



Motionsbehandling

DAGORDNINGSPUNKT 15

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att avslå den till förbundsstämman anmälda motionen "Arbetsmiljö för förtroendevalda på heltids" första att sats, att anse motionens andra, tredje samt fjärde att sats besvarade.

att avslå den till förbundsstämman anmälda motionen "Förändra kravet på att bevaka e-post under semester"

och att lägga övriga motioner från 2022 till handlingarna.

Motionen hanterades på Förbundsstyrelsens sammanträde 2022-03-28--29

Motion angående Arbetsmiljö för förtroendevalda på heltid

Till STs Förbundsstyrelse

Från Avdelningsstyrelsen ST inom Kriminalvården

Avdelningen ST kriminalvården yrkar att förbundsstyrelsen prövar vår begäran och återkommer med svar inom kort.

Bakgrund:

ST Kriminalvård har som förbundet känner till gått igenom en situation som varit unik i förbundets historia. Under denna resa har vi kunnat dra många lärdomar inför framtiden. Många individer mådde tex inte särskilt bra i allt det som hände och när hjälp efterfrågades hamnade individerna lite mellan stolarna vad gäller vem som ägde arbetsmiljöansvaret när interna konflikter inom en avdelningsstyrelse blossar upp. Kriminalvården som arbetsgivare slog ifrån sig ansvaret. När individerna vände sig till förbundet så slog även ni ifrån er ansvaret och hänvisade till arbetsgivaren. Det blev lite av ett dilemma där ingen part klev in och tog på sig arbetsmiljöansvaret för de individer som arbetar 100% fackligt.

Yrkanden:

ST inom Kriminalvården yrkar att Förbundet prövar följande ATT-satser var och en för sig.

ATT förbundet tar på sig arbetsmiljöansvaret för dem som arbetar 100% fackligt om interna konflikter inom styrelsen uppstår.

ATT förbundet arbetar fram en strategi för liknande problem i framtiden skall hanteras.

ATT förbundet tar kontakt med arbetsgivarorganisationerna och reder ut ansvarsfrågan.

ATT förbundet arbetar fram en strategi och arbetssätt för hur de kan stötta sina avdelningar när de har klubbar som de i sin tur behöver ta hand om och hjälpa i liknande frågor.

Förbundsstyrelsens svar

Motionen tar upp en fråga som har sin grund i en faktisk händelse. Lyckligtvis dock har det aldrig tidigare i förbundet förekommit att en händelse burit med sig så omfattande och djupa personmotsättningar som i det aktuella fallet. Situationen som rådde inom avdelningen Kriminalvården är kort sagt unik i sitt slag. Med det sagt anser förbundsstyrelsen att händelsen i sig inte ska utgöra en grund för att ändra förbundets grundläggande hållning i frågan.

Arbetsmiljölagen gäller i varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning. Den gäller framför allt i anställningsförhållanden (men även i vissa delar för ensamföretagare, elever, studerande, vårdtagare och totalförsvarspliktiga). Det är tvingande lagstiftning och arbetsgivaren kan inte överlåta sitt arbetsmiljöansvar till någon annan. Dock kan arbetsmiljöansvaret delegeras inom arbetsgivarens organisation. Arbetsmiljölagen är tillämplig även vid s.k. okontrollerbart arbete – alltså arbete som utförs i arbetstagarens hem eller på annat sätt utanför arbetsgivarens rådighet.

Arbetsmiljölagen har ingen egen definition av vem som är att anse som arbetstagare enligt lagen. Frågeställningar i den delen får istället avgöras med hänsyn till allmänna rättsregler och praxis, både socialförsäkringsrättsligt och arbetsrättsligt. I arbetsrättslig praxis har konstaterats att den som har ett förtroendeuppdrag i allmänhet inte är att betrakta som anställd även om vederbörande utför uppgifter som till det yttre påminner om vad som är normalt inom en anställning. (AD 2004 nr 18).

De förtroendevalda som motionen syftar på har inte ingått anställningsavtal med ST och kan inte därför betraktas som anställda av förbundet. Deras arbetsgivare är i stället den arbetsplats som deras fackliga verksamhet avser. De har från denna arbetsgivare rätt till bibehållna anställningsförmåner enligt förtroendemannalagen, Villkorsavtalet och avtalet om fackliga förtroendemän och omfattas, även när de bedriver facklig verksamhet inom ramen för sina anställningar, av socialförsäkringsförmåner såväl som rätten till arbetskadernsättning utifrån dessa anställningar.

Slutsatsen blir att det fackliga arbetet bedöms ligga inom ramen för den arbetsgivarens obligatoriska arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. Detta ansvar kan inte överlämnas till eller övertas av någon annan.

