

Fackligt arbete

— SÅ FUNKAR DET

FÖR DIG
SOM ÄR
FÖRTROENDE-
VALD INOM
PRIVAT
SEKTOR

Jusek

Den här broschyren riktar sig till dig som nyligen har fått ett fackligt förtroendeuppdrag vid din arbetsplats. Den ger dig en överblick över vad ditt fackliga uppdrag innebär och hjälper dig att sätta dig in i uppdraget. Vi rekommenderar dig att så snart som möjligt gå en facklig grundkurs för att öka din kompetens i fackliga frågor och få en bra grund för ditt framtida fackliga arbete.

Innehållsförteckning

Parter på den privata arbetsmarknaden	3
Kollektivavtal och partsställning	7
Att företräda medlemmarna	8
Din roll som facklig förtroendevald	11
Dina rättigheter som facklig förtroendevald	14
Stöd från Juseks kansli	15
Vår politik	18
Värdefulla kontaktytor	19

Parter på den privata arbetsmarknaden

Svensk arbetsmarknad präglas av en relativt hög organisationsgrad bland såväl arbetstagare som arbetsgivare. Arbetstagarna har att välja bland olika fackliga organisationer efter utbildning, yrke, bransch eller sektor. Hos arbetsgivarna styrs valet av organisationstillhörighet främst av bransch men också av juridisk person. Tillsammans utgör arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna arbetsmarknadens parter.

SÅ HÄR ÄR FACKFÖRBUNDEN ORGANISERADE

I Sverige finns många fackliga organisationer som tillvaratar sina medlemmars fackliga, ekonomiska och sociala intressen. De flesta fackförbund är med i någon av de tre centralorganisationerna Saco, TCO eller LO, som vardera har ett tjugotal medlemsförbund. Därutöver finns flera fackförbund som står utanför centralorganisationerna. Bland de fackförbund som inte är med i någon centralorganisation kan nämnas Ledarna och Syndikalisterna.

Jusek ingår i Saco — Sveriges akademikers centralorganisation — som är en sammanslutning av 23 självständiga fackförbund. Förbunden har

medlemmar inom privat och offentlig sektor. Gemensamt för Sacoförbunden är att de enbart organiserar medlemmar som har högskoleutbildning, till skillnad från LO och TCO som organiserar arbetare respektive tjänstemän.

Genom Saco samverkar medlemsförbunden i samhällspolitiska frågor till exempel gällande utbildning och forskning. Saco har däremot inget förhandlingsmandat gällande till exempel lön, pension och övriga anställningsvillkor. I dessa frågor agerar medlemsförbunden istället själva direkt eller i samverkan med andra förbund.



**JUSEK
INGÅR I
SACO**

Saco, liksom TCO, är en partipolitisk obunden organisation medan LO samverkar med socialdemokraterna. Sett i antal medlemmar är LO den största centralorganisationen med cirka två miljoner arbetstagare bland medlemsförbunden. Detta kan jämföras med Sacoförbunden som har knappt 680 000 medlemmar. Trenden är dock att förbunden inom LO och TCO tappar i medlemsantal medan Sacoförbunden ökar.

FÖRHANDLINGSSAMVERKAN

Inom den privata sektorn samverkar Jusek oftast med andra förbund i olika förhandlingsfrågor. Förhandlingssamverkan varierar dock efter typ av frågor och bransch.

Den största förhandlingssamverkan för tjänstemän inom privat sektor sker genom förhandlingskartellen PTK. PTK består av 26 medlemsförbund från Saco och TCO samt Ledarna och representerar cirka 850 000 tjänstemän. PTK:s förhandlingsmandat omfattar pensions-, försäkrings- och trygghetsfrågor.

I kollektivavtalsförhandlingar rörande lön och allmänna anställningsvillkor varierar förhandlingsarbetet över de olika kollektivavtalsområden där Juseks medlemmar arbetar. Inom branscherna bank och försäkring samt inom bransch IT har Jusek partställning tillsammans med Sveriges Ingenjörer och Civilekonomerna varför Jusek har ett nära samarbete med dessa förbund. Inom handel- och tjänstesektorn samt stora delar

av den ideella sektorn sker samverkan genom grupperingen Akademikerförbunden, som består av 13 Sacoförbund.

Inom industrin är det Sveriges Ingenjörer som företräder akademikerkollektivet i stort. Här har de senaste åren utvecklats ett nära samarbete i kollektivavtalsförhandlingar med de stora fackförbunden inom industrin; Unionen på TCO-sidan och fyra förbund inom LO. Det samverkansavtal som facken inom industrin har med arbetsgivarorganisationerna (elva till antalet) kallas för Industriavtalet.

SÅ HÄR ÄR ARBETSGIVARORGANISATIONERNA ORGANISERADE

På arbetsgivarsidan är man liksom den fackliga sidan organiserad inom ett antal organisationer och branschförbund. Inom den offentliga sektorn är det i huvudsak två arbetsgivarorganisationer; Arbetsgivarverket på den statliga sektorn och Sveriges Kommuner och Landsting på den kommunala sektorn. Arbetsgivarorganisationerna på den privata sektorn är betydligt fler till antalet.

