

## VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2022

ST inom Migrationsverket avger följande berättelse för verksamhetsåret 2022. Denna berättelse utgör tillsammans med verksamhetsberättelserna från respektive sektion avdelningens verksamhetsberättelse.

### Verksamheten i korthet

Året kom helt att domineras av den ryska invasionen av Ukraina som inleddes under februari. Trycket på verksamheten blev stort generellt men situationen kunde lösas med övertid, utlåning av personal till särskilt påverkade enheter och ny teknisk lösning för ansökan för ukrainska medborgare.

Även hanteringen av Brexit-ärenden ökade arbetsbördan på tillståndsenheterna.

Restriktionerna utifrån covid-19 togs bort under året och det blev möjligt att teckna överenskommelser för distansarbete i de fall arbetet tillät.

Förändringarna i Lagen om anställningsskydd krävde vaksamhet från STs förtroendevalda och vi noterade inledningsvis felaktig hantering från arbetsgivarens sida gällande den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Efter påtalande från ST blev det korrekt hantering.

Avdelningsråd hölls den 15 november. Beslut fattades då om reviderad budget för 2023 och avdelningsstyrelsen beviljades ansvarsfrihet.

### Fackligt inflytande

Fackförbundet ST deltar på samtliga MBL-/AMK-möten på myndighetsövergripande nivå som arbetsgivaren kallar till, i syfte att bevaka våra medlemmars intressen och inflytande.

Arbetsgivaren ville förhandla fram ett krisavtal gällande arbetstider men var samtidigt inte villiga att erbjuda något tillbaka till de anställda varpå något kollektivavtal aldrig blev framförhandlat. Kollektivavtal kräver att alla involverade parter kommer överens om innehållet och arbetsgivaren kan alltså inte ensidigt besluta. Detta är ett bra exempel på fackligt inflytande där vi ges stor möjlighet att värna medlemmarnas intressen.

## Verksamhetsmål

Avdelningens verksamhetsmål utgår från förbundets verksamhetsplan, uppdrag och riktlinjer.

### Lön

Lönerevisionen 2022 avslutades för de flesta medlemmar under året. Som resultat av vårt tidigare arbete genomfördes traditionell förhandling med lönesättande chef och 4-partssamtal vid oenighet efter lönesättande samtal. Ett fåtal 4-partssamtal sköts fram till början av 2023.

Berörda medlemmar på Migrationsverket fick återigen möjligheten att välja mellan lönesättande samtal och traditionell förhandling. Det pågår också ett kontinuerligt arbete med att förbättra lönebildningsprocessen på myndigheten, ett arbete där ST lägger stora resurser.

Vi kan också se att Migrationsverket i mer eller mindre samtliga befattningskategorier ligger efter staten i övrigt när det gäller lönenivåer. Detta skapar svårigheter med att behålla och i förekommande fall rekrytera personal och kompetens. Detta har flertalet gånger lyfts till arbetsgivaren och denne svarar att ambitionen är att närma sig staten i övrigt, på några års sikt. Utvärdering av denna inriktning kommer ske och då följas noggrant av ST.

Samsyn saknas tyvärr mellan ST och arbetsgivaren beträffande frågan om nylönesättning med anledning av väsentligt mer kvalificerade arbetsuppgifter och delegeringar, även om myndigheten har riktlinjer för detta. Vi kommer fortsätta driva denna fråga mot ledningen.

### Arbetsmiljö

Arbetsgivarens myndighetsgemensamma Drivkrafts-mätning, som skulle genomförts under början av 2022, sköts upp med anledning av anonymitetsaspekter. Den genomfördes istället mot slutet av året och resultaten var tänkta att omhändertas under 2023. Dock uppstod tekniska problem med att det var möjligt för enskilda individer att svara flera gånger samt vidarebefordra svarslänken, vilket ledde till att det inte gick att dra säkra slutsatser utifrån inkomna svar. En ny medarbetarundersökning planeras att genomföras under 2023.

Via verks-AMK finns ett antal arbetsgrupper vilka arbetar med olika arbetsmiljöfrågor och där STs samarbete med arbetsgivaren har gett gott resultat.