Med det ovan som ovan sagt ska vi också säga att ett särskilt ansvar faller tillbaka på oss själva. Vi har ett, om inte faktiskt/juridiskt ansvar så i vart fall moraliskt ansvar att ta hand om förtroendevalda när de råkar illa ut och mår dåligt på grund av att de arbetar fackligt. En situation de inte hade utsatts för om de inte hade varit förtroendevalda utan enbart medlemmar. Vårt fackliga arbete står och faller med att det finns medlemmar som är beredda att ta på sig ett fackligt uppdrag. Vi är alltså helt beroende av att det fackliga arbetet utförs av förtroendevalda och därmed har vi tillsammans en skyldighet att sörja för att våra förtroendevalda har de allra bästa förutsättningarna för att klara av sitt uppdrag. Förbundet har därför en beredskap för att ge grundläggande stöd. Stödets omfattning måste bestämmas i varje enskilt fall för att resultatet ska bli det bästa. Att ge de förtroendevalda hjälp och stöd i att klara av en krissituation är därför en självklarhet för förbundet. Samma självklarhet om dessa betingelser borde också arbetsgivaren känna. Dvs även arbetsgivaren har ett alldeles särskilt intresse i att värna fackligt förtroendevalda då de utgör själva grundfundamentet för att ett partsarbete på arbetsplatsen ska kunna fungera. Dock ska vi vara medvetna om att arbetsmiljölagen inte är dispositiv vad avser arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för sina arbetstagare. I och med det förfogar inte parterna över lagens tolkning och en eventuell gemensam utredning eller samsyn av ansvarsfrågan hade inte haft någon rättslig ställning. Med dessa grundläggande omständigheter som utgångspunkt har förbundet för avsikt att som i motionen anförts tydliggöra arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Förbundets bestämda ståndpunkt är att det alltid är arbetsgivaren som bär det fulla ansvaret.

Vi ska aldrig förneka att det då och då händer att styrelsearbetet slutar fungera på grund av missförhållanden och/eller stora personmotsättningar. Oftast handlar det om mellanmänniska relationer eller av misstankar om att andra saker prioriteras som viktigare än vad som är det bästa för medlemmarna och den egna fackliga organisationen. Förbundsstyrelsen anser att vi inom förbundet har den beredskap som krävs för att vi ska undvika att hamna i sådana situationer. Vår beredskap börjar i våra stadgar som säkerställer vår organisations demokratiska uppbyggnad. Den styrelse eller individ som inte sköter sig eller sina uppgifter kan röstas bort av medlemmarna. Våra stadgar anger också tydligt vår värdegrund, och vi har på kongressen i konkreta ordalag tagit ställning till vårt fackliga arbetets etiska kompass och förhållningssätt. Därutöver ska också nämnas att vår fackliga utbildning innehåller delar där vi talar om vårt etiska förhållningssätt och värderingsfrågor i största allmänhet. Med tanke på att det fackliga arbetet allt som oftast fungerar bra är förbundsstyrelsen trygg i att vi har en bra grund att stå på. Men nu räcker det ju inte alltid, vilket händelsen som omnämns i motionen är ett bevis på. Det behövs också system för att säkerställa efterlevnad och därefter åtgärdsplaner om något är/blir tokigt. Vad gäller det förstnämnda, säkerställa efterlevnad, känner sig förbundsstyrelsen trygg i att nuvarande i rutiner/system i allt väsentligt är tillräckliga. Dvs genom direktkontakt från individer (oftast enskilda medlemmar), eller genom den kontinuerliga

kontakt med styrelser/förtroendevalda förbundets ombudsmän har. Dock finns det inga rutiner eller system som inte kan bli bättre och det ska förbundet fortsätta arbeta med löpande.

Avslutningsvis, en komponent i det kontinuerliga förbättringsarbetet som nämndes ovan är att ta lärdom av och dokumentera det arbete som bedrevs med anledning av den särskilda händelse som motionen tar fasta på. Det arbetet innebar att vi gjorde en rad nya åtgärder samt använde oss av metoder vilket fört med sig nya erfarenheter/kunskaper vi tidigare inte hade. Med dessa lärdomar i bagaget ska vi kunna överföra till enskilda avdelningar eller i det fall en avdelning i sin tur behöver stötta sina sektioner/klubbar.

Förbundsstyrelsen beslutar:

att avslå motionens första att sats.

att anse motionens andra, tredje samt fjärde att sats besvarade.

Motionen hanterades på Förbundsstyrelsens sammanträde 21 juni 2022:

Motion om att förändra kravet på att bevaka e-post under semester

ST inom riksdagen anser att kravet att bevaka e-post under semestern strider mot lagen om rätt till ledighet under semestern och blir ett stressmoment som gör att många känner sig tvungna att arbeta oavlönat under sin ledighet. I förlängningen riskerar denna stress att leda till utbrändhet om semestern i själva verket inte är semester. Många anställda upplever inte att de kan överlåta sin e-post till sina kollegor eller en konsult (på vissa enheter kan det vara alternativet under semestern), då medarbetaren exempelvis kan ha fackliga uppdrag eller kommunikation med HR som det inte är lämpligt att andra ser.

ST inom riksdagen har genomfört en enkätundersökning bland sina medlemmar som visar att e-post som inkommer som allmän handling och förfrågningar om allmänna handlingar undantagslöst inkommer via gemensamma e-postlådor, och att bevakning av personliga e-postkonton därför är överflödig. De gemensamma e-postlådorna i fråga går lätt att hitta på riksdagens hemsida.

ST inom riksdagen frågar sig också hur kravet ser ut för att läsa e-post för dem som är sjukskrivna eller deltidsanställda. Kan konsulter som är inne ett par gånger om året över huvud taget ha e-postkonton inom en myndighet? Kan de som är sjukskrivna för utbrändhet ha e-postkonton?

Många av ST:s medlemmar undrar varför ett automatiskt svarsmeddelande som talar om var man ska vända sig inte bedöms vara tillräckligt.