Inom den privata sektorn finns det i princip en arbetsgivarorganisation per bransch, varför de flesta arbetsgivarorganisationer även benämns branschförbund. De flesta arbetsgivarorganisationerna är medlemmar i paraplyorganisationen Svenskt Näringsliv. Svenskt Näringsliv är den ledande företrädaren för större delen av det svenska näringslivet. De 50 medlemsorganisationerna har sammanlagt drygt 60 000 medlemsföretag med omkring en och en halv miljoner anställda. Bland medlemsorganisationerna kan nämnas. Almega (tjänste- och IT-sektorn), Teknikarbetsgivarna (verkstadsindustrin) och FAO (Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation).

Andra arbetsgivarorganisationer är dock fristående från Svenskt Näringsliv som exempelvis BAO, som organiserar de flesta banker i Sverige, och Idea som organiserar ideella organisationer. Därutöver kan även nämnas KFO som inte heller är medlem i Svenskt Näringsliv. KFO organiserar kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser.



GEMENSAMT FÖR SACOFÖRBUNDEN ÄR ATT DE ENBART ORGANISERAR MEDLEMMAR SOM HAR HÖGSKOLEUTBILDNING



**VI DRIVER
AKADEMIKERS
FRÅGOR**

Förbund som är med i Saco

Akademikerförbundet SSR
www.akademssr.se

Civilekonomerna
www.civilekonomerna.se

DIK
www.dik.se

Fysioterapeuterna
www.fysioterapeuterna.se

Jusek
www.jusek.se

Kyrkans Akademikerförbund
www.kyrka.se

Lärarnas Riksförbund
www.lr.se

Naturvetarna
www.naturvetarna.se

Officersförbundet
www.officersforbundet.se

Reservofficerarna
www.reservofficerarna.se

**Sacoförbundet
Trafik & Järnväg, TJ**
www.tj.nu

Sjöbefälsföreningen
www.sjobefalsforeningen.se

SRAT
www.srat.se

Sveriges Arbetsterapeuter
www.arbetsterapeuterna.se

Sveriges Arkitekter
www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceuter
www.sverigesfarmaceuter.se

Sveriges Ingenjörer
www.sverigesingenjorerer.se

Sveriges läkarförbund
www.lakarforbundet.se

Sveriges Psykologförbund
www.psykologforbundet.se

Sveriges Skolledarförbund
www.skolledarna.se

Sveriges Tandläkarförbund
www.tandlakarforbundet.se

**Sveriges universitetslärare
och forskare, SULF**
www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund
www.svf.se



**OFTAST BENÄMNS DEN LOKALFACKLIGA FÖRENINGEN FÖR
AKADEMIKERFÖRENING, ALTERNATIVT SACOFÖRENING/-KLUBB**

Kollektivavtal och partsställning

KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtal inom den privata sektorn kan träffas på olika nivåer. Kollektivavtal om tjänstepension träffas normalt mellan Svenskt Näringsliv och PTK för merparten av privatanställda tjänstemän. Kollektivavtal rörande lön och anställningsvillkor träffas mellan en arbetsgivarorganisation och ett eller flera fackförbund och det är de som är parter, det vill säga har partsställning. Den här typen av avtalsfrågor som gäller för en hel bransch kallas för centrala avtal.

LOKAL PARTSSTÄLLNING

Oftast benämns den lokalfackliga föreningen för Akademikerförening, alternativt Sacoförening/-klubb. På en del håll, framför allt inom industrin, benämns de lokala föreningarna för CF-klubbar eftersom Sveriges Ingenjörer, som tidigare hette CF (Civilingenjörsförbundet), har ensam partsställning

för akademikerkollektivet inom dessa områden. På enstaka arbetsplatser finns det en Jusekförening där Jusek ensam har partsställning.

LOKALA KOLLEKTIVAVTAL

På många arbetsplatser finns lokala kollektivavtal som reglerar olika frågor. Det gäller framför allt årliga lönerrevisioner men kan även till exempel gälla reglering av arbetstider och former för fackligt medbestämmande på arbetsplatsen. Både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan ta initiativ till förhandlingar för att få till stånd ett lokalt kollektivavtal eller för att ändra ett befintligt avtal.

Innan man går in i förhandling är det viktigt att stämma av att det centrala kollektivavtalet tillåter ett lokalt kollektivavtal i frågan. Ha som grundregel att alltid kontakta en ombudsman på förbundet för rådgivning innan ett nytt kollektivavtal träffas.

