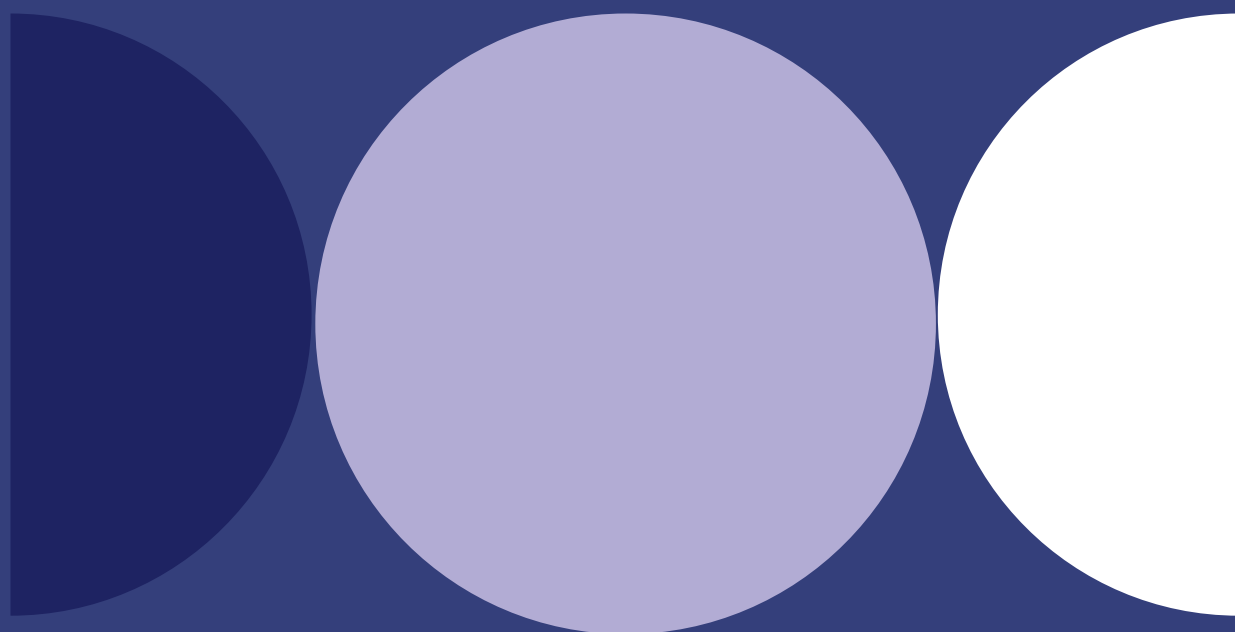


# Motioner och förbunds- styrelsens yttranden





## Innehåll

<b>Motion 1</b> .....	<b>1</b>	<b>Motion nr 17</b> .....	<b>25</b>
Översyn av gamla motioner		Motion angående kommunikation, hjälp, info, samverkan kring förändringar	
<b>Motion 2</b> .....	<b>2</b>	<b>Motion 18</b> .....	<b>27</b>
STs webbsida "att bli medlem"		Remisser till avdelningarna	
<b>Motion 3</b> .....	<b>4</b>	<b>Motion 19</b> .....	<b>28</b>
Motion angående ST Hemsida och ST medlemsregister		Utbildningar för skyddsombud	
<b>Motion 4</b> .....	<b>5</b>	<b>Motion 20</b> .....	<b>29</b>
Utökad information och tillgänglighet i medlemsregistret		Stöd till skyddsombud	
<b>Motion 5</b> .....	<b>7</b>	<b>Motion 21</b> .....	<b>30</b>
Enkla verktyg för att göra säkra undersökningar på st.org		Teknikutveckling	
<b>Motion 6</b> .....	<b>9</b>	<b>Motion 22</b> .....	<b>31</b>
IT-system för att sköta det fackliga arbetet		Medlemsrabatter översyn/utökning	
<b>Motion 7</b> .....	<b>10</b>	<b>Motion 23</b> .....	<b>32</b>
Svar på motion om översyn utebliven information		Mötesrum för avdelningar på Fackförbundets STs kansli	
<b>Motion 8</b> .....	<b>12</b>	<b>Motion 24</b> .....	<b>34</b>
Avgifter som tillfaller förbundet för artiklar som är inköpt via ST-butiken		Upplägg av fackliga utbildningar	
<b>Motion 9</b> .....	<b>13</b>	<b>Motion nr 25</b> .....	<b>35</b>
Motion angående alternativ att välja som utträdesorsak		Utökad stöd till avdelningarna från förbundet	
<b>Motion 10</b> .....	<b>14</b>	<b>Motion 26</b> .....	<b>37</b>
Svar till motion om att stoppa bakdateringen av medlemskapet		Motion angående att värna om ett hållbart arbetsliv	
<b>Motion 11</b> .....	<b>16</b>	<b>Motion 27</b> .....	<b>39</b>
Nytt medlemskap		Värna om ett hållbart arbetsliv	
<b>Motion 12</b> .....	<b>17</b>	<b>Motion 28</b> .....	<b>41</b>
Medlemsregistret		Motion angående ST verka för att Trafikverket ska fortsatt samla alla trafikslagen inom myndigheten.	
<b>Motion 13</b> .....	<b>19</b>	<b>Motion 29</b> .....	<b>42</b>
Medlemsavgift		På väg mot prestationshets	
<b>Motion 14</b> .....	<b>21</b>	<b>Motion 30</b> .....	<b>45</b>
Gemensam server till förtroendevalda för att inte riskera att AG:s interna system ställer till problem		Minska våra klimatutsläpp	
<b>Motion 15</b> .....	<b>22</b>	<b>Motion 31</b> .....	<b>47</b>
Information om förtroendevaldas utbildningar		Vem önskar krig – fackliga internationalernas intresse	
<b>Motion 16</b> .....	<b>23</b>	<b>Motion 32</b> .....	<b>49</b>
Svar på motion om förbättring av medlemsregistret		Förstärkning av STs Solidaritetsfond och säkerställa möjligheter för Fackförbundet ST att fortsätta bedriva internationellt fackligt utvecklingsarbete	

<b>Motion 33</b> .....	<b>51</b>	<b>Motion 50</b> .....	<b>79</b>
Förvalta de förbundsgemensamma resurserna på ett hållbart och etiskt sätt		Stöd till det lokala partsarbetet om lönekartläggning och arbetsvärdering	
<b>Motion 34</b> .....	<b>52</b>	<b>Motion 51</b> .....	<b>81</b>
Öka anställningstryggheten för universitetslärare inom de konstnärliga utbildningarna		Begränsa antal mandatperioder för ordinarie ledamöter	
<b>Motion 35</b> .....	<b>53</b>	<b>Motion 52</b> .....	<b>82</b>
Förutsättningar att jobba fram till pension		Fördelning av mandat inom förbundsstyrelsen	
<b>Motion 36</b> .....	<b>55</b>	<b>Motion 53</b> .....	<b>83</b>
Motion till st:s kongress från försäkringskassan		Angående möjlighet att låta pensionärsmedlemmar få inneha förtroendeuppdrag inom ST.	
<b>Motion 37</b> .....	<b>57</b>	<b>Motion 54</b> .....	<b>84</b>
Löneprocessen måste förbättras väsentligt (i vissa delar)		Förbundet som aktivt står upp mot alla former av diskriminering	
<b>Motion 38</b> .....	<b>59</b>	<b>Motion 55</b> .....	<b>85</b>
Fysiska avtalsråd		Motion om statens roll – repressiv eller den goda staten med mjuka värden	
<b>Motion 39</b> .....	<b>61</b>	<b>Motion 56</b> .....	<b>87</b>
Skapa en avtalskatalog		Värdet av den offentliga sektorn	
<b>Motion 40</b> .....	<b>62</b>	<b>Motion 57</b> .....	<b>89</b>
Individuell lön		Säkerhetspolitiskt program	
<b>Motion 41</b> .....	<b>64</b>	<b>Motion 58</b> .....	<b>90</b>
"Märket" inskrivet i avtal		Rättspolitiskt program	
<b>Motion 42</b> .....	<b>65</b>	<b>Motion 59</b> .....	<b>91</b>
Definiera "ringa förändring av lön"		AI-digitaliseringens utveckling och verkningar för oss inom staten	
<b>Motion 43</b> .....	<b>66</b>	<b>Motion 60</b> .....	<b>92</b>
Centrala RALS-förhandlingar		AI utvecklingen	
<b>Motion 44</b> .....	<b>67</b>	<b>Motion 61</b> .....	<b>94</b>
Utvärdering av märket i RALS		STs styrdokument ska spegla våra värderingar	
<b>Motion 45</b> .....	<b>69</b>	<b>Motion 62</b> .....	<b>96</b>
Angående avtalsarbetet		Starkare ställningstagande för jämställdhet och demokrati	
<b>Motion 46</b> .....	<b>71</b>	<b>Motion 63</b> .....	<b>98</b>
Angående avtalspension		Høj ambitionerna i påverkansarbetet kring klimatfrågan	
<b>Motion 47</b> .....	<b>73</b>	<b>Motion 64</b> .....	<b>100</b>
Avseende delpension		Utbildningsverksamheten	
<b>Motion 48</b> .....	<b>75</b>	<b>Motion 65</b> .....	<b>102</b>
Arbetstidsförkortning		Förutsättningar för förtroendevalda	
<b>Motion 49</b> .....	<b>77</b>		
Full rätt till lagstadgad föräldraledighet			

## Motion 1

### Översyn av gamla motioner

Vid Kongressen 2020 ansågs ett antal motioner från oss avdelningar besvarade och några motioner fick bifall på kongressen. Vi vet inte hur förbundet har arbetat kring dessa motioner och dess innehåll sen dess och behöver få en uppdatering och detaljerad beskrivning i vad man har gjort, var man är i processen och om man inte har påbörjat något arbete.

Förbundet behöver skapa en rutin för att dela informationen kring hur arbetet med motioner förmedlas till avdelningarna så att det kan ske fortlöpande.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

att förbundet redovisar arbetet i de bifallna och/eller besvarade motionerna

att förbundet redovisar arbetet i bifallna och/eller besvarade motioner löpande.

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionärerna efterfrågar en tydligare redovisning av hur motioner som antagits eller besvarats av kongressen hanteras.

Rutinen har hittills varit att redovisa arbetet kring motionsbesluten på nästkommande kongress. Detta sker även på kongressen 2024. Förbundsstyrelsen kommer att se över hur hanteringen av kongressbesluten på ett tydligare sätt kan redovisas löpande.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

att bifalla motionen.

## Motion 2

# STs webbsida "att bli medlem"

### *Motion till STs kongress från avdelning 102, försäkringskassan*

ST som Fackförbund behöver öka medlemstalet genom att bli fler aktiva ST medlemmar. För att det ska vara lätt för potentiella medlemmar att se fördelarna med att bli medlem i ST och för att det ska vara lätt att ansöka om medlemskap anser ST inom FK att ST:s webbsida, "Att bli medlem" behöver förändras.

När en potentiell medlem klickar in på vår webbsida för att ansöka om medlemskap behöver "Bli medlem" och "medlemskap" ligga bredvid varandra redan på startsidan, för att undvika för många "klick". När klick görs på "att bli medlem" behöver sidan innehålla en kort enkel beskrivning hur man ansöker och en länk till hur ST kan hjälpa personen att byta fackförbund samt en länk till en talande beskrivning.

När klick görs på "medlemskap" ska där framgå vad ST som fackförbund står för. Den behöver vara inbjudande och tydligt visa alla fördelar med att tillhöra ett fackförbund och då Fackförbundet ST samt de förmåner man får som medlem. Eftersom kunskapen om vad en facklig organisation är och dess funktion på arbetsplatsen och i samhället, idag är generellt för låg måste information finnas om fackliga organisationens uppgift som att skapa bra villkor på arbetsplatsen och att en förutsättning för att lyckas är att många tillhör fackföreningen.

#### **ST inom FK yrkar att kongressen ska besluta:**

- att** förbundet skapar en lockande ansökningssida som innehåller kort fakta hur ansökan fylls i
- att** sidan med medlemskap ligger på startsidan och innehåller tydligt vad en ST medlem bidrar med och får genom att bli ST medlem i enlighet med motionstexten.
- att** förbundet skapar en länk hur man kan byta fackförbund.
- att** Förbundet spelar in en muntlig beskrivning så att det finns möjlighet att lyssna hur ansökan fylls i.

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motion STs webbsida "Att bli medlem"**

Förbundets kansli har i uppdrag att utveckla och förvalta st.org. Utveckling av st.org baseras på behovsinventering, förundersökningar, användarstudier, expertgranskningar och webbanalys. Genom detta arbetssätt säkerställer vi att sidan är så användarvänlig och tilltalande som möjligt, allt för att fler ska vilja bli medlem i förbundet. Det ska vara enkelt att bli medlem i Fackförbundet ST!

Därför pågår det bland annat ett arbete att utveckla medlemsformuläret (Bli medlem-sidan), med syfte att förenkla för användaren i så stor utsträckning som möjligt, både genom nya funktioner och design. I utformningen behöver varje komponent bidra till att formuläret uppfattas som tydligt och lätt att fylla i. Målet är att designen ska vara intuitiv, så att vidare instruktioner ej behövs.

Som motionären beskriver behövs det en samlad sida där fördelarna med ett medlemskap i Fackförbundet ST framgår tydligt och tilltalande! I enlighet med förslag i motionstext bör den ligga på startsidan, lätt att hitta. Däremot finns det en poäng i att inte lägga en knapp för ”Medlemskap” bredvid ”Bli medlem”, då det kan förvirra användare som är inne för att bli medlem direkt och riskera att vägen till en konvertering blir längre. En översyn för att förbättra sidorna om medlemskapet är planerad att genomföras under året.

I steg 3 i det befintliga medlemsformuläret finns ett fält att fylla i om den som ansöker om medlemskap vill ha hjälp att byta från Unionen eller Vision, då det är dessa förbund vi samarbetar med kring byten. Det finns även en sida som förklarar hur man byter fackförbund (och varför man ska byta till ST) i strukturen för medlemskaps-sidorna, ett arbete med att utveckla den sidan pågår.

I allt arbete med webben ser vi till att jobba med tillgänglighet och att sidan uppfyller de tillgänglighetskrav som finns, när sidan gör det kan personer med behov av uppläsning använda verktyg för detta.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla att-sats 2 och 3

**att** anse att-sats 1 och 4 besvarad

## Motion 3

# Motion angående ST Hemsida och ST medlemsregister

*Till STs kongressen från avdelningsstyrelsen ST inom Trafikverket.*

ST inom Trafikverket anser att STs hemsidan, st.org, inte är användarvänlig och har flera brister. Det är svårt att lägga upp information från respektive avdelning eller sektion, så den lokala anknypningen på hemsidan blir därför lidande.

ST inom Trafikverket anser även att medlemsregistret inte fungerar optimalt. Det saknas bl.a. förklaringar på de valbara förtroendeuppdragen och kopplat till det saknas det information om vilka utskick som sker till respektive förtroendeuppdrag.

ST inom Trafikverket yrkar att kongressen prövar följande att-satser var och en för sig:

- att förbundet tar på sig att se över funktionaliteten på hemsidan.
- att förbundet tar på sig att se över och ge förklaringar på medlemsregistrets förtroendeuppdrag.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 3

Det pågår ett ständigt arbete med att förbättra funktionaliteten på st.org. Genom användarstudier och expertgranskningar har ett antal förbättringsområden identifierad, där utveckling kommer genomföras under de kommande åren. Fackförbundet STs webb ska vara värvande, lojaliserande och fungera som ett hjälpsamt verktyg åt förtroendevalda. Det pågår även ett ständigt arbete för att upptäcka buggar och åtgärda dem.

Plattformen som används för att uppdatera de lokala sidorna såväl som huvudsidan kräver grundläggande kunskap i webbredigering. Den tidigare utbildningen har för tillfället ersatts av en digital guide och stöd vid behov, det pågår en översyn för hur arbetet med de lokala sidorna ska se ut i framtiden.

Det pågår även ett arbete med att förtydliga bland förtroendevaldauppdragen i CRM så att det blir enklare att se vilka uppdrag som ingår i en styrelse och vilka som är övriga uppdrag på styrelsenivå. Dessutom rensas det bland uppdrag som inte är beslutade av förbundsstyrelsen. Under kongressperioden har det också gjorts ett arbete med att revidera uppdragsbeskrivningar för samtliga uppdrag som är tagna av förbundsstyrelsen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

- att anse motionen besvarad



## Motion 4

# Utökad information och tillgänglighet i medlemsregistret

Att ha korrekt information om nya medlemmar och förtroendevalda är av yttersta vikt för oss som är värvningsansvariga. Det har vi inte i dag och behöver ofta kontakta ST Direkt för att få kompletterande information eller hjälp – vilket vi ser kan belasta medarbetarna på enheten i onödan.

När vi hanterar ett medlemsärende är det av yttersta vikt att vi vet vilket faktiskt inträdesdatum medlemmen har, då vi emellanåt lägger ner mycket tid och resurser på ärenden som visade sig vara pågående innan medarbetaren blev medlem. Problemet uppstår utifrån att medlemmar idag kan bakdatera sitt inträdesdatum. För att kunna hantera ärenden korrekt skulle detta problem lätt kunna avhjälpas med att vi i rapporten (som man kan ladda ner) kan se det faktiska inträdesdatumet (vilket ST Direkts medlemsregister kan se).

Det uppstår även emellanåt situationer där vi har arbetsplatser som inte har egna lokal-lokala arbetsplatsombud och där en extern förtroendevald behöver vara ett tillförordnat arbetsplatsombud. Som registeransvarig kan jag inte lägga till denna information själv, då jag bara kan lägga upp förtroendevalda knutna till den egna arbetsplatsen – utan behöver kontakta ST Direkt för hjälp. Detta ser vi som något vi skulle kunna hantera själva, utan att belasta ST Direkt.

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

yrkar att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig

**Att** rapporten man kan ta ut från medlemsregistret utökas med information om vilket det faktiska inträdesdatumet är för nya medlemmar.

**Att** registeransvariga ska kunna uppdatera förtroendevalda på andra arbetsplatser än deras hemarbetsplats.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen förstår problemet med medlemmar som ansöker om medlemskap och sedan söker hjälp av ST för sådant som inträffat innan ansökan gjordes, men ändå efter att inträdet skett eftersom medlemskapet påbörjas vid månadsskiftet. STs stadgar säger att:

*§ 3 Medlem har inte rätt att kräva att förbundet ska ge rättshjälp eller genomföra en tvisteförhandling i händelser som inträffat innan ansökan om medlemskap lämnats till förbundet.*

Det innebär ett merarbete när ansökningsdatum inte går att få fram för förtroendevalda utan kontakt med kansliet. Då uppgiften finns i systemet och fyller ett behov för förtroendevalda ska den därför också visas direkt i RMS.

Det finns behörighets- och systemproblem med att tillåta registeransvariga att kunna registrera i delar av organisationen som i systemet inte hör ihop. Praktiskt är det också svårt att genomföra en sådan behörighetsförändring och samtidigt förhålla oss till kravet om informationsminimering av personuppgifter enligt GDPR. Registeransvarig på avdelningsnivå har behörighet att ändra och lägga till arbetsplatsombud inom hela avdelningen. Medlemsregisterhandläggare kan också hjälpa till både via telefon och på mejl.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla första attsatsen

**att** avslå andra attsatsen

## Motion 5

# Enkla verktyg för att göra säkra undersökningar på st.org

### Bakgrund

Framgångsrikt fackligt arbete förutsätter en effektiv och snabb dialog med medlemmarna om både stora och små frågor ur både korta och långa perspektiv, som ibland kan vara av en känslig natur.

Digitaliseringen har gett medlemmarna ökade möjligheter att arbeta på distans och i många fall med allt mer flexibla arbetstider. Men digitaliseringen har också gett arbetsgivaren möjligheten att sprida medarbetare geografiskt på ett annat sätt som tidigare inte var möjligt. Digitaliseringen innebär både utmaningar och möjligheter för det fackliga arbetet.

Ett mycket vanligt sätt att idag ha en snabb och enkel dialog med många är att använda webbaserade enkäter som drivs av t.ex. Google eller Microsoft. En stor nackdel med dessa verktyg är att det är mycket svårt att säkerställa att de uppfyller GDPR eller de krav på anonymitet och sekretess som kan krävas i svensk offentlig sektor.

### Förslag

#### Att kongressen beslutar

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram ett enkelt webbaserat enkätverktyg där arbetsplatsombud och förtroendevalda kan ställa frågor och få aggregerade och anonyma svar från sina medlemmar på enkäter.
- att förbundet driver detta verktyg, med tillräcklig säkerhet bakom det skydd som inloggningen med bank-id ger, på st.org.

*ST inom Transportstyrelsen*

### Förbundsstyrelsens förslag till svar på motion 5

Motionären föreslår att förbundet ska utveckla och driva ett enkelt och säkert webbaserat enkätverktyg för att våra förtroendevalda enkelt ska kunna ställa frågor till och samla in svar från våra medlemmar. Förslaget innebär att verktyget ska hanteras av förtroendevalda på alla nivåer och vara skyddat genom inloggning med bank-id på st.org.

För närvarande använder sig ett fåtal avdelningar av enkätverktyg som de har skaffat på egen hand, medan andra använder lösningar som exempelvis Microsoft Forms eller e-post för enklare typer av enkätundersökningar. Historiskt har dock antalet avdelningar som arbetat med eller som har efterfrågat stöd med enkätverktyg varit relativt lågt. Hur behovet och intresset av ett enkätverktyg ser ut i dagsläget eller hur det kan förändras över tid kan därför behöva utredas innan beslut tas kring ett eventuellt enkätverktyg.

Förbundsstyrelsen är grunden positiv till tekniska lösningar som stöttar det lokalfackliga arbetet och bidrar effektiv och snabb medlemskommunikation. Motionärens förslag till lösning innebär dock

en stor satsning för förbundet vad gäller ekonomiska och personella resurser för utveckling, utbildning och förvaltning av verktyget. För att kunna ta beslut om motionärens förslag behövs därför mer information kring vilken verksamhetsnytta satsningen kommer ge i relation till kostnader och faktisk nyttjandegrad.

Det enkätverktyg som föreslås kommer att vara beroende av och påverka förbundets övriga IT- och webblösningar. Av detta skäl behöver de tekniska konsekvenserna av motionärens förslag analyseras och samordnas med den löpande utvecklingen, optimeringen och förvaltningen av förbundets övriga IT lösningar och vår hemsida st.org.

Förbundet kommer inom ramen för det löpande utvecklingsarbetet av förbundets IT-lösningar utreda förutsättningarna för att utveckla ett övergripande enkätverktyg för förbundets förtroendevalda.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 6

# IT-system för att sköta det fackliga arbetet

### *Till STs Kongress från ST inom Trafikverket*

I en orolig värld med ökande säkerhetshot och krav på myndigheter och företag att se över sina IT- och säkerhetsföreskrifter, blir det allt krångligare och svårare att bedriva fackligt arbete.

ST inom Trafikverket anser därför att förbundet måste erbjuda möjlighet, för förtroendevalda och medlemmar, att sköta det fackliga arbetet via förbundet egna system.

Det gäller bl.a. system och inloggningar via fjärranslutna datorer och telefoner om/när arbetsgivaren stramar åt eller spärrar att använda detta via arbetsgivarens egna system, IT-utrustning och molntjänster.

### **ST inom Trafikverket yrkar att kongressen prövar följande att-sats**

**att** förbättra möjligheten att sköta det fackliga arbetet för myndigheter och bolag som stramar åt sitt säkerhetsarbete och begränsar möjligheten för att de fackliga organisationerna att använda arbetsgivarens IT miljöer. ST behöver hjälpa till och tillhandahålla bättre möjligheter att sköta arbetet via STs egna organisation istället för via arbetsgivaren.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om behovet av ett funktionellt och säkert systemstöd för förtroendevaldas arbete, helst avskilt från arbetsgivarnas system.

Från STs sida handlar det också om att säkerställa att vi agerar korrekt enligt till exempel GDPR och att vi även har tillräckligt hög säkerhet för vår egna data. Vi behöver därför till exempel ha system för säker kommunikation i stället för öppen e-post och egen lagdringsyta för avdelningarnas lagrade data.

I den upphandling som nu pågår för ny leverantör av CRM/RMS-system (medlemsregistret) finns därför till exempel säker kommunikation och lagringsyta för förtroendevalda med som en kravställning. Förbundet fortsätter att kontinuerligt se över behovet av olika stödfunktioner samt praktiska, ekonomiska och säkra lösningar för att använda dem.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 7

# Svar på motion om översyn utebliven information

### Översyn utebliven information

Vi har vid flera tillfällen märkt att information som via mejl skickas från Fackförbundet ST inte alltid når tilltänkta målgrupper, t.ex. mejl till förtroendevalda. Jag har i egenskap av sekreterare och värvningsansvarig i ST inom SiS flera gånger varit i kontakt med både

ST Direkt och berörda avsändare i frågan – men fortfarande kvarstår problemen.

Konsekvensen är att alla inte nås av viktig information. T.ex. att förbundet höjde medlemsavgifterna från 1 januari 2024 och att medlemsförmåner har tagits bort. Att sitta med felaktig information får för oss som är värvningsansvariga konsekvenser när vi försöker värva nya medlemmar – vi kan ses som oseriösa och icke trovärdiga.

I kontakten med Förbundet sägs det att det beror på myndigheternas brandväggar. Om det är problemet borde inget mejl från Fackförbundet ST nå fram – vilket de gör.

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

yrkar att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

- Att Fackförbundet ST verifierar att e-postadresserna till förtroendevalda stämmer.
- Att Fackförbundet ST ser över att deras distributionsgrupper är korrekta och innehåller rätt e-postadresser.
- Att Fackförbundet ST gör en översyn av innehållet i mejlutskickningen så att de inte fastnar i eventuella spam-filter hos mottagaren.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motion om översyn utebliven information

Ett ständigt arbete pågår med att säkerställa all registerinformation i förtroendevaldaregistret är korrekt och uppdaterad. En särskild insats planeras också att genomföras för att få in så många förtroendevalda som möjligt med rätt uppdrag och rätt kontaktuppgifter i systemet.

Distributionsgrupperna styrs av vilket uppdrag den förtroendevalde är registrerad på. I samband med registeröversynen kommer därför detta också att hanteras.

För att ett mail ska lyckas skickas från en avsändare och tas emot av en mottagare dessutom inte fastna i spam-filter, krävs det åtgärder från både avsändaren och mottagaren.

ST som avsändare kan inte ensamt möjliggöra detta alltså, om inte mottagaren också bidrar.

Exempelvis kan och får inte ST styra över hundratals arbetsgivares inställningarna i sin spam-filter som mottagare för att skydda sig.

Det pågår redan ett aktivt arbete med målet att öka leveransbarhet, vilket innefattar både att mail överhuvudtaget kommer fram men även att de inte ska fastnar i spam-filter.

ST undersöker dessutom möjligheten att använda oss utav verktyg där vi analyserar våra utskick, samt undersöker hur våra domäner mår.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 8

# Avgifter som tillfaller förbundet för artiklar som är inköpt via ST-butiken

ST inom polisen ifrågasätter syftet med det extra påslag på produkterna i shopen som tillfaller förbundet. Ska inte de förtroendevaldas egna shop för värvnings- och synlighetsmaterial vara ”kostnadsneutralt”? Produkterna har ett syfte att öka synligheten vilket i sig gynnar värkning av nya medlemmar.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

- att** Förbundet tar bort den extra kostnaden för produkter som köps via ST-butiken som idag räknas upp med en extra avgift som tillfaller förbundet.
- att** Förbundet strävar efter att hålla nere priserna i egna shopen för att möjliggöra för avdelningar att i högre grad ha råd att göra inköp som ökar vår synlighet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion ”Avgifter som tillfaller förbundet för artiklar som är inköpt via ST-butiken”

Samtliga produkter som säljs och marknadsförs inom ramen för ST-butiken är säkerställda att följa ST:s grafiska profil, de är korrekt upphandlade och framtagna under goda anställningsvillkor med god arbetsmiljö och gällande kollektivavtal samt med hänsyn till miljö och långsiktig hållbarhet. Dessa förutsättningar innebär att varje produkt betingar marknadsmässigt rätt pris utifrån givna förutsättningar och säkerställda villkor.

ST-butiken är icke vinstdrivande med ambitionen att verka kostnadsneutralt där lagerhållning, inköps, administrations, hanterings och leveranskostnad ingår i produkternas pris och ingen extra kostnad tillförs i vinstdrivande syfte. Marginella påslag kan förekomma likväl som rabatter och subventioner vilket är nödvändigt för att säkerställa omsättning av inköpta varor i syfte att produkterna når ST:s arbetsplatser, medlemmar och potentiella medlemmar med målsättningen att synliggöra förbundet.