För att minska kravet på konstant tillgänglighet anser ST inom riksdagen att ST verkar för att få till en lagtolkning som gör att elektroniska handlingar endast ska räknas som inkomna om de skickas till funktionsbrevlådor som finns angivna på myndighetens hemsida med tydliga namn, som exempelvis registratorn@riksdagen.se eller motsvarande”

På uppdrag av styrelsen för ST inom riksdagen
Anneli Löfving, ordförande

Förbundsstyrelsens yttrande

Det är viktigt att alla ska ha samma rättigheter och skyldigheter på en arbetsplats. Det ska vara tydligt vilka förväntningar som finns på enskilda medarbetare, samtidigt som arbetssätt justeras i och med att ny teknik skapar nya situationer. Samtidigt måste detta gå i takt med redan satta lagar som reglerar myndigheternas uppdrag.

Handlingar som inkommer till en myndighet, via e-post eller på annat sätt, omfattas av den grundlagsreglerade offentlighetsprincipen. Alla myndighetens e-postadresser, oavsett om en e-postadress tilldelas en viss medarbetare eller ej, räknas dessa som en del av myndigheten. Inkomna handlingar ska hanteras och diarieföras löpande. Motionärens förslag innebär därmed en konflikt med offentlighetsprincipen. Utöver detta berörs även Förvaltningslagen och de krav som däri ställs på myndigheternas service och tillgänglighet.

Det vore problematiskt att förorda en inskränkning av offentlighetsprincipen, då förbundet värdesätter öppenheten i förvaltningen högt. Att göra denna typ av inskränkning av grundlagen för att hantera ett relativt nytt problem om tillgänglighet, som beror på ny teknik, står inte i proportion till lösningen. Därför är inte förslaget i motionen rätt väg att gå.

Däremot ser Fackförbundet ST allvarligt på problematiken i sig. Den enskilda arbetstagaren har ett ansvar för att upprätthålla öppenheten och att rutiner upprättas för att hantera inflödet av e-post, dock ska inte den enskilda arbetstagaren förväntas ha koll på sin e-post under semestern. Detta är en särskilt stor utmaning för just personer som jobbar i staten på grund av de höga kraven på öppenhet.

Detta bör hanteras på varje enskild arbetsplats. Upprättandet av rutiner för att hantera ledighet och ska ske i samverkan med arbetsgivare och fack, rutiner som gör att arbetstagare kan vara lediga, samtidigt som myndigheternas arbete med att hantera allmänna handlingar upprätthålls. Det är ytterst en ledarskapsfråga. Men rutinerna och arbetssätten måste också anpassas i takt med att anställda kan vara mer tillgängliga i jobbet, och generella krav på tillgänglighet efter arbetstid ökar.

Fackförbundet ST förstår att det kan skilja på en policyskrivning och hur medarbetarna uppfattar kraven från arbetsgivaren. Arbetsgivaren behöver tillsammans med fack se till att policyn speglar verkligheten.

Lösningen för hantering av allmänna handlingar kan göras med olika typer av tekniska lösningar alternativt genom att begränsa antalet ingångar till gällande myndighet för att på så vis begränsa möjligheten att allmänna handlingar inkommer till enskilda arbetstagare. En åtgärd för att lösa en del av problemet vore om förtroendevalda skötte facklig kommunikation via en separat e-postadress, eftersom det skulle göra det mindre problematiskt att ge behörighet till kollegor att bevaka den anställdes e-post. Samtidigt som fackliga och allmänna handlingar kan hållas isär och därmed blir fackliga dokument inte av del av myndigheten.

Fackförbundet ST vill undersöka frågan närmare för att se om det är möjligt att driva frågan om att det ska finnas tydliga rutiner kring tillgänglighet för de anställda och hantering av allmänna handlingar, och om detta bör framgå av myndigheternas regleringsbrev. Men ytterst måste problemet hanteras på den enskilda arbetsplatsen och det är där rutiner behöver upprättas.

Fackförbundet ST kommer driva frågan vidare som en del av förbundets arbete kring öppenhet och ledarskap i förvaltningen.

Förbundsstyrelsens beslutar

att avslå motionens förslag om ändrad lagtolkning kring när elektroniska handlingar ska räknas som inkomna till myndighet.

Kompletterande information från förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen önskar förtydliga att det tidigare svaret inte ska uppfattas som att det är den enskilde arbetstagarens ansvar att upprätta rutiner utan arbetsgivarens.

Sedan förra motionssvaret har förbundet inlett ett arbete för att införa ett verktyg för GDPR-säker hantering av dokumentlagring och säker kommunikation med medlemmar och andra intressenter vilken ska vara helt oberoende av arbetsgivarna. Detta innebär bland annat att ett införande av digitala brevlådor har påbörjats.

