



NATURVETARNA

**Facklig handbok för
förtroendevalda inom
kommuner och landsting**

Emilie, miljövetare.
Medlem i Naturvetarna.

Innehåll

Inledning.....	4
Kapitel 1 – Den svenska modellen	5
Arbetsstagarorganisationer	5
Arbetsgivarorganisationer	5
Kollektivavtal.....	3
Kapitel 2 – Din roll och dina uppgifter	8
Kapitel 2.1 Företrädaren.....	8
Kapitel 2.2 Rekrytering	8
Kapitel 2.3 Förhandlaren	9
Kapitel 2.4 Lokalföreningens roll och uppgifter	12
Kapitel 3 – Din verktygslåda – lagar och avtal.....	14
Kapitel 3.1 Lagar.....	14
Kapitel 3.2 Avtal	16
Kapitel 4 – Stöd och hjälp från Naturvetarna.....	18
Ordlista.....	19
Användbara länkar	20
Argument för medlemskap i Naturvetarna.....	21

Inledning

Vi vill att du ska vara trygg i din roll som förtroendevald, veta vilken information som finns att hämta, var och hur du hittar den, samt att du kan vända dig till oss om du har frågor.

Handboken är ett verktyg för att du snabbt ska hitta information. Hittar du inte det du söker här kan du vända dig till din ombudsman, till jouren eller till förtroendemannaservice. På vår webbplats naturvetarna.se finns alltid aktuell och fördjupad information.

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 31 000 medlemmar arbetar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data. Inom kommun och landsting organiserar vi till exempel dietister, biomedicinska analytiker, sjukhusfysiker, miljövetare, arbetsmiljöingenjörer, miljö- och hälsoskyddsinspektörer, cytodiagnostiker, nutritionister, kemister, landskapsingenjörer, trädgårdsingenjörer och geovetare.

Vi coachar, företräder och stöttar naturvetare genom hela arbetslivet, oavsett om man är nyutexaminerad eller har många års erfarenhet, är arbetssökande, student, doktorand, chef eller företagare.

Naturvetarna är ett partipolitiskt obundet fackförbund inom Saco. Till-

sammans med andra fackliga organisationer förhandlar vi avtal som reglerar villkoren på svensk arbetsmarknad.

Som facklig organisation har Naturvetarna mandat att företräda sina medlemmar i frågor som rör villkor på arbetsmarknaden och kring de naturvetenskapliga professionerna. Vi driver även frågor som rör naturvetenskaplig utbildning och forskning.

Naturvetarna är den enda organisationen i Sverige som samtidigt tillvaratar naturvetares intressen på arbetsmarknaden och aktivt arbetar för att höja statusen och påvisa den betydelsefulla roll naturvetenskapen har för samhällsutvecklingen.

Naturvetarna är bara till för naturvetare och är därför också experter på naturvetare. Genom att vara den främsta experten på naturvetares arbetsmarknad får vi legitimitet, som i sin tur ger möjlighet att påverka beslutsfattare i viktiga frågor för naturvetare.

Ungefär en tredjedel av alla naturvetare i Sverige är med i Naturvetarna. Det betyder att vi är det största förbundet för naturvetare.

Vi jobbar för individen, lönespridning, att kunna medlemmarnas akademiska kompetens, att ha ett coachande förhållningssätt och att samverka med arbetsgivaren i stället för att strejka.

Kapitel 1 – Den svenska modellen

DEN SVENSKA MODELLEN bygger på samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. De utgör arbetsmarknadens parter.

Samverkan innebär att man kommit överens om bland annat fredsplikt, det vill säga att arbetstagarerna inte ska starta konflikter eller strejker under gällande kollektivavtal. I gengäld har de möjlighet att påverka villkoren på arbetsmarknaden.

Kollektivavtal är alltså frivilliga överenskommelser mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. I kollektivavtalet finns arbetsvillkor, som kompletterar och förbättrar villkoren i den gällande lagstiftningen. Genom att arbetsmarknadens parter själva kommer överens om arbetsvillkoren undviker man att lagstifta och har möjlighet att branschpassa och få en mer gynnsam arbetsmarknad. Det är grunden i den svenska modellen.

Arbetsmarknaden är indelad i tre sektorer: landstingskommunal, statlig och privat sektor, med olika avtal och olika aktörer. Naturvetarna arbetar inom alla tre sektorerna.

ARBETSTAGARORGANISATIONER

Arbetstagarerna kan välja facklig organisation efter utbildning, yrke, bransch och sektor i arbetslivet. Det finns många fackliga organisationer som arbetar för sina medlemmars intressen. De flesta förbunden är med i någon av de tre stora centralorganisationerna Saco, LO och TCO.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 22 självständiga akademikerfackförbund, där tillhörigheten avgörs av yrkes- eller utbildningsidentitet. Det spelar därför ingen roll var på arbetsmarknaden man arbetar. Saco-förbunden har ungefär 600 000 medlemmar.

TCO, Tjänstemännens centralorganisation, består av 14 fackförbund med totalt ungefär 1,2 miljoner medlemmar. Fackförbunden har koppling till medlemmarnas arbetsplatser, alltså den bransch och sektor de arbetar inom.

LO, Landsorganisationen i Sverige, är den största centralorganisationen, med ungefär 1,5 miljoner medlemmar. Organisationen utgörs av

SVENSKA MODELLEN



14 fackförbund, också med koppling till den bransch medlemmarna arbetar i. LO samarbetar med Socialdemokraterna.

Fackförbunden Ledarna och SAC – Syndikalisterna står utanför centralorganisationerna.

