

Förbundsstämma 23-24 maj 2023



Utredning arvoden

DAGORDNINGSPUNKT 13

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:
att lägga rapporten till handlingarna.

Slutrapport

2023-04-04

Dag Andersson

Arvoden och ersättningar inom Fackförbundet ST

1 Uppdraget

I december 2022 fattade förbundsstyrelsen beslut om att göra en översyn av arvoden och ersättningar inom förbundet. Direktiven för översynen beslutades av förbundsstyrelsen i januari 2023, se bilaga 1.

Uppdraget att genomföra en översyn har utförts av mig, förbundets fd förbundssekreterare Dag Andersson.

Under arbetets gång har jag varit i kontakt med samtliga avdelningar inom ST som finns upplagda i medlemsregistret¹. Samtliga har fått en enkät med frågor om det finns arvoden inom avdelningen. Därutöver har uppföljande samtal förts med ett urval av avdelningar i syfte att inhämta mer fördjupad information.

Utöver kontakt med STs avdelningar har underlag och information inhämtats från andra fackförbund som kan sägas vara jämförbara med ST.

Huvuddelen av arbetet har utförts under det första kvartalet 2023.

Med denna rapport med tillhörande rekommendationer för det fortsatta arbetet anser jag mitt uppdrag slutfört.

Stockholm i april 2023

Dag Andersson

¹ I medlemsregistret fanns i januari 2023 87 avdelningar som har en styrelse registrerade. Resterande 15 avdelningar som finns i ST är antingen avdelningar utan styrelser eller är avdelningar som är vilande.

2 Innehållsförteckning

1	Uppdraget	1
2	Innehållsförteckning	2
3	Inledning	3
4	Hur ser det ut i förbundet idag	4
4.1	Förbundsnivån	4
4.2	I avdelningarna	4
4.2.1	Varför har man arvode?	6
4.2.2	För vad arvoderar man?	7
4.2.3	Sektionerna.....	7
4.2.4	Hur tar man beslut om arvode?	8
4.2.5	Hur redovisas arvoden?.....	8
4.2.6	Övriga ersättningar.....	8
5	Hur ser det ut i andra förbund?	9
6	Bedömningar och rekommendationer	10
6.1	Förslag/rekommendationer till följd av utredningen	10
6.1.1	Rekommendation: Utgångspunkten är alltid våra värderingar och etiska förhållningssätt.....	11
6.1.2	Rekommendation: Vem ska ta beslut.....	11
6.1.3	Rekommendation: Tydliggör alltid motiven till arvode/ersättning.	11
6.1.4	Rekommendation: Redovisa alltid hela kostnaden	11
6.1.5	Rekommendation: Fler kan göra mer – Sprid ut uppdragen på fler	12
6.1.6	Rekommendation: Undvik inlåsnings effekter.....	12
6.1.7	Rekommendation: Värna om oberoendet.....	12
6.1.8	Rekommendation: Tänk på detta i framtiden.....	12
6.1.9	Rekommendation: Specifika frågor för förbunds nivå.....	13
7	Förslag till vägledande principer/riktlinjer för arvode/ersättningar	14
8	Bilagor	16
8.1	Bilaga 1 - Direktiv för översyn av arvoden mm inom förbundet	16
8.2	Bilaga 2 - Andra förbund.....	18
8.3	Bilaga 3 - Våra värderingar och etiska förhållningssätt	20
8.4	Bilaga 4 - Tips	22
8.5	Bilaga 5 – Nuvarande ersättningsregler	24

3 Inledning

Uppdraget har bestått i att:

1. Få en bild över hur arvoden och ersättningar till förtroendevalda hanteras inom förbundet, inklusive i avdelningar och sektioner.
2. Göra en jämförelse med hur det ser ut i andra jämförbara fackförbund.
3. Ta fram vägledande riktlinjer för hur arvoden och ersättningar ska hanteras inom förbundet framöver.

Arvoden och ersättningar till förtroendevalda är en känslig fråga i ett fackförbund och det kan otvivelaktigt vara förtroendeskadlig – Framför allt om inte frågan hanteras på rätt sätt sett ur medlemmarnas perspektiv.

Även med avseende med arvoden/ersättningar ska Fackförbundet ST ha högt ställda krav på etik samt ansvarstagande om hållbart arbetsliv och samhälle. Fackförbund STs berättigande beror på dess medlemmar och förbundets existens är beroende av att det finns medlemmar som vill ta på sig ett fackligt uppdrag och bli förtroendevalda.

Drivkraften för att ta på sig ett förtroendeuppdrag ska alltid i första hand vara viljan att påverka situationen för sig själv och sina arbetskamrater. Utgångspunkten är att uppdraget ska ses som just ett uppdrag på ideell grund, inte ett lönearbete som anställd. Samtidigt är det orimligt att ställa krav på att förtroendevalda med ansvarsfulla och kravfyllda uppdrag inte till i vart fall viss del ska få kompensation/ersättning av något slag, exempelvis genom arvoden. Det är också lika orimligt med motsatsen, dvs att den enskilde förtroendevalde ska förlora ekonomiskt på att ha ett fackligt uppdrag.

Kartläggningen i denna rapport över hur det ser ut i Fackförbundet ST idag visar att det är färre än 30 procent av avdelningarna som har någon form av arvode. Överlag sker alla beslut om arvoden på ett strukturerat sätt även om det finns olikheter i tillvägagångssätt och nivåer. På individnivå handlar det dock oftast om blygsamma nivåer, även om det för några få enskilda personer kan handla om betydande belopp. När det gäller situationen i ST jämfört med andra kan konstateras att Fackförbundet ST på intet sätt avviker och sticker ut, varken vad gäller förbunds-nivån eller vad gäller avdelningar. I större förbund med stora relativt sett självständiga avdelningar är det inte ovanligt att arvode till förtroendevalda sker i ungefärlig samma omfattning som ST.

Dock visar kartläggningen och samtalen med enskilda förtroendevalda i avdelningarna att det vore önskvärd med att förbundet tar fram stöd för hur avdelningarna ska resonera i frågor som dessa.

4 Hur ser det ut i förbundet idag

4.1 Förbunds nivå

Ersättningsregler för förtroendevalda på förbunds nivå ska fastställas av kongressen. Senast skedde det av kongressen 2020 som tog ställning för att principerna för arvoden m.m. skulle vara dem samma som tidigare och därmed i huvudsak är desamma som gällt sedan 1999. Arvoden/ersättningarna till förbunds uppdrag inom ST framgår av bilaga 2. Motiven till nivåerna framgår av handlingarna till ST kongress, där det bla står ”...främst ska vara en kompensation för det merarbete ett styrelseuppdrag kan innebära. Många gånger kräver uppdraget att möten ska förberedas på ledig tid, dvs helger och kvällar. För själva mötestillfället behövs inte något arvode eftersom det är tid för vilket ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas ut av förbundet. Principen vilken styrelsen diskuterat sig fram till är alltså att arvodets storlek ska stå i rimlig proportion till uppdragets omfattning och vilka kraven på förberedelser är.”²

Av kongresshandlingarna 2020 framgår också definitionen av förbunds uppdrag. Där står ”ett förbunds uppdrag är ett uppdrag som ska utgå från hur våra stadgar är skrivna. Exempelvis är kongress, förbundsstämma, avtalsråd/delegationer organ som finns reglerade i stadgarna. Sammanträdesarvode utgår för förbunds uppdrag.”

När det gäller arvodena till förbundsordförande och de två vice förbundsordförandena fastställs dessa efter en kongressbeslutad modell som utgår från följsamhet med medlemmarnas löneutveckling. Modellen har tillämpats sedan 1999 och beslut om huruvida modellens ska tillämpas eller ej sker vid varje kongress. Nivån på arvodet för förbundsordföranden hade från början sitt ursprung i lönenivån för kanslichefen. Denna följsamhet mellan förbundsordförande och kanslichef avskaffades 2021 då förbundsstyrelsen, i enlighet med ett beslut av kongressen 2020. När det gäller de två vice ordförandena är deras arvode 15 procent av arvodet till ordföranden.

