

Del 5

Motioner och styrelsens yttranden



FACKFÖRBUNDET ST

Kongress2020

Kongresshandlingar

- Del 1** Dagordning och arbetsordning
- Del 2** Ekonomisk ersättning med mera till ledamöterna/
motsvarande vid 2020 års kongress
- Del 3** Ekonomiska ersättningar och arvoden inom
förbundet
- Del 4** Verksamhetsinriktning och ekonomi 2021–2024
- Del 5** **Motioner och styrelsens yttranden**
- Del 6** Förslag till stadgeändringar
- Del 7** Förslag till program för socialförsäkringar och
trygghet i arbetslivet "Väl färdas genom livet"
- Del 8** Förslag till digitaliseringsprogram "Från hålkort
till hologram"
- Del 9** Valberedningens förslag

Rapporter

- Rapport 1** Uppföljning "Vad har hänt med besluten från
2016 års kongress?"
- Rapport 2** Förbundsekonomi, fördjupning
- Rapport 3** Remissammanställning "Verksamhetsinriktning
2021–2024"

Innehållsförteckning

Motion 1. Generell välfärd och social trygghet (universitets- och högskoleområdet).....	3
Motion 2. Stärk tjänstemannarollen (Regeringskansliet)	5
Motion 3. STs roll för att bidra till ett demokratiskt samhälle med allas lika värde (Försäkringskassan).....	7
Motion 4. Frågan om jämställdhet (Försäkringskassan).....	8
Motion 5. Utbildning i det svenska välfärdssystemet (universitets- och högskoleområdet)	10
Motion 6. Värna den generella välfärdsmodellen (Regeringskansliet)	12
Motion 7. Privata sjukvårdsförsäkringar (Arbetsförmedlingen)	14
Motion 8. Förändra den individuella lönesättningen (enskild Arbetsförmedlingen).....	15
Motion 9. Ej påverkansbar ingångslön (enskild Arbetsförmedlingen)	18
Motion 10. Skarpare skrivning i § 9 RALS (Polisen).....	20
Motion 11. Arbetsmiljö (SiS).....	22
Motion 12. Arbetsmiljö (Arbetsförmedlingen)	24
Motion 13. Våld och hot i arbetslivet (SiS).....	26
Motion 14 Hot och våld (Kriminalvården).....	28
Motion 15. Arbetstidsförkortning (Försäkringskassan).....	30
Motion 16. Kräv generell arbetstidsförkortning i avtalsrörelsen 2020! (CSN).....	33
Motion 17. Hållbart arbetsliv – möjlighet att arbeta deltid (Polisen).....	35
Motion 18. Långvarigt arbetsliv och utveckling/kompetensutbyte (Försäkringskassan) ...	37
Motion 19. Tvisteförhandlingar (SiS)	40
Motion 20. Översyn utebliven information (SiS).....	42
Motion 21. Återgång till Fackförbundet ST för tidigare utträdande medlem (SiS).....	44
Motion 22. Ett förbättrat medlemsregister (Polisen).....	46
Motion 23. Medlemskap för stipendiater (universitets- och högskoleområdet)	48
Motion 24. Digitalt röstningsförfarande (universitets- och högskoleområdet).....	51
Motion 25. Förutsättningar för fackligt uppdrag (Försäkringskassan)	54
Motion 26. Ett mer konkurrenskraftigt fackförbund (Polisen)	56
Motion 27. En transparent organisation (Polisen)	59
Motion 28. Ändrade kriterier för Guldnålen (Polisen).....	61

Motion 29. Begränsa antal mandatperioder för ordinarie ledamöter (Spårtrafiken).....	63
Motion 30. Representation av bolag i förbundsstyrelsen (Spårtrafiken).....	64
Motion 31. Fördelning av mandat inom förbundsstyrelsen (Spårtrafiken)	65
Motion 32. Turordning för ersättare till förbundsstyrelsen (Spårtrafiken)	66
Motion 33. Medlemsförmåner i form av försäkringar och bolån m.m. (Transportstyrelsen)	67
Motion 34. Övriga medlemsförmåner (Transportstyrelsen).....	69
Motion 35. Rabattkod i ST-butiken (SiS)	70
Motion 36. Tjänste-ID (Arbetsförmedlingen)	71
Motion 37. Säkerställa förbundsgemensamma resurser till lokalt fackligt arbete (universitet- och högskoleområdet)	72
Motion 38. Ombudsmännens förutsättningar (SiS)	75
Motion 39. STs hemsida (Arbetsförmedlingen)	76

Motion 1. Generell välfärd och social trygghet (universitets- och högskoleområdet)

Inom välfärdsforskningen är fördelarna med *generell välfärd* gentemot en selektiv välfärdspolitik väl belagda. Selektiva insatser riskerar t.ex. att uppfattas som godtyckliga, med negativa följder när det gäller legitimitet och stöd bland befolkningen. Här är också ett system med standardtrygghet (inkomstbortfallsprincipen) avgörande för att bevara stödet inom medelklassen, solidariteten mellan olika sociala grupper och de sociala rättigheterna. En generell välfärdspolitik med standardtrygghet har också visat sig vara den mest effektiva politiken mot ojämlikhet och fattigdom.

Under de senaste decennierna har den generella välfärden och standardtryggheten i Sverige successivt urholkats. Våra socialförsäkringsavgifter, som är löneökningar vi avstått ifrån till förmån för social trygghet, går inte längre fullt ut till socialförsäkringarna. Staten har under de senaste decennierna börjat ta ut en tredjedel av dessa socialförsäkringsavgifter i skatt, i form av den så kallade allmänna löneavgiften. Det innebär ett bortfall från våra trygghetssystem på närmare 200 miljarder kronor om året.

Standardtryggheten kräver också att löneinkomster och socialförsäkringsinkomster beskattas lika, annars försvinner i hög grad skyddet mot inkomstbortfall. I dag betalar vi dock högre skatt på våra socialförsäkringsinkomster – vår trygghet när vi är gamla, sjuka eller arbetslösa – än på löneinkomster.

En viktig del av den svenska välfärdsmodellen har utgjorts av en *aktiv arbetsmarknadspolitik*.

Den politiken har byggt på en arbetslöshetsförsäkring med standardtrygghet kombinerat med kompetens- och utbildningsinsatser. Behovet av en sådan aktiv arbetsmarknadspolitik kommer bara att bli större i och med den pågående klimatomställningen. Som fackförbund är det viktigt att vi säkrar en ”schysst omställning” till gröna jobb. I september förra året lanserades deklARATIONEN ”Climate Action for Jobs Initiative” vid klimattoppmötet i New York. Initiativet har tagits fram av bland andra FN och dess arbetsmarknadsorgan ILO, och de länder som anslutit sig uppmanas att ta fram nationella planer för att övergången till gröna jobb ska bli så smidig som möjligt. Världsfacket ITUC driver frågan, och Sverige har ställt sig bakom initiativet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Avdelningen inom universitets- och högskoleområdet kongressen

att det i förbundets fackliga politik ingår att främja en generell välfärdsmodell och en restaurering av de sociala trygghetssystemen

att förbundet arbetar för att inkomstbortfallsprincipen med standardtrygghet i våra socialförsäkringar återupprättas

att förbundet arbetar för ett återupprättande av en aktiv arbetsmarknadspolitik kopplad till en restaurerad arbetslöshetsförsäkring med standardtrygghet

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 1

Styrelsen har under lång tid arbetat för att utveckla och förbättra den generella välfärden. Det har exempelvis gjorts via TCO, EU-samarbete, opinionsbildning och genom kontakter med Sveriges politiska partier. Betydelsen av välfärd och trygghet kan inte nog betonas för ett välfungerande samhälle, där såväl individen som kollektivet ges trygga och goda förutsättningar att verka.