Motioner 2022

Här kan du läsa de övriga motioner som inkommit 2022 tillsammans med förbundsstyrelsens svar

Gröna Skyddsombud

För ett effektivare stöd från förbundet

Klimatpolicy på förbunds nivå

Fackförbundet ST ska följa DOS-lagen i sina digitala kommunikationskanaler

Teckna lokalt kollektivavtal om distansarbete

Motion - Gröna skyddsombud

Motionen- från Ann-Marie Lenndin, Lunds Universitet

Bakgrund: I dag lever vi in värld där den allt överskuggande frågan är klimatkrisen och vår omställning till ett hållbart samhälle. Jag är övertygad om att det är avgörande att få med facken i det arbete. Ett steg skulle kunna vara att vi inför gröna skyddsombud inom ST och på så sätt bli en föregångare för övriga fackförbund. Detta kan bidra till att sprida kunskap på arbetsplatserna om klimatfrågor och de stora omställningar som krävs för att bromsa uppvärmningen. Det kommer också att driva på arbetsgivarens klimat- och miljöarbete. Vi skulle då också införa gröna skyddsronder där vi kan följa upp arbetsplatsens miljöarbete. För mer info se artikel: [Gröna skyddsombud lyfter klimatfrågan \(prevent.se\)](https://prevent.se)

Fackförbundet PCS, *Public and Commercial Services Union* som organiserar tjänstemän i statlig och privat sektor i Storbritannien har infört gröna skyddsombud, eller *Green reps*.

Deras uppgifter är att:

- Öka medvetenheten om klimatet.
- Ha kontakt med miljöbranschen i frågor som bör lyftas med ledningen.
- Hålla fackets miljöarbete aktivt.
- Granska arbetsplatsens miljöarbete.
- Medverka i att utveckla hållbar praxis.
- Nätverka med andra "green reps".

se [Gröna ombud för miljön — Vision](#)

Jag yrkar därför att ST inför gröna skyddsombud.

Förbundsstyrelsens svar:

Klimatfrågan är angelägen och det är nödvändigt att fackförbunden hittar sin roll i omställningen. Ett gott exempel är det som vårt systerförbund Vision nyligen gjort med sina nya klimatombud. Det är också sannolikt att ett klimatuppdrag i STs organisation skulle kunna vara ett attraktivt sätt att visa upp den fackliga handlingskraften för medarbetare i vår prioriterade målgrupp, samt vara en låg tröskel till fackligt engagemang för den som inte tidigare varit fackligt aktiv.

Det är däremot svårt att som motionären föreslår kombinera ett klimatuppdrag med vår skyddsorganisation, som är styrd av arbetsmiljölagen. Det är svårt att se att ett sådant grönt skyddsombud som föreslås i motionen skulle kunna omfattas av det uppdrag och den struktur som skyddsorganisationen ger. Särskilt som ST inte på alla arbetsplatser själva rör över skyddsorganisationen. Därför föreslås att avslå motionen.

Eftersom frågan är viktig vill vi dock hålla i andemeningen i motionen och fundera över hur vi fortsatt kan omhänderta frågan om klimatomställningsarbete på arbetsplatserna både i skyddsorganisationen och den övriga fackliga organisationen.

Förbundsstyrelsen beslutar **att** avslå motionen

Motions För ett effektivare stöd från Förbundet

Motion

Ämne: För ett effektivare stöd från Förbundet
Från Helen Andersson ST inom Polisen

Enligt förbundets portalparagraf är en av dess uppgifter att arbeta för att öka den fackliga styrkan, stärka sammanhållningen och solidariteten på arbetsplatsen.

Det är viktigt att vi agerar effektivt tillsammans för att kunna uppnå detta.

Det är ett känt faktum att med den senaste tidens försämrade fackliga förutsättningar för ST inom Polisen har arbetet för medlemmarna kraftigt försvagats.

Ledamöter har inte fått gå på styrelsemöten och många gånger har man fått dubbelarbeta genom att omhänderta fackliga uppgifter på sin fritid, som att svara arbetsgivaren eller medlemmar i våra funktionsbrevlådor och gå på våra RALS-möten.

Även arbetsplatsombuden har blivit nekade till att få tid så att man kan få direktkontakt om deras behov.

Vår avdelningsstyrelse har fått kämpa i motvind i dessa frågor från start och arbetsgivaren har mest gjort sig otillgänglig för löpande svar på frågor.

Detta har gjort att HR har fattat många egna beslut, där man har gissat sig fram till vad som kan vara rätt, och dessa HR-beslut har självklart oftast gynnat arbetsgivaren.

Under tiden har sektionerna och Avdelningsstyrelsen sänt frågor till Förbundet, för att få stöd och råd i detta akuta läge, där vi alla har inväntat svar, men ofta utan att få svar i tid och ibland inget svar alls.

Detta arbetssätt är inte hållbart och många har sjukskrivit sig pga. utmattningssymptom eller andra åkommor relaterat till stress!

Det är viktigt att förbundet agerar kraftfullt för att uppnå en hållbar arbetsmiljö för sina fackliga representanter. Man ska inte behöva känna sig ensam och svag för att inga svar ges.

Jag föreslår:

- att Förbundet förbättrar hanteringen av sina svar till avdelningsstyrelser och sektionerna genom en snabbare återkoppling på frågor samt inför ett säkerställande av att alla har fått svar.

- att Förbundet ska ta fram en tidsram för när ett svar ska ha getts på inkomna frågor från sina fackliga representanter.

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen har förståelse för den frustration som uppkommer i ett läge när arbetsgivaren pressar på i olika frågor och de förtroendevalda har behov av stöd från kansliet. Det är viktigt att man som förtroendevald i ST känner att man har rätt förutsättningar för sitt fackliga uppdrag. Vi beklagar om det trots de insatser som gjorts ändå inte räckt hela vägen fram och att upplevelsen är att man inte fått tillräckligt stöd från kansliet. Förbundsstyrelsen uppfattar motionärens förslag till förbättringar som konstruktiva och ser samtidigt att det finns behov av att tydliggöra det uppdrag som redan är ställt till kansliet och att det uppdraget omhändertar motionärens förslag. Förbundsstyrelsen tar därmed fasta på motionärens förslag i förtydligande av uppdraget till kansliet.