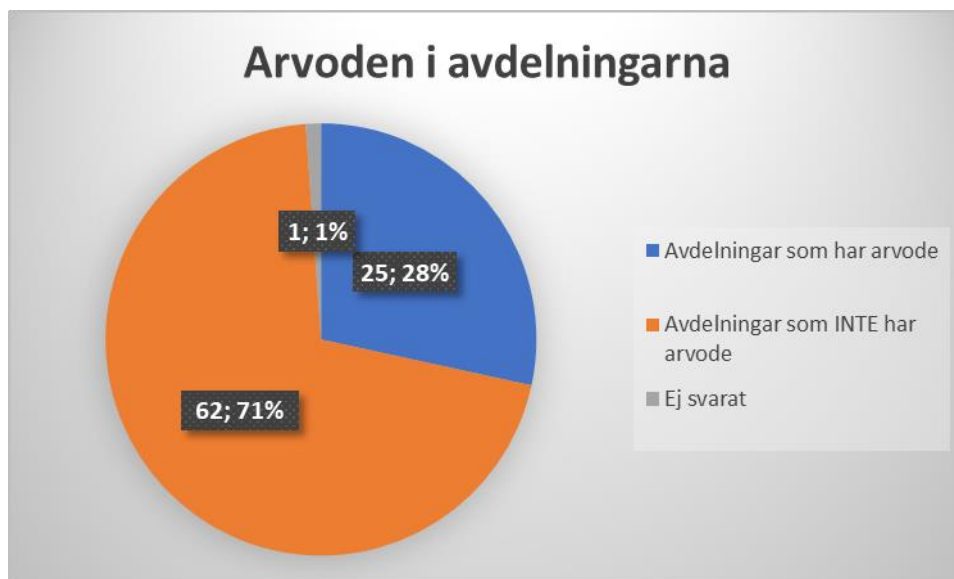
4.2 I avdelningarna

Av förbundets alla avdelningar har 88 st svarat på en enkät. Enkätsvaren visar hur det ser ut med arvoden i STs avdelningar och det kan konstateras att färre än 30 procent av avdelningarna har arvoden. I kontakter med avdelningarna har det framkommit att för de allra flesta har frågan aldrig varit aktuell. Främst pga av att avdelningen har få medlemmar och att utgångspunkten är att det fackliga arbetet ska innehålla ett mått av ideellt arbete.

² Kongresshandling 2020, del 3 sid 5

Där arvode vanligast förekommer är i de större avdelningarna. Av de 15 största avdelningarna förekommer arvode i 12 st. De tre större avdelningar som avstått från arvode är Migrationsverket, Trafikverket samt Kriminalvården. Den senare avdelningen är speciell i avseende av att avdelningen fram till 2020 hade relativt betydande belopp på arvoden men som nu helt har avskaffats.

Bilden nedan visar förekomsten av arvoden i avdelningarna.



I de flesta fall handlar det om låga arvoden och små symboliska belopp. Men i vissa fall handlar det om betydande belopp. Se graf nästkommande sida.

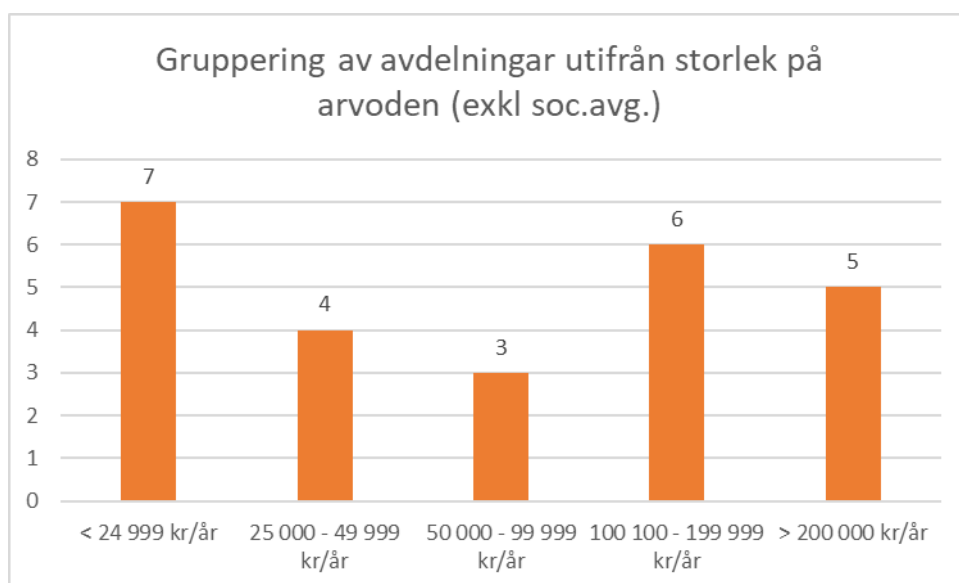
De betydande beloppen förekommer i de större avdelningarna och i redovisningen anges det sammanlagda beloppet/kostnaden för avdelningen.

Mer än 10 procent, men inte högre än 15 procent, av de totala medlemsintäkterna avdelningarna står för används till arvode. Detta räknat på att avdelningarna tillsammans har medlemsintäkter om 30 - 35 miljoner kronor. Det sammanlagda beloppet som avdelningarna betalar uppgick 2022 till 2 723 574 kr. Med sociala avgifter inräknat blev beloppet 3 579 321 kr. Utöver detta tillkommer arvoden i sektioner (uppskattningsvis till en kostnad om 400 000/år). De sektioner som har arvoden finns inom följande avdelningar; Arbetsförmedlingen, PostNord³, Försäkringskassan⁴, Polisen, Skatten⁵.

³ OBS. I PostNord finns beslut om att enskild person kan enbart få arvode på en nivå, inte stapla arvoden.

⁴ Ca 1/3 av sektionerna.

⁵ Arvode finns i högst hälften av sektionerna. Oftast till redovisningsansvarig (kassör)



Bilden ovan visar att det är relativt stor variation i hur mycket totalt som betalas ut i arvode. Den avdelningen med lägst summa har ett sammanlagt arvode om 2 500⁵ kr/år. Medan den avdelningen med högst totalsumma har ett sammanlagt arvode om 386 000 kr/år⁶. Dock är sambandet mellan medlemsantal och storlek på arvode inte påtagligt. Arvodets storlek kan med andra ord inte enbart förklaras med att avdelningen har många medlemmar. Snarare ligger sanningen i kombinationen med traditioner och att avdelningen har tillräckligt med ekonomiska resurser.

4.2.1 Varför har man arvode?

Som tidigare nämnts förekommer arvoden oftast hos de större avdelningarna, men att det inte direkt är storleken på avdelningen som avgör om det finns arvoden och storleken på arvoden. I stället framkommer det att förklaringen ofta är på grund av historiska orsaker som förklaras med ”så har vi alltid gjort”, eller att uppdraget är betungande och tar mycket tid i anspråk. Det finns förstås undantag från denna bild.

Undantagen från den generella bilden är följande tre skäl; 1/ Vanligaste skälet gäller kassörssysslan, som när det arvoderas motiveras med att uppgiften utförs utanför ordinarie arbetstid, eller att det annars hade varit svårt att få någon att ta på sig det uppdraget. 2/ Det andra skälet är avdelningar som anser att svårighetskraven i uppdraget inte motsvaras av den ordinarie lön den enskilde förtroendevalde har. Och därför arvoderar man den enskilde förtroendevalda upp till den lönenivå man anser den enskilde förtroendevalda borde ha. 3/ I något enstaka fall rör det sig om att arvode är en viktig förutsättning för att kunna rekrytera förtroendevalda.

⁶ Tillkommer sociala avgifter.

Lika intressant som att ta reda på varför man har arvode är att ta reda på varför man inte har arvode. Den vanligaste förklaringen till att man avstår från arvode är att frågan aldrig kommit upp. Oftast handlar det om små avdelningar med begränsade resurser. Men det finns förstås några större avdelningar som avviker från normen. Som nämndes tidigare har tre av de 15 större avdelningarna gjort ett medvetet val att inte ha arvode. Motiven kan vara olika. Ett motiv kan vara att ”vi har aldrig haft arvode”. Ett annat kan ha motivet att pengarna i avdelningen ska användas för att göra verksamhet för medlemmarna.