ARBETSGIVARORGANISATIONER

Hos arbetsgivarna styrs valet av organisation framförallt av branschtillhörighet. Inom kommun och landsting finns två arbetsgivarorganisationer: SKL och Pacta.

SKL, Sveriges kommuner och landsting, representerar Sveriges 290 kommuner och 20 landsting inklusive landstingsregionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland.

Pacta, är ett arbetsgivarförbund för kommunala bolag.

KOLLEKTIVAVTAL

Genom Saco samarbetar medlemsförbunden i samhällspolitiska frågor som forskning och utbildning. Däremot har Saco inget mandat att förhandla om till exempel lön, pension och anställningsvillkor.

Kollektivavtalen förhandlas fram mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Naturvetarna ingår i Akademikeralliansen, som omfattar 16 av Saco-förbunden. Akademikeralliansen förhandlar med arbetstagarorganisationerna SKL och Pacta. Övriga Saco-förbund har egna avtal. Inom kommun och landsting ingår flera av dem i Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR. En viktig skillnad mellan Akademikeralliansen och OFR är lönepolitiken.

CENTRALA OCH LOKALA AVTAL

Kollektivavtal kan slutas på central och lokal nivå. På central nivå är kollektivavtalen branschspecifika. Inom kommun och landsting är de stora kollektivavtalen Allmänna bestämmelser, AB och HÖK-T.

Ett lokalt kollektivavtal kompletterar det branschspecifika kollektivavtalet enligt arbetsplatsens förhållanden.

Läs mer om kollektivavtal i avsnitt 3.2.

PARTSSTÄLLNING

Kollektivavtalen och avtalsförhandlingarna är kärnan i fackliga organisationer. Inom kommunal och landstingssektor har Naturvetarna partsställning inom alla avtalsområden. Det innebär att vi förhandlar fram, vårdar och utvecklar förmånliga centrala kollektivavtal för medlemmarna.

För lokala kollektivavtal är det den enskilda arbetsgivaren och den lokala fackliga föreningen på företaget som har partsställning. Båda parter kan ta initiativ till förhandling om lokala avtal. I kommuner och landsting har Naturvetarna egen partsställning. Det betyder att vi har en egen röst i förhandlingar gällande kollektivavtal. Det leder också till att du som är styrelseledamot eller lokalombud enbart företräder Naturvetarnas medlemmar.

Naturvetarna samverkar även med andra Saco-förbund, vilket betyder att det på många arbetsplatser finns så kallade Saco-föreningar eller Saco-råd. De kan i vissa fall fungera som lokal part mot arbetsgivaren. Det handlar då om frågor om central samverkan och arbetsmiljö, inte om förbundsspecifika frågor som till exempel lönefrågor eller i individärenden.

Lokala kollektivavtal tecknas av ansvarig ombudsman men delegeras ofta till Naturvetarföreningens ordförande, alternativt lokal förtroendevald om förening saknas. Vilket mandat den lokala företrädaren har, avgörs i samråd med ansvarig ombudsman beroende på personens erfarenhet, delaktighet i framtagandet av avtalet samt vilken typ av avtal det rör sig om. Stäm alltid av med din ombudsman på Naturvetarna innan ett nytt lokalt avtal skrivs på.

Läs mer i avsnitt 2.4 om lokalföreningens roll.



Akademikeralliansen.

A woman with long brown hair, wearing a grey blazer over a white top and black pants, is sitting on a black chair at a white table. She is smiling and looking towards the camera. On the table in front of her are several magazines or brochures. The background is a vibrant field of yellow flowers under a bright blue sky with scattered white clouds. In the top right corner, there is a small red logo.

VERONICA ERICSSON, DIETIST
FÖRTROENDEVALD

Kapitel 2 – Din roll och dina uppgifter

VAD FÖRVÄNTAS AV dig i din roll som förtroendevald? Vilka rättigheter och skyldigheter har du? Vad tar du hand om som förtroendevald och vad bör du skicka vidare till förbundet centralt? Vilket ansvar har du för arbetsmiljöfrågor? Och hur kan du påverka arbetsgivaren?

Kapitel 2.1 Företrädaren

DU FÖRETRÄDER DINA MEDLEMMAR...

Som fackligt förtroendevald har du fått förtroendet att företräda dina medarbetare i fackliga frågor och fått mandat att påverka. Du bär medlemmarnas röst och för deras talan i olika forum med arbetsgivaren. Det här är din viktigaste uppgift.

Som förtroendevald har du en styrka i att du företräder flera. I samtal med arbetsgivaren kan det vara bra att förstärka att du talar för medlemmarna genom att säga "medlemmarna tycker...".

Du har kunskapen om vad som händer på din arbetsplats och inom din yrkesgrupp, och kan fånga upp frågor som kan vara viktiga att ta upp centralt hos Naturvetarna.

Du lyssnar på och stöttar medlemmar om det behövs. Din roll är att stötta i frågor som gäller medlemmarnas relation med arbetsgivaren. I andra frågor bör du hänvisa till företagshälsovård eller skyddsombud. I svåra fall bör du ta hjälp av en ombudsman från Naturvetarna.

Enligt kommunallagen finns möjlighet att föra medlemmarnas talan i den politiska nämnd som leder verksamheten inom kommunen. De lokala förtroendevalda utser tillsammans personalföreträdare. Dessa har rätt att närvara i den egna nämnden i alla ärenden som berör förhållandet mellan arbetsgivare och anställda. Det här är ett bra sätt att få insyn i verksamheten och att få bättre förutsättningar för påverkan och inflytande.

...OCH FÖRBUNDET

Du är också Naturvetarnas ansikte utåt och företräder förbundet på din arbetsplats. Du som är lokalt fackligt förtroendevald är en av de viktigaste byggstenarna i Naturvetarnas organisation.