Förbundsstyrelsen har i sitt uppdrag till kansliet poängterat behovet att ständigt förbättra stödet till avdelningarna (och medlemmarna). I det ingår att inom vad resurserna tillåter hålla tidsramar korta

och ge stöd med hög kvalitet. Mot den bakgrunden anser förbundsstyrelsen att motionärens förslag är tillgodosett.

Förbundsstyrelsen beslutar
att anse motionen besvarad.

Bilaga

Kansliets uppdrag

I det av förbundsstyrelsen beslutade uppdraget till STs kansliorganisation fastställs att kansliet har till uppdrag att:

”Ge förtroendevalda genom avdelningsstyrelserna/branschstyrelserna/motsvarande ett stöd, utifrån behov som överensstämmer med beslut av kongress/förbundsstyrelse i att utveckla en stark facklig organisation som kan företräda medlemmarnas intressen.”

Kansliet arbetar på många olika sätt och ständigt med att utveckla och förbättra stödet till avdelningsstyrelserna. Det sker bland annat genom STs telefonrådgivning STDirekt, st.org, Mina Sidor, organisationsutvecklare, värvningsstöd, avdelningsansvarig ombudsman, kommunikation, påverkansarbete, medlemsregister med mera. Hur en avdelningsstyrelse utifrån sin situation väljer att utnyttja det stöd som kansliet erbjuder fattar respektive avdelningsstyrelse beslut om.

Ofta kan det innebära att flera delar av kansliet samarbetar kring ett specifikt stöd till en avdelningsstyrelse.

Det snabbaste stödet sker via STs telefonrådgivning STDirekt. Därutöver har varje avdelningsstyrelse en avdelningsansvarig ombudsman som är deras stöd när det till exempel pågår en lokal förhandlingsprocess. Avdelningsstyrelsen är i det fallet lokal part och kan få råd, stöd och coachning av avdelningsansvarig ombudsman under sitt förhandlingsarbete.

Därutöver kan en avdelning dessutom få stöd med både kommunikation och påverkan för att stärka sitt förhandlingsarbete. Kansliet har då att följa den av förbundsstyrelsen beslutade delegationsordningen där det fastställs vem som gör vad som representant för ST.

I större avdelningar är det i sin tur avdelningsstyrelsens uppdrag att stötta och informera sina respektive sektioner och klubbar kring det som händer under en förhandlingsprocess. Kansliets stöd utgår från varje särskild situation och formas i dialog mellan avdelningsstyrelsen och STs kansli där avdelningen självständigt fattar beslut om vilka delar av kanslistödet man tar del av.

Förutsättningarna kan också ändras över tid, vilket i sin tur innebär att behovet av stöd också kan ändras och efter dialog mellan avdelningsstyrelsen och kansliet behöva anpassas.

Motion: Klimatpolicy på förbunds nivå Avdelningen inom universitet- och högskoleområdet

Bakgrund

Parisavtalets mål är att hålla den globala medeltemperaturökningen väl under två grader och sträva mot att hålla temperaturökningen under 1,5 grader. Enligt Fackförbundet STs ställningstagande till klimatstrejken den 27 september 2019 har vi som fackförbund ett stort ansvar i att påverka för klimatsmart utveckling, både i debatten och i konkret handling.

Det kan vara svårt och tidskrävande för enskilda avdelningar och sektioner att orientera sig i denna komplexa fråga.

Därför yrkar ST-sektionen vid Stockholms universitet på:

- att det ska tas fram en förbundsgemensam klimatpolicy
- att avdelningens ombudsmöte antar motionen och skickar den till Fackförbundet STs förbundsstämma 2022 för beslut.

Beslutades av STs sektionsstyrelse vid Stockholms universitet 2021-09-24.

Avdelningsstyrelsens svar

Att ha en förbundsövergripande policy, oavsett vad det gäller, gör det mycket enklare för avdelningar och sektioner att jobba strategiskt med en fråga.

Förslag till beslut

Mot bakgrund av ovanstående föreslår avdelningsstyrelsen ombudsmötet besluta:

- att bifalla motionen i sin helhet samt
- att ge avdelningsstyrelsen i uppdrag att skicka den vidare till Fackförbundet STs förbundsstämma 2022 för beslut

Ombudsmötet beslutade i enlighet med avdelningsstyrelsens förslag 2021-11-17—18.

Förbundsstyrelsens svar

Fackförbundet ST har genom åren på olika sätt engagerat sig och tagit ställning i miljö- och klimatfrågor. Bland annat var vi tidigt ute med att 2008 ta fram en **handbok för fackligt arbete med miljö**, *Klimatsmarta arbetsplatser*. På senare år har vi:

- tillsammans med TCO och Global utmaning erbjuder vi sedan 2022 en **klimatutbildning** för fackligt förtroendevalda <https://globalutmaning.se/klimatagendan-kurser/>
- varit med och etablerat **TCO certified**, som medfinansiärer. TCO certified är den världsledande hållbarhetscertifieringen för IT-produkter, där kraven är utformade för att driva socialt och miljömässigt ansvar under produktens hela livscykel.
- reviderat STs **Placerings- och likviditetspolicy** med en tydlig hållbarhetsinstruktion (mars 2022). Som ett fackförbund med stora investeringar kan vi genom vår hållbarhetsinstruktion påverka för både en miljömässig och social hållbar utveckling, nu och för kommande generationer:

”ST ska i sin investeringsverksamhet vara en ansvarsfull investerare genom att ta hänsyn till miljön, ta socialt ansvar och verka för god etik.

