

DEL 5

Motioner och styrelsens yttranden



KONGRESSHANDLINGAR

- Del 1** Dagordning och arbetsordning
- Del 2** Ekonomisk ersättning med mera till kongressens ombud
- Del 3** Ekonomiska ersättningar, arvoden samt etiskt förhållningssätt inom förbundet
- Del 4** Vision och verksamhetsinriktning 2017-2020
- Del 5** Motioner och styrelsens yttranden
- Del 6** Fortsatt process för nytt förbundsnamn
- Del 7** Det lönepolitiska arbetet under kongressperioden 2017-2020
- Del 8** Valberedningens förslag (kommer den 2 maj 2016)
- Del 9** Deltagarförteckning (kommer senare när ombud och gäster är klara)

RAPPORTER

- Rapport 1** Infrastrukturprogram
- Rapport 2** Ekonomin i förbundet – avdelningar och anslagen
- Rapport 3** Remissammanställning "Verksamhetsinriktning 2017-2020"

Innehållsförteckning

Motion 1. Avtalsrådet	4
Motion 2. Öka medlemsinflytandet	6
Motion 3. Centrala kollektivavtalsförhandlingar	7
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 1, 2 och 3	7
Motion 4. RALS på myndigheterna	11
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 4	11
Motion 5. Förbundets lönepolitiska plattform	13
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 5	15
Motion 6. Stärk den fackligt ideologiska offensiven mot den antifackliga arbetsgivarpolitiken och öka medlemmarnas engagemang	17
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 6	18
Motion 7. Lagstadgad arbetstidsförkortning	20
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 7	20
Motion 8. Arbetstidsförkortning	21
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 7 och 8	21
Motion 9. Valfärd-socialförsäkringar	23
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 9	23
Motion 10. Jämställdhet	25
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 10	26
Motion 11. Likabehandlings- och antidiskrimineringsarbetet	28
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 11	29
Motion 12. Mer drivande i likabehandlingsfrågor/mångfald	30
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 11 och 12	31
Motion 13. Arbetsmiljöutbildning för skyddsombud	32
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13	33
Motion 14. Studerandeverksamheten	34
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 14	34
Motion 15. Mötesplatser för förtroendevalda på avdelningsnivå	36
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 15	36
Motion 16. Byt ut ordet Facklig Förtroendeman mot Facklig förtroendevald	38
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 16	38
Motion 17. Utveckla den fackliga utbildningen	39
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 17	40

Motion 18. Medlemsavgifterna	41
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 18	41
Motion 19. Anslagsberäkning	42
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 19	44
Motion 20. Ombudsmännens roll och stöd till avdelningarna.....	45
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 20	45
Motion 21. Stoppa nedmonteringen av de regionala kontoren.....	46
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 21	46
Motion 22. Fördelning av ekonomiska och personella resurser	47
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 22	48
Motion 23. Ökat lokalt förhandlings- och avtalsstöd	49
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 20, 21, 22 och 23:	49
Motion 24. Ombudsman för chefer	52
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 24	52
Motion 25. Kvalitetssäkring av kongressbeslut.....	54
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 25	55
Motion 26. STs hemsida	56
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 26	56
Motion 27. Därför väljer jag ST	58
Förbundsstyrelsens yttrande över motion 27	58

Motion 1. Avtalsrådet

(Forskning och tillväxt)

Avtalsrådet behandlar så viktiga medlemsfrågor- så ombuden måste kunna stämna av med medlemmar och sin avdelningsstyrelse och det som sägs/beslutas ska dokumenteras. På senaste avtalskonferensen den 11 februari 2016 blev jag medveten om brister med dagens ordning. För det första var åtminstone jag helt oinformerad av ST centralt om vad som skulle avhandlas. Då jag frågade en av mina kamrater i Valkorporationen förstod jag att det handlade om pensionsvillkoren. Det program som klargjorde det, vilket framgår av den sändlista som jag sett idag, fick jag aldrig och ett antal till kanske!? För det var väl inte bara jag som exkluderades från sändlistan? Men också den informationen saknar substans. Står i skarp kontrast mot skrivelserna från Åsa Erba-Stenhammar dat 2016-01-20 med hög prioritet och rubriken Kommande avtalsråd ” En viktig uppgift för förbundsstyrelsen är att vara förankrad. Många avdelningar är berörda och alla är inte representerade i vare sig delegationen eller förbundsstyrelsen. Avtalsrådets uppgift är att diskutera och lämna rekommendation till förbundsstyrelsen i de frågor förbundsstyrelsen vill ha svar.” Finns enligt min mening en del att göra för att leva upp till detta, hur ska jag kunna diskutera något som jag inte känner till? Det är vackra ord ” En viktig uppgift för förbundsstyrelsen är att vara förankrad.” som betyder mer för mig, än vad förbundsstyrelsen visat, när det gäller det senaste avtalsrådet.

Jag kan förstå att förslaget kanske inte kan skickas ut innan av rädsla att det skulle läcka, men ändå inte då det inte gäller några statshemligheter. Alla inblandade, förutom vi som skulle ta ställning och övriga medlemmar, kände till att våra förhandlare inte lyckats uppnå något av det de försatt sig. Under mötet redovisades också brister i tidigare förhandlingar som resulterat i otydlighet om vi var eller inte var bundna av fredsplikt, vilket enligt mig är anmärkningsvärt. Det framgick också att det inte var möjligt att få avvikande synpunkter noterade och det skrevs inte heller något protokoll. Detta är kanske en delförklaring till att man från förbundsledningen inte tidigare visste huruvida fredsplikt gällde eller inte. Detta var också anmärkningsvärt.

Men enligt våra stadgar § 44 ”Ledamöter i avtalsråden är ombud utsedda av avdelningarna. Vid förfall inträder ersättare. I avtalsrådet kan förbundsstyrelsens ledamöter ingå men har inte rösträtt.” **Det läser jag som att övriga har rösträtt eller vad betyder det!?**

Vi deltagare från många stora och små avdelningar i förbundet fick redovisat bakgrund, vart vi befann oss samt att vi inte hade något annat val än acceptera förslaget till avtal, som var det ursprungliga som antagits för över ett halvår sedan av Seko och SACO. Självklart sades det inte så men mellan raderna var det innebörden av redogörelsen. Då jag inte deltagit i tidigare avtalsråd blev jag upprörd dels av avsaknaden av initiativ av att engagera förtroendevalda och medlemmar mot arbetsgivarens försämringar i avtalet, vilket resulterat i att ST sagt nej till förslaget initialt då SACO-S och Seko sade ja. Dels blev jag upprörd över att ha avsatt tid på något som redan var uppgjort, jag, och säkert fler med mig, har annat att göra än att sitta på möten där mina åsikter **kanske** efterfrågas men inte betyder något alls. Och i stadgarna § 45, andra stycket, står det, "Förbundsstyrelsen fattar beslut efter rekommendation från avtalsrådet. Om avtalsråd och förbundsstyrelse är oeniga kan förbundsstyrelsen inkalla förbundsstämma eller kongress. Varsel om konfliktåtgärder kan utfärdas endast av förbundsstyrelsen." Åtminstone jag fick intryck att avtalsrådet bara var en diskussionsklubb, men stadgarna motsäger den uppfattningen. Jag vill med hänvisning till mina erfarenheter av hur det går till idag och de stagar jag refererar till be er **kongressombud** att låta avtalsrådet kunna motsvara detta ansvar genom att ni **kongressombud** bifaller nedanstående förslag.

Denna frågeställning har tidigare lyfts, senast av Alejandra Pizarro, ST inom Universitets och högskoleområdet under 2013 och förbundsstyrelsen skrev i sitt svar 2014 att "förbundsstyrelsen är för den skull inte nöjd och stärkt av motionärens ambitioner kommer förbundsstyrelsen fortsätta utveckla förbundets lönepolitiska arbete så att det på bästa sätt ger utrymme för delaktighet och inflytande." Men detta synsätt måste väl också gälla pensionsvillkor och andra för medlemmarna angelägna frågor!?

Yrkande

Med anledning av ovanstående yrkar jag att kongressen beslutar

att stadgarna eller anvisningar från förbundsstyrelsen ska förtydligas så att det skrivs i första hand protokoll och i andra hand minnesanteckningar från dessa avtalsrådets möten,

att informationen till ombuden blir sådan att det oftast är möjligt innan mötet att åtminstone diskutera förslagen med sin avdelningsstyrelse och om möjligt med sina medlemmar,

att arbetsformer utvecklas för att garantera avtalsrådets ledamöter ett reellt inflytande, för att främja medlemmarnas inflytande och delaktighet, över de frågor som behandlas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

Se svar på motion 3.

Motion 2. Öka medlemsinflytandet

(Försäkringskassan)

Att samla de fackliga medlemmarna för ett gemensamt och därmed kraftfullt kravställande gentemot arbetsgivaren, är själva grunden till varför facklig organisering på arbetsplatser är helt centralt för de som tror på bättre arbetsvillkor på en arbetsmarknad liknande Sveriges.

Inför och under dagens avtalsrörelser på svensk arbetsmarknad borde det ovanstående fortfarande gälla i allra högsta grad. En stor och samlad offensiv mot försämringar av arbetsvillkoren och en facklig kamp för bättre lösningar på de problem som finns på dagens arbetsplatser är givna utgångspunkter när fackliga medlemmar förbereder sig för avtalsrörelsen. För att medlemmarna i Fackförbundet ST bättre ska kunna engagera sig inför avtalsrörelser krävs mer engagemang och tydliggjorda insamlingsvägar för medlemmarnas yrkanden. Att enbart sitta med ”tummen upp” knappen på vissa delar i centrala avtal man som individ vant sig vid att uppskatta är inte nog. Avsaknaden av diskussion medlemmar emellan och med engagerade förtroendevalda samt kraften i att formulera yrkanden tillsammans kan på försvaga kampmoralen hos fackliga medlemmar, den som är så viktig när vi förhandlar om vi ska ingå avtal mot arbetsfred.

Yrkande

att Fackförbundet ST inleder avtalsrörelsen i god tid så att medlemmar hinner komma ikapp med det nya avtalsläget och behoven framöver samt att tid för medlemsdiskussioner planeras in i tidsschemat och att avdelningens förtroendevalda på ett tydligt vis kan samla in yrkanden från medlemmar.

att Fackförbundet ST förbättrar processen med avtalsråd under avtalsrörelser som ska säkerställa att avdelningar hinner ta diskussioner inom sina avdelningsstyrelser och komma väl förbereda för diskussioner på avtalsråden. Det innebär att nödvändigt material inför avtalsråden behöver vara ute i så god tid som möjligt för att avdelningarna ska hinna förbereda sig. Det innebär också att det ska finnas utrymme för diskussioner och debatt under avtalsråden.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

Se svar på motion 3.

Motion 3. Centrala kollektivavtalsförhandlingar

(Regeringskansliet)

Förhandlingsdelegationen inom avdelningen har vid flera tillfällen reagerat på detaljer i centrala kollektivavtal som fått återverkningar på de lokala kollektivavtal som redan slutits inom myndigheten.

Förslag till ny arbetsordning:

Det är avdelningens önskan att vid centrala kollektivavtalsförhandlingar bilda referensgruppen med de avdelningar som berörs mest eller kalla avtalsrådet även i dessa sammanhang. Det skulle också bli ett stöd för förhandlingschefen i arbetet.

Yrkande

att förbundsstyrelsen beslutar att se över förhandlingsorganisationen så att de centrala kollektivavtalen blir mer **förankrade i avdelningarna**.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 1, 2 och 3:

Avtalsrådet

I enlighet med de stadgeändringar som antogs vid extrakongressen under 2002 och som gäller från och med den 1 januari 2003, beslutade förbundsstyrelsen om inrättande av avtalsråd. Efter hörande av förbundsstämman i december 2002 inrättade förbundsstyrelsen avtalsråd samt angav riktlinjer för arbetet med och i dessa organ. Styrelsen har därefter i några avseenden kompletterat de ursprungliga riktlinjerna.

Avtalsrådets roll är att vara rådgivande till förbundsstyrelsen. Avtalsrådet har i det avseendet en mycket viktig och central roll inför förbundsstyrelsens beslut om yrkanden inför centrala avtalsförhandlingar eller beslut att acceptera eller inte acceptera ett förslag till centralt avtal inom Arbetsgivarverksområdet.

Av det formella regelverket framgår alltså att avtalsrådet är rådgivande samt att förbundsstyrelsen utser ordförande för avtalsrådet. Därutöver är det förbundsstyrelsen som bestämmer hur avtalsrådet konkret ska genomföras till exempel avseende när handlingar ska skickas ut och hur avtalsrådet genomförs. I de fall det är osäkert vad majoriteten vill på ett avtalsråd, ska röstning ske. Av regelverket framgår att förbundsstyrelsens ledamöter och suppleanter inte deltar i röstningen eftersom de inte formellt är ombud i avtalsrådet.

Ombuden på ett avtalsråd ska kunna fatta så välgrundade och förankrade beslut som det är möjligt. När det gäller frågan om att skicka ut ett underlag inför ett avtalsråd ska detta ske i så

stor utsträckning som det är möjligt. Detta sker också normalt inför avtalsråd om ramavtal mellan OFR/S, P, O och Arbetsgivarverket. Vid enstaka tillfällen har det inte varit möjligt att skicka ut ett visst material i förväg utan avtalsrådet måste undantagsvis fatta ett rådgivande beslut på det material och den information som lämnas på avtalsrådet. Även när material skickas ut innan ett avtalsråd tillkommer det alltid förklarande och kompletterande information som lämnas på avtalsrådet.

Vid avtalsråden ska det normalt förekomma en diskussion om de förslag till beslut som föreligger. Formerna för detta, till exempel i plenum och/eller i gruppform, kan variera men ska säkerställa att ledamöterna såväl kan uttrycka och utbyta åsikter i en fråga. Även utifrån detta måste ombuden ha så självständiga mandat att de, baserat på vad som framkommer på ett avtalsråd, såväl från förhandlingschef, förbundsstyrelseledamot som från andra ombud, kan ta ställning i frågan utan att för den skull har kunnat förankra sig.

