av det operativa arbetet och dem han representerar... på någon slags "mupp-hylla" där de från sidan kan åse vad som händer och från tryggt avstånd kritisera och kommentera.

Har som motvikt också mycket goda erfarenheter från flera företag (även mitt nuvarande) där tjänstemanna-fack bedrivit sitt fackliga arbete helt utan uppsatta tidsramar, de fackliga uppdragen får ta den tid som behövs och företaget har sett nytta med att ha en stark och väl fungerande motpart. Ett modernt sätt att arbeta där samverkan blir en del av vardagen.

11. Det här är ett bekymmer. Har vid fler tillfällen försökt få information som gör att arbetsgivaren kan påverka Unionen och hur mycket tid som läggs på fackligt arbete. Men, det är enligt min uppfattning inget som arbetsgivaren kan styra eller påverka, tyvärr. Enda förslaget är att försöka få till en överenskommelse med Unionen om hur många timmar som är rimligt, att de lägger på fackligt arbete. Det har fungerat med olika resultat hos oss, men det var ett försök från oss som arbetsgivare att få ner antalet timmar. Vi tog fram ett rimligt antal timmar mer medlem som det fackliga arbetet skulle stå i relation till. Vi har provat att få timmarna rapporterade till HR, för sammanställning och uppföljning i kombination med överenskommelsen om rimlig tid. Det funkade lite sisådär, men blev ändå startskottet på att vi nu har en mer rimlig tidsåtgång för Unionen. Dessutom byttes ordförande ut, vilket gjorde att timmarna sjönk dramatiskt då nya ordföranden arbetar i verksamheten på ett helt annat sätt, alltså tar ett stort eget ansvar för sitt jobb. Samverkansmöten en gång i kvartalet då vår GM informerar både Sveriges Ingenjörer och Unionen, lite "off the record". Lycka till – det är en utmaning!

12. Vi har inte detta problemet, så vi har det inte uppstyrt i vårt bolag. Jag vet att ett av våra dotterbolag har i samverkan reglerat det skriftligt så att det är klart och tydligt med begränsningar per timme/anställd. Vi har samverkansmöten 2-3 gånger om året.

13. Hur har ni från företagets sida styrt upp det fackliga arbetet? Unionen har 25% av sin tid att fördela mellan sig för facklig tid.



Har ni ett begränsat antal timmar/anställd som klubben får lägga på arbetet?

Hur ofta har ni samverkansmöten? Vi har 30 min möten varannan vecka för samverkan o information.

14. En svår fråga. Ibland olika uppfattningar ang. hur mkt tid som behövs för att fullgöra det fackliga uppdraget. (Förtroendemannalagen) Vi har inte tidsatt/begränsat den fackliga tiden. Vi försöker samverka /MBL en gång var fjärde sjätte vecka.

15. Vi har inte begränsat till ett visst antal timmar, då det är vårt att säga vad som skulle vara rimligt. Samverkansmöten har vi en timme varannan månad.

16. Då förtroendemannalagen är mycket luddig är det svårt för företaget att reglera, utan det är via diskussioner etc som man lyckas.

Ram för facklig tid måste sättas utifrån hur verksamheten ser ut. Ett sätt är att efterfråga en årsplanering av det fackliga arbetet d.v.s hur mycket tid räknar man med att de fackliga arbetet skall ta för de olika funktionerna, genom att dom själva får göra sin planering så kan man börja diskutera skälig tid etc och utifrån det planera samverkansmöten etc. Tänk på ju mer företaget tar initiativ till fackliga frågor etc. så ökar även det fackliga arbetet. Har själv erfarenhet av att gå från fackliga samverkansmöten 1 per månad till ett varje kvartal som något positivt.

17. Vår arbetsgivarorganisation rekommenderar att fackliga möten ska ligga i slutet av dagen och att hälften av mötet är arbetstid och hälften utanför. Syftet är att det som rör fackets interna arbete inte ska ske på arbetstid.

Vi har månadsmöte med facken, fyra AMK och två jämst komm. /år. Vi är 150 anställda.

18. Vi räknar motsvarande en heltid per 500 medlemmar.

19. Vi har gjort försök enligt det bifogade för att få en bättre kontroll av den fackliga tiden – som vi uppfattat –var mer än tillräcklig tid för fackligt arbete. Blandad framgång i detta koncept men ändå ett försök till uppföljning.