

**Kongressbeslut
för Naturvetarnas verksamhet
2019-2021**



Verksamhetsinriktning 2019 - 2021

Uppdraget

Naturvetarna är den fackliga organisationen för högskoleutbildade naturvetare och utgör tillsammans med övriga akademikerförbund, federationen Saco.

Naturvetarnas verksamhet styrs av förbundets stadgar samt gällande lagar, regler och avtal på svensk arbetsmarknad.

I proposition verksamhetsinriktning 2019 - 2021 fastläggs ramar och inriktning för förbundets mål och verksamhetsprioriteringar för kongressperioden. Målen och prioriteringarna speglar förbundets verksamhetsidé och vision samt bygger på de värderingsmässiga utgångspunkter för verksamheten som formuleras i Naturvetarnas principprogram (proposition x). Tillsammans med ställningstagandena i principprogrammet samt de ekonomiska förutsättningarna i Rambudget och avgifter för 2019-2021 (proposition y), styr verksamhetsinriktningen förbundets verksamhet.

MANDATET

Naturvetarna har som facklig organisation för naturvetare mandat att företräda medlemmarna i frågor som rör villkor på arbetsmarknaden och de naturvetenskapliga kompetensernas utveckling och ställning. Mandatet omfattar även frågor som rör naturvetenskaplig utbildning och forskning.

Enligt Naturvetarnas stadgar har förbundet till uppgift att:

- Ta tillvara och främja medlemmarnas fackliga, professionsmässiga och samhälleliga intressen
- Verka för hög kvalitet inom naturvetenskaplig utbildning och forskning
- Verka för att naturvetares kunskap och kompetens tillvaratas i samhället

UTGÅNGSPUNKT FÖR VERKSAMHETEN

Naturvetarna är en unik företrädare för naturvetare med bas i skräddarsydd expertis och specialisering på naturvetares villkor och förutsättningar. Styrkan ligger i specialiseringen och förmågan att se till varje individs specifika sammanhang. Syftet med Naturvetarnas verksamhet sammanfattas i förbundets verksamhetsidé.

”Vi erbjuder individuell service för framgång i arbetslivet och företräder naturvetare, så att deras kompetens används för egna och omvärldens utmaningar.”

Vägledande för verksamheten är:

- individens behov av stöd för att kunna få de bästa villkoren vid varje givet tillfälle,
- att arbetsgivare anlitar, utvecklar och värdesätter kompetens efter behov och mål,
- att det arbetsrättsliga ramverket skapar förutsättningar för goda villkor och trygghet oavsett arbetsform.

Naturvetarnas verksamhet bygger på grundvalarna för ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbart samhälle. Naturvetarna strävar efter hållbarhet i sin syn på arbetsmarknaden, arbetslivet, kompetenserna och karriären.

Målet och vägen dit

Naturvetarnas förbundsstyrelse har sedan kongressen 2015 arbetat vidare utifrån de utgångspunkter som slogs fast i propositionen ”Goda villkor för alla naturvetare på framtidens arbetsmarknad”. Förbundsstyrelsen har också analyserat hur arbetsmarknaden förändras.

Förbundsstyrelsens analys visar att det pågår ett stort omvandlingstryck i samhället och på arbetsmarknaden. Globalisering, klimatomställning, nya energikällor och material, en åldrande befolknings behov samt de medföljande kostnaderna för samhället, samverkar med de möjligheter den tekniska utvecklingen skapar, i ett starkt tryck på effektivare, smartare, miljövänligare och billigare produktionsprocesser. Internationaliseringen förändrar arbetsmarknadens funktionssätt. Omvandlingstrycket ökar och förutsättningarna för arbetet förändras. Nya arbetsformer skapas, villkoren i arbetet förändras och nya sätt att organisera arbetet uppstår.

Slutsatsen är att Naturvetarna, för att framgent vara en attraktiv företrädare, behöver kombinera en värdebaserad verksamhet med ett tydligt fokus på en universell uppsättning med verktyg som skapar förutsättningar för varje enskild medlem att bli framgångsrik i förhållande till sina egna mål.

Den snabba kunskapsutvecklingen och den ökade komplexiteten i uppdragen, ställer också större krav på Naturvetarna som expert på naturvetares kunskap och arbetsmarknad.

Det är Naturvetarnas uppgift att tydliggöra den relevans som naturvetare har för det hållbara samhällsbygget. Naturvetarna ska säkerställa att naturvetare kan använda sina drivkrafter och kompetens för att göra skillnad och få villkor som matchar förutsättningar och insatser.

Målet är att Naturvetarna ska vara relevanta som företrädare för såväl enskilda naturvetare som de naturvetenskapliga kompetenserna på 2000-talets föränderliga arbetsmarknad, genom att bygga hållbara strukturer på arbetsmarknaden, som ger förutsättningar för goda villkor för naturvetare och möjlighet att hantera förändring.

Naturvetarna ska vara med, och i vissa avseenden leda, det förändringsarbete som kommer att ske hos arbetsmarknadens parter. Och samtidigt kunna utveckla den egna verksamheten i takt med att påverkans- och förändringsmöjligheter uppstår i omvärlden.

VISION OCH VÄGLEDANDE PRINCIPER

”Naturvetare skapar världens framtid”

Visionen bygger på en målbild där naturvetare har avgörande roller i verksamheterna och för att klara samhällets utmaningar och där det är status i att vara naturvetare. Där naturvetare får rätt lön, genom att lön används som styrmedel för verksamheterna och där medlemmarna är fulltankade med verktyg för framgång. I målbilden är Naturvetarna en inflytelserik aktör som agerar proaktivt och är en attraktiv företrädare för en växande medlemsgrupp.

Vägledande för verksamheten är att kvalitet och utveckling skapas genom att kompetens anlitas och används för att optimera förutsättningarna för resultat, kvalitet och utveckling för både individer och verksamheter.

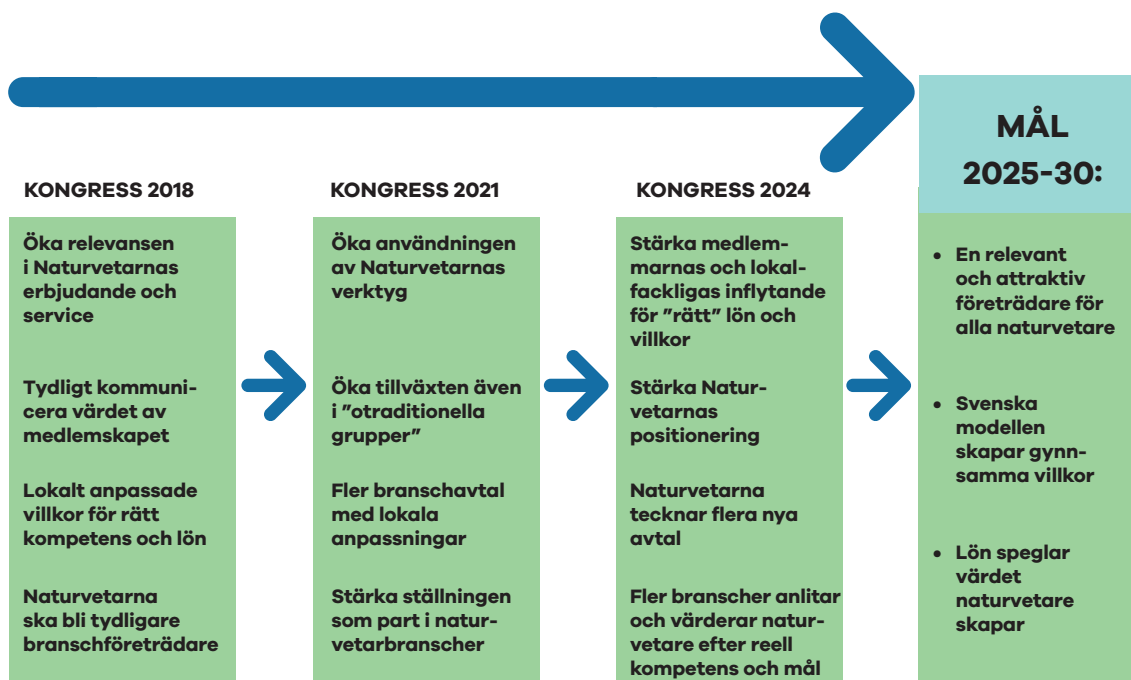
För individen skapas värde genom att säkra möjligheten att i ständig dialog med arbets- eller uppdragsgivaren säkerställa bästa möjliga villkor vid varje givet tillfälle. Det handlar om förutsättningar för kompetensanvändning, uppdrag och ersättning, men även gränsdragning mellan arbete och privatliv samt avtalsreglerade villkor.

Långsiktiga strategiska mål

För att lyckas med målsättningen att bygga hållbara system, som ger förutsättningar för goda villkor för naturvetare och hanterar förändring, krävs ett långsiktigt och strategiskt arbete.

Naturvetarnas långsiktiga verksamhet leds därför av mål som ligger på tre till fyra kongressperioders sikt. Inriktningsmålen för den kommande kongressperioden är delmål som innehåller prioriteringar för att skapa förutsättningar för långsiktig måluppfyllelse.

Måluppfyllelsen för perioden 2019 - 2021 skapar ett nytt utgångsläge för de inriktningsmål som ska fastslås för nästkommande kongressperiod i syfte att uppnå de långsiktiga målen, samtidigt som även de långsiktiga målen behöver justeras över tid och nya mål på tio till tolv års sikt tillkommer.