Som ambassadör för Naturvetarna bör du arbeta för att lyfta vikten av naturvetenskaplig kompetens och förbundets professionsgrupper. Du ska även dela förbundets vision och förmedla våra hjärtefrågor. Naturvetarnas principprogram hittar du på vår webbplats.

Du kan visa styrkan i att du är förbundets representant i samtal med arbetsgivaren genom att föra fram att "Naturvetarna tycker...".

Kapitel 2.2 Rekrytering

Genom att rekrytera och engagera medlemmar hjälper du till att öka förbundets inflytande och ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsplatsen.

Det är viktigt att ha en hög representativitet av medlemmar för att vara framgångsrik i förhandlingar och opinionsbildning. Tillsammans är vi starka. Medlemsrekrytering är därför ett av de viktigaste verktygen för förtroendevalda.

Rekrytering är både att vårda medlemskapet genom att informera om vad föreningen eller du som förtroendevald gör, och att värva nya medlemmar. Båda sakerna är lika viktiga.

Alla kan hjälpa till att rekrytera fler medlemmar, men det kan vara klokt att utse en eller flera rekryteringsansvariga.

Några praktiska tips:

1. Inventera

- Ta reda på vilka som är potentiella medlemmar. Av personalavdelningen kan du få

information om nyanställda naturvetare. Du kan också ta ut listor på naturvetarna.se över vilka medlemmar som angett att de arbetar på din arbetsplats.

- Hälsa alla nyanställda välkomna till arbetsplatsen och berätta om föreningens verksamhet och roll.
- Våga fråga kollegor vilket Saco-förbund de tillhör i dag. Och om de vill bli medlemmar i Naturvetarna.

2. Informera

- Förklara att de redan tar del av alla förmåner i kollektivavtalet som Naturvetarna förhandlat fram med arbetsgivarorganisationerna.
- Berätta om vad föreningen arbetar med lokalt, till exempel lokala kollektivavtal eller arbetstidsförkortning.
- Beställ tidningen Naturvetare och rekryteringsbroschyrer och dela ut till nyanställda och kollegor som inte ännu är med.
- Berätta om fördelarna med att vara med i Naturvetarna. Utgå från dig själv. Vad var viktigt för dig? Titta gärna på argumenten som vi samlat längst bak i handboken.
- Visa hur de enkelt blir medlemmar genom att fylla i ansökan på webbplatsen.

3. Synliggöra

- Dina medlemmar bör känna till vad ni gör för dem. Se till att det finns information om ert arbete på till exempel intranätet, i personalhandboken eller i personaltidningen. Ange tydliga kontaktuppgifter till era förtroendevalda och uppmuntra till att ta kontakt.
- Vårda kontakterna med dina medlemmar och mejla löpande ut information om det lokala fackliga arbetet. Synliggör verksamheten på till exempel anslagstavla, informationsbord, tidningsställ och genom att affischera.
- Försök att träffa medlemmarna personligen så ofta du kan. Bjud in till regelbundna medlemsmöten eller workshops med olika teman. Åska föreningsbidrag för att kunna bjuda på

fika eller lunch vid årsmöte. Stäm gärna av med medlemmarna vad de skulle vilja ta upp.

Informations- och rekryteringsmaterial finns på Naturvetarnas webbplats. Vi kan också erbjuda en tvåtimmars utbildning i att vårda och värva. Anmäl intresse via vår webbplats.

Kapitel 2.3 Förhandlaren

Som förtroendevald företräder du medlemmarna och bevakar deras intressen genom samverkansmöten och i olika typer av förhandlingar. Du har också förhandlingsmandat från Naturvetarna, vilket ger dig möjlighet att påverka och utveckla arbetsplatsen.

Det du kommer överens om med arbetsgivaren ska dock alltid vara väl förankrat hos dina medlemmar, eftersom de blir bundna av avtalets innehåll.

Den enskilda medlemmen har ingen förhandlingsrätt, den äger du som förtroendevald. Om förhandlingen rör en enskild person har denna rätt att företrädas från förbundet centralt. Informera alltid om den möjligheten.

Praktiska tips vid förhandling

Lägg största delen av tiden på förberedelser. Det hjälper dig att genomföra förhandlingen på bästa sätt och att undvika vanliga misstag.

1. Förberedelser innan förhandlingar inleds

- Du ska få en förhandlingsframställan från arbetsgivaren i god tid, så att du hinner sätta dig in i ärendet. Du har också rätt att, inom rimliga gränser, ställa krav på att förhandlingen ska hållas vid en tidpunkt som passar dig. Om du har fått en förhandlingsframställan och inte hör av dig, anses förhandlingen fullgjord utan din medverkan.
- Vid större förhandlingar: Kontakta din ombudsman för att diskutera hur ni ska agera och stämma av vad du har mandat att förhandla om och skriva under.
- Kontrollera om ni fått tillräckligt underlag från arbetsgivaren och begär komplettering om ni saknar något. Identifiera:

- » Vad handlar förhandlingen om?
- » Vilken typ av förhandling är det? Rättstvist, intressetvist eller MBL?
- » Vilka är parter?
- » Vilka berörs?
- » Vem företräder du?
- » Vad kan förhandlingen få för konsekvenser?
- » Vilka tidsfrister gäller för förhandlingen?
- Kontrollera vilka regler i lag och avtal som kan vara aktuella och om du behöver läsa på eller konsultera någon annan.
- Fundera på om ni kan stärka partsställningen genom att samarbeta med något annat förbund.
- Informera de medlemmar som berörs att förhandlingar är på gång, och ta reda på vad de tycker. Hur mycket information du kan gå ut med avgörs av vilken typ av förhandling det är. Fråga arbetsgivaren vilken information som är ok att gå ut med om du är osäker.
- Bestäm vem eller vilka som ska genomföra förhandlingen.
- Informera alla medlemmar om att förhandling pågår, vad den handlar om och när den genomförs.