PARTSSTÄLLNING INOM ETT URVAL AV KOLLEKTIVAVTALSOMRÅDEN

Arbetsgivarorganisation	Saco	TCO	LO
Teknikföretagen	Sveriges Ingenjörer	Unionen	IF Metall
IT- och Telekomföretagen	Sveriges Ingenjörer Jusek Civilekonomerna	Unionen	SEKO (på Telekomavtalet)
Almega tjänsteföretagen	Akademikerförbunden	Unionen	Ingen partsställning
Svensk Handel	Akademikerförbunden	Unionen	Handelsanställdas förbund
Bemanningsföretagen	Akademikerförbunden	Unionen	LO centralt
Idea (Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer)	Akademikerförbunden	Unionen	Handelsanställdas förbund
FAO (Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation)	Sveriges Ingenjörer Jusek Civilekonomerna	FTF	Fastighetsanställdas förbund
BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation)	Sveriges Ingenjörer Jusek Civilekonomerna	Finansförbundet	Fastighetsanställdas förbund



**LAGAR OCH
AVTAL STYR
DET FACKLIGA
ARBETET**

Att företräda medlemmarna

Som facklig förtroendevald representerar du medlemmarna på din arbetsplats. De lokala förhållandena och medlemmarnas önskemål är den naturliga grunden för det fackliga arbetet. För att du ska kunna representera medlemmarna på ett bra sätt bör du känna till vilka lagar och avtal som styr det fackliga arbetet tillsammans med de grundläggande värden som Jusek och Saco står för.

MEDBESTÄMMANDELAGEN OCH SAMVERKANSAVTAL

Medbestämmandelagen (MBL) ger det grundläggande stödet för fackligt arbete och inflytande. Lagen innehåller bland annat regler om föreningsrätt, rätt till information, rätt till förhandlingar, kollektivavtal, fackligt tolkningsföreträde, fredsplikt och stridsåtgärder.

**SOM FACKLIG FÖRTROENDEVALD REPRESENTERAR
DU MEDLEMMARNA PÅ DIN ARBETSPLATS**

KONTAKTA DITT EGET FÖRBUND VID OSÄKERHET SÅ FÅR DU HJÄLP

MBL syftar till att ge medarbetarna, genom de lokala fackliga organisationerna, insyn i och möjlighet att påverka arbetsgivarens verksamhet samt arbets- och anställningsförhållandena vid den egna arbetsplatsen. Särskilt viktiga är bestämmelserna om arbetsgivarens löpande informationsskyldighet och skyldighet att förhandla inför alla viktiga verksamhetsbeslut. De fackliga organisationernas rätt att företräda medlemmarna är dock begränsad till att avse frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmarna.

RÄTT TILL INFORMATION

MBL ger de fackliga organisationerna rätt till fort-löpande information dels om hur arbetsgivarens verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och dels om riktlinjerna för personalpolitiken. I princip ska de fackliga organisationerna ha samma övergripande insyn i och överblick över verksamheten som arbetsgivaren. Arbetsgivaren är som huvudregel också skyldig att lämna ut de handlingar som de fackliga organisationerna behöver för att kunna ta tillvara sina medlemmars intressen (19 § MBL). Information ska lämnas så snart det finns något att informera om. Det är bra att komma överens med arbetsgivaren om att ha fasta möten för information och förhandling, till exempel varannan vecka.

RÄTT TILL FÖRHANDLING

I viktigare frågor, som rör verksamheten eller enskild arbetstagare, ska arbetsgivaren på eget initiativ påkalla förhandling med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har träffat kollektivavtal med (11 § MBL).

Förhandlingarna kan behandla allt från omorganisationer och förändringar av arbetsuppgifter till byte av lunchrum. Arbetsdomstolen har i sin praxis intagit ståndpunkten att arbetsgivaren ska påkalla förhandling i situationer när man typiskt sett bör räkna med att de fackliga organisationerna vill få tillfälle att förhandla. I större frågor bör varje förhandling dessutom ha föregåtts av en information enligt 19 § MBL.

Förhandling ska genomföras innan beslut fattas i en fråga. Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslutet innan förhandlings-

skyldigheten har fullgjorts. Med synnerliga skäl avses till exempel att det föreligger risk för säkerheten eller att det rör brådskande beslut av stor ekonomisk betydelse. Generellt kan synnerliga skäl tolkas som att det ska röra sig om sådant som arbetsgivaren inte har kunnat påverka. I praktiken är det mycket sällsynt att arbetsgivaren kan åberopa sådana skäl. Om arbetsgivaren har beslutat något med åberopande av synnerliga skäl ska förhandling genomföras i efterhand.

Även i frågor som inte omfattas av arbetsgivarens skyldighet enligt 11 § MBL finns alltid en rätt för de lokala fackliga organisationerna att på eget initiativ begära förhandling med arbetsgivaren (12 § MBL). Om en facklig organisation begär en sådan förhandling ska den som huvudregel genomföras innan arbetsgivaren fattar beslut i frågan.

CENTRAL FÖRHANDLING

Om de lokala parterna inte kan enas vid en förhandling kan frågan föras vidare till central förhandling. Det är kontaktförbundet som beslutar om en fråga ska föras till central förhandling, och det är också kontaktförbundet som är motpart till arbetsgivaren vid förhandlingen. Kontaktförbund är det fackförbund inom Saco som utsetts till att praktiskt hantera frågor kring aktuellt kollektivavtal. Kontakta ditt eget förbund vid osäkerhet kring denna fråga.