EN RELEVANT OCH ATTRAKTIV FÖRETRÄDARE FÖR ALLA NATURVETARE PÅ 2000-TALETS ARBETSMARKNAD

Strategiskt mål: Naturvetare har kunskap om den fackliga organisationens roll och vet att de får bäst inflytande över sina villkor genom ett medlemskap i Naturvetarna.

Naturvetarna har hög representativitet, tillväxt och organisationsgrad genom att:

- Naturvetare har kunskap om de fackliga organisationernas inflytande över villkoren på svensk arbetsmarknad,
- Ett medlemskap i Naturvetarna ger de bästa förutsättningarna för att påverka såväl de egna villkoren, som naturvetares gemensamma villkor.
- Erbjudandet är anpassat till naturvetares föränderliga och internationaliserade arbetsliv, villkor och verksamheter.

Strategiskt mål: Alla medlemmar har den kunskap de behöver för egen makt att påverka sina villkor vid varje givet tillfälle.

För att naturvetare ska få de bästa villkoren vid varje givet tillfälle, måste Naturvetarna förse medlemmarna med relevant kunskap inför varje överenskommelse med arbetsgivaren.

- Utbudet baseras på en verktygslåda med lättillgängliga och tydliga verktyg som kan användas och anpassas till individernas olika förutsättningar och förändringar över tid. På detta sätt skapas elasticitet i erbjudandet för att möta skiftande sammanhang.
- Medlemmar ska ha kontakt med Naturvetarna i alla lägen då de behöver kunskap för att påverka sina egna villkor. Kontakten kan vara via tjänstemän, professions- eller fackliga företrädare, men också i form av kunskap och inbjudningar via Naturvetarnas kanaler.

DEN SVENSKA MODELLEN SKA SKAPA GYNNSAMMA VILLKOR ÄVEN ÅR 2050

Strategiskt mål: Det arbetsmarknadspolitiska ramverket ska spegla den moderna arbetsmarknadens funktionssätt och omfatta alla oavsett arbetsform.

- Initiera och medverka i utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt i lagar, regelverk, strukturer och trygghetssystem.

Strategiskt mål: Naturvetare ska, så långt som är rimligt, omfattas av kollektivavtal som ger dem förutsättningar för goda villkor i arbetet och möjlighet till individuella överenskommelser.

De centrala och lokala avtalen behöver utvecklas så att de skapar förutsättningar för stabila och relevanta överenskommelser. Avtalen behöver ge utrymme för lokala överenskommelser som är anpassade till verksamheternas förutsättningar och där individens specifika villkor bestäms mellan medarbetare och chef.

- Driva på utvecklingen och ta initiativ till samarbeten med arbetsgivareorganisationer inom Naturvetarnas branscher, i syfte att gemensamt utveckla framtidsytande avtal.
- Följa upp efterlevnaden av avtal för att säkerställa att specifika förutsättningar diskuteras och villkor bestäms mellan chef och medarbetare.

LÖN SKA SPEGLA DET VÄRDE SOM NATURVETARE SKAPAR FÖR VERKSAMHETERNA

Strategiskt mål: Verksamheter anlitar och belönar naturvetares kompetens efter behov och värdeskapande.

För optimalt värdeskapande måste verksamheter organiseras så att kompetensen används i förhållande till mål. Lön ska användas som en förutsättning för verksamhetens måluppfyllelse och vinst. Lönen måste därför spegla det värde som naturvetare skapar i verksamheten.

- Rekrytering ska baseras på behov och reell kompetens.
- Resursanvändning och inplacering av kompetens ska vara ändamålsenlig och bestämmas i förhållande till verksamhetens mål.
- Lönesättningen ska premiera kompetens, insatser och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Naturvetare ska ha en löneutveckling över karriären.

ETT HÅLLBART KUNSKAPSBYGGANDE

Strategiskt mål: Naturvetarna ska möta omvärldens behov genom att skapa förutsättningar och villkor för vetenskap och viljan att utveckla naturvetenskapen.

För att den naturvetenskapliga kunskapsutvecklingen ska leda till lösningar på samhällets utmaningar måste ett naturvetenskapligt förhållningssätt genomsyra samhället.

- Bidra till den idépolitiska diskussionen i samhällsdebatten och förmedla en vetenskaplig kunskapssyn i förbundets egna medier.
- Verka för att det genom hela utbildningssystemet förmedlas ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap och ett kritiskt förhållningssätt till information.

Inriktningsmål och prioriteringar för 2019 - 2021

För att nå de långsiktiga målen behöver Naturvetarna under kongressperioden leda verksamheten utifrån inriktningsmål som tydliggör riktning och styrfart mot de långsiktiga målen. Inriktningsmålen bryts i sin tur ner i konkreta verksamhetsprioriteringar som blir styrande för förbundets verksamhet.

ÖKA RELEVANSEN I NATURVETARNAS ERBJUDANDE OCH SERVICE

Inriktningsmål: Naturvetarna ska tillhandahålla lättillgängliga verktyg som är relevanta och användbara i olika situationer, med utgångspunkt i individens specifika problembild.

Verksamhetsprioriteringar:

- Kontinuerligt förbättra befintligt erbjudande och utveckla en uppsättning verktyg som är applicerbara på olika förutsättningar, arbetsformer och branscher.
- Öka tillgängligheten i servicen och nå fram till naturvetare med kunskap, genom att använda digitala verktyg och kanaler som medlemmarna har högt förtroende för.
- Säkerställa aktuell och relevant kunskap om naturvetares karriär, arbetsmarknad och villkor, över tid.
- Stärka det lokala fackliga engagemanget, där kunskap om förutsättningarna finns och villkoren bestäms.
- Använda forum där medlemmarnas engagemang kan fångas och utvecklas.
- Erbjud naturvetarstudenter i slutet av utbildningen och naturvetare i början av karriären, konkret information inför arbetslivet, kring regelverk och villkor, men även arbetsliv och karriär.
- Ytterligare utveckla erbjudandet till naturvetare som är chefer i organisations- och ledarskapsfrågor.

TYDLIGT KOMMUNICERA VÄRDET AV MEDLEMSKAPET

Inriktningsmål: Naturvetarna ska vara representativa som företrädare för naturvetare. Både genom att fler aktivt väljer att vara medlemmar och genom att Naturvetarna skapar förutsättningar för inflytande och stärkta villkor.

Verksamhetsprioriteringar:

- Kommunicera hur fackligt engagemang ger inflytande över egna och gemensamma villkor.
- Formulera det unika och exklusiva i Naturvetarnas erbjudande, med Naturvetarna som den främsta experten på naturvetares förutsättningar, villkor och möjligheter.
- Presentera Naturvetarna så att naturvetare som saknar erfarenhet från svensk arbetsmarknad förstår värdet av medlemskapet.
- Ge unga naturvetare information om vilka möjligheter det fackliga inflytandet ger dem i arbetslivet.

LOKALT ANPASSADE VILLKOR FÖR RÄTT KOMPETENSANVÄNDNING OCH LÖN

Inriktningsmål: Systematiskt arbeta på alla nivåer för en hållbar struktur på arbetsmarknaden, i regelverk och förhållningssätt till kompetens, arbetsvillkor och lön.

Verksamhetsprioriteringar:

- Initiera och aktivt medverka i samarbeten för att utveckla den fackliga rollen och arbetsmarknadens ramverk.
- I aktuella avtalsförhandlingar agera för ökad flexibilitet och öppningar för lokala överenskommelser i kollektivavtalen.
- På verksamhetsnivå agera för att löneavtalens intentioner, om individuell lönesättning baserad på det värde som naturvetare skapar för verksamheten, uppfylls.
- Inom några branschområden aktivt arbeta med arbetsgivare, förtroendevalda och medlemmar för att utveckla ett förhållningssätt där verksamheterna anlitar och belönar individerna efter kompetens, ansvar och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Ha beredskap att hantera förändring genom att följa utvecklingen av arbetsmarknadens funktionsätt och analysera dess påverkan på naturvetare.

NATURVETARNA SKA BLI EN TYDLIGARE BRANSCHFÖRETRÄDARE

Inriktningsmål: Naturvetarna ska öka sin relevans och sitt genomslag som företrädare för naturvetare, genom att positionera sig som branschföreträdare.

Verksamhetsprioriteringar:

- Öka relevansen för de naturvetenskapliga professionerna, genom att kanalisera medlemmarnas engagemang, kommunicera och organisera aktiviteter utifrån bransch.
- Synliggöra professionerna genom att öka kunskapen och stödet kring kompetens, förutsättningar och villkor i de olika branscherna.
- Kommunicera med fackligt förtroendevalda i aktuella branschfrågor och kring specifika förutsättningar och villkor för branschen samt fånga de förtroendevaldas perspektiv och idéer.
- Stärka den politiska positioneringen i för naturvetare viktiga branschfrågor.

Naturvetarnas principprogram

Vår tids globala utmaningar kräver naturvetare

Sverige, Europa och världen förändras ständigt. Människorna blir fler, tekniken mer avancerad och välståndet högre och alltmer vida spritt. Men det som å ena sidan är en utveckling väl värd att applådera innebär samtidigt allvarliga hot mot vår existens. I spåren av ökad materiell konsumtion och befolkningstillväxt följer nämligen inte bara högre välstånd för fler, utan också klimatförändringar, nya sjukdomar, livsmedels- och vattenbrist, miljöförstöring och utarmning av den biologiska mångfalden. Baksidan på utvecklingsmyntet är överutnyttjande av jordens resurser.