Förvaltningen ska premiera investeringar, direkt eller indirekt i fonder, i företag som visar att de kan hantera sina miljömässiga, sociala och etiska risker på ett ansvarsfullt sätt. Syftet är att bidra till lösningar för en mer hållbar utveckling utifrån ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt perspektiv som tillgodoser dagens behov för en hållbar utveckling utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

”Långsiktiga och ansvarsfulla investeringar avseende miljö- och bolagsstyrningsaspekter samt sociala aspekter ska beaktas i fondförvaltningen och vara en del av förvaltarnas investeringsanalys. Förvaltare av vårt finansiella kapital ska, utöver andra riktlinjer i policyn, företrädesvis välja bolag utifrån samhällsnytta, där FN:s globala mål och Parisavtalet ger vägledning. Hur hållbarhetsaspekterna hanteras kan dock variera beroende på inriktning, tillgångsslag eller investeringsstrategi.”

”De fondbolag vars fonder ST investerar i ska utöva påverkan på de bolag som de investerar i. Vi anser att egna riktade dialoger samt dialoger i samverkan med andra investerare eller leverantörer och konsulter är effektiva metoder som fondbolagen bör använda. Dessutom ska fondbolagen tillämpa rösträtt där de har ett betydande ägande eller inflytande och delta i valberedningar där det är möjligt. Då ST eftersträvar att årligen minska vår portföljs Co2-avtryck ska förvaltare av vårt finansiella kapital utöva påverkan på de bolag som i fonden orsakar större mängd koldioxidutsläpp.”

Sammanfattningsvis anser förbundsstyrelsen att det är en viktig och högaktuell fråga som motionären lyfter. Vi har som fackförbund många möjligheter i att påverka för klimatsmart utveckling och driva utvecklingen åt rätt håll, bland annat genom att driva på i debatten, påverka arbetsgivare och uppdragsgivare till konkret handling, eller bidra till fackliga samarbeten inom exempelvis TCO. Vi har genom åren gjort mycket, och många av de steg vi har tagit bidrar till en långsiktig påverkan, genom exempelvis våra investeringar. Att utifrån motionärens förslag fortsätta sammanställa och tydliggöra hur vi som fackförbund kan och bör bidra till klimatomställningen ser förbundsstyrelsen som ett mycket användbart verktyg för hela förbundet.

Motioner prövas inte av förbundsstämman utan att först ha behandlats av förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen beslutar

att bifalla att-satsen om en förbundsgemensam klimatpolicy

att anse att-satsen om att skicka motionen till förbundsstämman 2022 besvarad.

Motion: Fackförbundet ST ska följa DOS-lagen i sina digitala kommunikationskanaler- Avdelningen inom universitet- och högskoleområdet

Bakgrund

Den 23 september 2018 trädde Webbtillgänglighetsdirektivet i kraft i Sverige och alla EU-länder. Lagen omfattar hela offentlig sektor och statliga och kommunala bolag som uppfyller vissa krav. Lagen innebär att webbplatser, extranät, intranät, dokument och appar ska uppfylla kraven på tillgänglighet i EN301549. Dessutom ingår krav på att den som omfattas av lagen ska deklarerat sin tillgänglighetsstatus, erbjuda möjlighet till återkoppling från användare, information om alternativa format och även hur eventuella klagomål hanteras.

Den 1 januari 2019 blev Webbtillgänglighetsdirektivet svensk lag med namnet **Lag (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service**. I dagligt tal (och skrift) förkortas ofta namnet till "DOS-lagen". Den innebär att:

- Från och med 23 september i 2019 ska alla nya webbplatser i offentlig verksamhet vara tillgängliga.
- Från den 23 september 2020 gäller kraven även för äldre webbplatser.
- Dessutom gäller lagen för dokument, extranät och intranät. Appar måste vara tillgängliga sedan 23 juni 2021.

Även om ett fackförbund inte är en myndighet eller ett bolag i offentlig verksamhet så är det en organisation med uttalat demokratiska mål. Fackförbundet ska finnas för alla som står bakom dess värderingar och arbetar inom området. Då måste de kommunikationskanaler fackförbundet använder anpassas så att alla människor, oavsett funktionsvariation, kan tillgodogöra sig informationen, eller i förekommande fall fylla i formulär etc. Ca 20 % av befolkningen beräknas ha någon funktionsvariation, som t ex nedsatt eller ingen syn, nedsatt eller ingen hörsel, motoriska eller kognitiva funktionsvariationer som t ex dyslexi. Det är också viktigt att förstå att alla människor kan ha temporära funktionsvariationer, som t ex ett armbrott, bullrig miljö eller starkt solljus. Med andra ord finns det all anledning att göra fackförbundets digitala kommunikationskanaler tillgänglighetsanpassade, oavsett lagen. Lagen ger dock både stöd och hjälp för att anpassningarna ska göras snabbt och ändamålsenligt.

