



# Vision och arbetsrätten

## Fortsättning

## **Innehåll:**

|  |   |
|--|---|
| Pyramiden                              | 3 |
| Medlemsskapet och avtal ger mer        | 4 |
| Stöd till hela arbetsplatsen vid tvist | 5 |

## **Scheman:**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Arbetsbrist                | 6 |
| Uppsägning personliga skäl | 7 |
| Avsked                     | 8 |

## **Visions program:**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| Jämställdhet          | 9  |
| Mänskliga rättigheter | 10 |
| Schyst måltid         | 11 |

## **Övningar**

|                         |    |
|-------------------------|----|
| Diskriminering          | 12 |
| Case diskriminering 1-3 |    |
| Frågor om LAS           |    |
| Case LAS 1              |    |
| Arbetsbrist privat      |    |
| Arbetsbrist offentlig   |    |

## **Bilagor**

|  |  |
|--|--|
| Rutin för överlämning av ärende till central tvisteförhandling |  |
| Mallar   |  |

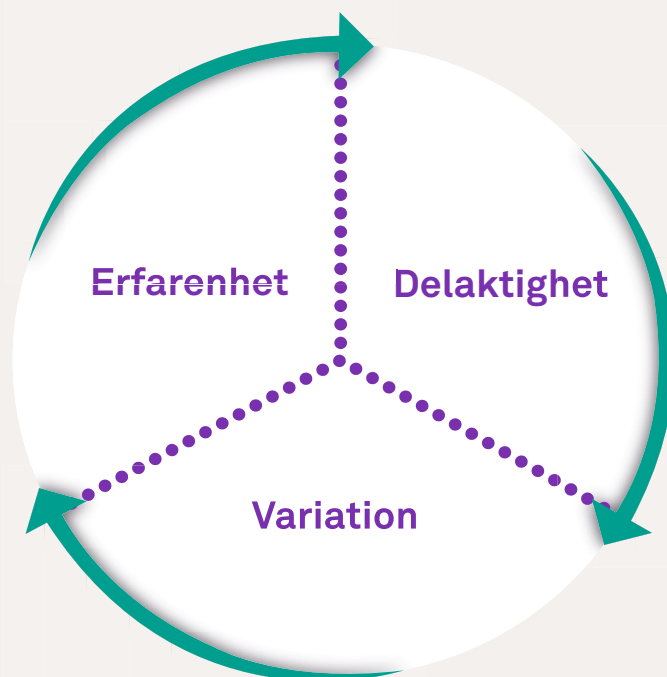
# Välkommen till utbildning i Vision!

Visions utbildningar bygger på en pedagogisk grundsyn där vi tror på människors förmåga att bidra.