Under kongressperioden har dessutom förbundsstyrelsen arbetat med att ta fram ett handlingsprogram om socialförsäkringar och välfärd. Programmet behandlar just motionens förslag. Grundinställningen är att arbetet ska kännas såväl ekonomiskt som socialt tryggt, att arbetslivet ska präglas av demokratins idéer där människovärdet är okränkbart och att alla människor är lika värda – oavsett ålder, bakgrund, befattning, arbetsuppgifter eller utbildning. En annan viktig utgångspunkt är att människor vill utbilda sig, arbeta och vara friska.

Styrelsen anser att fördelarna med en generell välfärd är uppenbar. Selektiva insatser riskerar till exempel att uppfattas som godtyckliga, med negativa följder när det gäller legitimitet och stöd bland befolkningen. En generell välfärdspolitik har också visat sig vara den mest effektiva politiken mot ojämlikhet och fattigdom.

Styrelsen delar motionens andemening men finner det svårt att ställa sig bakom begreppet standardtrygghet då betydelsen av begreppet behöver en ingående diskussion, dels om vad det egentligen betyder dels vilka konsekvenser användandet/ kravet på standardtrygghet skulle få.

För att människor ska kunna bidra till samhällsutvecklingen och må bra, krävs goda förutsättningar i form av trygghetssystem. Då fordras en human sjukförsäkring, en arbetslöshetsförsäkring som ger trygghet inför nästa steg – oavsett om det handlar om utbildning eller att ta sig an ett nytt arbete samt generösa möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Vidare behövs en jämställd föräldraförsäkring, och inte minst ett pensionssystem som garanterar individen trygghet då det är dags att lämna arbetsmarknaden. Dessutom krävs att alla medborgare ges rätt till en individuell prövning vid ansökan om olika socialförsäkringsförmåner. Prövningen ska garantera en likabehandling, även om den är individuell. Det handlar om rättssäkerhet och om våra sociala rättigheter.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen.

Motion 2. Stärk tjänstemannarollen (Regeringskansliet)

I en demokratisk rättsstat är det grundläggande att den offentliga makten utövas under lagarna. Det är också utomordentligt viktigt att myndigheterna är oberoende och opartiska i sitt beslutsfattande. Effektivitet får aldrig stå i motsättning till, att alla medborgare måste kunna lita på att de som utövar myndighetsmakt gör detta opartiskt och självständigt.

De offentliga tjänstemännen har en särskild roll i en demokratisk rättsstat. Därför finns det också ett tjänstemannaansvar, men å andra sidan stor yttrandefrihet och genom meddelarfriheten möjligheter att påtala missförhållanden i offentlig förvaltning.

Det finns dock tecken på att de offentliga tjänstemännens starka roll urholkats och fortsätter försvagas. För det första har privatiseringar och styrningsinfluenser från den privata sektorn urholkat tjänstemännens ställning. Forskare menar att mål- och resultatstyrningen har lett till att anställda identifierar sig mer med sin myndighet än med staten. Att chefer fått en så stark ställning kan också öka tystnadskulturen. Lönesättande samtal, stora möjligheter att visstidsanställa och en möjlig framtida försvagad arbetsrätt minskar också offentliga tjänstemäns ställning.

Dessutom rapporterar media om hur chefer och anställda i vissa kommuner låter kränkningar och trakasserier fortgå i syfte att etablera en tystnadskultur. Fackligt förtroendevalda respekteras inte. En manifestation i Hörby kommun kallas av politiska företrädare för kommunen för ett ”generalangrepp på folkstyret”.

ST inom Regeringskansliet yrkar

att Fackförbundet ST tillsätter en kommission i syfte att belysa offentliga tjänstemäns roll för att värna ett demokratiskt samhälle och rättsstatens principer, och att kommissionen föreslår åtgärder för att stärka tjänstemäns roll samt värnandet av densamma.

att Fackförbundet ST prioriterar arbetet för att stärka statliga tjänstemäns anställningsskydd.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 2

Oberoende statstjänstemän är grunden för vårt demokratiska och rättssäkra samhälle, detta är en av grundpelarna för fackförbundet ST. Förbundsstyrelsen delar bilden av att den starka rollen, och rättssäkerheten för medborgarna, riskerar urholkas genom allt från effektiviseringskrav till styrningsmodeller, ryckighet i politiken och osäkra anställningsvillkor.

Våra medlemmars arbetsinsatser är avgörande för att viktiga samhällsuppgifter och funktioner ska fungera. De är en garant för människors trygghet och tilliten till samhället. I en tid av snabba förändringar och osäkerhet kring framtiden, är samhällsfunktionernas förmåga att trygga invånarnas behov av rättssäkerhet, likabehandling och fungerande infrastruktur extra viktig.

Att värna det demokratiska samhället är därför vårt viktigaste politikområde, det som skapar bäst förutsättningar att utveckla och stärka villkor och arbetsmiljö för våra medlemmar, och det som gör oss unika som fackförbund.

I våra avtalsförhandlingar driver vi krav om tryggare anställningsvillkor för våra medlemmar, i allt från visstidsanställningar till säkerhetsklassningar och straffrättsligt ansvar. I vår opinionsbildning och politiska påverkan arbetar vi för en styrning med tydliga uppdrag och tillräckliga resurser utifrån de krav som ställs. Vi arbetar för en tillitsbaserad styrning som tillvaratar medarbetarnas kompetens och ger möjlighet till inflytande. Vi driver frågan om en stajtjänstemannautbildning. Och vi driver frågan om stärkt meddelarskydd, transparens och rättssäkerhet för medborgarna. Bland mycket annat.

Grunden för våra krav och påståenden ligger i bevisning av just våra medlemmars unika roll för det demokratiska samhället. I hur våra medlemmars arbetsinsatser kan påverka tilliten till samhället i stort. Och hur deras anställningsvillkor och arbetsmiljö riskerar att få konsekvenser långt utanför arbetsplatsen. Det arbetet pågår löpande och behöver belysas, undersökas och utredas utifrån den specifika fråga som vi vill lyfta vid det tillfället. Men perspektivet ska alltid finnas där, då det är det perspektivet som gör oss unika som fackförbund.

Att stärka arbetet för ett demokratiskt samhälle behövs och är en av förbundets viktigaste frågor, vilket avspeglar sig i förslaget till verksamhetsinriktning 2020–2024 i rubriken “Ett demokratiskt samhälle”. Detta perspektiv ska präglade hela förbundets verksamhet, och med det anser förbundsstyrelsen att motionärens andemening är tillgodosett.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 3. STs roll för att bidra till ett demokratiskt samhälle med allas lika värde (Försäkringskassan)

Fackförbundet ST står för allas lika värde och ett demokratiskt samhälle. Det är värderingar som har varit allmänna och självklara i hela samhället. Men dessa värderingar är i dag hotade. Såväl de fackliga organisationernas roll som ansvar är gigantiskt när det gäller att bidra till att dessa värderingar ska präglade hela samhället. Det räcker därför inte med att vi talar om värderingarna vid högtidliga tillfällen, och det ingår som en mindre del i våra utbildningar att nämna dem. Vid förbundets ordförandekonferens redovisades från forskare Carl Melin fackens roll för att stärka demokratier världen över, och ansvaret att föra det arbetet vidare vilar även på ST.