En framställan om central förhandling måste vanligen göras senast sju dagar (kalenderdagar) efter att den lokala förhandlingen har avslutats.¹ En förhandling kan antingen avslutas när parterna skiljs åt eller när protokollet har justerats. Detta bör man komma överens om under förhandlingen och Jusek rekommenderar att förhandling avslutas i och med justerat protokoll. Med hänsyn till att central förhandling måste begäras inom sju dagar är det viktigt att den lokala fackliga organisationen i god tid kontaktar kontaktförbundet och diskuterar förutsättningarna för att gå vidare till en central förhandling.

1 Regeln kan variera efter kollektivavtalsområde.

Arbetsgivaren måste avvakta med att fatta beslut i frågan till dess den centrala förhandlingen har genomförts. Observera att vid tvisteförhandlingar gäller andra tidsfrister.

TYSTNADSPLIKT

I MBL 21–22 §§ finns regler om tystnadsplikt rörande information som lämnas av arbetsgivaren till dig som facklig förtroendevald. Tystnadsplikt gäller som huvudregel bara om arbetsgivaren har begärt det eller om parterna är överens. Tystnadsplikten medför dock inget hinder mot att du för informationen vidare till andra styrelseledamöter, som då också måste iaktta tystnadsplikten.

Även om arbetsgivaren inte belägger informationen med formell tystnadsplikt kan det ibland finnas en underliggande överenskommelse med arbetsgivaren om att det som kommer upp under en förhandling inte sprids. Meddela därför motparten under en förhandling att du kan behöva gå ut till medlemmarna och informera eller ställa frågor. Om du "läcker" information finns risk att du förlorar förtroende såväl

hos medlemmar som hos motpart. Uppgifter som en medlem lämnar till dig i förtroende för du naturligtvis inte heller vidare utan medgivande från denne.

PRAKTISKA FÖRHANDLINGSFRÅGOR

Att förhandla är ofta mindre dramatiskt än vad det kan låta. Enligt MBL ska den som är förhandlingsskyldig lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som för handlingen avser (15 §). Avsikten med denna bestämmelse är att förhandlingarna ska föras i en konstruktiv anda. Utgångspunkten är att båda parter ska få möjlighet att föra fram sina åsikter och föra en diskussion om hur den aktuella frågan ska lösas. Du har alltid rätt att ställa frågor så att du verkligen förstår vad det är arbetsgivaren vill och varför. Någon skyldighet att träffa en uppgörelse finns dock inte.

Förhandlingar ska normalt bedrivas skyndsamt (16 §). Vid förhandlingar inför beslut som arbetsgivaren avser att fatta måste arbetsgivaren tillhandahålla ett tillräckligt beslutsunderlag. Motparten måste få tillräcklig tid för att sätta

SOM FACKLIG STYRELSEREPRESENTANT SKA DU TA TILLVARA ALLA ANSTÄLLDAS INTRESSEN





LÄS ALLTID
IGENOM
PROTOKOLLET
ORDENTLIGT

sig in i materialet och ta ställning till det. Om du inte känner att du kan godkänna arbetsgivarens förslag direkt, har du alltid möjlighet att ajournera förhandlingen. Du har rätt att gå tillbaka och fråga styrelsen eller andra om råd. Återkom dock alltid till arbetsgivaren så fort som möjligt och meddela även om du behöver lite längre tid. Arbetsgivaren kan inte kräva att du svarar direkt oavsett hur stressad arbetsgivaren än är.

Båda parterna har rätt att begära att protokoll ska föras (16 §). Jusek rekommenderar att protokoll alltid förs. Du har alltid rätt att få en egen anteckning förd till protokollet. I en sådan protokollanteckning kan du tala om hur den fackliga organisationen anser att beslutet borde se ut och varför. Du bör i så fall meddela att du vill göra en protokollsanteckning vid förhandlingstillfället. Den exakta formuleringen av anteckningen behöver dock inte vara klar vid förhandlingstillfället.

En förhandling bör enligt Juseks rekommendation avslutas när protokollet är justerat. En fördel med en sådan ordning är att man undviker att det uppstår oklarheter om vad som egentligen är överenskommet. Det är viktigt att du alltid läser igenom protokollet ordentligt så att det verkligen står det som har överenskommit.

SAMVERKANSAVTAL

Genom samverkansavtal eller medbestämmandeavtal kan parterna komma överens om en annan samverkansform än den som regleras i MBL. Inom de flesta kollektivavtalsområden finns ett centralt kollektivavtal som ger förutsättningarna för en påbyggnad och vidareutveckling av med-

bestämmandelagen för att främja utveckling och samverkan i företaget.

Om det har träffats ett samverkansavtal/medbestämmandeavtal på en arbetsplats ersätter detta ofta delar av den informations- och förhandlingskyldighet som arbetsgivaren åläggs enligt MBL. Avtalskonstruktionerna kan se mycket olika ut på olika arbetsplatser. Om man överväger att ingå ett samverkansavtal är det viktigt att tänka på att den lagstadgade nivån för arbetsgivarens informations- och förhandlingskyldighet inte ska försämrats genom avtalet. Det är viktigt att kontakta Jusek innan ett samverkansavtal ingås.