Samtliga produkter i butiken är prövade enligt ovan och förhandlade för att erhålla bästa kvalitet i förhållande till kostnad med strävan om priser som möjliggör inköp med hänsyn till avdelningarnas ekonomiska förutsättningar.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

- att** anse motionen besvarad



## Motion 9

# Motion angående alternativ att välja som utträdesorsak

Vi vill att förbundet tar bort alternativet ”jag förhandlar för mig själv” som utträdesorsak. Detta då enskilda personer inte har ett partförhållande och kan därmed inte förhandla kollektivavtal som alla medarbetare omfattas av.

### Bakgrund

Det nyinförda alternativet som utträdesorsak. ”Förhandlar själv” har medfört att medlemmar begärt utträde då de tror att man kan förhandla själv. Vårt mål är att alla medarbetare skall vara organiserade. För att förhandla fram villkorsavtal krävs arbetstagarorganisationer inom våra myndigheter.

Att besluta om:

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

*ST inom Polisen*

Yrkar

att alternativet ”Förhandlar själv” tas bort som utträdesorsak.

### Bifall till motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över ”motion angående alternativ att välja som utträdesorsak”

Alternativet ”Förhandlar själv” finns inte i den digitala utträdesprocessen längre och har ersatts av ”Företräda mig själv”.

I samband med utträde med utträdesorsak, ”företräda mig själv”, får medlemmen omfattande information om konsekvenserna av att gå vidare i processen med att genomföra utträdet. Medlemmen har därmed möjlighet att tillskansa sig fullständig information inför beslutet om utträdet skall genomföras alternativt avbrytas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:

att anse motionen besvarad

## Motion 10

# Svar till motion om att stoppa bakdateringen av medlemskapet

### *Motion från avdelningsstyrelsen ST inom Sveriges domstolar*

För den som söker medlemskap i Fackförbundet ST har förbundet valt att jämte bevilja inträde också bakdatera inträdet. Exempel: Om en person söker medlemskap per den 20 mars bakdateras medlemmens inträde att gälla från den 1 mars.

ST inom Sveriges domstolar uppfattar det som ett problem. Vi har över tid tvingats hantera komplicerade individärenden där anställda sökt medlemskap nära inpå händelser som lett till svåra konflikter på arbetsplatsen. Dessa individärenden kräver stora resurser av oss. Det är inte ovanligt att vi är två till tre ledamöter som arbetar med ärendet och ofta behöver vi stöd av vår ombudsman.

Vi är ett generöst fackförbund som medger tre månaders gratis medlemskap då vi anser att det kan finnas ett värde i en provperiod som kan verka värvande. Men vi kan inte bakdatera medlemskap, det måste upphöra. Tyvärr finns det arbetstagare som utnyttjar systemet. Arbetstagare som hamnar i svårigheter och där problemen på arbetsplatsen snabbt eskalerar. De kanske uppmuntras av arbetskamrater att gå med i facket. Vi ger professionella råd, stöd och hjälp vid t.ex. utköp. När utköpet är klart lämnar de facket på andra medlemmars bekostnad och vi arbetar gratis.

Ingenstans i samhället får man bakdatera sina försäkringar. Om jag krockar med min bil, om jag har ett inbrott i min bostad m.m. så måste jag ha en i förväg tecknad försäkring.

### **Avdelningen ST inom Sveriges domstolar yrkar därför**

**att** Fackförbundet ST per omgående upphör att bakdatera nya medlemsansökningar.

**att** Fackförbundet ST beviljar medlemskap per ansökningsdatum

Det är en enig avdelningsstyrelse som står bakom motionen.

Monica Baxter, Jimmy Helgsten, Cajsa Pierrou och Veronica Wetterhag

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Det är praxis att fackförbund beviljar inträde så att detta sker vid ett månadsskifte. Det har främst med praktiska orsaker kopplade till faktureringsperioder och övergångar mellan olika förbund att göra. Uppstår det ett glapp vid övergången från ett annat förbund påbörjas t ex en ny karenperiod för inkomstförsäkringen.

Förbundsstyrelsen förstår problemet med medlemmar som ansöker om medlemskap och sedan söker hjälp av ST för sådant som inträffat innan ansökan gjordes, men efter att inträdet skett, eftersom medlemskapet påbörjas vid månadsskiftet.

STs stadgar säger angående medlems rätt till rättshjälp att detta gäller från ansökningsdatum om medlemskap.

*§ 3 Medlem har inte rätt att kräva att förbundet ska ge rättshjälp eller genomföra en tvisteförhandling i händelser som inträffat innan ansökan om medlemskap lämnats till förbundet.*

Uppgiften om ansökningsdatumet finns i medlemssystemet, men visas i nuläget inte i RMS för förtroendevalda. Om förtroendevald anar att medlem söker hjälp för händelser som kan ha inträffat före ansökningsdatum behöver kontakt tas med handläggare eller rådgivare på STs kansli för att få fram ansökningsdatum. Detta kan vara ett onödigt hinder i dialogen med medlemmen. I stället för att ändra praxis för när inträdesdatum inträffar föreslår förbundsstyrelsen därför att (enligt motionen Utökad information och tillgänglighet) ansökningsdatum ska visas i RMS. När förtroendevalda har enkel tillgång till informationen och tillämpar § 3 i stadgarna är problemet som motionen tar upp omhändertaget.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** avslå motionen.

## Motion 11

### Nytt medlemskap

Som ny medlem i Fackförbundet ST erbjuds man tre månader kostnadsfritt medlemskap innan man börjar betala medlemsavgift. Syftet med det anses vara att det är värvande. Avdelningen ST inom Sveriges domstolar anser att det är orättvist och otidsenligt. Många av våra medlemmar har av tradition gått med i facket i unga år i samband med att de träder in på arbetsmarknaden. Men tyvärr ser vi också ett ökat antal medarbetare som går med i facket när de får problem på arbetsplatsen. Fenomenet visar att man förstår vikten av att gå med i facket och fackets betydelse, men ändå väljer att stå utanför tills eventuella problem uppstår. Ofta består problemen av konflikter som är krävande att hantera för oss i facket. Icke betalande medlemmar erhåller full service från dag ett. Resurser som vi i stället gärna lägger på de medlemmar som betalar sin medlemsavgift. Vi behöver bli fler och vi behöver värva aktivt, men vi ser gärna en justering av de tjänster som erbjuds.

**Avdelningen ST inom Sveriges domstolar yrkar därför:**

- att** medlemskap från dag ett innebär full tillgång till de digitala tjänster som förbundet erbjuder på hemsidan såsom digitala föreläsningar och utbildningar, försäkringar, rabatter och erbjudanden etcetera.
- att** individuellt stöd från ST-direkt, facklig rådgivning, förhandlingshjälp etc.. erbjuds efter tre månader då medlemsavgift börjar erläggas.

Det är enig avdelningsstyrelse som står bakom motionen.

Monica Baxter, Jimmy Helgsten, Cajsa Pierrou och Veronica Wetterhag.

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Redan idag har samtliga medlemskategorier full tillgång till de digitala tjänster som förbundet erbjuder på hemsidan som till exempel digitala föreläsningar och utbildningar, försäkringar, rabatter och erbjudanden.

Det motionären föreslår i andra att-satsen innebär för medlemmen en form av karenstid. För den nya medlem som övergått till ST direkt från ett annat förbund får då inte möjlighet till det stöd och den hjälp som kan förväntas. Ett införande av en s.k. tremånadersregel skulle därför avsevärt försvåra möjligheterna att värva nya medlemmar, i synnerhet de som redan har ett fackligt medlemskap i ett annat förbund på arbetsplatsen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

- att** anse första att-satsen besvarad
- att** avslå andra att-satsen.

## Motion 12

### Medlemsregistret

Vi vill att förbundet hittar ett bättre sätt att hantera våra medlemsregister samt upphör med att flytta runt våra medlemmar utan att först ha en dialog med avdelningen.

#### Bakgrund

Medlemmar har försvunnit ur vårt register utan att vi meddelats om detta på något vis. Det påverkar nöjdhetsfaktorn negativt för medlemmen och de förtroendevalda. Viktig information kommer inte fram, det arbetas med ärenden där personen inte längre är medlem, vi hittar inte individerna i våra register, det blir problem inför RALS, vi får mindre facklig tid än vi bör ha, mm.

Vi använder oss av och förlitar oss på medlemsregistrets utskick. Vi ser heller ej att de registrerats i vårt register som utträdde. Det är ogörligt att ha kontroll på vilka som ”försvinner” då det finns många medlemmar i varje klubb.

De svar vi fått vid kontakt med förbundet är bla att man flyttat medlemmar till ”saknar arbetsplats” om de inte varit aktiva på mina sidor vilket är katastrof. Detta då våra medlemmar i princip aldrig loggar in på mina sidor, det är inget våra medlemmar har som vana. De registrerar sitt medlemskap och sedan är de inte mer aktiva än så.

Att besluta om:

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

Yrkar att kongressen prövar vardera Att-sats var och en för sig.

1. Att alla som tas bort eller flyttas ur vårt register under en avdelning på automatik registreras som flyttade/borttagna och görs synliga på samma sätt som utträdde medlemmar är synliga i registret idag.
2. Att förbundet inför en rutin för att alltid meddela skriftligt i fall de vill flytta medlemmar ut ur våra register och frågar registeransvarig om det är ok INNAN de flyttas. Motivering till varför de bör flyttas skall ges och ingen åtgärd görs förens ansvarig i avdelningen svarat ja. Medlems egen möjlighet att flytta sig själv genom mina sidor skall dock kvarstå.
3. Att förbundet upphör med att ta bort arbetsplats under våra medlemmarssidor eller flytta medlemmar ur våra register som inte själva har bett om det eller där avdelningen bett om det.
4. Att förbundet åtgärdar den skada som redan är skedd genom att arbeta fram en lösning som kan åtgärda problemet inom en snar framtid.
5. Att förbundet åtgärdar den skada som redan är skedd. Genom att inom 6 månader tillse att varje individ som i dag saknar arbetsplats i registret kontaktas personligen via telefon för att tillse att detta återigen blir rätt.
6. Att förbundet tillser att även studerande medlemmar hamnar i medlemsregistret hos den avdelning de bör tillhöra.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motion 12**

För närvarande skickas information via mejl ut om när en medlem utträder, men inte när utflytt sker. I medlemslistan i RMS syns inte heller informationen om vilka medlemmar som flyttats ut. Informationen om utflyttade bör hanteras på samma sätt som för utträdde medlemmar.

I samband med registeruppdateringar i medlemsregistret november - december 2022 begärdes uppgifter in angående inkomst, kontaktuppgifter och arbetsplats för de medlemmar som varit långtidssjukskrivna, föräldralediga eller arbetslösa och därför haft en lägre medlemsavgift. Många medlemmar svarade med att de begärda uppgifterna och vi kunde rätta registret och börja ta ut rätt medlemsavgift igen. De medlemmar som inte svarade efter två mejl/brev höjdes med automatik till högsta avgiftsklassen. Tyvärr flyttades dessa också till medlemskategorin för medlemmar som arbetar utanför STs organisationsområde. När detta påtalades från avdelningar i januari 2023 ändrades rutinen omedelbart så att bara inkomsten ändras. Ingen förändring av medlemskategori sker sedan dess om inte medlemmen själv, eller förtroendevald från avdelningen, meddelar att ändring ska ske. I februari 2023 flyttades de medlemmar som felaktigt ändrats tillbaka efter avstämning med registersvariga för berörda avdelningar.

Många medlemmar som inte längre arbetar inom STs organisationsområde väljer ändå att fortsätta vara medlemmar. Dessa måste även fortsättningsvis finnas kvar i medlemskategorin för medlemmar som arbetar utanför STs område.

Yrkesverksamma medlemmar som börjar studera fortsätter att vara organiserade på sin arbetsplats. Studerandemedlemmar som inte varit yrkesverksamma har ingen tillhörighet till någon avdelning och kan därför inte organiseras där.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

- att** bifalla första att-satsen
- att** andra till femte att-satsen anses besvarad
- att** avslå den sjätte att-satsen

## Motion 13

### Medlemsavgift

Vi vill att förbundet ser över systemet för medlemsavgifter. För att skapa en större attraktion och få fler att välja att bli organiserade. För några år sedan (innan inflationen) gjordes en undersökning bland medlemmarna om vart de upplevde att brytpunkten för kostnaden för det fackliga medlemskapet gick och medlemmarna var tydliga redan då att avgiften redan var för hög.

#### Bakgrund

Vi ser med oro på hur den oorganiserade andelen arbetstagare idag ökar, vilket är alarmerande. Som systemet fungerar idag så finns det också ett stort antal medlemmar som har felregistrerade löner. Studerande medlemmar betalar bara en bråkdel av vad övriga betalar men hur många blir egentligen fullbetalande medlemmar när de har studerat klart? Fria gratismånader av medlemskap är en stor förlust för förbundet. Hur många väljer att avsluta sitt medlemskap efter de gratis månaderna? Det innebär att förbundet förlorar stora intäkter. Förbundet höjer hela tiden medlemsavgiften vilket får fler och fler att ifrågasätta om de skall vara med eller inte. Vi upplever även att man väljer utträde med anledning av att det är för dyrt. I får också höra av dem med lite högre löner att det inte är värt för dem att vara medlemmar då medlemsavgiften blir för hög då den beräknas utifrån vad de tjänar.

#### Att besluta om:

Vi (ST inom Kriminalvården) yrkar på att kongressen prövar vardera Att-sats var och en för sig:

- att** förbundet frångår nuvarande tänk om att betala procent av lön och istället fastställer en kostnad (så låg som möjligt) som är lika för alla. Detta då alla köper samma produkt av förbundet oavsett vilken lön man har.
- att** Förbundet avskaffar fria månader till fördel för en lägre avgift för alla betalande medlemmar.
- att** förbundet ser över en bortre gräns för hur länge man kan vara studerandemedlem.
- att** studerandemedlemmar ska betala samma avgift som övriga medlemmar.
- att** förbundet i de fall nuvarande system kvarstår upprättar ett system som säkerställer att lön omregistreras efter varje RALS.
- att** förbundet utreder och presenterar ett resultat utifrån frågorna ovan gällande studerande medlemmar och fria månader.
- att** förbundet utarbetar ett system för att premiera medlemmar som varit trogna medlemmar under längre tid, exempelvis lägre avgift efter ett antal år eller några fria månader.
- att** förbundet lägger mer fokus, arbete och pengar på att behålla de medlemmar som redan är medlemmar.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13

Den priskänslighetsundersökning som genomfördes 2020 visade att förbundsavgiften då var i nivå med vad som medlemmarna bedömde vara en rimlig avgift. Undersökningen visade även att det finns

ett starkt stöd för solidaritetstanken att den som tjänar mer också kan betala en högre avgift. När extrakongressen 2022 beslutade om avgiftssystemet blev beslutet därför att behålla det systemet.

Det är riktigt att medlemsavgiften beräknas på inkomst, men inte baserat på procent av lönen utan enligt en avgiftstrappa med tvåtusenkronorsintervaller. Enligt beslut vid extrakongressen 2022 baseras den högsta medlemsavgiften på en inkomst över 28 000kr och ska inte höjas. 71 procent av våra aktiva medlemmar idag betalar den högsta avgiften. Att den högsta avgiftsnivån inte ökar innebär att i takt med att allt fler medlemmar får högre inkomst kommer fler och fler av medlemmarna att betala samma avgift.

Förbundsstyrelsen menar att det är viktigt att kunna prova på medlemskapet och att det därför finns anledning att fortsätta med att erbjuda tre månader gratis medlemskap. Erbjudandet kan komma att förändras beroende på förbundsstyrelsen bedömning av behovet av till exempel tidsbegränsade kampanjer, konkurrenssituationen eller ekonomiska överväganden.

Studerandemedlem är man så länge man är student och inte arbetar mer än 20 procent. Studerandemedlemskapet har inte samma innehåll som för aktiva medlemmar, t ex inkomstförsäkring. Studenter har inte heller samma förutsättningar att betala en medlemsavgift som en yrkesaktiv medlem. Det är viktigt att vi kan knyta framtidens yrkesaktiva medlemmar till oss redan under studietiden för att visa på värdet av fackligt medlemskap, inte minst i konkurrens med andra yrkesförbund. Hösten 2023 ändrades erbjudandet till studenter om att fem år efter avslutad examen kunna vara yrkesverksam medlem för 100 kronor under hela första året. De studenter som nu går med i ST betalar stället den lägsta medlemsavgiften under sitt första år som yrkesaktiv medlem.

Det är viktigt att rätt personuppgifter, inklusive inkomst, är registrerade i STs medlemssystem. Därför har varje medlem ett ansvar att uppdatera sin inkomst så att rätt avgift betalas. Det är inte bara RALS som avgör vilken avgift en medlem ska betala. Det kan vara deltidsarbete, sjukskrivning, föräldraledighet eller annat som gör att inkomsten under viss tid är lägre och vid byte av tjänst kan lönen bli högre. Arbetet för att säkerställa att rätt inkomst är registrerad, särskilt för de ca 30 procent av medlemmarna som uppgivit en inkomst under 28 000 kronor, pågår löpande. En särskild utveckling för att kunna automatisera utskicken till alla som inte har uppdaterat sin lön de senaste 12 månaderna har börjat att testas.

ST har inte rätt att använda de löneuppgifter vi får ta del av i statistikavtalet till att uppdatera vårt medlemssystem. Det strider mot GDPR och den uppgörelse vi har med vår motpart för att vi ska kunna ta del av löneuppgifterna. Från bolagssidan får vi inte ta del av lönelistorna.

Medlemskapets avgift återges i de reella kostnader som finns för förbundets drift och verksamhet. Medlemsavgiften används exempelvis till framtagande av kollektivavtal, förhandlingar, parlamentarisk organisation och kansli. Värdet i medlemskapet avspeglas i form av medlemsavgiften.

Vad gäller uppdraget att lojalisera kan konstateras att det i huvudsak fortfarande är samma slags aktiviteter som verkar lojalisera, vilket är att vi har förtroendevalda som ägnar sig åt det kärnfackliga uppdraget och genom det åstadkommer förbättringar på arbetsplatsen och för en kontinuerlig dialog med medlemmarna. Vidare bedriver förbundet ett gediget arbete med att behålla befintliga och attrahera nya medlemmar genom att teckna kollektivavtal med reella värden, erbjuda inkomstförsäkring, rådgivning, förmånliga lånevillkor och rabatter hos ett brett utbud av olika samarbetspartners osv.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** avslå motionen.



## Motion 14

# Gemensam server till förtroendevalda för att inte riskera att AG:s interna system ställer till problem

Då det för vissa myndigheter ställer till problem på grund av brandväggar m.m. där mejl ibland missas eller inte alls kommer fram på grund av säkerhetsinställningar vore det önskvärt med en gemensam yta på förbundets server. Detta skulle även vara en god idé utifrån att arbetsgivarsidan på vissa myndigheter har insyn i de dokument och mejl som skickas inom arbetsgivarens interna system.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

att Förbundet skapar en gemensam IT-plattform där förtroendevalda på ett enkelt sätt kan skicka mail utan störande brandväggar eller insyn via arbetsgivarnas interna system.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

För några år sedan implementerade fackförbundet ST en plattform som kallas Konfliktplattform utifrån risken att förtroendevalda vid tex. en konflikt, riskerar att bli utestängda från arbetsgivarens mejlmiljö.

STs konfliktplattform är tänkt att ge dig som förtroendevald möjlighet att både lagra filer och skicka/ta emot mejl, som är helt fristående från alla andra system. Filerna sparas krypterat så ingen annan kan se dem. Du kan som användare dela filer med de som tillhör din avdelning och har ett konto på konfliktplattformen. Annars är det endast du som användare har tillgång till den data du lagrar.

Konfliktplattformen har dock vissa begränsningar tex. I form av möjligheten att kommunicera direkt med medlemmar eller i mängden möjliga användare inom en och samma avdelning. Därför finns det en plan att erbjuda ett heltäckande tekniskt stöd genom att implementera en ännu mer sömlös, användarvänlig och snabbare integrerad lösning inom ramen för medlemsregistret. Under 2024 pågår en upphandling av CRM system (där medlemsregister ingår) och i samband med införandet av resultatet från den upphandlingen, före sommaren 2025 planeras implementering av ett nytt heltäckande stöd.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att anse motionen besvarad

## Motion 15

### Information om förtroendevaldas utbildningar

För ett antal år sedan kunde vi som var ordförande eller studieorganisatörer i en avdelning/sektion/klubb själv hämta ut ett register med vilka utbildningar våra förtroendevalda hade genomfört genom förbundet – det kan vi inte längre. Informationen är viktig från ett kompetensutvecklingsperspektiv för de förtroendevalda.

Då Förbundet har en ny lärplattform, borde det gå att återinföra att vi inom avdelningarna återigen kan hämta ut den informationen.

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar

att Fackförbundet ST möjliggör att studieorganisatörer och ordförande kan hämta ut information om vilka utbildningar förtroendevalda har genomfört i förbundets regi.

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Användarna i STs utbildningsportal för förtroendevalda är i dagsläget inte uppdelade efter avdelningstillhörighet. De användaruppgifter som lagras i portalen är vem som går vilken utbildning. Användaruppgifterna är således personliga.

Under våren 2024 pågår en ny upphandling av de system som används för STs utbildningar. I skrivande stund är det inte möjligt ge besked om vilka funktioner och lösningar som olika leverantörer kan erbjuda. Den av motionären föreslagna funktionen är dock önskvärd.

Funktionen som motionären efterlyser är efterfrågad och ett viktigt verktyg för STs avdelningar och ingår i den planerade utvecklingen av utbildningsportalen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

att anse motionen besvarad.

## Motion 16

### Svar på motion om förbättring av medlemsregistret

I det befintliga medlemsregistret finns en del förbättringsalternativ som skulle underlätta den dagliga hanteringen i avdelningarna och i vissa fall ställer degens upplägg till problem där medlemmar riskerar att missas inför exempelvis RALS-revisioner.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

- att** Den sk ”skvalplistan” avskaffas och dessa medlemmar tillförs de avdelningar de fn befinner sig i ”karantän” från, då detta ger en negativ påverkan på medlemsantalet i en avdelning. (Uppemot 4000 medlemmar kan finnas i denna lista). Vad är det egentliga syftet med denna lista?
- att** En ny kolumn tas fram i medlemsregistrets listor där det framgår eventuella överflyttningar från en avdelning till en ny och datum för dessa. I dagsläget får avdelningen endast information om att en överflyttning skett, men individen har ett inträde som ofta har skett flera år innan i en annan myndighet.
- att** Tidigare information går ut till avdelningarna för medlemmar med bristande betalning. Ofta får avdelningarna information när medlemmen är i begrepp att uteslutas p.g.a. bristande betalning, eller när denne redan har uteslutits, vilket kanske kunnat förhindrats om någon förtroendevald kunnat fånga upp medlemmen i ett tidigare skede.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

När en medlem meddelar att hen inte längre är anställd inom vårt avtalsområde, men vill fortsätta att vara med i ST, så flyttas medlemmen över till kategorin för medlemmar som inte är organiserade inom vårt avtalsområde. Där finns också medlemmar som är arbetslösa eller om förtroendevalda hör av sig om att anställningen upphört för någon som fortfarande står kvar på avdelningen. I de fallen kontakter ST medlemmen för att försöka ta reda på om hen bytt till annan arbetsgivare inom vårt område.

För att säkerställa att rätt personuppgifter är registrerade så kommer under 2024 löpande utskick att göras till samtliga medlemmar med förfrågningar om inkomst, arbetsplats och kontaktuppgifter etc. Tester för att med automatik göra detta också även påminna dem som inte reagerar på utskicken pågår nu.

In- och utträden visas redan idag i systemet. Förbundsstyrelsen förstår behovet av att även överskådligt kunna följa medlemmars in- och utflyttningar och bifaller därför att detta ska visas i systemet.

Kansliet har i uppdrag att fakturera och påminna om obetalda medlemsavgifter. Påminnelserna skickas varje månad genom SMS och utskick av skriftlig påminnelse. Upp emot 2 000 medlemmar

får varje månad en påminnelse och de allra flesta av dem betalas, men något försenat. Totalt får en medlem minst fem olika påminnelser innan uteslutning sker. Uppgift om utebliven betalning är en ekonomisk uppgift som är av känslig natur och som därför ska hanteras med varsamhet, informationen ska därför inte spridas. Ur integritetshänseende står det inte i proportion att dela information om flera tusen medlemmars uteblivna betalningar i förhållande till den lilla grupp som ändå blir uteslutna för bristande betalning. (Cirka 100 medlemmar varje månad.) Förbundsstyrelsen bedömer dessutom att förtroendevalda inte ska belastas med ytterligare en uppgift i att bevaka och påminna om avgiftsbetalningar. Kansliet har därför i uppdrag att fortsätta att utveckla betalningsinformation, -lösningar och påminnelsehantering för att underlätta för medlemmarna att betala sina avgifter och därmed minska antalet medlemmar som utesluts på grund av bristande betalning.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

- att** första anses besvarad
- att** bifalla andra att-satsen
- att** avslå tredje att-satsen

## Motion nr 17

# Motion angående kommunikation, hjälp, info, samverkan kring förändringar

Vi önskar en förbättring i den service och hjälp vi får från förbundet när vi söker hjälp. Vi vill även se en bättre transparens och att avdelningarna får möjlighet att vara delaktiga i ett tidigt påverkansbart skede vid förändringar och beslut. Det är viktigt att vi fattar beslut som är förankrade så nära våra medlemmar som möjligt.

### Bakgrund

Vi har upplevt att det är svårt att få hjälp när vi hör av oss till förbundet, vi blir runtslussade och det verkar vara svårt att hitta någon som kan svara på olika frågor. Vi upplever också att det fattats beslut som påverkar vår verksamhet ute i avdelningarna utan att rådgöra med oss innan och stämna av med oss vilken inriktning vi önskar att förbundet tar i olika frågor. Exempelvis i RALS förhandlingarna där förbundet förhandlade bort en del av föräldraledighetsrättigheten som har varit en viktig fråga för våra medlemmar och även avgörande många gånger vid nyrekrytering av medlemmar. Ett annat exempel är när man ändrar kostnader för våra försäkringar utan att vi fått tydlig info om det eller fått möjlighet att inkomma med åsikter. Det har varit olika frågor under åren, stora som små.

### Att besluta om

Vi, ST inom Kriminalvården yrkar på att kongressen prövar vardera Att-sats var och en för sig.

- Att förbundet jobbar fram en arbetsmodell med förslag på hur de avser öka transparensen och göra avdelningarna delaktiga i högre grad som de presenterar för avdelningarna inom 6 månader.
- Att varje avdelning får en kontaktperson på kansliet som tar hand om våra frågor och hjälper oss att löser dem istället för att slussa runt oss till flera olika instanser.
- Att förbundet arbetar med remissrundor mot avdelningarna i påverkansbart skede inför beslut i större frågor.
- Att avdelningarna i fortsättningen är delaktiga i förändringar innan de genomförs.
- Att förbundet för en dialog med avdelningarna inför budgetfördelning i syfte att känna av var avdelningarna upplever att behoven finns.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundet har parlamentariska mötesplatser vars huvudsakliga syfte är att efterhöra avdelningarnas synpunkter och ge förbundsstyrelsen medskick i frågor som har en avgörande betydelse för förbundet, inte minst när det gäller förbundsekonomin. Både förbundsstämman och ordförandekonferensen är viktiga för att stärka interndemokratien och öka delaktigheten. Vi har även avtalsråd där valda ombud har i uppdrag att ge förbundsstyrelsen råd i att anta eller förkasta avtalsförslag. Dessutom kontaktas berörda avdelningar när förbundet är remissinstans i olika frågor. Ett exempel på en process med hög delaktighet var framtagandet av programmet Hållbart arbetsliv med flera tillfällen till inflytande.

Förbundsstyrelsen arbetar ständigt med att utveckla kommunikationen med avdelningarna i syfte att öka delaktighet och transparens. Så har t.ex. de parlamentariska mötesplatserna över tid kompletterats med webinarier i olika aktuella frågor, vilket varit mycket uppskattat hos deltagarna. Dialog, information och delaktighet bidrar positivt till tilliten och engagemanget inom förbundet. Vi vill fortsätta utveckla detta arbete tillsammans med avdelningarna i syfte att öka transparensen och förståelsen för de olika roller och uppdrag som förbundsstyrelse och avdelningar har.

Varje avdelning har en utsedd ombudsman som är kontaktperson för alla frågor. Även om våra ombudsmän är kunniga kan de behöva slussa vissa frågor vidare till specialister på kansliet eller hos våra samarbetspartners. Vi förstår att det ibland kan vara långa väntetider för svar eller otydligt var frågan är i processen, men kansliet jobbar på att förbättra den kommunikationen så att avdelningarna upplever ett bättre stöd, bland annat genom att uppdatera ärendehanteringssystemet och att skapa lagringsytor och kommunikationsplattform för förtroendevalda.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 18

### Remisser till avdelningarna

Förbundsstyrelsen ska som remissinstans direkt skicka ut remissen till de avdelningar som träffas av sakfrågan.