2. Under förhandling med arbetsgivaren

- Grundprincipen är att du inte har tystnadsplikt, eftersom du måste kunna diskutera med dina medlemmar. Du har endast tystnadsplikt efter förhandling enligt MBL 21 § då det åberopas och om det finns särskilda skäl. Men du har alltid rätt att diskutera med din lokala styrelse, annan förtroendevald och med förbundet centralt. Kontakta förbundet om du är osäker på vad som gäller.
- Det finns ingen anledning att alltid berätta allt. Diskutera med arbetsgivaren vilken information som ska gå ut och hur den ska göra det, för att inte skapa oro i onödan.
- Förhandlingspraxis är att inte lämna ut känslig information under pågående förhandling.
- Börja med att gå igenom och se till att ni är överens om vad förhandlingen handlar om.
- Gör en dagordning för förhandlingen tillsammans med arbetsgivaren och följ denna.
- Återgå alltid till den aktuella frågan om arbetsgivaren för in mötet på andra spår.
- Enligt editionsplikten måste både du och arbetsgivaren visa skriftliga handlingar som åberopas vid en förhandling.
- Du har alltid möjlighet att ajournera dig för rådgivning, utredning och förankring. Ajournering kan vara allt från tio minuter till flera dagar eller veckor.
- Om ny information kommer vid sittande bord, ajournera mötet eller bordlägg frågan till nästa möte, så att ni hinner gå igenom informationen ordentligt och hämta in synpunkter från berörda medlemmar. I enklare frågor kan man gå vidare i förhandlingen direkt, men kommer väsentligt ny information bör förhandlingen ajourneras till nytt tillfälle.
- Det är arbetsgivarens ansvar att föra protokoll, men det ska justeras av samtliga närvarande parter.

3. Efter förhandling

- En förhandling avslutas när ni kommer överens om det. Vi rekommenderar att du begär att den är avslutad då protokollet är justerat.
- Var noga med att kolla att allt kommit med i protokollet, speciellt vid oenighet. Alla parter har rätt att göra ensidiga protokollsanteckningar.
- Skriv aldrig på något du inte har mandat att underteckna. Kontakta din ombudsman vid minsta tveksamhet.
- Om ni varit oeniga, kontakta Naturvetarna snarast om en eventuell central förhandling behöver påkallas. Tidsfristen för att gå vidare beror på vilken typ av förhandling det gäller. För MBL gäller till exempel en vecka.
- Lämna information till medlemmarna om utgången av förhandlingen. Om det gäller ett enskilt ärende ska ingen information gå ut.

VILKA FÖRHANDLINGAR KAN DET HANDLA OM?

Många förhandlingar innehåller olika delar av förhandlingstyper. Beroende på vilken förhandling som avses, gäller olika förhandlingsordning. Förhandlingsordningen hittar du i ditt kollektivavtal eller i MBL. Kontakta förbundet om du är osäker.

1. Rättstvist

En rättstvist handlar om hur man tolkar en lag eller ett kollektivavtal. Till exempel kan det vara en tolkning av ett lokalt arbetstidsavtal. Tvisten kan slutligen prövas i en domstol. Finns kollektivavtal avgörs tvisten i Arbetsdomstolen, AD.

2. Intressetvist

Frågan avgörs av parternas styrkeförhållande och intresse av en förhandlingslösning. Exempel: arbetsgivaren vill förflytta datum för lönerevision.

3. MBL-förhandling och samverkansavtal

Enligt medbestämmandelagen, MBL, måste arbetsgivaren förhandla med den lokala fackliga organisationen innan något beslut fattas rörande viktiga förändringar av allt som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det kan till exempel handla om organisationsförändringar, chefstillsättningar, jämställdhet eller arbetsmiljö.

Inom kommun och landsting används oftast samverkansförhandlingar i stället för MBL-förhandlingar. Samverkan kan ske dels på arbetsplatsträffar där alla anställda deltar, om detta har kollektivavtalats. Dels i samverkansgrupper där medlemmarna representeras av de fackliga representanterna. Det innebär att flera fackförbund sitter med vid förhandlingen med en eller flera representanter för förbund inom Saco, TCO och LO.

Vanligtvis sitter du som förtroendevald i samverkan på Saco-mandat och företräder då samtliga Saco-medlemmar inom enheten, förvaltningen eller annan nivå av organisationen. I andra fall sitter du på förbundsmandat och företräder bara Naturvetarmedlemmar.

Exakt vad som gäller står i samverkansavtalet, som är det lokala kollektivavtalet om samverkan. Det hittar man vanligtvis på intranätet för den berörda kommunen eller landstinget.

I samverkan ska inte ärenden som berör en enskild medarbetare diskuteras, till exempel lön, anställningsvillkor, uppsägning och disciplinärenden. Inte heller förbundsspecifika frågor. Dessa ärenden ska MBL-förhandlas med Naturvetarförbundet eller förbundet centralt. Däremot kan man diskutera tjänster. Kontakta din ombudsman om du är osäker på vad som gäller för ett visst ärende.

På vår hemsida hittar du en utförlig handbok om medbestämmande och samverkansförhandlingar i kommuner och landsting

Läs mer om MBL i avsnitt 3.1.