STs värderingar om demokrati och allas lika värde måste få ett mycket större fokus i STs arbete och i STs skolning. En ambition borde vara att alla STs förtroendevalda ska känna sig trygga i att ta diskussionen om allas lika värde och demokratiska värderingar, var än de dyker upp.

ST inom Försäkringskassan yrkar att kongressen beslutar

att ST ska se över hur ST i större utsträckning ska bidra till att STs värderingar om demokrati och allas lika värde präglar både våra arbetsplatser och vårt samhälle.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 3

Det är en viktig och högaktuell fråga som motionären lyfter. Demokratiperspektivet och allas lika värde är två av förbundets viktigaste frågor, vilka också tydliggörs i stadgarna, paragraf 1. Vi ska arbeta för "Det goda arbetet" på arbetsplatserna, liksom i samhället och i arbetslivet i övrigt, så att dessa genomsyras av humanismens och demokratins idéer där människovärdet är okränkbart, och alla människor lika värda.

STs och medlemmarnas roll i att, genom såväl medlemmarnas arbete som förbundets arbete, stärka det demokratiska samhället och tilliten till detsamma är en av våra viktigaste frågor och har därför en sådan tydlig roll i verksamhetsinriktningen för 2021–2024. Det demokratistärkande perspektivet ska präglade all förbundets verksamhet den kommande kongressperioden. Med det anser förbundsstyrelsen att motionärens andemening är tillgodosedd.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 4. Frågan om jämställdhet (Försäkringskassan)

Arbetet för ett jämställt samhälle har pågått under lång tid. På senare år har frågan aktualiserats genom initiativ som #metoo, och den uttalade samhällsnormen är i dag mer vaksam gentemot samhällsytringar som motverkar jämställdhet. Samtidigt noteras en viss handfallenhet inför det fortsatta arbetet från såväl folkvalda som från arbetsgivare. Men detta gäller även från fackligt håll. Viljan finns men hur det ska gå till att nå ett jämställt samhälle verkar vara en hård nöt att knäcka. På de flesta arbetsplatser finns i dag en diskussion om att jämställdhet är en självklarhet att stå upp för. Samtidigt kan vi konstatera att det fortfarande finns skillnader mellan könen, inte minst i hur arbetet lönesätts beroende på kön. En illavarslande tendens är dessutom att denna skillnad ökar på sina håll. Att som fackförbund med värderingar rotade i alla människors lika värde och möjligheter stilla sitta och betrakta denna utveckling är oacceptabelt.

Vi anser att Fackförbundet ST behöver förtydliga vad ett jämställt samhälle innebär för oss, och sedan ta initiativ i samhället i stort och i dialogen med våra centrala parter för att påskynda utvecklingen i riktning mot ett jämställt samhälle.

Vi yrkar därför:

- att* Fackförbundet ST gör ett ställningstagande om vad vi menar är ett jämställt och jämlikt samhälle och vad fackens roll i detta är.
- att* Fackförbundet ST presenterar en plan för hur ST kan bidra till att detta samhälle kan uppnås.
- att* Fackförbundet ST aktivt verkar för att arbetsgivarverket ska göra ett större åtagande när det gäller att komma till rätta med osakliga löneskillnader, i synnerhet när de kan kopplas till kön.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 4

I STs ställningstaganden för ökad jämställdhet som togs fram av förbundsstyrelsen 2017 slås fast att STs mål är ett jämställt arbetsliv. ST definierar ett jämställt samhälle som ett där alla oavsett könstillhörighet behandlas rättvist och har samma rättigheter och möjligheter. Vidare definierar förbundsstyrelsen i ställningstagandena de områden som är prioriterade för ST att arbeta med för att uppnå ökad jämställdhet. Dessa är *Jämställt arbetsliv och möjligheten att kombinera arbete och privatliv, Jämställd arbetsmiljö och utveckling* samt *Jämställd lön och pension*.

Inom vart och ett av dessa tre områden finns ett antal prioriterade frågor som förbundet ska arbeta med. Dessa kan tillsammans med övrigt arbete som tagits fram inom området likabehandling utgöra en grund för en strategi för ett systematiskt, långsiktigt och effektivt

arbete för att möta medlemmarnas önskemål och för att synliggöra hur ST som förbund kan bidra till att ett jämställt samhälle uppnås.

Vi håller med motionsskrivarna om att jämställda löner är en viktig fråga för hela förbundet. Det främsta verktyget att komma till rätta med ojämslälld lönesättniing är lönekartläggning av god kvalitet och tillhörande åtgärder. Under föregående kongressperiod har mycket fokus lagts på frågan om jämställda löner, bland annat i samband med 8 mars. ST har arbetat med opinionsbildning och med stöd och utbildning till förtroendevalda. Alla arbetsgivare är skyldiga att arbeta med lönekartläggning och förebyggande mot diskriminering enligt regler om aktiva åtgärder. Det är viktigt att vi gemensamt inom förbundet på alla arbetsplatser bevakar att årlig lönekartläggning görs. Vi behöver fortsätta driva på för att arbetsgivaren ska ta detta ansvar och i större utsträckning använda oss av de verktyg som finns i diskrimineringslagen för att göra detta.

Inom det statliga avtalsområdet finns redan ett partsgemensamt framtaget metodstöd i arbetet med lönekartläggning – BESTA-vägen. På vilket sätt vi ytterligare kan påverka Arbetsgivarverket att arbeta med frågan om jämställda löner och inkluderande arbetsplatser i övrigt är en fråga för kommande avtalsrörelser, och behöver hanteras inom ramen för den särskilda beslutsprocess som där gäller. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har haft yrkanden till avtalsrörelsen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse första att-satsen besvarad

att bifalla motionens andra och tredje att-sats

Motion 5. Utbildning i det svenska välfärdssystemet (universitets- och högskoleområdet)

Som medlemmar i Fackförbundet ST arbetar vi alla på statligt uppdrag.

Att förstå hur den offentliga sektorn finansieras och fungerar är då av stor betydelse, inte minst när det gäller välfärdssystemet.

Under de senaste decennierna har till exempel socialförsäkringarnas struktur och finansiering genomgått stora förändringar. De privata sjukvårdsförsäkringarna kan också komma att innebära ett stort skifte i välfärdens organisering.

I ljuset av både Fackförbundet STs föreslagna verksamhetsinriktning och det nyligen framtagna programmet *Ett tryggt och bra arbetsliv* föreslår vi att förbundet ska ta fram en utbildning om det svenska välfärdssystemet för förtroendevalda.

Avdelningsstyrelsen inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför

att förbundet erbjuder sina förtroendevalda en utbildning i det svenska välfärdssystemets karaktär och de förändringar som systemet genomgått under de senaste decennierna

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 5

Att jobba på statligt uppdrag innebär särskilda förutsättningar, vilka inte finns inom övriga arbetsmarknaden. När välfärden fallerar så påverkar det medborgarnas syn på demokratin, och därmed hela det svenska systemet. Detta är också bakgrunden till att vi som förbund sedan länge arbetar för en obligatorisk statstjänstemannautbildning.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att kunskap om välfärdssystemets uppbyggnad, de särskilda kraven i arbetet och hur systemet påverkas av förändringar i omvärlden är en förutsättning för att förtroendevalda ska kunna bedriva ett starkt påverkansarbete på arbetsplatserna. Att ha kunskaper och att få uppdateringar vid förändring av lagstiftning m.m. är väsentligt för kvalitén i det fackliga arbetet.