4.2.2 För vad arvoderar man?

De flesta avdelningar använder sig av en ren funktionsmodell, dvs arvodet bestäms efter vilken funktion personen har. Men ett inte obetydligt antal avdelningar använder sig av en modell som tar utgångspunkt i en värdering av vad uppdraget borde generera i lön. Det vanliga sättet att tillämpa denna modell vid fördelning av arvoden är att bestämma en önskvärd lön och sedan ersätta den enskilde uppdragstagaren för mellanskillnaden mellan lön och den önskvärda lönenivån.

Med bara några undantag har det inte förekommit någon diskussion/prövning om själva storleken på det totala arvodet inom avdelningarna. Än mindre finns det dokumentation på varför arvode ska förekomma. Undantaget är dock kassörsuppdraget vilket många motiverar med att det innebär mycket arbete utanför arbetstid och att det annars skulle vara svårt att annars få personer att frivilligt ta på sig uppdraget. I de fall det förekommer arvoden är det stor variation på storleken på arvoden, dvs hur mycket totalt som under ett verksamhetsår betalas ut. Det handlar om från en symbolisk ersättning om 500 kr/år till mer betydande summor på ca 380 000 kr/år (507 281 kr inkl sociala avgifter).

4.2.3 Sektionerna

Det förekommer också att styrelseuppdraget i sektioner arvoderas. Men det förekommer sällan och oftast handlar det om blygsamma belopp. Arvode förekommer enbart i sektioner som tillhör en avdelning där avdelningsuppdraget arvoderas (med reservation för sektioner inom branschavdelningar).

I det fall arvode förkommer i en sektion vilar det beslutet enbart på ett lokalt ställningstagande. Det finns mycket sällan några av avdelningen fastställa riktlinjer/motsv för hur enskilda sektioner ska agera. Dock finns exempel på att avdelningar tvingats föra dialog om arvodenas storlek mm med enskilda sektioner.

Under arbetets gång har framkommit att det är mycket få avdelningar som har en klar bild över hur det ser ut i deras sektioner. Undantaget är i de avdelningar där man sköter sina sektioners ekonomihantering. Med ett enda undantag har man på avdelningsnivå bara en ungefärlig bild över hur det ser ut. Undantaget från den gängse bilden är dock intressant och handlar om en avdelning där man tagit ett radikalt beslut att samordna arvoden inom hela avdelningen. Samordningen sker

på så sätt att en enskild förtroendevald kan enbart uppbära arvode från en nivå i avdelningen. Det går med andra ord inte ”stapla” arvoden på varandra. Bakom detta ställningstagande finns ett beslut från avdelningens ombudsmöte.

4.2.4 Hur tar man beslut om arvode?

Det finns i praktiken ingen skillnad mellan avdelningar och sektioner hur beslut tas om arvodering. I de fall det finns arvoden visar genomgången att det alltid är avdelningens högsta beslutande organ som tar beslutet. Dock varierar det vem som lägger fram förslaget till det högsta beslutande organet. Det vanligaste är att det är styrelsen själv som lägger förslag till arvoden. Förslagsställare i övrigt är valberedningen och mer sällan revisorerna. Det är ungefärligt lika vanligt att det är styrelsen som får uppdraget att inom sig göra fördelningen av arvoden, som det är det högsta beslutande organet som tar beslutet om hur fördelningen ska vara.

4.2.5 Hur redovisas arvoden?

I samtliga fall sker redovisning i årsbokslutet. Dock försvåras förståelsen för den totala kostnaden för arvodet genom bokföringsreglerna. Detta eftersom ersättning och sociala avgifter redovisas separat. Arvodena redovisas alltid i en klumpsumma i bokslutet, inte i form av en särskild not och aldrig på varje enskild individ.

4.2.6 Övriga ersättningar

En uppgift som legat i uppdraget har varit att ge en bild av hur vanligt det är med att arbetsgivaren betalar ut ett särskilt lönetillägg till fackligt förtroendevalda. Oftast handlar det om ett tillägg som ska kompensera oreglerad arbetstid. Genomgången visar att det är mindre vanligt med lönetillägg och när det förekommer handlar det om mindre belopp. Trenden är också, visar genomgången, att allt färre arbetsgivare betalar ut särskilda lönetillägg. Detta faktum i sin tur har i några avdelningar inneburit en diskussion om kompensation och växling till arvoden i stället för lönetillägg från arbetsgivaren.

Dock finns det en avdelning (UoH) som ”sticker ut” när det gäller lönetillägg. Där utbetalar arbetsgivaren lönetillägg för förtroendevalda i närmare tio sektioner av knappa 40. Anledningen till att lönetillägg betalas ut är oftast att det finns en framförhandlad lösning mellan lokala facket och arbetsgivaren att förtroendevalda som arbetar heltid under en längre tid har ett likvärdigt arbete oavsett facklig tillhörighet och ska därför ha samma lön. Eftersom ST förtroendevalda oftast har lägre lön än sina fackliga kollegor från SACO sidan utbetalas lönetillägg till STs förtroendevalda. I sammanhanget ska nämnas att vid ett lärosäte finns ett repatrieringsavtal för ffv med heltidsuppdrag under ett antal år för att säkerställa nödvändig kompetensutveckling vid återgång till verksamheten, minst 6 månader.

5 Hur ser det ut i andra förbund?

I jämförelse med andra fackförbund (på förbunds nivå) visar sammanställningen i bilaga 2 att det finns skillnader. På den centrala nivån är skillnaderna, med några undantag, relativt små. Men på den lokala nivån är skillnaderna desto större.

På den centrala förbunds nivå visar jämförelsen att samtliga fackförbund har arvoden för förbunds uppdrag som är på ungefärlig samma nivå som Fackförbundet ST. I samtliga förbund är det förbundets högsta beslutande organ (kongress/motsv.) som fattar beslutet. Vad som arvoderas och nivåerna på dessa är på den centrala nivån också ganska likt. Som skäl till att arvode utbetalas uppges av samtliga vara att ersätta för merarbete och ansvar. Arvoden betalas ut för uppdrag som finns stadgereglerat och där det inte finns ett direkt samband mellan den egna arbetsplatsen och förbunds nivå.

När det gäller nivåer på arvoden för centrala uppdrag ligger ST i nivå med andra fackförbunds arvodes nivåer. Dock skiljer det sig på vilket sätt beräkningar görs. Men denna skillnad har ingen betydelse för slutresultatet. De flesta använder sig av något index som räknas upp årligen. Det vanligaste är att använda sig av inkomstbasbeloppet.

På den lokala nivån, nivå under förbunds nivå, skiljer sig Fackförbundet ST ut i förhållande till de förbund som finns med i jämförelsen. Jämförelsen visar att det är relativt spretigt. Några förbund har inte arvoden på den lokala nivå överhuvudtaget. Några förbund har låg kännedom och liknar situationen i Fackförbundet ST. En tredje grupp förbund har på den centrala nivån stor kännedom om hur det förhåller sig och har därutöver centralt fastställda nivåer på arvoden. Till den senare gruppen tillhör Unionen och Vårdförbundet och är förbund som på central nivå tagit beslut om vilka ersättningsnivåer som ska tillämpas på nivå under förbundet.

6 Bedömningar och rekommendationer

Drivkraften för att ta på sig ett förtroendeuppdrag är alltid i första hand viljan att påverka situationen för sig själv och sina arbetskamrater. Förtroendeuppdrag bygger på frivillighet och övertygelse. En förutsättning för att kunna bedriva fackligt arbete är engagemanget i fackliga frågor. Det innebär att det ibland inkräktar på fritiden. Utgångspunkten är att uppdraget ska ses som just ett uppdrag på ideell grund, inte ett lönearbete som anställd. Ett uppdrag där vi gemensamt investerar vår tid och kunskap för att stärka det fackliga inflytandet och förbättra villkoren i arbetslivet. Den bärande principen för ersättning utifrån detta synsätt är att ersättning i första hand ska kompensera för det lönebortfall man har och inte utgöra betalning för utfört uppdrag. Samtidigt är det orimligt att ställa krav på att förtroendevalda med ansvarsfulla och kravfyllda uppdrag inte till i vart fall viss del ska få compensation/ersättning av något slag, exempelvis genom arvoden.