4. Löneprocessen

Löneprocessen utgår från det centrala kollektivavtalet HÖK-T. Som fackligt förtroendevald har du mandat att förhandla om lokala riktlinjer för lönesättning som kompletterar centrala löneavtal. Här har du möjlighet att ta upp krav på hur löneprocessen ska se ut, till exempel att medarbetar-chef-samtal ska ingå, samt om några särskilda grupper ska prioriteras. Löneutrymmet bör ni diskutera i samband med budgetarbetet inför kommande år.

Ta gärna hjälp av din ombudsman på Naturvetarna för att lägga upp processen och läs det centrala löneavtalet, HÖK-T. Detta är arbetsgivaren skyldig att följa. Du hittar avtalet på vår webbplats.

Bevaka att dina medlemmar får riktiga lönesamtal med en lönesättande chef där de får besked om sin nya lön i relation till sin arbetsinsats. Enligt Naturvetarna och Saco ska lönen vara individuell och differentierad och sättas utifrån den anställdas ansvar, kompetens och prestation.

5. Lokalt kollektivavtal

Som komplettering till de centrala kollektivavtalen kan den lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren teckna lokala kollektivavtal om anställningsvillkor. Kontakta alltid din ombudsman för att diskutera hur ni ska agera innan förhandlingar om lokala kollektivavtal inleds.

Läs mer om lokala kollektivavtal i avsnitt 3.2.

Kapitel 2.4 Lokalföreningens roll och uppgifter

LOKALA ARBETSVILLKOR

Genom MBL 12 § har det lokala facket rätt att förhandla med arbetsgivare om allt som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

De anställdas inflytande blir mer demokratiskt då alla fackligt anslutna gemensamt väljer vilka som ska föra deras talan inför arbetsgivaren. Det är den fackliga föreningen, inte den enskilde individen, som har rätt att förhandla.

Lokalföreningens roll är att fånga upp medlemmarnas intressen och driva deras lokala frågor, samt att se till att kollektivavtal efterföljs.

En välfungerande lokalförening är också ofta ett strategiskt bollplank för arbetsgivaren och kan ge förhandsindikationer om hur de anställda kommer att ställa sig till olika förslag. Vid förändringsarbete kan föreningen hjälpa till att kommunicera med alla medarbetare, så att alla känner sig delaktiga och förstår vad som händer.

FÖRENINGENS ARBETE OCH ORGANISATION

Föreningens stadgar styr arbetet och organisationen. Här framgår till exempel när årsmöte ska hållas och hur styrelsen ska vara sammansatt.

Styrelsen för lokalföreningen bör sättas ihop så att den så långt det är möjligt är representativ för medlemmarna på arbetsplatsen genom att ha med olika professioner. Medlemmarna måste ha inflytande över styrelsens sammansättning genom stadgar, nomineringar, valberedning och val.

På årsmötet väljs nya styrelserepresentanter och styrelsen får möjlighet att berätta vad de gjort under det gångna året genom en så kallad årsberättelse. Dessutom läggs grunden för föreningens verksamhetsplan för det kommande året.

Verksamhetsplanen bör innehålla de områden styrelsen ska jobba med och vad som ska prioriteras under det kommande året. Den kan bestå av ganska enkla punkter som till exempel mål, utbildningsbehov och hur föreningen vill och planerar att synas.

Se till att styrelsen har rutiner för hur ni informerar medlemmarna. Kanske kan någon i styrelsen fungera som informationsansvarig? Fundera igenom vilken information som ska finnas på intranätet och vad som ska mejlas ut till medlemmarna, samt hur ofta och om vad ni ska informera. Under känsliga förhandlingar kan det vara bättre att informera om att man inte kan säga så mycket för tillfället än att inte informera alls. Alla medlemmar bör ha tillgång till samma information.

På vår webbplats, naturvetarna.se, finns hjälp i form av mallar för till exempel stadgar för föreningen och dagordning för årsmöte.

A woman with short, wavy blonde hair and glasses is smiling warmly at the camera. She is wearing a light purple or grey sweater. The background is a server room with rows of server racks and a complex network of white and black cables. The lighting is soft and focused on her face.

**SOFIE OLSSON, DATAVETARE
FÖRTROENDEVALD**

Kapitel 3 – Din verktygslåda – lagar och avtal

DET ARBETSRÄTTSLIGA RAMVERKET

består av tre nivåer:

- Lagar.
- Kollektivavtal, som utvidgar och förbättrar det som är lagstadgat. Även anställda på en arbetsplats med kollektivavtal som inte är fackligt anslutna, lyder under detta.
- Det individuella anställningsavtalet.

Kapitel 3.1 Lagar

MEDBESTÄMMANDELAGEN, MBL

MBL 11 § innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med den lokala fackliga föreningen i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer innan något beslut fattas. Arbetsgivaren ska på eget initiativ kalla till MBL-förhandling vid viktigare förändringar inom verksamheten. Om det finns samverkansavtal sker det mesta inom samverkansgruppen, men finns en specifik fråga kan arbetsgivaren välja att kalla till en separat MBL 11 §.

Det kan vara frågor som handlar om verksamhetens planering och utveckling, organisationsfrågor och arbetsfördelning, chefstillsättningar, ekonomi och budget, riktlinjer för personalpolitik, jämställdhet och arbetsmiljö, samt viktiga förändringar för den enskilda medlemmen.

Arbetsgivaren är skyldig att förhandla och måste i regel vänta med att fatta beslut till dess att förhandlingen är avslutad. Som förtroendevald har du rätt att ta en paus i förhandlingen, det vill säga ajournera dig, för att fundera, ta reda på mer information eller rådgöra med din ombudsman på Naturvetarna.