Förbundsstyrelsen ska med andra ord ha en hanteringsordning som säkerställer att de förtroendevalda som är utsedda att företräda medlemmar som blir berörda av en ny lag, förordning eller annat, har möjlighet att yttra sig i ärendet.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

- att förbundsstyrelsen ska försäkra och ha en hållbar rutin för att förankra och skicka ut remisser till berörda avdelningar i de delar som träffar avdelningen i sakfrågan
- att förbundet bevakar remisser som är av vikt för avdelningarna.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Det är genom påverkansarbete – på arbetsplatser, i förhandlingsrum, i media, i riksdagen – som förbundet företräder våra medlemmars intressen. Att medverka i beredningsprocesser, genom att skriva remissvar eller träffa utredningar, är en viktig form av påverkansinsats. Förbundsstyrelsen är helt eniga med motionärerna om att det är angeläget att avdelningarna involveras i detta arbete. Det är en garant för att påverkansarbetet ska bli representativt för förbundets medlemmar och för att den stora kompetens som finns lokalt ska komma till nytta.

Förbundsstyrelsen bevakar, med hjälp av tjänstemän på förbundskansliet, pågående beredningsprocesser på departementen i största möjliga mån. I arbetet har vi bredast möjliga perspektiv och bevakar såväl förbundsövergripande som avdelningsspecifika frågor.

Hur remisserna hanteras bedöms från fall till fall. Som huvudregel kopplas avdelningar in när ett remissmissiv särskilt berör dem. Om remissmissivet däremot rör en fråga av övergripande karaktär och påverkar ett stort antal avdelningar behöver hanteringsordningen vara en annan.

För närvarande pågår en översyn av rutinerna gällande remisshanteringen. Om behov uppdragas kommer de uppdateras för att ytterligare kvalitetssäkra hanteringen. I arbetet ingår även att analysera behovet av att upprätta nya rutiner för hanteringen av remissvar när de samordnas med aktörer utanför förbundet, exempelvis inom OFR, OFR/S,P,O och TCO.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

- att anse motionen besvarad

## Motion 19

# Utbildningar för Skyddsombud

Vi vill att förbundet tar fram arbetsmiljö- och skyddsombudsutbildningar som är gratis att gå för våra förtroendevalda. Arbetsmiljöfrågorna är nu viktigare än någonsin inom rättsväsendet. Goda kunskaper behövs hos dem som är skyddsombud. De skall känna sig trygga och klädda för uppdraget och då krävs adekvat utbildning

### Bakgrund

Andra stora fackförbund inom staten erbjuder gratis utbildningar och det har gjort att vi förlorar medlemmar som vill verka som SO då vi inte har råd att betala utbildningskostnaden.

### Att besluta om

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

*ST inom Polisen*

*Yrkar*

att förbundet tar fram och erbjuder ett antal gratis grundläggande och fortbildningar för SO.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

ST erbjuder i dag en introduktionsutbildning för helt nya skyddsombud samt ett antal vidareutbildningar inom olika områden, bland annat en utbildning som fokuserar på samarbetet mellan fack och skyddsorganisation i att framgångsrikt driva arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Dessa utbildningar är kostnadsfria för STs förtroendevalda och ska ses som ett komplement till den grundläggande utbildning för skyddsombud som arbetsgivaren enligt lag och praxis är skyldig att tillhandahålla och bekosta fullt ut. Det är en viktig fråga för lokala parter att gemensamt säkerställa att skyddsombuden får den utbildning som behövs för uppdraget, samt att sätta upp ramar för omfattning och upplägg för såväl grundutbildningen som den kontinuerliga kompetenspåfyllnaden.

Under kongressperioden har ett arbete genomförts för att utveckla och uppdatera det arbetsmiljöstöd som finns på Mina sidor på st.org. Arbetsmiljösidorna är nu samlade i en skyddsombudsportal som innehåller bland annat nytt praktiskt arbetsmiljöstöd som komplement till arbetsmiljöutbildningarna och uppdaterade uppdragsbeskrivningar för skyddsuppdragen. Utöver det genomförs också Träffpunkt Arbetsmiljö, fyra till sex gånger per år, vilket riktar sig till förtroendevalda med arbetsmiljöuppdrag. Varje Träffpunkt har ett tema och innehåller alltid tid för erfarenhetsutbyte deltagarna emellan. Vidare erbjuder förbundet genom de regionala råden en mängd olika aktiviteter med arbetsmiljöprägel, både för medlemmar och förtroendevalda.

Utöver förbundets egna insatser inom området erbjuds löpande webinarier och självinstruerande, digitala utbildningar i Partsrådets regi, särskilt kan nämnas de nya kunskapssidorna om hot och våld. En viktig vinst i avtalsrörelsen 2023 var en överenskommelse med Arbetsgivarverket om att Partsrådet ska utveckla en grundläggande, digital arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud i statliga verksamheter. Att chefer och skyddsombud i staten ska erbjudas partsgemensam arbetsmiljöutbildning, motsvarande de utbildningar som tillhandahålls inom andra avtalsområden, är något som ST har kämpat för länge. Utbildningen kommer att vara kostnadsfri och erbjudas efter avrop från lokala parter.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

att anse motionen besvarad.



## Motion 20

### Stöd till skyddsombud

Alla skyddsombud och huvudskyddsombud ska veta var de kan vända sig för att få adekvat stöd i sitt förtroendeuppdrag. ST bör säkerställa att stödet är kvalitativt och har god kompetens i organisationens olika nivåer exempelvis genom särskilt utpekade funktioner för ändamålet.

Skyddsombudsuppdraget är komplext varför det behöver göras en översyn gällande utbildningar för våra utsedda skyddsombud.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

att Ett ombud för stöd till huvudskyddsombud utses på förbunds nivå.

att Förbundet tar fram fler utbildningar för skyddsombud.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Skyddsombudsuppdraget är som motionärerna påpekar, komplext. Därför jobbar förbundet hela tiden med att se över och utveckla stödet till dem med skyddsombuds- och andra arbetsmiljöuppdrag och då med fokus på hög tillgänglighet snarare än genom ett enskilt ombud. Under kongressperioden har det genomförts ett större arbete för att skapa ett samlat arbetsmiljöstöd på Mina sidor, st.org. Dessa sidor fungerar nu som en skyddsombudsportal som innehåller bland annat nytt praktiskt arbetsmiljöstöd som komplement till de varierande arbetsmiljöutbildningar som erbjuds via förbundets utbildningsportal, Partsrådet och Sensus. Under perioden har förbundsstyrelsen också inrättat Träffpunkt Arbetsmiljö, vilken riktar sig till förtroendevalda med arbetsmiljöuppdrag och innehåller både kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte.

Utöver det praktiska stödet till skyddsombud läggs stor möda på att säkerställa ett gott personligt stöd genom ST Direkt och avdelningsansvariga ombudsmän för vilka det sker regelbunden kompetensutveckling inom området och för vilka det finns en särskild samarbetsgrupp för verksamhets-, kompetensutveckling och internstöd. Avdelningsansvariga ombudsmän genomgår alla dessutom en kompetensutveckling för att kunna träda in i rollen av Regionala skyddsombud.

Utbildningsutbudet utvecklas och varje år tillkommer nya utbildningar. Under kongressperioden genomfördes en omfattande förstudie för att kartlägga kompetensbehoven hos STs förtroendevalda med olika uppdrag och inom olika områden. Resultaten från förstudierna ligger till grund för utvecklingen av nya utbildningar på grund- och vidareutbildningsnivå, bland annat en ny introduktionsutbildning för nya skyddsombud, Anpassning och rehabilitering, Att driva arbetsmiljöarbetet – samarbete mellan fack och skydd och den årligt återkommande huvudskyddsombudsutbildningen. Vidare erbjuder vi en inspelad föreläsning om Fackets och skyddsombudens särskilda roll i arbetsmiljöarbetet, samt en grundläggande partsgemensam arbetsmiljöutbildning framtagen i samarbete med Sensus. Under kommande kongressperiod kommer förtroendevaldas kompetensbehov att följas upp på lämpligt sätt.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att anse motionen besvarad

## Motion 21

### Teknikutveckling

Avdelningarna efterfrågar hjälpmedel som underlättar samarbetet mellan avdelningarna i vissa specifika frågor. Vårt förslag är en mobilapplikation (app) där avdelningarna skulle kunna nyttja exempelvis en chattfunktion för att på ett enkelt sätt komma i kontakt med andra avdelningar.

Medlemmarna är vana att nyttja dagens moderna teknik där mobilerna har en central roll. Därför behöver förbundet även ta fram en app där medlemmar kan få information.

**ST inom Polisen yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.**

- att** Förbundet tar fram och utvecklar en app och chattfunktion till förtroendevalda i STs avdelningar i syfte att på ett enkelt sätt kunna föra dialoger avdelningarna emellan. Inloggning via BankID säkerställer vem som loggar in och använder appen.
- att** Förbundet tar fram och utvecklar en app för medlemmar med inloggning via BankID där de kan ta del av både central och lokal information.
- att** Förbundet utvecklar ett mötesforum för förtroendevalda på [www.st.org](http://www.st.org) i tillexempel formen av en chattfunktion.
- att** Del av överbliven synlighetsbudget nyttjas till att ta fram och utvärdera möjligheter till it-plattform för digital synlighet på arbetsplatser, i form av exempelvis mindre skärmar.

*Avdelningsstyrelsen ST inom polisen*

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen instämmer i att kommunikation och information via mobiltelefon har en central roll i dagens samhälle. För att underlätta kommunikationen mellan avdelningar och förtroendevalda initierade därför förbundsstyrelsen för ett par år sedan ett försök att kommunicera med en app för mobiltelefon. Appen blev inte den framgång som förväntades och användningen var på en mycket låg nivå. Samtidigt var kostnaden för att förvalta appen hög. Sammantaget ledde detta till att appen till slut lades ner. Istället fattade förbundsstyrelsen beslut om att satsa på en utveckling av webbplatsen, [www.st.org](http://www.st.org), för att denna ska kunna användas via mobiltelefonen, vilket nu är möjligt.

Förbundsstyrelsen arbetar ständigt med att utveckla kommunikationen med avdelningarna i syfte att öka delaktighet och transparens. Så har t.ex. de parlamentariska mötesplatserna över tid kompletterats med webinarier i olika aktuella frågor, vilket varit mycket uppskattat hos deltagarna. Vi vill fortsätta utveckla detta arbete tillsammans med avdelningarna.

Förbundsstyrelsen ser stor risk att förslaget att placera skärmar på arbetsplatserna och upprätthålla service etc för dessa, blir dyrt och opraktiskt att genomföra. Det finns inte heller någon överbliven synlighetsbudget att tillgå för detta.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

- att** anse att-sats 1-3 besvarad
- att** avslå att-sats 4

## Motion 22

### Medlemsrabatter översyn/utökning

För att vara ett konkurrenskraftigt förbund inom det statliga området behöver vi arbeta för mer attraktiva erbjudanden som ger medlemmarna ett mervärde. Många av dessa förmånsavtal tecknas av TCO. Ett exempel på förmån är Adlibris 5%, rabatten behöver ökas och även kunna appliceras på studielitteratur.

Saco är vår stora konkurrent och vi behöver hitta mervärde för att locka över potentiella medlemmar. Inom Polismyndigheten har vi exempelvis många oorganiserade forensiker och laborativ personal. Vi har tidigare gjort reklam för det stipendium laborativ personal kunde ansöka om, det har nu tagits bort.

Medlemsavgiften ökar ständigt och förmånerna minskar, det minskar även attraktiviteten hos förbundet i kombination med osynlighet.

**ST inom Polisen yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.**

- att Förbundet inför stipendium för forensiker och laborativ personal
- att Förbundet inför stipendium för fler yrkeskategorier
- att Förbundet tecknar nya förmånsavtal
- att Förbundet yrkar på att TCO tecknar nya och förbättrade förmånsavtal

*Avdelningsstyrelsen ST inom polisen*

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motion 22**

En målsättning när förbundet utvecklar nya förmåner är att de är relevanta för medlemmarna och samtidigt kostnadseffektiva. Förmåner är också så långt det är möjligt samordnade med andra förbund inom TCO. Att förmåner byts ut och ändras går hand i hand med samhällsutveckling och arbetsliv där behov och förutsättningar ändras kontinuerligt.

Utgångspunkten gällande ST:s förmåner är att dessa måste innehålla ett reellt värde för individen och tecknas med samarbetspartners som uppbär goda anställningsvillkor, har kollektivavtal och som arbetar aktivt med miljö och etiska riktlinjer överensstämmande med Fackförbundet STs värderingar.

Vi bedömer att samförhandling ger oss bättre förhandlingsmöjligheter och därmed mer attraktiva förmåner. Samförhandlade förmåner ger även en lägre tröskel för rörelse mellan olika TCO-förbund vid byte av arbete mellan olika branscher. ST är drivande i samordningen mellan TCO-förbunden kring gemensamma förmånsavtal, och vi för även löpande samtal med våra vertikala systerförbund inom TCO rörande olika former av samarbeten kring förmåner och utveckling av medlemserbjudandet.

Förbundet har inte fattat beslut om avskaffandet av stipendium för laborativ personal.

Arbetet med att förbättra och utveckla Fackförbundet ST:s och TCO:s förmåner sker kontinuerligt över året varvid nya avtal sluts löpande.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

- att avslå första och andra att-satserna
- att anse tredje och fjärde att-satserna besvarade

## Motion 23

# Mötesrum för avdelningar på Fackförbundets STs kansli

**Motionär: ST inom CSN**

Möjligheten att med jämna mellanrum få samlas och träffas fysiskt är för många en av de mest uppskattade och värdeskapande fackliga aktiviteterna. Genom att få träffas och utbyta erfarenheter kan förtroendevalda skapa sig en bättre bild av vad som pågår i deras organisation eller sektor, lära av andra och hämta ny energi – kort sagt, utvecklas i sitt fackliga uppdrag.

För avdelningar och sektioner med rikstäckande verksamhet är Stockholm ofta en naturlig mötesplats. Infrastruktur och resvägar pekar ofta mot Stockholm som en tids- och kostnadseffektiv plats att samla förtroendevalda som dagligdags arbetar långt ifrån varandra så som till exempel Kiruna och Lund. Trots att det kanske är mest effektivt, vore det fel att säga att det är billigt att ordna större möten i Stockholm. Möteslokaler kostar mycket att hyra även utanför de mest centrala delarna. Eftersom vårt eget förbundskansli ligger i Stockholm, i en byggnad som betalats med medlemmarnas pengar, känns det svårt att motivera att Fackförbundet ST:s avdelningar ska behöva betala extra för att hyra möteslokaler ute på stan, eller behöva använda arbetsgivarens lokaler om denne har en filial i Stockholm. Ökande distansarbete i statliga verksamheter kan också göra att arbetsgivarnas lokaler blir mindre och därmed mindre tillgängliga som alternativ. Ett större mötesrum har också fördelen att kunna användas till förbundets fackliga utbildningar istället för att kansliet hyr externa lokaler med medlemmarnas pengar.

Att vara en mötesplats för våra förtroendevalda från hela landet borde vara en helt naturlig funktion för vårt förbunds lokaler. När konferensverksamheten på bottenvåningen av Sturegatan 15 kom till så betalade förbundet inledningsvis för de lokaler som avdelningarna behövde använda. Detta ändrades senare, och idag behöver avdelningarna hyra de lokalerna själva, vilket blir väldigt dyrt även med den rabatt som vi ges. Möteslokalerna som idag finns en trappa upp i huset är för små för att samla större grupper förtroendevalda – kanske 30–40 personer från en rikstäckande avdelning – och kan bara bokas mellan tisdag och torsdag. Styrelserummet är främst avsett för förbundsstyrelsens egna arbete, med möblering avpassat för detta ändamål och med begränsade möjligheter att boka rummet.

Här behövs en förändring. Medlemmarna borde inte behöva betala två gånger för att möjliggöra den här centrala delen av det fackliga arbetet – först för att upprätthålla kanslilokaler i Stockholm, och sedan igen för att avdelningarna ska hyra in sig på andra möteslokaler. ST inom CSN vill se att kansliets lokaler ordnas så att möjlighet skapas för avdelningarna att tillgå minst ett större mötesrum på förbundskansliet, för att kunna samla större grupper förtroendevalda till möte.

**Mot bakgrund av ovanstående yrkar ST inom CSN att kongressen beslutar**

- att** en möteslokal som rymmer minst 30 deltagare inrättas på Sturegatan 15, som avdelningarna kan boka kostnadsfritt eller till en symbolisk kostnad
- att** möjligheterna att boka styrelserummet utökas och infogas i det ordinarie bokningssystemet för kansliets lokaler
- att** begränsningen till att bara kunna boka lokaler mellan tisdag och torsdag tas bort

### **Förbundsstyrelsens svar på motion 23**

Förbundsstyrelsen håller helt med om att det är viktigt med fysiska möten och ser det prioriterat att kontoret i Stockholm inte bara är en arbetsplats för kansliet utan också en mötesplats för förtroendevalda.

Tyvärr skulle det krävas mycket omfattande insatser för att bygga om lokalerna på plan 1 där STs större mötesrum finns idag för att kunna anpassas till en lokal lämplig för 30 personer. Framförallt gäller det möjligheterna till tillräcklig ventilation eftersom en sådan möteslokal ställer helt andra krav på ventilationen än vad som finns idag.

En konferenslokal för cirka 30 personer som lånas ut ofta kräver också tillsyn och skötsel på ett annat vis än de mindre lokaler vi har idag med begränsad utlåning. Kansliet har idag inte kapacitet att hjälpa till med teknikstöd, att hålla snyggt i lokalerna mellan olika mötesgrupper eller annan konferensservice. Av erfarenhet vet vi att detta behövs vid ökad uthyrning och att anställa ytterligare personal till detta skulle därför innebära ökade kostnader. Utslaget på hela året är det relativt få dagar då förtroendevalda vill boka in möten, men då vill oftast flera boka samtidigt. Ett mötesrum för 30 personer kommer därför inte att lösa hela behovet av mötesrum.

ST är majoritetsägare i bolaget STOFF AB som äger och driver fastigheten på Sturegatan 15. Trots att vi är både fastighetsägare och hyresgäst kan vi inte själva bestämma hur mycket vi ska betala i hyra eftersom lokaluthyrning är en skattepliktig verksamhet. Enligt skattereglerna måste ST betala marknadsmässig hyra, eller uttagsbeskattas upp till den marknadsmässiga hyresnivån. För STs medlemmar är det därför mest ekonomiskt att hyra ut så mycket som möjligt av fastigheten till så hög hyra som möjligt externt. Den avkastning som vi då får in från fastigheten bidrar till att balansera verksamhetsunderskottet så att vi inte behöver höja medlemsavgiften eller dra ned på den fackliga verksamheten.

Sammantaget är det därför mest ekonomiskt att för större möten hyra lokaler utanför STs kontor. I Stockholm har ST avtal med bl a TCO för rabatterad hyra. Att använda arbetsgivarens lokaler när det är möjligt är också kostnadsbesparande, precis som framgår av motionen.

För närvarande har förtroendevalda möjlighet att utan kostnad nyttja lokaler på Sturegatans plan 1 på tisdagar till torsdagar. Detta är utifrån att kansliets personal har större delen av sina interna möten på måndagar och fredagar. Det finns dock skäl för att ständigt utvärdera denna fördelning varför förbundsstyrelsen avser att ta bort den begränsningen.

### **Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar**

**att** anse att-sats 1 besvarad

**att** avslå att-sats 2

**att** bifalla att-sats 3

## Motion 24

### Upplägg av fackliga utbildningar

Många fackliga ombud exempelvis inom SpårTrafik kan inte medverka på dagens utbildningar som fackförbundet erbjuder. Detta på grund av att de främst enbart är halvdagar.

För skiftgående ombud så kommer halvdagsutbildningar aldrig vara ett alternativ att gå på.

Vidare så anser vi att digitala utbildningar inte alltid är helt lämpade för bästa optimala diskussion eller är mest lärorikt. Bästa diskussion sker på fysiska möten.

Vill vi i och med detta att man ser över de idag webbaserade utbildningarna, och återgår till fysiska utbildningstillfällen.

Att förbundet återgå till heldags utbildningar som är fysiska/på plats. Vi yrkar att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

#### Branschstyrelsens Spårtrafik

Doris Philip – 371540

Tony Moros – 141835

Måns Wallin – 375197

Bo Hansson – 143948

Mikaela Kronholm Lundberg – 363783

Markus Jylhänmaa – 369508

Kentth Bergkvist – 71487

Tora Nordahl – 422112

Ola Lundberg – 157474

Fadi Asfar – 493905

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

STs utbildningsupplägg innebär en kombination av faktainhämtning i den digitala miljön med efterföljande utbildningsträffar, digitala eller fysiska, för praktisk problemlösning, erfarenhetsutbyte och reflektion. Det är ett upplägg, precis som andra typer av upplägg, som passar många men inte alla.

Under hösten 2023 inleddes ett samarbete mellan kansliet och bolagsavdelningarna för att tillsammans komma fram till bra lösningar som möjliggör ett ökat deltagande även för skiftgående förtroendevalda.

Under 2024 erbjuds ett flertal fysiska utbildningsträffar, likväl som digitala, både på grundutbildningen och andra utbildningar. Minst en grundutbildning kommer att vara bolagsgemensam och ha en fysisk utbildningsträff. Förutom denna utbildning innehåller vidareutbildningen i arbetsrätt för bolag redan i dag en fysisk utbildningsträff. Ytterligare bolagsgemensamma utbildningar kommer att planeras till innehåll och upplägg i samråd med berörda avdelningar.

Utbildningarna som ST erbjuder utvärderas kontinuerligt, både till innehåll och upplägg för att möta behoven hos så många förtroendevalda som möjligt, men samtidigt vara tillgängliga och resurseffektiva.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion nr 25

### Utökat stöd till avdelningarna från förbundet

Avdelningarna uttrycker en avsaknad av kommunikationskanal mellan förbundet och avdelningarna. Motsvarande den lösning som förbundsstyrelsens ersättare har idag med information från hållna förbundsstyrelsemöten.

Vi har efterfrågat ett utökat stöd från ombudsman under flera års tid. Vi är en avdelning med en komplex verksamhet och arbetsgivare. Vi anser att fördelningen mellan ombudsmän och hur många avdelningar respektive ombudsman har är inte hållbar varken för oss avdelningar eller för ombudsmännen.

Ett steg i att frigöra tid och resurs är att se över delegationsordningen vilka ärendetyper som kan hanteras på olika nivåer.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

- att Förbundsstyrelsen startar ett digitalt mötesforum där representanter från avdelningar får möjlighet till bättre information/kommunikation i syfte att stärka förhållandet mellan avdelningarna och förbundsstyrelsen.
- att Förbundsstyrelsen ser över fördelningen av de ombudsmän som företräder avdelningarna.
- att Förbundet ger utökad delegation i lokala kollektivavtal på arbetsplatsen till avdelningarna för att driva § 14 ärenden.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att en nära dialog mellan avdelningarna och förbundsstyrelse är viktig. Dialog, information och delaktighet bidrar positivt till tilliten och engagemanget inom förbundet. Förbundsstyrelsen har påbörjat ett arbete för att stärka dialogen med avdelningarna och har för avsikt att ytterligare utveckla den under kommande kongressperiod. I det arbetet ingår att hitta former för kommunikation mellan avdelningarna och förbundsstyrelsen, t.ex. genom att utveckla de digitala mötesformerna.

Motionärerna tar även upp ombudsmännens arbetsbelastning. Kanslichefen har det yttersta ansvaret för kansliets verksamhet, vilket kräver en konstant avvägning mellan de uppdrag som kommer från den parlamentariska organisationen och tillgängliga resurser. Fördelningen av avdelningar per ombudsman ses över kontinuerligt för att säkerställa såväl ett gott stöd till avdelningarna som en välfungerande arbetsmiljö inom kansliet.

Motionären lyfter frågan om att delegera förhandlingar som avses i 14 § MBL till avdelningarna. I den aktuella paragrafen i MBL regleras rätten för central arbetstagarorganisation att förhandla, om enighet inte nås vid lokal förhandling enligt 11-13 §§ MBL. En sådan ordning är, enligt förbundsstyrelsen, redan på plats genom att förhandlingar enligt 14 § MBL kan delegeras till avdelningarna. Förbundsstyrelsen ser att det behöver finnas en flexibilitet som tar hänsyn till omständigheterna i den enskilda fallet och att detta uppnås genom delegationsordningens avsnitt 2.1 där följande anges:

Beslut om central inflytandeförhandling fattas av avdelningsansvarig ombudsman. Förhandlingen genomförs av avdelningsansvarig ombudsman i samråd med avdelning. Avdelningsansvarig ombudsman kan delegera genomförandet till avdelningen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta**

**att** bifalla första att-satsen

**att** anse andra och tredje att-satsen besvarad



## Motion 26

# Motion angående att värna om ett hållbart arbetsliv

Vi vill att förbundet jobbar aktivt för att skapa bättre förutsättningar för dem som jobbar närmast verksamheten så de kan ha ett hållbart arbetsliv hela livet. Vi ser ett behov av att arbetstagarna i takt med att de blir äldre också behöver mer vila mellan arbetspassen för att orka jobba livet ut. Vi vill att förbundet jobbar för ett hälsoanpassat schema och arbetstidsförläggning.

### Bakgrund

Vi ser hur belastningen både fysiskt och psykosocialt ökar bland de som jobbar närmast verksamheten och framförallt bland de yrkeskategorier som jobbar med vård av människor i olika former, exempelvis inom: Kriminalvården, SIS, Migrationsverket, polisen och andra yrken som vårdar människor. Det åläggs fler uppgifter, högre tekniska krav, mm, vilket leder till ökad stress i arbetslivet. Detta samtidigt som man stramar åt personaltätheten, försämrar och maximerar schemaläggning, ligger lågt i lön i förhållande till dagens samhälle, mm. Man maxar ut allt man kan ur individen vilket leder till att man dränerar arbetstagarna på mental ork och vissa tvingas till sjukskrivning. Även om individen inte sjukskriver sig leder det ofta till ett mående som negativt påverkar individens möjlighet till en fungerande fritid och föräldraskap.

### Att besluta om

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

Yrkar att kongressen prövar vardera Att-sats var och en för sig.

**Att** förbundet jobbar aktivt inom hela sin verksamhet med ett hälsoanpassat arbetsliv i fokus.

**Att** förbundet jobbar för kortare arbetsvecka för dessa yrkesgrupper.

**Att** förbundet jobbar för att implementera förkortad arbetstid i takt med ökad ålder.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionärerna lyfter viktiga frågor utifrån ett hållbart arbetsliv. Ett hållbart arbetsliv är en angelägen fråga som Fackförbundet ST aktivt arbetar med på bred front. Bland annat har förbundet under innevarande kongressperiod haft yrkande i avtalsrörelser kring förkortade arbetstid.

Under innevarande kongressperiod har förbundet kraftsamlat i arbetsmiljöfrågor. Bland annat har ”Program för hållbart arbetsliv” tagits fram. Det är ett program som ska tydliggöra Fackförbundets ST:s visioner och ställningstaganden i arbetsmiljöfrågan, där bland annat krav på generell arbetstidsförkortning framhålls som en förbundspolitiskt viktig fråga. Programmet är utformat för att kunna användas på lokal nivå, och som stöd i avdelningarnas implementeringsarbete har även kompletterande checklistor tagits fram. Förbundsstyrelsen vill särskilt framhålla de partsgemensamma satsningar på arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv som parterna har kommit överens om inom ramen för Partsrådet. Centrala parter tillhandahåller idag ett brett stöd till lokala parter i bland annat frågor om ett längre och hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om att hälsosamt schema och arbetstidsförläggning är viktiga pusselbitar för ett hållbart och friskt arbetsliv. Ett hållbart arbetsliv förutsätter balans mellan krav och resurser samt goda möjligheter till återhämtning i arbetet. Arbetet måste organiseras och arbetstiden förläggas så att arbete och privatliv kan förenas med en bibehållen god arbetsmiljö. Utifrån hur det centrala villkorsavtalet är utformat vilar ett stort ansvar på lokala parter att gemensamt säkerställa en hållbar och hälsosam arbetstidsförläggning.

Förbundsstyrelsen håller även med motionärerna om att vi behöver jobba intensivt med att minska tiden till arbetsgivarens förfogande, vilket till del kan uppnås genom förkortad arbetstid. Det är också något förbundsstyrelsen har tagit fasta på i det förslag på verksamhetsinriktning, där frågan om förkortad arbetstid lyfts fram som ett prioriterat område för kongressperioden.