Den totala sjukfrånvaron inom myndigheten var under 2022 6,1 procent, en ökning från 2021 års 5,6 procent men en minskning från 2020 då den var 6,7 procent. Sjukfrånvaron på Migrationsverket är dock generellt högre än för staten i övrigt. Att få ned sjuktalen på myndigheten har varit, och kommer vara, ett prioriterat mål för ST.

Under 2022 var personalomsättning 13 procent på hela myndigheten sett till tillsvidareanställda, en ökning från 2021 då siffran var 3 procent. Antalet externa avgångar under 2021 var 1203 stycken, nästintill en fördubbling från 2021 då siffran var 629 stycken. Personalomsättningen påverkar både medarbetare och verksamhet. ST har med anledning av detta drivit på för förbättringar av så kallade avslutningssamtal men också gjort kopplingarna till arbetsmiljö och löneläget och haft dialog med arbetsgivaren kring detta.

Vi har en god lokal representation genom våra engagerade arbetsplatsombud och arbetsmiljöombud som följer upp arbetsmiljön lokalt och driver att riskbedömningar ska genomföras vid förändringar i verksamheten. Detsamma gäller för våra representanter i olika MBL-konstellationer och arbetsmiljökommittéer.

STs uppfattning är att alla arbetsplatser ska spegla samhället i stort. Arbetsplatser som motverkar diskriminering och tar vara på mångfaldens möjligheter skapar inspiration, väcker nya idéer och öppnar nya möjligheter till utveckling. I styrelserna finns särskilt utsedda jämställdhetsansvariga.

Inom avdelningen och sektionerna har vi under året haft ett gott samarbete med huvudarbetsmiljöombuden.

### **Värkning**

Inom Migrationsverket totalt har vi en fortsatt god representativitet och vid utgången av 2022 hade avdelningen 2 435 aktiva medlemmar i tjänst. Under året genomfördes en särskild värkningskampanj som riktade sig till nyanställda medarbetare. Sammanlagt har vi fått 475 nya medlemmar under 2022 vilket pekar på att vi är ett attraktivt fackförbund.

Organisationsgraden är god och ST inom Migrationsverket är den enskilt största fackliga organisationen på Migrationsverket.

### **Facklig styrka**

Avdelningen och sektionerna har nära kontakt med förbundet i olika frågor och vi får gott stöd, främst via vår kontaktombudsman Krister Erixon.

Under 2022 anordnade avdelningsstyrelsen i november en fysisk sektionsdag och vid detta tillfälle deltog samtliga sektionsstyrelser. STs förhandlingschef Åsa Erba Stenhammar var inbjuden för att tala om centrala förhandlingar gällande löner och villkor. Sektionsdagar är ett bra och uppskattat verktyg för att samordna vårt fackliga arbete.

Sektionerna följer som tidigare år sina utbildningar för arbetsplatsombud. Andelen förtroendevalda som genomgår utbildningar i förbundets regi är också god. Information om utbildningar skickas kontinuerligt ut till de förtroendevalda. Sektionerna anordnar även egna utbildningsdagar för arbetsplatsombuden.

Genom våra distributionslistor till förtroendevalda och medlemmar, vår hemsida samt medlemsregistret kan vi snabbt och återkommande leverera nyheter och information till medlemmarna. Särskilt arbetet med att utveckla vår hemsida har gett resultat tillsammans med nyttjandet av en ST-grupp på Verksnätet. Vi har också ökat antalet återkommande nyhetsbrev till medlemmarna.

Styrelsen har under året fortsatt utveckla mötesformer och arbetssätt.

## Slutord

Styrelsen tackar samtliga medlemmar för deras medlemskap och för förtroendet under det gångna året. Vidare vill vi rikta ett särskilt tack till alla arbetsplatsombud, arbetsmiljöombud, huvudarbetsmiljöombud, sektionsstyrelser samt ombudsman Krister Erixon för deras insatser under ännu ett utmanande år. Medlemmarna och förtroendevalda utgör grunden för det fackliga arbetet.

Sanna Norblad

Alena Barzngi

Magnus Blomqvist

Catharina Backelund

Fredrik Bergman

Linda Ivung

Anna Ahnlund

Linus Ohlson

Christer Blom