Sammanfattningsvis kan konstateras att arvodering sker enbart i 28 av förbundets avdelningar. Arvodering sker sällan under avdelningsnivån. Det är företrädesvis i de stora avdelningarna arvodering sker, men inte i alla stora avdelningar. Det kan positivt konstateras att det råder ordning och reda i förbundets samtliga delar när de gäller arvoden och ersättningar. Beslut om arvoden sker vid avdelningens högsta beslutande organ och redovisning av desamma sker öppet och transparent i årsredovisningen.

En enkel och självklar princip är att förtroendevalda inte ska behöva förlora ekonomiskt till följd av sitt uppdrag. Detta innebär exempelvis full kostnadsersättning och ersättning för inkomstbortfall. I detta sammanhang är det viktigt att hålla isär de centrala uppdragen i förbundet och de uppdrag som har anknytning till den egna arbetsgivaren. Vilket i det senare betyder att det fackliga arbetet i en arbetsplatsanknuten avdelning är avhängt av förtroendemannalagen och därmed inte i normalfallet ska rendera i inkomstbortfall. Rent allmänt ska också nämnas vikten av att även arbetsgivaren värderar fackligt arbete rätt. Förtroendevalda som arbetar fackligt skaffar sig kunskap och kompetens som vida överstiger kraven i det ordinarie tjänsten. Detta är också betydelsefullt för den egna arbetsgivaren och det borde värdesättas lönemässigt.

6.1 Förslag/rekommendationer till följd av utredningen

Även om det ser bra ut i Fackförbundet ST saknas det inte förbättringsområden. Nedan följer i rubriker ett antal sådana områden. Dessa områden ska ses mot bakgrund av att anledningen till förbundsstyrelsens beslut att ta fram denna rapport är att det idag saknas en gemensam vägledning för hur vi ska ställa oss till frågan om arvoden i allmänhet och särskilt vad som är viktigt att vi tänker på när vi tar beslut.

6.1.1 Rekommendation: Utgångspunkten är alltid våra värderingar och etiska förhållningssätt

Våra värderingar och etiska förhållningssätt finns i ST Kongressen 2016 beslut, se bilaga 3. Där står bla att vi agerar i olika situationer och ska även tillämpas när det gäller de egna arvodena och ersättningarna.

6.1.2 Rekommendation: Vem ska ta beslut

Det är medlemmarna lokalt eller deras ombud vid ombudsmöte som ska bestämma om arvodering ska förekomma eller inte. Själva grunden i förtroendeuppdraget bygger på att de medlemmar som i val ska ge sitt förtroende också förfogar över beslutanderätten om vilken kompensation som eventuellt ska ges till den förtroendevalde.

6.1.3 Rekommendation: Tydliggör alltid motiven till arvode/ersättning.

Legitimiteten för det fackliga arbetet bygger att de berörda (dvs medlemmarna) har förtroende till sina fackliga representanter och sin fackliga organisation. Det ska aldrig råda tvivel om vilka drivkrafterna och motiven är för förtroendeuppdraget. Därför är det viktigt att vara tydlig och öppen med vad man menar att kompensationen och ersättningen ska avse. Dvs tydlighet i varför det ska finnas arvoden. Under utredningens gång har det visat sig att det inte alltid är så tydligt i förbundets avdelning. Oftast hänvisas till att ”så har vi alltid gjort” och när frågan har ställts varför kan skönjas att det finns fyra skäl. Dessa fyra är;

- Merarbete
- Stort ansvar
- Komplexitet och svårighetsgrad
- Öka attraktiviteten att vara förtroendevald

Vilket av skälen som motiverar arvode måste avgöras av situationen och från fall till fall. Det viktiga är att skälen är tydliga, väl kända och att de är dokumenterade.

6.1.4 Rekommendation: Redovisa alltid hela kostnaden

I utredningen har kunnat konstaterats att hela kostnaden sällan framgår tydligt, Vid beslut om arvoden förekommer det aldrig att sociala avgifter, vilka är 31,42 procent tillkommer. I syfte att öka tydligheten bör det vid beslutstillfället tydligt framgå den totala kostnaden för arvodet. I årsredovisningen bör också den totala kostnaden finnas med, vilket kan ske i en särskild not⁷

⁷ Idag redovisas kostnaderna på två olika poster.

6.1.5 Rekommendation: Fler kan göra mer – Sprid ut uppdragen på fler

Fackligt arbete kan ofta vara betungande. Särskilt påtagligt blir det om det ska utföras av ett fåtal personer. Då kan det ibland krävas ganska många timmar utanför arbetstid utan lön och ersättning. Men det fackliga arbetet måste i första hand organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig. Arbetsinsatsen för den enskilde blir inte rimligare genom arvode och ersättningar.

6.1.6 Rekommendation: Undvik inlåsnings effekter

Avdelningen/sektionen måste beakta att det finns en risk med att vi själva skapar inlåsnings effekter för förtroendevalda som gör att ett förlorat uppdrag får stora ekonomiska konsekvenser för den enskilde. Arvoderingen ska vara rimlig i förhållande till arbetsinsats. Tanken med en ev arvodering ska självklart vara att ge ett erkännande för intresset för det ideella förtroendeuppdraget och inte att skapa drivkrafter där strävan efter högre lön och ersättningar tar sig uttryck i att söka sig till poster med hög arvodesersättning.

6.1.7 Rekommendation: Värna om oberoendet.

I några avdelningar förekommer det att förtroendevalda har ersättning från arbetsgivaren utöver de arvoden de har från avdelningen/sektionen. Det finns säkert många anledningar till att sådana lönetillägg ges. I de fall lönetillägget upphör i samband med att uppdraget avslutas är det viktigt att det tydliggörs och diskuteras precis på samma sätt som vad gäller för arvoden. Utan öppenhet och transparens i denna fråga kan det finnas en risk med att dessa ersättningar kan uppfattas mycket negativt av medlemmarna då det kan uppstå oklarheter hur fritt den förtroendevalda kan agera när arbetsgivaren betalar en ersättning för det fackliga uppdraget.

6.1.8 Rekommendation: Tänk på detta i framtiden

Utredningen visar att förbundet i sin helhet inte avviker stort i jämförelse med andra liknande fackförbund. Dock ska noteras att flera av de andra förbunden har ett större medlemsantal än Fackförbundet ST. Skulle man ta i beaktande medlemsantalet och den totala kostnaden för arvode (dvs både centrala arvoden och arvoden i avdelningar) sticker Fackförbundet ST ut i den meningen att arvode utgör en större andel av de totala medlemsintäkterna. Förklaringen till detta kan vara att Fackförbundet ST har många förtroendevalda och den parlamentariska organisationen av nationella avdelningar. Men inte för ty så kan det vara ett besvärande faktum som måste beaktas i det kommande.

En sak som allmänt måste särskilt beaktas är just frågan om ersättningsprincipen. Ska principen även i framtiden tillämpas måste den enskilde förtroendevalde få ersättning för bortfall av pensionsavsättningar. Det gäller dem som är födda efter 1988. Jag föreslår att förtroendevalda födda efter 1988 och som kan styrka lönebortfall ska få plussat på den summa som tjänstepensionsavsättningen

motsvarar. I själva bestämmelserna ska det vidare tydligt framgå att den enskilde har eget ansvar för att göra det den vill med de extra pengarna. Någon rekommendation från förbundet eller enskild avdelning till den enskilde var den ska ”placera” sina pengar avråder jag bestämt från, då det kan förorsaka bekymmer för framtiden.