OLIKA PARTSAMMANSATTA ARBETSGRUPPER OCH ANDRA ORGAN PÅ ARBETSPLATSEN

Vid större arbetsplatser finns ofta ett antal partsammansatta organ, exempelvis arbetsmiljökommitté och jämställdhetskommitté. Den lokala fackliga organisationen avgör i vilka organ man vill medverka alternativt sträva efter att representeras i.

BOLAGSSTYRELSELEDAMOT

Lagen om styrelserepresentation för privatanställda ger de anställda insyn och inflytande i företaget genom att de medverkar i företagets beslutsprocess. Rätten till styrelserepresentation gäller i alla aktieföretag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar som har 25 anställda eller fler. Man har rätt till två arbetstagarledamöter, och en suppleant för varje sådan ledamot som huvudregel. Att vara facklig styrelserepresentant innebär att oavsett vilket förbund du tillhör ska du tillvarata alla anställdas intressen. Du kan läsa mer om detta på PTK:s hemsida, ptk.se.

Din roll som facklig förtroendevald

När en Akademikerförening på arbetsplatsen startas så antas också stadgar. Din roll som facklig förtroendevald anges i viss utsträckning av dessa stadgar.

Styrelsen bör internt komma överens om fördelningen av de olika delarna som ligger i uppdraget. En rekommendation är att ta ett möte om detta direkt efter årsmötet.

De viktigaste delarna i uppdraget anges nedan:

FÖRHANDLA OCH TA EMOT INFORMATION

Som facklig förtroendevald deltar du i MBL-förhandlingar/samverkan med arbetsgivaren och vid förberedelser inför förhandling. De viktigaste MBL-förhandlingarna är vid organisationsförändringar, chefstillsättningar och personaluppsägningar. Du är mottagare av löpande information om kommande förändringar och företagets generella utveckling. Tänk på att aldrig ingå kollektivavtal eller andra avtal med arbetsgivaren utan att kontakta din ombudsman på Jusek.

FÖRMEDLA INFORMATION OCH UTGÖRA FORUM FÖR DISKUSSION

En kontinuerlig dialog med medlemmarna är av stor vikt för det lokala fackliga arbetet. För att vara en trovärdig företrädare för medlemmarna krävs god kännedom om deras uppfattning i viktiga frågor. Att ge medlemmarna information om vad som sker på arbetsplatsen är en av de viktigaste uppgifterna för den fackliga organisationen. Ett bra sätt att både förmedla information och få kunskap om medlemmarnas åsikter i olika frågor är att hålla lokala medlemsmöten. Som facklig förtroendevald är du länken mellan arbetsgivare och medlem och

vidarebefordrar information till medlemmarna om informationen inte är belagd med tystnadsplikt. I vissa situationer kan det också vara bra att skicka ut enkäter för att ta reda på medlemmarnas inställning i en viss fråga. Jusek kan hjälpa till med stöd till föreningarna i samband med medlemsmöten, nätverksträffar och årsmöten. Till exempel kan Jusek ta fram affisch- och e-postmallar som du kan använda när du ska informera eller bjuda in till en aktivitet.

DELTA VID LÖNEREVISIONER

En av de viktigaste uppgifterna för den lokala fackliga organisationen är att företräda och stödja medlemmarna vid lönerrevisioner och tydliggöra akademikernas värde i företaget. Olika arbetsplatser har olika former för hur de lokala löneförhandlingarna går till. Tidigare genomfördes lönerrevisioner endast



**DIN VIKTIGASTE UPPGIFT:
STÖDJA MEDLEMMARNA**

genom direkta förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Det blir dock allt vanligare att använda lönesättande samtal, vilket innebär att varje medarbetare kommer överens om ny lön direkt med sin chef. Jusek och övriga Sacoförbund arbetar för att lönesättande samtal ska tillämpas, då detta oftast är ett önskemål från medlemmarna.

Oavsett vilken lönesättningsmodell som finns på arbetsplatsen har den lokala fackliga organisationen en viktig roll att fylla bland annat genom att sprida information till medlemmarna, gå igenom lönestrukturen och kartlägga behovet av förändringar i denna vid arbetsplatsen. De två sistnämnda frågorna bör alltid tas upp med arbetsgivaren i en särskild förberedande förhandling före lönerevisionen. Den fackliga organisationen bör också informera medlemmarna efter lönerevisionen om det kollektiva löneutfallet. Det är dock arbetsgivarens ansvar att meddela arbetstagarna utfallet av löneöversynen och personens nya lön, samt argument för resultatet.

TIPS INFÖR LÖNEREVISIONEN

- Informera medlemmarna om grundläggande förutsättningar inför årets löneförhandling.
- Kontakta medlemmarna, i förekommande fall, beträffande val av löneförhandlingsmodell (lönesamtal eller traditionell förhandling).
- Begär in underlag från medlemmarna vid traditionell löneförhandling. Det är medlemmarna som ska ge er argumenten för deras löneökning.

Observera

Det kan finnas mer än ett löneavtal på din arbetsplats. Ett TCO-förbunds eller LO-förbunds löneavtal skiljer sig eventuellt från det för akademikerna och gäller för deras medlemmar.