Under 2023 omförhandlade förbundet tjänstepensionsavtalet inom staten. I denna förhandling fick förbundet igenom flexpension i avdelning 2, fanns redan i avdelning 1. Syftet med flexpension är att ge dig som anställd möjlighet att ansöka om lägre arbetstid för nedtrappning i slutet av arbetslivet. Detta utesluter dock inte att förbundet fortsätter att aktivt jobba för förkortad arbetstid, flexpension är en möjlighet för ökat självbestämmande om nedtrappning som också kan leda till ett längre arbetsliv.

På vilket sätt vi kan driva frågan om arbetstidsförkortning i förhållande till våra centrala motparter är en fråga för kommande avtalsrörelse. Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

# Värna om ett hållbart arbetsliv

### Hållbart liv, hållbart arbetsliv och hållbart samhälle

Arbetslivet ställer idag stora krav på medarbetare, vi kan se många tecken på en generell ohälsosam stress på våra arbetsplatser. Arbetsgivaren ställer allt som oftast krav på ökad tillgänglighet och flexibilitet hos våra medlemmar. Arbetsgivaren skapar även i många fall en ohälsosam konkurrens mellan medarbetare för att ges möjlighet till karriärsutveckling hos arbetsgivaren, där ökad arbetstid och tillgänglighet utanför arbetstid ses som ett naturligt sätt för den enskilde att påvisa intresse och ges möjlighet karriärsutveckling.

Likt det vision har avtalat för vissa arbetsplatser/kommuner borde även fackförbundet ST arbeta för införandet av modellen 80-90-100 vilken innebär 80% arbetstid, 90% lön och 100% pensionsavsättning.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

att Förbundet gör en genomlysning och tar fram ett koncept för hållbart arbetsliv

att Förbundet aktivt driver arbetstidsförkortningsmöjligheter, exempelvis genom 80-90-100 lösningen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionen pekar på angelägna frågor och förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att alldeles för många av förbundets medlemmar upplever stress och press i arbetet och svårigheter att uppnå god balans mellan arbetsliv och privatliv. Det har bland annat blivit synligt i förbundets regelbundna arbetsmiljöundersökningar. Förbundsstyrelsen instämmer också i att detta är viktiga frågor att jobba aktivt med för att fler både ska orka och vilja jobba ett helt arbetsliv.

Under innevarande kongressperiod har förbundet bland annat pekat på behovet av att de statliga verksamheterna får resurser i paritet med uppdraget. Förbundet har också, på alla nivåer, kraftsamlat i just arbetsmiljöfrågor. Bland annat har "Program för hållbart arbetsliv" tagits fram. Det är ett program som ska tydliggöra ST:s visioner och ställningstaganden i arbetsmiljöfrågor, där bland annat krav på generell arbetstidsförkortning framhålls som en förbundspolitiskt viktig fråga. Programmet är utformat för att kunna användas på lokal nivå, och som stöd i avdelningarnas implementeringsarbete har även kompletterande checklistor tagits fram. Utöver det har förbundet bland annat skapat en ny mötesplats för skyddsombud och arbetsmiljöansvariga i styrelser, Träffpunkt arbetsmiljö, i syfte att ge bättre förutsättningar för kunskaps- och erfarenhetsutbyte i frågor om ett hållbart arbetsliv. Frågan om ett hållbart arbetsliv har också varit högt prioriterad i samband med avtalsförhandlingar, där bland annat frågor om att korta ner arbetstiden och minska stressen varit föremål för yrkanden. Förbundsstyrelsen vill särskilt framhålla de partsgemensamma satsningar på arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv som parterna har kommit överens om inom ramen för Partsrådet. Centrala parter tillhandahåller idag ett brett stöd till lokala parter i bland annat frågor om ett längre och hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att ett hållbart arbetsliv förutsätter balans mellan krav och resurser samt goda möjligheter till återhämtning i arbetet. Arbetstidens förläggning behöver främja hälsa. Arbetet måste organiseras och arbetstiden förläggas så att arbete och privatliv kan förenas med en bibehållen god arbetsmiljö. Därför behöver vi jobba intensivt med att minska tiden till arbetsgivarens förfogande, vilket till del kan uppnås genom förkortad arbetstid. Det är också något förbundsstyrelsen har tagit fasta på i det förslag på verksamhetsinriktning som kongressen har att ta ställning till - där frågan om förkortad arbetstid lyfts fram som ett prioriterat område för kongressperioden.

Under 2023 omförhandlades tjänstepensionsavtalet inom staten. I denna förhandling avtalades deltidspension bort för dem födda 1965 eller tidigare. Detta utifrån att delpension inte är en rättighet och vi ser att färre och färre beviljas delpension av arbetsgivaren. I samma förhandling fick förbundet igenom flexpension i avdelning 2, fanns redan i avdelning 1. Syftet med flexpension är att ge anställda möjlighet att ansöka om lägre arbetstid för nedtrappning i slutet av arbetslivet.

På vilket sätt vi kan driva frågan om arbetstidsförkortning i förhållande till våra centrala motparter är en fråga för kommande avtalsrörelse. Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 28

# Motion angående ST verka för att Trafikverket ska fortsatt samla alla trafikslagen inom myndigheten.

### *Till STs kongress från ST inom Trafikverket*

ST inom Trafikverket har anser att ST ska verka för att Trafikverket ska fortsatt samla alla trafikslagen inom en myndighet.

Det finns politiska tankar på att det skulle gynna leveransen av nödvändig infrastruktur i Sverige, genom att splittra Trafikverket tillbaka till de gamla Vägverket och Banverket. Vi menar att en splittning inte alls kommer att gynna satsningar på infrastrukturen i Sverige. Istället kommer vi att tvingas lägga resurser på administration och lokaler på två eller flera myndigheter. Utan att infrastrukturen blir bättre.

ST inom Trafikverket yrkar att Förbundet prövar följande ATT-sats

att ST ska verka för att Trafikverket ska fortsatt samla alla trafikslagen inom myndigheten och inte splittra verksamheten i flera verksamheter.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionären lyfter fram en viktig fråga om hur infrastrukturen bör organiseras på myndighetsnivå för att säkerställa en effektiv och sammanhållen infrastruktur. För att uppnå detta är det nödvändigt att skapa en infrastruktur där olika transportslag kompletterar varandra och därmed uppfyller medborgarnas krav på att kunna leva i hela landet.

Vi välkomnar det växande intresset från flera politiska partier när det kommer till infrastrukturfrågor. Flera viktiga frågor har nyligen aktualiserats, såsom den långsiktiga finansieringen av infrastrukturen, konsekvenserna av avregleringar, Natomedlemskapets inverkan, samt klimat- och hållbarhetsaspekter. För närvarande är det endast ett parti som aktivt driver frågan om att dela upp Trafikverket och partiet har inte regeringsställning. Detta gör att vi i nuläget bedömer att det inte är nödvändigt för förbundsstyrelsen att ta ett så pass skarpt ställningstagande i frågan.

Vi är däremot överens med motionärens att det är viktigt att vi bevakar och analyserar vidare frågan. Hur vi löser utmaningarna inom infrastrukturområdet är en ytterst komplex fråga och organisationsformen är en viktig del av detta. Ett ställningstagande kring organisationsformen måste dock göras tillsammans med en kvalificerad analys av nutida och framtida utmaningar inom infrastrukturområdet.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att anse motionen besvarad

## Motion 29

### På väg mot prestationshets

Hur många av dagens anställda har inte upplevt att gång på gång blivit dömd av sin chef att inte vara tillräckligt bra, ha känt sig tvingad till att sträva efter att bli bättre för att duga, bli accepterad eller att få bättre lön? I arbetslivet ska vi ständigt bli bedömda och uppföljda av chefen för att få veta om vi arbetar tillräckligt bra, utvecklas tillräckligt snabbt och om inte chefen är nöjd, då ska vi ha en plan för att bli ännu bättre.

#### Varför är det så?

Givetvis finns ett starkt arbetsgivarintresse att hela tiden få de anställda att jobba bättre för att på så sätt får man ut mer och mer av oss. Detta återspeglar sig även i de förutsättningar som ges till första linjens chefer. När cheferna har en hög press på sig att leverera ständigt förbättrade resultat uppåt i organisationen, medför det per automatik också sämre förutsättningar för cheferna att kunna arbeta med de mjuka frågorna.”

Men är det bra för oss? Vad ligger det fackliga intresset i att vi ställer upp på detta och till och med bidrar till det?

Känslan av att inte vara tillräcklig och att alltid förväntas bli bättre, ger knappast förutsättningar för en sund arbetsmiljö. Hetsen för att alltid öka prestationen bidrar till ökad ohälsa.

Visst är det trevligt och tillfredsställande när chefen säger att vi har gjort ett bra jobb. Men om det ska ske till priset av att alltid känna att vi behöver prestera mer och mer och ha känslan av att ändå inte vara tillräckligt bra, då är priset för högt.

ST är ett Fackförbund som värnar verksamheten, därför vill vi som anställda vara med och bidra till både bra verksamhet och bra stat som vi kan känna oss stolta att arbeta i. Men det är inte detsamma som att vi vill pressas till ökad prestation.

Det är viktigt att vi som fackförbund står upp emot den ökade hetsen på arbetsplatserna och säger stopp. Är det verkligen nödvändigt med uppföljningssamtal som med olika regelbundenhet dyker upp för att vi ska få veta hur chefen bedömer vår utveckling vår prestation och vår insats? Är det någon av oss, som tror att vi inte kan bidra till en god verksamhet om vi inte ständigt följs upp och blir utvärderad?

Vi tror mer på att vi ska utveckla arbetet och oss själva tillsammans med kollegor än att vi som individer ska blir bedömda av chefen och få individuella planer för att öka prestationen.

Men, eftersom detta gäller en fråga där arbetsgivaren redan har lyckats få oss anställda att ställa upp på deras villkor, måste vi tillsammans, inom organisationen, samla ihop oss och gemensamt ställa oss själva frågan om var vi är på väg. Vi bör även ställa oss själva frågan om var den inslagna vägen riskerar att leda oss om vi inte å det snaraste byter riktning? Vi bör därför aktivt diskutera reflektera över hur vår arbetsmiljö påverkas av den ständiga individuella pressen.

### ST inom Försäkringskassan yrkar att kongressen ska besluta:

- att förbundet ska initiera interna diskussioner bland STs medlemmar och förtroendevalda om hur vår arbetsmiljö påverkas av den individuella pressen
- att förbundet åtar sig uppdraget att aktivt arbeta med att motverka den individuella pressen inom staten”
- att ST verkar för en styrning av statlig verksamhet där hög kvalitet och god arbetsmiljö prioriteras före ekonomiska besparingar.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundet håller med avdelningen om att prestationshets är ett problem för de som arbetar på statligt uppdrag. Därför har det skett ett aktivt arbete under hela den gångna kongressperioden för att på olika sätt belysa detta. Dels genom olika rapporter: ”Hur mår anställda på statligt uppdrag?”, ”Urholkad Stat” och ”Otillräcklig stat”. Dessutom har flera stora reklamkampanjer på både arbetsmiljö, både prestations- och effektiviseringshets genomförts. Kampanjer som varit både arbetsplatsnära och i det offentliga rummet, i exempelvis tunnelbanan, tryckt media och i sociala medier. Detta för att nå en bredare allmänhet i hur arbetsvillkoren ser ut för de som arbetar på statligt uppdrag.

Utifrån förbundets genomförda arbetsmiljöundersökning och på temat ”Otillräcklig stat” har det tagits fram aktivitetspaket för att stärka medlemsdialogen om arbetsmiljö och de generella besparingskravens konsekvenser.

Arbetet som genomförts har möjliggjort och underlättat diskussionen om förbundets frågor, särskilt om ekonomistyrningen av statliga verksamheter och om effekten av de generella besparingarna. Det har möjliggjort att dessa frågor har fått utrymme i såväl opinionen som i samverkan med arbetsgivare.

Vidare har den senaste arbetsmiljöundersökningen diskuterat arbetsbelastning och genom sitt breda anslag och urval, möjliggjort att bryta siffrorna på avdelningsnivå vilket avdelningarna har fått ta del av och på så vis kunnat arbeta med frågan om effektiviseringshets och arbetsmiljö på lokal nivå.

Arbetet för en god arbetsmiljö för de som arbetar på statligt uppdrag är en självklar del i förbundets kärnuppdrag. Det görs i det löpande linjearbetet genom ett aktivt opinionsarbete, i förhandlings- och påverkansarbete på olika nivåer, i samverkan med arbetsgivare genom exempelvis Partsrådet, samt inom ramen för samarbetet med OFR och TCO. Det är ett arbete som även föreslås fortsätta i den för kongressen, föreslagna verksamhetsberättelsen.

I avtalsrörelsen 2023 betonade vi det oacceptabla i att organisatoriska tillkortakommanden drabbar enskilt anställda i form av stress och brist på återhämtning. Vi krävde partsgemensam mobilisering och fler resoluta partsinitiativ för att minska den ohälsosamma belastningen. Det resulterade bland annat i en överenskommelse om att, inom ramen för Partsrådet, utveckla stödet till lokala parter i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förbundet har under kongressperioden tagit beslut om ett ”Program för hållbart arbetsliv” som tydliggör STs visioner och ställningstaganden i arbetsmiljöfrågor, där stort fokus läggs vid de frågor som motionären lyfter fram. Programmet är utformat för att kunna användas på lokal nivå, och som stöd i avdelningarnas implementeringsarbete har kompletterande checklistor tagits fram, bland annat i arbetet med att minska stressen och pressen.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om vikten av dialog mellan såväl medlemmar som förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor. Inom ramen för förbundets kraftsamling i arbetsmiljöfrågor har förbundsstyrelsen särskilt pekat ut behovet av ökad delaktighet som framgångsfaktor för förbundets arbete med ett hållbart arbetsliv. I syfte att öka engagemang och delaktighet har förbundsstyrelsen bland annat riktat ett särskilt uppdrag till regionala råden. Förbundet har även sjösatt ”Träffpunkt arbetsmiljö” – en ny arena för kunskaps- och erfarenhetsutbyte för förtroendevalda med arbetsmiljöuppdrag. Med grund i förbundets genomföra arbetsmiljöundersökning har förbundet också tagits fram engagemangspaket för att stärka medlemsdialogen i arbetsmiljöfrågor.

Men med det sagt behöver förbundet fortsätta ha ett aktivt arbete och vara en aktiv röst och part för att förbättra arbetsmiljö och minska den effektiviseringshets många som arbetar på statligt uppdrag känner. Efter 30 år av besparingar har vi nått vägs ände. Det är dags att upprusta staten.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad



## Motion 30

### Minska våra klimatutsläpp

Fackförbundet ST kan spela en central roll i att driva på den rättvisa omställningen till ett samhälle som uppnår klimatmålen i Parisavtalet och samtidigt värnar sina invånares rätt till välfärd och trygghet. Men för att uppnå detta behöver vi göra vår del för att minska utsläppen från den verksamhet vi bedriver. Det handlar både om att ta ansvar för vår del och om att upprätthålla vår trovärdighet, så att vi kan vara en kraftfull aktör i den samhällsomvandling vi står inför.

Ett första steg kan vara att uppskatta omfattningen på våra utsläpp och nästa steg att sätta kvantitativa mål för att minska dem i linje med Parisavtalets klimatmål. I likhet med vad alla andra företag, myndigheter och organisationer också behöver göra.

**Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:**

- att förbundet arbetar för att göra en uppskattning av sin klimatpåverkan,
- att förbundet sätter mål för utsläppsminskningar i linje med Parisavtalet och följer upp resultatet löpande under kongressperioden 2024–2028,
- att förbundet driver frågan såväl nationellt som internationellt inom fackföreningsrörelsen

#### Förslag till förbundsstyrelsens yttrande över motion 30

Eftersom Fackförbundet ST har ett mycket brett verksamhetsområde är frågan komplex och det är svårt att ta fram en gemensam modell för hur ett klimatarbete bäst utförs på ett verkningsfullt och effektivt sätt. En väg att gå är att avdelningar, förbundsstyrelsen och kansliorganisationen arbetar fram sina egna metoder för att visa hur klimatavtrycken ser ut och att därefter analysera hur förbundets olika delar var för sig kan bidra till att minska förbundets klimatavtryck som helhet.

ST som förbund har så här långt varit en för liten organisation för att träffas av kravet på att göra en hållbarhetsredovisning. Diskussioner har trots det förts om att frivilligt presentera en sådan. Bedömningen har så här långt varit att det är ett allt för resurskrävande och kostsamt arbete att göra en fullständig hållbarhetsredovisning och vi har därför avstått. Även vår auktoriserade revisor har avrått utifrån samma skäl. Vi har resonerat att medlemmarnas pengar kommer till bättre nytta genom att vi arbetar för minskad klimatpåverkan på andra sätt. Exempel på hur vi hittills har arbetat med klimatfrågan är:

- hållbarhetsanvisning med uppföljning för våra finansiella placeringar,
- investering i solceller på Sturegatan 15,
- hållbarhetsöverväganden i fastighetsförvaltningen
- miljöcertifiering av fastigheten på Sturegatan 15 i Stockholm,
- krav på hållbarhet i de produkter som finns i ST-butiken,
- minskat resande genom digitala möten mm

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Det finns flera skäl till varför ett fackförbund bör arbeta med att mäta sina klimatavtryck. För det första bidrar det till att ta ansvar för den gemensamma miljön och visa solidaritet med de som drabbas hårdast av klimatförändringarna. För det andra stärker det fackförbundets trovärdighet och legitimitet som en samhällsaktör som arbetar för ett hållbart arbetsliv. För det tredje skapar det engagemang och motivation bland medlemmar och anställda som vill vara del av lösningen på klimatkrisen. För det fjärde ger det möjligheter till lärande och utveckling av nya kompetenser och arbetsmetoder som kan gynna fackförbundets verksamhet i framtiden.

Ett fackförbund med bred verksamhet kan arbeta med att påverka sitt eget och andras klimatavtryck på flera sätt. Ett sätt är att använda sig av ett gemensamt verktyg eller en metod som kan beräkna utsläppen från olika typer av aktiviteter, till exempel resor, kontorsdrift, utbildningar och evenemang. Ett annat sätt är att sätta upp konkreta mål och handlingsplaner för att minska utsläppen och följa upp resultaten regelbundet. Ytterligare ett sätt är att kommunicera och sprida kunskap om klimatfrågan bland medlemmar, anställda och samarbetspartner samt att påverka och delta i den politiska debatten om klimatet och stödja åtgärder som främjar en grön omställning.

Dessutom arbetar vi genom våra internationella samarbeten för att göra skillnad i kampen för såväl demokrati som en rättvis omställning till en hållbar värld.

Förbundsstyrelsen kommer under kommande kongressperiod fortsätta arbetet att minska klimatavtrycket och att arbeta för att finna ett övergripande arbetssätt som kan omfamna hela verksamheten.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 31

# Vem önskar krig – fackliga internationalernas intresse

### *Motion Från Försäkringskassan*

Vi ser nu omkring oss i världen är att krigen ökar och militariseringen tar en fart som mänskligheten inte har sett på decennier. Under bara den senaste tiden har tusentals människor dött till följd av militära konflikter, för att inte tala om alla de tusentals människor som skadats, tvingats att fly från sina hem i byar och städer och vars liv förstörts för evigt.

Miljarder ödslas på kulor, kanoner och utvecklingen till att skapa alltmer utvecklade metoder för att öka dödandet är oräkneliga.

Men vem är det som önskar krig? Ja inte är det de människor vars liv blir förödda för evigt.

Det är oerhört viktigt att vi inte låter oss dras med i en våg av ökad upprustning och ökat dödande av oskyldiga. Vi behöver reagera både på nationell och internationellt plan.

Vi som bara har att förlora på krig kan förena oss i en gemensam kamp för fred i världen. Denna kamp måste dock vara internationell, för det krävs ett organiserat internationellt agerande för att tillsammans arbeta för fred.

Det finns internationella organisationer med medlemmar som inte tjänar på krig utan bara kan önska sig att de själva och deras familjer slipper bli dödade i krig. Det är de internationella fackliga organisationerna.

ST är medlem i flera fackliga internationaler.

ST inom FK anser att ST ska bli ett fackförbund som står i spetsen för att värna freden i världen. Vi vill att ST är ett fackförbund som i våra fackliga internationaler tar upp frågan om vikten av att stå emot nationella ledningars krigshets och aktivt arbeta för en värld i fred.

**ST inom FK yrkar att kongressen ska besluta:**

- att** Fackförbundet ST aktivt driver frågan att de fackliga internationaler där vi är medlemmar ska bli organisationer där freden värnas genom ett aktivt arbete mot att deras hemländer dras in i alla former av väpnade konflikter och krig.
- att** Fackförbundet ST gör sig känt nationellt för att vi är ett förbund som värnar freden och aktivt arbetar mot ökad militarisering.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionärerna adresserar en fråga som många fackförbund världen över ser som en hjärtefråga – utan internationell solidaritet och fred mellan folk och nationer har fackföreningarna svårt att göra sig hörda och levnadsförhållandena för människor blir lidande.

När Fackförbundet ST:s ordförande Britta Lejon hösten 2023 valdes till ordförande för Public Services International (PSI), den globala fackliga sammanslutning som representerar offentliganställda, deklarerade hon i sitt installationstal att ”den fackliga rörelsen är en fredsrörelse”.

För ST har detta genom åren inneburit ett stort engagemang i människors och organisationers förutsättningar att skapa demokrati och fred. Det innefattar både opinions- och påverkansarbete och engagemang i olika former av projekt som till exempel ett projekt för kvinnors rättigheter i Mellanöstern och Nordafrika, ett projekt med fokus på unga fackliga som dessutom jobbar för demokrati och frihet i Ukraina och ett projekt med fokus på kvinnors rättigheter i Turkiet där våra partners har arbetet för fred som en av de bärande idéerna. Många av de förbund vi samarbetar med i det internationella arbetet är en del av en bredare freds rörelse så vårt stöd genom internationella utvecklingsprojekt bidrar till fredsfrämjande insatser.

**Att** ST aktivt söker samarbete med andra fackförbund och organisationer som delar vårt engagemang för fred, när vi arbetar tillsammans stärker vi vår röst och vårt inflytande.

Genom att vi regelbundet informerar och engagerar våra medlemmar i dessa frågor, till exempel genom utbildningar, seminarier och informationskampanjer, fördjupar vi vårt engagemang inom förbundet.

Det är en alldeles självklar förutsättning för Fackförbundet ST att förbundet fortsätter att vara en del av arbetet för fred såväl nationellt som internationellt.

Vi tackar er för att ni har tagit initiativ till denna viktiga diskussion och ser fram emot att arbeta tillsammans med er för att göra ST till en ännu starkare röst för fred och motstånd mot militarisering. Vi delar helt er syn på att krig och militarisering inte bara innebär enorma mänskliga, ekonomiska och ekologiska kostnader utan också underminerar de grundläggande värdena av rättvisa, jämlikhet och mänskliga rättigheter som vår rörelse står för. Ert förslag om att Fackförbundet ST ska agera proaktivt inom våra fackliga internationaler för att främja fred och motverka militarisering, samt att vi ska göra oss kända nationellt för vårt fredliga engagemang, är både relevant och nödvändigt.

Dessa åtgärder är i linje med vårt övergripande uppdrag att inte bara värna om våra medlemmars arbetsvillkor utan även att bidra till en bättre och mer rättvis värld.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 32

# Förstärkning av STs Solidaritetsfond och säkerställa möjligheter för Fackförbundet ST att fortsätta bedriva internationellt fackligt utvecklingsarbete

Denna motion motiveras av den alltmer komplicerade och farliga situation fackliga organisationer verkar i över hela världen, samt den nya inriktningen av Sveriges biståndspolitik, som framgår av reformagendan för biståndet.

Svenska regeringens planerade höjning av egenfinansieringskraven för civilsamhällets biståndsaktörer hotar att begränsa vår förmåga att genom våra samarbetsprojekt stödja fackförbund som kämpar för demokrati och fackliga rättigheter globalt.

Fackförbundet ST har en fyra decennier lång tradition av organiserat internationellt engagemang, som startade med vår roll i grundandet av LO-TCO Biståndsnämnd, nu Union to Union. Vår internationella solidaritet sträcker sig ännu längre tillbaka i tiden.

Union to Union är svensk fackföreningsrörelses koordineringsorganisation, och agerar i dag som en strategisk partner till Sida. Denna position är emellertid hotad då den nuvarande regeringen planerar att omvärdera partnerskapsmodellen till förmån ett ”pluralistiskt civilsamhälle och framväxten av nya demokratiaktörer” och större inslag av en “marknadslogik” snarare än långsiktiga partnerskap som utgångspunkt i biståndet.

Det är av yttersta vikt att vi agerar för att säkerställa en stabil finansiering för vårt internationella solidaritetsarbete.

STs nuvarande internationella Solidaritetsfond har ingen koppling till förbundets projektsamarbeten, som till största delen finansieras genom SIDA, samt en mindre egenavgift som finansieras av Fackförbundet ST. STs solidaritetsfond utbetalar oftast mindre engångssummor till stöd för fackliga organisationer och demokratiarbete, utifrån för fonden upprättade stadgar. Det har också genomförts tematiska insamlingar, till exempel Ukrainainsamlingen.

Den nuvarande internationella solidaritetsfonden fylls endast på sporadiskt i samband med riktade insamlingar och gåvor, därför är den inget alternativ till lösning när vi från nästa år kommer att ha ett ökat krav på egenfinansiering i vår projektverksamhet.

En hållbar lösning kan vara att utforska möjligheter för att etablera en mer stadig och långsiktig finansieringsmodell för Solidaritetsfonden och det internationella solidaritetsarbetet. Det finns exempel från andra svenska fackförbund som har lyckats skapa kontinuerliga insamlingsmetoder vilka ger en mer stabil grund för internationellt solidaritetsarbete, oberoende av den rådande biståndspolitik.

Vi vet att vi genom små medel i våra internationella samarbetsprojekt kan bidra till att göra verklig skillnad i kampen för demokrati, jämställdhet och en mer rättvis och hållbar värld för alla människor.

### **Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:**

- Att** Fackförbundet ST redan nu startar arbetet för att säkerställa att våra internationella samarbetsprojekt kan fortsätta även efter att kraven om ökad egenfinansiering får genomslag.
- Att** Fackförbundet ST utvecklar formen Solidaritetsfonden och hur den finansieras, i syfte att skapa en långsiktigt stabil och robust fond som möter framtida behov, och tydligt reflekterar ST-medlemmarnas identitet och solidaritet.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Den nya inriktning av Sveriges biståndspolitik som motionärerna tar upp kommer att innebära en stor utmaning för många biståndsorganisationer och fackförbund. Många åtgärder kommer att behöva vidtas av alla olika aktörer för att denna omläggning inte ska drabba de som kämpar för demokrati och fackliga rättigheter globalt.

Ett första vägval i diskussionen är huruvida vi och andra fackliga aktörer ska acceptera omläggningen så som den nu drivs, eller om vi ska opinionsbilda och protestera mot den. Accepterar vi den nya inriktningen och tar på oss ett större egenansvar blir det allt svårare att i framtiden restaurera statens ansvar för biståndet. Å andra sidan får inte verksamheter och människor drabbas av en sådan intern svensk debatt.

Det andra vägvalet som måste diskuteras och utredas är hur vi själva konstruerar och bygger upp ett större ansvar och egen finansiering av biståndsverksamheten. Motionärerna pekar till exempel på en mer stadig och långsiktig finansieringsmodell för Solidaritetsfonden. Här kan man bland annat titta på olika lösningar som finns inom andra fackförbund.

Förbundsstyrelsen kommer att utreda frågan om hur vi kan fortsätta att driva internationella samarbetsprojekt och utveckla Solidaritetsfonden och dess finansiering. Utredningen, tillsammans med eventuella förslag, ska presenteras på förbundsstämman 2025. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att motionärernas första att-sats inte bör beslutas av kongressen i nuläget utan ingå som en del i utredningen och eventuellt återkomma i kommande beslut.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

- att** anse första att-satsen besvarad
- att** bifalla andra attsatsen.

## Motion 33

# Förvalta de förbundsgemensamma resurserna på ett hållbart och etiskt sätt

Våra gemensamma resurser bör förvaltas på ett hållbart och etiskt sätt i enlighet med förbundets egen policy ”Etiskt förhållningssätt inom förbundet”. Det är viktigt att vi lever upp till vad där uttrycks, bland annat att vi är ett fackförbund där människosyn, värderingar och etik är viktigt samt att vi värnar miljön.

Idag befinner sig samhället mitt i en av de största utmaningarna vi sett på länge, klimatförändringarna. TCO:s medlemsförbund har tillsammans lyft fram den svenska modellen som en superkraft för klimatet. Det handlar om att skapa en rättvis och snabb omställning, där såväl social som ekologisk hållbarhet kan tillgodoses.