Förbundsstyrelsen tog beslut om ett nytt utbildningsupplägg i december 2019.

Utbildningarna ska bli mer lättillgängliga och flexibla, vilket bland annat ska ge förtroendevalda möjlighet att kunna anpassa sitt eget utbildningsupplägg utifrån behov och de olika förtroendeuppdragens särskilda behov. Det nya utbildningsupplägget innebär att STs nuvarande 21 utbildningar för förtroendevalda ska anpassas och utvecklas, så att de fungerar i det nya upplägget. Det arbetet ska baseras på analyser av vilka behov av kompetens som olika förtroendeuppdrag behöver. Det nya utbildningsupplägget kommer också att ge större möjlighet till samarbete för att ta fram nya utbildningar, såsom t.ex. mellan TCO-förbund, TCOs fackliga akademi, OFR och Partsrådet m.m.

Eftersom utbildningsverksamheten inom kansliet är inne i ett läge där utbildningar ska utvecklas kommer förbundsstyrelsen ge kansliet i uppgift att säkerställa att utbildningsupplägget innehåller delar som beskriver det svenska välfärdssystemet och de särskilda förutsättningar som gäller för dem som jobbar på statligt uppdrag.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen

Motion 6. Värna den generella välfärdsmodellen (Regeringskansliet)

Små inkomst- och förmögenhetsskillnader är bra för hela samhället. Det gynnar inte bara låginkomsttagare utan gynnar alla i samhället, likaväl som konkurrenskraften och den ekonomiska tillväxten. Standardtrygghetsmodellen dvs. välfärdssystem som omfattar alla och är relativt generösa är en viktig del av förklaringen till de mer jämlika och konkurrenskraftiga nordiska samhällena. Men sedan 1990-talet har ojämlikheten ökat i Sverige och vi har därmed förlorat i omställningsförmåga och tillväxt på grund av de ökade ekonomiska klyftorna. Det är inte heller otroligt att klyftorna ökar den politiska polariseringen i samhället.

Vi står inför ett välfärdspolitiskt vägval där ett ökat beroende av privata lösningar riskerar att försämra skyddet för breda löntagargrupper. Det har skett en urholkning av arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen kritiserar allt mer och dessutom ökar användningen av sjukvårdsförsäkringar. Privata lösningar riskerar också att öka inlåsnings effekterna och minska rörligheten på arbetsmarknaden. Fackförbundet ST har som ett offentligförbund ett särskilt ansvar att värna offentliga lösningar.

ST inom Regeringskansliet yrkar

- att* Fackförbundet ST i sin politik värnar standardtrygghetsmodellen och offentliga socialförsäkringar framför privata försäkringar.
- att* Fackförbundet ST inte tecknar privata sjukvårdsförsäkringar för sina medlemmar.
- att* Fackförbundet ST inte tecknar kollektivavtal som inkluderar privata sjukvårdsförsäkringar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 6

Under kongressperioden har styrelsen tagit fram ett handlingsprogram om socialförsäkringar och välfärd. I programmet slår styrelsen fast att fördelarna med en generell välfärd är uppenbar. Selektiva insatser riskerar till exempel att uppfattas som godtyckliga, med negativa följder när det gäller legitimitet och stöd bland befolkningen. Ett system med standardtrygghet (inkomstbortfallsprincipen) är avgörande för att bevara stödet inom medelklassen. Då upprätthålls sammanhållningen mellan olika sociala grupper till försvar för de sociala rättigheterna. En generell välfärdspolitik med standardtrygghet har också visat sig vara den mest effektiva politiken mot ojämlikhet och fattigdom.

Frågan om ST ska upphandla och teckna avtal för att kunna erbjuda medlemmar att teckna sjukvårdsförsäkring har diskuterats vid flera tillfällen av förbundsstyrelsen.

Regeringen har också aviserat att man kan komma att ta politiska initiativ som kan förändra villkoren för hur sjukvårdsförsäkringar samsas med den offentliga vården. Senast sjukvårdsförsäkring diskuterades av förbundsstyrelsen var under hösten 2019 då förbundsstyrelsen gav försäkringskommittén uppdraget att genomföra en upphandling av sjukvårdsförsäkring. Då en total upphandling av alla befintliga medlemsförsäkringar genomförts 2019, nytt avtal tecknats med ny försäkringsgivare och samtliga försäkringar har flyttats vid årsskiftet kommer nu processen att fortsätta under våren 2020.

Inget beslut om att införa sjukvårdsförsäkring har ännu fattats, då det fortfarande finns flera aspekter att ta hänsyn till. Det är också en ideologiskt laddad fråga, där vi vet att olika delar av förbundet har olika uppfattning. Samtidigt finns det ett intresse hos en del av STs medlemmar att kunna teckna sjukvårdsförsäkring, och vissa medlemmar omfattas redan i dag av sjukvårdsförsäkringar via sina anställningar. Förbundsstyrelsen kommer därför att fortsätta att fördjupa sig i de olika aspekterna kring sjukvårdsförsäkringar och ta ställning i frågan när upphandlingen har genomförts.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 7. Privata sjukvårdsförsäkringar (Arbetsförmedlingen)

ST inom Arbetsförmedlingen anser att det inte är förenligt med solidariskt tänk i en fackförening att driva frågan om privata sjukvårdsförsäkringar. Vi är medvetna om att flera fackföreningar anammat privata sjukvårdsförsäkringar för sina medlemmar, vi anser att det är fel väg att gå. Det är genom en stark facklig kamp som man vinner mark och kan teckna bra avtal för medlemmarna. Det får absolut inte bli på bekostnad av att andra medborgare får stå tillbaka i vårdköer för att gynna de med privata alternativ.

Vi ser ett allvarligt och långtgående problem genom att det håller på att skapas ett A- och ett B-lag i samhället; en facklig organisations ledord är ju solidaritet och lika behandling något som inte går ihop med privata sjukvårdsförsäkringar. Ett system med privata sjukvårdsförsäkringar bidrar till att underminera den offentligt finansierade sjukvården.

ST inom Arbetsförmedlingen yrkar därför

att Fackförbundet ST inte tecknar privata sjukvårdsförsäkringar för sina medlemmar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 7

Frågan om ST ska upphandla och teckna avtal för att kunna erbjuda medlemmar att teckna sjukvårdsförsäkring har diskuterats vid flera tillfällen av förbundsstyrelsen. Regeringen har också aviserat att man kan komma att ta politiska initiativ som kan förändra villkoren för hur sjukvårdsförsäkringar samsas med den offentliga vården. Senast sjukvårdsförsäkring diskuterades av förbundsstyrelsen var under hösten 2019 då förbundsstyrelsen gav försäkringskommittén uppdraget att genomföra en upphandling av sjukvårdsförsäkring. Då en total upphandling av alla befintliga medlemsförsäkringar genomförts 2019, nytt avtal tecknats med ny försäkringsgivare och samtliga försäkringar har flyttats vid årsskiftet kommer nu processen att fortsätta under våren 2020.