Förbundsstyrelsen kan konstatera att det inte finns något formellt hinder för att enskilda ombud, i nära anslutning till avtalsrådet, skriftligen utvecklar sin uppfattning till förbundsstyrelsen i den händelse att man har en avvikande åsikt än den som majoriteten av ombuden i avtalsrådet gett uttryck för.

Ökat medlemsinflytande

Det är en mycket viktig fråga som motionären lyfter upp. Avtalsfrågorna har varit, är och kommer alltid att vara viktiga för STs medlemmar. STs arbete med insamling har sett olika ut genom åren, men har alltid syftat till ett inflytande och påverkansmöjlighet för medlemmar i förbundet. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt att mobilisera medlemmarna för att få kraft bakom en avtalsrörelse. Inför avtalsåret 2016 fanns samma tankegångar. Skillnaden mot tidigare var syftet att flytta frågorna ännu närmare medlem för att på så sätt få mer kraft och energi. Detta skedde genom att ge avdelningarna ansvaret men också möjligheten till insamling. Avdelningar, sektioner och klubbar är den delen av STs organisation som finns närmast medlemmen. Det är därför helt naturligt att det är de som ansvarar för insamlingen. Insamlingsarbetet inför avtalsrörelsen 2016 startade redan 2015. Den 26 november 2015 var Avtal 2016 en av frågorna på ordförandekonferensen, där bland annat upplägg för insamlingsarbetet dryftades. Innan dess har frågorna varit uppe i förbundsstyrelsen. 19 januari 2016 var frågan uppe på ombudsmannadagarna.

Förberedelserna har varit många för att få alla olika delar på plats. Det är framtaget material till avdelningar, sektioner och klubbar för att kunna få hjälp att hålla öppna, värvande medlemsmöten på eller nära arbetsplatserna. I detta arbete har också ombudsmän funnits tillgängliga, för dem som velat ha det stödet. Det ser väldigt olika ut gällande

omständigheterna för varje avdelning att genomföra detta arbete, så förbundet har inte styrt i denna fråga. Utan varje avdelning fick utifrån demografi och andra förutsättningar själva göra sitt eget upplägg. Avdelningarna rapporterar sedan in sin sammanfattning av denna insamling inom sin verksamhet i en egen enkät. Det har också tagits fram en webbenkät som riktar sig direkt till medlemmar.

Tillsammans med övriga aktiviteter i insamlingsfasen utgör allt detta underlag för förberedelser och planering inför avtalsrörelsen. Precis som motionären också framhåller har förbundet haft syftet att medlemmarna ska få möjlighet att engagera sig i avtalsfrågor och diskussion, för att på så sätt väcka kraften i medlemmarnas vilja att påverka. Det är alltid svårt att hålla en lagom balans i en tidsplan runt en avtalsrörelse. Det är svårt att väcka ett enormt engagemang alltför tidigt. Då hinner kraften ebba ut innan vi sätter oss vid förhandlingsbordet. Risken är att när vi nu påbörjar insamlingen så tidigt som i år, mer än ett halvår innan förhandlingarna påbörjas, att när vi väl börjar förhandla under sommaren, så har medlemmarna redan hunnit ledsna. Det är viktigt att fortsätta utveckla STs avtalsarbete samt möjligheterna för medlemmar att engagera sig.

Centrala kollektivavtalsförhandlingar

De centrala kollektivavtalsförhandlingar som förekommer sker oftast under de så kallade RALS-förhandlingarna då yrkanden föreligger från båda parter om ändringar i befintliga centrala kollektivavtal. Vid enstaka tillfällen förs separata centrala kollektivavtalsförhandlingar. Exempel på sådana är centralt omställningsavtal och centralt pensionsavtal. Även i dessa fall inkallas avtalsråd. Gemensamt för dessa centrala avtal är att de berör samtliga medlemmar i mer eller mindre stor utsträckning. Därutöver finns det centrala kollektivavtal som enbart berör mindre grupper eller centrala kollektivavtal som har någon särreglering för en viss grupp eller grupper som har sådana arbetsförhållanden att de har särskilda problem som måste omhändertas.

Det är alltid av stor vikt i förhandlingar att ha kunskap om de sakfrågor som förhandlingen rör. Det är därför mycket värdefullt, precis som motionen anför, att sådan kunskap tillförs förhandlingarna. Detta kan ske på olika sätt. När förhandlingen rör villkoren för en viss grupp är det särskilt viktigt att få tillgång till den kunskap som förtroendevalda för en sådan grupp besitter och att diskutera olika förhandlingslösningar. Det innebär att när det gäller centrala kollektivavtal som enbart berör mindre grupper så sker de centrala förhandlingarna genom att avstämningar görs med en grupp av förtroendevalda från berörda avdelningar både inför och under förhandlingarna. Så skedde till exempel vid förhandlingarna om förändringar i det centrala kollektivavtalet, UVA – Avtal om utlandstjänstgöring som enbart berörde medlemmar inom utrikesförvaltningen och Sida. Ofta rör det sig om avtal som skulle kunna

träffas lokalt men där den ena eller flera av de centrala parterna inte medger att det sker lokalt. Avtalsråd kallas inte in för denna typ av centrala avtal utan det ligger inom ramen för förbundsstyrelsen att besluta om. Detsamma gäller när det finns grupper som omfattas av en särreglering eller har särskilda förhållanden. Även i det fallet kan en referensgrupp bildas, vilket exempelvis skedde med företrädare för ST inom Flygledningen, i samband med PA 16. Det finns dock inte något formellt krav på att denna typ av referensgrupp ska utses av förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen anser dock, precis som motionen anför, att det finns goda skäl för att tillsätta referensgrupper när förhandlingen berör grupp av medlemmar inom viss avdelning. Behovet av och formerna för det måste bedömas från fall till fall och i dialog med berörda avdelningar eller sektion inom avdelning och kan beslutas av förhandlingschefen. Förbundsstyrelsen kommer därför även fortsättningsvis att se positivt på att referensgrupper inrättas i dessa typer av centrala avtalsförhandlingar.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att förbundsstyrelsen ska göra en översyn av riktlinjerna,

att motionerna i övrigt ska anses besvarade.

Motion 4. RALS på myndigheterna

(Regeringskansliet)

Under flera år har avdelningen noterat att revisionerna ligger helt ur fas mellan myndigheterna. Det får som konsekvens att statistiken vi utgår ifrån vid uppstarten av revisionerna i det s.k. lönebildningsarbetet blir snedvriden och i viss mån direkt felaktig. Statistiken utgår då inte från samma revisionsfas utan bilden är mixad.

Inom Regeringskansliet har vi inskrivet i det lokala kollektivavtalet den sista månad då alla utbetalningar ska vara klara. Dessa följer revisionsperioderna utifrån det centrala kollektivavtalet och organisationen har anpassat sig och följer detta. Ett problem kan ev. vara om någon myndighet har valt andra revisionsperioder. Om så är fallet bör dessa ändå i slutändan sammanfalla med sista revisionstillfället om ett avtal löper över flera år.

Yrkande

att förbundet arbetar för att myndigheterna i så stor utsträckning som möjligt ska följa revisionsperioderna för att säkerställa underlagen inför revisionerna.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 4:

Inom Arbetsgivarverks området finns ett centralt ramavtal för löner, benämnt RALS. I RALS regleras att ett lokalt lönebildningsarbete ska ske. Avsikten med det lokala lönebildningsarbetet är att det ska ske fortlöpande och att parterna bland annat ska planera när i tiden olika moment ska genomföras. Centrala parter har uttalat att det är önskvärt att tillräcklig tid avsätts för det förberedande arbete som ska föregå själva lönerevisionen. RALS är ett ramavtal av den anledningen att många olika typer av myndigheter som skiljer sig åt i såväl organisation som till verksamhet ska kunna tillämpa avtalet.

När det gäller den partsgemensamma statistiken, BESTA, kommer insamling att ske i september varje år. Det ska dock påpekas att rent statistiskt är skillnaderna från år till år i BESTA så pass små att det inte har någon avgörande betydelse för den diskussion om lönebildningen som ska genomföras enligt RALS-avtalet. Arbetet med lönebildningen enligt RALS handlar om en diskussion runt lönestrukturen på övergripande nivå hos arbetsgivaren och mot den bakgrunden inte en förhandling. Det är inget krav att komma överens, även om parterna ska eftersträva att nå samsyn. Utifrån det perspektivet kan både BESTA-statistik och andra statistikkällor användas. Syftet med nuvarande ordning i RALS är att lönerevisionen underlättas i och med att parternas ståndpunkter är diskuterade och väl kända för varandra. Övriga uppgifter om lön med mera som kan behövas i samband med det lokala lönebildningsarbetet finns i myndighetens egen databas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:
att avslå motionen.

Motion 5. Förbundets lönepolitiska plattform

(Försäkringskassan)

Först en kort historisk återblick. På kongressen 2012 yrkade ST inom Försäkringskassan till kongressens ledamöter; *Att ST ytterligare utvecklar och tydliggör sin lönepolitik ur det fackligt ideologiska perspektiv som är motionens andemening.*”

Och motionen som låg till grund för förslaget handlade om en översyn av ST:s lönepolitiska plattform utifrån att främja ett tydligare medlemsintresse. Detta förslag vann gehör hos en majoritet bland kongressledamöterna. ST inom Försäkringskassan anser att detta arbete återstår att göra för Fackförbundet ST. Angående den lönepolitiska plattformen så måste Fackförbundet ST få legitimitet för att alla medlemmar ska känna igen sig i Förbundets lönepolitiska plattform. Medlemmars frustration över lönefrågan är sådan att medlemmar och dess organisation, ST, har alldeles för lite att säga till om gällande löner idag och att det är i hög grad en fråga för enbart arbetsgivaren. Lokalt kan vi försöka skapa tydliga lokala kollektivavtal om lön, vi kan försöka stötta enskilda medlemmar i deras årliga samtal med arbetsgivaren – men det räcker inte.

Fackförbundet ST borde vara offensivare i sina egna dokument med syfte att stärka medlemmars ställning på arbetsplatsen. Det vill säga mindre grad av ”förståelse” över verksamhetens behov (vilket kan likställas med arbetsgivaren bestämmer) och mer uttryck för medlemmars vilja i processen med att komma överens om ny lön.

Att ha ett tydligt dokument i ryggen ger bra mandat inför kommande avtalsrörelser. Ett tydligt dokument är också lättare att kommunicera till medlemmar och blivande medlemmar. Avdelningar kan skapa en egen lokal lönepolitik, men den bör ju ha sin utgångspunkt från dels Förbundets lönepolitiska plattform samt medlemmarna vilja. Förbundets, avdelningens och medlemmens vilja bör hänga ihop. Exempel på områden i Förbundets lönepolitiska plattform som kan behöva ses över är; *”Den attraktiva arbetsplatsen karaktäriseras av att lönerna sätts på ett sätt som främjar både verksamheten och de anställda. Att lönesättningen uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats är den bästa garantin för att lönesättningen bidrar till bättre verksamhet.*

En lönesättning som utgår från kraven (svårighetsgraden) i arbetet, hur arbetet utförs (skickligheten) och hur motsvarande arbete lönesätts på andra håll, är riktig både för att den uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats, men också för att den är bra för verksamheten.

Detta är STs utgångspunkter för lönesättning av enskilda och grupper av anställda. En sådan lönesättning bidrar till verksamhetsutveckling och ökad produktivitet, och påverkar därmed både anställningstrygghet och löneutrymme. En så bra löneutveckling som möjligt på de enskilda arbetsplatserna förutsätter att en rimlig del av tillväxten i samhället ska gå till löneökningar.”

”Lönen ska också bero på hur arbetet utförs, det vill säga den anställdes skicklighet och vilket arbetsresultat som därmed åstadkoms. Det är detta som är grunden för löneskillnader mellan anställda som har likvärdigt arbete. Självklart är inte vare sig grunderna för eller bedömningen av detta chefens eller arbetsgivarens ensak. Det är behoven i verksamheten som avgör både hur arbetet ska utföras och vilka resultat som ska åstadkommas. Ju skickligare ett arbete utförs, desto högre lön.”

Vad menar vi här? Hur ska vi förhålla oss till detta? Erfarenheter avdelningen ST inom Försäkringskassan gjort samt synpunkter från medlemmarna är att en ”hög” grad av lönespridning alltid uppfattas som orättvis och osaklig. Bedömningen av skickligheten är subjektiv. Och till absolut största delen är det arbetsgivarens subjektivitet som gör sig gällande i lönesättningen, alldeles oavsett om det sker genom facklig förhandling eller att arbetsgivaren bestämmer lön genom lönesättande samtal. Vi behöver alltså veta hur vi får ihop att lönen ska uppfattas som rättvis, saklig och samtidigt ska lönen vara individuell satt utifrån den subjektivitet som är helt omöjlig att komma ifrån alldeles oavsett vilka lönekriterier en arbetsplats har.

”Samtidigt är det viktigt att medlemmen får ett ökat inflytande över den egna lönen, det är också en förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning. Där medlemmarna vill ska former för lönesättningsamtal utvecklas.”

Vad menar vi med att medlemmen ska få ett ökat inflytande över den egna lönen? Finns en väl fungerande individuell lönesättning överhuvudtaget? Vad menar vi att vi ska uppnå? Vår uppfattning är att målet med lönepolitiken för ST i första hand ska utgå från medlemsintresset, medan målet med arbetsgivarens lönepolitik är att det gagnar verksamheten. I en avtalsuppgörelse kan resultatet bli en blandning av bådas intressen. Men om facket redan i sin utgångspunkt har anammat arbetsgivarens syn, då kan resultatet av förhandlingen inte bli annat än att det får slagsida mot arbetsgivarens intresse och krav.

