



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Facklig företrädare inom Lärarnas Riksförbund

– om arbetstiden, villkoren och bestämmelserna



Facklig företrädare inom Lärarnas Riksförbund

- om arbetstiden, villkoren och bestämmelserna



Bakgrund

Den absoluta merparten av allt fackligt arbete inom LR utförs av förtroendevalda företrädare. Förbundets anställda, regionalt och centralt, utgör stöd- och servicefunktioner till de förtroendevalda ombuden.

Dessa ombud verkar för medlemmarna inom ramen för sin anställning, med stöd av lag och avtal. Deras förtroendeuppdrag måste alltid innehålla en ideell komponent – i likhet med andra föreningsuppdrag – men i grund och botten måste de tillförsäkras samma rättigheter vad gäller arbetsvillkor som övriga medlemmar. Detta är också den grundläggande principen i förtroendemanalagen, FML; man ska inte i något avseende behöva acceptera sämre anställningsvillkor till följd av sitt fackliga uppdrag.

Föreliggande text innehåller en genomgång av de regelsystem som gäller fackliga förtroendevalda med särskild inriktning mot sådana med anställning som lärare.

LRs organisation

Lokalavdelningen

Basen i LRs organisation är lokalavdelningen. Den består av medlemmarna på skolan eller arbetsplatsen. Lokalavdelningen utser ett lokalombud och ett eller flera skyddsombud. Dessa företräder medlemmarna gentemot den lokala arbetsgivaren enligt reglerna i medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.

Kommunföreningen

Alla lokalavdelningar i kommunen ingår i kommunföreningen. Denna har lokal partsställning. När de centrala avtalen delegerar frågor till lokala parter, är det för LR del kommunföreningen som företräder medlemmarna mot deras arbetsgivare. Det gäller t.ex. tecknande av lokala kollektivavtal och löneöversyner. Kommunföreningen företräds av styrelsen och av styrelsen utsedda ombud. Det är viktigt att här notera att samtliga medlemmar företräds av kommunföreningen, oavsett om arbetsgivaren är kommunen eller någon annan, t.ex. ett privat utbildningsföretag.

Regionala Ombudsmän

Till kommunföreningarnas stöd finns regionala ombudsmän, RO. Kommunföreningen kan anlita RO för att få stöd och experthjälp. Enligt förbundets delegationsordning är det RO som påkallar och genomför centrala förhandlingar enligt MBL § 14 och lokala tvisteförhandlingar. Tolkningsföreträden enligt MBL, KHA, FML m.fl. lagar utövas av RO efter samråd med förbundets jurister.

Lagen

År 1974 antog riksdagen "Lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen". I propositionen till riksdagen utvecklar statsrådet Ingemund Bengtsson lagens bakgrund och syfte. I flera textpassager poängteras att lagens specifika syfte är att stödja och underlätta utvecklingen av det fackliga arbetet på landets alla arbetsplatser. Denna grundsyn får motivera flera av lagens bestämmelser:

- rätt till ledighet för den fackliga verksamheten i allmänhet

- rätt till bibehållna anställningsförmåner vid ledighet för fackligt arbete på den egna arbetsplatsen
- rätt till bibehållna anställningsförmåner vid ledighet för nödvändig facklig utbildning
- skydd mot försämrade villkor till följd av uppdraget, även efter att man lämnat uppdraget
- tolkningsföretråde för den fackliga organisationen vid oenighet om villkoren för det fackliga arbetet

Lagen innehåller också en uppmaning till parterna på arbetsmarknaden, centralt och lokalt, att reglera villkor och omfattning av det fackliga arbetet i kollektivavtal. Oavsett om sådana avtal finns eller inte, gäller lagens allmänna principer; ingen ska ges sämre villkor på grund av det fackliga uppdraget och man har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den omfattning som uppdraget kräver.

Hur fastställer man omfattningen?

Sedan lagens tillkomst har ett relativt stort antal tvister avgjorts av Arbetsdomstolen i frågan om vad som är en rimlig omfattning av ledigheten för fackligt arbete – med eller utan bibehållna förmåner. Det finns några tydliga mönster i domstolens resonemang som kan vara nyttiga att känna till när man diskuterar dessa frågor.