Både för att fortsätta den positiva utvecklingen och för att hindra, bromsa eller åtgärda de negativa utvecklingstrenderna för människor och miljö, behövs kunskap och handlingskraft. Här har naturvetare en central roll att spela. Framtidens lösningar skapas genom den naturvetenskapliga kunskapsutvecklingen och de banbrytande möjligheter som uppstår i mötet mellan vetenskapen om vad som är möjligt med de behov som finns att möta.

Idag arbetar naturvetare med att hitta lösningar på den framtida resursanvändningen, material och energiförsörjningen, från nanonivå till cirkulära och hållbara system. De arbetar med att lösa tillgången till livsmedel och rent vatten för att hålla en växande och åldrande befolkning mätt och frisk. En del brottas med frågor kring vår närmiljö såväl som vår gemensamma globala miljö och de konsekvenser som uppstår när klimatet förändras. Andra fokuserar på människors hälsa, på ett direkt sätt eller genom sökandet efter kunskap och bot för olika sjukdomstillstånd. Exempelen kan göras oändligt många och det uppstår oavbrutet nya frågeställningar för naturvetare att ta sig an. Oavsett vilken av de globala utmaningarna det handlar om kan naturvetare bidra till att hitta lösningar för att möta dem. Vilken kunskap och vilka möjligheter som väntar bakom nästa forskningsgenombrott är för naturvetarna att ta reda på.

Att vara naturvetare handlar om att tillägna sig förhållningssätt och arbetsredskap som kan användas inom en mängd olika områden och verksamheter. Naturvetare kombinerar ett vetenskapligt förhållningssätt med praktisk förmåga att lösa problem. Därför är naturvetares kompetens användbar över hela arbetsmarknaden och bara fantasin sätter gränser för vad som är möjligt att åstadkomma. Att investera i naturvetenskap är samhällsekonomiskt smart. Att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning är en nyckel till välstånd. Ett samhälle som tar de stora samhällsutmaningarna på allvar har goda förutsättningar att ligga i framkant. Att skapa goda förutsättningar för verksamheter att ställa om och utvecklas med framtidens lösningar som drivkraft är en framgångsfaktor för hela samhället, för vårt fortsatta välstånd och för en hög sysselsättning.

Naturvetarna arbetar för att Sverige ska ta dessa utmaningar på allvar och prioritera naturvetenskap.

VÅR VISION ÄR ATT NATURVETARE SKAPAR VÄRLDENS FRAMTID.

1. INLEDNING

2. KUNSKAP ÄR GRUNDEN

3. HÖGRE UTBILDNING OCH AKADEMISK FORSKNING

3.1. SÄKRA ÅTERVÄXTEN PÅ NATURVETARE

3.2. FORSKARE OCH LÄRARE INOM AKADEMIN

3.3. SATSA PÅ FORSKNING

4. SVERIGE BEHÖVER FORSKNING OCH INNOVATION

4.1. SAMVERKAN STÄRKER FORSKNING, INNOVATION OCH SVERIGES KONKURRENSKRAFT

4.2. BRA VILLKOR FÖR FORSKARE OCH FÖRETAG + KUNSKAP OM INNOVATIONSKEDJAN = SANT

5. GODA VILLKOR GRUNDEN FÖR ETT GOTT ARBETSLIV

5.1. ETT GOTT ARBETSLIV FÖRUTSÄTTER GOD ARBETSMILJÖ OCH BRA VILLKOR

5.2. DET GRÄNSLÖSA ARBETET STÄLLER HÖGA KRAV PÅ INDVIDEN

5.3. DET GODA LEDARSKAPET KRÄVER LYHÖRDA ORGANISATIONER

5.4. GRÄNSLÖSA KARRIÄRMÖJLIGHETER OCH KOMPETENSUTVECKLING SOM FRAMGÅNGSFAKTOR

6. DEN SVENSKA MODELLEN OCH MODERNA KOLLEKTIVAVTAL

6.1. FLEXIBLA OCH ANPASSADE KOLLEKTIVAVTAL

6.2. VÄRNA DEN SVENSKA MODELLEN

7. LÖNEN SKA SÄTTAS LOKALT

7.1. DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

7.2. RÖRLIGHET STÄRKER NATURVETARES STÄLLNING

8. TRYGGHET FÖR ALLA

8.1. SAMORDNA SOCIALFÖRSÄKRINGARNA

8.2. EN FLEXIBEL PENSIONSÅLDER

KONGRESSENS BESLUT

1. Inledning

I detta principprogram slår kongressen fast Naturvetarnas värderingsmässiga utgångspunkter. Programmet ska ligga till grund för förbundets verksamhet de kommande tre åren och utgöra basen för styrelsens prioriteringar och uttalanden.

Naturvetarnas främsta uppgift är att representera naturvetare på hela arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. Vi erbjuder individuell service för framgång i arbetslivet och företräder naturvetare, så att deras kompetens används för egna och omvärldens utmaningar.

För Naturvetarna är tilltron till vetandet och tänkandet, särskilt med bas i naturvetenskaplig kunskap, en självklar utgångspunkt. Naturvetenskapen tillhandahåller verktyg som behövs för att förstå och förändra världen och våra levnadsvillkor. Naturvetare har därför en central roll för att vi ska kunna möta många av de utmaningar vi står inför idag. Att tydliggöra vikten av naturvetenskap och naturvetenskaplig kompetens är en av förbundets viktigaste uppgifter.

NATURVETARNAS MANDAT

Naturvetarna är ett partipolitiskt obundet fackförbund vars mandat är att företräda medlemmarna i frågor som rör arbetsmarknadsvillkor och de naturvetenskapliga professionerna. Som akademikerförbund omfattar mandatet även frågor som rör naturvetenskaplig utbildning och forskning.

Verksamheten bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat med skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna. Naturvetarna eftersträvar en arbetsmarknad fri från diskriminering, där arbetsmöjligheter utgår från reell kompetens. Kreativitet, nytänkande och framgång frodas i en miljö som präglas av mångfald i erfarenheter och perspektiv.

Vi vill lyfta naturvetare och naturvetenskaplig forsknings betydelse för samhällsutvecklingen samt arbeta för att naturvetare får uppdrag, ansvar och erkännande i relation till sina insatser. Kombinationen av ansvarsområden gör Naturvetarna till en unik organisation. Vi är den enda organisationen i Sverige som både slår vakt om naturvetares intressen på arbetsmarknaden och arbetar för att höja naturvetenskapens status i samhället i stort. Som den främsta experten på naturvetares arbetsmarknad har vi legitimitet som ger möjlighet att påverka beslutsfattare i viktiga frågor för naturvetare.

Naturvetarna kan och ska förmedla välgrundad information, föra fram naturvetares intressen och företräda synvinklar som inte representeras av andra.

Naturvetarna, tillsammans med andra förbund inom Saco, organiserar sina medlemmar efter akademisk utbildning och professionstillhörighet. Den gemensamma utgångspunkten är den akademiska kompetensens betydelse, för individens möjligheter såväl som samhällets och arbetsmarknadens utveckling. För Sacoförbunden är det ett självklart mål att utbildning och kompetens ska löna sig.

2. Kunskap är grunden

För Naturvetarna är vetandets och tänkandets betydelse, särskilt med bas i naturvetenskapen, en självklar utgångspunkt – det är nyckeln till utveckling och välstånd för både individ och samhälle. Det är dessutom en grundläggande förutsättning för en fungerande demokrati.

Naturvetarna anser att:

- **alla behöver goda grundkunskaper i naturvetenskap och ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap.**
- **naturvetenskapliga specialkunskaper behövs för att vi ska kunna möta framtidens demografiska, hälsomässiga, miljömässiga, ekonomiska och sociala utmaningar.**
- **grund- och gymnasieskolan ska ge tillräckliga kunskaper för att eleverna ska kunna möta universitetsutbildningarnas krav på förkunskaper.**
- **lärare måste erbjudas attraktiva arbetsvillkor så att fler vill satsa på en karriär inom skolan.**
- **naturvetare med goda ämneskunskaper bör stimuleras att satsa på en karriär inom skolan.**

Naturvetenskapen hjälper oss att förstå hur världen fungerar. Det är inom de naturvetenskapliga områdena som några av de största genombrotten har skett och många av de innovationer vi tar för givna idag (penicillin, rent vatten, säkra livsmedel, appar etc.) har kommit till genom naturvetenskaplig forskning och innovation. Naturvetenskapen ger oss verktyg för att både förstå och förbättra våra levnadsvillkor. Goda kunskaper i naturvetenskap borde därför vara en grundbult i alla människors utbildning, oavsett vad de vill göra i livet.

Förmågan att ta till sig och värdera ny kunskap grundläggs tidigt i livet. Barn har en naturlig lust att lära och ju snabbare denna nyfikenhet för kunskap kan fångas och ju längre den kan behållas, desto bättre. När skolan inte lyckas får det konsekvenser långt utanför de enskilda elevernas betygsdokument – det påverkar förutsättningarna för hela samhällets utveckling.

Naturvetarna ser engagemang, kunskap och god pedagogik som nycklar till utbildning av hög kvalitet, oavsett på vilken nivå den bedrivs. En duktig lärare kan få den mest okoncentrerade och truliga elev engagerad och intresserad. Men lärare behöver ges förutsättningar för att utveckla och ta ansvar för undervisningssituationen. I detta avseende lämnar skolan idag en hel del i övrigt att önska. Det finns få andra arbetsplatser som skulle acceptera den arbetsmiljö som skolan erbjuder både eleverna och lärarna.