Yrkande

att Förbundet under kommande kongressperiod omarbetar den lönepolitiska plattformen mot en mer tydlig utgångspunkt i den facklige medlemmens intresse.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 5:

Förbundsstyrelsen anser att det är betydelsefullt att förbundet utvecklar och modifierar sina lönepolitiska ståndpunkter. Det är viktigt precis som motionären förespråkar, att ståndpunkterna formuleras så att det på ett självklart sätt kan kommuniceras med medlemmar. Kongressen beslutade också att lönepolitiken skulle vara en av de viktigaste politiska frågorna för kongressperioden 2004- 2008. I verksamhetsplanen för 2004 beslutades att lönepolitiken särskilt skulle lyftas fram. Bakgrunden till det beslutet var bland annat att det under 2004 var ett stort avtalsår.

Ett av uppdragen i verksamhetsplanen för 2004 var att ”På varje nivå (avdelningsstyrelse, sektion och klubb) ska en arbetsplatsanknuten lönepolitik förtydligas, utvecklas och tillämpas inom det egna området i enlighet med den lönepolitiska plattformen”.

På kongressen 2013 beslöts utifrån en motion att förbundet utvecklar och tydliggör sin lönepolitik ur det fackligt ideologiska perspektiv som är motionens andemening. Motionens innebörd kan sammanfattas i att förbundet ska förtydliga STs lönepolitik och ha ett tydligt medlemsperspektiv. Målet för kongressperioden 2013- 2016 har varit att över 50 procent av medlemmarna ska uppleva att förbundet har pratat om deras mest prioriterade fråga (lön).

I syfte att uppfylla uppdraget från motionen och nå förbundets mål om lön inleddes arbetet på förbundsstämman 2014. Deltagarna gavs där möjlighet att diskutera STs lönepolitiska plattform utifrån tre frågeställningar:

1. Vad i plattformen bidrar till att attrahera och bibehålla medlemmar?
2. Går det att sammanfatta plattformen i några grundläggande ståndpunkter, kärnan i vår lönepolitik som bidrar till att attrahera och bibehålla medlemmar?
3. Behöver något tillföras/korrigeras?

Det framfördes inga synpunkter på stämman som tyder på att plattformen spelat ut sin roll eller behöver förändras i grunden. Det blev tydligt att förbundets lönepolitik måste kunna gå att utveckla lokalt för att anpassas till förbundets olika avdelningar och de lokala förutsättningarna. De delar av den lönepolitiska plattformen som lyftes fram som mest betydelsefulla var: siffror i avtalen, avtalsperioder, saklig/rätt lön, valfri förhandlingsmodell och löneutveckling till alla. Förbundsstämmans förslag till fortsatt arbete var att ta fram en kortversion för användning vid värvning och medlemsdialog vilken skulle innehålla både lönepolitik och tillämpad lönepolitik.

Efter förbundsstämman gav förbundsstyrelsen kansliet i uppdrag att ge stöd till den lokala lönepolitiska diskussionen samt att ta fram en lönepolitik "light". Under hösten 2015 tog kansliet fram ett dialogmaterial som skulle fungera som stöd i framtagandet av avdelningarnas lokala lönepolitik, där syftet var att väcka intresse och engagemang för lönefrågorna och därmed bidra till målet att fler av STs medlemmar upplever att förbundet pratar om lönefrågor med alla medlemmar. "Framtidens löner" lanserades under våren 2015 ett material som både syftade till att stimulera en lokal lönepolitisk diskussion samt att tydligt kommunicera vad STs lönepolitik står för.

Under våren 2015 har materialet presenterats vid samtliga avdelningsdialoger och de avdelningsansvariga ombudsmännen fick i uppdrag att stötta vid de lokala diskussionerna. Webbsidan om framtidens löner (för förtroendevalda) har haft 3 036 besök. 736 affischer och 2 115 bordspratare har beställts.

Under 2017 kommer en medlemsundersökning att genomföras för att säkerställa att vi har nått målet för kongressperioden, att över 50 procent av medlemmarna ska uppleva att förbundet har pratat om deras mest prioriterade fråga (lön). Dessutom har förbundsstyrelsen beslutat att STs lönepolitik ska vara en programpunkt på kongressen. Det får därmed sägas att förbundet strävat efter att förtydliga och förankra lönepolitiken. ST har en fungerande lönepolitik, men denna behöver ses över utifrån dagens behov och en tydligare medlemskommunikation. Förbundsstyrelsen förelägger därför kongressen ett förslag till hur vi ska jobba med lönepolitiken under kommande kongressperiod.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 6. Stärk den fackligt ideologiska offensiven mot den antifackliga arbetsgivarpolitiken och öka medlemmarnas engagemang

(Forskning och Tillväxt)

Statstjänstemannaförbundet måste stärka det fackliga samarbetet för att aktivt ta upp kampen mot den antifackliga arbetsgivarpolitiken samt den ideologiska offensiven som syftar till att minska de framgångar som STs medlemmar och stora delar av löntagarkollektivet uppnått genom fackligt arbete sedan bildandet av de första fackliga organisationerna. Detta fackligt ideologiska arbete måste föras på arbetsplatserna men också samlat tillsammans med andra fackliga organisationer, i samhället som helhet, som delar STs fackliga grundvärderingar som bl.a. formuleras i förbundsstyrelsens förslag till vision ”Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och demokratiskt samhälle ” som formulerats i Verksamhetsinriktningen 2017-2020.

De statliga arbetsgivarna har vid bl.a. senaste förhandlingen om pensioner visat att de anser att de tidigare pensionsvillkoren, enligt dem är för bra, och inget tyder på att de avser att ompröva denna mot våra medlemmar negativa politik. Andra aktuella konkreta exempel på förändringar som hotar medlemmarnas villkor och fackföreningsrörelsen som vi känner till den idag är TTIP och EUs urholkning av arbetsrätt- och arbetsvillkor. I ST och flertalet andra fackliga organisationer fokuserar vi, med rätta, på traditionella fackliga frågor som löner, arbetsmiljö, pensioner m.fl. som direkt är kopplade till arbetet. Det är rätt på ett sätt men vi måste även åter lyfta in frågor som inte direkt diskuteras i det dagliga fackliga arbetet men som ändå påverkar oss alla som jämställdhet, klimat och miljö samt internationell facklig solidaritet, immigration m.fl. frågor.

Jag vet att ST arbetar med internationell solidaritet och jämställdhet men gör vi det så att många medlemmar engageras och motiveras eller är det idag tillräckligt med en konferens/film i anslutning till 8 mars!? Många av dessa frågor kommer upp i det lokala fackliga arbetet bl.a. då vi ska försäkra oss om att det inte förekommer några osakliga löneskillnader, men jämställdhet är så mycket mer. Frågorna är allt för ofta institutionaliserade i vår fackliga rörelse, var är det livsgivande engagemanget, var är de livskraftiga debatterna och var är det vitaliserande samarbetet med olika kunniga intresseorganisationer och personer som är medlemmar men aktiva någon annanstans. Vi måste väcka liv i engagemanget, det som utmanar och stärker vår rörelse, för att skärpa våra argument och motivera medlemskapet. Vi är en medlemsorganisation som fortfarande vill öka medlemmarnas inflytande över sina arbetsplatser, vi är en intresseorganisation som fortfarande behövs och våra idéer om solidaritet och rättvisa är fortfarande aktuella och en

förutsättning för det goda arbetslivet. Vi skulle kunna ge utrymme till dessa frågor för att utveckla och stärka engagemanget i Statstjänstemannaförbundet.

Med anledning av ovanstående yrkar jag att kongressen beslutar

att ST initierar en facklig ideologisk kampanj för våra medlemmars intressen, det kan gälla trygga och långsiktigt hälsosamma arbetsplatser, löneökningar, pensioner som går att leva på samt,

att ST verkar för att TCO också prioriterar de fackligt ideologiska frågorna i opinionsbildningen,

att STs interna arbetsformer utvecklas för att stärka medlemmarnas inflytande och öka vårt fackliga engagemang, som ett botemedel mot att en antifacklig politik får ökat stöd,

att STs förbundsstyrelse initierar en facklig ideologisk förnyelse och möjliggör att vidga de fackliga frågor vi arbetar med lokalt och på förbunds nivå. Alla vill kanske inte förhandla om lokala frågor utan några vill kanske istället engagera sig för integration, jämställdhet etc.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 6:

Motionären för fram att ST ”måste stärka det fackliga samarbetet för att aktivt ta upp kampen mot den antifackliga arbetsgivarpolitiken samt den ideologiska offensiven som syftar till att minska de framgångar som STs medlemmar och stora delar av löntagarkollektivet uppnått genom fackligt arbete sedan bildandet av de första fackliga organisationerna.”

”Detta fackligt ideologiska arbete måste föras på arbetsplatserna men också samlat tillsammans med andra fackliga organisationer, i samhället som helhet, som delar STs fackliga grundvärderingar som bl.a. formuleras i förbundsstyrelsens förslag till vision ”Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och demokratiskt samhälle som formulerats i Verksamhetsinriktningen 2017-2020.”

Det är viktiga frågor som motionären lyfter fram. Den svenska arbetsmarknadsmodellen vilar på en stark ideologisk grund, vilket har tjänat Sverige väl. Vår arbetsmarknadsmodell bygger på parternas inflytande och omfattande frihet att själva utforma spelreglerna på arbetsmarknaden. Detta har bidragit till nödvändig rörlighet och tillväxt. Den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal skapar fred på arbetsmarknaden, förutsägbarhet och tydliga spelregler. Modellen blir effektiv eftersom parterna har ett gemensamt ansvar för efterlevnaden. Kollektivavtalen kan också anpassas efter bransch, vilket innebär stor flexibilitet. Sammantaget innebär detta ett system som är väldigt effektivt och ger Sverige en rad konkurrensfördelar. Men ekonomins globalisering och individualiseringen av arbetsmarknaden har ställt den fackliga rörelsen inför många nya utmaningar. Därför är det

viktigt att fackens centrala roll i den svenska modellen kan behållas och utvecklas. En stark fackföreningsrörelse, som värvar nya medlemmar och därmed håller upp en hög organisationsgrad är en omistlig del för den svenska arbetsmarknadsmodellens fortlevnad.

ST är en idéburen organisation som vilar på en stark ideologisk grund. För en sådan organisation är det avgörande att kunna visa upp och lyfta fram de grundläggande demokratiska idéerna som organisationen representerar. Förbundsstyrelsens förslag till vision är *”Tillsammans bygger vi ett hållbart och demokratiskt samhälle”*. Med stöd av visionen ska ST styras och utvecklas framåt. Visionen beskriver en målbild för dit vi vill komma. STs medlemmar arbetar ytterst på medborgarnas uppdrag, de förvaltar och utvecklar demokratin varje dag. Detta viktiga uppdrag har bland annat synliggjorts i två stora ST-kampanjer *”På statligt uppdrag”* och i den så kallade tack-kampanjen riktad till medlemmar. Annat ideologiskt kampanjarbete bedriver ST emellanåt också med andra organisationer, till exempel TCO och i arbetet med att marknadsföra den svenska arbetsmarknadsmodellen genom kampanjen *”Like a swede”*. ST är också mycket engagerat, drivande och delaktigt i TCOs nya tankesmedja Futurion.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten av att aktivt lyfta fram de ideologiska fackliga värderingarna, vid sidan av alla andra frågor och områden som ST arbetar aktivt med för att utveckla. I vårt utåtriktade arbete är det viktigt att föra ut och förankra vår ideologi och etik i samklang med medlemmar och blivande medlemmar. Förbundsstyrelsen delar motionens intentioner om att det är viktigt att ta tillvara medlemmarnas engagemang i en lång rad olika frågor. ST erbjuder en rad sådana arenor, mötesplatser, arbetsgrupper och arrangemang där sådana frågor diskuteras. Inte minst är det väsentligt att ST i den arbetsplatsnära fackliga verksamheten kan lyfta fram sådana områden och ta tillvara medlemmarnas idéer och engagemang.

”I ST och flertalet andra fackliga organisationer fokuserar vi, med rätta, på traditionella fackliga frågor som löner, arbetsmiljö, pensioner m.fl. som direkt är kopplade till arbetet. Det är rätt på ett sätt men vi måste även åter lyfta in frågor som inte direkt diskuteras i det dagliga fackliga arbetet men som ändå påverkar oss alla som jämställdhet, klimat och miljö samt internationell facklig solidaritet, immigration m.fl. frågor.”

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:
att anse motionen besvarad.

Motion 7. Lagstadgad arbetstidsförkortning

(Universitets- och högskoleområdet)

Fackföreningsrörelsen har under hela 1900-talet varit pådrivande för att korta arbetstiden, såväl i början av seklet när 8-timmarsdagen blev verklighet, som 1970 när riksdagen beslutade om 40 timmars arbetsvecka. Därefter har många fackförbund inom LO och TCO drivit krav på lagstadgad arbetstidsförkortning men sedan en tid tillbaka verkar frågan tappats bort. Fackföreningarna driver i stället kravet avtalsvägen.

Detta har i vissa fall varit framgångsrikt, men alltför ofta stöter de lokala facken på patrull. Strategin att minska arbetstiden genom avtal mellan parterna är otillräcklig.

Arbetstidsförkortning är inte en fråga som bör avgöras av de lokala styrkeförhållandena mellan fack och arbetsgivare utan ska gälla lika för alla. Det finns många starka argument för lagstadgad arbetstidsförkortning: Hög arbetslöshet, pressade arbetsförhållanden i många yrken och branscher. De utvärderingar som gjorts av arbetstidsförkortningar visar generellt på positiva resultat i form av fler arbetstillfällen, ökad livskvalité och färre sjukskrivningar. Människors liv förbättras och det blir också ekonomiska vinster, vilket tyvärr ofta förbises när man räknar på kostnaderna för en arbetstidsförkortning. Detta har också visat sig vara riktigt när Göteborgs kommun infört 6 timmars arbetsdag med genomgående lyckat resultat.

Yrkande:

att ST aktivt driver kravet på en lagstadgad arbetstidsförkortning.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 7:

Se svar på motion 8.

Motion 8. Arbetstidsförkortning

(Försäkringskassan)

Under den senaste kongressperioden har Förbundet haft ett uppdrag att arbeta för arbetstidsförkortning med målet 6 timmars arbetsdag. Detta uppdrag förtydligades på Förbundsstämman 2014, då beslut fattades om att ta fram en handlingsplan för detta arbete. Det har inte varit tydligt hur förbundsstyrelsen tänkt arbeta med frågan eller hur det gått. Därför finns det fog för att också till denna kongress påminna om denna viktiga fråga.