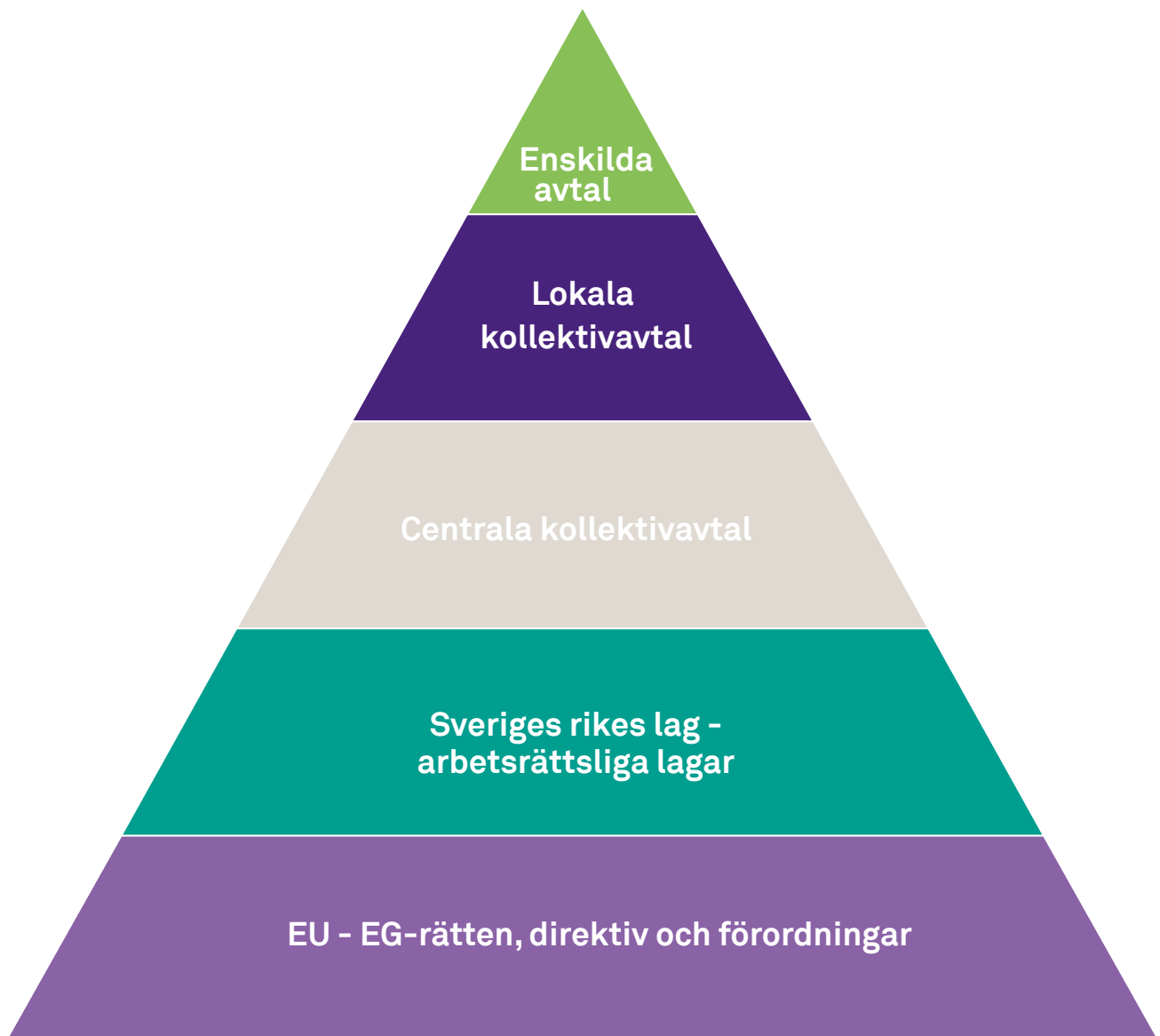
Genom dialog, pedagogisk variation och erfarenhetsutbyte skapar vi goda förutsättningar för lärande. Vi utgår från din kunskap och verklighet.

Vi vill att Visions utbildningar ska ge dig de förutsättningar och redskap du behöver som medlem eller förtroendevald. Vi vill inspirera varandra till handling.

Du är med och sätter tonen för framtidens arbetsliv.



# Pyramiden



# Medlemskapet och avtal ger mer

## Medlem, ag har KA

1. Kan själv hävda avtalet
2. Löneskydd
3. Löneökning
4. Förhandlingsstöd
5. Medbestämmande
6. Tolkningsföreträdare
7. Rättshjälp
8. Skadestånd
9. Kollektiva försäkringar

## Medlem, ag saknar KA

## Ej medlem, ag har KA

## Ej medlem, ag saknar KA

# Stöd till hela arbetsplatsen vid en tvist



**I ärenden där en enda medlem är berörd av en tvist behöver Vision finnas även för kollegorna. Om stämningen upprörd och kollegorna tar ställning mot medlemmen så är det ännu viktigare att ge stöd till alla.**

Här kommer en beskrivning av hur stödet till arbetsplatsen skulle kunna se ut i ett ärende som handlar om uppsägning p g a personliga skäl.

1. Arbetsgivaren varslar om uppsägning p g a personliga skäl. Vision agerar för medlemmens rätt, men vem har kontakt med kollegorna på arbetsplatsen? Det ska gärna vara någon som inte varit inblandad i ärendet tidigare. Den som blir kontaktperson kallar till ett möte på arbetsplatsen där inte bara medlemmar utan även de som ännu inte valt Vision bjuds in. Berätta, utan att lämna ut medlemmen, om den rätt som medlemmen har att bli företrädd. Finns chefer som är medlemmar i

Vision? Ta hjälp av den personlige ombudsmannen för chefer och kalla till ett möte för chefer också.