Arbetsvillkor och lön måste utvecklas för att attrahera rätt personer till skolan och premiera dem som bidrar till goda resultat och utveckling. Undervisningen i matematik och naturvetenskapliga ämnen behöver också få en starkare ställning och vara en attraktiv inriktning i lärarkarriären.

3. Högre utbildning och akademisk forskning

Högre utbildning och forskning är förutsättningar för välstånd, utveckling och konkurrenskraft. Alla verksamheter behöver kunna använda och utveckla ny kunskap för att ligga i framkanten av utvecklingen. Nyckeln till hög kvalitet i både utbildning och forskning är duktiga lärare och forskare, som har reella möjligheter att göra ett gott arbete.

Naturvetarna anser att:

- **all högre utbildning ska hålla kvalitet i världsklass.**
- **kvalitet i högre utbildning uppnås genom god pedagogik tillsammans med god forsknings- och arbetslivsanknytning.**
- **en god vetenskapsutveckling är grundläggande för att möta framtidens utmaningar.**
- **samhället ska uppmuntra människor att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning.**
- **forskare, oavsett arbetsmarknadssektor, ska ha bra och trygga anställnings- och arbetsvillkor.**
- **tjänster i akademien ska utlysas öppet och utgå från en tydlig kravspecifikation. En mångfald av sökanden och erfarenheter ska uppmuntras.**
- **samma anställningsregler ska gälla på universitet och högskolor som på övriga arbetsmarknaden.**
- **det måste vara möjligt att röra sig både fram och tillbaka mellan akademi och andra verksamheter samt att kombinera olika typer av anställningar.**
- **studenter ska erbjudas ett hållbart studieliv, med goda förutsättningar för studier och hälsa under studietiden.**

Det ligger i både samhällets och individens intresse att många människor skaffar sig akademisk utbildning. Utbildning är en viktig förutsättning för utveckling och välstånd och skapar drivkrafter för innovation. Dessutom har högutbildade personer i genomsnitt högre lön, lägre risk för arbetslöshet och bättre hälsa. Sverige satsar idag mycket på högre utbildning. Detta är bra och bör göras även fortsättningsvis. För att vi ska få så god utdelning som möjligt är det dock av central betydelse att utbildningarnas kvalitet säkerställs.

Förhållningssättet till kunskap och kunskapsinhämtning behöver utgå från ett dynamiskt perspektiv. Men tvärtemot detta är utbildningssystemet fortfarande uppbyggt kring att en utbildning både har en början och ett tydligt slut. Livslångt lärande bör vara ledord i hela utbildningssystemet.

En universitetsutbildning av hög kvalitet är djup, bred och utmärks av god forskningsanknytning. Den är pedagogiskt uppbyggd och har tydliga kopplingar till omvärlden. En bra utbildning förbereder också studenten för mötet med det framtida arbetslivet, bland annat genom att möjliggöra olika typer av samarbeten med verksamheter utanför akademien. Utbildningens arbetslivsanknytning är en kvalitetsfaktor. När samverkan fungerar stärker den utbildningskvaliteten och gör studenten mer förberedd för arbets-

livet samtidigt som den bidrar till att utveckla tillvägagångssätten i de verksamheter som medverkar.

Den ökande internationaliseringen gör att svenska utbildningar konkurrerar med utbildningar i hela världen. Satsningar på att stärka kvaliteten är därför motiverade både ur studentperspektiv och av strategiska skäl. I likhet med andra länder måste Sverige prioritera och på allvar satsa på en internationellt konkurrenskraftig kvalitet i den högre utbildningen och forskningen; inte minst genom att erbjuda villkor som förmår attrahera kompetens internationellt.

3.1. SÄKRA ÅTERVÄXTEN PÅ NATURVETARE

Ett samhälle gynnas av att befolkningen har en hög generell kunskapsnivå men behöver också experter för att möta de utmaningar som framtiden bär med sig. Vi kommer att behöva specialkunskaper inom naturvetenskap för att hitta lösningar på de problem som uppstår i spåren av exempelvis klimatförändringar, livsmedelsbrist och miljöförstöring. Specialistkunskaper kommer också att behövas för alla de framtida behov vi ännu inte känner till. Naturvetarna anser därför att samhället måste arbeta aktivt för att uppmuntra och premiera människor att satsa på akademisk utbildning inom naturvetenskap och att fortsätta fördjupa sig genom forskning.

3.2. FORSKARE OCH LÄRARE INOM AKADEMIN

En grundförutsättning för högkvalitativ och framåtsträvande högre utbildning och forskning är kompetenta lärare och forskare. Utan forskare som kan och vill ställa nya frågor och söka efter lösningar genereras ingen ny kunskap. Utan pedagoger som förmår förmedla kunskaperna vidare genereras ingen ny kompetens. Men för att forskarna och lärarna ska kunna vara hängivna och högpresterande måste de ha reella möjligheter att bedriva forskning och att undervisa. Otydliga eller riktade tjänstutlysningar, osäkra anställningar och brist på trygghet är några av de problem som högskolan dras med idag och som i längden riskerar att resultera i att unga talanger väljer andra karriärer av fel orsaker. Det försvårar också rekrytering av forskartalanger från andra länder. Detta är ohållbart. Naturvetarna anser att samma regler som gäller på övriga arbetsmarknaden ska gälla även inom akademien. Tidsbegränsade anställningar ska vara ovanliga undantag snarare än som idag vanligt förekommande.

Att arbeta inom högskolan ska vara förknippat med stark ställning, hög status och goda villkor. Att undervisa ska inte ses som en andrahandssyssla, och pedagogisk utbildning för universitetslärare ska prioriteras. Den som forskar ska ha tillgång till forskningsresurser och kunna kombinera uppdrag och anställningar inom olika verksamheter. Dessutom behöver forskares karriärmöjligheter utanför akademien tydliggöras. Många disputerade naturvetare behövs inom näringslivet eller offentlig sektor.

Lärosätena har ansvar att se till att alla människor har samma förutsättningar att göra karriär i högskolan, oavsett kön, ålder, religion, etnicitet och sexualitet. Tjänster på alla nivåer ska utlysnas öppet och transparent och tillsättning ske utifrån tydliga och på förhand uppsatta kriterier. Meriteringssystemet måste i ökad utsträckning anpassas efter behov snarare än person samt uppmuntra en mångfald av erfarenheter och personer.

3.3. SATSA PÅ FORSKNING

Resurstilldelningen till högre utbildning och forskning ska vara generös och styras av ambition och behov och inte bestämmas av ett på förhand definierat anslag. För att resursfördelningen ska bli till det styrmedel det är tänkt att vara, krävs ett tydligt ledarskap och tydlig ansvarsfördelning på de enskilda lärosätena. Dessutom behöver resurstilldelningssystemet vara samordnat så att olika finansieringsformer blir ömsesidigt förstärkande och tillsammans bidrar till hög kvalitet i forskning och attraktiva forskningsmiljöer. Lärosätena bör även på andra sätt uppmuntra kvalitet, kreativitet och en heterogen forskarkår.

4. Sverige behöver forskning och innovation

Sverige behöver forskning och innovationer för att stå starkt i den globala konkurrensen. Satsningar på naturvetenskaplig forskning och bra villkor för såväl forskare som företag stärker både den svenska ekonomin och enskilda naturvetare. Forskning ska ses som en framtidsväg, för individen och samhället.

Naturvetarna anser att:

- **Sverige ska erbjuda ett närings- och forskningsklimat som lockar forskartalanger och företag.**
- **Samverkan mellan akademi och andra verksamheter måste förenklas och främjas, inte minst genom närings- och forskningspolitiken.**
- **Såväl lärosätena som företag och andra verksamheter måste ta ansvar för att människor, kunskaper samt idéer möts och rör sig mellan verksamheterna.**
- **I högskolans meriteringssystem måste fler erfarenheter än rent vetenskapliga ses som meriter.**
- **Det ska finnas institutionella förutsättningar för verksamheter att göra bärkraftiga idéer till fullskaliga innovationer.**

Det finns ett tydligt samband mellan naturvetenskaplig forskning och välbefinnande. Forskning ger lösningar på samhällsproblem och skapar tillväxt genom nya verksamheter; verksamheter som i sin tur skapar nya jobb och intäkter till samhället. Att vi har ett gynnsamt forsknings- och näringsklimat är således oerhört betydelsefullt för att Sverige ska vara ett bra land att leva i.

Grunden för ett attraktivt forskningsklimat är en stabil och långsiktig forskningsfinansiering tillsammans med bra villkor för både enskilda forskare och forskningsintensiva företag. En stor del av ansvaret vilar på politiken: hur mycket resurser som satsas och hur regelverken ser ut avgörs politiskt. Men även andra samhällsinstitutioner och näringslivet kan bidra, till exempel genom att arbeta för att stärka samverkan med andra aktörer. Investeringar i forskning och utbildning är en nödvändig grund men det måste också finnas en blandning av små- och storskaliga forskningsbaserade produktionsverksamheter som kan utveckla och slå mynt av dessa. Det som var norm för några år sedan, att stora företag besatt kompetens som arbetade med hela kedjan från idé till produkt, blir alltmer ovanligt. Idag utvecklas nya produkter och tjänster i allt större utsträckning snarare genom innovationssystem bestående av ömsesidigt beroende aktörer, nätverk och institutioner.