### Hur förhåller sig då bankerna där vi har våra medel till dessa ideal?

Swedbank, SEB, Danske Bank, Nordea, Handelsbanken, Skandia samt Länsförsäkringar har 2021 investerat mellan 175 miljoner och 5,5 miljarder kronor i högriskföretag som driver på skövlingen av regnskog. Flertalet storbanker har de senaste åren investerat i fossilbolag, vapenföretag som exporterar vapen till konfliktländer och förtryckande regimer, klädföretag som använder underbetalda sömmerskor med mera. Flera av storbankerna kopplas utöver dessa exempel till misstänkt skatteflykt och penningtvätt, bland annat i Panamadokumentet.

### Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:

- att förbundet utreder möjligheten föra över de förbundsgemensamma resurserna till de banker som bäst kan leva upp till kraven i policyn Etiskt förhållningssätt inom förbundet,
- att de utvalda bankerna, i så stor utsträckning som möjligt, inte ska investera i företag som exporterar vapen till konfliktländer och förtryckande regimer, fossila bränslen, klädföretag som inte ger anställda goda villkor med mera,
- att de utvalda bankerna bedriver ett aktivt arbete för att minska sitt klimatavtryck

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

När ST väljer vilka förvaltare som ska hantera våra finansiella tillgångar är det många kriterier som vägs in. Etiskt förhållningssätt och klimatfrågan är några. För närvarande är STs kapital placerat hos Öhmans fonder och Handelsbanken. Den senare är också STs affärsbank. I rapporten ”The real carbon footprint of Swedish banks” har Naturskyddsföreningen och Fair Finance Guide gjort den första kartläggningen någonsin av storbankernas verkliga klimatpåverkan. Den visar att Handelsbanken är den bank som har lägst klimatpåverkan av storbankerna. (Öhmans finns inte med i rapporten.)

Förbundsstyrelsen beslutar årligen om en placeringspolicy som styr regelverket för våra placeringar. Förbundsstyrelsen tog 2022 också beslut om en Hållbarhetsanvisning för att påverka våra förvaltare i hållbarhetsfrågor. Den följs årligen upp och visar på att förbättringar sker löpande i hur vårt kapital placeras.

### Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:

- att anse motionen besvarad

## Motion 34

# Öka anställningstryggheten för universitetslärare inom de konstnärliga utbildningarna

Högskolesektorn har en hög andel otrygga anställningar i form av förutom lag, även kollektivavtal och högskoleförordning. De konstnärliga lärosätena är ett extremt exempel på detta.

I högskoleförordningen 4 kapitlet 10 § finns nämligen en särskild regel, som säger att ”en lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.” En lärare vid en konstnärlig högskola kan alltså visstidsanställas i upp till 10 år innan Lagen om anställningsskydd (LAS) träder i kraft. Att en sådan särskild regel för konstnärliga utbildningar finns bottnar i en gammal tanke om att gynna mobilitet mellan det fria konstlivet och högskolan. Istället så ser vi hur de konstnärliga högskolorna missbrukar denna regel för att inte behöva tillsvidareanställa lärare som år efter år utför och administrerar en avgörande del av dessa högskolors utbildningsprogram.

För kännedom så antogs en liknande motion vid fackförbundet SULFs kongress 2021, och SULF tog då även initiativ till en påverkanskampanj i frågan som även ST då deltog i. Ju fler det är av de fackföreningar som har medlemmar vid lärosätena, som driver den här frågan, desto större chans att det går att få till en förändring.

**Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:**

att Fackförbundet ST skall verka för att 4 kapitlet 10 § i Högskoleförordningen avvecklas, så att samma rätt till anställningsskydd gäller för högskolelärare inom det konstnärliga området som överallt annars.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen delar motionärens mening att de särskilda bestämmelserna i högskoleförordningen gällande konstnärliga lärare bör upphävas inte minst då det förekommer missbruk trots lagstiftarens intention om att tillsvidareanställning ska vara huvudregel. Fackförbundet ST anser att den självklara normen ska vara tillsvidareanställning.

Att påverka lagstiftaren att ändra en förordning kräver ett systematiskt påverkansarbete, både med att belysa problemet och få gehör i vår omvärld. En metod kan vara att tillsammans med våra fackliga kollegor uppnå samsyn med vår motpart för att gemensamt uppvakta lagstiftaren.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att bifalla motionen



## Motion 35

### Förutsättningar att jobba fram till pension

I och med det nya pensionsavtalet försvann möjligheten för medarbetare födda 1966 och senare att ta ut delpension. Vi ser svårigheter för vissa yrkesgrupper att kunna jobba fram till ordinarie pension pga en mycket ansträngd arbetsmiljö – såväl psykisk som fysisk.

Oavsett yrkesval och val av arbetsplats så ska man inte behöva byta yrke för att orka jobba fram till pension. Därför ser vi att Fackförbundet ST behöver se över möjligheten för dessa yrkesgrupper att kunna ta ut delpension.

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

- att Fackförbundet ST inventerar vilka myndigheter som har yrkesgrupper som kommer ha svårigheter att jobba fram till pension.
- att Fackförbundet ST verkar för att förkorta arbetstiden för dessa yrkesgrupper.
- att Fackförbundet ST verkar för att förhandla fram delpensionslösningar.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 35

Förbundsstyrelsen är helt enig med motionären att det är en prioriterad fråga att säkerställa ett hållbart arbetsliv där fler både orkar och vill jobba till pension. Ett hållbart arbetsliv förutsätter såväl en god, hälsofrämjande arbetsmiljö som hållbara arbets- och pensionsvillkor.

Förbundsstyrelsen instämmer i att detta arbete behöver prioriteras och att det kräver insatser på alla nivåer och i alla sektorer i förbundet, det gäller så väl statlig verksamhet som inom bolagen.

Under innevarande kongressperiod har förbundet kraftsamlat i arbetsmiljöfrågor. Bland annat har "Program för hållbart arbetsliv" tagits fram. Programmet tydliggör ST:s visioner och ställningstaganden i arbetsmiljöfrågor, där bland annat krav på generell arbetstidsförkortning framhålls som en förbundspolitiskt viktig fråga. Förbundet undersöker på olika sätt, bland annat genom regelbundna arbetsmiljöundersökningar, upp hur medlemmarna upplever sin arbetsmiljö. Med stöd av dessa underlag har förbundet, under kongressperioden, bland annat genomfört opinionsbildande insatser utifrån de arbetsmiljöproblem som är extra påvisbara och förekommande inom rättsvårdande myndigheter, så som bristfällig bemanning, risk för hot och våld samt obalans mellan krav och resurser. Målsättningen är att även framgent kunna bryta ner förbundets arbetsmiljöundersökning på avdelnings-/sektionsnivå för att också kunna ge ett gott stöd i det lokala påverkansarbetet.

Frågan om ett hållbart arbetsliv och hållbara villkor har varit högt prioriterad i samband med avtalsförhandlingar, där bland annat frågor om att korta ner arbetstiden och minska stressen varit föremål för yrkanden. I förhandlingarna 2023 enades vi med Arbetsgivarverket om att partsgemensamt följa och ha en dialog kring sjukfrånvarons och arbetsmiljöns utveckling i staten. Förbundsstyrelsen vill också framhålla de partsgemensamma satsningar på arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv som

parterna har kommit överens om inom ramen för Partrådet. Centrala parter tillhandahåller idag ett brett stöd till lokala parter i arbetsmiljöfrågor, däribland forskningsbaserat stöd för lokal partsdialog om vilka organisatoriska förutsättningar som finns och kan skapas för ett längre arbetsliv.

Förbundsstyrelsen ser också att frågor om hur arbetet organiseras och hur arbetstiden förläggs är viktiga pusselbitar för ett hållbart och friskt arbetsliv. Utifrån hur det centrala villkorsavtalet är utformat vilar ett stort ansvar på lokala parter att gemensamt säkerställa en hållbar och hälsosam arbetstidsförläggning. Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att vi behöver jobba intensivt med att minska tiden till arbetsgivarens förfogande, vilket till del kan uppnås genom förkortad arbetstid. Det är också något förbundsstyrelsen har tagit fasta på i det förslag på verksamhetsinriktning, där frågan om förkortad arbetstid lyfts fram som ett prioriterat område för kongressperioden.

Under 2023 omförhandlades tjänstepensionsavtalet inom staten. I denna förhandling avtalades deltidspension bort för dem födda 1965 eller tidigare. Detta utifrån att delpension inte är en rättighet och vi ser att färre och färre beviljas delpension av arbetsgivaren. I samma förhandling fick förbundet igenom flexpension i avdelning 2, fanns redan i avdelning 1. Syftet med flexpension är att ge anställda möjlighet att ansöka om lägre arbetstid för nedtrappning i slutet av arbetslivet.

På vilket sätt vi kan driva arbets- och pensionsvillkor i förhållande till våra centrala motparter är en fråga för kommande avtalsrörelse. Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförande-gruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla första och andra att-satsen

**att** anse motionens tredje att-sats besvarad

# Motion till st:s kongress från försäkringskassan

### En förbundsdiskussion om ny lönesättningsmodell

ST inom Försäkringskassan upplever att det finns ett stort missnöje bland medlemskollektivet med dagens lönesättningsmodell. Lönesättningen upplevs som orättvis och den helt individuella lönesättningen riskerar att bidra till en osund arbetsmiljö och en konkurrens mellan medlemmar.

Vi har till ST inom Försäkringskassans ombudsmöte under flera år fått in flera motioner från medlemmar gällande missnöje med lönesättningen. Det kan vara allt ifrån att man anser att de egna arbetsuppgifterna värderas för lågt till att du som medlem missgynnas av att vara lojal och stanna kvar på arbetsplatsen eller att man ur andra perspektiv anser lönen vara orättvist satt.

Där till så kommer det faktum att lönen dels sätts på subjektiva grunder och vid många tillfällen upplevs den egna löneökningen som otydlig och osammanhängande sett till prestationen. Otydligheten i hur jag som medlem kan påverka min löneutveckling samt den subjektiva värderingen som chef gör av din prestation gör att missnöjet även gäller för de medlemmar som har en jämförelsevis bra lön och god löneutveckling.

Genom att tillämpa individuell lönesättning så ger Fackförbundet ST arbetsgivaren ett kraftfullt verktyg för att kunna jaga på de anställda på ett osunt sätt. Förhoppningen hos medlemmen som ständigt ska förbättra sin prestation är att det ska betala sig i efterhand och detta skapar en press som riskerar att ge en dålig arbetsmiljö och kanske en ohälsa. Cheferna får också lägga en stor del av sin arbetstid på att värdera sina anställda utifrån olika perspektiv, istället för att kunna vara den coachande chefen som ger var och en så bra förutsättningar som möjligt. Totalt sett så lägger arbetsgivaren otroligt mycket tid under hösten för alla medlemssamtal och förberedelse av lönerevisionen, men utfallet är oftast att de flesta ändå är missnöjda och säger sig inte förstå varför hen har den lön den har.

Slutligen så anser vi att lönesättning med en helt genom individuell lönesättning, där utfall kan bli inget alls eller flera tusen kronor, är ett mycket dåligt system för lönesättning sett utifrån ett fackligt perspektiv. Då arbetsgivaren begränsar löneökningen till oenighetsutrymmet så blir det en kamp medlemmar emellan om att få en så stor del av löneökningens utrymme som möjligt. Blir det mer till den ena, så blir det mindre till någon annan. Vi ser att detta bidrar till en splittring inom medlemskollektivet som inte alls rymmer med den fackliga tanken om solidaritet.

ST inom Försäkringskassan anser därför att det är hög tid att Fackförbundet ST förnyar våra tidigare gjorda ställningstaganden om lönesättningsmodell för ST medlemskollektiv. Därför yrkar ST inom Försäkringskassan på att:

**ST inom FK yrkar att kongressen beslutar:**

**att** förbundet skapar en diskussion om hur medlemmar i Fackförbundet ST vill att lönen ska sättas i framtiden.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen konstaterar att tillämpningen av det centrala löneavtalet i det beskrivna är långt ifrån önskad. Vårt centrala löneavtal, RALS, reglerar att lön ska sättas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, övriga krav förknippade med arbetsuppgifterna och arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Avtalet överensstämmer därmed i stora delar med vår lönepolitiska plattform och kräver bedömningar på saklig grund och i förhållande till verksamhetsmålen.

Det centrala löneavtal som förbundet träffar för staten är ett ramavtal där lokala parter sedan ska vara delaktiga i hur den lokala lönebildningen ska utformas. Exempelvis hur de sakliga grunderna för lönesättningen och bedömningen av skicklighet och prestation i förhållande till verksamhetsmålen ska gå till. Förbundsstyrelsen inser dock att ett centralt löneavtal i sig självt inte är en garanti för en väl fungerande lönebildning utan att lokala parter tolkning och tillämpning är avgörande. Därför stöder förbundet de lokala parterna både gemensamt med vår avtalspart Arbetsgivarverket och enskilt för att säkerställa överensstämmelse med avtalet.

I vår lönepolitiska plattform har vi tagit ställning till vår generella syn på lönepolitiken. Där framgår bland annat att lönen till största delen ska avgöras av vilka krav som ställs på arbetet, det vill säga hur svårt ett arbete är. Ju större krav som ställs på ett arbete, desto högre lön. Men lönen ska också bero på hur arbetet utförs, det vill säga den anställdes skicklighet och vilket arbetsresultat i förhållande till verksamhetsmålen som uppnås. Ju skickligare ett arbete utförs, desto högre ska lönen vara. Självklart ska vare sig grunderna för eller bedömningen av detta vara chefens eller arbetsgivarens ensak. Det ska vara behovet i verksamheten som avgör både hur arbetet ska utföras och vilka resultat som ska åstadkommas.

Förbundsstyrelsen följer fortlöpande upp hur den lokala lönebildningen fungerar och hur det centrala avtalet och dess tillämpning kan behöva utvecklas. Löneutfall, hur löneprocessen tillämpas och hur lönesättningens parametrar används och utvecklas av lokala parter följs fortlöpande upp med stöd av enkäter till medlemmar och förtroendevalda, vid diskussioner i lönebildningskonferenser och avtalsråd, i kontakter mellan förbundsstyrelseledamöter, avdelningar och klubbar och i dialogen mellan förbundets ombudsmän och förtroendevalda. I det uppföljande arbetet har det hittills inte framkommit något som talar för ett intresse av att avskaffa individuell lönesättning utan snarare att utveckla avtal och tillämpning för att i högre utsträckning genomdriva vår lönepolitiska plattform. Utifrån erfarenheterna vi vinner i det uppföljande arbetet, och även andra erfarenheter från övriga förbund vi förhandlar fram det centrala avtalet tillsammans med, utvecklas stödet till den lokala lönebildningen för att sträva efter en bättre och mer rättvist tillämpad löneprocess. Arbetet med att förbättra lönearbetet pågår alltså konstant och dialogen om hur löner ska sättas i framtiden har redan startat. Förbundsstyrelsen ser positivt på att skapa fler olika arenor för denna viktiga diskussion under kommande kongressperiod.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla motionen.

## Motion 37

# Löneprocessen måste förbättras väsentligt (i vissa delar)

Löneprocessen hos myndigheter består av olika delar. Den delen som behandlas i denna motion avser den regelbundna återkommande dialogen mellan anställd och chef, det vill säga de viktiga möten som STs medlemmar genomför för att få återkoppling från sina chefer om bland annat arbetets innehåll, utvecklingsbehov, arbetsmiljö och prestation.

Många medlemmar uppfattar att löneprocessen i de delar där de är inblandade är alltför komplex och godtycklig. Modellen kräver mycket tid från medlemmar, förtroendevalda, chefer och andra arbetsgivarföreträdare, utan att medlemmarna upplever att lönesättningen är saklig och rättvis samt tar tillvara, speglar och utvecklar deras kompetenser.

Medlemmar börjar ifrågasätta den regelbundna återkommande dialogen som arbetsgivaren erbjuder och hur dess olika delar påverkar en saklig och rättvis lönesättning samt utvecklar verksamheten. Kvalitén på dessa samtal lämnar en hel del att önska hos många medlemmar. Förtroendevalda har under många år försökt höja kvalitén på framför allt lönedialogen utan att vi sett en tillräcklig bra utveckling i frågan.

Vi står inför ett vägval där medlemmar börjar avstå från den regelbundna återkommande dialogen eller ställa helt nya och mer verklighetsanpassade krav på löneavtalet inom staten (RALS). Om vi inte agerar nu, förlorar hela lönesättningsmodellen i trovärdighet och i förlängningen partsarbetet och den fackliga rörelsen inom staten.

Inom högskolesektorn finns det ett lönestegssystem för doktorander. Liknande alternativa kollektivavtalade lönesättningsmodeller återfinns också inom andra delar av förbundet. Vi tror att systemet är ett intressant objekt att utforska i syfte att bidra med mer kunskap om möjliga förbättringar och enklare uppföljning av verksamhetsmålen för medlemmar och arbetsgivare, samtidigt som det kan förhindra upplevd osaklighet i lönesättning och ge en tydligare transparens vid lönesättning.

### Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:

- Att** Fackförbundet ST driver i OFR/S att ett utvecklingsarbete påbörjas med Arbetsgivarverket om hur de centrala parterna ska utveckla RALS så att medlemmarna får en tydlighet i lönesättningen och den regelbundna återkommande dialogens kvalitet höjs.
- Att** Fackförbundet ST driver i OFR/S att ett utvecklingsarbete påbörjas med Arbetsgivarverket om att arbetsgivaren behöver klargöra varje medlems arbetsuppgifter i relation till gemensamma verksamhetsmål (såsom att leverera högkvalitativ utbildning, forskning och stödverksamhet samt utföra myndighetsuppdraget på ett effektivt sätt).
- Att** Fackförbundet ST driver i OFR/S att ett utvecklingsarbete påbörjas med Arbetsgivarverket om alternativa kollektivavtalade lönesättningsmodeller.
- Att** Fackförbundet ST driver i OFR/S att ett utvecklingsarbete påbörjas med Arbetsgivarverket om att stärka de lokala parterna i deras arbete med BESTA-klassificering.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Den återkommande dialogen är en central del i vårt löneavtal och förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att det är av yttersta vikt att den fungerar på ett tillfredsställande sätt på lokal nivå.

Enligt det centrala löneavtalet ska lönen sättas på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat. Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Varje medarbetare ska dessutom veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Allt detta är inte möjligt att uppnå om man inte har en väl fungerande dialog mellan chef och medarbetare.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det finns brister i tillämpningen av det centrala löneavtalet och vi arbetar därför kontinuerligt tillsammans med Arbetsgivarverket, inom ramen för Partsrådet, med att utveckla stöd till lokala parter och genomföra insatser som ska öka kunskapen om avtalets innehåll och tillämpning. Förbundsstyrelsen följer fortlöpande upp hur den lokala lönebildningen och hur det centrala avtalet och dess tillämpning kan behöva utvecklas. Detta görs bland annat genom enkäter till medlemmar och förtroendevalda och diskussioner på konferenser och avtalsråd. I det uppföljande arbetet har det hittills inte framkommit något som talar för ett intresse av att avskaffa individuell lönesättning utan snarare att utveckla avtal och tillämpning för att i högre utsträckning genomdriva vår lönepolitiska plattform.

Vår ambition är att utnyttja varje avtalsrörelse för att förbättra och förtydliga avtalets skrivningar och villkor, så att de ger goda förutsättningar för det lokala arbetet med att säkerställa en saklig lönesättning. Ett exempel på detta är att vi i tidigare avtalsförhandlingar bland annat drivit på för en partsgemensam uppföljning av avtalets tillämpning och en översyn av de partsgemensamma kommentarerna.

Arbetsgivarverket har hittills inte visat något intresse i frågan om alternativa lönesättningsmodeller. En intern diskussion inom förbundet är däremot något som förbundsstyrelsen bejakar och som det kommer att skapas fler arenor för under kongressperioden (se förbundsstyrelsens yttrande angående "En förbundsdiskussion om ny lönesättningsmodell")

En väl genomarbetad BESTA-klassificering är en nödvändig grund för vår partsgemensamma lönestatistik och det lokala lönebildningsarbetet. Mellan de centrala parterna finns ett pågående arbete för att utveckla och utvärdera klassificeringen. Arbetsgivarverket ansvarar även för utbildningsinsatser där målgruppen är lokala parter. Det finns också material på deras hemsida som är tillgängligt för både lokala fack och arbetsgivare. Därutöver är BESTA-klassificering ett stående inslag i de insatser som genomförs inom ramen för Partsrådet. Kom ihåg att det vid behov finns möjlighet för den fackliga parten att i det lokala BESTA-arbetet ställa sig oenig enligt en samrådsvariabel, vilket kan ge centrala parter en indikation om hur väl samrådet fungerar avseende BESTA.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** anse motionen besvarad.

## Motion 38

### Fysiska avtalsråd

För att främja dialogen och delaktigheten när det gäller de komplexa frågeställningar och ställnings-taganden som avhandlas vid avtalsråd så borde dessa i första hand vara fysiska istället för digitala.

Det finns fler fördelar än nackdelar med att övergå till fysiska möten vid avtalsråd. Vår uppfattning är att digitala avtalsråd på grund av sin form inte sällan blir både platta och förenklade och därmed ger ett sämre underlag för beslutsfattande.

*ST inom Migrationsverket*

*ST inom SiS*

*ST inom Polisen*

*ST inom Kriminalvården*

yrkar

att avtalsråd ska i första hand vara fysiska möten istället för digitala

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 38

Motionärerna tar upp viktiga frågor om dialog och delaktighet, vilket Förbundsstyrelsen delar. Avtalsrådet har en central roll i att ge råd till förbundsstyrelsen inför centrala avtalsförhandlingar eller beslut om centralt avtal. Förbundsstyrelsen bestämmer hur avtalsrådet ska genomföras, med ambitionen att fatta välgrundade beslut. Diskussioner om förslag till beslut är vanliga vid avtalsråd, där olika former kan användas för att säkerställa att ledamöterna kan uttrycka och utbyta åsikter. Motionärerna förespråkar fysiska avtalsråd, medan Förbundsstyrelsen respekterar deras åsikt men betonar behovet av att väga in ekonomiska och tidsmässiga faktorer samt möjligheterna för alla att delta på lika villkor.

Den direkta interaktionen under fysiska möten möjliggör djupare diskussioner och förståelse för ämnen. Förbundsstyrelsen har märkt att färre deltar i sådana möten under kongressperioden. Orsakerna kan vara att många inte ser nyttan jämfört med resans ansträngning, eller att de har svårt att lämna hemmet eller arbetet under lång tid. Trots olika skäl till frånvaro innebär det att alla medlemmar i avtalsrådet inte har samma möjlighet att delta. Den ekonomiska aspekten är också betydande, med högre kostnader för fysiska möten jämfört med digitala möten där resande är obefintligt.

Digitala möten erbjuder alla ledamöter möjligheten att delta under likvärdiga förhållanden, med lägre kostnader och mindre tidsåtgång jämfört med fysiska möten. Dock riskerar de att bli platta och bristfälliga i dialog och delaktighet enligt motionärerna. Hybridmöten kan vara en medelväg där deltagare kan närvara antingen fysiskt eller digitalt. Tekniska framsteg möjliggör hybridmöten idag, men det är svårt att göra dem meningsfulla för alla deltagare enligt erfarenheterna från kongressperioden.

Erfarenheterna från senaste avtalsrörelsen visar ökad användning av digitala möten inte bara för avtalsråd utan även i form av lönebildningskonferens och webbträffar för medlemmar och förtroendevalda. Trots positiv respons finns feedback som påpekar att digitala möten inte fullt ut ersätter fysiska. Förbundsstyrelsen delar synen att dialog och delaktighet är avgörande för avtalsrådets rådgivande roll. För att säkerställa lika villkor och förutsättningar för alla ledamöter och en över tid hållbar förbundsekonomi inkluderas faktorer som ekonomi och tidsåtgång i förbundsstyrelsens arbete. Erfarenheterna pekar på behovet av att utveckla former för dialog och delaktighet, där

digitaliseringen kan utnyttjas. Förbundsstyrelsen föreslår att avtalsråd genomförs oftare och längre, med tydligare uppdelning mellan information och diskussion. I den utvecklingen kan konstateras att vi kommer ha behov av såväl fysiska som digitala möten, men då vi i skrivande stund vare sig vet exakt vilka tekniska möjligheter som kommer utvecklas eller hur många avtalsrörelser vi kommer ha under kongressperioden är det en fråga för förbundsstyrelsen att hantera med ambitionen att fortsätta utveckla avtalsrådets former för att säkerställa dialog och delaktighet.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** anse motionen besvarad.



## Motion 39

### Skapa en avtalskatalog

Det finns ett behov av att stärka avdelningarnas förhandlingsstyrka. Ett sätt

är att skapa en avtalskatalog där avdelningarna på ett överskådligt och lättillgängligt sätt kan ta del av varandras avtal. Det underlättar även när vi skriver nya avtal.

*ST inom Migrationsverket*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

yrkar

att det skapas en avtalskatalog där avdelningarna på ett både överskådligt och lättillgängligt sätt kan ta del av varandras avtal

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen håller med om att det skulle vara värdefullt med en fullständig sammanställning över förbundets alla avtal. Detta är också något som genom åren har diskuterats inom ST. Slutsatsen då har blivit att det finns problem med att både få in alla avtal och framförallt att hålla ett sådant register sökbart och uppdaterat så att vi inte utgår ifrån felaktig information i olika förhandlingar. Även om vi bara skapar ett datalager för avdelningarnas erfarenhetsutbyte ser vi risker med att hålla registret uppdaterat och korrekt samt att det inte används i förhandling eller rådgivande syfte. Ur ett arbetsrättsligt perspektiv kan det också vara vanskligt att tolka de olika avtalen, då partsavsikten och dialogen som föregått avtalet inte går att utläsa i avtalstexten. Med hänsyn till dessa problem ser förbundsstyrelsen att riskerna i nuläget är större än den bedömda nyttan med ett avtalsregister.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att avslå motionen

## Motion 40

# Individuell lön

### *Motion till förbundsstyrelsen från Stefan Petersson, ST inom Arbetsförmedlingen*

Syfte: Att påvisa denna orättvisa och hur den slår mot våra medlemmar.

Bakgrund: När lika lön för lika arbete togs bort, kom individuella löner. Detta gjorde att löneskillnaderna ökade och att även ingångslönen blev individuell. Chefen och arbetsgivaren fick oinskränkt makt över arbetstagarens lön vilket kan baseras på en subjektiv bedömning.

Med denna motion vill jag belysa att en låg ingångslön innebär löneglidning samt att din erfarenhet inte räknas. Det upplevs som en orättvisa som inte kan förklaras och en utväg är att byta arbetsgivare och kanske få en högre lön därigenom. Vi har inga eller små möjligheter till att påverka grundlön som inte har med prestation att göra under kalenderåret. Detta påverkar hälsan negativt, pension, att få lån samt lägre självkänsla då lön är en värdering av dig som person och är alienerande, en splittrande påverkan mellan medarbetare i det dagliga arbetet.

Historiskt sett slogs fackföreningar för lika lön för lika arbete och såg att det finns ett stort värde i det. Det är faktiskt våra medlemmars värde det handlar om och i slutänden våra demokratiska värderingar, rättvisan i en bra lön i förhållande till din arbetsuppgift.

Det skulle innebära mycket att påvisa ojämlikheten i detta, för det slår blint oavsett kön och påverkar den enskilde negativt både ekonomiskt och hälsomässigt i sin självkänsla. De som har en bra grundlön berörs indirekt men de med en dålig grundlön, berörs varje dag och i varje minut av sitt arbetsliv.

**Jag yrkar:**

att ST försöker verka för att få en tyngdpunkt mot grundlön samt arbetstagarens ansvar. Idag gäller endast prestation och det arbetsgivaren tycker.

### **Förbundsstyrelsens tidigare svar och beslut**

På det statliga avtalsområdet har vi haft individuell lönesättning sedan 1989 och individuell lön innebär att man tar hänsyn till både arbetets krav och individens prestation vid lönesättningen.

Enligt det centrala RALS-avtalet ska lönen sättas på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat. Saklig lön är med andra ord detsamma som lika lön för lika arbete vid lika prestation. All differentiering av lön ska således ske på sakliga grunder.

Det finns dock en möjlighet att frångå individuell lönesättning för vissa grupper om de lokala parterna är överens om detta.

Fackförbundet ST verkar redan idag för att tyngdpunkten i lönesättningen ska ligga på arbetets krav och inte på prestation vilket återspeglas i att det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt utifrån kraven i arbetet. Att sträva efter så höga ingångslöner som möjligt har stöd i den av förbundets kongress antagna lönepolitiska plattformen.