Inget beslut om att införa sjukvårdsförsäkring har ännu fattats, då det fortfarande finns flera aspekter att ta hänsyn till. Det är också en ideologiskt laddad fråga, där vi vet att olika delar av förbundet har olika uppfattning. Samtidigt finns det ett intresse hos en del av STs medlemmar att kunna teckna sjukvårdsförsäkring och vissa medlemmar omfattas redan i dag av sjukvårdsförsäkringar via sina anställningar. Förbundsstyrelsen kommer därför att fortsätta att fördjupa sig i de olika aspekterna kring sjukvårdsförsäkringar och ta ställning i frågan när upphandlingen har genomförts.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 8. Förändra den individuella lönesättningen (enskild Arbetsförmedlingen)

Medlem yrkat att den ska behandlas på kongressen

Bedömningen som utförs årligen är subjektiv och skapar psykisk ohälsa och avund, tävlingen mellan kolleger kulminerar innan lönesättande samtal. Individuella löner skapar större löneskillnader och genererar motsättningar och ineffektivitet, samt nedbrytning för dem som får låga påslag. Dem som inte kan sälja sig själva verbalt eller som har hinder får ofta låga löneökningar. Som det nu är har chefen och arbetsgivaren makten att söndra och härska med olika löner, som den finner lämpligt.

Jag yrkar

att en låglönepott införs

att en översyn av lönesättningens parametrar utförs för rättvisare alternativ till dagens system

Stefan Petersson, ST inom Arbetsförmedlingen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 8

I STs lönepolitiska plattform har vi tagit ställning till vår generella syn på lönepolitiken. Där framgår bl a att lönen till största delen ska avgöras av vilka krav som ställs på arbetet, det vill säga hur svårt ett arbete är. Det är behoven i verksamheten som är utgångspunkt för vilka krav som ställs på ett arbete. Arbetets svårighetsgrad beror på vilka kunskaper och färdigheter, vilket ansvar och vilken ansträngning som utifrån verksamheten krävs av arbetet.

Med ökad svårighetsgrad ökar behovet av utbildning och erfarenhet. Allt fler arbeten kräver högskoleutbildning. Ju större krav som ställs på ett arbete, desto högre lön.

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 behovet i verksamheten som avgör både hur arbetet ska utföras och, vilka resultat som ska åstadkommas. Ju skickligare ett arbete utförs, desto högre lön.

Även om motionen är allmänt hållen vill förbundsstyrelsen i sitt svar också redogöra för lönebildningen i det område som motionären befinner sig i.

Individuell lönesättning infördes inom många avtalsområden, däribland det statliga, på 80/90-talet och möjligheten till lönesättande samtal infördes i 2010 års centrala löneavtal för det statliga området (RALS). I det avtalet är traditionell förhandling en huvudmodell men om man lokalt vill så kan man använda lönesättande samtal i hela eller delar av en

myndighet. Individuella löner i centrala löneavtal har stöd i den av förbundets kongress antagna lönepolitiska plattformen.

I det centrala löneavtalet inom staten (RALS) finns skrivningar om de grundläggande principerna för lönesättningen och där det bland annat framgår att lönen ska sättas på sakliga grunder. Det kan vara så att det för vissa grupper kan finnas behov av så kallade tarifflönesystem och möjligheten att införa sådana i ett lokalt avtal finns i det centrala avtalet. Detta innebär att RALS är utformat så att om det finns starka krav från medlemmarna att införa tarifflönesystem, så är det möjligt om parterna blir överens om det.

Ett centralt löneavtal är i sig självt inte en garanti för en väl fungerande lönebildning utan en av avgörande betydelse är lokala parter tillämpning av löneavtalet och av lönesättande samtal. Ofta är de centrala löneavtal som förbundet träffar ett ramavtal där lokala parter är delaktiga i hur den lokala lönebildningen ska utformas. Därför är det stöd som centrala parter kan ge lokala parter, för att hindra att situationer som ges uttryck för i motionen, inte uppkommer. Stöd till lokala parter och utformning av centrala avtal är något som förbundet fortlöpande arbetar med.

Förbundet följer fortlöpande upp hur den lokala lönebildningen fungerar och hur de centrala avtalen kan behöva utvecklas. Detta sker genom regelbunden uppföljning av både utfall, hur löneprocessen tillämpas och hur lönesättningens parametrar används och utvecklas av lokala parter. Med stöd av detta och andra erfarenheter utvecklas stödet till den lokala lönebildningen för att sträva efter en bättre och mer rättvis löneprocess. Arbetet med att förbättra lönearbetet pågår konstant och är ständigt aktuell då ST:s syn på lönesättningen avviker från våra mot- och merparters. I förbundets uppföljande arbetet har det hittills inte framkommit något som talar för ett intresse av att avskaffa individuell lönesättning.

Yrkanden i kommande avtalsrörelser hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse, detta för att säkerställa att vi inte missar aktuella frågor t.ex. som det vi ser framför oss med LAS-utredningen och hotet mot anställningstryggheten. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd, som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbundet. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 9. Ej påverkansbar ingångslön (enskild Arbetsförmedlingen)

Medlem yrkat att motionen ska behandlas på kongressen.

Den lön som du anställs med är den lön som du har, eftersom det är individuell lönesättning. Enda sättet att påverka den är att lämna myndigheten eller bli återanställd till en högre lön än tidigare. Det finns ingen fungerande löneinplacering i realiteten, varför en löneglidning sker varje år. Det som händer är att personer med högre lön anställs och får en bättre löneutveckling beroende på redan hög lön. Personal som redan arbetar i myndigheten ska sedan lära upp den nyanställda. Löneskillnaderna ökar och arbetstagare upplever maktlöshet, särskilt dem som inte har några alternativa arbeten med bättre lön eller vill vara kvar på myndigheten.

Jag yrkar

att en lönepott avsätts för att kompensera dem som har låg ingångslön.

att en utredning tillsätts för att centralt bevaka och systematiskt arbeta proaktivt för att kompensera dem med låg ingångslön. Detta i jämförelse med ingångslöner samma anställningsår till nu med likartade arbetsuppgifter.

Stefan Petersson, ST inom Arbetsförmedlingen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 9

Det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt utifrån kraven i arbetet. Att sträva efter så höga ingångslöner som möjligt har stöd i den av förbundets kongress antagna lönepolitiska plattformen.

I STs lönepolitiska plattform har vi tagit ställning till vår generella syn på lönepolitiken. Där framgår bl.a. att ett av de bästa tillfällena att uppvärdera ett yrke och höja lönenivån mer generellt och långsiktigt är att höja ingångslönerna. En sådan uppvärdering är nästintill omöjlig att åstadkomma vid årliga lönerevisioner. Det är därför en allt viktigare fråga för ST att bevaka ingångslönerna för att de ska bli så höga som möjligt.

För redan anställda kan det uppfattas som orättvist att yngre får löner som det tagit många år för andra att få. Detta är fullt begripligt, men ingen - framför allt inte de som funnits länge i arbetet – vinner på att låta detta hindra höga ingångslöner.

Ett bra sätt att öka behovet av att justera lönerna för redan anställda är när ingångslönerna är höga. Inte minst beror detta på att högre ingångslöner kan vara ett bevis på att lönesättningen för redan anställda blivit i grunden felaktig.

Även om motionen är allmänt hållen vill förbundsstyrelsen i sitt svar också redogöra för lönebildningen i det område som motionären befinner sig i.

Frågan om att bevaka och systematiskt arbeta proaktivt för att kompensera dem med låg ingångslön är en fråga som kan tas upp av ST lokalt inom ramen för det arbete lokala parter ska genomföra enligt det centrala löneavtalet för staten (RALS), inom ramen för lokala parter arbete med lönebild och förändring av lönebild. Den utredning som motionären efterfrågar är inte möjlig att genomföra på central nivå i större utsträckning än den uppföljning som kan ske inom ramen för den partsgemensamma lönestatistiken.