4.1. SAMVERKAN STÄRKER FORSKNING, INNOVATION OCH SVERIGES KONKURRENSKRAFT

Innovation är när någonting nytt (och bättre) får spridning och genomslag. Grunden för en innovationsidé uppstår då kunskap om behov möter kunskap om möjligheter. Detta inträffar ofta i en oväntad konstellation eller över traditionella gränser. Avgörande genombrott sker med andra ord inte nödvändigtvis vid forskningsinstitutioner eller på utvecklingsavdelningar, utan kan lika gärna uppkomma i produktionen eller bland användare eller patienter. Innovation är en interaktiv process som förutsätter goda möjligheter till samverkan mellan olika aktörer. När det fungerar som bäst sker dessa möten och samarbeten automatiskt och friktionsfritt, men det som är idealfall är dessvärre inte det mest vanliga förekommande.

En nyckelfaktor för innovation är samarbeten mellan akademi och andra verksamheter. Trots vetenskapen om samverkans värde och potential, är det emellertid sällan enkelt att få till stånd. Detsamma gäller gränsöverskridande och/eller olika typer av kombinerade anställningar. Enskilda forskare tvingas nämligen ofta välja att satsa på en karriär inom den akademiska världen eller andra verksamheter: att göra båda delarna är i praktiken mycket svårt. Naturvetarna anser att det behöver bli lättare för forskare att röra sig mellan verksamheter och att kombinera anställningar inom och utanför akademien. Lärosätena har här ett stort ansvar eftersom de skulle kunna premiera mobilitet och samverkan i långt högre utsträckning än vad de gör idag, inte minst genom att ta med dessa faktorer vid tjänstetillsättning. Fler erfarenheter än strikt vetenskapliga bör ses som meriter och bedömningen av vad som är en vetenskaplig merit breddas, när någon ska anställas. Alla tjänster bör utlysas i öppen konkurrens så att en större och mer heterogen skara människor har möjlighet att söka. Dessutom måste lärosätena börja erbjuda konkurrenskraftiga arbets-, forsknings- och lönevillkor.

Näringslivet, myndigheter, hälso- och sjukvården med flera måste å sin sida bli bättre på att fånga upp nya kunskaper och talanger och våga gå in i nya projekt och samarbeten. För att verksamheter ska vara innovativa, oavsett om det handlar om offentlig sektor eller näringslivet, måste det finnas organisatorisk mognad. Ledarskapet behöver både ha förmåga att styra mot mål och mod att ge frihet för kreativitet. Huruvida mötet mellan behov och möjlighet resulterar i en innovation, beror dels på om det finns mognad att ta till sig det nya (mentalt eller på marknaden) och dels på hur lätt eller svårt det är att kommersialisera och sprida innovationen. Att det finns tillgång till investerings- och riskkapital berett att satsas på olika projekt är helt avgörande.

4.2. BRA VILLKOR FÖR FORSKARE OCH FÖRETAG + KUNSKAP OM INNOVATIONSKEDJAN = SANT

Näringslivet har alltid varit en stark utförare av forskning och utveckling i Sverige, men i takt med ökande internationalisering och mobilitet hårdnar konkurrensen. Sverige tävlar inte längre endast med sig självt ifråga om var ett företag etablerar sig och vilka människor som anställs. Tvärtom är konkurrensen global och länderna som tävlar om att locka till sig de mest framgångsrika verksamheterna och duktigaste forskarna är många. För att Sverige ska kunna hävda sig i denna konkurrens måste såväl individer som företag erbjudas villkor som är attraktiva. För individer handlar det om goda arbetsmöjligheter, löner och utvecklingsmöjligheter. För företag handlar det om gynnsamma förutsättningarna att driva kunskapsintensiva verksamheter.

Möjligheterna att samverka med universitet och högskolor och på så vis få tillgång till färsk kompetens och nya forskningsrön är mycket betydelsefulla. Särskilt viktigt är dock tillgången till rätt kompetens. Förutom ren specialistkunskap måste det också finnas människor som vet hur värdekedjan ser ut när en idé ska förädlas till en produkt eller tjänst och som kan samordna kedjans olika moment och aktörer. När en stor del av forskning och innovation bedrevs vid stora företag var det samma aktörer som ansvarade för och utförde hela utvecklingskedjan. Idag är det däremot vanligt att nya idéer fångas upp och utvecklas av småföretag samtidigt som själva produktionen sker i större bolag med mindre riskbenägenhet, men bättre förutsättningar för storskalig produktion. Tillgång till människor som har kunskap om hur man samordnar dessa processer, så kallad processkompetens, är därför en nyckelfaktor för att forskning överhuvudtaget ska leda till innovation och nya produkter.

5. Goda villkor grunden för ett gott arbetsliv

Ett gott arbete utmärks bland annat av god arbetsmiljö, tydliga mål och förväntningar samt möjlighet att påverka den egna arbetssituationen. Dagens alltmer gränslösa arbetsliv innebär större frihet och flexibilitet men även nya krav på medarbetarnas förmåga att planera. Detta gör arbetets organisation än viktigare. Fackligt engagemang är ett utmärkt medel för inflytande på arbetsplatsen.

Naturvetarna anser att:

- **en trygg anställning ska vara utformad så att den ger förutsättningar för en rimlig arbetsbelastning, befrämjar personlig utveckling samt gör det möjligt att förena arbete med familj och fritid.**
- **en god arbetsmiljö ska erbjuda ett bra ledarskap och en ändamålsenlig organisation samt ge möjlighet till delaktighet och kontroll över den egna arbetssituationen.**
- **fackligt inflytande ska användas för att bidra till god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor.**
- **det ska ges rimliga förutsättningar för lokalt förtroendevalda att bedriva fackligt arbetet i medlemmarnas och verksamhetens intresse.**
- **chefer ska ha rimliga arbetsvillkor med tid, resurser och stöd för verksamhets- och personalansvaret.**
- **ansvar för kunskaps- och kompetensutveckling ska delas mellan arbetsgivare och medarbetare, där arbetsgivare måste skapa förutsättningar och medarbetare har ansvar för att ta till sig ny kunskap.**
- **arbetsgivare behöver bättre kunskaper om vad naturvetare kan bidra med.**

5.1. ETT GOTT ARBETSLIV FÖRUTSÄTTER GOD ARBETSMILJÖ OCH BRA VILLKOR

Naturvetares arbetsliv bygger på kompetens, engagemang och nyskapande. Ett gott arbete utmärks av meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter, möjligheter att påverka den egna arbetssituationen och goda förutsättningar till personlig utveckling. Det förutsätter vidare att arbetet fungerar att kombinera med familjeliv och fritid samt att individen upplever delaktighet och att lönen motsvarar arbetsinsatsen. För tillfredsställelse i arbetet är det även viktigt att dela verksamhetens grundläggande värderingar, känna till dess mål och hur de egna arbetsuppgifterna förhåller sig till målen.

Det goda arbetet präglas också av en god arbetsmiljö. En god fysisk arbetsmiljö kräver att arbetsmomenten är varierande, att säkerhetsföreskrifter följs och att skyddsanordningar används. Arbetet måste självfallet också vara fritt från hotfulla, våldsamma eller kränkande situationer. För den sociala arbetsmiljön är arbetets organisation avgörande. Organisationen behöver vara ändamålsenligt utformad i relation till helhet, uppdrag och målgrupp. Tydliga mål och förväntningar, ansvar och befogenheter samt ständig återkoppling är viktiga organisatoriska förutsättningar. Eftersom stress ofta framkallas av oklara visioner och mål, brister i ledarskap, för högt ställda krav eller ineffektivt arbete är en för hög stressnivå ofta en indikator på en dysfunktionell organisation och, i förlängningen, en dålig arbetsmiljö.

5.2. DET GRÄNSLÖSA ARBETET STÄLLER HÖGA KRAV PÅ INDIVIDEN

Dagens kommunikationsteknologi gör det möjligt att arbeta fritt över tids- och rumsgränserna och påverkar gränsdragningen mellan arbete och fritid. Tillsammans med ökad målstyrning i organisationerna har arbetets förutsättningar förändrats. Målstyrning som ledningsinstrument lämnar stora frihetsgrader åt individen och bygger på en hög grad av ansvar och självständighet. Det ger stora möjligheter till stimulerande arbetsuppgifter och utveckling, men ställer samtidigt höga krav på individens förmåga att själv ta ansvar för att planera och sätta gränser för arbetets utförande. Det vilar emellertid inte enbart på medarbetaren att kunna sätta gränser – tvärtom gör gränslösheten i tid och rum att arbetets organisation blir än viktigare.

För att uppnå en god arbetsmiljö bör medarbetarna vara med och planera det egna arbetet och forma arbetsorganisationen i stort. Dessutom bör det avsättas både tid och resurser för att arbeta med arbetsmiljön. Den svenska fackliga traditionen utgör en bra grund för att inkludera medarbetarna i att planera och forma arbetsorganisationen. Fackligt engagemang och lokala föreningar ger medarbetarna verktyg att kunna påverka arbetsmiljön och få information om arbetet i stort.

5.3. DET GODA LEDARSKAPET KRÄVER LYHÖRDA ORGANISATIONER

Naturvetare har med sin kompetens ofta nyckelfunktioner, som ledare, specialister, strateger eller andra positioner som är avgörande för verksamheternas framgång. Möjligheterna för naturvetare att röra sig mellan olika positioner och verksamheter över karriären är avgörande för att optimera kompetensen. Det måste finnas utrymme för elasticitet i organisationerna så att roller, uppdrag och ansvar kan utvecklas över tid. Både för att matcha organisationens och individens behov av utveckling och förändring. Det måste vara möjligt att axla ett ledarskap för en tid och välja att gå vidare till en annan position.