Förslag

- Att Fackförbundet ST anpassar sina digitala kommunikationskanaler och mallar så att de möter DOS-lagens krav

Beslutades av STs sektionsstyrelse vid Stockholms universitet 2021-09-24.

Avdelningsstyrelsens svar

Avdelningsstyrelsen delar motionärens mening att tillgänglighet i enlighet med DOS-lagens krav är viktig även om lagen endast gäller offentliga aktörer. Eftersom avdelningsstyrelsen själva saknar resurser och möjligheter till anpassning av förbundets alla digitala informationskanaler anser vi att det är en fråga som borde hanteras av förbundsstyrelsen.

Förslag till beslut

Mot bakgrund av ovanstående föreslår avdelningsstyrelsen ombudsmötet besluta:

- att anse motionen besvarad samt
- att uppdra åt avdelningsstyrelsen att skicka motionen vidare till Fackförbundet STs förbundsstyrelse för beslut

Förbundsstyrelsens svar

Fackförbundet ST jobbar redan idag för att följa WCAG-standarden. Vi utgår från Digg:s (Myndigheten för digital förvaltning) "Vägledning för webbutveckling" med 50 checkpunkter när vi testar nya funktioner med hjälp av manuella och automatiska tester för vår egen webbplats, och de ligger till grund för såväl de nyutvecklade Mina sidor som publika st.org som lanseras i april 2022.

Då nya publika delen av st.org lanseras så kommer det att finnas en sida "Om tillgänglighet" där vi beskriver vad det innebär och hur vi arbetar idag. Sidan kommer också att lyfta mailadressen webben@st.org dit man kan höra av sig redan idag om något fungerar dåligt. Med vår sida "Om tillgänglighet" och mailadressen fångar vi upp lagens andemening om att kunna uppmärksamma oss på funktionalitet som behöver förbättras eller om vi på annat sätt kan bistå den som återkopplar.

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av vikten av att Fackförbundet ST tillhandahåller en webbplats som följer kraven på tillgänglighet enligt WCAG. Vi har som förbund redan idag höga ambitioner för detta liksom rutiner för att regelbundet testa ny funktionalitet. Vi erbjuder också redan möjligheten att rapportera in feedback på områden vi kan och behöver förbättra. Det merarbete som det skulle innebära att uppfylla samtliga DOS-lagens villkor kan inte motiveras mot bakgrund av att vi redan har de väsentligaste delarna på plats, rutiner för att säkerställa funktionalitet även vid funktionsnedsättning liksom möjlighet att rapportera in utvecklingsområden.

Förbundsstyrelsen beslutar **att** anse motionen besvarad.

Bilaga: Förklaring till DOS lagen i korthet

För att leva upp till DOS-lagen krävs tre saker:

1. Webbplatsen ska leva upp till kraven i version AA av Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), en internationell standard för tillgänglig webb. Eftersom WCAG är väldigt stor och omfattande, är DIGG:s rekommendation att man i stället tittar på de [50 svenska riktlinjer för tillgänglighet som finns samlade på webbriktlinjer.se](#). Webbriktlinjerna bryter ner WCAG och beskriver dem på enkel och tydlig svenska. DIGG har sagt att den som följer dessa 50 riktlinjer även kommer att följa WCAG. *(Fackförbundet ST testar idag all ny utveckling utifrån dessa punkter, manuellt och automatiskt)*

2. Det ska vara möjligt för en användare att

- anmäla brister i tillgängligheten
- begära att dessa brister åtgärdas
- begära att få ut otillgänglig information i ett format som hen kan tillgodogöra sig.

Det kan till exempel ske genom ett formulär, så som på Myndigheten för delaktighets webbplats. *(Fackförbundet ST erbjuder idag möjligheten att anmäla fel och brister via webben@st.org)*

3. Man ska regelbundet publicera en tillgänglighetsrapport. I den ska man redovisa

- icke-tillgängligt innehåll, anledning till det och alternativa sätt för användaren att få tillgång till det
- kontaktinformation
- länk till anmälan om brister.

(Fackförbundet ST gör idag ingen tillgänglighetsrapport enligt ovan)

Motion om att teckna lokalt kollektivavtal om distansarbete – Avdelningen inom universitet- och högskoleområdet

Pandemin tvingade 2020 samtliga lärosäten och andra myndigheter inom staten att övergå från en dag till en annan till digitalt arbete hemifrån. Under våren och hösten 2021 har förtroendevalda inom universitets- och högskoleområdet, och även hela den statliga sektorn, arbetat hårt för att medlemmarna ska ha inflytande över processen med mer fysisk närvaro på arbetsplatsen när myndigheternas rekommendationer om att arbeta hemifrån lättar.

Vår erfarenhet är att befintligt centralt kollektivavtal om distansarbete behöver uppdateras. Den togs fram under en tid då det inte fanns dagens digitala lösningar och det inte rädde någon pandemi. Arbetsmarknaden och arbetsvillkoren såg helt annorlunda ut 2005. Syftet med kollektivavtalet var snarare att reglera anställningsvillkoren som anställda som inte avsåg att arbeta på ordinarie arbetsplats, utan på distans.

Framtidens arbetsliv kräver ett centralt kollektivavtal som förstärker och kvalitetssäkrar medlemmarnas inflytande över anställningsvillkoren, och som bygger på både fysisk närvaro på arbetsplatsen och arbete på annan plats.