2. Om den lokala tvisten slutar i oenighet kan Vision kalla till central tvisteförhandling. Vid den centrala tvisten är det en ny ombudsman som företräder medlemmen. Den personen kommer att ha löpande kontakt med den kontaktperson som tidigare stöttat arbetsplatsen och kollegorna där. Ni får så mycket information som är möjligt utifrån läget i förhandlingarna.
3. Om den centrala tvisten inte lösts kan Vision eller arbetsgivaren stämma och ärendet hamnar i Arbetsdomstolen. Nu kommer vittnen från arbetsplatsen att kallas till förhandlingen. Ibland har ärendet blivit offentligt och lokal media skriver om det. Kontaktpersonen kallar till möte med kollegorna på arbetsplatsen igen.

Ombudsman från centret medverkar och eventuellt jurist från Vision för att beskriva vad som väntar de som kallas som vittnen. Före, under och efter domstolsförhandlingen får vittnen stöd från Vision, även de som kallats från arbetsgivaren om det behövs. Kollegorna får stöd på arbetsplatsen av kontaktpersonen, men oftast löses tvisten långt tidigare.

4. Direkt efter avslutad förhandling besöker kontaktpersonen arbetsplatsen. Det kan vara upprörd stämning bland kollegorna oavsett utslaget i domstolen, genom att finns på arbetsplatsen kan kontaktpersonen åter igen tala med både medlemmar och de som ännu inte valt Vision om medlemmens rätt att bli företrädd.

Varje ärende är unikt. De här punkterna utgår från ett verkligt ärende. Hur vill du att din avdelning/klubb agerar i en liknande situation?

## Schema:

# Arbetsbrist

1

MBL 11 § om organisationsförändring eller driftinskränkning som kan föranleda arbetsbrist.

2

Arbetsgivaren lämnar varsel till AF.

3

I samband med förhandling ska arbetsgivaren skriftligen informera om a) skälen för uppsägningar b) antalet arbetstagare som kan komma att beröras c) antal arbetstagare och vilka kategorier de tillhör d) den tidsperiod under vilken uppsägningarna är tänkta att verkställas e) förslag till ersättningar/kompensation till de berörda, utöver det som är lagstadgat och kollektivavtalat.

4

Arbetsgivaren förhandlar före beslut om upprättande av turordningar och eventuella uppsägningar. Om ni avslutar i oenighet kan frågan eventuellt hänskjutas till central förhandling enligt MBL § 14.

5

Arbetsgivaren redovisar omplaceringsutredningen och erbjuder omplaceringar med utgångspunkt i fastställd turordning. Arbetsgivaren prövar möjligheten att minska behovet av uppsägningar genom naturliga avgångar. MBL § 11 ska vara avslutad innan beslut om omplaceringar.

6

Skriftliga besked om uppsägningar. Uppsägningstiden börjar löpa när besked mottas eller vid ett senare tillfälle som i så fall framgår av uppsägningshandlingen.

Besked ska innehålla uppgift om:

- ▶ hur man ogiltigförklarar uppsägningen
- ▶ yrkar skadestånd för felaktig uppsägning
- ▶ utnyttjar företrädesrätt till ny anställning.

Uppsagda AT måste anmäla anspråk på företrädesrätt – vid återanställning av personal under uppsägningstiden samt under nio månader efter denna.

Twist om saklig grund -ogiltigförklaring inom 14 dagar.

Twist om turordning/skadestånd - yrkas inom fyra månader.