Ledarskapets uppgift är att skapa en organisation inom vilken medarbetarna får möjlighet att utveckla sin motivation, sin kompetens och sina resultat. För att arbetsorganisationerna ska fungera väl måste cheferna få förutsättningar att vara goda ledare. Det är avgörande att ansvaret som chef matchas med motsvarande befogenheter och att det finns lyhördhet och stöd för ledarskapet i organisationen. Chefer behöver mandat att fatta överenskommelser med sina medarbetare om såväl uppdrag, villkor, tillgänglighet och erkännande i form av lön. De måste ha rimliga arbetsvillkor och möjlighet att avsätta tid och resurser för personal- och verksamhetsansvaret.

5.4. GRÄNSLÖSA KARRIÄRMÖJLIGHETER OCH KOMPETENSUTVECKLING SOM FRAMGÅNGSFAKTOR

Naturvetare har kunskaper och färdigheter som behövs i de flesta branscher och positioner i arbetslivet. Dessvärre saknar många arbetsgivare kännedom om vad naturvetare kan bidra med och de rekryteras alltför ofta till tjänster som inte motsvarar deras kvalifikationer. En viktig uppgift för Naturvetarna är därför att stärka enskilda naturvetares förmåga att kommunicera sin kompetens.

En av de viktigaste konkurrensfördelarna som en naturvetare har är förmågan att ta till sig ny kunskap. I en värld som står under ständig utveckling blir den framgångsrik som är lyhörd och flexibel inför nya situationer och som tar sig an och kan lösa nya uppgifter. Kunskap förändras, förädlas och ersätts ständigt. Det som var sanning för femtio år sedan är inte längre lika självklart och det vi tar för fakta idag kan vara historia imorgon. Att ha avslutat en utbildning betyder därför inte att man är klar och fullärd, utan bara att man har tillägnat sig verktyg för att fortsätta ta in och värdera nya fakta. Att kunskap inte är statisk bör vara utgångspunkten för både enskilda naturvetare och deras arbetsgivare.

Kompetensutveckling ses som en självklar del av ett modernt arbetsliv. Investeringen i human-kapitalet är en av de kunskapsintensiva verksamheternas största tillgångar. Att satsa på de kvalificerade medarbetarnas kunskapsutveckling är därför att säkra verksamhetens kunskapsinvestering för framtiden. Ansvaret för kompetensutvecklingen behöver därför vara i förhållande till varje individs uppdrag och till verksamhetens behov.

Naturvetarna anser att arbetstagare och arbetsgivare delar ansvaret för kompetensutvecklingen. Arbetsgivaren ska ge medarbetarna förutsättningar att hålla sina kunskaper uppdaterade och verksamhetsanpassade. Medarbetarna å sin sida, ansvarar för att ställa krav på och ta till vara de möjligheter till kompetensutveckling som arbetsgivaren ger.

Lönen kan fungera både som ett verktyg för arbetsgivaren att uppmuntra medarbetarna att kompetensutveckla sig och som ett kvitto för medarbetaren om att det lönar sig att lägga tid och energi på att hålla kunskaper uppdaterade.

När kompetensutvecklingen fungerar bra gynnas både individ och verksamhet: verksamheten genom ökad effektivitet och individen genom större tillfredsställelse och, oftast, högre lön. Dessutom gör kompetensutveckling ofta individen mer attraktiv på arbetsmarknaden och det i sin tur främjar rörligheten på arbetsmarknaden och motverkar strukturell arbetslöshet.

6. Den svenska modellen och moderna kollektivavtal

Naturvetarna anser att kollektivavtal är den överlägsna modellen för att skapa trygghet, stabilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden, då de anpassas till enskilda verksamheters förutsättningar och behov, och är stabila men samtidigt utvecklingsbara. Utvecklingen på arbetsmarknaden gör dock att allt fler naturvetare står utan kollektivavtal. Vi måste därför slå vakt om kollektivavtalen.

Naturvetarna anser att:

- **arbetsmarknadens strukturer ska vara neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform.**
- **kollektivavtal ska förhandlas fram av parterna, vara flexibla och möjliggöra individuella och verksamhetsbaserade anpassningar.**
- **kollektivavtal är överlägsna lagstiftning eftersom de anpassas till de enskilda verksamheternas behov och förutsättningar, är stabila och samtidigt utvecklingsbara. Den svenska modellen ska därför värnas.**
- **arbetsmarknadslagstiftningen i princip bör vara dispositiv¹, så att man kan komplettera med kollektivavtal.**
- **det behövs starka fackliga organisationer som kan förhandla med arbetsgivarna för att den svenska modellen ska fungera.**
- **det ska vara attraktivt för företag att ha kollektivavtal.**
- **arbetsrätten och avtalen ska utvecklas och förbättras så att de är anpassade till de förutsättningar som råder på dagens och morgondagens föränderliga arbetsmarknad.**
- **strejkrätten ska finnas kvar, men kan utvecklas om den gynnar medlemmarnas intressen.**

Naturvetarna är del av den starka fackliga tradition, med unika förutsättningar för relationerna på arbetsmarknaden, som skapades med Saltsjöbadsavtalet 1938 och uppkomsten av den svenska modellen. Avtalet gav arbetsmarknadens parter rätt att själva reglera villkoren på arbetsmarknaden, utan inblandning från regering eller lagstiftning. För arbetstagare innebär det en stor möjlighet att påverka sina arbetsvillkor genom fackligt medlemskap och engagemang.

Det samförstånd och den samarbetsanda som blev resultatet av avtalet präglar relationerna mellan arbetsgivare och fackliga organisationer än idag. För att den svenska modellen och systemet med kollektivavtal ska fungera är starka fackliga organisationer, jämbördiga med arbetsgivarna, en grundförutsättning.

Därför har vi i Sverige förhållandevis begränsad lagstiftning avseende arbetsmarknaden. Vad man får respektive inte får göra bestäms istället genom kollektivavtal som sluts mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare. Genom att kombinera centrala och lokala överenskommelser enas man om generella villkor och principer för lönesättning, samtidigt som de specifika villkoren anpassas till de enskilda arbetsplatsernas behov.

Arbetsmarknaden förändras allt snabbare både vad gäller arbetets förutsättningar och verksamheternas omställningstakt. Även karaktären på jobben ändras med flera allmänna visstidsanställningar och konsultuppdrag samt ökade krav på medarbetarna i flexibilitet, utveckling och kompetens. Som effekt utvecklas nya arbetsformer. För att individerna ska få goda möjligheter till ett utvecklande arbetsliv på morgondagens arbetsmarknad, är det därför viktigt att arbetsmarknadens strukturer är neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform så att den som arbetar i atypiska jobb inte hamnar vid sidan av regelverk och trygghetssystem. Arbetsrätten och avtalen behöver vara utformade så att de är ändamålsenliga i förhållande till hur arbetsmarknaden fungerar.

¹ Med dispositiv lagstiftning, menar Naturvetarna här att man via avtal kan komma överens om bättre villkor än de lagstadgade, men däremot inte försämrade dem.

6.1. FLEXIBLA OCH ANPASSADE KOLLEKTIVAVTAL

Naturvetarna menar att kollektivavtalen blir starkare om de ger möjlighet till individuella anpassningar. Givet de stora skillnader som finns på arbetsmarknaden idag varierar behoven mellan arbetsplatser och mellan arbetstagare. Därför behöver ett modernt utformat kollektivavtal vara flexibelt, så att det kan anpassas utifrån olika individers, likväl som verksamheters, specifika behov. Flexibiliteten innebär också att båda parter måste ta ansvar i såväl goda som dåliga tider.

En allt viktigare del av kollektivavtalen är att fungera som försäkring med garantier för arbetstagare och med fördelning av riskerna bland arbetsgivarna. Det innebär att kostnader för exempelvis uppsägningstider och kompetensutveckling tas ur den gemensamma försäkringen, istället för den enskilde arbetsgivarens budget. Denna modell kan utvidgas till att omfatta fler delar av kollektivavtalen och fler avtalsområden. Dagens trygghetsavtal fungerar på detta sätt.

Idag finns i trygghetsavtalen regler som syftar till att underlätta för uppsagda anställda att hitta nya jobb. Individens trygghet förutsätter dock att alla avtal och regleringar är uppdaterade och anpassade till hur arbetsmarknaden ser ut just nu. Naturvetarna anser att rådande regelverk behöver ses över för att underlätta ytterligare för individer att ta sig vidare vid omställningar.

6.2. VÄRNA DEN SVENSKA MODELLEN

I många länder utanför Norden existerar inte kollektivavtal. Lägsta tillåtna lön, semesterrättigheter och minimiskydd för övriga anställningsvillkor regleras i dessa länder genom lagstiftning. Det ansvar som i andra länder åvilar lagstiftaren faller alltså i Sverige på arbetsmarknadens parter. Naturvetarna är övertygade om att kollektivavtal är överlägsna lagstiftning och den bästa modellen för att skapa trygghet, stabilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden. Den svenska modellen bör därför värnas. Idag är det emellertid ingen självklarhet att alla företag har kollektivavtal, även om de finns och verkar i Sverige. Utländska företag har till exempel ingen tradition av kollektivavtal och tecknar inte dessa automatiskt. Arbetstagare som saknar kollektivavtal bör därför ställa krav på sina arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

7. Lönen ska sättas lokalt

När löneprocessen fungerar som den ska är lönen ett verktyg för arbetsgivaren att styra och utveckla verksamheten samtidigt som medarbetaren själv kan påverka sin lön och få rätt lön i förhållande till sina insatser och sitt uppdrag.