Inom ramen för RALS-avtalets lönebildningsprocess, ska, lokala parter ha en dialog kring behovet av förändring av lönebildningen. I detta arbete ingår naturligt att också diskutera behov av

strukturförändringar såväl inom som mellan grupper, med utgångspunkt i att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Av RALS-avtalet framgår också att lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet, samt att lönesättningen ska uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Med utgångspunkt i detta, finns möjlighet att lokalt uppmärksamma och enas med arbetsgivaren om behov av strukturförändringar.

Förbundet är medvetet om att det finns brister i tillämpningen av RALS-avtalet och vår ambition är att utnyttja varje avtalsrörelse för att förbättra och förtydliga avtalets skrivningar och villkor, så att de ger goda förutsättningar för det lokala arbetet med att säkerställa en saklig lönesättning.

**Förbundsstyrelsen beslutade att anse motionen besvarad.**

I september 2023 kom anmälan in från Stefan Petersson om att lyfta motionen till kongressen.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motion 40**

På det statliga avtalsområdet har vi haft individuell lönesättning sedan 1989 och individuell lön innebär att man tar hänsyn till både arbetets krav och individens prestation vid lönesättningen.

Enligt det centrala löneavtalet ska lönen sättas på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat. Saklig lön är med andra ord detsamma som lika lön för lika arbete vid lika prestation. All differentiering av lön ska således ske på sakliga grunder. Det finns dock en möjlighet att frångå individuell lönesättning för vissa grupper om de lokala parterna är överens om detta.

Fackförbundet ST verkar redan idag för att tyngdpunkten i lönesättningen ska ligga på arbetets krav och inte på prestation vilket återspeglas i att det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt utifrån kraven i arbetet. Att sträva efter så höga ingångslöner som möjligt har stöd i den av förbundets kongress antagna lönepolitiska plattformen.

Inom ramen för lönebildningsprocessen, ska, lokala parter ha en dialog kring behovet av förändring av lönebildningen. I detta arbete ingår naturligt att också diskutera behov av strukturförändringar såväl inom som mellan grupper, med utgångspunkt i att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Av det centrala löneavtalet framgår också att lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet, samt att lönesättningen ska uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten. Med utgångspunkt i detta, finns möjlighet att lokalt uppmärksamma och enas med arbetsgivaren om behov av strukturförändringar.

Förbundsstyrelsen är medvetna om att det finns brister i tillämpningen av det centrala löneavtalet och vi arbetar därför kontinuerligt inom ramen för Partsrådet med att utveckla stöd till lokala parter. Vår ambition är också att utnyttja varje avtalsrörelse för att förbättra och förtydliga avtalets skrivningar och villkor, så att de ger goda förutsättningar för det lokala arbetet med att säkerställa en saklig lönesättning. Ett exempel på detta är att vi i samband med avtalsrörelsen 2023 lyckades driva igenom en ny formulering i avtalet som tydligare signalerar att erfarenhet som kommer verksamheten till godo ska avspeglas i lönesättningen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad.

## Motion 41

### ”Märket” inskrivet i avtal

Det centrala RALS-avtalet behöver stärkas med en ökad tydlighet när det gäller löneökningstrym-  
met. Det så kallade ”märket”, som lägsta nivå, måste finnas med i avtalet och inte i en bilaga som  
endast blir aktuell om man inte kommer överens med arbetsgivaren.

*ST inom Migrationsverket yrkar*

att ”märket”, som lägsta nivå, måste finnas med i det centrala RALS-avtalet

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionären lyfter en av Fackförbundet STs viktigaste frågor. Siffror i vårt centrala löneavtal var ett  
av de högst prioriterade yrkandena i förra avtalsrörelsen. Vi tror på siffror i avtalet som en garant  
för att vi ska kunna ha en löneutveckling inom den statliga sektorn som är i paritet med den privata  
arbetsmarknaden. Detta framgår av STs lönepolitiska plattform och dessutom i förbundets nuva-  
rande Avtalsplattform. Det motionären yrkar ligger därmed väl i linje med förbundets fastställda  
lönepolitik.

Vårt mål är att få ut mer än ”märket” i samband med våra lokala lönerevisioner och om vi tittar på  
lönestatistiken från förra avtalsperioden, så ser vi att vi uppnår det med god marginal tack vare det  
fantastiska arbete som görs av STs förtroendevalda. Under perioden september 2020 till september  
2023, så har lönerna för Fackförbundet STs medlemmar (identiska individer med identisk BESTA)  
ökat med 8,05 procent. Under samma avtalsperiod var oenighetsutrymmet 5,4 %. Detta mönster,  
med ett utfall över oenighetsutrymmet, syns också vid än längre tillbakablick på avtalsperioder.

Vi har idag en konstruktion med siffror i en oenighetsbilaga som innebär att om lokala parter inte  
enas om annat så gäller ”märket”. Konstruktionen innebär dock precis som motionären anför att  
man måste bli oenig för att siffrorna i bilagan ska aktualiseras. I praktiken innebär emellertid oenig-  
hetsutrymmet att lokala parter redan från början har att förhålla sig till en siffra som vi historiskt kan  
se har blivit en lägstanivå.

Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en  
särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets  
medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och  
som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen  
för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter  
beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:

att bifalla motionen

## Motion 42

### Definiera "ringa förändring av lön"

För ett antal år sedan avskaffades den så kallade "individgarantin" i lönerevisions sammanhang. Istället infördes särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön. Problemet är att definiera vad ringa förändring av lön innebär. Det finns en muntlig överenskommelse mellan centrala parter men den får inte genomslag på lokal nivå.

*ST inom Migrationsverket*

*ST inom SiS*

yrkar

att det centrala RALS-avtalet ska innehålla en tydlig definition vad ringa löneutveckling innebär – antingen i kronval eller procentuell förändring av grundlön.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Före 2010 fanns det såsom motionären beskriver en individavstämning i vårt centrala löneavtal som skedde i slutet av varje avtalsperiod. När individavstämningen togs bort så infördes särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön (Bilaga C) i syfte att säkerställa att medlemmar som får ingen eller ringa lönepåslag ska få tydlig information om vad det beror på och möjlighet att kunna påverka sin löneutveckling genom en förändring eller förbättring av sin arbetsinsats.

Att definiera ringa löneutveckling är inte helt oproblematiskt. Vad som är ringa påverkas nämligen av hur stort lönetrymme som finns lokalt och kan därför variera mellan olika arbetsgivare. På många arbetsplatser lyckas man komma överens om ganska höga belopp för vad som ska anses vara ringa och en tydlig definition i vårt avtal skulle försämra deras möjligheter att komma överens lokalt. Det finns trots detta en muntlig överenskommelse mellan centrala parter om vad som ska anses vara ringa vid varje lönerevision under avtalsperioden. Ett kronval som är tänkt att ge vägledning till lokala parter om dessa inte lyckas komma överens. Att den centrala överenskommelsen inte verkar få genomslag på lokal nivå som motionären beskriver är framförallt en tillämpningsfråga som vi måste hantera vid varje enskilt tillfälle.

Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbundet. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att anse motionen besvarad

## Motion 43

### Centrala RALS-förhandlingar

För att öka insynen och inflytandet vid de centrala RALS-förhandlingarna anser ST inom SiS att det är av vikt att en förtroendevald deltar vid förhandlingstillfällena med Arbetsgivarverket.

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar

Att minst en förtroendevald deltar vid förhandlingstillfällena med Arbetsgivarverket.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionen tar upp en direkt fråga om att minst en förtroendevald ska medverka vid förhandlingsbordet. Den ordning som idag råder i avtalsförhandlingarna innebär att dessa förs mellan företrädare för arbetsgivare- respektive arbetstagarorganisationer.

Det finns flera skäl till denna ordning. Ett är att arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer representerar en stor mängd olika verksamheter och att det finns ett behov att helheten representeras. Detta perspektiv stärks ytterligare av att det är nio förbund som förhandlar tillsammans på det statliga avtalsområdet genom förhandlingsorganet OFR/S,P,O.

För att säkerställa att avtalens utveckling är en fråga som ägs av de förtroendevalda, både inom Fackförbundet ST och för de övriga åtta förbunden inom OFR/S,P,O så finns tydliga styrdokument och processbeskrivningar av hur en avtalsrörelse ska gå till med ett flertal förankrings- och beslutsmöten. Inom Fackförbundet ST utgörs dessa av Avtalsråd, AgV delegation samt Förbundsstyrelsen, inom OFR/S,P,O av Förbundsområdesstyrelser och Ordförandegruppen.

Avslutningsvis är det förbundsstyrelsens målsättning att ständigt pröva metoder och arbetssätt som bidrar till stort inflytande och delaktighet. Medskick till detta pågående utvecklingsarbete görs dels via kongress- och förbundsstämmobeslut samt genom att omhänderta de erfarenheter som vi får efter varje genomförd avtalsrörelse, bla genom ett gediget utvärderingsarbete.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att avslå motionen

## Motion 44

### Utvärdering av märket i RALS

Det så kallade ”märket” i industriavtalet har givit reallöneökningar under en längre tid. Samtidigt har andelen/kostnader som är arbetstagares lön minskat i företagets omsättning. Om man ser bakåt i tid så får arbetaren mindre betalt sett till vinst och omsättning. Företagen och bankerna gör stora aktieutdelningar medan arbetstagarna får stå tillbaka. Modellen hämmar även utvecklingen för låglöneyrken.

Hur ska vi som statligt anställda med likvärdigt arbete komma ikapp i löneutvecklingen när industrin sätter ”märket”?

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Polisen*

yrkar att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

- att Fackförbundet ST verkar för att TCO gör en utvärdering av nuvarande lönesättningsmodell.
- att Fackförbundet ST verkar för en modell som även gynnar lågavlönade.
- att Fackförbundet ST verkar för en modell som tar höjd för företagets aktieutdelning och vinster.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att Industriavtalets märke som normgivande för löneökningar har resulterat i en lång rad av år med positiv utveckling av reallönerna. Motionärerna yrkar på att vi ska verka för att TCO utvärderar nuvarande lönesättningsmodell. TCO fokuserar främst på att stärka medlemsförbundens fackliga ställning, medan kollektivavtal och lönebildning är medlemsförbundens ansvar. Vi, som medlemsförbund, utvärderar kontinuerligt vår lönesättningsmodell och dess utveckling genom förhandlingar med arbetsgivarna, antingen individuellt eller tillsammans med andra förbund inom OFR/S,P,O.

I varje avtalsrörelse har vi yrkanden om individgarantier och insamlingsmodeller i form av kronantalsskivor, vilket är ett sätt att verka för en lönebildningsmodell som gynnar lågavlönade. Vilken framgång vi har med dessa yrkanden i avtalsrörelserna beror på många faktorer och varierar. Under innevarande avtalsperiod finns exempelvis under andra revisionsperioden en modell för beräkning av löneökningstrymnet vid oenighet som ger lokala parter en möjlighet att extra uppmärksamma lägre lönesatta. Denna modell med s.k. kronantalsskiva har funnits i RALS sedan 2012.

Aktieutdelning är ett sätt för företag att dela med sig av sina framgångar till aktieägarna och ge dem en direkt avkastning på sina investeringar och har endast indirekt en påverkan på lönebildningen och märkessättningen.

När parterna sätter märket i industriavtalet väger de in flera faktorer som ekonomisk situation, inflation, produktivitetsutveckling, konkurrensläge för företagen och den generella arbetsmarknads-situationen. Målet är att balansera rimliga löneökningar för arbetstagarna med bevarandet av företagets konkurrenskraft och sysselsättning. Märket fungerar som en riktlinje för löneförhandlingar

under nästkommande avtalsår och kan överskridas för branscher eller grupper med specifika behov, förutsatt att arbetsgivare och fack är överens och att det finns ekonomiska förutsättningar inom ramen för den svenska modellen.

Förbundet har som övergripande krav att medlemmarnas reallöner ska utvecklas positivt över tid och följer noggrant och kontinuerligt utvecklingen i ekonomin och på arbetsmarknaden för att kunna säkerställa att löner utvecklas inom de ramar som ges av rådande ordning med Industriavtalsmärket. Under förra avtalsperioden 2020-2023 ökade lönerna för Fackförbundet STs medlemmar med 8,05 procent. Märket var då 5,4%. Detta mönster, med ett utfall över märket, syns också vid än längre tillbakablick på avtalsperioder.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** avslå första att-satsen

**att** andra och tredje att-satserna anses besvarade



## Motion 45

# Angående avtalsarbetet

### Från ST inom Arbetsförmedlingen

#### Inledning

De senaste 2 åren har vår myndighet väldigt tydligt börjat att hantera löneförhandlingarna utifrån den lönepolitik som arbetsgivarverket driver. Vår upplevelse är att processen blir mer och mer centralstyrd och att det lokala inflytandet över lönesättningen minskar för både fack och chefer. Arbetsgivaren har i sin information varit tydlig med att arbetsgivaren sätter rätt lön från början och att det är det som gäller.

Resultatmässigt så har ST inom Arbetsförmedlingen lyckats bra de senaste åren. Vi har nått ett resultat en bra bit över oenighetsutrymmet och har även ett bättre utfall än de två övriga fackförbunden på myndigheten. Trots detta så är vi väldigt bekymrade över hur processen hanteras och hur medlemmarna kommer att uppfatta det fackliga inflytandet i löneprocessen.

Vår uppfattning är att vårt senaste RALS-avtal är väldigt bra. Vi har gjort framsteg på flera områden kring vad som ska ingå i avtalet. Det vi saknar är hur vi ska hantera innehållet i avtalet. Vår upplevelse är att Arbetsgivarverket mycket tydligare än förut, driver en linje över hela myndighetsområdet. Det centrala avtalet har gett oss vinster i vad avtalet innehåller, men vi har tappat mark i frågor kring hur det ska tillämpas.

För att komma tillrätta med detta så behöver avdelningarna i förbundet få möjlighet att diskutera tillämpningen av avtalet och plocka fram gemensamma strategier för att möta Arbetsgivarverkets linje. Detta behöver diskuteras mellan avtalsskrivningarna för att stärka oss i förhandlingarna ute i verksamheten. Vi föreslår därför att förbundet får i uppdrag att ha regelbundna uppföljningar med avdelningarna under avtalsperioden. Det kan t ex vara genom årliga förhandlingsråd eller rundabordsamtal.

#### Vi föreslår

**Att** förbundet får i uppdrag att kalla till årliga uppföljningar för att diskutera tillämpningen av RALS-avtalet och ta fram gemensamma strategier för att öka det fackliga inflytandet över hur lönesättningen tillämpas.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Att säkerställa ett effektivt och fungerande lokalt lönebildningsarbete är av högsta prioritet för förbundsstyrelsen. Vi delar motionärens bild av att det finns utrymme för förbättringar i tillämpningen av det centrala löneavtalet (RALS). Genom enkätundersökningar har förbundet kunnat samla in lokala erfarenheter som visar på att problem och spänningar i lönebildningsprocessen ofta kan härledas till brister i avtalstillämpningen.

Förbundsstyrelsen ser att det krävs ett aktivt, kontinuerligt arbete för att säkerställa en god och eftersträvarvärd lokal tillämpning av det centrala löneavtalet. Inte minst behöver detta arbete ske i samverkan mellan lokala parter. En förutsättning för ett fungerande lokalt lönebildningsarbete

är att centrala parter gemensamma intentioner förstås och återspeglas på lokal nivå. Det är därför glädjande att centrala parter har kommit överens om att, inom ramen för Partrådet, genomföra insatser som ska öka kunskapen om avtalets innehåll och tillämpning. Aktiviteterna inkluderar i viss utsträckning även möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan lokala parter i tillämpningsfrågor. I syfte att ytterligare utveckla den lokala tillämpningen har vi i tidigare avtalsförhandlingar bland annat drivit på för en partsgemensam uppföljning av avtalets tillämpning och en översyn av de partsgemensamma kommentarerna.

För att fånga upp och hantera generella utmaningar eller förändringar i avtalstillämpningen vill förbundsstyrelsen betona vikten av en kontinuerlig dialog mellan avdelningen/sektionen och ansvarig ombudsman på förbundskansliet. Om tillämpningen inte överensstämmer med centrala parter gemensamma intentioner finns upparbetade kontaktvägar och partsforum där frågan kan tas upp i förhållande till Arbetsgivarverket. Kom ihåg att avtalet också möjliggör centralt stöd i flera frågor.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om avdelningarnas/sektionernas viktiga roll att bidra till en tillämpning där avtalets innehåll och värden förverkligas och nyttjas, däribland möjligheten att utöva fackligt inflytande i lönebildningsarbetets olika delar. Förbundsstyrelsen stöder förslaget om ökad dialog och erfarenhetsutbyte kring avtalets tillämpning, vilket även återspeglar önskemålen från vår senaste avtalsrörelseutvärdering. Formerna för detta kommer att utkristalliseras i samband med planering av kommande avtalsrörelser.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla motionen

## Motion 46

### Angående avtalspension

Den höjda allmänna pensionsåldern har i princip skrinlagt möjligheten att på ett ekonomiskt försvarbart sätt kunna ta ut avtalspension för det fåtal medlemmar som fortfarande har rätt till den.

Det finns för vissa medlemmar möjlighet att ta ut avtalspension fram till 65 års ålder, vilket tidigare var den allmänna pensionsåldern, när man kunde ta ut den reglerades av ålder, anställningstid mm.

Pensionsåldern är nu höjd, men avtalspensionen utgår trots detta fortfarande endast till 65 års ålder, den har inte justerats med hänsyn till den nu gällande pensionsåldern.

För att få avtalspension måste man sluta sin anställning och tar man ut den så har man avtalspensionen endast fram tills man fyller 65 år, därefter har man ingen ersättning fram tills man har rätt till allmän pension och denna ålder är nu höjd, man är alltså utan ersättning under flera år.

Sannolikt var inte intentionerna med avtalspensionen då den infördes att man efter ett lojalt och troget arbete i statlig tjänst under många år skulle gå utan ersättning efter 65 års ålder, eftersom man då hade rätt till allmän pension. Men som det ser ut idag blir man ekonomiskt lidande eftersom pensionsåldern nu är höjd.

Medlen för avtalspensionen är dessutom redan avsatta enligt de regler som finns och dessa kommer sannolikt tillfalla arbetsgivaren om avtalspensionen inte kan tas ut.

#### Vi yrkar:

- Att** ST aktivt arbetar för ett snabbt beslut om att avtalspensionen skall utgå fram tills den pensionsålder som råder för respektive medlem uppnås, (eller fastställs framöver), och att den utgår enligt de nivåer och regler som gäller.
- Att** ST, om ovanstående inte är genomförbart, aktivt arbetar för ett snabbt beslut om att avtalspensionen utgår det antal år som respektive medlem har rätt till innan uppnådd pensionsålder.

Man skall alltså ta hänsyn till hur det såg ut för respektive medlem innan höjd pensionsålder beslutades, hade man då möjlighet att ta ut ett år så skall man även fortsättningsvis kunna ta ut ett år i slutet innan allmän pensionsålder inträder.

Detta lär vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren eftersom medlen redan är avsatta.

ST inom Försäkringskassan Avdelning 12 Skåne

Leif Nilsson ST-medlem nr 111299

Mats Persson ST-medlem nr 110872

Ystad 2024-02-16

### **Avdelningsstyrelsen st inom försäkringskassans yttrande**

Motionärerna lyfter en mycket angelägen fråga för de medlemmar i avdelningen ST inom Försäkringskassan, som har haft möjlighet att gå i tjänstepension med de så kallade övergångsbestämmelserna som gäller för delar av myndighetens anställda.

Övergångsbestämmelserna har sin grund i förändrade pensionsvillkor för vissa anställda i Försäkringskassan före förstatligandet, vilket skedde 2005. Reglerna som omfattar vissa anställda, de yngsta är födda 1963, innebär möjlighet att gå i tjänstepension före 65 års ålder vilken utbetalas längst fram till 65 år.

När Sveriges Riksdag klubbat genom förändringar av pensionsålder och skjutit upp det år då människor kan ta ut sin garantipension, så förändrades förutsättningarna för att kunna använda de övergångsbestämmelser som gäller på Försäkringskassan. Garantipension kan inte tas ut när tjänstepension enligt övergångsbestämmelsen upphör. Det innebär att den som tar ut tjänstepension enligt övergångsbestämmelsen och är berättigad till garantipension, blir utan pension mellan 65 år fram till det år garantipension kan utbetalas vilket för närvarande är vid 66 år.

Avdelningen ST inom Försäkringskassan förde fram vikten av att hitta en lösning på de konsekvenser som lagförändringarna innebär för avdelningens medlemmar som har rätt till att gå enligt övergångsbestämmelser, vid förra årets avtalsförhandlingar. Men frågan fick ingen lösning då arbetsgivaren verkade oförstående för att ta om hand ett tidigare gemensamt åtagande.

Avdelningsstyrelsen ST inom Försäkringskassan vill se en lösning på nuvarande situation, och ställer sig bakom de yrkanden som motionärerna framför.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionärerna lyfter en mycket viktig fråga som belyser hur enskilda medlemmar har hamnat i kläm mellan avtalade pensionsförmåner och förändringar av det allmänna pensionssystemet. Problematiken uppstod i och med att regeringen våren 2022 beslutade om bland annat att höja den ålder då grundskyddet kan tas ut, från 65 år till 66 år. Grundskyddet består av garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Ikraftträdandedatum för denna förändring var 1 januari 2023.

De berörda medlemmarna har övergångsbestämmelser om avtalspension som gäller fram till de fyller 65 år, de medlemmar som behöver grundskydd kommer inte åt det förens de fyller 66 år. Den allmänna pensionen har man rätt att ta ut från 63 års ålder.

Under pensionsförhandlingarna 2023 drev fackförbundet ST och OFR/S,P,O frågan att övergångsbestämmelserna/avtalspensionen skulle förlängas/senareläggas till 66 års ålder. Arbetsgivarverket avisade mycket tydligt våra yrkanden och ansåg inte att arbetsgivarna skulle belastas, då detta berodde på en förändring i lag och inte i avtal.

Förbundsstyrelsen ser att detta är en fråga där det behövs ett fortsatt påverkansarbete på både lokal och central nivå. Vi kommer även fortsätta vårt samarbete på OFR och TCO i frågan att påverka lagstiftarna.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anser att motionen besvarad

## Motion 47

### Avseende delpension

Detta har kunnat läsas i Publikt 1 juni 2023 ”Antalet delpensioner kvar på låg nivå” samt Publikt 26 april 2022 ”Rekordfå beviljas delpension”

I allmänhet kan man i artiklarna konstatera att nivå för delpension över de statliga myndigheterna är låg och i synnerhet gällande delpension Försäkringskassan där det beviljades 2022 för totalt 6 personer (4 st 20% 1 st 21–49% och 1 st 50%) och 2021 beviljades totalt 2 personer.

Vidare framgår i samma artikel;

- Avtalet om delpension på det statliga området innebär att arbetsgivare kan bevilja anställda att gå ned i arbetstid från 61 års ålder, och kompensera lönebortfallet till 60 procent. Arbetstiden kan minskas med maximalt 50 procent.
- maj enades fack och arbetsgivare inom staten om förändringar i tjänstepensionsavtalet från 1 januari 2024, som innebär arbetsgivarnas pensionsinbetalningar för anställda som är födda mellan 1966 och 1987 höjs från 4,5 till 6 procent av lönen, men i överenskommelsen ingår också att denna grupp förlorar möjligheten att beviljas delpension.
- Statligt anställda som är födda 1965 eller tidigare får en mindre höjning av pensionsinbetalningarna, från 4,5 till 5 procent. Enligt övergångsregler kan de även fortsättningsvis ansöka om delpension. Den som beviljas delpension får dock inte den höjda pensionsavsättningen.

Vi som är födda 1965 eller tidigare får enbart en höjning på 0,5 % men fortsatt möjlighet till att ansöka om delpension som i det närmsta är obefintlig att få beviljad på Försäkringskassan. Utifrån dessa siffror och information anser vi oss som förfördelad och hade hellre fått pensionsinbetalning som de födda från 1966 dvs 1,5% istället för den 0,5% som vi kommer att få.

Ett val hade varit smakfullt (klädsamt) att få göra gällande detta vilket som passar var och en bäst. Få det inte till att låta som ett erbjudande för i så fall avstår vi gärna från erbjudandet att få ha möjlighet till att ansöka om delpension.

Dessutom de som är anställda på Försäkringskassan och född 1960 har möjlighet att få ta del av annat gammalt avtal där de kan gå i pension ett år tidigare dvs vid 64 års ålder (vet dock inte nu hur det avtalet ser ut med tanke på att pensionsåldern höjts till 66 år). Detta medför att alla som är födda mellan 1961–1965 är förfördelade även här och som nämnts med delpensionen.

**Med denna motionen yrkar vi:**

**Att** ST driver frågan om valbarhet gällande pensionsinbetalning om 1,5 % vs möjligheten att söka delpension.

Hälsningar

Anita Embretsson medlemsnummer 79352

Eva Holm medlemsnummer 497264

### **Avdelningsstyrelsens st inom fk:s yttrande**

Avdelningsstyrelsen förstår motionärernas yrkande om att som enskild medlem få göra ett val om hen vill ha högre pensionsinbetalning alternativt kvar möjligheten att söka delpension. Motionärerna lyfter att det på Försäkringskassan är mycket svårt att få delpension beviljad så det är inte så mycket värt att ha den ”förmånen” för flertalet medlemmar.

Pensionsavtalet omförhandlades relativt nyligen (2023) och ST drev på för förbättringar för stora grupper av medlemskollektivet. En hel del förbättringar blev också resultatet av förhandlingarna. Förbättringar var bland annat högre pensionsinsättningar från arbetsgivaren men också insättningar över längre tid, det vill säga så länge som medlemmen arbetar.

Avdelningsstyrelsen ST inom Försäkringskassan tror att det är mycket svårt, eller i stort sett omöjligt, att så kort in på senaste avtalsförhandlingarna ha framgång i att driva på för ytterligare förbättringar.

**Avdelningsstyrelsen ställer sig inte bakom yrkandet.**

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen har förståelse för motionärernas yrkande och hade gärna sett att samtliga medlemmar hos förbundet skulle få 1.5% avsättning.

Utgångspunkten för pensionsförhandlingarna 2023 var att få till en förbättrad tjänstepension för medlemmarna, så att den statliga tjänstepensionen skulle vara i paritet med eller bättre än tjänstepensionsavtalen på andra sektorer. Något som var särskilt viktigt utifrån att det allmänna pensionssystemets konstruktion har förändrats.

En viktig del i pensionsförhandlingarna var att få till höjda pensionsinsättningar och att premier skulle inbetalas under hela arbetslivet.

Det var hårda förhandlingar med stort fokus på finansieringsfrågan. Det nya pensionsavtalet innebar höjda avsättningar med 1,5% samt 0,5% och innebär en värdeökning om ca 22 miljarder kronor. En del av finansieringen var att fasa ut delpensionsavtalet. Övergångsreglerna innebär att delpensionsmöjligheten finns kvar för de medlemmar som är födda 1965 eller tidigare. Med det tillägg att de som inte beviljas eller ansöker om delpension får en avsättning till flexpensionen med 0,5%. Det blev en lösning som försökte tillmötesgå hela medlemskollektivet, både de som ville behålla delpensionslösningen men även att de som inte vill eller inte beviljas delpension ska få en höjd flexpensionsavsättning.

Utifrån ovan ser inte förbundsstyrelsen att det är möjligt att omförhandla villkoren för gruppen födda 1965 eller tidigare.

När det gäller övergångsbestämmelserna avseende avtalspension hänvisar vi till svaret på motion nr.46

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att avslå motionen**

## Motion 48

# Arbetstidsförkortning

**Enskild motion av Ann-Sofi Österhult, med instämmande från avdelningen ST inom Lantmäteriet**

Myndigheter har svårt att rekrytera personal. Lönerna är långt ifrån vad den privata marknaden kan erbjuda. För att kunna behålla kompetensen i huset behöver myndigheterna bli attraktivare på arbetsmarknaden. Kan du inte konkurrera med lön kan du konkurrera med tid.

Det som myndigheterna får erbjuda är bättre förmåner. Att inför arbetstidsförkortning med 32 timmar per år skulle ses som en fördel. Flexitid och arbetstidsförkortning skulle ge medarbetarna större frihet att planera sitt liv.

Timmarna är tänkt att tas ut i ledighet som finns som en bonus under ett år utöver flexitid. Timmarna ska kunna tas ut som enstaka timmar, halvdagar eller heldag. Gäller under 1 år och kan inte sparas till nästkommande år.

CSN har infört något liknande i sin organisation.

### Jag yrkar

att ST arbetar för att införa 32 timmars arbetstidsförkortning per år utöver flexitiden.