MBL ger inte fackförbundet vetorätt, men förhandlingen är en möjlighet att påverka beslutet.



Börja alltid med att titta vad som står i det individuella avtalet, gå sedan vidare till kollektivavtalet och sist till lagen.

Några viktiga paragrafer i MBL:

10 § Arbetsgivaren har en allmän skyldighet att förhandla i frågor som rör enskild medlem, om facket så begär.

11 § Primär förhandlingskyldighet: Arbetsgivaren måste kalla till förhandling inför viktiga planerade förändringar i verksamheten gällande organisation, ekonomi eller personal.

12 § Förhandlingskyldighet när facket begär: Arbetsgivaren är skyldig att förhandla i frågor när den lokala fackliga föreningen begär det.

14 § Central förhandling: Om man inte kan komma överens i lokal förhandling kan ombudsman från Naturvetarna centralt kalla till förhandling. Kontakta förbundet direkt i så fall.

18 § Editionsplikt: Om man åberopar en skriftlig handling i förhandling måste man visa den om den andra parten så begär.

19 § Informationsskyldighet: Facket har rätt att få information av arbetsgivaren om hur verk-

samheten utvecklas och om riktlinjer för personalpolitiken.

21 § Tystnadsplikt: Parterna i förhandlingen har inte automatiskt tystnadsplikt, utan detta ska alltid förhandlas.

LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD, LAS

LAS reglerar det som rör anställning, uppsägning och avsked.

Det finns fem typer av anställningsformer enligt LAS: tillsvidareanställning, allmän visstidsanställning (ALVA), vikariat, säsongarbete och anställning efter 67 års ålder. Lagen anger villkoren för dessa. Här finns också villkor för provanställning och tidsgränser för så kallad inlasning.

En anställd får inte sägas upp utan saklig grund. LAS anger två skäl för uppsägning: arbetsbrist och personliga skäl. I båda fallen ska omplaceringsmöjligheter utredas innan uppsägning. Om anställda ska sägas upp på grund av arbetsbrist ska det göras enligt turordningsreglerna, som innebär att den som har längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning förutsatt att denna har tillräckliga kvalifikationer.

Turordningen kan åsidosättas genom centrala eller lokala avtalsturlistor. Den bör vara förankrad hos berörda medlemmar, eftersom den fråntar den enskilde rätten att driva ett rättsligt ärende.

LAS innehåller också regler om företrädesrätt till återanställning vid uppsägning.

Skilj på uppsägning och avsked. Det senare innebär att anställningen upphör omedelbart och att den avskedade grovt har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste kalla facket till förhandling angående detta. Kontakta Naturvetarna om arbetsgivaren talar om att avskeda någon.

LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN, FML

FML, kallas också för förtroendemannalagen, och ger bland annat dig som förtroendevald rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid. Du har också rätt till facklig utbildning och övertidssättning om du inte hinner utföra uppgifterna på ordinarie arbetstid.

Lagen ger den som är förtroendevald rätt till lokal, tillträde till annan arbetsplats och skydd så att man får likvärdiga arbetsuppgifter när uppdraget upphör.

Lagen förutsätter att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen, att du är vald enligt föreningens stadgar och att detta anmälts skriftligen till arbetsgivaren.

ARBETSMILJÖLAGEN, AML

Arbetsmiljölagen innehåller grundläggande regler för arbetsmiljö. Arbetsmiljöförordningen, AMF, ger Arbetsmiljöverket rätt att utfärda så kallade AFS:ar, arbetsmiljöföreskrifter, inom olika områden.

Syftet med lagen är att arbeta förebyggande för att skapa en god arbetsmiljö när det gäller lokaler, utrustning, organisation, psykosocial arbetsmiljö och trivsel.

I AML framgår att arbetsgivaren och arbetstagarerna ska samverka för en bra arbetsmiljö, och att arbetsmiljöarbete ska bedrivas systematiskt. Lagen beskriver också arbetsgivarens särskilda skyldigheter vid till exempel förändringar av verksamheten.

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljön är bra. Arbetsgivaren ska också utreda arbetssskador, göra riskbedömningar, upprätta handlingsplaner och ansvara för rehabilitering.

Där det finns minst fem arbetstagare bör medlemmarna i det lokala facket utse ett skyddsombud och en ersättare för denna. Detta ska anmälas till arbetsgivaren och till förbundet. Skyddsombudets ansvar är att företräda alla på arbetsplatsen – även de oorganiserade, vara med i planering och genomförande av arbetsmiljöarbete samt att påpeka brister i arbetsmiljön.

Skyddsombudet har rätt att använda arbetstid för skyddsombudsarbete och utbildning. Dessutom har personen rätt att stoppa verksamheten om det finns så stora brister i arbetsmiljön att det är fara för någons liv.

DISKRIMINERINGSLAGEN

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och är till för att skydda enskilda arbetstagare

och arbets sökande. Dit räknas också inhyrd personal och praktikanter. Om en arbetsgivare diskriminerar direkt eller indirekt kan denna bli skadeståndsskyldig.

Enligt lagen finns det sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

ANDRA LAGAR ATT HÅLLA KOLL PÅ

- Föräldraledighetslagen
- Arbetstidslagen (ATL)
- Semesterlagen
- Studieleighetslagen
- Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
- Lagen om offentlig anställning (LOA)

Kapitel 3.2 Avtal

Kollektivavtal kan slutas på central och lokal nivå. Till skillnad från lagar kan kollektivavtal sägas upp.