Naturvetarna anser att:

- **utbildningspremien måste bli högre².**
- **lönespridning ska återspegla skillnader i individernas kunskap och kompetens, prestationer och ansvarstagande. Det är Naturvetarnas uppfattning att detta, i kombination med en större rörlighet på arbetsmarknaden, leder till högre lönenivåer på sikt.**
- **lön ska sättas lokalt och individuellt i överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.**
- **lön bör ses som ett av verktygen för att styra verksamheten och öka medarbetarnas engagemang och prestationsvilja.**
- **närmaste chef ska ha mandat att sätta lönen i lönesamtal.**
- **förtroendevalda spelar en viktig roll för att säkerställa att löneprocessen fungerar enligt intentionerna i avtalen och ska få villkor och erkännande för sitt uppdrag.**
- **möjlighet till rörlighet på arbetsmarknaden bör öka för att stärka naturvetares ställning.**

Naturvetare spelar en stor roll för Sveriges framtida utveckling. Naturvetare bidrar mer än många andra yrkesinriktningar till innovation, tillväxt och produktivitet, samtidigt är kompetens en av de viktigaste framgångsfaktorerna i den globala konkurrensen.

I Sverige är utbildningspremien mycket låg³, trots att studier visar att akademiker är två till tre gånger så produktiva som icke-akademiker⁴. För att utbildning ska löna sig måste kopplingen till den högre produktiviteten hos akademiker tydliggöras. Detta kan endast uppnås om lönen sätts lokalt i ett lönesamtal mellan chef och medarbetare, där man diskuterar utifrån verksamhetens förutsättningar och individens bidrag.

Naturvetarna förespråkar sifferlösa avtal centralt, då centralt specificerade löneökningstal tenderar att bli ett tak snarare än ett golv, inte minst för akademiker. När en individuell lönesättning fungerar fullt ut får man en högre lönespridning och i förlängningen en högre utbildningspremie och produktivitet. Studier som Saco gjort visar också att en ökad lönespridning för en akademisk profession leder till en högre livslön för hela gruppen.

När löneprocessen fungerar som den ska är den ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att medarbetarna gör rätt saker och når goda prestationer.

² Utbildningspremien; hur mycket varje extra år utbildning ger i lön, inklusive doktorandutbildning.

³ Ett extra studieår höjer lönen med 2,9 procent i Sverige jämfört med genomsnittet inom EU där ett studieår höjer lönen med 5,9 procent. Enligt en studie från OECD från 2012 är den så kallade intermräntan på högre utbildning i Sverige 6,4 procent för män och 5,7 procent för kvinnor som kan jämföras med snittet för OECD på 12,4 respektive 11,4 procent.

⁴ Swedish Economic Forum Report 2014, kapitel 3 Högre utbildning, matchning och svensk ekonomisk tillväxt. Johan Eklund skriver att högutbildade har cirka 2,3-2,9 gånger högre marginalproduktivitet jämfört med lågutbildade. Liknande slutsatser, byggda på olika nationalekonomiska studier, drar även Konjunkturinstitutet i sin senaste årsrapport.

7.1. DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

Lön ska vara ersättning för överenskommet och utfört arbete. Den ska sättas lokalt i lönesamtal mellan chef och medarbetare och löneutvecklingen kopplas till prestation, kompetens och ansvar i förhållande till de överenskomna målen och uppdraget. Med en individuell lönesättning får varje individ vid möjlighet att själv påverka sin löneutveckling.

För att en lokal löneprocess med individuell lönesättning med lönesamtalsmodellen ska fungera fullt ut krävs:

- tydliga och kända mål för verksamheten på alla nivåer. En tydlig struktur för måluppfyllelse i hela verksamheten.
- att lönesättande chef måste kunna påverka löneutrymmets storlek och fördelning. Chefen har mandat att sätta lön.
- att lönesättande chef måste behärska metoden. Fastslagna och individuellt anpassade lönekriterier ligger till grund för överenskommelse om lön. Inget utrymme lämnas för godtycklighet eller diskriminering.

I den lokala löneprocessen spelar de lokala fackligt förtroendevalda en stor roll. Genom att vara delaktiga och ställa krav på löneprocessen, kan de säkerställa att chef och medarbetare får en bra process att arbeta i och att chefer de facto har mandat att sätta lön. Men också att verksamhetens löneutrymme är tillräckligt stort för att kunna motivera, utveckla och behålla den kompetens som behövs på både kort och lång sikt. Det är därför viktigt att den förtroendevalde har högt anseende hos arbetsgivaren och får goda villkor för sitt uppdrag.

Där det finns samsyn mellan arbetsgivare och fackliga organisationer om lönesättningens roll och där de närmaste cheferna också har mandat att bestämma lönen i lönesamtal, skapar löneprocessen förutsättningar för naturvetare att få rätt lön i förhållande till sin betydelse och sitt uppdrag.

7.2. RÖRLIGHET STÄRKER NATURVETARES STÄLLNING

En hög rörlighet på arbetsmarknaden stärker naturvetares ställning. Rörlighet kan ske vertikalt inom en organisation, till en annan arbetsgivare, bransch eller arbetsform. Men den kan också ske horisontellt genom att en individ ständigt får kompetensutveckling och tar på sig alltmer ansvar och nya mer avancerade arbetsuppgifter.

8. Trygghet för alla

Socialförsäkringarna⁵ ska se till att individen är trygg och klarar sig även om hon drabbas av sjukdom eller arbetslöshet. Försäkringarna ska även underlätta snabb återgång till arbete. Men eftersom endast den som har lön från arbete omfattas av socialförsäkringssystemet och det råder brist på samordning mellan försäkringarna, står många idag helt utan skydd. Detta vill Naturvetarna ändra på.

Naturvetarna anser att:

- **socialförsäkringssystemet ska vara samordnat och överskådligt så att ingen riskerar att hamna i kläm mellan försäkringarna.**
- **alla ska omfattas av socialförsäkringarna, oavsett om inkomsten kommer från anställning, uppdrag, utbildningsbidrag, stipendium eller studiestöd.**
- **socialförsäkringssystemet ska underlätta för människor att snabbt komma åter till ett hållbart arbetsliv.**
- **ersättningar från socialförsäkringarna ska vara likvärdiga och förutsägbara.**
- **avgifter för inkomster över ersättningstaket i socialförsäkringarna inte ska förekomma.**
- **pensionssystemet ska vara flexibelt i förhållande till när och i vilken takt individen vill lämna arbetsmarknaden.**
- **skillnader i pensionssystemen inte ska hindra rörlighet mellan olika sektorer och branscher.**

Syftet med socialförsäkringssystemet är att skydda människor mot inkomstbortfall om de skulle drabbas av sjukdom eller arbetslöshet. Den som blir av med jobbet eller som av någon anledning inte kan arbeta under en period ska klara sig bra under tiden det tar att hitta nytt eller återgå till arbete. Idag är det många människor som hamnar delvis eller helt utanför trygghetssystemet. Egenföretagare, uppdragstagare, doktorander som går på utbildningsbidrag samt postdoks som finansierar sin forskning med stipendier, omfattas alla bara delvis av trygghetssystemet. Naturvetarna anser att det är självklart att alla ska ha tillgång till trygghetssystemen.

Socialförsäkringarna har en viktig funktion för arbetsmarknadens rörlighet och för att göra det lättare för människor att återgå i arbete. Naturvetarna anser att försäkringarna i än högre grad bör inriktas på snabb rehabilitering och på att skapa förutsättningar för att komma tillbaka till ett hållbart arbetsliv.

8.1. SAMORDNA SOCIALFÖRSÄKRINGARNA

Naturvetarna vill se en samordnad socialförsäkring med likartade ersättningsnivåer. Samordning skapar överskådlighet och underlättar för varje enskild individ att förstå sina rättigheter och specifika förutsättningar för ersättning, men minskar också risken för att någon hamnar mellan stolarna. Naturvetarna är kritiska till att det tas ut avgifter på inkomster som ligger över ersättningstaket i socialförsäkringarna.

Legitimiteten för en försäkring blir lidande om man betalar in för något som man inte kan bli ersatt för, om man behöver nyttja försäkringen. För att systemet ska upplevas som legitimt ska detta inte förekomma.

8.2. EN FLEXIBEL PENSIONSÅLDER

Naturvetarna anser att den seniora kompetensen måste tillvaratas när individen själv så önskar. Samtidigt måste dörren för ungas etablering på arbetsmarknaden hållas öppen.

Utträdet från arbetsmarknaden ska kunna anpassas till individernas egna önskemål och bör inte hindra den som vill fortsätta att bidra med sina insatser, att göra detta. Pensionssystemet bör därför präglas av flexibilitet i när individen själv önskar lämna arbetsmarknaden och i vilken takt. Fönstret för när det är möjligt att gå i pension bör därför vara minst tio år.