Yrkande:

att förbundet mer aktivt skall arbeta för förkortad arbetstid

att förbundet skall redovisa hur de planerar att arbeta med frågan och hur det går

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 7 och 8:

I motionerna yrkas att ST aktivt ska driva kravet på en lagstadgad arbetstidsförkortning och att förbundet ska arbeta för förkortad arbetstid samt att förbundet ska redovisa hur det planerar att arbeta med frågan och hur det går. Förbundsstyrelsens utgångspunkt för STs arbetsmiljöarbete är att ingen ska behöva skadas eller bli sjuk till följd av sitt arbete. Målet är att skapa ett arbetsliv där alla kan delta under ett helt yrkesliv och inte slås ut på grund av fysiska, sociala eller organisatoriska arbetsmiljöfaktorer.

Hög arbetsbelastning, stress och press samt övertidsarbete förekommer allt oftare i dagens arbetsliv. Att arbeta mycket under vissa begränsade perioder behöver inte vara negativt för hälsan om det finns tid för återhämtning och vila. Under lång tid har den svenska normalarbetsdagen varit åtta timmar, samtidigt har debatten om arbetstidsförkortning pågått med jämna mellanrum, med olika intensitet och med olika argument. Förespråkarna talar om att en generell arbetstidsförkortning på sikt skulle bidra till ökad jämställdhet, lägre arbetslöshet och en friskare befolkning. Motståndarna till en lagstiftad sextimmarsdag anser att förslaget skulle leda till försvagad ekonomisk tillväxt och brist på arbetskraft. Flera försöksverksamheter och forskningsprojekt om arbetstidsförkortning har genomförts med blandat resultat. Förbundsstyrelsen anser att det är en oroväckande utveckling att allt fler jobbar för mycket. Övertidsuttaget har ökat samtidigt som vi ser mer av ensamarbete. Frågan om arbetstid är komplex och villkoren ser olika ut på arbetsplatserna. STs arbetsmiljöundersökningar visar att många anställda arbetar mer än den normala arbetstiden och det finns en förväntan från arbetsgivare om att anställda alltid ska vara nåbara. Undersökningarna visar också på en stor förekomst av obetald övertid och flexitid där det saknas möjlighet att ta ut den i ledighet.

Men vi ser också att ST-medlemmar har olika önskemål om arbetstid och om arbetstidens förläggning. Vissa medlemmar önskar en mer statiskt förlagd arbetstid under dagen, andra vill bestämma mer över sin arbetstid medan somliga talar om arbetstidsmått per vecka eller år. Många vill ha flexibla arbetstider för att bättre kunna kombinera privatliv med jobb, studera och kompetensutveckla sig eller för att utveckla ett intresse. Den nya tekniken, om den används rätt, ger också möjligheter till att förändra arbetstiden genom virtuella möten och sammanträden, mindre arbetstid på resor och förflyttning och arbete på annan plats. Förbundsstyrelsens inställning är att i görligaste mån tillgodose och jämka samman medlemmarnas olika intressen angående arbetstid samtidigt som det är viktigt att komma till rätta med det växande övertidsuttaget – inte minst för att skapa en sund balans mellan arbete och fritid, främja hälsa och ett hållbart arbetsliv. Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att den enskilde medlemmen själv får mer inflytande över den egna arbetstiden eftersom alla människor är olika och befinner sig i olika livssituationer, har olika arbetsuppgifter och olika behov. Genomförandet av en arbetstidsförkortning är en process som måste ske stegvis och spänna över flera år.

Förbundsstyrelsen menar att förbundet framför allt ska driva på avtalsvägen för att få till stånd en arbetstidsförkortning och på sikt sex timmars arbetsdag. Det finns många fördelar med att driva arbetstidsfrågan avtalsvägen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal, fri förhandlingsrätt och självständiga parter att själva utforma spelreglerna på arbetsmarknaden har tjänat Sverige väl. Denna modell har bidragit till samhällelig tillväxt, en rad förbättringar för arbetstagare, stabilitet på arbetsmarknaden och tydliga spelregler. Modellen är effektiv eftersom parterna har ett gemensamt ansvar för efterlevnaden och kan anpassas efter bransch. ST vill på alla sätt värna och utveckla denna modell. För att nå framgång i detta långsiktiga arbete används även kanaler såsom opinionsbildning, politisk påverkan, egna undersökningar, blogg- och debattinlägg.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motion 7 besvarad,

att bifalla motion 8 i sin helhet.

Motion 9. Valfärd-socialförsäkringar

(Försäkringskassan)

Fackförbundet ST står för en öppen och demokratisk stat och ett Valfärdssamhälle för dess inneboende. Trots att vi i Sverige, jämfört med många andra länder, har en bra välfärd har vi under senare år sett hur delar i välfärden har försämrats. Förutom den välfärd som till huvudsak utförs inom kommuner och landsting, står även staten för väsentliga delar av välfärdssystemen. Man brukar tala om att Socialförsäkringarna är en av våra grundpelare och ca 6% av BNP betalas ut från Försäkringskassan. Vi talar inom ST om vikten av välfärd men vi pratar inte lika ofta om vad vi menar och vad kan vår uppgift vara som fackförbund i dessa frågor.

ST inom Försäkringskassan, saknar diskussionen och vi saknar en plattform för vad ST vill i frågorna. ST har tagit fram program/plattformar för flera olika delar i vårt samhällsbygge. Vi har ett program för arbetsmarknadspolitik och ST är på väg att ta fram ett program för infrastruktur, vi har också ett forskningspolitiskt program med mera. Men vi saknar ett program för välfärd och socialförsäkringar.

Yrkande

att ett arbete görs inom förbundet för att stimulera till diskussion i frågor som rör socialförsäkringar, inklusive arbetslöshetsförsäkringen och övrig välfärd,

att arbetet ska leda till ställningstaganden som ST kan använda i påverkanssyfte

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 9:

Förslagsställaren lyfter upp att Sverige i jämförelse med många andra länder har en bra välfärd men att delar av den försämrats under senare år. Förutom den välfärd som i huvudsak utförs inom ramen för kommuner och landsting, står även staten för väsentliga delar av välfärdssystemen. Man brukar tala om att socialförsäkringarna är en av våra grundpelare och att cirka sex procent av BNP betalas ut från Försäkringskassan.

Förslagsställaren betonar att vi inom ST ofta talar om betydelsen av en bra välfärd men att vi inte lika ofta talar om vad vi menar eller om hur ST som fackförbund kan bidra till att utveckla välfärden. Förbundsstyrelsen ämnar återkomma med förslag och arbetsformer för hur ett sådant arbete kan initieras och genomföras. En god välfärd med pålitliga trygghetssystem är bra för både medborgarna och tillväxten. Trygghetssystem som fungerar gör att människor vågar möta förändringar. Finns det en välfärd som vi känner oss trygga med har människor lättare att acceptera förändringar. Det svenska systemet för föräldraförsäkring och barnomsorg gör att mer än sju av tio svenska kvinnor arbetar utanför

hemmet. Det är dubbelt så mycket som den genomsnittliga EU-kvinnan. Genom att underlätta ännu mer för människor att förena arbete med familj kan vi röja undan fler hinder för i synnerhet kvinnor att ta mer kvalificerade arbeten. En väl utbyggd föräldraförsäkring som stimulerar till jämnare uttag mellan mammor och pappor är en viktig del av välfärdspolitiken. Det är också en väl fungerande sjukförsäkring som ger människor inkomsttrygghet vid sjukdom. Den ska också underlätta de sjukskrivnas återgång till arbete.

Tidig rehabilitering är en central åtgärd. Förbundsstyrelsen menar att det är viktigt att bevara och utveckla den välfärdsmodell vi har i Sverige. Människor måste känna att det är värt pengarna att betala skatt. Välfärdssystemen måste fungera och skapa ekonomisk trygghet under de perioder i livet då man inte kan försörja sig genom arbete. När man är arbetslös, sjuk, föräldraledig, arbetsskadad eller när man börjar bli äldre. Då våra trygghetssystem står inför stora samhälleliga utmaningar anser förbundsstyrelsen att det är viktigt att det inom ST förs diskussioner om den generella välfärden och dess framtid. Mycket av det arbetet sker inom ramen för exempelvis TCO-samarbetet och genom STs opinionsbildning och politiska påverkansarbete.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:
att bifalla motionen.

Motion 10. Jämställdhet

(Universitets- och högskoleområdet)

ST inom universitets- och högskoleområdet motionerade inför Kongressen 2008 om behovet att utveckla jämställdhetsarbetet. Så här svarade förbundsstyrelsen 2008: *”Styrelsen välkomnar och delar i huvudsak avdelningens synpunkter. I svaret vill styrelsen hänvisa till den föreslagna policyinriktningen för verksamhetsperioden 2009--2012 och därur citera följande:*

”Maktförhållandena i samhället synliggörs tydligt på arbetsmarknaden. Kvinnors underordning som resultat av mäns överordning syns i kvinnors överrepresentation i deltidsarbete, arbetslöshet, arbetsuppgifter, löner, anställningstrygghet, arbetstider etc.

Det jämställdhetsarbete ST bedriver ska synliggöra och bryta de strukturer som hindrar verklig jämställdhet. Under nästa kongressperiod behöver det fackligt politiska arbetet inom jämställdhetsområdet ta fasta på kunskaper bla inom forskningen och de erfarenheter arbetet hittills kommit fram till. Det innebär att frågorna om löneskillnader och karriärutveckling är fortsatt viktiga frågor. I den senare delen är det särskilt viktigt att fortsätta att driva krav på att det ska genomföras konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis vid förändringar eller tillsättningar av tjänster.”

Styrelsen delar således motionärernas analys och vill också i sitt svar hänvisa till den tredje intentionen i policydokumentet som just syftar till att intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering. Nämligen ”att vedertagna metoder i jämställdhetslagen för ökad jämställdhet används på våra medlemmars arbetsplatser”. Formuleringen syftar just på den jämställdhetsintegrering som motionärerna efterfrågar.

Motionärerna vill vidare se att ett systematiserat och kvalitetssäkrat arbete med inriktning på jämställdhet ska genomsyra all förbundsverksamhet. Även i denna del hänvisar styrelsen till förslaget till policyinriktning. Men också till förslaget till verksamhetsinriktning, där det bl annat föreslås att kontinuerlig uppföljning av mål och resultat ska ske i den form som skett under innevarande kongressperiod. Detta betyder att uppföljning sker två gånger per år, där den ena uppföljningen är av något mer omfattande slag och denna redovisas vid ordförandekonferensen (i anslutning till behandlingen av verksamhetsplanen nästkommande år).

Avslutningsvis föreslår motionären att specialistkompetens ska införskaffas. Förbundsstyrelsen hänvisar i första hand till de svar till andra motioner som också innehållit krav på nyanställningar och motsvarande inom förbundet. Där har vi uttalat att personalbemanning och kompetensprofiler är en fråga som måste ses i sitt sammanhang och där olika behov vägs mot varandra. Motionärens förslag ska ses i detta sammanhang.”

Kongressen ansåg att motionen därmed besvarats.

ST inom universitets- och högskoleområdet anser inte att ST 2016 bedriver ett strukturerat, systematiserat och kvalitetssäkrat arbete med inriktning på jämställdhet. Vi menar vidare att jämställdhetsintegreringen inte genomsyrar förbundsverksamheten alls.

Yrkande

att resurser avsätts så arbetet med jämställdhetsintegreringen påbörjas omgående
att ST tar fram en strategi för jämställdhetsintegrering i enlighet med ovanstående beskrivning och
att en första avrapportering av arbetet med jämställdhetsintegreringen sker till förbundsstämman 2017

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 10:

ST inom Universitets- och högskoleområdet vill att Fackförbundet ST prioriterar arbetet med jämställdhet och att en strategi för detta arbete tas fram. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i samhället är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Som fackförbund har vi en viktig roll i detta arbete och vårt mål är likvärdig lön för lika arbete. Vi vill också att kvinnor och män ges lika goda förutsättningar att utvecklas i jobbet och att karriärvägar hålls öppna för den som vill vidare oavsett vilket kön hen tillhör. Enligt Medlingsinstitutets rapport hade kvinnor i genomsnitt 86,8 procent av mäns lön år 2014, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,2 procent. Inom staten var löneskillnaden 7,9 procent.

ST bedriver ett aktivt påverkansarbete för att åstadkomma årliga lönekartläggningar, vi deltar ihop med andra fackförbund och organisationer i rörelsen "15:57 Lön hela dagen" samt ordnar medlemsaktiviteter där särskilt jämställdhetsfrågor uppmärksammas. Ett konkret exempel på det är att ett flertal seminarier anordnats runt om i landet utifrån boken "Bortom glastaket". Därutöver har ST varit mycket pådrivande för att ändra lagstiftningen för att det inte längre ska vara möjligt att stapla otrygga visstidsanställningar under lång tid, ett missbruk som framför allt drabbar kvinnor. ST bedriver även ett opinionsbildningsarbete för

att förmå regeringen att ta bort den anställningsförordning som innebär fler möjligheter för den statliga arbetsgivaren att använda sig av slentrianmässiga visstidsanställningar.

Precis som motionären antyder i sin motion går det inte att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete ”lite grann”. Det kräver beslutsamhet men också pengar, personal och tid. Detta ska ställas mot annan angelägen verksamhet i förbundet. Förbundsstyrelsen stödjer helhjärtat motionärernas ambitioner om vikten av att arbeta för jämställdhet men avvisar förslaget om att använda jämställdhetsintegrering som enda metod för att uppnå resultat. Bilden över jämställdhetsintegreringens effekter är inte odelat positiv. Jämställdhetsintegrering är dessutom en mycket tidskrävande metod som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. En farhåga med jämställdhetsintegrering är också att jämställdhet ska bli en fråga som berör alla men att problemet i stället aldrig blir någons. Förbundsstyrelsen ämnar därför återkomma med förslag på hur ST kan ta ytterligare steg för att stärka sin jämställdhetsprofil och arbeta än mer målmedvetet i jämställdhetsarbetet.