I de senaste centrala löneavtalen för staten har det funnits en så kallad "krontalsskiva" som innebär att myndigheter med större antal medlemsgrupper under en viss lönenivå kan få ett större oenighetsutrymme. Hur denna konstruktion kan möjliggöra satsningar på de med låga ingångslöner på de aktuella myndigheterna är en fråga för de lokala parterna att ta ställning till.

Yrkanden i kommande avtalsrörelser hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse, detta för att säkerställa att vi inte missar aktuella frågor t.ex. som det vi ser framför oss med LAS-utredningen och hotet mot anställningstryggheten. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamling och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen. #

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 10. Skarpare skrivning i § 9 RALS (Polisen)

ST inom Polisen vill med motionen få till stånd en tydligare skrivning i § 9 RALS i syfte att öka facket's möjlighet att ställa krav på arbetsgivaren och de lönesättande cheferna. Dessa saknar ofta kunskap i hur löneprocessen går till vid bl.a. hanteringen av osakliga löneskillnader och vid löneglidningar, där man i stället för att nyttja § 9 aktivt försöker använda de RALS-medel som gäller i rådande revision.

ST inom Polisen ser vikten av att hela processen kring löner och lönebildningsarbete förbättras inom staten.

Nuvarande text i det centrala avtalet:

9 § Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Vi yrkar på

att Förbundet i den kommande avtalsperioden gällande RALS aktivt arbetar för att driva en tydligare skrivning i § 9 RALS för att trycka på och förtydliga det ansvar som faktiskt åligger de lönesättande cheferna, i syfte att få till stånd förbättrade processer gällande exempelvis hanteringen av osakliga löneskillnader och vid löneglidningar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 10

De frågor och problem som ST inom Polisen tar upp kopplat till 9 § i RALS är sådant som ST inom olika myndigheter från tid till annan och på olika sätt upplever och väljer att hantera på olika sätt, beroende på omständigheterna.

Förbundsstyrelsen avser att ge ett uppdrag till förbundskansliet att ta fram ett material som kan användas till stöd i arbetet med att tillämpa 9 § RALS.

När det gäller yrkanden i kommande avtalsrörelser hanteras dessa yrkanden inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen inbegriper att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga

yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse, detta för att säkerställa att vi inte missar aktuella frågor t.ex. som det vi ser framför oss med LAS-utredningen och hotet mot anställningstryggheten. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 11. Arbetsmiljö (SiS)

Fackförbundet ST har i många år uttalat att arbetsmiljöfrågor är högt prioriterade för förbundet. Signalerna om ohälsa inom flera områden blir allt fler, och våra medlemmar ställer krav på att fack och skyddsorganisation ska åstadkomma förändring till det bättre. För att man på arbetsplatserna ska lyckas i det arbetet behövs inte bara hjälp från drivande och duktiga representanter på respektive avdelningar, utan också hjälp och stöd från förbundet.

Genom åren har förbundsstyrelsen hävdats att det inte finns något behov av särskild kompetens på området, och att arbetsmiljöfrågor ska hanteras i den dagliga verksamheten. Vi kan konstatera att ett sådant arbetssätt inte varit särskilt lyckosamt, eftersom behovet inte minskat utan tvärtom ökat.

ST inom SiS yrkar

att förbundet tillsätter minst en heltidsarbetande medarbetare med djupa kunskaper på arbetsmiljöområdet och som verkar som en expertrådgivare gentemot avdelningar och inom förbundet i arbetsmiljöfrågor.

att förbundet tillhandahåller relevanta grund- och fördjupningsutbildningar inom arbetsmiljö. Exempelvis:

- Utbildning för fackligt förtroendevalda i arbetsmiljö.
- Hur utreder man olycksfall?
- Hur går man tillväga för att göra en skriftlig framställan enligt § 6.6A/skyddsombudsstopp?

att förbundet samlar olika former av stödmaterial inom arbetsmiljöområdet digitalt, så att det går enkelt att hitta på förbundets webbplats.

att förbundet tar fram olika typer av stödmaterial för skyddsombud, exempelvis i frågor som hur man gör en skriftlig framställan enligt 6.6A, skyddsombudsstopp, analyser av sjukfrånvaro/personalomsättning med mera.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 11

Under den gångna kongressperioden genomfördes en organisationsöversyn, som bland annat visade på behov av att utveckla kansliorganisationen för att bättre stötta det lokala fackliga arbetet. Som en följd av detta har kansliet sedan januari 2019 en ny organisation med fler anställda med arbetsuppgifter som är direkt riktade mot stödet till förtroendevalda.

Under 2020 ska kansliet genomföra en utvärdering av befintlig organisation. Med anledning av resultatet i den nyligen genomförda medlemsundersökningen har förbundsstyrelsen också gett kansliet i uppdrag att utarbeta förslag om hur förbundet kan

bli tydligare och mer medlemsnära i arbetsmiljöarbetet under kommande kongressperiod. Ett eventuellt beslut om tillsättning av särskild tjänst inom arbetsmiljöområdet bör enligt förbundsstyrelsen avvakta både utvärdering och beslut om andra förändringar inom området för att på så sätt säkerställa bästa möjliga utformning av arbetet.

I december 2019 beslutade förbundsstyrelsen om ett förändrat upplägg för de utbildningar som erbjuds till förtroendevalda inom förbundet. I detta arbete ingår att utveckla förbundets arbetsmiljöutbildningar för att göra dem än mer tillgängliga, verksamhetsnära och ämnesinriktade. Redan nu erbjuder dock förbundet både grund- och påbyggnadsutbildningar inom arbetsmiljö vilka sker både i egen regi och i samarbete med Sensus och Partsrådet.

Under kongressperioden har ett arbete med att utveckla det digitala stödet till förtroendevalda påbörjats, bland annat genom utveckling av ny plattform för utbildning samt en app som ska fungera som stöd för arbetsplatsombuden närmast medlemmarna. En översyn av hemsidan påbörjades också under 2019, där utgångspunkten är ett insiktsarbete kring förtroendevalda och medlemmars behov och beteenden. Utifrån detta insiktsarbete och förbundets målsättningar kommer en ny hemsida att tas fram under sista delen av innevarande kongressperiod. Ambitionen med samtliga digitala utvecklingsprojekt är att underlätta för förtroendevalda genom ett tydligare och mer lättillgängligt stöd via digitala kanaler.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärerna vad gäller att behovet av stödmaterial är stort, och då särskilt på arbetsmiljöområdet. Av det skälet har därför uppdragits åt kansliet att återkomma med förslag på upplägg och med nytt material, som på ett bättre sätt motsvarar de behov som finns bland alla våra förtroendevalda.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse första och andra att-satsen besvarad

att bifalla tredje och fjärde att-satsen

Motion 12. Arbetsmiljö (Arbetsförmedlingen)

Många myndigheter och bolag är hårt ansatta av en tuff arbetsbelastning och ökande ohälsa, det blir större krav på effektivitet och leverans. Flera myndigheter har drabbats av nedskärningar och tvingats till uppsägningar. Våra medlemmar blir drabbade med bl.a. ökande sjuktal som följd; det är inte ok att år 2020 bli sjuk av sitt arbete, även om arbetsgivaren ofta hänvisar till att det är fritiden som gör oss sjuka.

Förbundet har en arbetsmiljögrupp med deltagare från olika avdelningar och som vi förstår fungerar bra. Vi anser dock att vi som förbund måste snäppa upp arbetet med arbetsmiljöfrågorna, vi behöver bli mer stringenta och driva konkreta frågor mot arbetsgivarna inom det statliga området och bolag. Ett sätt skulle kunna vara att förbundet bjuder in avdelningarna till träffar, där vi tillsammans enas om vilka frågor som är mest angelägna att driva. Detta skulle kunna genomföras i samma form som avtalsråden men med temat arbetsmiljö.