⁵ Med Socialförsäkringssystemet avser Naturvetarna sjukförsäkring, föräldraförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, arbetsskadeförsäkring och pensionsförsäkring.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att **slå fast följande ståndpunkter för Naturvetarnas principprogram:**

Naturvetarna anser att:

Kunskap är grunden

1. alla behöver goda grundkunskaper i naturvetenskap och ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap.
2. naturvetenskapliga specialkunskaper behövs för att vi ska kunna möta framtidens demografiska, hälsomässiga, miljömässiga, ekonomiska och sociala utmaningar.
3. grund- och gymnasieskolan ska ge tillräckliga kunskaper för att eleverna ska kunna möta universitetsutbildningarnas krav på förkunskaper.
4. lärare måste erbjudas attraktiva arbetsvillkor så att fler vill satsa på en karriär inom skolan.
5. naturvetare med goda ämneskunskaper bör stimuleras att satsa på en karriär inom skolan.

Högre utbildning och akademisk forskning

6. all högre utbildning ska hålla kvalitet i världsklass.
7. kvalitet i högre utbildning uppnås genom god pedagogik tillsammans med god forsknings- och arbetslivsanknytning.
8. en god vetenskapsutveckling är grundläggande för att möta framtidens utmaningar.
9. samhället ska uppmuntra människor att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning.
10. forskare, oavsett arbetsmarknadssektor, ska ha bra och trygga anställnings- och arbetsvillkor.
11. tjänster i akademien ska utlysas öppet och utgå från en tydlig kravspecifikation. En mångfald av sökanden och erfarenheter ska uppmuntras.
12. samma anställningsregler ska gälla på universitet och högskolor som på övriga arbetsmarknaden.
13. det måste vara möjligt att röra sig både fram och tillbaka mellan akademi och andra verksamheter samt att kombinera olika typer av anställningar.
14. studenter ska erbjudas ett hållbart studieliv, med goda förutsättningar för studier och hälsa under studietiden.

Sverige behöver forskning och innovation

15. Sverige ska erbjuda ett närings- och forskningsklimat som lockar forskartalanger och företag.
16. samverkan mellan akademi och andra verksamheter måste förenklas och främjas, inte minst genom närings- och forskningspolitiken.
17. såväl lärosätena som företag och andra verksamheter måste ta ansvar för att människor, kunskaper samt idéer möts och rör sig mellan verksamheterna.
18. i högskolans meriteringssystem måste fler erfarenheter än rent vetenskapliga ses som meriter.
19. det ska finnas institutionella förutsättningar för verksamheter att göra bärkraftiga idéer till fullskaliga innovationer.

Goda villkor grunden för ett gott arbetsliv

20. en trygg anställning ska vara utformad så att den ger förutsättningar för en rimlig arbetsbelastning, befrämjar personlig utveckling samt gör det möjligt att förena arbete med familj och fritid.
21. en god arbetsmiljö ska erbjuda ett bra ledarskap och en ändamålsenlig organisation samt ge möjlighet till delaktighet och kontroll över den egna arbetssituationen.
22. fackligt inflytande ska användas för att bidra till god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor.
23. det ska ges rimliga förutsättningar för lokalt förtroendevalda att bedriva fackligt arbetet i medlemmarnas och verksamhetens intresse.
24. chefer ska ha rimliga arbetsvillkor med tid, resurser och stöd för verksamhets- och personalansvaret.
25. ansvar för kunskaps- och kompetensutveckling ska delas mellan arbetsgivare och medarbetare, där arbetsgivare måste skapa förutsättningar och medarbetare har ansvar för att ta till sig ny kunskap.
26. arbetsgivare behöver bättre kunskaper om vad naturvetare kan bidra med.

Den svenska modellen och moderna kollektivavtal

27. arbetsmarknadens strukturer ska vara neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform.
28. kollektivavtal ska förhandlas fram av parterna, vara flexibla och möjliggöra individuella och verksamhetsbaserade anpassningar.
29. kollektivavtal är överlägsna lagstiftning eftersom de anpassas till de enskilda verksamheternas behov och förutsättningar, är stabila och samtidigt utvecklingsbara. Den svenska modellen ska därför värnas.
30. arbetsmarknadslagstiftningen i princip bör vara dispositiv¹, så att man kan komplettera med kollektivavtal.
31. det behövs starka fackliga organisationer som kan förhandla med arbetsgivarna för att den svenska modellen ska fungera.
32. det ska vara attraktivt för företag att ha kollektivavtal.
33. arbetsrätten och avtalen ska utvecklas och förbättras så att de är anpassade till de förutsättningar som råder på dagens och morgondagens föränderliga arbetsmarknad.
34. den lagstadgade strejkrätten ska finnas kvar, men kan utvecklas om den gynnar medlemmarnas intressen.

Lönen ska sättas lokalt

35. utbildningspremien måste bli högre .
36. lönespridning ska återspegla skillnader i individernas kunskap och kompetens, prestationer och ansvarstagande. Det är Naturvetarnas uppfattning att detta, i kombination med en större rörlighet på arbetsmarknaden, leder till högre lönenivåer på sikt.
37. lön ska sättas lokalt och individuellt i överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.
38. lön bör ses som ett av verktygen för att styra verksamheten och öka medarbetarnas engagemang och prestationsvilja.
39. närmaste chef ska ha mandat att sätta lönen i lönesamtal.
40. förtroendevalda spelar en viktig roll för att säkerställa att löneprocessen fungerar enligt intentionerna i avtalen och ska få villkor och erkännande för sitt uppdrag.
41. möjlighet till rörlighet på arbetsmarknaden bör öka för att stärka naturvetares ställning.

Trygghet för alla

42. socialförsäkringssystemet ska vara samordnat och överskådligt så att ingen riskerar att hamna i kläm mellan försäkringarna.
43. alla ska omfattas av socialförsäkringarna, oavsett om inkomsten kommer från anställning, uppdrag, utbildningsbidrag, stipendium eller studiestöd.
44. socialförsäkringssystemet ska underlätta för människor att snabbt komma åter till ett hållbart arbetsliv.
45. ersättningar från socialförsäkringarna ska vara likvärdiga och förutsägbara.
46. avgifter för inkomster över ersättningstaket i socialförsäkringarna inte ska förekomma.
47. pensionssystemet ska vara flexibelt i förhållande till när och i vilken takt individen vill lämna arbetsmarknaden.
48. skillnader i pensionssystemen inte ska hindra rörlighet mellan olika sektorer och branscher.

¹ Med dispositiv lagstiftning, menar Naturvetarna här att man via avtal kan komma överens om bättre villkor än de lagstadgade, men däremot inte försämrade dem.

Övriga beslut

Miljödiplomering av Naturvetarnas verksamhet

- att** Naturvetarna genomför klimatbokslut över kongressperioder med följande klimat-kompensation.
- att** Naturvetarna inför ett systematiskt miljöledningsarbete.
- att** styrelsen får i uppdrag att utreda möjligheten att inkludera i de etiska riktlinjerna för kapitalförvaltning att undvika att investera i klimatskadliga bolag med verksamhet inom fossil olja, kol och gas.
- att** ställa sig bakom medskicket "Klimatbokslut ska redovisas i nästa verksamhetsberättelse."

Studenters psykiska hälsa

- att** Naturvetarna ska lyfta frågor om och bidra till ett hållbart studieliv i trygghetssystem och i förutsättningar för god hälsa och goda studievillkor.

Medlemstidning, Naturvetaren, digitalt

- att** Naturvetarna ger medlemmarna möjlighet att välja att få medlemstidningen Naturvetaren digitalt istället för i pappersform.

Naturvetarna behöver bli en mer aktiv part på den nationella hälso- och sjukvårdsarenan

- att** prioritera att delta på nationella forum där andra fackförbund, myndigheter, politiker inom hälso- och sjukvården träffas och diskuterar hälso- och sjukvårdsfrågor.
- att** ha en närmare dialog och samverkan med professionsföreningarna inom Naturvetarna så att man gemensamt kan lyfta frågor (ex kompetens, arbetsmiljö, löner) specifikt för den professionen inom hälso- och sjukvården

Specialistutbildning för sjukhuskemister

- att** förbundet stöttar och samarbetar med SSKF Svenska sjukhuskemisförbundet), så att SSKF tillsammans med förbundet kan påverka relevanta parter så att en svensk specialistutbildning för sjukhuskemister kan komma till stånd.

Studentrepresentanten i förbundsstyrelsen

att kongressen uppmantrar den kommande styrelsen att adjungera en representant från studentrådets styrelse.

att återremittera motionens att-satser samt Lovisa Wilhelmssons yrkande till kongressen 2021.

Motionens att.satser:

att ordföranden för Naturvetarnas studentråds styrelse väljs in som studentrepresentant i Förbundsstyrelsen.

att mandatperioden för studentrepresentanten är 1 år istället för 3 år.

Yrkande från Lovisa Wilhelmsson:

att till stadgarna göra tillägget "studentrådets ordförande utgör studeranderepresentanten i förbundsstyrelsen" så att stadgans

§ 14 Förbundsstyrelse, andra stycket lyder; Förbundsstyrelsen består av ordförande samt ytterligare lägst 8 och högst 10 ledamöter. En av ledamöterna ska vara studeranderepresentant. Studentrådets ordförande utgör studeranderepresentant i förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen väljer inom sig förste och vice ordförande.

att ta bort fotnot 13 Studeranderepresentanten ska vara student när valet till förbundsstyrelse genomförs.

Riktlinjer för arvodering och ersättning av förbundsstyrelse och övriga förtroendevalda inom Naturvetarna

att kongressen ska ta fram en ram för den totala kostnaden per kongressperiod för förbundsstyrelsen

The use of English as second official language of Naturvetarna

att Naturvetarna ska tillåta medlemmar att lägga fram förslag på engelska och yttra sig på engelska i debatten. Tillgång till tolk mellan engelska och svenska ska då göras tillgänglig.