Det är alltid de specifika omständigheterna i det individuella fallet som är avgörande för bedömningen. Ledighetens omfattning ska bestämmas utifrån uppdragets art och omfattning. Vilka arbetsuppgifter ingår i uppdraget? Hur många medlemmar ska ha fackligt stöd och service? Hur omfattande är förhandlingsverksamheten? Vilka utbildningsbehov finns med avseende på arbetsuppgifternas svårighetsgrad?

Överläggning mellan parterna

Förtroendemannalagen innebär att när den fackliga organisationen utsett en företrädare och i god ordning anmält denna till arbetsgivaren – uppdragets innehåll ska beskrivas – ska parterna uppta överläggning om villkor och omfattning för företrädarens fackliga arbete. Lagstiftaren har förutsatt att parterna normalt ska kunna finna samförstånd kring vad som är skäligt, rimligt och lämpligt.

Tolkningsföretråde i sista hand

Med uttrycklig hänvisning till att förtroendemannalagens syfte är att gynna det fackliga arbetet, beslöt riksdagen efter omfattande debatt att ge den fackliga

organisationen tolkningsföretråde om parterna trots allt inte skulle lyckas nå överenskommelse om omfattning och förläggning av den fackliga ledigheten. Det fungerar på följande sätt:

Tolkningsföreträdet är en rätt som tillkommer organisationen, inte den enskilde facklige företrädaren. I LR:s fall utövas den av förbundet, normalt via regional ombudsman. Om parternas överläggning således har slutat i oenighet, kan LR skriftligen meddela arbetsgivaren vilken uppfattning förbundet har i frågan. Denna uppfattning är gällande till dess att frågan slutligt prövats, som det heter i lagen. Arbetsgivaren kan då välja att finna sig i LR:s tolkning eller att påkalla en arbetsrättslig tvisteförhandling, vilken i så fall äger rum enligt procedurreglerna i medbestämmandelagen och lag om rättegång i arbetstvist. Om inte parterna i förhandlingar kan lösa tvisten, kan arbetsgivaren i sista hand väcka talan i Arbetsdomstolen, AD.

Tolkningsföretråde är förknippat med skadeståndsansvar

En rätt till tolkningsföretråde enligt lag är i allmänhet förknippad med skadeståndsansvar. Om domstolen finner att den fackliga organisationen utövat sin rätt av okynne eller trots att man uppenbart varit medveten om att man hade fel, kan förbundet dömas att betala skadestånd till motparten. Det handlar i första hand om att ersätta en eventuell ekonomisk skada (vilket i några fall har handlat om miljonbelopp) men även s.k. allmänt skadestånd kan utdömas. Om man därtill betänker att en förlorande part i en domstolsprocess får bära hela eller stora delar av processkostnaderna, förstår man att tolkningsföreträdet är en facklig rättighet som ska utövas med stor varsamhet.

Hittills ovanligt med skadestånd

AD har varit påtagligt återhållsam när det gäller att utdöma skadestånd för felaktigt nyttjande av tolkningsföreträdet i förtroendemannalagen. Även i fall där domstolen enhälligt kommit fram till att facket kraftigt övertolkat sina rättigheter enligt lagen, har man ändå ansett att det varit legitimt att tolkningsföreträdet använts. Rättspraxis är alltså att det ska vara uppenbart att man måste ha förstått att man hade fel för att skadestånd ska komma i fråga.

Kollektivavtal om det fackliga arbetet

Som tidigare nämnts, framgår det av FML att lagstiftarens mening är att parterna ska reglera de närmare villkoren för det fackliga arbetet i kollektivavtal, centralt och lokalt. Så har också skett på många områden och sådana avtal löser vissa – men inte alla – frågor om tillämpningen av lagens bestämmelser.

AFF/LAFF

De flesta av LR:s medlemmar och ombud verkar inom det kommunala området. Där tecknades redan 1976 centralt avtal om fackligt arbete (AFF). Detta avtal innehåller en protokollsmall som lokala parter kan teckna för att få överenskommelsen att gälla lokalt (LAFF). Formellt gäller nog AFF/LAFF fortfarande i de flesta kommuner och landsting, men vid en läsning av texten blir det tydligt att mycket har hänt på de snart tre decennier som gått sedan tillkomsten.