Med vänlig hälsning

Ann-Sofi Österhult, medlemnummer: 510882

**Avdelningsstyrelsen ställer sig bakom motionen.**

Med vänliga hälsningar

Jeanette Norman | Ordförande

*ST inom Lantmäteriet | Avdelningsstyrelsen*

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionären lyfter en angelägen fråga och förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt om att staten behöver erbjuda attraktiva och hållbara villkor för att kunna attrahera viktig kompetens.

Ett hållbart arbetsliv är en angelägen fråga som Fackförbundet ST aktivt arbetar med på bred front. Bland annat har förbundet under innevarande kongressperioden haft yrkanden i avtalsrörelser om förkortad arbetstid och större möjligheter för medlemmar att styra över när och var arbetet ska utföras. ST har också tagit fram ”Program för hållbart arbetsliv - ett program som ska tydliggöra Fackförbundet ST:s visioner och ställningstaganden i arbetsmiljöfrågan, där bland annat krav på generell arbetstidsförkortning framhålls som en förbundspolitiskt viktig fråga.

Förbundsstyrelsen ser att ST behöver jobba intensivt med att modernisera arbetstidsmättet och minska tiden till arbetsgivarens förfogande. Detsamma gäller frågan om ökad flexibilitet och inflytande över när och var arbetet ska utföras. Detta är något förbundsstyrelsen har tagit fasta på i det förslag på verksamhetsinriktning som kongressen har tagit ställning till – där dessa frågor lyfts fram som prioriterade frågor att arbeta med under kongressperioden.

Det finns inga hinder att medlemmar lokalt lyfter olika förslag till arbetsgivaren kring hur arbetstidsförkortning skulle kunna hanteras på arbetsplatsen för att få en mer hälsofrämjande arbetsmiljö och större balans mellan arbetsliv och fritid. Förutsättningar för arbetstidsförläggning ser dock olika ut i statens olika verksamheter. Undersökningar som förbundet har genomfört visar bland annat på att flextid är vanligt förekommande men att möjligheten ofta i realiteten saknas att ta ut sin flextid. Utifrån detta vill inte förbundsstyrelsen låsa upp sig på en modell för arbetstidsförkortning utan det får bli en fråga för kommande avtalsrörelse.

På vilket sätt vi kan driva frågan om arbetstidsförkortning i förhållande till våra centrala motparter är en fråga för kommande avtalsrörelse. Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad



## Motion 49

# Full rätt till lagstadgad föräldraledighet

Vi vill att förbundet återställer den försämring som tillkom för föräldrar i samband med senaste RALS förhandlingarna. Det som förhandlades bort vara tidsfristen när man har rätt att inkomma med sin föräldraledighet inför huvudsemestern. Ett avtal skall aldrig försämma förutsättningarna för våra medlemmar.

### Bakgrund

I RALS förhandlingarna förhandlade förbundet bort en del av föräldraledighetslagen som har varit en viktig fråga för våra medlemmar och även avgörande många gånger vid nyrekrytering av medlemmar.

### Att besluta om

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

yrkar

**Att** förbundet återställer rätten till föräldraledighet som det var innan förändringen som skedde i samband med RALS, det vill säga återgår till rättigheterna i lagtexten.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionärerna tar upp en viktig och svår fråga för förbundet som har varit föremål för förhandlingar under många avtalsrörelser.

Sakfrågan gäller när begäran om föräldraledighet ska vara arbetsgivaren tillhanda. I föräldraledighetslagen står att begäran om föräldraledighet ska lämnas in två månader i förväg. Ändringen i villkorssavtalet som skedde under avtalsrörelsen 2023 ändrade detta till att ansökan om föräldraledighet skall lämnas in till arbetsgivaren samtidigt som ansökan om huvudsemester, vilket arbetsgivaren kan begära in tidigast 1 mars.

I avtalsrörelsen 2023 yrkande AgV på att ansökan om föräldraledighet ska inges samtidigt med planeringen av årssemestern. Det är ett yrkande som återkommit under lång tid. Saco-S och Seko har förhandlat bort detta sedan tidigare och i utbyte fått graviditetspenningtillägg. Något som förbundets medlemmar inte haft.

Under förhandlingarna tillmötesgick Arbetsgivarverket OFR/S,P,Os yrkande om att höja semesterpenningtillägget med 0.005% inom AgV området, vilket innebar ett ökat avtalsvärde om ca 35 miljoner kr. Därutöver erbjöds förbundet även graviditetspenningtillägg som ökade avtalsvärdet med ca 2.6 miljoner kr

Andemeningen i föräldraledighetslagen säkerställdes genom en tydlig ventil som innebär att inga barn ska stå utan omsorg under semesterperioden.

I samordningen med övriga förbund inom OFR/S,P,O framkom att samtliga förbund var för denna förändring och under förankringen inom förbundet av förhandlingarna rekommenderade avtalsrådet att förbundsstyrelsen skulle anta det nya avtalet.

Förändringar i våra centrala kollektivavtal är en avtalsrörelsefråga och hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 50

### Stöd till det lokala partsarbetet om lönekartläggning och arbetsvärdering

Staten är en heterogen sektor med många arbetsplatser såsom lärosäten, myndigheter samt affärsverk och bolag. Arbetsplatserna är inte bara olika i storlek utan även diversifierade vad gäller uppdrag och därmed vilka kompetenser som krävs för att verksamheterna ska bedrivas effektivt och rationellt med medborgarnas bästa i åtanke.

De lokala parterna har ett uppdrag att genomföra årliga lönekartläggningar och har ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår någon osaklighet i lönesättningen. Detta ställer höga krav på de statsfinansierade arbetsplatserna som omfattar många olika yrkeskategorier. Det är väl känt att det förekommer att lönekartläggningar genomförs utan tillräcklig (eller med ingen) samverkan med de fackliga organisationerna trots att det finns ett tydligt uppdrag om detta i Ramavtal om löner m.m. för löntagare inom det statliga avtalsområdet (RALS), att lönekartläggningar ibland varken är systematiska eller strukturerade, att det finns kvalitetsbrister i BESTA-klassificeringen. Det är också våra förtroendevaldas erfarenhet att de ökade kraven i och med de aktiva åtgärderna i Diskrimineringslagen från 2017 inte i tillräcklig omfattning förbättrat partsarbetet i denna fråga. Däremot är medlemmar och andra anställda väl medvetna om alla dessa krav och förväntar sig ett kvalitativt lönekartlägningsarbete från de lokala parterna.

#### Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:

- att förbundet arbetar för att OFR/S tillsammans med övriga centrala parter initierar ett centralt stöd för det lokala partsarbetet om lönekartläggning och arbetsvärdering,
- att detta arbete syftar till att stödja de lokala parterna att uppfylla lagens krav om lika behandling i arbetslivet samt kraven i RALS 2023–2025 om saklig lönesättning och att varje anställd ska förstå på vilka grunder lönen är satt,
- att förbundet arbetar för att OFR/S tillsammans med övriga centrala parter använder sig av de resurser som finns i Partsrådet i syfte att stödja de lokala parterna i lönekartlägningsarbetet

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Arbetet för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har historiskt varit högprioriterat för Fackförbundet ST. Förbundsstyrelsen instämmer med motionären i att nyckeln till framgång bland annat ligger i att säkerställa ett lönekartlägningsarbete av hög kvalitet.

Förbundsstyrelsen delar också motionärens bild av att det i oacceptabel utsträckning har förekommit brister i de statliga verksamheternas lönekartlägningsarbete, vilket bland annat har synliggjorts i förbundsegna undersökningar och Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) tillsynsinsatser. I sämsta fall har en årlig lönekartläggning överhuvudtaget inte genomförts.

Förbundsstyrelsens inställning är att statliga verksamheter ska vara föredömen i att följa regelverket. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att lönekartläggningen genomförs i enlighet med diskrimineringslagens intentioner och att samverkan sker med fackliga företrädare i arbetet. I det fall en arbetsgivare inte hör samman de fackliga företrädarnas krav på regelefterlevnad kan vi behöva ta till de verktyg som finns till förfogande i diskrimineringslagen.

Förbundsstyrelsen är enig med motionären om vikten av att centrala parter, genom Partsrådet, tillhandahåller stöd i såväl det lokala arbetet enligt centralt löneavtal (RALs), som i lönekartläggningsarbetet. På det statliga avtalsområdet finns sedan 2011 ett partsgemensamt framtaget metodstöd i arbetet med lönekartläggning – BESTA-vägen. Metodstödet bygger på användandet av det partsgemensamt utvecklade klassificeringssystemet BESTA, vilket ger stöd för indelning av lika respektive likvärdiga arbeten. Utgångspunkten är att arbetet enligt BESTA-vägen ska ske i samverkan mellan lokala parter. Metodstödet utgår både från diskrimineringslagens krav om årlig lönekartläggning och det arbete som ska ske enligt RALs.

Mot bakgrund av uppmärksammade brister i lönekartläggningsarbetet så har vi i avtalsrörelser och i det löpande partsarbeten drivit på för att utveckla och intensifiera det centrala lönekartläggningsstödet. Det har bland annat resulterat i att BESTA-vägen har kompletterats med vägledande filmer och att metodstödet har introducerats vid ett webinarium, där också frågor om partssamverkan och behovet av en noggrann BESTA-klassificering belystes. I avtalsförhandlingarna 2023 lyckades vi därtill enas om att förbättra metodstödet användbarhet. För att kunna identifiera förbättringsområden i lönekartläggningsstödet har centrala parter skickat ut en enkätundersökning för lokala parter att besvara gemensamt. Utvecklingsarbetet fortlöper under avtalsperioden. Kravet i RALs om saklig lönesättning och förväntan om att varje anställd ska förstå på vilka grunder lönen är satt är frågor som återkommande uppmärksammas vid partsgemensamma utbildningstillfällen.

På vilket sätt vi ytterligare kan påverka Arbetsgivarverket att arbeta med frågan om lönekartläggning och arbetsvärdering är en fråga för kommande avtalsrörelser, och behöver hanteras inom ramen för den särskilda beslutsprocess som där gäller. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har innehållit yrkanden till avtalsrörelsen.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 51

# Begränsa antal mandatperioder för ordinarie ledamöter

För att garantera en mer varierad styrelse och för att vidareutveckla förbundet samt minska risken för stagnation. Vi föreslår en begränsning av antalet mandatperioder man skall kunna sitta som ordinarie till max tre (3) mandatperioder, det vill säga tolv år.

Att undvika stagnation i förbundsstyrelsen.

Vi yrkar

att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

### Branschstyrelsens Spårtrafik

*Doris Philip*

*Tony Moros*

*Måns Wallin*

*Bo Hansson*

*Mikaela Kronholm Lundberg*

*Markus Jylhänmaa*

*Kenth Bergkvist*

*Tora Nordahl*

*Ola Lundberg*

*Fadi Asfar*

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionärerna adresserar den viktiga frågan om hur förbundet utvecklas och undviker att stagnera. Det är ett arbete som behöver drivas på många olika sätt. Värdet av att få in nya tankar och idéer kan inte överskattas.

Ytterst skapas detta genom en livaktig demokratisk diskussion. En förutsättning för detta är att den parlamentariska organisationen fungerar som den ska: att förtroendevalda arbetar med att förankra sitt arbete bland medlemmarna, och att medlemmarna i sin tur är med och har möjlighet att påverka vilka frågor som ska drivas och vilka som ska företräda dem. Likaså förutsätter det att valberedningsarbetet är grundligt och modigt med medlemsförankring och möjlighet till påverkan. Genom valberedningsarbetet och val av förtroendevalda finns möjlighet att påverka för bredd och mångfald i representativitet. I det sammanhanget är det viktigt att det högsta beslutande organet – kongressen – har det fulla mandatet vid varje givet tillfälle att besluta enligt medlemmarnas vilja. Att begränsa framtida kongressers mandat på det sätt som motionärerna föreslår är att begränsa demokratin.

Mot denna bakgrund anser förbundsstyrelsen att det inte finns någon anledning att vi tar beslut om att begränsa mandatperioderna.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar

att avslå motionen

## Motion 52

### Fördelning av mandat inom förbundsstyrelsen

För att garantera att så många avdelningar, med olika verksamheter, ska få medverka i förbundsstyrelsen arbete och driva förbundet framåt samt för att få en bredare syn.

Att ingen avdelning ska kunna ha fler än en ordinarie i förbundsstyrelsen. Vi yrkar att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

Branschstyrelsens Spårtrafik

*Doris Philip*

*Tony Moros*

*Måns Wallin*

*Bo Hansson*

*Mikaela Kronholm Lundberg*

*Markus Jylhänmaa*

*Kentth Bergkvist*

*Tora Nordahl*

*Ola Lundberg*

*Fadi Asfar*

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionärerna tar upp den klassiska frågeställningen om fördelningen av mandat inom styrelsen.

I Fackförbundet ST finns idag över 100 avdelningar. Det är viktigt att förbundsstyrelsens sammansättning är allsidig och mångfacetterad. I våra stadgar finns skrivet vad valberedningen ska beakta i sitt arbete, nämligen; (§ 22, punkt 6) ”Valberedningen bereder valen och framlägger förslag. Härvid skall valberedningen eftersträva en representativ fördelning av förtroendeuppdragen mellan kvinnor och män, samt främja mångfalden.”

Samtidigt är det viktigt att påpeka att ledamöterna i förbundsstyrelsen inte representerar eller företräder en specifik del av förbundet utan har att se till hela förbundets gemensamma nytta och ta ett ansvar för hela organisationen på nationell nivå.

I en representativ demokrati som den inom ST är det också viktigt att det högsta beslutande organet – kongressen – har det fulla mandatet vid varje givet tillfälle att besluta enligt medlemmarnas vilja.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att avslå motionen.**

## Motion 53

# Angående möjlighet att låta pensionärsmedlemmar få inneha förtroendeuppdrag inom ST.

### *Till STs kongress från ST inom Trafikverket*

I förbundets stadgar står: ”endast aktiv medlem kan inneha förtroendeuppdrag i förbundet.” Denna bestämmelse är i högsta grad rimlig när det gäller uppdrag där man har en relation med arbetsgivaren, med tanke bl.a. ansvarsförsäkring osv.

Samtidigt finns det flera fackliga uppdrag som i sin grund inte kräver någon relation med arbetsgivaren, t.ex. valberedare, revisor, kassör m.fl. För dessa uppdrag skulle det mycket väl räcka, förutom ett medlemskap, att man har berörda medlemmarnas förtroende för att innehåva ett förtroendeuppdrag.

Detta skulle samtidigt skicka ut signaler att man fortfarande är behövd och efterfrågad efter sin pensionering, samtidigt som detta skulle kunna lösa problemet med svårrekryterade kompetenser inom ST.

### **ST inom Trafikverket yrkar att kongressen prövar följande ATT-sats**

**att** förändra i stadgarna så att det är möjligt för pensionärsmedlemmar att ta förtroendeuppdrag, där man inte har en relation med arbetsgivaren, exempelvis kassör, revisor eller valberedare.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionärerna föreslår att pensionärsmedlemmar ska kunna inneha förtroendeuppdrag i Fackförbundet ST. Förbundsstyrelsen menar att ett sådant förslag skulle innebära en genomgripande förändring i förbundets syfte och mål.

Ett fackförbund är en sammanslutning av yrkesaktiva arbetskamrater i syfte att driva sina rättigheter i förhållande till arbetsgivare och andra samhällsaktörer. För att säkerställa att det just är de yrkesaktivas intressen som drivs så är det rimligt att det är yrkesaktiva som företräder förbundet. Det är viktigt såväl för trovärdigheten i opinionsarbetet som i olika sakfrågor som arbetsmiljöfrågor och förhandlingsituationer att makten att påverka och driva förbundet bärs upp av just yrkesverkssamma och deras gemensamma intressen.

### **Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** avslå motionen.

## Motion 54

# Förbundet som aktivt står upp mot alla former av diskriminering

För fackförbundet ST är Allas lika värde en självklarhet, liksom att vi är emot diskriminering. Det framgår tydligt av våra program. Men, på senare tid har det i samhället skett en värdeförskjutning som innebär att det inte för alla är en fullständigt självklar värdering. Vi har också sett att det i politiska sammanhang och beslut tas fler och fler ställningstaganden emot allas lika värde. I det sammanhanget räcker inte med att vi i våra program är tydlig med vår värdering. Vi måste arbeta aktivt för att driva på frågan för att nå ett samhälle där allas lika värde – oavsett (räkna upp diskrimineringsgrunderna) verkligen har ett lika värde och inte behandlas diskriminerande.

**ST inom Försäkringskassan yrkar att kongressen ska besluta:**

att som en målsättning vad gäller antidiskriminering och allas lika värde ska:

- ST:s förtroendevalda måste ha kunskap i att upptäcka diskriminering, mod och handlingskraft för att aktivt agera emot alla former av diskriminering.
- ST:s alla medlemmar måste uppleva att om man upplever sig diskriminerad agerar de förtroendevalda kraftfullt.
- ST ska uppfattas av omvärlden som ett förbund som inte bara står upp mot diskriminering utan också verkar för nolltolerans mot alla former av diskriminering.

att förbundet får i uppdrag att ta fram ett program med aktiviteter för att nå ovanstående målsättning.

att ST agerar för att alla signaler på diskriminering utreds opartiskt

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundet står självklart upp för allas lika värde och ett arbetsliv fritt från diskriminering. Därför är det självklart att förbundet måste ge förtroendevalda rätt förutsättningar att motverka att diskriminering sker på arbetsplatsen. I samverkan med arbetsgivaren se till att arbetsgivaren vidtar och arbetar med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagens nuvarande utformande har varit aktivt i ett antal år, ändå ser vi som förbund att arbetsgivare inte i tillräckligt stor utsträckning motverkar att diskriminering sker samt inte utreder diskrimineringsärenden på ett opartiskt sätt. Det är svårt att göra en opartisk utredning av den egna arbetsplatsen, då utredaren själv ofta hamnar i kläm. Därför behöver förbundet arbeta aktivt för att det sker opartiska utredningar i diskrimineringsärenden.

Förbundsstyrelsen ser behovet av att stärka organisationen i både ställningstagande, arbeten kring diskriminering och utbilda förtroendevalda. Det är en viktig facklig fråga; vi ska ett arbetsliv fritt från diskriminering. För att nå den målsättningen behöver ST göra mer och se till att de förtroendevalda får den stöttning som krävs. Samtidigt som ST också behöver höja ambitionen med att sätta frågorna om diskriminering på den politiska agendan.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att bifalla motionen



## Motion 55

### Motion om statens roll – repressiv eller den goda staten med mjuka värden

Fackförbundet ST värnar staten. Vi som medlemmar i ST är stolta över att arbeta i staten och vi ser vikten av den goda staten. Men, nu bör vi stanna upp och tänka efter? Är utvecklingen av staten enbart på väg mot den goda staten.

På senare år tvingas vi konstatera att allt fler politiska beslut inte längre präglas av ”den goda staten” utan många beslut innebär snarare repression, kontroll och bestraffning, vilket inte alls är förenligt med den bild vi traditionellt har av vad som är ”den goda staten”.

Ett exempel är den sk ”angiverilagen” och ett annat är att ett så pass subjektivt begrepp som ”bristande vandel” ska kunna ligga till grund för utvisning.

Trots all kunskap om vad som leder till kriminalitet och utanförskap dras resurser in som skulle leda till mindre kriminalitet och utanförskap och ges förutsättningar för att ge barn och ungdomar ett gott liv. Istället satsas resurserna på att öka straffen och fängelserna byggs ut. Det är strängare straff som gäller trots att det är väldigt få brott som förhindras av straff.

Dessa felsatsningar handlar inte främst om brist på kunskap utan det handlar om medvetna politiska satsningar. Politiska satsningar som innebär att lämna vägen mot ett samhälle som vill skapa förutsättningar för alla till ett gott liv och istället skapa makt över de som ofta betraktas som ”svaga grupper”.

Fackförbundet ST värnar staten, men vi värnar en god stat som ser att alla människor har lika värde och aktivt arbetar för att alla ges förutsättningar till ett gott, utvecklande, tryggt och innehållsrikt liv.

**ST inom FK yrkar att kongressen ska besluta:**

- att** Fackförbundet ST i alla sammanhang tar ställning för en utveckling av välfärdsstaten som aktivt arbetar för att alla har lika värde och avsätter resurser för välfärdsbehoven
- att** Fackförbundet ST agerar för att stöd och resurser ges till verksamheter för barn och unga för att ge förutsättningar till ett gott liv och att undvika kriminalitet.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion om statens roll – repressiv eller den goda staten med mjuka värden

Det politiska samtalet har tagit en oroväckande vändning på senare år. Som en följd därav har även de politiska besluten slagit in på samma väg. Förbundsstyrelsen delar motionärernas oro över dessa tendenser. De samhällsutmaningar Sverige har att hantera, inte minst den förändrade karaktären på kriminaliteten, behöver självklart hanteras och – i kriminalitetens fall – bekämpas. Men, som avdelningen inom Försäkringskassan förtjänstfullt formulerar får det och ska det inte ske med vilka medel som helst.

Det är nu mer än någonsin viktigt att stå upp för förbundets grundläggande värderingar; solidaritet, demokrati, jämlikhet, rättvisa och alla människors lika rätt och värde. I detta ingår att arbeta för att utmaningarna hanteras på ett sätt som gör störst nytta för så många som möjligt, utan att enskilda

fördelas. Politiska beslut som fattas för att påverka samhällsutvecklingen måste vara kompatibla med de demokratiska värden vi värdesätter högt, som rättssäkerhet och likabehandling. Endast så kan vi nå sann positiv samhällsutveckling.

Förbundsstyrelsen vill inledningsvis fastslå att förbundet i alla sammanhang kommer förespråka en stark generell välfärd. Välfärden i vårt land har historiskt bidragit till sammanhållning och solidaritet mellan olika sociala grupper till försvar för de sociala rättigheterna. Därför är det förbundsstyrelsen mening att en generell välfärdspolitik med standardtrygghet är det bästa motmedlet mot ojämlikhet och fattigdom. Investeringar i välfärdssystemet och de verksamheter som bär upp det bör därför utgöra en viktig beståndsdel i den politik som förs för att möta dagens samhällsutmaningar.

Förbundet har i många sammanhang förmedlat sin starka tro på den generella välfärden och förespråkats satsningar som stärker välfärdsstaten. Detta gjordes inte minst i Programmet för socialförsäkringar och trygghet som antogs vid kongressen 2020. Dessutom återspeglas detta i de ställningstaganden förbundet har gjort om den ekonomiska styrningen av statliga verksamheter. Politiken behöver ge bättre förutsättningar till statens verksamheter för att de ska kunna utföra sina uppdrag, däribland på välfärdsområdet. Förbundets politik om såväl välfärdsfrågor i allmänhet och om finansieringen av statliga verksamheter i synnerhet återfinns även i det förbundspolitiska program som läggs fram vid årets kongress.

Förbundsstyrelsen anser vidare att ett starkt skydds nät, robusta stödfunktioner och goda förutsättningar till utbildning för barn och unga är en självklar del av den generella välfärden. Förbundet har däremot ett behov av att utveckla sin politik på det specifika området. Förbundsstyrelsen avser därför att under kommande kongressperiod utveckla sådana ställningstaganden. Förslagsvis, men inte enbart, kan detta göras inom ramen för det rättspolitiska program som föreslås tas fram (se motion X om rättspolitiskt program).

Förbundsstyrelsen ser att det finns goda anledningar till att förbundet i diskussionen om de rättspolitiska frågorna har ett stort fokus på den roll satsningar på välfärden och det preventiva brottsbekämpande arbetet kan ha. Det förebyggande arbetet har en stor effekt för att minska utanförskap och brottslighet. Det perspektivet måste därför få en mer framträdande roll i den rättspolitiska diskussionen än vad som är fallet i dagens politiska debatt.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse första att-satsen besvarad

**att** bifalla andra att-satsen

## Motion 56

### Värdet av den offentliga sektorn

I utredningen om övergångsrestriktioner vid avslutande av anställning inom offentlig sektor, ges förslag om att sätta chefer och utsedda arbetstagare i karens och berörda personers skulle fräntas möjligheten att söka arbete fritt på öppna arbetsmarknaden. Detta förslag skulle resultera i ett ökat förtroende för offentlig verksamhet, menar utredningen.

Det beskrivs att intressekonflikter kan uppstå och att det kan påverka denne persons handlande på otillbörligt sätt. Detta skulle då kunna påverka både allmänhetens förtroende för bl a myndighet och även skada verksamheten.

Det ska vara arbetsgivaren som ska anses bäst lämpad att peka ut vilka arbetstagare som omfattas att tillhöra denna särskilda ordning.

Karenstiden föreslås gälla i längst 6 månader men kan även vara upp till 12 månader.

Arbetstagare som meddelas övergångsrestriktioner och som till följd av dessa inte kan påbörja det nya arbetet under en viss tid ska kunna få rätt till ersättning motsvarande månadslönen vid anställningens upphörande. Har arbetstagaren samtidigt inkomster från annat förvärvsarbete ska sådana inkomster minska ersättningen. Arbetstagaren ska därför vara skyldig att anmäla inkomster till arbetsgivaren och kunna bli återbetalningsskyldig om för hög ersättning betalats ut.

Avdelningen ST inom Försäkringskassan anser att utredningens förslag är alldeles för långtgående i dess inskränkning av rättigheter för statligt anställda. Utredningens förslag är alltför otydliga och svepande för att kunna veta hur de fungerar när de ska omsättas till praktisk verklighet.

Fackförbundet ST behöver tillvarata medlemmars och statens intresse av att ha kvar rätten att kunna söka arbete på den öppna arbetsmarknaden samt för staten att kunna kompetensförsörja. Det är inte rätt väg att gå att tilltron för anställda chefer och personal är så låg så de anses inte kunna hantera eventuella intressekonflikter.

Detta kommer inte att öka attraktionskraften i att arbeta i den offentliga sektorn. Det kommer inte ge offentlig sektor det värde och den status som den bör ha. Arbetsmarknadens parter kan redan idag komma överens om andra villkor för enskilda arbetstagare i samband med uppsägningar och göra arbetsbefrielse. Offentlig sektors ekonomiska medel ska inte gås till karensperioder.

**ST inom FK yrkar att kongressen beslutar:**

- att** förbundet aktivt arbetar för att en uppsägningstid med efterföljande karensperiod inte blir verklighet, då en sådan skulle innebära en urholkning av den statliga anställningen.
- att** Fackförbundet ST aktivt arbetar för att förena de fackföreningar som organiserar medlemmar inom offentlig sektor med syfte att värna den offentliga verksamheten.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 56

Motionären tar upp en viktig fråga. Staten bör vara en attraktiv arbetsplats med konkurrenskraftiga löner. Att arbeta inom den statliga sektorn bör vara ett fördelaktigt karriärval där anställda har goda villkor, en bra arbetsmiljö och tillgång till attraktiva karriärvägar. Det är därför viktigt att

skydda statligt anställdas möjligheter till rörlighet eftersom detta gynnar inte bara våra medlemmar utan hela arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsen delar motionärens analys av utredningen Övergångsrestriktioner – ökat förtroende för offentlig verksamhet (karenstid för statligt anställda). Vi är kritiska till utredningens förslag. Trots att det ur ett demokrati- och legitimitetperspektiv är viktigt med tydliga riktlinjer som reglerar potentiella intressekonflikter finner vi inte utredningens förslag ändamålsenligt. Vår ståndpunkt är att utredningens förslag är alldeles för långtgående, arbetsgivaren ges alldeles för stor ensidig beslutanderätt och kriterierna för när övergångsrestriktioner ska tillämpas är alldeles för otydliga. Sammantaget menar vi att utredningens förslag är varken förutsägbart, tydligt eller rättssäkert. Det riskerar att ge inlåsnings effekter för våra medlemmar och hotar statens kompetensförsörjning.

Sedan direktiven för utredningen offentliggjordes har Fackförbundet ST aktivt arbetat för att förebygga onödiga restriktioner för våra medlemmar. Vi har via vårt samarbete inom Offentlighetsanställdas förhandlingsråd (OFR) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) kontinuerligt lämnat våra synpunkter till utredningen under utredningstiden. Utöver detta har vi lyft fram problematiken kring utredningens förslag med regeringsföreträdare och konstitutionsutskottets ledamöter. Under remissperioden tog vi initiativ till att samla de statliga facken inom ramen för OFR/S,P,O och presenterade ett gemensamt remissyttrande i frågan. Samtidigt spelade vi en framträdande roll i framtagandet av TCO:s remissyttrande som var en av regeringens remissinstanser.