En annan fråga inom samma område och som utarmats under senare år är myndigheternas arbete med medarbetarundersökningar. Inom arbetsförmedlingen har man frångått de större årliga undersökningarna vilka oftast hade bra svarsfrekvens, analyserades och åtgärdsplaner gjordes m.m. Nu har detta utarmats då man infört system som följer upp medarbetarna mer på en daglig basis. Dessa undersökningar blir mer slentrianmässiga och följs inte på samma sätt som den årliga undersökningen. Man missar också de åtgärder som ledningen blev tvingade till vid dåliga resultat gällande arbetsmiljön.

ST inom Arbetsförmedlingen yrkar därför

att förbundsstyrelsen kallar avdelningar/bolag till s.k. avtalsråd med temat arbetsmiljö, för att fånga upp adekvata arbetsmiljöfrågor att driva som är av vikt för förbundets medlemmar.

att förbundet arbetar för att medarbetarundersökningar genomförs på myndigheter/bolag.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 12

Arbetsmiljöfrågorna är en otroligt viktig fråga för förbundets medlemmar. Det visar inte minst den nyligen utförda medlemsundersökning där medlemmarna rankar arbetsmiljö som en av de frågor som är viktigast för förbundet. Förbundet/vi behöver, som motionären uttrycker det, fortsätta att utveckla vårt arbetsmiljöarbete på alla våra arenor, stöd till medlemmar, stöd till förtroendevalda, utveckling av våra avtal och gentemot vår omvärld. Att driva konkreta arbetsmiljöfrågor gentemot arbetsgivarna är något som förbundsstyrelsen bifaller.

För att stärka förbundets ställning och de lokala företrädarnas möjligheter att ställa krav på arbetsgivaren genomför förbundet regelbundet en medlemsundersökning inom området. Vilken i sin tur resulterar i den återkommande Temperaturmätaren.

I dag arbetar förbundet med arbetsmiljöfrågor på många olika sätt. Det finns, som motionären beskriver, ett nationellt arbetsmiljönätverk med deltagare från flera olika avdelningar. Detta nätverk har i dag inget formellt uppdrag från styrelsen vad gäller framtagande av förhållningssätt eller liknande, utan fungerar som ett utrymme för erfarenhetsutbyte och en plats att fånga upp viktiga arbetsmiljöfrågor. Utöver det har vi i dag också den regionala verksamhetens möjlighet till nätverk, erfarenhetsutbyte och lokalt opinionsarbete. Kunskapen som framkommer vid dessa mötesplatser, tillsammans med den regelbundet återkommande arbetsmiljöundersökningen som skickas till förbundets medlemmar (Temperaturmätaren) utgör en utgångspunkt för hur STs arbetsmiljöarbete utformas, i syfte att stärka förbundets ställning och de lokala företrädarnas möjlighet att ställa krav på arbetsgivaren. Kansliet har en arbetsmiljögrupp som är sammansatt av olika kompetenser (arbetsmiljöexpert, utbildningsexpert, kommunikationsexpert) som arbetar med att utveckla stöd i form av bl.a. utbildningar, seminarier, säkerställa informationsspridning samt påverka vår omvärld. Därtill arbetar kansliet med arbetsmiljöfrågorna i relation till både mot- och medparter bl.a. arbetsområdet Arbetsmiljö i Partsrådet där vi tagit fram utbildningar, seminarier och e-utbildningar, samt i samarbetet inom TCO och OFR.

Att som motionären föreslå genomföra särskilda avtalsråd är ett möjligt sätt att stärka förbundets arbete i arbetsmiljöfrågorna, men förbundsstyrelsen vill inte utesluta andra möjliga mötesformer, exempelvis att vi nationellt kraftsamlar och lyfter upp arbetsmiljöfrågorna.

För att ta fram tydliga förhållningssätt, ställningstaganden och därmed förbättra vårt arbetsmiljöarbete och bl.a. utveckla stöd till de förtroendevalda, som dagligen möter medlemmarna, har förbundsstyrelsen gett kansliet i uppdrag att återkomma med förslag på upplägg.

Hur arbetsgivarna genomför sina medarbetarundersökningar förändras över tid, och vi kan konstatera att det just nu finns en trend att medarbetarundersökningar börjar bytas ut mot så kallade pulsade undersökningar på många arbetsplatser. Oavsett vilken metod arbetsgivaren använder sig av så är resultatet oanvändbart om arbetsgivaren inte bearbetar resultatet tillsammans med sina medarbetare. Därför jobbar ST, både på övergripande och lokal nivå, för att arbetsgivarna bedriver ett strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete som uppfyller kraven på att undersöka och dokumentera fakta och där medarbetarundersökningar kan vara en metod.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 13. Våld och hot i arbetslivet (SiS)

Fackförbundet ST har i olika situationer uttalat att det råder ”nolltolerans mot våld och hot i arbetslivet” och att det krävs ”kraftfulla insatser”. Vi som avdelning anser att Fackförbundet STs insatser på området behöver bli mycket tydligare.

ST inom SiS yrkar:

att förbundet tillsammans med avdelningarna utarbetar en nationell handlingsplan för hur man ska arbeta med frågor om våld och hot på arbetet, samt med frågor om när man på grund av sin yrkesroll blir utsatt för våld och hot utanför arbetet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13

Medlemsundersökningen från 2019 visar tydligt – precis så som SiS också uttrycker i den här motionen – att arbetsmiljö är en av de frågor våra medlemmar prioriterar allra högst, och det är därför viktigt att det märks var ST står och tycker i dessa frågor. Vad gäller hot och våld har Fackförbundet ST sedan länge nolltolerans mot detta, varför detta är en prioriterad fråga. Trots det uppger 16 procent av våra medlemmar att de utsatts för hot och våld i arbetet.

Så här långt har ST fokuserat stora delar av sitt arbete inom området hot och våld, till samarbetet inom partsrådet. Det har hittills resulterat i material, verktyg, mallar, filmer och checklistor för att hjälpa parterna inom våra myndigheter att arbeta gemensamt med frågorna. Under 2020 har partsrådets arbete, övergått till att bearbeta frågor gällande otillåten påverkan kopplad till hot och våld inom staten.

Inom bolagssektorn är vi tvingade till andra arbetsmetoder, och då sker arbetet främst genom skarpa avtalsyrkanden gällande hot och våld. Bland annat så yrkar vi på att enbemanningsarbete på våra persontåg samt ensamarbete över huvud taget ska elimineras, och i de fall det inte går att undvika ensamarbete ska det föregås av en särskild och förstärkt riskbedömning.

Förbundsstyrelsen håller med SiS om att hot och våld är ett prioriterat område, och menar att fokus i STs arbete bör läggas på arbetsmiljöområdet i stort vari åtgärder mot hot och våld självklart utgör en prioriterad del. Förbundsstyrelsen har därför gett kansliet i uppdrag att återkomma med förslag på upplägg och med nytt material som på ett bättre sätt än i dag stödjer de förtroendevalda i det dagliga arbetet. En viktig del i det arbetet är dock att anpassa materialet tillräckligt till det faktum att olika yrkesgrupper upplever olika typer av våld och har olika typer av förutsättningar i sitt arbete.