6.1.9 Rekommendation: Specifika frågor för förbunds nivå

När det gäller den centrala nivån i förbundet bestäms dessa vid en kongress. Detta betyder att det krävs kongressbeslut om nuvarande principer/regler ska ändras. I beredningen av den frågan till nästa kongress (maj 2024) kan denna rapport kan utgöra ett underlag för förbundsstyrelsens bedömningar.

Men utifrån vad som framkommit från denna utredning och dess rekommendationer är det värt att beakta följande:

Digitala möten: Det har under stundom framförts att ersättningen för digitala möten skulle vara ett annat än om mötet är fysiskt. Idag utbetalas ett uppdragsarvode vid bevisat mötestillfälle. Mötet ska vara stadgereglerat⁸ och storleken avgörs av tiden på mötet⁹. Sett mot bakgrund av vad som anförts tidigare ska vara skälet till arvodering, ska formen för mötet inte vara avgörande, utan i stället arbetsmängd och ansvar. Ett digitalt möte kan mycket väl ta samma tid i förberedelser och inläsning som ett fysiskt möte kräver. Däremot kan man mycket väl hävda att tiden för förberedelser och inläsning inte ha ett direkt samband mellan antalet dagar och/eller om mötet är på kvällen efter 19.00. En rekommendation kan därför vara att uppdragsarvode utgår per mötestillfälle, inte efter antalet dagar och tidpunkt då mötet pågår.

Förbundsstyrelsen: Som nämndes i föregående avsnitt är arvodena i jämförelse med andra liknande förbund ganska lika och det ”sticker ut” på bara några ställen.

Arvode förbunds uppdrag: Som ovan nämnts utgår ett sammanträdesarvode för deltagande vid parlamentariska mötesplatser. Arvodet uppgår till 400 kr. Är mötet kortare än två timmar utgår halva beloppet (200 kr). För att förenkla reglerna borde en ändring ske så till vida att halvt uppdragsarvode utgår på möten som pågår en halvdag, dvs fyra timmar. För möten längre än fyra timmar utgår arvode om 400 kr.

⁸ Tex kongress, förbundsstämma, avtalsdelegation, avtalsråd, regionalt råd, etc.

⁹ Uppdragsarvode utbetalas med 200 kr om mötet är kortare än 2 timmar. Är mötet längre än 2 timmar utgår ersättning om 400 kr. Pågår mötet efter kl 20.00 blir det 200 kr i tillägg på ersättningen.

7 Förslag till vägledande principer och riktlinjer för arvode/ersättningar

Drivkraften för att ta på sig ett förtroendeuppdrag är i första hand viljan att påverka situationen för sig själv och sina arbetskamrater. Att ha ett förtroendeuppdrag är ett uttryck för att arbetskamraternas förtroende. Det är ett stort ansvar och det ger också mycket tillbaka. Även om ett förtroendeuppdrag i grunden är en ideell arbetsinsats är arvoden motiverade till förtroendevalda utifrån främst merarbete och ansvar.

Engagemanget i och för Fackförbundet ST ska inte grunda sig på ekonomisk förtjänst, men ska heller inte innebära att individer avstår från engagemang för att det är förknippat med för stora kostnader eller innebär ekonomiska förluster. Det är viktigt att göra en sammantagen bedömning.

- Utgångsläget för ett fackligt uppdrag i Fackförbundet ST är att det inte utgår arvoden för fackliga uppdrag.
- Vårt arbete som förtroendevalda måste organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig.
- Om medlemmarna i avdelningen/sektionen ändå vill arvodera vissa uppdrag ska detta beslutas vid varje tillfälle det högsta beslutande organet har möte och vara en egen dagordningspunkt. Ombuden/medlemmarna ska vid mötet ges en motivering till varför arvode bör utgå och vilken nivå på arvoderingen som föreslås för resp uppdrag, inkl sociala avgifter.
- Tanken med ett arvode ska självklart vara att ge ett erkännande för intresset för det ideella förtroendeuppdraget och inte att skapa drivkrafter där strävan efter högre lön och ersättningar tar sig uttryck i att söka sig till poster med hög arvodesersättning.
- Storleken på arvodena måste vara rimliga utifrån arbetsinsats och de ekonomiska förutsättningar som finns i avdelningen/sektionen.
- Hur stor andel, i procent, av avdelningens/sektionens budget som går till arvoden och andra ersättningar till förtroendevalda ska redovisas i samband med beslut om arvoden.
- Utgångsläget är att förtroendevalda inte tar emot ersättningar från arbetsgivaren för fackliga uppdrag.
- Om ersättning utgår från arbetsgivaren för det fackliga uppdraget ska det redovisas i samband med att mötet beslutar om arvoden/ersättningar.
- Så många arvoden som möjligt ska vara baserade på prisbasbelopp för att besluten ska bli hållbara över tid.

- Vi måste alltid beakta att det finns en risk med att vi själva skapar inlåsnings effekter för förtroendevalda som gör att ett förlorat uppdrag får stora ekonomiska konsekvenser för den enskilde.
- Revisorerna i avdelningen/sektionen har ett särskilt ansvar att föra diskussioner med styrelse och medlemmar om dessa rekommendationer och hur de tolkas i avdelningen/sektionen.
- När det gäller arvoden av förbundsstyrelsen samt andra centrala uppdrag inom Fackförbundet ST så regleras det i stadgarna att det är kongressen som beslutar om dessa arvoden. Arvodena redovisas och diskuteras öppet i samband med kongressen.

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1 - Direktiv för översyn av arvoden mm inom förbundet

Förbundsstyrelsen har vid sammanträdet i 20-21 december beslutat om att ge Dag Andersson i uppdrag att genomföra en översyn av arvoden inom förbundet. Vid sammanträdet därefter, 2023-01-25—26, beslutade förbundsstyrelsen om följande direktiv för översynen.

Bakgrund

Arvoden och ersättningar inom förbundet är en fråga som över tid har kommit upp till diskussion vid flera tillfällen. Det frågan handlat om varierar och har haft olika perspektiv. Det kan dels ha handlat om varför arvoden överhuvudtaget ska finnas. Men framför allt har diskussionen handlat om vad som är rimligt, vilka det är som ska få ta del av arvoden och slutligen själva formerna för besluten om arvoden.

När det gäller arvoden för förbundsuppdrag fastställs dessa av varje kongress efter ett förslag från förbundsstyrelsen. Arvoden i förbundet för övrigt, dvs i avdelningar och sektioner, behandlas enkom av den berörda avdelningen/sektionen. Utgångspunkten för arvoden och ersättningar som betalas ut för förbundsuppdrag har i huvudsak varit två, de ska dels stå i proportion till uppdragets karaktär, ansvar och omfattning, dels ska de ge kompensation för inkomstbortfall eller motsvarande. *”Ingen ska ekonomiskt förlora på att inneha ett fackligt uppdrag”* är ett uttryck vi använt oss av.

Bland förbundets avdelningar/sektioner varierar det om det finns arvoden eller andra former av ersättningar för fackligt arbete. Detta konstaterande gjordes bland annat i anslutning till att anslagsutredningen gjorde en översyn av anslagen till avdelningarna (nov 2016 tom. april 2018). Den kunde konstatera att det var relativt stora skillnader mellan avdelningarna om vad anslagen använts till, dvs även arvoden. I sitt slutliga förslag skrev anslagsutredningen följande; *”När det gäller en del andra verksamheter/kostnader är emellertid riktlinjerna otillräckliga. Hur vi reser, var vi bor, vilka ersättningar/arvoden vi har, är exempel på områden där utredningen ser behov av gemensamma riktlinjer på samma sätt som de etiska riktlinjerna för förbundsuppdrag som antogs av kongressen 2016.”*¹⁰

Kongressen 2016 beslut om ”Etiskt förhållningssätt inom förbundet” ska vara styrande för förbundets samtliga delar. Genom åren har erfarenheterna av detta styrdokument visat sig vara goda. Det har gett oss vägledning vid beslut och ett tryggt stöd vid de tillfällen en fråga ska avgöras. Det finns enligt förbundsstyrelsens mening anledning till att ha en motsvarande styrande

¹⁰ Anslagsutredningens slutrapport sid 16.

vägledning när det gäller arvoden. Vilket är bakgrunden till förbundsstyrelsens beslut att rubricerade uppdrag ska genomföras.