Se till att ha en aktuell medlemsförteckning så att du vet vilka du företräder. Det kan ha tillkommit medlemmar alternativt försvunnit medlemmar sedan förra årets revision. Skicka förfrågan på arbetsplatsen eller beställ aktuell medlemsförteckning från Jusek.

HJÄLPA ENSKILDA MEDLEMMAR

Enskilda medlemmar har ofta frågor om vilka regler som gäller för till exempel semester, föräldraledighet med mera. Ofta går det relativt lätt att hitta svaren på sådana frågor i olika centrala eller lokala kollektivavtal.

Om en medlem har en fråga som du inte kan svara på har du alltid möjlighet att kontakta ansvarig ombudsman på Jusek för att få hjälp. Du kan också hänvisa medlemmar i Jusek till Juseks medlemsrådgivning. Medlemmar i andra förbund ska du hänvisa till sina respektive förbund.

Ibland inträffar det också att medlemmar behöver mer omfattande hjälp. I den mån du bedömer att du själv eller någon i föreningen kan hjälpa medlemmen är det bra om det hanteras av den lokala fackliga organisationen. Tänk dock på att aldrig ta på dig större ansvar än du har kunskap för.

I frågor som rör en enskild medlems anställningstrygghet (uppsägning, omplacering, turordning med mera) eller intjänade rättigheter (som till exempel intjänad lön eller semesterrätt) ska alltid medlemmens eget förbund kontaktas innan några åtgärder vidtas.

I mer komplicerade ärenden kan det vara lämpligt att ärendet hanteras av en ombudsman. Du kan då fungera som en länk till medlemmens förbund och se till att medlemmen får kontakt med en ombudsman.

Observera

Du ska kontakta Jusek om arbetsgivaren vid en arbetsbristförhandling vill teckna en avtalsturlista med facken. Som huvudregel ska turordning följas enligt lag.

REKRYTERA MEDLEMMAR

Fler medlemmar ger den lokala fackliga organisationen större inflytande på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att verka för rekrytering av nya medlemmar till Jusek och övriga Sacoförbund. Se alltid till att ha aktuellt rekryteringsmaterial att dela ut till nyanställda och andra intresserade. Rekryteringsmaterial kan beställas från Jusek och de övriga förbunden. På arbetsplatser där det finns en Akademikerförening kan föreningen utse en person i styrelsen som har ett särskilt ansvar för rekrytering.

TIPS PÅ HUR DU KAN REKRYTERA NYA MEDLEMMAR

- Delta med facklig information vid informationsdagar för nyanställda om sådana aktiviteter förekommer hos er.
- Hälsa nyanställda välkomna och informera vad Jusek och Saco står för, samt varför facklig anslutning är värdefullt.



Praktiska tips för en bra lokal facklig verksamhet

- Skapa e-postgrupper i din dator för att underlätta snabba informationsutskick till medlemmarna. Alla medlemmar vill inte delge sina kollegor att de är fackligt anslutna, eller vilket förbund de tillhör, varför gruppen alltid ska skickas hemlig så att man inte kan se varandras namn. Ni kan dock lyfta frågan och få acceptans från samtliga att vara öppna i kontakterna. Den som vill vara anonym mot gruppen har rätt att vara det.
- Tänk på att löpande underrätta både arbetsgivaren och Juseks kansli angående nyval och byte av förtroendevalda så att de blir fackliga förtroendevalda i lagens mening. Sänd protokoll från årsmötet till förbundets kansli.
- Skriv brev till nyanställda och hälsa dem välkomna. Berätta om Akademikerföreningens verksamhet på din arbetsplats. Vilka som nyrekryterats kan du till exempel få reda på via personalavdelningen, personaltidning, anslagstavla eller från intranätet.
- Etablera en god kontakt med förtroendevalda från andra förbund och eventuellt på andra arbetsplatser. Detta kan framförallt vara en styrka om du är ensamt lokalombud från Jusek/Sacoförbunden.
- För att du ska ha en uppdaterad medlemsförteckning kan du, utöver att begära medlemslista från kansliet, följa upp felmeddelanden du får vid dina e-postutskick så att du vet om någon bytt arbetsplats eller slutat. Meddela gärna även Juseks kansli om förändringar skett.
- Gå fackliga kurser. Ordföranden och ledamöterna i Akademikerföreningen bör gå en facklig grundkurs. Grundkurserna anordnas av Sveriges Ingenjörer. Kurser anordnas i förekommande fall även av Jusek, tillsammans med andra förbund. Anmäl i förväg varje år till arbetsgivaren vilka som vill gå fackliga utbildningar. Det kan då vara lättare att få ledigt när det är dags att åka på kursen.
- Försök ha någon form av mentorssystem för att lära upp nya fackliga företrädare.
- Se till att alltid föra protokoll eller minnesanteckningar från de möten ni har både internt, med andra förbund och med arbetsgivaren. Det är nödvändigt dels för det praktiska arbetet så att det till exempel är lättare att förmedla vad som sagts till de som inte närvarat, dels nödvändigt med hänsyn till arbetsrätten.
- Se till att ha kontakt med den sektionsstyrelse på Jusek som du tillhör så att de vet vilka frågor ni vill att de ska driva. Kontaktuppgifter finns på Juseks webbplats.
- Närvara gärna vid seminarier och träffar som Jusek anordnar för förtroendevalda.