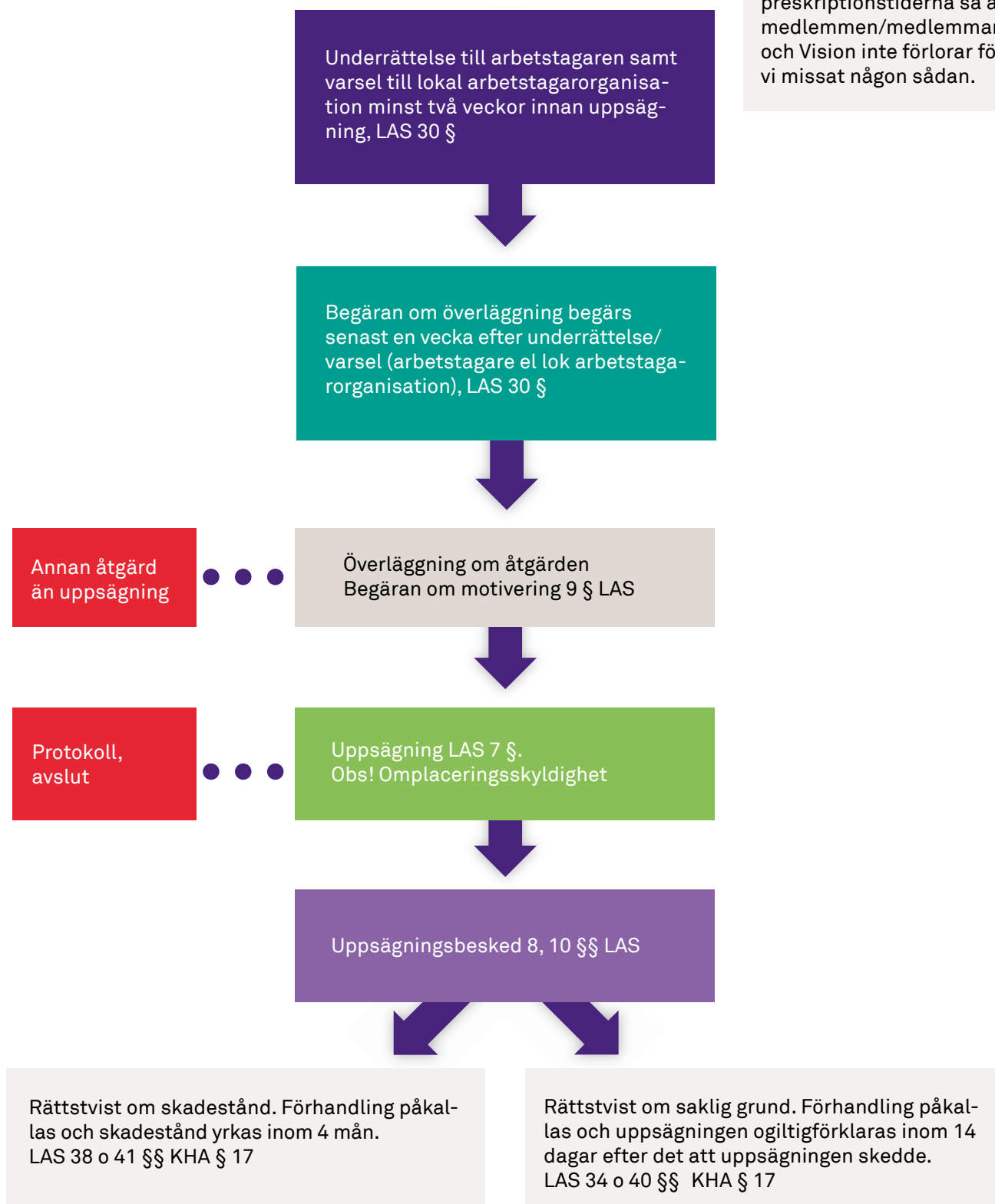
OBS! Olika kollektivavtal kan innehålla olika preskriptionsfrister!

Var noggrann med att kontrollera förhandlingsordning i det kav som gäller på arbetsplatsen.