Uppdrag

Uppdraget ska presenteras i en rapport som innehåller följande:

- En kartläggning av förekomsten av arvoden/ersättningar i förbundet, hur stora arvodena är, hur många som omfattas av arvoden och hur beslut om arvoden fattas.
- En redovisning av hur andra förbund jämförelsevis med ST gör.
- Ett förslag till styrande dokument, motsvarande ”Etiskt förhållningssätt inom förbundet”. I dokumentet ska det framgå vad som är rimligt och motiven bakom att det finns arvoden/ersättningar.
- Tydliga rekommendationer/tips/checklista för hur arvoden inom förbundet i fortsättningen ska hanteras/behandlas.

Arbetsätt och omfattning

Arbetet utförs av Dag Andersson i form av ett särskilt uppdrag. Utöver själva kartläggningen sker intervjuer med ett urval av avdelningar. Det ska vara avdelningar både sådana som har arvoden och avdelningar som inte har arvoden.

Arbetet ska löpande redovisas för förbundsstyrelsen och främst presidiet.

Resultatet av arbetet ska vara framåtsyftande, hålla över tid och ge stöd för beslutsfattande i förbundet samt avdelningar/sektioner.

Arbetets omfattning bedöms vara tre-fyra veckor.

Uppgiften

Arbetet ska vara klart och redovisas senast 2023-04-04.

Slutrapport

2023-04-04

Dag Andersson

8.2 Bilaga 2 - Andra förbund

Centrala förbundsopdrag (2022 siffror om inget annat anges)

	ST ¹¹	A (690 000 medl) ¹²	B (200 000 medl) ¹³	C (76 777 medl) (¹⁴	D (300 000 medl) ¹⁵	E (114 000 medl) ¹⁶	F (32 000 medl) ¹⁷	G (96 000 medl)
Förbundsordf	104 100 kr/mån	119 067 kr/månad	109 000 kr/mån	79 695 kr/mån ¹⁸	115 599 kr/månad	107 250 kr/mån	112 617 kr/mån	151 500 kr/mån ¹⁹
1 v. förbundsordf	187 380 kr/år	101 207 kr/månad	99 400 kr/år	38 640 kr/år		57 200 kr/mån	106 500 kr/år	115 000 kr/år
2.v förbundsordf	187 380 kr/år	95 254 kr/månad	99 400 kr/år	31 878 kr/år		57 200 kr/mån	106 500 kr/år	115 000 kr/år
FS ledamot	71 000 kr/år	88 750 kr/år	56 800 kr/år	15 939 kr/år	77 300 kr/år		71 000 kr/år	80 000 kr/år
Revisorer, ffv	44 580 kr/år	55 725 kr/år	29 720 kr/år	7 245 kr	36 225kr/år		35 500 kr/år	60 000 kr/år
Valberedn	Ordförande 7 100 kr/år	Ordf 55 725/år Led 44 580 kr/år	29 720 kr/år	Ordf. 7 245 kr Led. 3 864 kr			23 700 kr/år	Se not ²⁰
Enskilt uppdrag	400 kr, < 4 tim 200 kr	Se not1. Nästa sida						Inget arvode

¹¹ ST kopplar sina arvoden till inkomstbasbeloppet. 2022 var inkomstbasbeloppet 71 000 kr. Förbundsordf arvode kopplas till löneutvecklingen.

¹² Förbundet A har sina arvoden till inkomstbasbeloppet. 2022 var inkomstbasbeloppet 71 000 kr.

¹³ Förbundet B sina arvoden till inkomstbasbeloppet. 2022 var inkomstbasbeloppet 71 000 kr.

¹⁴ Förbundet C kopplar sina arvoden till prisbasbeloppet. 2022 var prisbasbeloppet 48 300 kr.

¹⁵ Under en övergångsperiod tillämpar förbund D två arvodesregler. Siffrorna i tabellen avser det ena. Där tillämpas prisbasbelopp. 2022 var prisbasbeloppet 48 300 kr.

¹⁶ Förbund E kopplar sina arvoden till riksdagsledamöternas arvoden. 2022 uppgick riksdagsarvodet till 71 500 kr. De två vice ordföranden arvoderas för heltid.

¹⁷ Förbund F kopplar sina arvoden till inkomstbasbeloppet. 2022 var inkomstbasbeloppet 71 000 kr. För presidiet görs pensionsavsättning med 30 procent på den utgående ersättning som överstiger lönen i anställningen. Summan för valberedningen avser totala arvodet för samtliga 9 ledamöter.

¹⁸ Det arvodesbelopp som angetts är det lägsta beloppet förbundsordförande ska ha, om dennes ursprungliga lön är lägre. I realiteten dock är den verkliga nivån på arvodet för närvarande ca 120 000 kr/mån, vilket (med uppräknings efter löneutvecklingen i kommunerna) motsvarar nuvarande ordförandes ursprungliga lön.

¹⁹ Avser lön 2020.

²⁰ Valberedningen: Ordf 15 000 kr/år. V ordf 12 000 kr/år. Ledamot 8 000 kr/år.

Noter centrala uppdrag

1. Förbund A har följande arvoden till förbundsuppdrag:

Förbundsråds-/kongressombud

Ombud inklusive ledamöter som kallas med närvaro- och yttranderätt - 700 kr per bevistad och protokollförd mötesdag

Förhandlingsdelegation

Ordförande – 1000 kr per bevistad och protokollförd mötesdag

Ledamöter – 600 per bevistad och protokollförd mötesdag

Lokala uppdrag (2022 siffror om inget annat anges)

	Arvode	Centralt reglerat	Lokalt beslut	Belopp	Kommentar
Förbund A	Ja	Ja	(se kommentar)	Se ruta nedan	I större klubbar förekommer det arvode för styrelseuppdrag
Förbund E		Ja		72 450 kr/år	1,5 prisbasbelopp för varje avdelning att själva fördela
Förbund C	Ja	Ja		Motsv 15-20 %	Avser regionala samordnare. Uppdragsanställda av förbundet.
Förbund D	Ja				
Förbund F	Ja		Ja		Arvode utbetalas i de större lokala klubbarna
ST	Ja	Nej	Ja		
Förbund B					

Regionstyrelser i förbund A	
Ordförande	18 600 kr/år
Vice ordförande	13 400 kr/år
Ledamot	8 900 kr/år
Revisor	4 500 kr/år

Slutrapport

2023-04-04

Dag Andersson

8.3 Bilaga 3 - Våra värderingar och etiska förhållningssätt



Datum
2016-06-21

Handläggare/Ombudsman
Dag Andersson

Etiskt förhållningssätt inom förbundet

- Beslut vid 2016 års kongress

Att företräda Fackförbundet ST är ett uppdrag som bygger på förtroende. Det gäller alla som företräder Fackförbundet ST, förtroendevalda såväl som anställda.

Fackförbundet ST är ett förbund med höga ambitioner när det gäller att förhålla sig till mänskliga rättigheter, alla människors lika värde och rätten att organisera sig och teckna kollektivavtal. En företrädare för Fackförbundet ST ska givetvis dela förbundets grundläggande värderingar och tar avstånd från antidemokratiska krafter samt agera på ett sådant sätt att vi framstår som föredömen både internt i det fackliga arbetet och i förhållande till motparter.

Människosyn, värderingar och etik är viktigt för förtroendet. Etik är normer och värderingar, en ansvarsfull hållning och aktning för alla människor. I varje situation finns ett val, och valet mellan olika alternativ beror på den etiska grundhållningen. Det som inte uttryckligen är förbjudet är inte alltid lämpligt. "Tänk efter före" är en bra grundregel.

Som företrädare för Fackförbundet ST är vi "synliga" oavsett om vi är i tjänst eller inte. Därför reflekterar vi över våra attityder och över hur vårt agerande kan uppfattas samt konsekvenserna av detta. Det är viktigt att vi genom vårt sätt att uppträda oavsett var vi befinner oss bidrar till att bibehålla det goda rykte som ST har. Som företrädare för ST representerar vi inte bara Fackförbundet ST utan också hela fackföreningsrörelsen.