Dina rättigheter som facklig förtroendevald

En person som av en arbetstagarorganisation fått i uppdrag att företräda de anställda på en viss arbetsplats omfattas av förtroendemannalagen (FML) så snart arbetsgivaren har underrättats om det fackliga uppdraget.

En sådan person betecknas i lagen facklig förtroendevald. Som sådan kan man företräda medlemmarna på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Arbetsgivaren får inte hindra en förtroendevald att utföra sitt uppdrag.

RÄTT TILL LEDIGHET FÖR DET FACKLIGA UPPDRAGET

En facklig förtroendevald har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget, dock efter en skälighetsbedömning. En facklig förtroendevald har naturligtvis alltid rätt till ledighet för att delta i

förhandlingar, samverkansmöten och andra möten med arbetsgivaren som har med det fackliga uppdraget att göra. Rätten till ledighet omfattar även skälig tid att förbereda sig inför sådana förhandlingar och att sätta sig in i den fråga eller det ärende som ska diskuteras.

På de arbetsplatser där det finns en lokal styrelse har styrelseledamöterna vidare rätt till ledighet för att delta i de styrelsemöten som behövs för att styrelsen ska kunna fullgöra sitt uppdrag. Rätten till ledighet omfattar däremot inte möten som avser interna föreningsangelägenheter, som till exempel årsmöten.

På stora arbetsplatser förekommer det, efter överenskommelse med arbetsgivaren, att ordföranden eller någon annan i den lokala styrelsen är helt eller delvis befriad från ordinarie arbetsuppgifter för att sköta ett fackligt uppdrag.

EN FACKLIG FÖRTROENDEVALD HAR RÄTT TILL DEN LEDIGHET SOM FORDRAS FÖR DET FACKLIGA UPPDRAGET



Stöd från Juseks kansli

FAKTLIGA UTBILDNINGAR OCH JUSEKS WEBBSIDA

Inom den privata sektorn står Sveriges Ingenjörer för utbildning av Sacoförbundens fackliga förtroende- män, med undantag för Bank- och Försäkringssidan som tillhandahåller utbildning från de tre förbund som är kollektivavtalsbärande parter, det vill säga Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer. För merparten innebär det därför att om du vill gå en facklig baskurs ska du logga in på Sveriges Ingenjörers hemsida. Inloggningsuppgifter skickas direkt från Sveriges Ingenjörer.

Därutöver kommer du regelbundet att få inbjudningar till andra typer av utbildningar och seminarier som Jusek anordnar antingen på egen hand eller i samverkan med andra Sacoförbund. Aktuell information om facklig utbildning finns också på Juseks webbsida för förtroendevalda.

Den som är facklig förtroendevald har rätt att gå på fackliga utbildningar på arbetstid och utan löneavdrag. Man måste dock ansöka om ledighet för facklig utbildning. Ledighetens omfattning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala akademikerföreningen.

På Juseks webbsida för förtroendevalda finns information som är till nytta för det fackliga uppdraget, till exempel kollektivavtal, lönestatistik samt olika typer av mallar. Du måste vara inloggad för att komma åt den här informationen. Använd Mobilt BankID eller ditt användarnamn och lösenord.

STÖD FRÅN JUSEKS OMBUDSMÄN

På Juseks kansli finns ett antal ombudsmän som bland annat har till uppgift att stödja det lokala fackliga arbetet på arbetsplatser där Jusek är kontaktförbund. Ombudsmännen ger dig råd i arbetsrättsliga och fackliga frågor.

Ombudsmännen har också till uppgift att driva centrala förhandlingar och att förhandla med arbetsgivaren i frågor som rör enskilda medlemmar i Jusek.

**DU KAN ALLTID NÅ EN OMBUDSMAN
VIA JUSEKS MEDLEMSRÅDGIVNING,
TELEFON 08-665 29 80**



**BRA VILLKOR
PÅ JOBBET**



PÅ JUSEKS KANSLI FINNS ETT ANTAL OMBUDSMÄN SOM BLAND ANNAT HAR TILL UPPGIFT ATT STÖDJA DET LOKALA FACKLIGA ARBETET PÅ ARBETSPLATSER DÄR JUSEK ÄR KONTAKTFÖRBUND

Vår politik



Med våra kärnvärden — *professionella, individorienterade* och *nyttänkande* — som grund driver Jusek följande politik.

UNDERLÄTTA STEGET MELLAN UTBILDNING OCH ARBETSLIV. Universitet och högskolor bör följa upp vilka arbeten som deras utbildningar leder till och hjälpa studenterna till ökade kontakter med arbetsmarknaden. Vår politik syftar till att studenternas kunskap kommer till användning och ger en god ekonomisk avkastning.

STUDENTER SKA GES GODA STUDIEVILLKOR. Studielivet ska präglas av god studiesocial miljö, trygghet och en hög kvalitet i utbildningen.