Där står t.ex. att arbetsgivaren ska ställa sin personal till fackets förfogande för skrivhjälp, en ordning som nog inte längre är vanlig. En särskild bestämmelse utgår ifrån att lärare inte har någon reglerad arbetstid, varför den får anses vara förlagd mellan 08 och 17 helgfri måndag till fredag. Men den mest besvärande otidsenligheten i detta gamla avtal är riktvärdet för omfattningen av det löpande fackliga arbetet. Tidsmättet är fyra timmar per medlem och år. Eftersom utgångspunkten är en normalarbetsstidsreglering, innebär det att det krävs 450 medlemmar för att den lokala fackliga organisationen ska kunna disponera sammanlagt en heltidstjänst för fackligt arbete.

Det kan tänkas att detta var en rimlig dimensionering av den fackliga tidsresursen 1976, då det lokala fackliga arbetet i kommunen uteslutande innebar att man skötte medinflytandet via den då alldeles nya medbestämmandelagen. I dag tecknar LR:s kommunförening kollektivavtal för medlemmarna om stora och viktiga delar av anställningsvillkoren och har det fulla ansvaret för lönebildningen. Det betyder att det lokala fackliga ansvaret och arbetsområdet inte på något vis kan jämföras med det som rådde 1976. LR menar därför att dimensioneringen av tidsresursen lokalt i dag inte kan läsas vid överenskommelsen från 1976, utan det är förtroendemannalagens princip som ska gälla. Fackliga företrädare har rätt till den ledighet som krävs för att uppdraget ska kunna utföras väl.

Fackligt arbete på privata sektorn

Det finns ingen motsvarighet till den kommunala sektorns avtal om fackligt arbete (AFF/LAFF) på privata sektorn. Där finns i stället antingen företagsvisa avtal eller inga avtal alls. Det betyder ingalunda att facklig verksamhet inte förekommer, utan att man verkar med stöd av lagen (FML) och underhandsöverenskommelser.

Samverkansavtal

År 1992 tecknade centrala parter en överenskommelse om utvidgad och fördjupad samverkan i arbetslivet (U 92). Som resultat har både centrala och lokala parter tecknat samverkansavtal för stora delar av arbetsmark-

naden. Dessa bygger vidare på principerna om medinflytande som infördes med MBL 1976. Många av dessa avtal innehåller överenskommelser om tidsresurs och villkor för det fackliga arbetet. Samverkanssystemen har på de flesta håll inneburit ytterligare tidsåtgång för de fackliga företrädarna, eftersom nya samverkansorgan tillkommit som tar tid i anspråk.

LR kommer att verka för att samverkansavtal upprättas på samtliga privata avtalsområden, där villkoren för det fackliga arbetet regleras. Detta kommer att hanteras i samband med att de centrala kollektivavtalen löper ut och omförhandlas.

Samverkan enligt lagstiftning

Arbetsmiljölagen, jämställdhetslagen och hela den nya diskrimineringslagstiftningen innehåller regler om samverkan på arbetsplatsen. Det blir allt vanligare att samverkansavtalen kompletteras med överenskommelser att även sådan lagstadgad samverkan sker inom ramen för avtalen. Dessa nya samverkansområden innebär att det går åt ytterligare tid för de fackliga företrädarna, vilket måste få följderna för tidsåtgången.

Arbetstidsfrågor för fackliga företrädare

Det fackliga förtroendeuppdraget liknar lärararbetet på så sätt att det inte är tydligt begränsat till sin omfattning. Det krävs ständiga medvetna och professionella överväganden om var gränserna behöver sättas, för att inte arbetet ska svälla ut till rent hälsovådliga volymer. De grundläggande principer för lärares arbetstid som utvecklats i broschyren "Lärares arbetstid – en lathund" kan med vissa modifieringar appliceras även på LR:s fackliga företrädare. Utgångspunkten är att en viktig "friskfaktor" i arbetslivet är att hålla ordning på sin arbetstid.

Ordinarie arbetstid

Den reglerade arbetstiden ska förläggas i ett schema för att bli ordinarie arbetstid. För den delen av arbetstiden som utgörs av det fackliga uppdraget finns två alternativ. Antingen använder man den arbetstidsförläggning som gäller för de arbetsuppgifter som företrädaren är ledig från för det fackliga uppdraget. Om det fackliga uppdraget är omfattande, kanske t.o.m. på heltid, kan det vara svårt att identifiera de "underliggande" arbetsuppgifterna. Man kanske har gjort en särskild organisation på arbetsplatsen för att en av medarbetarna har ett fackligt uppdrag. I så fall kan man i stället göra en särskild överenskommelse om förläggningen av förtroendemannens arbetstid.

Det viktiga är att det görs, för den som inte har en ordinarie arbetstid har en avsevärt sämre situation i sin anställning än andra.

När ”den fackliga arbetstiden” förlagts i ett schema, är en viktig gräns för omfattningen av uppdraget dragen. Denna gräns måste därefter respekteras av arbetsgivare, medlemmar samt – inte minst – av den fackliga företrädaren själv.

Förtroendemannalagen säger att om det beror på arbetsgivaren att det fackliga arbetet måste utföras utanför företrädarens ordinarie arbetstid, har man rätt till övertidsersättning. Det är alltså helt analogt med den allmänna regeln att det krävs ett arbetsgivarbeslut för att övertid ska anses inträffa. Det är också helt i linje med en annan formulering i lagen, nämligen att ledig tid för fackligt uppdrag ska likställas med arbetad tid.

”...likställas med arbetad tid.”

Ledighet för fackligt arbete är förvisso en form av ledighet, men en mycket speciell sådan. Varje ombud för LR kan vittna om att det fackliga arbetet i allmänhet inte alls påminner om en ledighet, det är hårt arbete som gäller. I ett enda avseende är man verkligen ledig; man behöver inte utföra sina vanliga arbetsuppgifter. I alla andra avseenden är man i full verksamhet inom ramen för sin anställning hos arbetsgivaren. Man är alltså inte alls ledig från sin arbetstid. Om ingen särskild överenskommelse görs, går man på sitt vanliga arbetstidsschema. Övriga arbetstidsregler gäller också som om man fortsatt att utföra sina vanliga arbetsuppgifter. Det är detta som är innebörden av rubrikens citat ur lagtexten.

Bibehållna anställningsförmåner

Man talar nog vanligen om att företrädare är lediga ”med bibehållen lön”, men detta är faktiskt ett något slarvigt sätt att formulera sig. Lagen talar om ledighet ”med bibehållna anställningsförmåner”, ett mycket vidare begrepp. Samtliga förmåner som normalt ingår i anställningen ska alltså tillkomma den fackliga företrädaren. Det innebär t.ex. att man har rätt till en för anställningen normal löneutveckling, att få del av kompetensutveckling, att få ut lönetillägg som skulle ha utgått om man inte varit facklig företrädare o.s.v.

Förtroendearbetstiden

Bibehållna anställningsförmåner innefattar också för de företrädare som är lärare, att man har rätt att bibehålla den speciella arbetstidsreglering som gäller för de flesta lärare. Om inte den fackliga företrädaren själv överenskommer om annat med arbetsgivaren, har man alltså rätt att ha kvar sina ferier och lov, likaväl som en viss andel förtroendearbetstid.

Man ska dock vara medveten om att förtroendearbetstiden inte är helt enkel att hantera när den ska appliceras på det fackliga arbetet. Den traditionella beskrivningen av vilka arbetsuppgifter förtroendearbetstiden främst är avsedd för, avser på ett tydligt sätt lärararbetet. Det är ingen lätt diskussion att reda ut vilka av de fackliga arbetsuppgifterna som ska förläggas till förtroendearbetstiden, och därmed falla utanför ramen för arbetstidsregleringen.

Ur perspektivet att använda arbetstidsregelverket för att begränsa arbetsbelastningen för fackliga företrädare, är konstruktionen med förtroendearbetstid komplicerad.

Tidsbudgetering av fackligt arbete

Det sätt att planera och prioritera sina arbetsuppgifter utifrån ett tidsbudgetsynsätt som beskrivs i broschyren ”Lärares arbetstid – en lathund”, kan användas även av fackliga företrädare. Det ska även här ses som ett verktyg för att försäkra sig om att den tillgängliga tidsresursen används på bästa och effektivaste sätt, men också för att tydliggöra var gränsen måste dras för det fackliga arbetets omfattning och intensitet.

Liksom för lärararbetet, börjar man med att lista förekommande arbetsuppgifter inom det fackliga uppdraget. Därefter görs en prioriteringsordning mellan de olika uppgifterna. LR hävdar bestämt att det ingår i lärarens professionella roll att göra dessa prioriteringar, i sitt lärararbete. När det gäller fackligt arbete är det i stället den fackliga integriteten och ytterst föreningsrätten som ger den fackliga företrädaren rätten – och skyldigheten – att prioritera bland arbetsuppgifterna.