Förbundsstyrelsen har tagit fram en ny vision och de värderingar som ST huvudsakligen vilar på, det vill säga, demokrati och medlemmarnas arbetsliv. Givetvis är jämställdhet en viktig fråga. Ur ett strategiskt perspektiv är det också viktigt för oss att våra medlemmar ges möjlighet att arbeta på jämställda arbetsplatser. För att skapa jämställda arbetsplatser avser ST att således arbeta än mer aktivt och strukturerat.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 11. Likabehandlings- och antidiskrimineringsarbetet

(Universitets- och högskoleområdet)

ST inom universitets- och högskoleområdet motionerade inför Kongressen 2008 om behovet att utveckla mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet. Så här svarade förbundsstyrelsen 2008:

”I den kommande policyinriktningen för kongressperioden 2009-2012 skriver styrelsen att under nästa kongressperiod ska ST fortsätta sträva efter att få gehör för uppfattningen att ökad mångfald i arbetslivet rymmer stora möjligheter. ST kommer därför att ägna särskild kraft åt att driva mångfaldsarbete för ett tolerant arbetsliv där alla oavsett bakgrund är välkomna.

Förbundsstyrelsens förslag till verksamhetsinriktning innehåller förslag till att bland annat tydliggöra mångfaldsarbetet. Förslagen handlar både om vilka uppfattningar vi har och hur vi vill att mångfaldsarbetet ska bedrivas, på arbetsplatserna och i förbundet. De förslag som motionären pekar på, är bra exempel på hur arbetet kan bedrivas och som styrelsen anser omhändertas i förslaget till verksamhetsinriktning.

Mångfaldsarbetet handlar om värderingar och attityder. ST måste vara både en stödjande och en pådrivande kraft i mångfaldsarbetet på arbetsplatsen. Vidare ska STs mångfaldsbegrepp successivt inarbetas i STs dokument, som en integrerad del av verksamheten i stort, och därmed bli en naturlig del av allt fackligt arbete. Detta kräver ett långsiktigt strategiskt utvecklingsarbete för att anpassa alla processer för mångfald, men också att undanröja eventuella hinder.

Följande frågor är särskilt viktiga:

- *Det ska finnas skriftliga mångfaldsplaner som också omfattar handlingsplaner på alla arbetsplatser.*
- *Det ska genomföras konsekvensanalyser ur ett mångfaldsperspektiv vid exempelvis omorganisationer, förändringar av arbetsuppgifter samt vid framtagande av kompetensförsörjningsplaner.*
- *Ledningsstrukturen och gruppen anställda ska vara en spegling av hur samhället i övrigt ser ut.*

Det finns ett stort behov av att samtliga diskrimineringsgrunder uppmärksammas. Detta kommer att vara ledstjärnan för ett aktivt mångfaldsarbete i ST under den kommande

kongressperioden. ST kommer inom ramen för TCO och OFR att hävda att resurser för partsgemensam utbildning kommer till stånd. ST kommer därutöver att uppmärksamma regeringen på vikten av dessa resurser.”

Kongressen biföll avdelningens yrkanden om att driva frågan om forskningsanknutna partsgemensamma utbildningar och att verka för att regeringen avsätter resurser för att stödja finansieringen av dessa. I övrigt ansåg kongressen att yrkandena om att den fackliga politiken skulle kompletteras med en handlingsplan, som bygger på aktuell forskning om strukturell diskriminering och negativ särbehandling samt att den nya politiken ska bygga på en facklig omvärldsanalys, besvarats.

ST inom universitets- och högskoleområdet anser att ST varken kompletterat den fackliga politiken med en handlingsplan eller att den fackliga omvärldsanalysen genomförts. Vi har inte någon kunskap om att ST drivit frågan om partsgemensamma utbildningar eller finansieringen av dessa.

Yrkande:

att resurser avsätts så arbetet med likabehandling och antidiskriminering påbörjas omgående
att ST tar fram en strategi för arbetet med likabehandling och antidiskriminering i enlighet med ovanstående beskrivning och
att en första avrapportering av arbetet med likabehandlings-- och antidiskriminerings-- arbetet sker till förbundsstämman 2017

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 11:

Se svar på motion 12.

Motion 12. Mer drivande i likabehandlingsfrågor/mångfald

(Försäkringskassan)

I Fackförbundet ST:s stadgar framgår tydligt att ST skall ” verka för jämställdhet mellan könen, främja mångfald samt motverka all form av diskriminering i arbetslivet” (utdrag ur § 1). När vi som anställda i en statlig myndighet och som invånare i detta land ser att arbetsgivarna och samhället i övrigt, inte gör tillräckligt för att bereda alla anställda på arbetsplatsen samma möjligheter i arbetslivet, så behövs ett starkt civilt samhälle. Fackföreningar med de värderingar som Fackförbundet ST har (demokrati, rättvisa, humanism och inte minst solidaritet) behöver agera starkt och pådrivande i att öppna upp samhället och arbetsplatserna för alla.

Tyvärr är inte dialogen med arbetsgivaren tillräckligt levande när det gäller likabehandlingsfrågor, trots att det finns brister avseende allas lika värde och allas rätt till lika möjligheter på våra arbetsplatser. Exempelvis kan lyftas fram osakligheter som missgynnar grupper utanför rådande norm vid rekrytering, lönesättning och möjligheten till att utvecklas och trivas på sitt arbete. Trots det statliga direktivet om skicklighet och förtjänst vid rekrytering förekommer ”magkänsla” hos rekryterande arbetsgivare som nedvärderar kompetens hos grupper som inte svarar mot normen. Våra förtroendevalda har svårt att påverka detta, även när det noteras, eftersom kompetensvärderingen till delar landar i subjektivt tyckande där arbetsgivare med stöd av HR ofta hittar skäl till tolkning efter en norm som inte är uttalad i annonsen. Det är svårt för våra förtroendevalda att påverka exempelvis annonserna för att komma till rätta med saken. Detta, menar vi, leder till att personalen på våra statliga arbetsplatser inte blir representativa för det samhälle som verksamheterna skall spegla.

ST inom Försäkringskassan vill att Fackförbundet ST blir det ledande lokomotivet i kampen för att alla ska ha samma möjligheter till anställning, lön och utveckling på arbetsplatser inom ST:s medlemsupptagningsområde. Det är en alldeles nödvändig kamp för att bevara och fördjupa demokratin i Sverige, för att stärka individers grundläggande mänskliga rättigheter i vårt samhälle och för att utförarna av Regeringen och Riksdagens vilja får legitimitet, nödvändig kunskap och erfarenhet. Det ska vara känt ute på alla arbetsplatser att det är Fackförbundet ST som driver denna utveckling, dragandes övriga aktörer inom det civila samhället med sig och puttade arbetsgivarna framför sig. Att Fackförbundet ST blir synonymt med sina värderingar som nämns i första stycket i motionen.

Yrkande

att Fackförbundet ST ska ta fler initiativ, opinions- och kommunikationsmässigt, för att vara det ledande fackförbundet i ST:s upptagningsområde kring frågan om hur alla på arbetsplatsen har lika rätt till samma möjligheter.

att Fackförbundet ST tar fram ett material för utbildning av ST förtroendevalda i att våga ha likabehandlingsdiskussionen på arbetsplatsen.

att Fackförbundet ST tar upp allas rätt till lika möjligheter på arbetsplatsen vid samtliga de mötesplatser vi har med arbetsgivarna, exempelvis genom att driva frågan i avtalsförhandlingar med mål att utöka partsrådets uppdrag med uppdrag inom allas rätt till lika behandling.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 11 och 12:

Motionerna 11 och 12 tar upp frågor om likabehandling, mångfald och antidiskriminering. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att ST behöver agera starkt och pådrivande i att öppna upp samhället och arbetsplatserna för alla. Det finns redan framtaget ett arbetsplatsseminarium om inkluderande arbetsliv, som har fungerat mycket väl där det har prövats men ST behöver göra mer i frågan och behöver avsätta resurser för att organisera och bedriva arbetet på ett mer strukturerat sätt. Här kan vi till exempel låta oss inspireras av Vision som under en längre tid arbetat målmedvetet med mångfaldsfrågor och tagit fram både checklistor, guider som kan hjälpa avdelningar och förtroendevalda att arbeta med frågan samt en webbutbildning som är öppen för alla intresserade. ST deltar även aktivt i TCOs mångfaldsarbete.

Inom TCO:s mångfaldsgrupp jobbar ST tillsammans med de övriga TCO-förbunden. Ett gemensamt utbildningsmaterial för nationell, regional samt lokal nivå har arbetats fram, inklusive filmer och texter. En gemensam definition av begreppet mångfald har skrivits och fungerar som inspiration och grund för arbetet. Förbundsstyrelsen avser att ge kansliet i uppdrag att ta fram förslag för organisation och handlingsplan i syfte att förstärka STs arbete med mångfaldsfrågor genom bland annat utbildningsinsatser, opinionsbildning och kommunikation. Förbundet bör ta fram mer stödmaterial för att driva frågan gentemot arbetsgivare i avtalsförhandlingar, vid rekryteringar och alla tillfällen för inflytande i frågan.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionerna 11 och 12 besvarade.

Motion 13. Arbetsmiljöutbildning för skyddsombud

(Polisen)

ST har arbetsmiljön för sina medlemmar som en mycket högt prioriterad fråga. Om detta ska bli ett trovärdigt arbete och en framgång i att skapa bra arbetsplatser för våra medlemmar måste förbundet bygga upp en hög arbetsmiljökompetens och stark skyddsorganisation inom staten och statliga bolag. Vi anser att kompetensen måste öka och ett steg i detta är att återinföra STs egna skyddsombudsutbildningar. Utbildningarna ska vara riktade mot den arbetsmiljö som våra medlemmar arbetar i. Förbundet bör arbeta med att ligga långt framme när det gäller att ta in och arbeta med ny och riktad forskning inom medlemmarnas arbetsområde. Denna kunskap ska sedan omsättas och användas som en del i STs egen skyddsombudsutbildning. Utbildningen bör genomföras i en stegutbildning och utefter kunskap och roll. (Nya skyddsombud, erfarna skyddsombud och huvudskyddsombud.) Det finns idag en mycket stor kunskap hos STs idag verkande skyddsombud, som skulle kunna utnyttjas.

Yrkande

att Förbundet återinför en skyddsombudsutbildning i egen regi som riktar sig mot arbetsmiljöarbetet inom Staten och Statliga bolag.

att Förbundet hjälper till med att fånga och bearbeta forskning inom arbetsmiljö och omsätter detta i dessa utbildningar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13:

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att arbetsmiljö är en prioriterad och viktig fråga för STs medlemmar. Förbundet behöver både stödja medlemmar i egna aktiviteter och ha kunskaper om hur man driver systematiskt arbetsmiljöarbete genom handlingsplaner som verkställs. Vi har även ett uppdrag att företräda våra medlemmar och driva på arbetsgivarna, att göra detta. Den nya arbetsmiljöföreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö ger möjligheter för oss att påverka i frågan och STs skyddsombud erbjuds utbildning om dessa. Grundläggande arbetsmiljöutbildningar ska bekostas av arbetsgivaren men förbundet behöver även öka sina insatser för att samla in nya kunskaper och förmedla dem till STs skyddsombud. I samband med en grundlig översyn av STs utbildningsverksamhet hösten 2015 fattades beslut om att göra fler satsningar i påbyggnad av arbetsmiljökunskaper utöver grundutbildningen. En särskild satsning på skyddsombud är en möjlighet som motionären yrkar på och vi avser utreda om vi ska göra det och på vilket sätt, i egen regi tillsammans med andra förbund.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 14. Studerandeverksamheten

(Försäkringskassan)

En av de största utmaningarna för att värva nya medlemmar till ST ligger i att myndigheterna idag har ett krav på examen från högskola eller universitet vid sina rekryteringar. SACO, framför allt, gör ett framgångsrikt arbete ute på våra högskolor och universitet för att värva medlemmar med sin synlighet och sina olika kampanjer för medlemskap under studietiden.

Detta medlemskap följer sedan med in i det arbete de studerande får efter sin examen. Att få till byte av förbund är ett mangrant jobb idag då många väljer att vara kvar i något av SACO förbunden eftersom det är bekvämt att slippa krångla med byten. De flesta myndigheter idag har ett stort arbetstryck över sig vilket gör att man som ny arbetstagare vill lägga fokus på att lära sig jobbet och sen just jobba. Att aktivt se över vilket fackförbund man är med i ligger inte så högt på "att göra listan". ST bör också driva ett aktivare arbete mot TCO för att tillsammans nå ut till potentiella framtida medlemmar.

Yrkande

att förbundet ser över hur man kan arbeta mycket mer synligt och framför allt medlemsvärvande på högskola och universitet.

att förbundet utarbetar en tydlig plan för ovanstående samt ser över om det ska göras i samarbete med t.ex. TCO

att ST påverkar TCO att jobba aktivare inte bara ut mot universitet och högskola utan även gymnasieskolor för att belysa vikten av fackligt engagemang.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 14:

Precis som motionären nämner har den statliga sektorn högst andel personal med högskoleutbildning samtidigt som kraven på akademisk utbildning väntas öka i framtiden. Vår närvaro på landets lärosäten bidrar både till att öka kännedomen om en statlig karriär och om ST. Dagens studenter är alltså morgondagens statstjänstemän och därmed potentiella ST-medlemmar. Studentverksamheten är därför strategiskt viktig för förbundets medlemstillväxt på både kort och lång sikt.

Sedan nedläggningen av Tria 2012 har ST haft studentverksamhet i egen regi. Kännedomen om ST bland landets högskolestudenter är högre i dag än under Tria-tiden då de tre förbundens varumärken blev lidande. Detta kompenserar inte fullt ut de stordriftsfördelar som Tria hade vad gäller värvning av breda studentgrupper men på sikt är det en klar fördel för medlemsvärvningen att ha studentverksamhet i egen regi. Det finns fortfarande flera delar att

utveckla med ST Student och de senaste förslagen presenteras inom ramen för medlemsutvecklingsstrategin som nu ligger på förbundsstyrelsens bord. ST anser att utveckling av den egna verksamheten är att föredra framför ett nytt Tria eller liknande TCO-samarbete.

En studentverksamhet i egen regi hindrar dock inte samarbeten mellan TCO-förbunden. Arbetsmarknaden är i dag mer dynamisk än tidigare och det är vanligare att en byter jobb och bransch flera gånger under sin karriär. För att möta ökad rörlighet och få nytta av det stora arbete som var och ett av förbunden gör på universitet och högskolor kan det framöver vara aktuellt med ett utvecklingsarbete som tittar på en förenklad övergångsprocess mellan förbunden. Det pågår redan i dag samarbeten inom TCO som är viktiga för ST, bland annat projektet Arena skolinformation. Projektet, i vilket förbund från LO, TCO och Saco deltar, tar fram undervisningsmaterial för gymnasielärare. Materialet ger 16 -19-åringar ett fackligt perspektiv på arbetslivet vilket ST anser viktigt att fortsätta stödja.

Svar på yrkanden:

Förbundsstyrelsen anser

- att en översyn av STs studentverksamhet redan är gjord och fortsättningsvis görs kontinuerligt.
- att en tydlig plan finns inom ramen för medlemsutvecklingsstrategin och att utveckling av den egna verksamheten ska prioriteras framför samarbeten med TCO.
- att samarbeten inom TCO liknande Arena skolinformation ska fortsätta.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 15. Mötesplatser för förtroendevalda på avdelningsnivå

(Universitets- och högskoleområdet)

En av de viktigaste uppgifterna för ett fackförbund måste vara att ordna mötesplatser där de fackliga frågorna kan diskuteras på alla nivåer. Att säkerställa mötesplatser där de förtroendevalda får möjlighet att pröva sina åsikter och tankar samt öva sig i att formulera fackliga tankar och idéer både vad gäller ideologi och facklig politik. Vi anser att detta bygger facklig styrka och ger kompetenta förtroendevalda som kan företräda Fackförbundet ST både i mötet med medlemmar och med arbetsgivaren.

Eftersom vi är ett medlemsnära fackförbund ser vi förtroendevalda till att skapa mötesplatser på våra arbetsplatser i form av medlemsdialoger. Vi ser ett starkt behov av att skapa fler förbundsgemensamma mötesplatser för förtroendevalda på avdelningsnivå.

Verksamhetsdagarna togs bort och ersattes av avdelningsdialoger. Även om avdelningsdialogerna fyller sitt syfte, och bör kvarstå, kan de inte ersätta verksamhetsdagarna som ett tillfälle där vi möts och kan utbyta erfarenheter, utveckla fackliga tankar och idéer. Detta utbyte kan också skapas genom att erbjuda seminarier med olika teman.

Yrkanden:

att återinföra verksamhetsdagarna,

att ordna fler förbundsgemensamma mötesplatser för förtroendevalda på avdelningsnivå.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 15:

Under kongressperioden har förbundsstyrelsen sett över mötesplatserna i förbundet och diskuterat dessa med avdelningarna. Bakgrunden till det var att vi har relativt många mötesplatser i förbundet och tillfällen att träffas över avdelningsgränserna. Exempelvis på årliga möten är förbundsstämman och ordförandekonferensen. Dessutom träffas avdelningarna flera gånger de år vi har att behandla avtalsfrågor och däremellan sker möten mellan avdelningsgränserna mer eller mindre regelbundet i sakfrågor, exempelvis kan nämnas arbetsmiljönätverket och träffarna avdelningarna som representerar Centromyndigheterna genomför. På regional nivå ska också nämnas den regionala samverkan som sker över avdelningsgränserna.

Möten där flera avdelningar träffas för att utbyta erfarenheter med varandra är positiva. Utgångspunkten för träffarna måste dock vara att de upplevs vara relevanta och effektivt använd tid för samtliga deltagare. De tidigare verksamhetsdagarna hade sina brister. De pågick under två hela dagar och det var bara en representant från varje avdelning med. Det var enbart de rikstäckande större avdelningarna som deltog. Dagarna hade många gånger ett

oklart syfte och hur denna mötesplats hörde samman med förbundets andra mötesplatser (förbundsstämman, ordförandekonferensen, avtalsråd, osv) var minst sagt otydligt.

Samtidigt konstaterades att det saknades tillfällen för förbundsstyrelsen att på djupet kunna samtala med avdelningarna, det vill säga kunna träffa flera representanter från avdelningarna och fokusera på just denna avdelningens frågor. Ur detta konstaterande infördes den nuvarande avdelningsdialogen. Avdelningsdialogen vänder sig till avdelningarna och består i att förbundsstyrelsen (oftast någon från presidiet) samt representant från kansliledningen under två timmar träffar flera representanter från avdelningsstyrelsen. Under avdelningsdialogen har vi ett samtal om situationen i avdelningen utifrån en uppföljning avdelningsvis. Vi har genomfört avdelningsdialogen de två senaste åren och den har varit uppskattad. Förbundsstyrelsens avsikt är att kunna fortsätta med avdelningsdialogen men styrelsen vill att den förbundsstyrelse som väljs nu på kongressen ska få möjlighet att bestämma i vilken form avdelningsdialogen ska ske framöver. I det sammanhanget ska förbundsstyrelsen också diskutera på vilket sätt formerna för redan befintliga mötesplatser som förbundsstämman och ordförandekonferensen kan förändras så att de kan tillgodose behovet av erfarenhetsutbyte mellan avdelningsgränserna och kompetenshöjande insatser.

Slutligen vill förbundsstyrelsen genom att peka på arbetsmiljönätverket där många avdelningar deltar att avdelningarna har möjlighet att ta egna initiativ till att träffas i nätverk för att samtala om gemensamma angelägna frågor.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionens båda att-satser.

Motion 16. Byt ut ordet Facklig Förtroendeman mot Facklig Förtroendevald

(SMHI)

I många publikationer, lagar och avtal används ordet förtroendeMAN. Vi i avdelning 207 ST inom SMHI anser att en modern och medveten organisation som Fackförbundet ST konsekvent ska använda det modernare och mer normkritiska uttrycket ”förtroendeVALD”. Vi tycker vi det ska betonas att dessa personer är valda och har medlemmarnas förtroende. Vilket kön de har är irrelevant i sammanhanget! Idag använder Fackförbundet ST oftast ordet förtroendevald i egna dokument – men hur länge ska uttrycket förtroendeman vara kvar i äldre avtal och inom lagstiftningen?

Yrkande

att ST visar vägen genom att byta uttrycket ”förtroendeman” mot ”förtroendevald” i alla sina dokument och publikationer.

att ST driver på för att fasa ut ”förtroendeman” ur gällande lagar och avtal, till förmån för ”förtroendevald”.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 16:

Förbundsstyrelsen stödjer motionären i att byta ut ordet facklig förtroendeman mot facklig förtroendevald. Vi anser liksom motionären att ST ska vara en modern och medveten organisation. Vi kommer att gå igenom alla STs dokument och ändra till förtroendevald, i de fall där förtroendeman förekommer. Likaså ska vi verka för att påverka i frågan gentemot andra parter.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen i sin helhet.

Motion 17. Utveckla den fackliga utbildningen

(Universitets- och högskoleområdet)

Våra centrala kollektivavtal angrips allt mer och får till följd att de lokala överenskommelserna blir allt viktigare. Det ställer krav på att lokalt förtroendevalda har kunskap om hur de centrala kollektivavtalen har kommit till och vilka fackliga ståndpunkter som en gång låg bakom. Men i takt med att förtroendevalda byts ut, två tredjedelar är nya i sitt uppdrag under de sista fyra åren – en tredjedel är nya i sitt uppdrag varje år, krävs det gedigna utbildningsinsatser.

Större delen av de förtroendevaldas arbete sker lokalt. För att då kunna leva upp till målet, att det är viktigt ur ett förbundsperspektiv att varje medlem oavsett var den jobbar eller bor ska få ett gott och likvärdigt stöd, anser vi att vissa utbildningsinsatser även ska ske på regional nivå. Det gäller särskilt för utbildningar om att teckna kollektivavtal och förhandlingar som rör inflytande genom MBL eller samverkan, övertalighet och turordning.

Idag finns vår utbildningstrappa med grund--, uppdrags-- och påbyggnadsutbildningar. Genom TCOs fackliga akademi finns också möjlighet att ytterligare bygga på den fackliga kompetensen men platserna är begränsade till antalet och räcker inte till. Särskilt viktig är utbildningen av våra skyddsombud som tidigare bedrevs i vår egen regi med erfarna ombudsmän, ofta med egen erfarenhet av arbetsmiljöarbete gentemot arbetsgivare. Idag sker den i samarbete med Sensus Studieförbund som saknar erfarenhet av praktiskt lokalt fackligt arbete. Därmed riskerar kunskap gå förlorad om det fackliga förhållningssättet att ställa krav på arbetsgivaren. Det för med sig att konsekvenserna av speciellt psykosociala arbetsmiljöproblem hinner växa sig större än nödvändigt och att medlemmar och anställda kan komma att lida mer skada.

Våra framtida mål om ett hållbart arbetsliv och ett rättssäkert, demokratiskt välfärds--samhälle bygger på vår förmåga att ge våra medlemmar trygghet i arbetslivet, med möjlighet att utvecklas utifrån var och ens förutsättningar. Det kräver i sin tur att vi har gedigen kunskap inom olika områden, särskilt jämställdhet och likabehandling. Någon sådan systematisk utbildning bedrivs inte idag. Det menar vi är i grunden för att kunna leva upp till vårt påstående om att vi arbetar aktivt för att samhället och arbetslivet ska genomsyras av humanismens och demokratins idéer, människors lika värde och där människovärdet är okränkbart.

Yrkanden:

att utbildningar även ska ges på regional nivå om att teckna lokala kollektivavtal och om förhandlingar som rör inflytande genom MBL eller samverkan, övertalighet och turordning.

att utbildningar i arbetsmiljö ska kompletteras så att kunskap finns hos skyddsombud om det fackliga förhållningssättet att ställa krav på arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

att utbildningar i jämställdhet och likabehandling ska bedrivas systematiskt och ingå som ett ordinarie inslag i utbildningstrappan.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 17:

Under 2015 gjordes en gedigen genomlysning av STs utbildningsverksamhet, som resulterade i följande slutsatser:

- Förbundet har en bra grund i STs utbildningsstrategi och utbildningstrappan. Det finns ingen anledning att ta bort dessa, göra om utbildningsverksamheten helt eller börja om från början.
- Det bör vara en rimlig förväntansbild på STs utbildningar och vad förbundet ska erbjuda från såväl kansli som förtroendevalda.
- STs utbildningsverksamhet har ett omfattande innehåll med tanke på STs resurser och i jämförelse med andra förbund och organisationer.
- STs grundutbildning har reviderats 2014 med införande 2015 utifrån behov från förtroendevalda, mål och inriktning för verksamheten samt för att vara mer resurseffektiv. Denna revideras kontinuerligt.
- Det är bra att STs ombudsmän håller i utbildningar och inte externa leverantörer. Ett förslag kan vara att utbilda förtroendevalda att hålla vissa utbildningar.

Förslag till förbättringar som ska göras i STs utbildningar gäller främst påbyggnad för förtroendevalda där arbetsmiljö är ett prioriterat område. Likaså det fackliga ledarskapet. Förbundet ska satsa på mer digitala utbildningsalternativ som komplement till fysiska utbildningar. Att erbjuda regionala utbildningar i att teckna lokala kollektivavtal med mera är därför inte aktuellt. Ett övervägande som bör göras är att det kan vara mer ändamålsenligt att arrangera avdelnings- eller branschspecifika utbildningar på flera orter ute i landet. Det bör även utredas om arbetsmiljöutbildningar för skyddsombud ska anordnas och hållas i egen regi, tillsammans med andra förbund eller med stöd av extern leverantör.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå den första att-satsen,

att anse den andra och den tredje att-satsen besvarade.

Motion 18. Medlemsavgifterna

(Regeringskansliet)

Avdelningarnas medlemsintäkter hålls kvar av förbundet för värningsaktiviteter. Enligt handlingar inför kongressen framgår det att förbundet troligen kommer föreslå att detta fortsätter. Avdelningen har sedan något år tillbaka bildat en sektion som organiserar lokalt anställd personal, både svenska och utländska medborgare, som har sin anställning vid någon av RK/UDs ambassader eller konsulat. Antalet medlemmar är något över 200 stycken. Sektion UM:s verksamhetsområde gör att de har stort behov av bl.a. juridiskt stöd i vissa frågor. Landets lagar gäller över de svenska vilket gör att varje ärende måste bedömas utifrån detta.

Att inhämta medlemsavgiften har hittills inte gått att lösa från förbundet. Avdelningens ekonomi har med anledning av bildandet av sektion UM blivit mycket ansträngd. Det blir verksamheten, och vår synlighet i myndigheten, lidande av. I förlängningen kan detta få effekten av färre medlemsantal än vad avdelningen har idag.

Yrkanden:

att Avdelningen får undantag från systemet att avvara delar av medlemsavgifterna till värningsaktiviteter.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 18:

Förbundsstyrelsen har föreslagit att kongressen ska besluta om att anslagssystemet ska ses över. I avvaktan på att detta har gjorts finns enligt styrelsens uppfattning ingen anledning att tillmötesgå motionärens begäran att få ett undantag från dagens regler. Däremot är styrelsen medveten om situationen som avdelningen har. Styrelsen kommer därför att ta kontakt med avdelningen för att se vilket det lämpligaste sättet för stöd är. Styrelsen vill dock påpeka att den medlemsgrupp avdelningen nämner får avdelningen i dag anslag för. I vanliga fall ska enligt regelverket en icke betalande medlem inte generera något anslag till avdelningen. Nu får avdelningen anslagspengarna för dessa medlemmar i alla fall på grund av att förbundsstyrelsen medgivit detta i ett särskilt beslut. Förbundsstyrelsen har under en längre tid haft förhoppningen att snart kunna lösa betalningsproblemen som denna specifika grupp av medlemmar har. Ännu har det tyvärr inte kunnat lösas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 19. Anslagsberäkning

(PostNord)

Ny modell för anslagsberäkning

Bakgrund

Anslag till avdelningarna har funnits sedan förbundet bildades men har förändrats ett antal gånger för att anpassas till omvärlden och rådande förutsättningar. Syftet med anslagssystemet är att ge alla medlemmar lika förutsättningar till fackligt stöd och inflytande i förbundet. Den viktigaste kontakten med medlemmen sker på arbetsplatsen där lokala arbetsplatsombud finns för att stödja och hjälpa medlemmar i vardagen. Det är också ute på arbetsplatserna vi syns och genom vår närvaro värvar nya medlemmar. Det är på den lokala nivån medel ska finnas för att vi framöver ska kunna växa och bli starkare.