LÖN EFTER ANSVAR OCH PRESTATION. Lön och löneutveckling ska kopplas till kompetens, prestation och till hur individen bidrar till verksamheten. Därför måste lönen sättas i dialog mellan chef och medarbetare. Våra centrala kollektivavtal ska utvecklas så att de stöder individuell lönesättning.

KONTINUERLIG KOMPETENSUTVECKLING. En av de viktigaste framgångsfaktorerna för medarbetarna och de verksamheter de finns i, är att ha rätt kompetens över tiden. Därför ska ett kontinuerligt arbete ske med strategisk kompetensförsörjning där medarbetarnas kompetensutveckling bidrar till verksamhetens resultat, utveckling och mål.

UNDERLÄTTA RÖRLIGHETEN PÅ ARBETSMARKNADEN. Bredare erfarenhet och kompetens skapar bättre förutsättningar för karriär och löneutveckling. I omställningssituationer skapar det också bättre förutsättningar för ny anställning. Ökad rörlighet mellan privat och offentlig verksamhet ger dessutom förståelse för verksamheternas olika förutsättningar.

ETT HÅLLBART ARBETSLIV. Utveckla ett hållbart arbetsliv under hela karriären i effektiva företag och organisationer. Det skapar bättre förutsättningar för balans mellan arbete och livet i övrigt.

ETT JÄMSTÄLLT ARBETSLIV. Jusek arbetar för fler kvinnor på ledande befattningar och för en könsneutral arbetsmarknad.

GE FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR KARRIÄR PÅ LIKA VILLKOR. Jusek verkar för ett arbetsliv med mångfald där alla ska ha samma förutsättningar att göra karriär.

TA TILLVARA INVANDRARA KADEMIKERS KOMPETENS. Samhället måste erbjuda bättre möjligheter för att invandrarakademiker ska komma in i arbetslivet utifrån utbildningsbakgrund på relevanta jobb.

VÄLFÄRDSSYSTEM FÖR ALLA. Förmåner ska korrespondera mot avgifter och premier. Föräldra-, sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna ska vara inkomstrelaterade.

FÖRBÄTTRA SAMHÄLLET S TÖD TILL ARBETSLÖSA AKADEMIKER. Arbetslösa akademiker ska få adekvat stöd som utgår ifrån den enskilde individens behov.

UNDERLÄTTA OMSTÄLLNING I ARBETSLIVET. Trygghetssystemen ska ge uppsagda kompetensutveckling så de får nya arbeten, ge företag och organisationer framtida livskraft samt möjliggöra rörlighet på arbetsmarknaden.

ALTERNATIVA KARRIÄRVÄGAR. Jusek verkar för ett arbetsliv med möjlighet till alternativa karriärvägar.

SKAPA TYDLIGA CHEFS- OCH LEDARROLLER. Alla chefer ska ha goda förutsättningar för att leda och utveckla verksamheten och de egna medarbetarna.

EN OFFENTLIG SEKTÖR I MEDBORGARNAS TJÄNST. Demokrati och medborgarnas bästa ska vara grundläggande mål för offentlig verksamhet. All verksamhet ska präglas av effektivitet och kvalitet.

VÄRNA RÄTTSTRYGGHETEN OCH RÄTTS SÄKERHETEN. Ett väl fungerande rättsväsende är en av grundstenarna i vårt demokratiska samhälle. Därför driver vi frågor kring rättsväsendets kvalitet och dess effektivitet så att medborgarna kan känna sig tryggare.

Värdefulla kontaktytor

ARBETSMARKNADENS PARTER

Akademikerförbunden	www.akademikerforbunden.se
Almega	www.almega.se
BAO	www.bao.se
FAO	www.fao.se
Fastigo	www.fastigo.se
Idea	www.ideella.org
KFO	www.kfo.se
LO och dess förbund	www.lo.se
PTK och dess förbund	www.ptk.se
Saco och dess förbund	www.saco.se
Svenskt näringsliv och dess förbund	www.svensktnaringsliv.se
Svensk handel	www.svenskhandel.se
TCO och dess förbund	www.tco.se

AKADEMIKERNAS A-KASSA

Akademikernas a-kassa	www.aea.se
-----------------------	--

INKOMSTFÖRSÄKRING

Juseks inkomstförsäkring	www.inkomstforsakring.com/jusek
--------------------------	--

PENSIONS- OCH FÖRSÄKRINGSFRÅGOR

AFA försäkring	www.afa.se
Alecta	www.alecta.se
Collectum	www.collectum.se
Fora	www.fora.se
Försäkringskassan	www.fk.se
Premiepensionsmyndigheten	www.ppm.nu
PTK	www.ptk.se

ÖVRIGT

TRR Trygghetsrådet	www.trr.se
Trygghetsrådet TRS	www.trs.se
Saco:s, LO:s och TCO:s gemensamma Brysselkontor	www.brysselkontoret.com
Union to union – LO, TCO & Saco Global	www.uniontounion.org

**ETT ÖKAT KUNSKAP SINNEHÅLL I VAROR OCH TJÄNSTER ÄR ENDA SÄTTET
ATT BEHÅLLA EN HÖG INTERNATIONELL KONKURRENSKRAFT**

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 86 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek