

Text Vesa Laine

Vad är en förtroendeman?

Förtroendemannen är personalens representant och väljs genom röstning i val. Varje huvudavtalspart (JUKO, Kyrkfackets union r.f. och församlingarnas tjänste- och befattningsinnehavares förbund –SVTL r.f.) har, förutom några undantag, egna förtroendemän.

I kyrkans förtroendemannaavtal har avtalats om val av förtroendeman, uppgifter, ställning och verksamhetsförutsättningar. En Juko-förtroendeman verkar som förtroendeman och representant för alla som hör till en Juko organisation, oberoende till vilket förbund han själv hör. Förtroendemannen är en del av förtroendemannasystemet. Hans motpart är för det mesta arbetsgivarens representant, kyrkoherden, ekonomichefen eller någon annan i förmansställning. En förutsättning för en lyckad verksamhet är att förtroendemannen och arbetsgivarens representant kan verka konstruktivt och i en god anda, även om man är av olika åsikter.

Förtroendemannen studerar tjänste- och arbetskollektivavtalet och andra beslut och bestämmelser, vilka påverkar arbetsförhållandet. Han har med stor sannolikhet gått förtroendemanna kurser och deltagit i förtroendemännens rådplägningsdagar. Han kan också i tolkningsfrågor konsultera sitt eget fackförbund och JUKO:s sakkunniga.

Förtroendemannen är alltså en sakkunnig som satt sig in i frågor angående arbetsförhållanden och han har också i praktiken stöd att luta sig mot.

### **Ger råd och handleder**

Avsikten men förtroendemannasystemet är i första hand att främja förverkligandet och en saklig tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtalet. Inom ramarna behandlas också samarbetsfrågor gällande tjänsteförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med systemet försöker man lokalt lösa tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande tillämpning och tolkning av avtalet möjligast effektivt, sakligt och snabbt.

Förtroendemannens uppgifter styrs av avsikten med systemet. Sannolikt är att förtroendemannens synligaste uppgift är att representera personalgruppen i behandling av frågor gällande tillämpningen av avtalet.

Förtroendemannen handleder arbetstagare och tjänstemän som hör till Juko i deras frågor om t.ex. hur semestern bestäms eller arbetstid. Sådant rådgivningsarbete kan förtroendemannen göra också fast det inte råder någon tvist med arbetsgivaren.

Förtroendemannen har en central roll då kyrkans lönesystem tillämpas lokalt. Förtroendemännen granskar vid behov uppgiftsbeskrivningar, tar ställning till hur uppgifter placerats i kravgrupperna och följer allmänt med hur lönesystemet fungerar. I dessa fall tar förtroendemannen först ställning till den enskilda tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lönesättning, i andra hand till lönepolitiken på församlingsnivå rent allmänt.

Vid en eventuell tolkningstvist av kollektivavtalet kan förtroendemannen ta kontakt med arbetsgivarens representant för att reda ut och lösa problemet. I dessa fall underlättar det också för i fråga varande arbetstagare, eftersom han inte själv måste sätta sig in i ofta komplicerade avtal och lagar. Trots att avsikten med förtroendemanna systemet är att lösa tvister lokalt, kan förtroendemannen föra tvisten vidare för behandling på centralnivå i förbunden.

### **Bryr sig om fältets röst**

Förtroendemannen är ofta med i arbetsgivarens utvecklingsgrupper eller motsvarande, i vilka man planerar framtida verksamhets modeller och konsekvenser. I relation till medlemmarna är förtroendemannens roll i här inte lika klar och entydig som då man behandlar avtalsfrågor i enskilda fall. De blir mera allmänt att förtroendemännen är med också i sådant här planeringsarbete.

I arbetsgrupper är förtroendemannens roll att i situationer av förändring bidra till att frågor gällande personalens ställning beaktas. Förtroendemannen lyfter också i dessa arbetsgrupper fram personalens

synvinkel på förändringarna. Han kan t.ex. före ett arbetsgruppsmöte reda ut berörda arbetstagares synpunkter på de frågor som skall behandlas. På detta sätt kan fältets röst bli hörd hos beslutsfattarna. En av förtroendemannens uppgifter är att förmedla information mellan arbetsgivaren och personalen. Informationsgången bli extra viktig i situationer av förändring och den skall gå åt båda hållen.

Förtroendemannen kan informera arbetsgivaren och aktivt för fram utvecklingsidéer från personalen. Utvecklingstankarna behöver inte röra enbart arbetsförhållandet, utan kan t.ex. beröra förbättringar i arbetskollektivet. Förtroendemannen kan också förmedla svagare signaler från arbetskollektivet till arbetsgivarens representant redan på förhand.

Förtroendemannen verkar i flera roller och påverkar i olika uppgifter. Väsentligt är dock att förtroendemannen representerar Juko-personalen, och hans yrkesskicklighet som förtroendeman är tillgänglig för alla som hör till Juko.

”Han är en expert och välinsatt i villkoren för arbetsförhållandet, med tillgång till bakgrundsstöd”

Text Vesa Laine, JUKOs förhandlingschef

### **Förtroendeman:**

En väsentlig del av avtalssystemet

Huvudavtalspartens (för akava JUKO/ FOSU) representant för personalen

Kan inrättas, ifall det i arbetsgivarenheten finns:

- Minst 5 medlemmar i ett Juko-förbund = 1 förtroendeman
  - Minst 35 medlemmar = 2 förtroendemän
  - Minst 65 medlemmar = 3 förtroendemän
- Utöver de ordinarie 1 viceförtroendeman

Väljs för treåriga perioder

Nästa period 2013-2015

Val i oktober - november!!!