En företrädare för Fackförbundet ST har ett personligt ansvar att medverka till att det inte förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkningar inom organisationen. Vi skall följa de lagar som finns precis som vi gör för våra medlemmar. Vi skall så långt som möjligt arbeta förebyggande med detta internt för att vara goda företrädare samt att leva som vi lär efter Fackförbundet STs värderingar.

Vi undviker jävsituationer. Vi godtar inte svarta pengar och mutor som förstås kan vara både varor och tjänster. Vi försätter oss inte i beroendeställning och agerar inte för egen personlig vinning. Vi skall aldrig, i vårt uppdrag, befatta oss med ärenden där vi är personligt berörda. Om vi funderar över om ett jävsförhållande råder – tar vi det säkra före det osäkra och avstår.

En företrädare för Fackförbundet ST ska visa omdöme och varsamhet vid användningen av förbundets pengar. När vi utövar våra uppdrag ska vi alltid vara medvetna om att medlemmarnas pengar ska användas med varsamhet och inte användas för sådant som inte ingår i den ordinarie verksamheten utan är till gagn för medlemmarnas intressen.

Det innebär att vi har en restriktiv hållning till alkoholförtäring i alla sammanhang. Vid tillfällen av särskilt festlig karaktär till exempel jubileer, uppvaktningar, stämмо- och kongressmiddagar får det bjudas på vin (alternativt öl) men högst två glas. I internationella sammanhang kan representationsplikten innebära ett undantag från detta. Alkoholfria dryckesalternativ ska alltid finnas.

Det innebär också att vi i görligaste mån ska försöka använda oss av billigaste alternativ, ekologiskt hållbara och de på lång sikt bästa alternativen. Det är viktigt att väga samman olika aspekter vid exempelvis resor och representation, vid valet av konferensanläggning och när resor ska beställas, liksom maten.

För oss som ett aktivt fackförbund är det självklart att ställa höga krav på att de leverantörer av produkter vi använder upprätthåller goda arbets- och levnadsvillkor för sina anställda. Det innebär att vi exempelvis där så är möjligt¹ avstår från att anlita leverantörer och att resa med flygbolag, taxibolag, o.dyl som saknar kollektivavtal.

Fackförbundet ST värnar miljön. Vi väljer, där så är möjligt, ekologiskt hållbara alternativ. Det innebär att vi alltid är medvetna om den miljömässiga belastningen på olika varor och tjänster. Vi väljer därför, om det är möjligt, miljöcertifierade alternativ. Det handlar om att välja ekologiska livsmedel, miljöcertifierade konferensanläggningar och andra leverantörer som uppfyller våra villkor. Vi är varsamma med resor och väljer videokonferenser om det är möjligt och lämpligt. I de resor vi företar i tjänsten väljer vi i första hand miljövänliga alternativ.

Fackförbundet ST är ett inkluderande förbund. Våra lokaler, tillfälliga eller permanenta, ska vara tillgängliga för personer med allergier eller funktionsnedsättning.

Fackförbundet ST strävar efter en socialt hållbar verksamhet. Det innebär att medlemmar, förtroendevalda och anställda ska ha en balans mellan arbete och fritid. Vi tar hänsyn till deras sociala situation i hemmet. Verksamhet i Fackförbundet ST ska kunna kombineras med att ha småbarn. Vi värnar möjligheterna att umgås med familj, släkt och vänner.

Den företrädare för Fackförbundet som använder omdömet i sina val och följer denna vårt gemensamma förhållningssätt ska kunna känna sig trygg i sitt uppdrag.

¹ Undantaget kongressen grundar sitt beslut på är att det är svårt att tillämpa huvudregeln utomlands och då särskilt i länder med andra arbetsrättsliga förhållanden och låga fackliga traditioner.

8.4 Bilaga 4 - Tips

Arvodet ska deklarerar

Avdelningen/sektionen ska lämna uppgifter om arvodesutbetalning till Skatteverket på arbetsgivardeklarationen som är på individnivå.

För arvoden på mellan 100 kronor och 999 kronor ska kontrolluppgift lämnas till Skatteverket. För arvoden från 1000 kronor ska man också betala sociala avgifter, vilket innebär att den måste vara registrerad som arbetsgivare. Det ska också göras skatteavdrag med 30 procent. Om annan ersättning/förmån ges ska det beskattas det på samma sätt som kontantersättning.

Betalas arvode ut någon gång per år, eller någon enstaka gång kan man vara registrerad som säsongarbetsgivare. Även om det inte betalas ut något arvode under ett år ska en deklaration skickas in i januari följande år (detta pga att man är registrerad som arbetsgivare).

Beslut om arvode/ersättningar

Arvode till styrelse ska alltid göras vid ett ombudsmöte/årsmöte/motsv. I mötets beslut om arvode ska det framgå om det är inklusive eller exklusive sociala avgifter.

Nivån på arvodet till styrelsen

Hur stort arvodet till styrelsen ska vara avgör man själv utifrån vad som är skäligt och förbundets rekommendationer. Vad som anses vara ett väl avvägt arvode i en avdelning behöver inte vara det i en annan.

Ersättning till enskild förtroendevald utöver årsmötet/ombudsmötet beslut ska inte förekomma.

För att fastställa arvodet ska det knytas till det gällande prisbasbeloppet som fastställs årligen.

Det bästa är om årsmötet/ombudsmötet beslutar om ett gemensamt arvodesbelopp för hela styrelsen och därefter tar beslut för enskilda individer. Alternativt kan fördelningen av arvodet delegeras till styrelsen, Dvs att den sedan själv fördelar detta mellan ledamöterna.

Ett sätt att fördela arvodet är att ge ordföranden och ytterligare någon eller några personer, som kassör och sekreterare, större delen av arvodet som ett fast arvode. Övriga ledamöter får då ett mindre belopp. En annan modell är rörligt sammanträdesarvode, att ledamöterna får arvode för varje möte de deltar i, vilket även gynnar närvaron på sammanträdena. Det kan även kombineras med ett fast arvode. Ett tredje sätt är att arvodera ledamöterna per timme för den tid de lägger

ner för avdelningen/sektionen oberoende av arbetsuppgifternas karaktär, då inom ramen för årsmötets/ombudsmötets beslut.

En styrelse är formellt sett inte tvingad att ta ut hela eller delar av det arvode som stämman beslutat om.

8.5 Bilaga 5 – Nuvarande ersättningsregler

Fackförbundet ST



ERSÄTTNINGSGREGLER FÖR FÖRTROENDEVALDA INOM ST VID FÖRBUNDSUPPDRAG 2023

Uppdrags- och tilläggsarvode

Enligt kongressbeslut skall uppdragsarvode utgå med 400 kronor för förbundsuppdrag** samt med ytterligare 200 kronor på kvällstid efter klockan 19.00 samt på lördagar, söndagar, helgdagar och annan tjänstefri dag.

Uppdragsarvodet* 400 kronor skall endast utgå vid "förbundsuppdrag". Med förbundsuppdrag** avses sådant uppdrag till vilket förbundsstyrelsen beslutat utse någon som ingår i förbundsstyrelsen eller någon annan förtroendevald. Om uppdraget pågår mindre än två timmar utgår 200 kronor. Arvodet är ett sammanträdesarvode och kan bara utgå med ett belopp per dag och person oavsett antalet sammanträden. Uppdragsarvodet utgår inte vid kursdeltagande, studiebesök etc. Det skall heller inte utgå för förbundsstyrelsesammanträde eftersom styrelseledamöterna erhåller särskilt årsarvode för sitt styrelseuppdrag. För sammanträde med styrelseintern arbetsgrupp utgår inte heller arvode.

Tilläggsarvodet* 200 kronor skall utgå på samma grunder på kvällstid efter klockan 19.00 samt på lördagar, söndagar, helgdagar och annan tjänstefri dag. Även förbundsstyrelsens ledamöter erhåller detta arvode.