Nästa steg innebär för läraren att man använder sina egna erfarenheter för att tidssätta respektive arbetsuppgift och lägga in dem i sitt schema i prioriteringsordning. Detta moment är säkert svårare att göra med hög precision för åtminstone vissa delar av det fackliga arbetet. Det är inte lätt att uppskatta tidsåtgången för årets löneöversyn i förväg.

I den mån resultatet av tidsbudgeteringen visar att den tillgängliga tidsresursen inte räcker till för de arbetsuppgifter som bedöms nödvändiga, måste problemet diskuteras ingående och på ett eller annat sätt lösas. Den primära diskussionen bör föras internt, inom kommunföreningen. Det som inte kan lösas i en sådan diskussion, måste tas upp med arbetsgivaren. Här får man vara beredd att föra en öppen och förutsättningslös dialog om sina prioriteringar och bedömningar, men till sist måste LR ändå hävda förtroendemannala-

gens principer. Företrädarna har rätt till ledighet i den omfattning som uppdraget kräver. De har också rätt till anständiga arbetsförhållanden och samma rätt till en god och hälsosam arbetsituation som andra arbetstare.

Om det visar sig omöjligt att lösa problemen genom diskussioner och förhandlingar, får kommunföreningen kontakta förbundet för ställningstagande om tolkningsföreträdet i lagen ska användas.

I grunden finns etiken

I broschyren "Lärares arbetstid – en lathund" hävdas att lärares arbetstidsbudgetering ska grundas på de för yrkesområdet antagna yrkesetiska riktlinjerna – förutom på gällande styrdokument och övriga regelverk. I princip innebär detta att läraren i varje avvägning och bedömning åtar sig att sätta den enskilda elevens bästa i centrum. På motsvarande sätt kan man tala om en etik för fackliga förtroendevalda, vilken innebär att t.ex. disponeringen av den fackliga tidsresursen ska utgå från vad som bäst gagnar de medlemmar, vars förtroende man har att förvalta. LRs förbundsstyrelse antog i maj 2003 sådana etiska riktlinjer (bil). Där framgår bl.a. att våra fackliga företrädare "ska vara tillgängliga inom de gränser som FFM-tiden medger".



ETISKA RIKTLINJER för facklig förtroendeman (FFM) för Lärarnas Riksförbund

Den fackliga förtroendemannen är vald av medlemmarna och representerar därmed LR.

FFMs huvuduppgift är att värna om medlemmarnas intressen och därvid arbeta enligt förbundets demokratiskt beslutade stadgar och följa ingångna avtal.

Detta innebär att FFM ska:

- dela förbundets värderingar och policy och vara beredd att arbeta enligt dem
- förankra krav och ställningstaganden hos medlemmarna
- avvisa sådana förslag eller åtgärder från arbetsgivaren som uppenbart försämrar medlemmarnas arbetssituation
- sträva efter att hänvisa ärenden till rätt nivå i förbundet
- ge medlemmar i likartade situationer samma form av stöd
- tillvarata medlemmens intresse i enskilda medlemsärenden
- använda uppgifter ur medlemsregister och andra uppgifter om medlemmar med stor varsamhet
- vara tillgänglig inom de gränser som FFM-tiden medger
- bemöda sig om att samarbetet med andra FFM fungerar väl
- respektera andra skolverksamma yrkesgruppers roller, kompetenser och ansvarsområden
- bemöda sig om att samarbetet i samverkansgrupper av olika slag fungerar väl, utan att göra avkall på LR:s integritet
- undvika att försätta sig i jävsituationer och inte i eget intresse utnyttja sin fackliga ställning
- ta ansvar för att kontinuerligt utveckla sin kompetens

Utdrag ur Stadgar för Lärarnas Riksförbund

1. Ändamål
- 1.2 Förbundet har som uppgift att, partipolitiskt obundet,
 - 1.2.1. tillvarata medlemmarnas intressen rörande anställnings- och avlöningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivare
 - 1.2.2. sträva efter förbättrad arbetsmiljö och förbättrade arbetsförhållanden för medlemmarna
 - 1.2.3. verka för undervisningens bästa och utbildningsväsendets ändamålsenliga utformning
 - 1.2.4. arbeta för upprätthållandet av en yrkeskunskunskap och ansvarskännande yrkeskår samt
 - 1.2.5. verka för samarbete och förståelse mellan lärare och övriga i skolan verksamma.