## Schema:

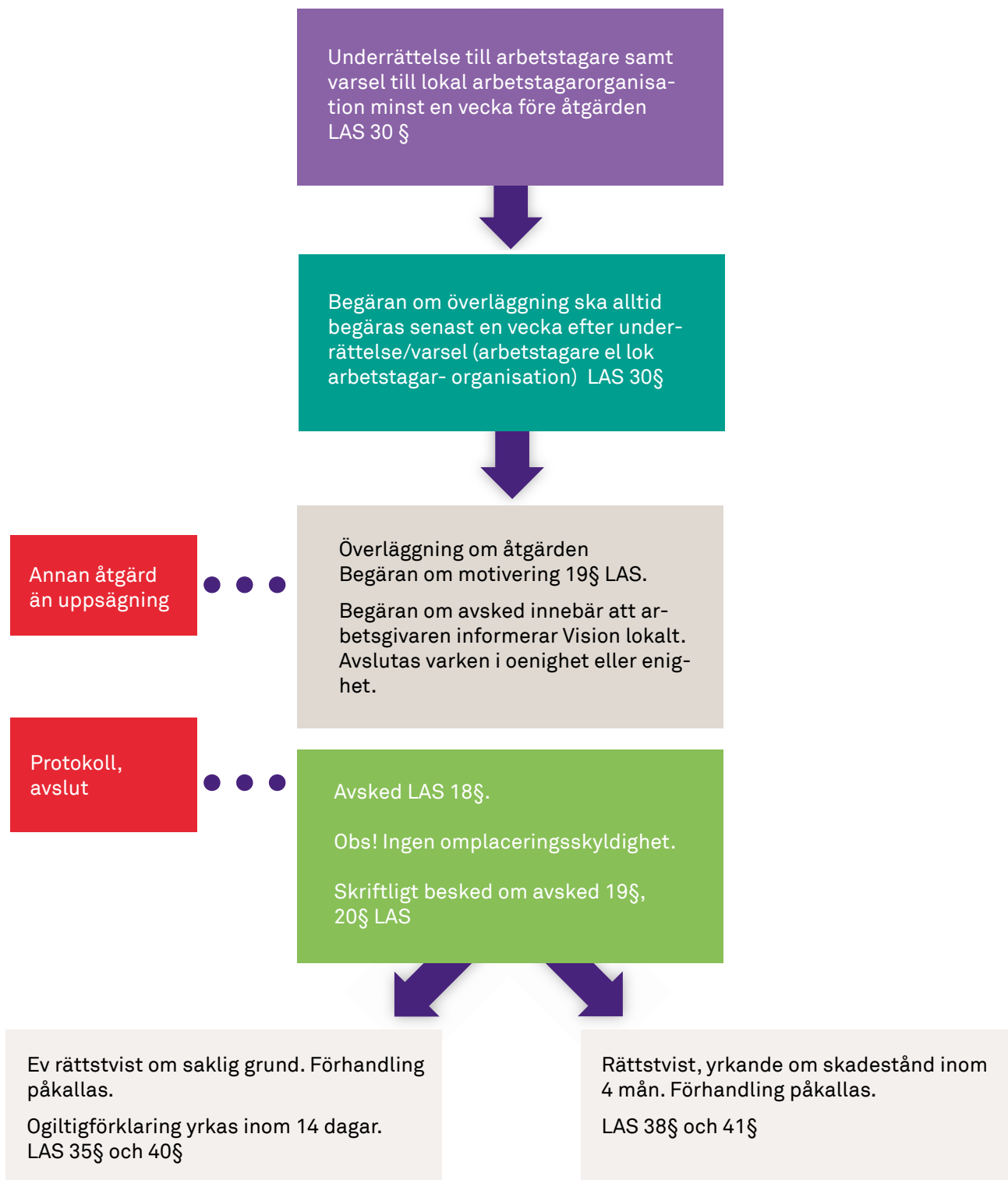
# Uppsägning personliga skäl

Det är viktigt att hålla koll på preskriptionstiderna så att medlemmen/medlemmarna och Vision inte förlorar för att vi missat någon sådan.



**Schema:**

# Avsked





# Visions program för jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling, påverkan och karriär. Löneläget i kvinnodominerade yrken och branscher ska höjas. Det är två av punkterna i Visions program för jämställdhet.

## Mål och syfte

Visions mål är ett jämställt arbetsliv där kvinnor och män har lika rättigheter och praktiska möjligheter till arbete, inflytande och utveckling i sitt yrke och på sin arbetsplats. Jämställdhet är ytterst en fråga om demokrati på arbetsplatsen och i samhället.

För att nå målen ska Vision målmedvetet arbeta för att medvetenheten höjs och att steg tas mot ett jämställt arbetsliv. I detta arbete ska både kvinnor och män involveras och Vision ska vara en framträdande aktör i det fackliga arbetet såväl lokalt som centralt. Vi påverkar genom utbildning, förhandling, opinionsbildning och kartläggning av skillnader som beror på kön. I Vision ska jämställdhet genomsyra den egna organisationen och all verksamhet. Vi ska vara en förebild i jämställdhetsarbetet.