CENTRALA KOLLEKTIVAVTAL

På central nivå är kollektivavtalen branschspecifika. De reglerar bland annat semester, föräldrapeng, övertidsersättning, pension och uppsägningstider. Kollektivavtalen innehåller också sjukförsäkringar för de anställda som kompletterar det allmänna socialförsäkringssystemet.

Allmänna bestämmelser, AB, är kollektivavtalet mellan SKL och Akademikeralliansen. **Här finns avtal som kompletterar och utvidgar det som står i lagen.** Börja därför med att titta i detta.

Akademikeralliansens löneavtal heter HÖK-T, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. Det är sifferlöst och syftet med avtalet är att beskriva lokal lönebildning, lönesamtal och individuell lön. Arbetsgivaren är skyldig att följa avtalet.

Andra centrala kollektivavtal är:

- **AFF76/LAFF76** – kollektivavtal om fackliga förtroendemän
- **KAP-KL** – avtal om tjänstepension
- **AKAP-KL** – nytt tjänstepensionsavtal för personer födda 1986 eller senare
- **FAS 05** – överenskommelse om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan
- **KHA** – kommunalt huvudavtal
- **TRAKT 04** – traktamentsavtal

Gällande kollektivavtal hittar du i avtalsarkivet på Naturvetarnas webbplats.

LOKALA KOLLEKTIVAVTAL

Ett lokalt kollektivavtal kompletterar det centrala kollektivavtalet enligt arbetsplatsens förhållanden. Det kan vara avtal om till exempel:

- Samverkan
- Flexitid
- Arbetstid
- Kompetensutveckling
- Friskvård
- Semesterväxling
- Jour och beredskap

Ombudsman från Naturvetarna tecknar det lokala kollektivavtalet, alternativt ordförande i förening eller lokal förtroendevald efter delegat från Naturvetarna.

Det kan också finnas lokal lokala avtal där man gör anpassningar för olika delar av verksamheten, olika yrkesgrupper eller olika individer.

ENSKILT ANSTÄLLNINGSAVTAL

Det enskilda anställningsavtalet ska innehålla information om vilka avtal, regler och förmåner som gäller för individens anställning. Detta är det som arbetsgivaren och individen kommit överens om när anställningen påbörjades. Avtalet skrivs under av den anställda och arbetsgivaren.

Kapitel 4

– Stöd och hjälp från Naturvetarna

SÅ KONTAKTAR DU OSS:

- **Medlemsjour:** Hit kan du ringa, 08-466 24 80 (växeln) eller mejla, jour@naturvetarna.se, och få kontakt med kunniga ombudsmän.
- **Ombudsman för ditt avtalsområde:** Hjälper dig med avtal, utbildning och stöd. Vem som är ansvarig för kommun och landsting, samt direktnummer till dem, finns på vår webbplats.
- **Förtroendemannaservice:** fortroendevald@naturvetarna.se, här anmäler du till exempel förändringar i förtroendeuppdrag eller beställer material.

HÄR HITTAR DU INFORMATION OCH STÖD:

- **Nyhetsbrev med aktuell information:** speciellt för förtroendevalda.
- **naturvetarna.se:** vår webbplats med information och nyheter. Här finns speciella förtroendevaldasidor med praktiskt stöd som avtal, möjlighet att ladda ner mallar och rekryteringsmaterial, och verktyg för att söka medlemmar.
- **Naturvetarnas principprogram:** beskriver vad vi tycker.
- **Kurser och utbildningar:** kompetensutveckling inom fackligt arbete, till exempel ledarskap, förhandling och arbetsmiljö. De ger också värdefulla nätverk med andra förtroendevalda.
- **Saco lönesök:** statistik för att få koll på löneläget.
- **Försäkring för förtroendevalda inom Saco:** olycksfalls- och reseförsäkring som gäller i samband med utförande av fackligt uppdrag.

AKTUELLA MALLAR, INSTRUKTIONER OCH CHECKLISTOR hittar du på naturvetarna.se, vår webbplats. För att komma åt medlemslistor måste du logga in som förtroendevald.

- Om du är osäker på vilket material du bör använda kan du kontakta din ombudsman hos Naturvetarna.



Ordlista

AB – Allmänna bestämmelser, centralt kollektivavtal inom kommun och landsting. Läs mer i avsnitt 3.2.

AML – Arbetsmiljölagen. Läs mer i avsnitt 3.1.

AFS – Arbetsmiljöföreskrift.

Ajournera – Att ta en paus under pågående möte eller förhandling för att konsultera expert eller för att prata ihop sig. Kan pågå i allt från tio minuter till några veckor.

Akademikeralliansen – 16 Sacoförbund som gemensamt förhandlar om centrala kollektivavtal.

Arbetsmarknadssektorer – Landstingskommunal, statlig eller privat.

Bordlägga – Skjuta upp en fråga till nästa möte.

Centrala kollektivavtal – Branschspecifika avtal på central nivå. Läs mer i avsnitt 3.2.

Den svenska modellen – Samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Editionsplikt – Om man åberopar en skriftlig handling under förhandling har motparten rätt att begära att få se denna.

FML – Förtroendemannalagen. Läs mer i avsnitt 3.1.

Fredsplikt – Arbetstagarna har inte rätt att strejka eller starta konflikt under gällande kollektivavtal.

Förhandlingsframställan – Kallelse till förhandling med information om vad förhandlingen gäller.

Förhandlingsmandat – Ger rätten att förhandla.

Förtroendevald – Lokalt vald facklig representant som företräder medlemmarna på arbetsplatsen.

HÖK-T – Centralt löneavtal inom kommun och landsting. Läs mer i avsnitt 3.2.

Individuellt/Enskilt anställningsavtal – Villkor för individens anställning. Läs mer i avsnitt 3.2.