** Exempel på förbundsuppdrag är regionala råd, avtalsråd, förbundsstämma, förhandlingsdelegation och ordförandekonferens.

Dessa två uppdragsarvodet* utgör kompensation i tjänstepensionssystem och dylikt.

Föreläsararvode

Uppdragsarvode och tilläggsarvode enligt ovan utgår till förtroendevald som har uppdrag att vara föreläsare.

Ersättning för förlorad inkomst m.m.

Förtroendevalda ersätts för förlorad inkomst mot verifierat lönebortfall. Använder förtroendevald semesterdag utgår ersättning med 4,6 % av månadslönen. + 0,44 % av månadslönen (semesterdagstillägg). Använder förtroendevald fridag utgår ersättning med 3,3 % av månadslönen.

Förtroendevalda som får ersättning för förbundsuppdrag under fridagar/motsv. ska ersättas med att dessa får dubbelt sammanträdesarvode (dvs 2x400 kronor). Fridag ska styrkas av arbetsgivaren. (Enligt beslut på FS sammanträde 2014-10-14-15).

Rese- och traktamentsersättning

Bilersättning

För resa med egen bil ska kostnadsjämförelse göras och prövning ske om resan utan större olägenhet kan företas med annat färdmedel

Vid tjänsteresa med egen bil utgår ersättning med 25 kronor per mil. För medpassagerare utgår ersättning med 1 krona per passagerare.

Tjänsteresa med annat färdmedel

ST ersätter kostnad för 2:a klass på tåg.

Flyg ersätts när detta är motiverat ex vis vid längre avstånd eller när tåg inte kan användas.

Resa med buss, tunnelbana, taxi eller annat färdmedel ersätts mot verifierade kostnader. Taxi får användas för lokala resor om inga andra färdmedel finns att tillgå.

Endagsförrättning

Vid endagsförrättning minst 5 km från ordinarie tjänsteställe och som påbörjas före klockan 07.00 utgår ett arvode om 200 kronor. Pågår förrättningen efter klockan 19.00, utgår ett arvode om 200 kronor.

Flerdygnsförrättningar

Traktamente för flerdygnsförrättning betalas vid tjänsteresa 50 km utanför den ordinarie arbetsplatsen och bostaden.

Skattefritt traktamente utgår med 260 kronor för hel dag inklusive utresedag som påbörjas före klockan 12 och hemresedag som avslutas efter klockan 19.

För del av dag, d.v.s. för dag då tjänsteresa påbörjas efter klockan 12 och som avslutas före klockan 19 utgår halvt traktamente.

Skattepliktigt förrättningstillägg utgår med 200 kronor för hel dag inklusive utresedag som påbörjas före klockan 12 och hemresedag som avslutas efter klockan 19.

För del av dag, d.v.s. för dag då tjänsteresa påbörjas efter klockan 12 och avslutas före klockan 19 utgår halvt förrättningstillägg.

I de fall deltagaren själv ordnar övernattnings utgår natttraktamente med 130 kronor. Natttraktamente kan bytas mot verifierade kostnader för hotellrum.

Sida 2

Kostnader för hotellrum

ST har avtal med flera hotell som i första hand ska väljas. Hotellen är porr fria och har kollektivavtal.

Reducering av traktamente vid fri kost enligt Skatteverkets schablon:

(Helt traktamente)

234 kronor för frukost, lunch och middag

182 kronor för lunch och middag

91 kronor för lunch eller middag

52 kronor för frukost.

Reducering av traktamente vid fri kost enligt Skatteverkets schablon:

(Halvt traktamente)

117 kronor för frukost, lunch och middag

91 kronor för lunch och middag

46 kronor för lunch eller middag

26 kronor för frukost.

Bilaga - Redovisning avdelningsvis

Avdelning	Arvode	
ST inom Alfa-kassan	Nej	
ST inom Arbetsförmedlingen	Ja	340 515 kr
ST inom Arbetsmiljöverket	Nej	
ST inom Bolagsverket	Ja	25 000 kr
ST inom Boverket	Nej	
ST inom Brå	Nej	
ST inom CSN	Nej	
ST inom Diskrimineringsombudsmannen	Nej	
ST inom eHälsomyndigheten	Nej	
ST inom Ekobrottsmyndigheten	Nej	
ST inom Ekonomistyrningsverket	Nej	
ST inom Elsäkerhetsverket	Nej	
ST inom Energimyndigheten	Nej	
ST inom Flygledningen	Nej	
ST inom FOI	Nej	
ST inom Folkhälsomyndigheten FoHM	Nej	
ST inom Forskningsråden	Nej	
ST inom Försäkringskassan	Ja	275 000 kr
ST inom Geotekniska institutet	Nej	
ST inom HaV	Nej	
ST inom IAF	Nej	
ST inom Infranord	Nej	
ST inom Jordbruksverket	Ja	16 000 kr
ST inom Jämställdhetsmyndigheten	Nej	
ST inom Kammarkollegiet	Nej	
ST inom Kemikalieinspektionen	Nej	
ST inom Kommerskollegium	Ja	2 500 kr
ST inom Konsumentverket	Nej	
ST inom Kriminalvården	Nej	
ST inom Kronofogdemyndigheten	Ja	135 575 kr
ST inom Kultursektorn	Ja	42 600 kr
ST inom Kungliga biblioteket	Nej	
ST inom Lantmäteriet	Ja	105 000 kr
ST inom Livsmedelsverket	Nej	
ST inom Läkemedelsverket	Nej	
ST inom Länsstyrelserna	Ja	70 000 kr
ST inom Migrationsverket	Nej	
ST inom Myndigheten för samhällsskydd & beredskap	Ja	17 000 kr
ST inom Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor	Nej	
ST inom Myndigheten för yrkeshögskolan	Nej	
ST inom Naturvårdsverket	Nej	
ST inom Pensionsmyndigheten	Ja	65 100 kr
ST inom Polisen	Ja	277 000 kr

ST inom PostNord	Ja	196 400 kr
ST inom PRV	Nej	
ST inom Regeringskansliet	Ja	37 000 kr
ST inom Riksdagen	Ja	21 900 kr
ST inom Riksgäldskontoret		
ST inom Riksrevisionen	Nej	
ST inom Rättsmedicinalverket	Nej	
ST inom Sapmi	Nej	
ST inom SBU	Nej	
ST inom SCB	Ja	33 120 kr
ST inom Sida	Nej	
ST inom Sipri	Nej	
ST inom SiS	Ja	113 664 kr
ST inom Sjöfartsverket	Ja	24 000 kr
ST inom Skatteverket	Ja	386 000 kr
ST inom Skogsstyrelsen	Ja	80 400 kr
ST inom Skolinspektionen	Nej	
ST inom Skolverket	Nej	
ST inom SMHI	Ja	14 400 kr
ST inom Socialstyrelsen	Nej	
ST inom Specialpedagogiska skolmyndigheten	Nej	
ST inom Spelinspektionen	Nej	
ST inom Spårtrafiken	Nej	
ST inom Statens fastighetsverk	Nej	
ST inom Statens servicecenter	Nej	
ST inom Statens tjänstepensionsverk	Nej	
ST inom Strålsäkerhetsmyndigheten	Nej	
ST inom SVA	Nej	
ST inom Svenska ESF-rådet	Nej	
ST inom Svenska institutet	Nej	
ST inom Svenska Kraftnät	Nej	
ST inom Sveriges Domstolar	Ja	145 000 kr
ST inom Sveriges geologiska undersökning	Nej	
ST inom Sveriges lantbruksuniversitet	Ja	16 500 kr
ST inom Swedac	Nej	
ST inom Swedavia	Nej	
ST inom Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket (TLV)	Nej	
ST inom Tillväxtverket	Nej	
ST inom Trafikverket	Nej	
ST inom Transportstyrelsen	Nej	
ST inom Universitets- och Högskoleområdet	Ja	202 800 kr
ST inom Vinnova	Nej	
ST inom Väg- och transportforskningsinstitutet	Nej	
ST inom Åklagarmyndigheten	Ja	103 000 kr