Idag känns det som det är lite tvärtom. Visst är det bra med centraliserad specialistkompetens inom vissa områden men frågan är om dagens fördelning, där endast 10 procent av medlemsavgiften går tillbaka till avdelningarna, är optimal. Med mer medel till lokal verksamhet och lokal närvaro skapas större förutsättningar för värvning som i sin tur ökar intäkterna till förbundet. Skulle avdelningarna få obegränsat med hjälp från ombudsmän och de centrala enheterna skulle vi kanske förstå fördelningen lite bättre men i vissa lägen då vi efterfrågar hjälp får vi höra att vår tid är förbrukad, kvoterad? Det är viktigt att de centrala enheterna anpassas för att stödja de önskemål och krav som ställs av medlemmarna och de förtroendevalda i avdelningarna. Det är inte rimligt att de centrala enheterna som ska styra vad som ska tillhandahållas (det här är vad ni behöver men det här är vad ni får).

Det är nu hög tid att förändra vårt anslagssystem där vi ska utgå från att fördelningen mellan centrala och lokala medel ändras från: dagens 90 procent till centrala enheter och 10 procent till avdelningarna till: 75 procent till centrala enheterna och 25 procent till avdelningarnas medlemsnära verksamhet.

Nuvarande modell

Den nuvarande modellen för anslagsberäkning består av två (tre) delar. Samtliga medlemmar med fyra undantag ska vara anslagsgrundande. De fyra undantagen är arbetslösa medlemmar, medlemmar som studerar och är avgiftsbefriade, doktorander samt pensionärsmedlemmar. Utbetalningarna av anslag baseras på de anslagsberättigade medlemmarna varje enskild månad i respektive avdelning.

Geografitillägg

Geografitillägget är uppdelat i två delar, helt geografitillägg och halvt geografitillägg. Helt geografitillägg (17:88) får de avdelningar som har minst sju medlemmar i minst sju län. Halvt geografitillägg (8:94) får de avdelningar som har minst sju medlemmar i minst fem län. Geografitillägget baseras på medlemsstrukturen i avdelningarna respektive månad. I de fall en avdelning är berättigad till geografitillägg (helt eller halvt) så erhålles ett krontalsbelopp för varje medlem i avdelningen.

Mängdtillägg

Mängdtillägg utgår som ett månatligt krontalsbelopp (15:33) per medlem för avdelningar som har mer än 400 medlemmar. Dock kan en avdelning maximalt få mängdtillägg för 1.600 medlemmar vilket innebär att medlemmar över 2.000 inte ger extra anslag.

(Avdelningsavgift/Sektionsavgift)

Avdelningar och sektioner har också möjlighet att besluta om en egna lokala avgifter, något som flera gör. Förbundet hjälper avdelningen/sektionen att samla in beslutade belopp i samband med ordinarie medlemsavgift.

Administrationskostnader

Medlemsavgiften är uppdelad i 8 nivåer från 128:- till 240:- (intervaller om 16:-). Beräkningsmodellen innebär att avdelningarna kan få någonstans mellan 8:- och 29:- tillbaka per månad av medlemsavgiften. Grovt räknat så får förbundet i snitt in 220:- per medlem och månad och betalar i snitt ut ca 20:- per medlem till avdelningarna. Till detta kommer eventuella avdelnings-/sektionsavgifter. Drygt 90 procent av anslaget behålls alltså av förbundet för "overheadkostnader". Läger vi till de som stadgarna föreskriver ska ske på avdelnings och sektionsnivå i form av administrativt arbete (Ombudsmöte, Styrelsemöten, Verksamhetsdialog, Årsmöten mm) så blir overheadkostnaderna dryga 95 procent.

Ny modell

Förbundet måste införa en ny modell för anslagsberäkning där fler parametrar ingår. Grunden för anslag måste också justeras så minst 25 procent av erhållna medlemsavgifter återförs till avdelningar. För att i framtiden bli fler medlemmar måste förutsättningarna för medlemsnära aktiviteter och värvning öka. Att alla medlemmar i ST också betalar lika medlemsavgift (nuvarande 8 nivåer är okay) är att föredra. Att "Avdelningsavgift/Sektionsavgift" arbetas bort så vi åstadkommer enhetliga avgifter inom alla avdelningar vore inte helt fel. En arbetsgrupp bör tillsättas med uppgift att till nästa förbundsstämma presentera ett förslag som på en extra kongress i samband med förbundsstämman 2017 kan antas och börja gälla senast den 1 januari 2018. Följande områden kan förslagsvis ingå som parametrar för att erhålla anslag.

Grundanslag

En modell för grundanslag bör finnas kanske i tre nivåer en för avdelningar utan sektioner med koncentrerad verksamhet till en ort, en för avdelningar med sektioner och verksamhet i färre än "x" län och en för avdelningar med sektioner och verksamhet i fler än "x" län.

Geografitillägg

Geografitillägget bör delas in i fler nivåer och också ta hänsyn till antalet arbetsplatser inom respektive län. Det är stor skillnad att t.ex. har två eller sjuttio två arbetsplatser inom länet.

Mängdtillägg

Mängdtillägget bör också justeras och omfatta fler än 1.600 medlemmar. Förslagsvis införs en avtrappningsmodell där krontalet per medlem sjunker ju fler medlemmar det blir. Intervallet skulle kunna vara 500. Möjligtvis kan ett tak införas vid 5.000 medlemmar.

Arbetsplatsombud

Att hålla igång, utveckla och träffa arbetsplatsombud kostar varför ett anslag per arbetsplatsombud bör införas. Även här kan en avtrappningsmodell finnas t.ex. med ett intervall på 25 stycken.

Yrkanden;

att systemet för beräkning av anslag ses över med inriktning att ett nytt system införs från den 1 januari 2018.

att en arbetsgrupp bestående av representanter från FS och från olika avdelningar utses som fram till förbundsstämman 2017 utarbetar ett förslag.

att inriktningen för gruppen är att minska kostnaderna för overhead och öka anslaget till avdelningarna till 25 procent av erhållna medlemsavgift. Detta för att främja det viktiga medlemsnära arbetet och framtida värvningsarbete.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 19:

Förbundsstyrelsen har föreslagit att kongressen ska besluta om att anslagssystemet ska ses över. I det sammanhanget har utgångspunkterna för denna översyn redovisats.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 20. Ombudsmännens roll och stöd till avdelningarna

(Regeringskansliet)

Avdelningen har vid flera olika tillfällen begärt ökat stöd från förbundet i verksamheten, t.ex. utbildningsinsatser och förhandlingsstöd. Detta har senaste två åren varit väldigt svårt att få respons för. Förbundet har endast hänvisat till resursbrist som svar. Ombudsmännen har också av den anledningen uppmanats att inte vara närvarande vid sina avdelningar då detta begärs från avdelningen eller att de själva gör den bedömningen att behov finns.

Avdelningens förslag är att ombudsmännen fritt ska kunna avgöra behovet av närvaro vid sina avdelningar. De om några har ju koll på behovet/en. En ansvarsomfördelning kan behöva göras inom förbundet m.a.o. detta. Ombudsmännen bör göra det som de har expertiskunskaper kring och kunna delegera allmänna frågor till förbundets övriga stödfunktioner, t.ex. inom rekryteringsområdet.

Yrkanden

att förbundsstyrelsen beslutar att ombudsmännen får det förtroende de borde ha att avgöra sina insatser vid sina tilldelade avdelningar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 20

Se svar på motion 23.

Motion 21. Stoppa nedmonteringen av de regionala kontoren

(Skatteverket)

Vi anser att dagens regionkontor ska finnas kvar för medlemmar och förtroendevalda ute i landet. Det är viktigt att få närhet och stöd av lokala ombudsmän och administratörer. Vi sparar både tid, pengar och miljö genom närhet. Ur ekonomisk synvinkel kan det vara bra att se över samlokalisering med andra fackföreningar. För de fackligt aktiva ute i landet är det viktigt med personliga kontakter, vilket bäst uppfylls av lokala administratörer. Det behövs också som kontaktytor för lokala nätverk inom ST.

Yrkanden

att dagens regionkontor ska finnas kvar och inte centraliseras ytterligare, både vad gäller personal och lokaler.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 21

Se svar på motion 23.

Motion 22. Fördelning av ekonomiska och personella resurser

(Arbetsförmedlingen)

Vi ST inom Arbetsförmedlingen märker av en kraftig försämring inom flera områden när det gäller kontakten med förbundet/ombudsmän. Förtroendevalda i landet signalerar till avdelningen att problem uppstår dels genom att man inte får det stöd man behöver men även i form av stora tidsförluster, en del ombudsmän signalerar också att man inte trivs med nuvarande indelning.

Nätverken i regionerna där förtroendevalda från olika avdelningar/sektioner träffats har minskat i omfattning, ansvaret för dessa träffar har på vissa ställen lämnats över till förtroendevalda själva vilket får till följd att de inte blir av. Någon i förbundet måste vara sammankallande för nätverken. Vår upplevelse är också att förbundet minskat ner på seminarier, föreläsningar och utbildningar för förtroendevalda och medlemmar, framförallt i de perifera delarna av landet (det mesta arrangeras på större orter). Högsta prioritet för ST är att rekrytera medlemmar för att bli ett starkt och handlingskraftigt fackförbund. Vi inom Arbetsförmedlingen jobbar hårt med värvning, vilket också har bidragit till goda resultat. Vi har, förutom ”flera medlemmar” också en målsättning med ”nöjda medlemmar” och ”engagerade förtroendevalda”. Men flera medlemmar medför också ökad arbetsbelastning för att erhålla nöjda medlemmar och bibehålla kvalitativt fackligt arbete. Vi behöver fylla medlemskapet i ST med innehåll och fackliga aktiviteter.

Arbetsituationen för våra förtroendevalda på våra arbetsplatser är ansträngd med hög arbetsbelastning. Då Regionerna (utanför Stockholm) drar ner på sina resurser, medför detta en större facklig arbetsbelastning och i sin helhet en mycket tuff situation för våra förtroendevalda. Vi behöver både kunskap, påfyllnad, rådgivning i svåra ärenden och praktisk administrativ hjälp. Om vi inom ST sätter upp högt ställda fackliga mål, måste vi också skapa förutsättningar för att kunna lyckas. Det är av stor vikt att en styrelse har tillgång till bra utbildning/styrelseutveckling och får den hjälp och stöd som krävs för att rå på arbetsgivarparten inom det statliga området. Vi märker att förtroendevalda idag har mindre föreningsvana än förut, vilket skulle kunna avhjälpas genom utbildningsinsatser tillsammans med t ex. ombudsmän. Vilket inte är möjligt idag med den organisering som råder. Vi vill poängtera att vi har bra kontakt och samarbete med avdelningens kontakt-ombudsman.

Yrkanden;

att regionindelningen ses över och att en ordentlig utvärdering av nuvarande organisation sker.

att det sker förändringar i budgeten så att mer resurser avsätts till regionerna för stöd till det lokala fackliga arbetet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 22:

Se svar på motion 23.

Motion 23. Ökat lokalt förhandlings- och avtalsstöd

(Universitets- och högskoleområdet)

Ett tungt vägande skäl till att söka medlemskap i en facklig organisation är behovet av att känna trygghet och stöd av ett starkt kollektiv och kunniga fackliga företrädare. Det finns ständigt risk för att det inträffar någonting som på ett eller annat sätt hotar den enskilde medlemmens anställning och förutsättningar för sin försörjning. Ekonomiska förändringar, omorganisationer, policyförändringar m m kan drabba utsatta medlemmar hårt.

De lokala fackliga villkoren på många arbetsplatser inom Arbetsgivarverkets avtalsområde har de senaste åren blivit allt kärvare. Frågor som tidigare reglerats i lokala kollektivavtal vill arbetsgivaren nu reglera genom enskilda överenskommelser. Samtidigt upplever medlemmar och lokalt förtroendevalda att möjligheten att få kompetent stöd från sitt fack kraftigt försämrats. En känsla av skydds- och rättslöshet sprider sig. När arbetsgivaren drar åt tumskruvarna och tänjer på gränserna för arbetsrätten är det inte längre lika självklart att få stöd från förbundet med besvärliga lokala förhandlingar. Det här är en följd av nedmonteringen av en av de viktigaste uppgifter en facklig organisation har och urholkar det skydd, den styrka och den trovärdighet som vi ska kunna erbjuda våra medlemmar.

Yrkanden;

att ST:s kansliresurser skyndsamt omfördelas till ett starkare lokalt förhandlings- och avtalsstöd.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 20, 21, 22 och 23:

Kansliets främsta uppgift är att vara ett stöd för förtroendevalda och medlemmar. Kansliet har också uppdraget att värva förtroendevalda på arbetsplatser där vi inte har någon facklig aktivitet. Ett arbete som är mycket lyckosamt och som inneburit att flera nya avdelningar har startats. Förbundsstyrelsen vill här slå fast att det är viktigt med ett likvärdigt stöd över hela landet samtidigt som hänsyn måste tas till kongressens uppdrag till förbundsstyrelsen om att ha en budget i balans.