Det centrala kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren ska ta fram riktlinjer för distansarbete i samverkan med de fackliga organisationerna. Faktur är att arbetsgivaren på många håll inte är lika intresserade av samverkan i frågan som Fackförbundet ST. Riktlinjerna är ett arbetsgivarbeslut. Den möjlighet till inflytande över de framtida arbetsvillkoren som ger får våra medlemmar i nämnda kollektivavtal är enskilda överenskommelser. Detta innebär att varje medlem får kämpa för sina arbetsvillkor med riktlinjerna som grund. Historien har visat att de gånger arbetstagarnas villkor förbättras markant, var när dessa reglerats i kollektivavtal för då får samtliga arbetstagare lika rättigheter och möjligheter. Det samlade värdet för villkoren är mycket större än vad som kan uppnås via enskilda överenskommelser.

Ett sätt att öka medlemmarnas inflytande och delaktighet, menar Fackförbundet ST vid Stockholms universitet, är att det centrala kollektivavtalet omförhandlas i syfte att anpassa innehållet till den nya verkligheten i arbetslivet och öppnar för möjligheten att teckna lokala kollektivavtal om distansarbete med det centrala som grund. Det lokala facket ska ha ungefär samma myndighet att teckna lokalt avtal som det är i RALS-avtalet.

Förslag

- Att Fackförbundet ST driver frågan om att omförhandla det centrala kollektivavtalet om distansarbete så fort som möjligt
- Att riktningen som Fackförbundet ST ska driva i förhandlingen ska vara följande:
 - o Att innehållet i avtalet ska uppdateras så att det bättre stämmer överens med dagens arbetsmarknad och tar höjd för det framtida arbetslivet
 - o Att avtalet ska öppna upp för tecknande av lokala kollektivavtal om distansarbete
- Att ombudsmötet antar motionen som sin egen och skickar den vidare till Fackförbundet STs förbundsstämma 2022.

Avdelningsstyrelsens svar

Avdelningsstyrelsen delar motionärens mening att kollektivavtal ofta är att föredra, då det ökar inflytandet och påverkansmöjligheterna för våra medlemmar. Som motionären påpekar så har arbetslivet förändrats och i och med pandemin väldigt snabbt med nya tekniska förutsättningar.

Förslag till beslut

Mot bakgrund av ovanstående föreslår avdelningsstyrelsen ombudsmötet besluta:

- Att bifalla motionen i sin helhet samt

- Att uppdra åt avdelningsstyrelsen att skicka motionen vidare till Fackförbundet ST:s förbundsstämma 2022 för beslut

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Avdelningen inom universitets- och högskoleområdet tar upp för förbundet mycket viktiga frågor med anledning av den utveckling som skett i spåren av pandemin.

Förbundsstyrelsen delar den analys som görs avseende hur distansarbetet och teknikutvecklingen har utvecklats och den påverkan som detta har haft och kommer att ha på det framtida arbetslivet. Detta kommer att ställa stora krav på utveckling av reglerna på arbetsmarknaden, såväl inom ramen för kollektivavtalen som inom lagstiftningen. Fram tills nu kan konstateras att mycket av regleringen av villkoren utgått från att arbetet utförs på arbetsplatsen. Den utveckling vi kan se nu är att för vissa grupper så kommer arbetet helt eller delvis att kunna utföras på annan plats, såväl inom landet som utomlands. Vi kan konstatera att vi nu befinner oss i början på ett skifte av var arbete i framtiden kommer att utföras. Detta kommer med stor säkerhet att påverka såväl villkoren för arbetsmiljö och anställningsvillkor som för arbetsmarknaden i stort. Vid den senaste ordförandekonferensen påbörjade därför förbundet diskussionerna om vad 'Det nya arbetslivet' innebär för såväl anställningsvillkor som för arbetsmiljön.

En viktig uppgift för förbundet blir därför att noga följa utvecklingen och att fortlöpande initiera diskussioner om vad detta ställer för krav på utvecklingen av kollektivavtalen och lagstiftningen så att de, precis som motionen framhåller, bättre stämmer överens med det nya arbetslivet.

Självfallet är frågan om inflytande en central fråga för ST såväl när det gäller vårt inflytande för att tillvarata medlemmarnas intressen som för medlemmarnas möjlighet till inflytande.

ST har aktivt medverkat i arbetet om att lyfta frågorna om distansarbetsavtal på EU-nivå.

I förbundets övergripande avtalsplattform som kommer att behandlas vid förbundsstämman 2022 ingår inflytandefrågorna.

Förbundskansliet kommer att på olika sätt följa upp tillämpningen av distansarbetsavtalet.

När det gäller själva ställningstagandet avseende de förändringar som motionen tar upp avseende distansarbetsavtalet är detta en fråga som kan vara ett yrkande för kommande avtalsrörelse varför motionen ska redovisas vid det avtalsråd som har att behandla förbundets yrkanden i avtalsrörelsen 2023. Detta är i enlighet med förbundets normala förfarande när det gäller motioner vars yrkande kan bli ett yrkande i en kommande avtalsrörelse.

Enligt förbundets stadgar § 30 inkom denna motion för sent för att behandlas på förbundsstämman 2022

Förbundsstyrelsen beslutar **att** anse motionen besvarad.