## Visions ståndpunkter

- ▶ Vision arbetar för att skillnader i yrken, anställningsformer, möjligheten till heltid, arbetsmiljö och andra anställningsvillkor som beror på kön elimineras. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling, påverkan och karriär.
- ▶ Vision arbetar för att fler kvinnor når de högsta chefspositionerna inom vårt organisationsområde.



- ▶ Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska anpassas till både kvinnor och män. Det tjänar såväl individen som arbetsplatsen på. Jämställdhet gynnar inte bara kvinnor och män utan även verksamheter och organisationer.
- ▶ För Vision är det en självklarhet att löneläget i kvinnodominerade yrken och branscher ska höjas. Det krävs därför aktiva åtgärder för en utjämning av de strukturella löneskillnaderna som finns mellan kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser och branscher.
- ▶ Vision arbetar för att osakliga löneskillnader som beror på kön upptäcks och åtgärdas. För att uppnå det krävs, förutom en välfungerande individuell lönesättning, att arbetsgivare och Visions företrädare systematiskt arbetar med lönekartläggning.
- ▶ Arbetslivet ska ge kvinnor och män samma möjligheter att förena arbete, familjeliv och fritid. Livspusselperspektivet ska vara med som en komponent i alla våra strävanden.
- ▶ Vision arbetar för att kvinnor och män delar mer lika när det gäller omsorg av barn.
- ▶ Vision accepterar inte att det förekommer sexuella trakasserier eller könsrelaterat våld i arbetslivet och samhället.

# Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling

Fackförbundet Vision är ett förbund i ständig utveckling. Förutom att ikläda sig de förpliktelser det innebär att vara en Fair Union vill Vision verka för och arbeta i samklang med de principer som kommer till uttryck i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Artikel 1 uttrycker denna grundläggande hållning på följande vis:

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.”

## Mål och syfte

Visions mål är att alla oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion eller ålder, ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet samt till goda villkor i arbetet i övrigt. För Vision är det en självklarhet att all kränkande särbehandling i arbetslivet, oavsett grund, ska identifieras och elimineras. Visions mål är en representation och en verksamhet som avspeglar förbundets medlemssammansättning.

Vision arbetar aktivt för att motverka alla former av diskriminering och andra former av intolerans. Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling är grunden och riktmärket för vårt arbete centralt, lokalt och i internationella sammanhang. Det innebär att allt arbete i Vision prövas mot programmet för mänskliga rättigheter och lika behandling i syfte att skapa genomslag och acceptans.

## Visions ståndpunkter

- ▶ Vision arbetar för att öka och stärka rätten till likabehandling oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion eller ålder i arbetslivet, det egna förbundet och samhället i övrigt och att all kränkande särbehandling oavsett grund, ska identifieras och elimineras.
- ▶ Vision arbetar för att i avtal med arbetsgivare skapa goda och lika villkor och möjligheter till utveckling i arbetet oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion eller ålder och att alla strukturer som kan leda till kränkande särbehandling oavsett grund ska identifieras och elimineras.
- ▶ Vision anser att en metod bland flera för mångfald och likabehandling är avidentifiering av jobbansökningar. Vision tillämpar denna metod i den egna organisationen och rekommenderar även förbundets motparter att tillämpa den.
- ▶ Vision vill inom sitt organisationsområde få arbetsgivare att aktivt arbeta för att tillämpa principen om mänskliga rättigheter och likabehandling samt att utbilda personalen i dessa principiella frågor.
- ▶ Vision vill inom sitt organisationsområde få arbetsgivarna att och när så är möjligt införa antidiskrimineringsklausuler i sina upphandlingar.
- ▶ Vision vill medverka till en ökad representation av underrepresenterade grupper inom sitt organisationsområde.
- ▶ Vision anser att aktiva åtgärder mot diskriminering på arbetsmarknaden är nödvändig. Ett steg i den riktningen är att i lag vid anställningsförfarande, tillåta främjande av mångfald på etnisk grund, på motsvarande sätt som det i dag är tillåtet att positivt särbehandla på grund av kön i diskrimineringslagen.
- ▶ Vision ska i den egna organisationen, identifiera, tydliggöra, lokalisera samt lösa de direkta eller indirekta problem som förbundet har i dag, vad gäller likabehandling i beslutsorganen för medlemmar oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning religion eller ålder.
- ▶ Principen om mänskliga rättigheter och likabehandling ska genomsyra Visions verksamhet på alla nivåer och inom alla verksamhetsgrenar. Vision ska utveckla ett tydligt arbete mot rasism och främlingsfientlighet (inklusive fördomar och kränkningar) för att på så sätt att främja mänskliga rättigheter, likabehandling och demokrati.