I nuläget är utredningen i det skedet att det färdiga betänkandet ligger på regeringens bord. Regeringen kommer att utifrån utredningens förslag och remissyttrandena ta ställning till om de går vidare med förslaget. Möjligheterna att påverka ytterligare i detta skede är därmed begränsade. Oavsett vad regeringen kommer fram till kommer Fackförbundet ST att fortsatt tillvarata våra medlemmars intresse genom att verka för att våra medlemmar ska ha en rätt till rörlighet på arbetsmarknaden, att den statliga anställningen ska ses som attraktiv och att offentliga medel ska användas ändamålsenligt samt ansvarsfullt. Detta gör Fackförbundet ST på flera sätt, bland annat genom att bevaka och aktivt påverka pågående samt kommande statliga utredningar som rör den offentliga verksamheten. Ett tydligt exempel på det är påverkansarbetet med den nyligen tillsatta utredningen om korruption och tjänstemannaansvar (Dir. 2024:14).

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse första att-satsen besvarad

**att** bifalla andra att-satsen

## Motion 57

### Säkerhetspolitiskt program

Sverige har varit i ett läge där det från fackligt håll kommer behövas ett säkerhetspolitiskt program. Våra medlemmar kommer med stor sannolikhet ingå i exempelvis en myndighets krigsplaceringar.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

att förbundet tar fram ett säkerhetspolitiskt program för STs medlemmar.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 57

Det säkerhetspolitiska läget har förändrats avsevärt de senaste åren. Förbundsstyrelsen instämmer med motionärerna om vikten av en diskussion om Fackförbundet STs ställningstaganden inom det säkerhetspolitiska området.

Delar av de säkerhetspolitiska frågorna kommer att kunna omfattas av det förbundspolitiska programmet och i det föreslagna rättspolitiska programmet. ST deltar även i TCOs arbete på det säkerhetspolitiska området. Det arbetet ska leda till ett policyprogram om totalförsvaret. TCO kommer även att samarbeta med SACO och LO för att ta fram material om beredskaps- och civilförsvarsfrågor.

Vad som ligger i begreppet säkerhetspolitik är inte självklart. Det kan omfatta många olika delar av samhället och många olika hot och situationer. Förbundet behöver därför ytterligare utveckla hur vi ser på vår roll i civilsamhället och beredskapen för våra medlemmars verksamheter, liksom våra ställningstaganden kring exempelvis IT-säkerhet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:

att anse motionen besvarad.

## Motion 58

### Rättspolitiskt program

Just nu pågår en av det största reformerna inom rättsväsendet som påverkar samhället i stort och många av våra medlemmar. Vi anser att fackförbundet ST ska ta ett större ansvar i denna utveckling och därför ta fram ett rättspolitiskt program.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig

att Förbundet tar fram ett rättspolitiskt program för STs medlemmar.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionärerna i motion 58 tar upp ett mycket aktuellt politikområde. Förbundsstyrelsen har under det senaste året arbetat med att utveckla ett förbundspolitiskt program. Fackförbundet ST:s förbundspolitiska program är tänkt att utgöra ett gemensamt grundfundament för förtroendevalda på alla nivåer att luta sig mot i sitt arbete. Det ska också utgöra en manifesterande beskrivning av vad och vilka Fackförbundet ST är och vilka värderingar vi står för.

Förbundsstyrelsen har dock genom hela processen varit tydlig med att programmet inte kommer att kunna omfatta allt. Det kommer att behöva kompletteras av enskilda ställningstaganden i form av styrelsebeslut eller liknande samt av specifika sakfrågeorienterade program som det program motionärerna föreslår. Det är alla dessa delar som tillsammans skapar Fackförbundet ST och vår förbundspolitik.

Många delar av förbundsstyrelsens förslag till förbundspolitiskt program gäller även för det rättspolitiska området, men eftersom Fackförbundet ST organiserar medlemmar inom stora delar av rättskedjan och frågorna i sig i många fall påverkar även andra delar av statens verksamhet och samhället i stort tycker förbundsstyrelsen att det är angeläget att ytterligare utveckla förbundets politik på området.

Förbundsstyrelsen avser därför att under året påbörja arbetet med ett rättspolitiskt program för ST.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att bifalla motionen

## Motion 59

# AI-digitaliseringens utveckling och verkningar för oss inom staten

ST som förbund behöver vara agilt och ligga i framkant inför den teknikutveckling som nu sker i världen och i samhället.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig.

att Förbundet gör en genomlysning och tar fram en plan för att omhänderta de risker, eller utvecklingsvinster, som AI-utvecklingen kan påverka våra medlemmar.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Implementering av AI-lösningar på arbetsmarknaden kommer få påverkan på medlemmarnas arbetsvardag liksom på samhället i stort. Förbundsstyrelsen anser det därför vara en mycket relevant fråga motionärerna belyser. Likaså är det nödvändiga åtgärder som efterfrågas.

Förbundet har tidigare verkat för att belysa såväl risker som möjligheter med den digitala utvecklingen, bland annat genom det Digitaliseringsprogram som antogs vid kongressen 2020. I detta togs exempelvis ställning för att införande av AI i statliga verksamheter ska föregås av grundliga överväganden liksom av förhandlingar. Vidare lyfter förbundet i Program för hållbart arbetsliv, som antogs under kongressperioden, att utvecklingen måste bevakas och omhändertas ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det behövs för att säkerställa en implementering som både på kort och lång sikt främjar hälsa och en god arbetsmiljö.

Den snabba utvecklingen ställer krav på att vi kontinuerligt uppdaterar oss och utvecklar vår kompetens på området. Som ett led i detta arbete har AI-frågan getts särskild uppmärksamhet i det förbundspolitiska program som behandlas vid kongressen i år. I programmet poängteras bland annat att införande av AI-lösningar kräver kompetenshöjande insatser och investeringar i statliga verksamheter. Därtill höjs krav om att de effektivitetsvinster som teknikutvecklingen genererar ska komma arbetstagarna till del genom exempelvis villkorsförbättringar.

Förbundsstyrelsens mening är att denna fråga behöver vara i fokus även framåt. Det framgår av förslaget till verksamhetsinriktning för nästkommande kongressperiod som kongressen har att ta ställning till. Ytterligare arbete behövs för att öka vår kunskap och förståelse om hur AI förändrar, och kan komma att förändra, arbetslivet. Det är nödvändigt för att vi ska kunna agera med våra medlemmars bästa för ögonen och för att kunna ställa träffsäkra krav på såväl lagstiftare som arbetsgivare.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

att anse motionen besvarad

## Motion 60

# AI utvecklingen

Vi vill att förbundet arbetar för en klok hantering av AI utvecklingen.

### Bakgrund

Vi ser en risk i hur AI utvecklas snabbt i samhället och tar över mycket av den mänskliga kontakten. Fler och fler företag, instanser och organisationer anammar mer och mer arbetssätt som gör det svårt till omöjligt att komma i kontakt med en vanlig människa vilket är problematiskt när problem uppstår. Vi har under en längre tid sett hur både mailadresser och telefonnummer försvunnit från hemsidor och ersatts med kontaktformulär och nu även med AI chattbotar. Detta gör det svårt till omöjligt för individen att få den hjälp de behöver. AI chattarna kan bara svara på standardfrågor och inte specifika frågor som gäller en enskild individs problemsituation, o.s.v.

### Att besluta om

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom SiS*

*ST inom Polisen*

Yrkar att kongressen prövar vardera Att-sats var och en för sig.

- Att** förbundet själva inte frångår enkel möjlighet till kontakt med riktig människa via både mail och telefon.
- Att** förbundet jobbar för att påverka samhället att återgå till en mer direkt kommunikation med arbetstagare och medborgare.
- Att** förbundet jobbar för ett krav på att alla statliga myndigheter skall ha tydlig info om hur man når dem via vanlig mail och telefon. Mailadress och telefonnummer skall vara lätt att hitta.
- Att** förbundet jobbar för ett krav på att statliga affärsverk skall ha tydlig info mot sina kunder om hur man når dem via vanlig mail och telefon. Mailadress och telefonnummer skall vara lätt att hitta.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Den tekniska utvecklingen har lett till framsteg och förbättringar, men den har också sina baksidor. Förbundsstyrelsen anser det därför vara ett mycket angeläget perspektiv som motionärerna lyfter, särskilt i ljuset av den utveckling som sker på AI-området.

Statliga verksamheters medborgarservice har över tid påverkats påtagligt av digitaliseringen, inte minst ur ett tillgänglighetsperspektiv. För många medborgare har tillgängligheten upplevts bli bättre när det möjliggjorts att nå verksamheterna på nya vis via olika sorters digitala verktyg. Andra upplever tvärtom att tillgängligheten blivit radikalt sämre. Inte minst har de som lever i ett digitalt utanförskap, inte sällan äldre människor, drabbats negativt av hur medborgarservicen i många fall ändrat inriktning.



Fackförbundet ST kommer i alla lägen arbeta för att statliga verksamheter och deras anställda har förutsättningar att leva upp till de höga krav som ställs på dem. I förvaltningslagen ställs långtgående krav på förvaltningsmyndigheternas - inklusive affärsverkens - service och tillgänglighet. Alla medborgare ska kunna räkna med att de kan komma i kontakt med och få hjälp av relevanta myndigheter. Att så inte är fallet, på grund av otillräckliga kontaktvägar eller undermålig tillgång till kontaktinformation, är inte acceptabelt.

Förbundet har i flera sammanhang påvisat behovet av att ansvariga politiker ger statsförvaltningen förutsättningar att erbjuda en hög grad av service och tillgänglighet. Det budskapet genomsyrar rapporten Därför behövs staten i hela landet. Att medborgare har tillgång till statlig service av hög kvalitet är viktigt, inte minst för tilliten till det offentliga. Dessutom höjdes krav i förbundets Digitaliseringsprogram, som antogs vid kongressen 2020, om hur digitaliseringen av förvaltningen bör gå till. Exempelvis tog förbundet ställning för att förändringsarbetet behöver ha ett medborgarperspektiv. Ovanstående frågor uppmärksammas även i det förbundspolitiska program som kommer att behandlas vid kongressen i år.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att tillgänglighet inte är detsamma som att erbjuda tillgång till det ena eller andra kontaktsättet. Det handlar snarare om att alla, medborgare i Sverige liksom medlemmar i Fackförbundet ST, ges möjlighet till kontakt som tillfredsställer deras behov. Hur myndigheter och organisationer som vår egen uppnår hög tillgänglighet behöver ske genom en jämkning av vilka behov och vilka resurser som finns.

Förbundsstyrelsen vill avslutningsvis belysa att förbundets egen fackliga rådgivning, ST Direkt, är mycket uppskattad av medlemmarna. Inriktningen för den fackliga rådgivningens utformning utvärderas och utvecklas löpande och arbetet inriktas utifrån de kontaktsätt som efterfrågas av medlemmarna.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** motionen besvarad.

## Motion 61

### STs styrdokument ska spegla våra värderingar

Fackföreningsrörelsens framväxt har historiskt sett inneburit fokus på alla medlemmars rätt till ett värdigt, tryggt och utvecklande arbetsliv. Detta har betytt mycket för kvinnors rättigheter och så småningom även för andra samhällsgrupper som tillfört arbetsmarknaden nya kompetenser och perspektiv på arbetet.

I arbetet med att fokusera på fler medlemsgrupper har begreppet mångfald tillkommit för att beskriva ett nytt samhällstillstånd där intressen för fler synliggjorts.

Mångfald har dock under senare tid blivit ett begrepp som fått både positiv och negativ innebörd. Positiv innebörd när vi pratar om att värna mänskliga rättigheter, demokrati och vardagsberikande. Negativ innebörd när vi beskriver särbehandling, fördomar och diskriminering.

I det offentliga rummet och bland makthavare kopplas gärna begreppet mångfald ihop med utanförskap, segregation och invandring. Fokus blir då åtskiljande, exkludering och särbehandling. Något som är motsats till de värden Fackförbundet ST står för.

Därför menar STs avdelning inom universitets- och högskoleområdet att begreppet mångfald ska fasas ut från förbundets styrdokument. Med fördel kan andra begrepp som inkludering användas. Lämpligen kan vi också beskriva vad vi menar, exempelvis att förbundet eftersträvar en representation som speglar samhällets, statens eller förbundets sammansättning. Att förbundet eftersträvar inkludering av olika slags erfarenheter från medlemmar, oavsett bakgrund, livsvillkor eller position i samhället.

**Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet föreslår:**

- att förbundet fasar ut begreppet mångfald från styrdokumenterna
- att ST agerar för att alla signaler på diskriminering utreds opartiskt.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 61

Förbundet håller med avdelningen om att det är viktigt vilka ord som används. Det sände ett viktigt signalvärde och är därför av vikt betydelse. Som avdelningen påpekar har ordet mångfald kommit av förknippas med en negativ utveckling i samhället i stort.

Förbundsstyrelsen ser också att det finns bättre begrepp att tillgå exempelvis representation, inkludering, allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Likabehandling är ett annat begrepp som används inom den fackliga sfären för att spegla arbetet med diskrimineringsfrågor och allas lika värde.

Att förbundet ska arbeta för en utfasning av mångfaldsbegreppet i förbundets egna dokument ses därför som positivt för att hålla förbundet uppdaterat inom diskrimineringsområdet.

Diskrimineringslagens nuvarande utformande har varit aktivt i ett antal år, ändå ser vi som förbund att arbetsgivare inte i tillräckligt stor utsträckning motverkar att diskriminering sker samt inte utreder diskrimineringsärenden på ett opartiskt sätt. Det är svårt att göra en opartisk utredning av den egna arbetsplatsen, då utredaren själv ofta hamnar i kläm. Därför behöver förbundet arbeta aktivt för att det sker opartiska utredningar i diskrimineringsärenden.

Vidare har diskrimineringsärenden kort preskriberingstid och ställer därför högre krav på förtroendevalda att det kommer till central nivå i tid. Därför behöver förbundet fortsätta att arbeta aktivt med att utbilda förtroendevalda i diskrimineringslagen.

Diskrimineringsarbetet är en viktig facklig fråga och har en särställning i det fackliga arbetet genom utformningen av diskrimineringslagen, där facket ska samverka med arbetsgivare för att aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** bifalla den första att-satsen

**att** anse den andra att-satsen besvarad

## Motion 62

# Starkare ställningstagande för jämställdhet och demokrati

Fackförbundet ST är en viktig aktör i samhället och har stora möjligheter att påverka samhällets utveckling. Vi har redan en stark värdegrund i verksamheten där “ett demokratiskt samhälle” är den första och mycket viktiga ståndpunkten som förbundet tagit. Vi ser dock att det finns möjligheter att utveckla och stärka arbetet med demokrati, hållbart arbetsliv med goda anställningsvillkor och löneutveckling genom att ta ett ställningstagande för facklig feminism.

Det vi vet är att det fackliga uppdraget är att arbeta för goda villkor i arbetet och en lön som går att leva på. Men också att våra livsvillkor bestäms inte bara av maktförhållanden i arbetslivet utan att fler dimensioner påverkar våra möjligheter. Därför behöver vi förstå fackligt jämställdhetsarbete utifrån både social bakgrund och kön, men också utifrån andra erfarenheter, identiteter och livsförutsättningar.

Vi anser att Fackförbundet ST redan idag är ett feministiskt fackförbund, men vi behöver tydliggöra detta i våra förbundsstadgar. Genom att inleda ett arbete kring vad facklig feminism innebär för oss kommer vi dessutom att uppfattas som relevanta för nya, yngre medlemmar och göra det möjligt att engagera nya förtroendevalda.

### Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:

- att det tillsätts en förbundsgemensam arbetsgrupp för att tydliggöra vad facklig feminism innebär för förbundet,
- att det till förbundsstämman 2025 tas fram ett förslag hur det ska synliggöras i förbundsstadgarna att vi är ett feministiskt fackförbund,
- att det tas fram vägledande dokumentation kring facklig feminism inom förbundet

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen håller med avdelningen om att demokrati och jämställdhet är viktiga frågor. Dessa har kommit att bli allt viktigare att slå vakt om i det rådande samhällsklimatet. Det är inte längre frågor vi kan ta för givet, utan det krävs ett aktivt arbete både internt som externt.

I förbundets stadgar framgår att ST ska verka för jämställdhet mellan män och kvinnor och i det för kongressen föreslagna förbundspolitiska programmet står det uttryckligen att ST är ett feministiskt förbund. Det förbundspolitiska programmet föreslås bli ett vägledande dokument, som visar vilka frågor/områden förbundet fokuserar på under kongressperioden.

I förbundets arbete sker redan i dag ett aktivt arbete för facklig feminism i inom ramen för likabehandlingsarbetet. Exempelvis utbildar förbundet förtroendevalda i dessa frågor, det finns en utpekad roll som likabehandlingsansvarig. Dessutom är förbundet med i nätverk som Lön hela dagen och på andra sätt lyfter frågor som arbetar för att skapa en jämställd arbetsmarknad, både i opinionsarbetet och på arbetsplatsen.

Däremot är inte feminism eller jämställdhet i sig den enda uttalade frågan utan ingår i arbetet kring likabehandling som förbundet arbetar med. Men motionen sätter fingret på en viktig fråga om att förbundet behöver vara extra observanta så att STs arbete för jämställdhet och likabehandling fortsätter att gå framåt och inte backar, i tider där många vill inskränka de demokratiska värdena och människors lika värde. Fackförbundet ST måste fortsätta vara en röst och aktiv när det kommer till likabehandlingsarbete på våra arbetsplatser såväl som i samhällsdebatten.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 63

# Höj ambitionerna i påverkansarbetet kring klimatfrågan

Den svenska fackföreningsrörelsen har historiskt tagit ett stort samhällsansvar, särskilt i tider av stark förändring. Det här är något som både ligger till grund för och möjliggörs av vår internationellt sett höga organisationsgrad. Idag befinner sig samhället mitt i en av de största utmaningar vi sett på länge, klimatförändringarna.

TCO och medlemsförbunden har lyft fram den svenska modellen som en superkraft för klimatet. Det handlar om att skapa en rättvis och snabb omställning, där såväl social som ekologisk hållbarhet kan tillgodoses.

Som expert på staten kan Fackförbundet ST spela en central roll i den här processen. Staten måste ta en tydligare ledarroll i klimatarbetet i sin helhet och omställningen specifikt genom att jämka samman olika, delvis motstridiga intressen.

Ute på arbetsplatserna och i samhället finns ett stort engagemang i dessa frågor. Ett engagemang som vi skulle kunna kanalisera, i synnerhet för att få en väg in till facklig verksamhet för unga personer.

Det är inom staten många av de myndigheter återfinns som kan stå för den sociala aspekten av en rättvis omställning. Myndigheter som redan idag arbetar med omställning, rörlighet på arbetsmarknaden och kompetensförsörjning. Likväl som myndigheter som arbetar direkt med att minska våra utsläpp och klimatanpassa samhället. Därför vill vi se höjda ambitioner i förbundets påverkansarbete i klimatfrågan.

**Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför:**

- att** förbundet under kommande kongressperiod gör en särskild satsning på påverkansarbete i klimatfrågan med fokus på statens roll i omställningen,
- att** förbundet driver frågan både nationellt och internationellt inom fackföreningsrörelsen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och har därför initierat en rad arbeten rörande klimatfrågan. Förbundet har utvecklat en digital utbildning med tillhörande studiecirkelupplägg utvecklat i samarbete med Union to Union. Inför kommande kongressperiod har förbundet tagit fram ett Förbundspolitiskt program, som kommer att behandlas på kongressen, där just klimatfrågan har en särskild ställning. I programmet pekas på statens betydelse för klimatfrågan och där finns en rad förslag på hur förbundet framgent kan arbeta med klimatfrågan.

Därutöver deltar Fackförbundet ST i TCO:s klimatråd som arbetar med att ta fram ett klimatpolitiskt program som samtliga TCO-förbund kan ställa sig bakom. Även där pekas på staten betydelse och roll för en rättvis grön omställning.

Fackliga organisationer är viktiga för klimatfrågan bland annat på EU-nivå och har en viktig roll att spela i att påverka EU:s politik för att minska utsläppen, främja en rättvis omställning och stödja arbetstagarnas rättigheter och välfärd. Genom att arbeta med klimatfrågor på EU-nivå kan facken

bidra till att skapa en social och solidarisk union som sätter människor och planeten i centrum. Fackförbundet ST är en av de fackliga aktörerna. Förbunden påverkar också EU:s klimatpolitik genom att samarbeta med EU-institutioner, andra aktörer och medlemsländer. De fackliga organisationerna har stött flera EU-initiativ och kampanjer för klimatet, till exempel European Green Deal, European Climate Pact och European Trade Union Confederation's Climate Action Week.

I november 2023 har ST genom EPSU anslutit sig till de organisationer som stödjer det nya direktivet ”Urvattna inte principen om att förorenaren betalar”!

Undersökningar visar att europeiska företag har ökat investeringarna i lobbyverksamhet mot direktivet om rening av avloppsvatten för att övertyga kommissionen om att undanta just deras produkter från förslaget. Samtidigt som det uppskattas att den bristande hanteringen av kemikalier från företag orsakar en börda på mellan 52 och 84 miljarder euro för det europeiska hälso- och sjukvårdssystemet per år, pengar som skulle kunna stärka offentlig sektor istället.

EPSU har undertecknat ett gemensamt uttalande till stöd för en utökning av principen om att ”förorenaren betalar” i ny lagstiftning om rening av avloppsvatten. Principen om att förorenaren betalar är kärnan i EU:s miljöpolitik och är huvudtanken bakom det system för utökat förorenaransvar som kommissionen har lagt fram. Den svenska regeringen är ett av få länder som inte stöder förslaget.

Vi har också inkluderat arbetet med greentransition i arbetsplanen för parterna på EU-nivå statlig sektor.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 64

### Utbildningsverksamheten

Det är av vikt att förbundet även anordnar fysiska utbildningar och inte kör med mestadels digitala lösningar.

Förbundet behöver utöka möjligheterna för förtroendevalda att gå fackliga utbildningar på högre nivå då dessa i dag är mycket begränsade.

Erfarenhetsmässigt betyder ett första möte som är fysiskt på plats väldigt mycket för deltagarna.

*ST inom Polisen*

*ST inom SiS*

*ST inom Kriminalvården*

*ST inom Migrationsverket*

yrkar på att kongressen prövar vardera att-sats var och en för sig:

- att Förbundet anordnar fler fysiska utbildningar.
- att Förbundet gör en genomlysning av utbildningsverksamheten tillsammans med förtroendevalda från avdelningarna och redovisar det vid nästkommande förbundsstämma.
- att Förbundet erbjuder hybridlösningar där det är möjligt.
- att Förbundet utökar utbudet av fackliga utbildningar på högre nivå.

#### Förbundsstyrelsens yttrande över motion 64

Efter en genomgripande organisationsöversyn beslutade förbundsstyrelsen 2019 om det utbildningsupplägg som nu gäller för STs utbildningar.

I organisationsöversynen framkom ett tydligt behov av att göra utbildningarna för förtroendevalda mer flexibla och tillgängliga, behov som utmynnade i det upplägg ST har i dag med en kombination av faktainhämtning i den digitala miljön med efterföljande utbildningsträffar, digitala eller fysiska för diskussion och gemensam reflektion. Det är ett upplägg, precis som alla andra typer av upplägg, som passar många men inte alla.

De utbildningar som ST erbjuder förtroendevalda utvärderas och utvecklas kontinuerligt, både till innehåll och upplägg för att möta behoven hos så många förtroendevalda som möjligt, men samtidigt vara tillgängliga, flexibla och resurseffektiva. Antalet fysiska träffar är på intet sätt statistiskt utan behov och önskemål från förtroendevalda beaktas vid varje verksamhetsplanering, liksom vilka utbildningar som lämpar sig bäst för fysiska utbildningsträffar.

Under kongressperioden genomförde kansliet ett antal omfattande förstudier för att kartlägga nuvarande och framtida utbildningsbehov hos förtroendevalda med olika förtroendeuppdrag och inom olika ämnesområden. Slutsatserna från dessa förstudier ligger till grund för förbundets utbildningsverksamhet. Ett motsvarande arbete planeras genomföras även under kommande kongressperiod.



Ett arbete kommer även påbörjas under kommande kongressperiod för att utreda och analysera om och hur hybrida utbildningsträffar kan fungera för STs utbildningar, samt vilka utbildningar som i så fall bäst lämpar sig för denna undervisningsform. Detta arbete inkluderar också att inventera vilka krav som ställs på lokaler för hybrida utbildningsträffar.

För förtroendevalda med längre erfarenhet erbjuder ST genom sitt medlemskap i TCO utbildningar genom Fackliga akademien inom områden som arbetsmiljö, hållbarhet, arbetsrätt och normer, förhandlingar och i samarbete med olika lärosäten även Arbetstillivets juridik. Även Partsrådet erbjuder ett rikt utbud av webinarier inom en rad områden och som även spelas in, samt självinstruerande digitala utbildningar.

Förbundsstyrelsen har också det senaste året gjort ett omfattande arbete genom arbetsgruppen Fackligt arbete i en ny tid som i sin rapport resonerar mycket kring hur vi kan underlätta för förtroendevalda och ge dem så bra förutsättningar som möjligt. Slutsatserna och förslagen i rapporten innehåller omfattande satsningar som kongressen ska ta ställning till.

Den bärande tanken i STs utbildningsupplägg är att erbjuda både digitala utbildningar och utbildningspaket som innehåller digitala delar och utbildningsträffar (digitala eller fysiska), och att man som förtroendevald ska kunna ”plocka ihop” ett lämpligt utbildningspaket utifrån de egna förutsättningarna och behoven.

Utbildningsutbudet kommer att utvecklas och utökas för att möta behoven och fler utbildningar kommer att produceras utifrån mer komplexa områden och mer krävande förtroendeuppdrag.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar:**

**att** anse motionen besvarad

## Motion 65

# Förutsättningar för förtroendevalda

### Inledning

Företrädare och förtroendevalda inom Fackförbundet ST spelar en central roll i att bevaka och försvara medlemmarnas intressen på arbetsplatsen. Viljan att ta på sig olika förtroendeuppdrag påverkas både av det interna stödet från förbundet, men även av arbetsgivarens villkor för att ta på sig ett förtroendeuppdrag. Vi upplever att arbetsgivaren de senaste åren har haft intentionen att försämra möjligheten för våra förtroendevalda att utföra sina uppdrag. Det kommer att göra det svårare att hitta medlemmar som vill ta på sig uppdrag i framtiden. För att våra förtroendevalda ska kunna utföra sina uppdrag effektivt, är det av största vikt att de har tillräckligt stöd och goda villkor för sitt fackliga engagemang. Förbundet behöver flytta fram positionerna i dessa frågor i avtal, tillämpning av lagar och avtal, samt i opinionsarbetet både internt och externt.

De förtroendevaldas insatser är ovärderliga för fackförbundets arbete och för medlemmarnas välbefinnande. Genom att stärka deras villkor säkerställer vi att de kan utföra sina uppdrag under bästa möjliga förhållanden, vilket i sin tur gynnar hela förbundet och dess medlemmar.

### Vi föreslår därför

att förbundet får i uppdrag att stärka arbetet med nedanstående frågor:

1. Förstärkt skydd för förtroendevalda: ST bör verka för att förtroendevalda ska ha ett robust skydd mot repressalier från arbetsgivaren. Detta inkluderar tydliga riktlinjer och stödstrukturer för att hantera eventuella konflikter som uppstår på grund av det fackliga uppdraget.
2. Tillräcklig tid för fackligt arbete: ST måste förhandla fram avtal som garanterar att förtroendevalda ges tillräckligt med avsatt arbetstid för att sköta sina fackliga uppdrag. Detta ska säkerställa att uppdraget inte utförs på bekostnad av den personliga tiden eller arbetsuppgifterna.
3. Stöd för psykosocial arbetsmiljö: Att vara förtroendevald kan innebära en psykologisk belastning. ST bör därför öka förståelsen hos arbetsgivaren att stress och andra psykosociala aspekter kan uppkomma i det fackliga uppdraget.
4. Karriärutveckling och erkännande av fackligt arbete: ST bör verka för att erfarenhet av fackligt arbete erkänns som en merit i karriärutvecklingen, och att det inte ska vara en nackdel i den professionella utvecklingen hos förtroendevalda.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Att förtroendevalda känner sig trygga är en grundförutsättning för det engagemang och mod som behövs för att vara förtroendevald i ett hårdnande fackligt klimat. I ett demokratiskt samhälle behöver förtroendevalda självklart kunna verka utan repressalier och bli uppskattade och uppmärksammande för det arbete som det innebär att ha ett förtroendeuppdrag.

Det behöver finnas rimliga förutsättningar både när det gäller tid och förståelse hos arbetsgivaren för vad ett förtroendevalduppdrag kan innebära. Som förbund behöver vi ständigt vara uppmärksamma på när förutsättningarna för fackligt arbete på arbetsplatsen förändras och lyfta det i partsarbetet både lokalt och centralt.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar**

**att** bifalla motionen



**Fackförbundet ST**

Box 5308, 102 47 Stockholm.  
Besök: Sturegatan 15  
Telefon: 0771-555 444.  
E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org).  
Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)