Framgången i allt fackligt arbete bygger på personlig kännedom om verksamheten och dess förutsättningar varför lokalt fackligt stöd alltid är att föredra framför centralt anställda ombudsmän. Det är också därför förbundets delegationsordning innebär att det mest omfattande lokala förhandlingsmandatet är tilldelat avdelningar i förbundet och inte kansliet. För att det lokala arbetet ska fungera krävs dock ett gott stöd från kansliet vad gäller rådgivning, utbildning och stödmaterial. I detta sammanhang vill förbundsstyrelsen slå fast att det inte pågår någon nedmontering av de regionala kontoren eller av den regionala

verksamheten som sådan. Förbundsstyrelsen kan emellertid konstatera att under kongressperioden har stödet varit olika beroende på var i landet man befunnit sig. Det har även funnits stora skillnader mellan medlemmar på arbetsplatser med ett lokalt fack respektive utan fack. Därför har två större organisatoriska åtgärder vidtagits under perioden:

- 2014 infördes ett nytt arbetssätt i syfte att ge ett likvärdigt ombudsmannastöd oavsett var i landet man befinner sig samt för att kunna lägga större fokus på värvande aktiviteter i regionerna.
- 2015 bildades en ny medlemsenhet, efter beslut av förbundsstyrelsen, för att effektivisera och bättre samordna kansliets arbete med värvning och medlemservice. Förbundsstyrelsens intentioner är också att detta kommer att förenkla medlemmars och förtroendevaldas kontakter med kansliet. Det innebär bland annat att medlemsregisterhandläggningen (MR) sköts av medlemsenheten och inte längre är uppdelad på olika enheter inom kansliet.
- Införandet av det nya CRM-systemet (medlemsregistret) innebär på sikt att den interna administrationen kan effektiviseras och därmed frigörs resurser så att kansliet kan fokusera än mer på uppdraget att vara ett stöd för avdelningarna vad avser värvning, förhandlingsstöd, utbildning och organisationsutveckling.

Med införandet av det nya arbetssättet finns det arbetsuppgifter som inte längre utförs i samma utsträckning som tidigare. Fokus har i stället lagts på att stötta avdelningarna i sitt ledarskap genom att varje avdelning (samt sektion inom branschavdelningar) samt arbetsplatser där lokalt fack saknas (cirka 130 arbetsgivare) tilldelats en ansvarig ombudsman. Sammantaget innebär det att man inom befintlig budget har åstadkommit en förstärkning av kansliets ombudsmannastöd. Trots det kan det hända att en del avdelningar upplever en försämring medan andra upplever en förbättring i stödet. Som ombudsman har man ett stort inflytande över sitt arbete och därmed också i de prioriteringar som görs. Samordning och gemensamma riktlinjer är oavsett den enskilde ombudsmannens kompetens, en nödvändighet för att säkerställa att alla avdelningar får likvärdigt stöd. Som en naturlig del av den utveckling och förändring kansliet går igenom finns ett behov av stöd och kompetensutveckling, även hos de anställda. Kansliet har därför och kommer också framöver att lägga både tid och resurser på att kompetensutveckla all personal så att de kan vara ett än bättre stöd i det lokala fackliga arbetet.

En organisation har alltid möjlighet till utveckling och förbättring varför förbundsstyrelsen har för avsikt att ge kansliet i uppdrag att ytterligare se över kansliorganisationen för att på så sätt kunna pröva alla möjligheter till ytterligare förbättring av stödet till de förtroendevalda samt öka den lokala närvaron i hela Sverige.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla att-satsen om att regionindelningen ses över och att en ordentlig utvärdering av nuvarande organisation sker,

att i övrigt anse motionerna besvarade.

Motion 24. Ombudsman för chefer

(Försäkringskassan)

Fackförbundet ST har i sin verksamhetsplan uttryckt att man i sin värvning speciellt ska satsa på att värva chefer som medlemmar. Ett vinnande argument i värvning av chefer har tidigare varit att vi haft en egen ombudsman för chefer på Förbundet som kunnat stödja i alla frågor inklusive i individärenden. Det kan ofta vara olämpligt att det är en avdelningsföreträdare som går in och stöttar en chef som behöver personligt stöd. Att ha en utsedd ombudsman som enbart arbetade med chefsfrågor var också ett mycket värdefullt stöd till oss som har en egen chefssektion. I dags läget har vi en för chefer utsedd ombudsman som inte har ombudsmannens arbetsuppgifter vad gäller att finnas som stöd i individärenden och som heller inte arbetar med chefsfrågor på heltid.

Vi anser att vi behöver få en ombudsman för chefer som kan ge stöd i individärenden och som på heltid ägnar sig åt fackliga chefsfrågor. Det uppdraget bör vara koncentrerat på en eller högst ett fåtal personer med kompetens i chefsfrågor. Detta kommer att krävas för att vi inom ST ska kunna både värva nu och även för att behålla våra chefsmedlemmar på sikt.

Yrkanden

att ST ska ha en ombudsman för chefer som på heltid ägnar sig åt fackliga chefsfrågor

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 24:

Att värva nya chefsmedlemmar och erbjuda efterfrågade aktiviteter och service till chefsmedlemmar är mycket viktigt. Det är också viktigt att marknadsföra den verksamhet och det stöd som vi erbjuder chefsmedlemmar. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det kan vara olämpligt att det är en avdelningsföreträdare som går in och stöttar en chef som behöver personligt stöd. Förbundsstyrelsen instämmer också i att det emellanåt kan vara komplicerat att en avdelningsföreträdare även företräder en chef.

Därför har arbetsordningen förändrats. I samband med att förbundsstyrelsen tog beslut om att arbeta fram ett nytt chefsmedlemskap under 2016, bestämdes även att avdelningsansvariga ombudsmän företräder chefsmedlemmen. Skulle det av olika anledningar inte vara en bra lösning erbjuder kansliet att en ombudsman, som har fått övergripande ansvar för chefsavtalet, tar hand om individärendet.

Likaså finns en ombudsman som har fått ansvaret att utveckla chefsmedlemskapets innehåll och aktiviteter för chefer i samarbete med regionala ombudsmän och de avdelningar som har chefssektioner. Förtydligande har även gjorts i ST Direkts ansvar för stöd till chefer i rådgivningen och hur de ska förmedla vidare kontakt med förbundets ansvariga för målgruppen, beroende av ärendets karaktär. Det innebär att frågan är hanterad genom utökad verksamhet och stöd men förbundsstyrelsen betonar att det är viktigt att fortsätta utveckla chefsverksamheten framöver.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 25. Kvalitetssäkring av kongressbeslut

(Universitets- och högskoleområdet)

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. På kongressen beslutar ombuden bland annat om förbundets verksamhet kommande år. Ombuden har möjlighet att då ta ställning till verksamhetsinriktning och motioner. I den här motionen vill avdelningen ta upp frågan om hur beslut som rör motioner följs upp.

För en vanlig medlem är det svårt att följa beslut som i många fall påverkar det dagliga arbetet. För de förtroendevalda är det inte helt enkelt heller. De har inte tillgång till beslutsprotokoll från vare sig kongress, förbundsstämmor eller förbundsstyrelse. Kongress- eller stämoombuden har ingen möjlighet att följa upp besluten på egen hand och kan inte heller svara på frågor från medlemmar om hur beslut hanteras eller var de befinner sig i handläggningsordningen. Förbundet måste hitta ett system som synliggör kongressbesluten och hur dessa följs upp. Det är inte acceptabelt och en demokratibrist att det är så svårt för gräsrotterna att följa hur förbundsledningen omhändertar kongressbesluten.

Från senaste kongressen har vi exempel på två beslut som inte går att följa: motionerna om förkortad arbetstid och om hur förbundet ska agera vad gäller bemanningsföretag.

Yrkanden;

att kongressbeslut och då särskilt beslut som rör motioner följs upp och synliggörs i de handlingar som tas fram inför förbundsstämmor och kongress

att beslutsprotokoll från kongress, förbundsstämmor och förbundsstyrelsemöten görs tillgängliga för förtroendevalda

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 25:

Förbundsstyrelsen har samma uppfattning som motionären. Vi ska hitta ett system som synliggör kongressbesluten och hur dessa följs upp. Även beslutsprotokollen från kongress och förbundsstämmor ska naturligtvis finnas tillgängliga, främst genom att använda webben och förtroendevalda sidan. Dock anser förbundsstyrelsen att protokollen från förbundsstyrelsen är av annorlunda karaktär och inte ska ha samma spridning. Anledningen är att styrelseprotokollen många gånger är lite fylligare än ett vanligt enkelt beslutsprotokoll och därför kan innehålla uppgifter (ibland också personuppgifter) som inte ska spridas till en stor krets. Styrelsen tycker att det vore olyckligt om styrelseprotokollen, av rädsla för att spridningen skulle bli för stor, skulle tvingas till att vara enkla beslutsprotokoll. Över åren har vi understundom gjort särskilda sammanfattningar från förbundsstyrelsesammanträdena. Dock visade det sig att detta innebär dubbelarbete och det kräver personresurser vi i dag inte har. Förbundsstyrelsen vill gärna sprida sammanfattningar från förbundsstyrelsens möte till de förtroendevalda och ska därför återigen se över hur vi effektivt kan göra det.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionens första att-sats,

att bifalla den andra att-satsen, utom i den del som rör protokoll från förbundsstyrelsesammanträden.

Motion 26. STs hemsida

(Arbetsförmedlingen)

Hemsidan på www.st.org skall vara medlemsvärvande, ett bra verktyg för förtroendevalda, den naturliga digitala mötesplatsen för såväl medlemmar och förtroendevalda men framförallt potentiella medlemmar. I ett svar till en motion på Förbundsstämman 2014 skriver förbundsstyrelsen: ” St.org behöver utvecklas, så att den blir lätt att använda för blivande medlemmar, medlemmar och förtroendevalda och andra som är intresserade av ST och vill komma i kontakt med oss”. Så långt är allting väl men efter den senaste reformeringen utav hemsidan är det frågan om sidan inte blivit sämre än innan?

Vi får ständigt signaler från förtroendevalda att man inte hittar på hemsidan, det är svårt att se logiken, man har t.o.m. stora svårigheter att hitta till den lokala sidan vilket även gäller oss i avdelningsstyrelsen. På den gamla hemsidan fanns avdelningens sidor lättillgängliga och de var ett bra stöd i det fackliga arbetet, idag är det många förtroendevalda som inte ens går in på sidan pga. svårtillgänglighet. Vi har dessutom svårigheter att lägga in information på sidan vilket i förlängningen får till följd att vi riskerar att få medlemmar och förtroendevalda som inte är lika informerade som tidigare.

Eftersom de flesta medlemsansökningar sker via sidan är det viktigt att den är attraktiv och lockande för nya medlemmar, då krävs det också att sidan är lättarbetad för förtroendevalda vilken den inte upplevs idag. Vi upplever också att det som aktualiseras på sidan som nyheter kanske inte heller är det som är viktigast just nu. Ett nedslag just nu 23 februari på sidan, 3 månader innan Kongressen borde den vara ett naturligt inslag på förstasidan, men den får man söka efter i sökfunktionen och kommer då upp som förslag nummer 6 först.

Yrkanden:

att ett arbete påbörjas omgående med en ordentlig renowing av hemsidan så att den blir mer användarvänlig för förtroendevalda.

att en arbetsgrupp tillsätts där fackligt förtroendevalda på olika nivåer finns med där man ser över användarvänligheten på www.st.org

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 26:

Sedan nya st.org lanserades har antalet besökare och medlemsinträden ökat markant. Den nya webbplatsen är anpassad för att fungera väl i mobila lösningar, då allt fler väljer att gå in på en webbplats via sin mobil eller läsplatta. Nya st.org lanserades innan det nya medlemsregistret var på plats. Under en mellanperiod fram till maj 2016 lever vi med en tillfällig lösning där avdelningar och sektioners egna sidor fortfarande ligger kvar på den

gamla webbplatsen. En ny version av avdelningssidorna, denna gång på samma plattform som övriga webbplatsen, håller på att tas fram. Flera förtroendevalda redaktörer deltar i utvecklingsarbetet tillsammans med kansliet. Förtroendevalda kommer också att medverka i och testa de nya avdelningssidorna. Sidorna för förtroendevalda kommer att fyllas på med stöd och verktyg i syfte att de alltid ska fylla en god funktion och vara ett gott stöd för förtroendevalda i deras uppdrag.

Utgångspunkten i allt arbete med nya st.org, är att den ska svara mot besökarnas behov och att det ska vara lätt att hitta informationen. Med nya st.org har förbundet en webbplats som bygger på ett standardiserat system, inte egenutvecklat som tidigare. Det underlättar den fortsatta utvecklingen av webbplatsen, som nu går in i sin andra fas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 27. Därför väljer jag ST

(Universitets- och högskoleområdet)

Fackförbundet ST har under 2015 genomfört ett omfattande värdegrundsarbete. Förtroendevalda och medlemmar har fått delta i aktiviteter och svarat på enkäter som resulterat i tydliga värdeord. Den här processen har varit nyttig, speciellt med tanke på att vi har en ganska stor omsättning av förtroendevalda inom förbundet. Resultatet kan kortfattat summeras med att vi fortfarande står för samma fackliga värderingar som tidigare.

ST har tidigare haft ett så kallat värderingskort "Därför väljer jag ST" med artikel nr 1134. Detta kort beskriver på ett tydligt sätt ST:s politik och grundläggande värderingar. Formuleringarna där är tydliga och vi anser att kortet, i ny "kostym" med rätt färgsättning och ändring av ST Direkts telefonnummer, på ett bra sätt uttrycker resultatet av vårt värderingsarbete.

Yrkanden:

Vi förtroendevalda vill få tillbaka vårt främsta rekryteringsverktyg och **yrkar:**
att värderingskortet åter ska tas i bruk och ska finnas att beställa i ST:s webbshop.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 27:

Under en period har STs värderingskort varit slut och nytryck har inte gjorts med anledning av att förbundsstyrelsen beslutade, att gå in i ett aktivt varumärkesarbete med genomgång av varumärkets delar som värderingar och vision. När det nu har gjorts beslutade vi i förbundsstyrelsen att göra nytryck av korten i nu uppdaterad form, som överensstämmer med STs nuvarande utseende och med aktuella uppgifter. Kortet finns att beställa i ST-butiken.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