# Schyst matbord



Vision blev redan 2008 Sveriges första miljödiplomerade fackförbund. Sedan dess har vi tagit allt fler steg för att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Schyst matbord är vår riktlinje för vilken mat som serveras när vi träffas på konferenser och utbildningar. Syftet med schyst matbord är att bidra till att öka kunskapen om matens klimatpåverkan och att inspirera alla till att göra aktiva val när vi väljer vad vi äter.

## Schyst matbord innebär:

- ▶ När Vision bjuder på mat ska det vara så stor del närproducerat och ekologiskt innehåll som möjligt.
- ▶ Ingen rödlistad fisk ska serveras.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas.
- ▶ Ekologisk frukt ska efterfrågas.

## Vad vi äter spelar roll

Vad vi väljer att äta påverkar miljön och konceptet Schyst matbord syftar till att skapa en större medvetenhet kring detta. Därför uppmanar vi alltid deltagare att göra ett aktivt val när Vision bjuder på mat. Att äta mindre kött och vara nog med

val av kött är ett enkelt sätt att minska matens klimatpåverkan. Sedan 1990 har vi svenskar ökat vår köttkonsumtion med över 45 procent, enligt [Naturskyddsföreningen](#). Köttproduktionen står för mycket stora utsläpp av växthusgaser och varje köttträtt som byts ut mot en vegetarisk rätt gör stor skillnad. Även om vi köper svenskt kött, påverkas både klimatet och den biologiska mångfalden av vårt val. Här kan du läsa mer om det: [Livsmedelsverket](#), [Naturvårdsverket](#), [Naturskyddsföreningen](#) och [Världsnaturfonden](#). Med vegetarisk måltid menar vi att vi avstår från kött, fågel och fisk. När Vision bjuder på mat vill vi försöka nå så liten klimatpåverkan som möjligt och därför alltid kunna erbjuda vegetariska alternativ, samtidigt som det också är möjligt att välja icke-vegetarisk kost.

## Närproducerad och ekologisk mat

Att äta närproducerat är ett bra sätt att stödja svenskt jordbruk och att ha närmare koll på hur maten framställs. Ekologisk mat garanterar att inga gifter använts. Vision värdesätter att den mat som serveras är närproducerade och ekologisk i så stor utsträckning som möjligt.

## Bordsvatten

Att dricka vatten som buteljerats i fabriker och transporterats långt med

lastbil tycker Vision är onödigt, när vi har förmånen att ha gott vatten direkt i kranen.

## Ingen hotad fisk

Den omfattande fiskeindustrin har lett till att fiskebeståndet sjunker, och vissa arter är direkt utrotningshotade. Vision vill inte bjuda på någon fisk från hotade bestånd, och följer rekommendationerna i Världsnaturfondens [Fiskguide](#) i de undantagsfall som fisk serveras.

## Fairtrade-märkt kaffe och te

Kaffe och te är producerat i utvecklingsländer där många producenter ofta har svårt att hävda sig på världsmarknaden. För att kunna sälja sina produkter tvingas de pressa priserna, sänka kraven på arbetsförhållanden och sälja via mellanhänder som själva tar en stor del av förtjänsten. När vi väljer Fairtrade-märkta varor skapar vi förutsättningar för odlare och anställda i utvecklingsländer att förbättra sina arbets- och levnadsvillkor. Vision är medlem i föreningen i Fairtrade Sverige, och arbetar för att öka medvetenheten om schysta arbetsvillkor i andra länder.

Läs mer om Visions fair-arbete på: [vision.se/fairunion](http://vision.se/fairunion)