Intressetvist – Rör frågor som inte finns reglerade i avtal eller lag och som endast kan avgöras genom förhandling eller den ena partens ensidiga agerande.

Kollektivavtal – Frivilliga överenskommelser mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer om arbetsvillkor.

LAS – Lagen om anställningsskydd. Här står alla lagar om vad som gäller runt anställningen. Läs mer i avsnitt 3.1.

LO – Landsorganisationen i Sverige, består av 14 fackförbund med koppling till vilken bransch medlemmarna arbetar inom.

Lokalt kollektivavtal – Kompletterar det centrala kollektivavtalet för en arbetsplats. Läs mer i avsnitt 3.2.

MBL – Medbestämmandelagen, innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med den lokala fackliga föreningen i allt som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare innan något beslut om förändring fattas. MBL ger fackföreningen möjlighet att påverka, men ingen vetorätt. Läs mer i avsnitt 3.1.

Ombudsman – Yrkesroll hos Naturvetarna som företräder förbundets medlemmars intressen och är ett stöd till de förtroendevalda på en arbetsplats.

OFS – Offentliganställdas förhandlingsråd. Representerar 14 fackförbund med medlemmar inom offentlig sektor.

Pacta – Arbetsgivarförbund för kommunala bolag.

Partsställning – Den som har mandat att förhandla och företräder medlemmarna.

Personalföreträdare – Fackligt förtroendevald som företräder de anställda i till exempel bolagsstyrelse eller politisk nämnd i kommunen.

Professionsgrupper – Föreningar för olika yrkes- och utbildningsområden som bland annat jobbar med att driva samhällspolitiska frågor och synliggöra och stärka professionens ställning i yrkeslivet. Inom Naturvetarna finns 14 professionsföreningar, men vi samarbetar också med några organisationer för naturvetare utanför förbundet.

Representativitet – Andelen medlemmar av anställda på en arbetsplats eller av en medlemsgrupp.

Rättstvist – En tvist angående hur bestämmelser i lag eller gällande kollektivavtal ska tolkas och tillämpas.

Saco – Svenska akademikers centralorganisation, består av 22 självständiga akademikerförbund.

Saco-råd och Saco-förening – Lokala samarbeten mellan flera Sacoförbund på arbetsplatsen.

Samverkansavtal – Det lokala kollektivavtalet om samverkan. Ersätter vissa delar av MBL och AML. På vår hemsida hittar du en utförlig handbok om medbestämmande och samverkansförhandlingar i kommuner och landsting.

Skyddsombud eller arbetsmiljöombud – Arbetstagarrepresentant som deltar i det organiserade arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Utses av medlemmarna i det lokala facket, men företräder alla på arbetsplatsen.

SKL – Sveriges kommuner och landsting, arbetsgivarorganisation som representerar Sveriges 290 kommuner och 20 landsting.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation, består av 14 fackförbund med koppling till medlemmarnas bransch och arbetsmarknadssektor.

Tystnadsplikt – Information får inte föras vidare. Som fackligt förtroendevald har du dock alltid rätt att diskutera med din styrelse, annan förtroendevald och med ombudsman på Naturvetarna.

Användbara länkar

Akademikeralliansen, akademikeralliansen.se

Arbetsdomstolen, arbetsdomstolen.se

Arbetsmiljöverket, av.se

Naturvetarna, naturvetarna.se

Saco, saco.se

Sveriges kommuner och landsting, skl.se

Verktyg för att skapa informationsmaterial, trycksaco.se

Argument för medlemskap i Naturvetarna

Naturvetarna...

- 1) ... **tycker att** utbildning ska löna sig.
- 2) ... **har fokus** på naturvetares villkor.
- 3) ... **är specialister** på din profession, bransch och arbetsmarknad.
- 4) ... **är experter** på naturvetares löner och har en unik lönestatistik för naturvetare.
- 5) ... **sätter individen** i centrum.
- 6) ... **har juridisk** rådgivning i medlemsjour med ombudsmän som är experter på arbetsrätt.
- 7) ... **har karriärservice** specialiserad på naturvetare.
- 8) ... **coachar dig** för att du själv som medlem ska förhandla din lön och dina arbetsvillkor med bästa resultat.
- 9) ... **finns inom** alla arbetsmarknadens sektorer. Det gör att du aldrig behöver byta förbund om du byter arbete till en annan arbetsmarknadssektor.
- 10) ... **har en** inkomstförsäkring som ingår i

medlemskapet och följer med oavsett vilken sektor du arbetar inom.

- 11) ... **har nätverk** och professionsföreningar för dig som är naturvetare.
- 12) ... **har ombudsmän** som förhandlar och stöttar förtroendevalda i förhandlingar.
- 13) ... **har ett** löneavtal som omfattar lönesättande samtal med den chef som har mandat att sätta lönen. Lönesättningen ska vara individuell efter kompetens, ansvar och prestation.
- 14) ... **är den** enda aktören som bedriver samhällspolitik enbart för naturvetare.
- 15) ... **använder förhandling** som det viktigaste instrumentet för att nå samförstånd.
- 16) ... **är partipolitiskt** obundna.
- 17) ... **är det** förbund som samlar flest naturvetare.
- 18) ... **erbjuder medlemslån** och förmånliga försäkringar.



Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 32 500 medlemmar arbetar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data. Vi coachar, företräder och stöttar naturvetare genom hela arbetslivet. Oavsett om man är arbetssökande, student, doktorand, chef, eller företagare. Naturvetarna är ett partipolitiskt obundet fackförbund inom Saco.

Naturvetare skapar världens framtid
www.naturvetarna.se