I övrigt vill förbundsstyrelsen också hänvisa till svaret på motionerna 12 samt 14.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 14 Hot och våld (Kriminalvården)

Arbetsmiljön för våra medlemmar måste vara en prioriterad fråga. Vi vet att risken för hot och våld på många av våra medlemmars arbetsplatser är oacceptabelt hög.

En viktig målsättning för ett fackförbund är att hitta gemensamma frågor, för att sedan skapa opinion och positivt påverka arbetsmiljön för våra medlemmar. En viktig förutsättning för att skapa ett brett stöd är att stärka de förtroendevalda som arbetar närmast medlemmarna. Vi måste möjliggöra erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande i syfte att gemensamt driva arbetsmiljöfrågor mer effektivt på den egna arbetsplatsen.

ST inom Kriminalvården yrkar på

att Fackförbundet ST prioriterar frågan om hot och våld mot våra medlemmar.

att Fackförbundet ST verkar för att utbilda förtroendevalda och skyddsombud i frågor som rör hot och våld.

att det inrättas regionala nätverk för erfarenhetsutbyte och avdelningssamarbete kring frågor som rör hot och våld.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 14

Medlemsundersökningen från 2019 visar tydligt att arbetsmiljö är en av de frågor våra medlemmar prioriterar allra högst, och det är därför viktigt att det märks var ST står och tycker i dessa frågor. Hela 16 procent av dem som svarat på undersökningen inför Temperaturmätaren 2018, uppger att de utsatts för hot och våld i sitt arbete och många uppger att stödet från arbetsgivaren har varit bristande.

Vi i ST anser att ett arbetsliv fritt från hot och våld är en förutsättning för att rättssäkerheten och myndighetsutövningen inte ska äventyras. Det måste råda en nolltolerans vad gäller hot och våld. Därför arbetar vi med frågorna inom detta område genom bl.a. Partsrådet och i avtalsrörelsen.

Trots det håller förbundsstyrelsen med om att arbetet inom arbetsmiljöområdet behöver utvecklas, och har därför gett kansliet i uppdrag att återkomma med förslag på upplägg och med nytt material som på ett bättre sätt än i dag stödjer de förtroendevalda i det dagliga arbetet. En viktig del i det arbetet är dock att anpassa materialet tillräckligt till det faktum att olika yrkesgrupper upplever olika typer av våld och har olika typer av förutsättningar i sitt arbete.

I december 2019 beslutade förbundsstyrelsen om ett förändrat upplägg för de utbildningar som erbjuds till förtroendevalda inom förbundet. I detta arbete ingår att utveckla förbundets arbetsmiljöutbildningar för att göra dem än mer tillgängliga, verksamhetsnära och ämnesinriktade, vilket innebär att hot och våld är ett av de områden som utbildningarna kommer att innehålla.

Erfarenhetsutbyte och samarbete är en viktig del av framgången i allt fackligt arbete. Den regionala verksamheten är därför viktig och i mars 2019 fattade förbundsstyrelsen beslut om riktlinjer för regional samverkan, på grundval av en arbetsgrupp med förtroendevalda och efter ett omfattande remissarbete. I dessa riktlinjer framgår det särskilt att den regionala samverkan ska främja bildande av nätverk för erfarenhetsutbyte och avdelningssamarbeten. Att nyttja denna möjlighet är – precis som motionären föreslår – ett effektivt sätt att stärka de som arbetar närmast medlemmarna. Förbundsstyrelsen har, mot bakgrund av frågans betydelse, för avsikt att tydliggöra uppdraget för de regionala råden.

I övrigt vill förbundsstyrelsen hänvisa till sitt svar på motion 12 och 13. Exempelvis att vi nationellt kraftsamlar och lyfter upp arbetsmiljöfrågorna, och i detta ingår naturligtvis frågan om hot och våld.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 15. Arbetstidsförkortning (Försäkringskassan)

Vid den förra kongressen för Fackförbundet ST, som var 2016, så beslöt kongressen att förbundet framför allt ska driva – via avtalsvägen – frågan att få till stånd en arbetstidsförkortning, för att på sikt nå sex timmars arbetsdag. Kongressen beslöt också att förbundet mer aktivt ska arbeta för förkortad arbetstid, och att förbundet ska redovisa hur de planerar att arbeta med frågan och hur det går. Fyra år senare så kan vi konstatera att inte mycket har hänt. Diskussionen står och stampar. Krav från fackliga medlemmar och motionsbesvaranden från fackliga förbund har inte lett till att beslutsfattare, arbetsgivare och lagstiftare, ens försökt se vad en arbetstidsförkortning skulle innebära i form av kostnadsbesparingar för samhället i stort.

Förutsättningen att komma fram avtalsvägen är förenat med att ST ska sälja ut andra för medlemmarna också viktiga frågor. Av många anledningar är vi övertygade om att en arbetstidsförkortning är ofrånkomlig, samt skulle ge en positiv utveckling i arbetslivet som saknar motstycke de senaste decennierna. Så frågan är egentligen inte om, utan när. Och varför vänta längre?

Med arbetstidsförkortning menar avdelningen att målet är 30 timmars arbetsvecka, men att det kan nås genom en nedtrappning. Exempelvis att först gå ned till 35 timmar.

ST inom Försäkringskassan yrkar därför att kongressen ska besluta

att Fackförbundet ST gör ett ställningstagande om att förbundet anser en arbetstidsförkortning vara av yttersta vikt för att förbättra livskvaliteten för löntagare på svensk arbetsmarknad.

att Fackförbundet ST arbetar för en arbetstidsförkortning i alla de sammanhang där förutsättningar och villkoren för arbetslivet diskuteras.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 15

Arbetstidsförkortning har under lång tid varit en mycket angelägen fråga för Fackförbundet ST. Kongressen har, som det mycket riktigt påpekas, tidigare tagit ställning till att aktivt arbeta för en förkortad arbetstid. Förbundet har också drivit frågan både genom ett påverkansarbete för att få till stånd en lagstiftning om kortare arbetstid, och genom att driva frågan i flera avtalsrörelser.

I pågående avtalsrörelse på bolagssidan finns flera yrkanden gentemot Almega som är tänkt att leda till en arbetstidsförkortning. I avtalsrörelsen 2017 fanns även då, inom både den statliga och bolagssidan flera yrkande kring arbetstid. Exempelvis hade OFR/S, P,O yrkande som ”att arbetstiden förkortas och att möjligheten att anpassa arbetstiden ökar, i syfte skapa ett hållbart arbetsliv”. Under den senaste avtalsperioden har förbundet därutöver arbetat, diskuterat eller propagerat för arbetstidsförkortning bl.a. inom

partsrådets arbete med Hållbart arbetsliv och OFR/S,P,O:s partsgemensamma arbete om arbetstid med Arbetsgivarverket.

Internt på Fackförbundet ST diskuteras naturligtvis också denna fråga regelbundet i många forum, med bland annat arbetsmiljögrupper inom både kansli och bland förtroendevalda inom organisationen. Flera undersökningar som genomförts har också samlat in fakta kring stress, arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen kan genom olika undersökningar konstatera att hög arbetsbelastning, stress och press samt oövertidsarbete 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 samhällets debatt 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.

Frågan om arbetstiden är dock komplicerad. För det första ser villkoren olika ut på våra medlemmars arbetsplatser. För det andra är det svårt att hävda att vi ska ha högre löneökningar och i samma stund säga att vi inte vill vara på arbetet för att bidra till verksamheten. På så sätt uppfattar arbetsgivar sidan att de får en dubbel förlust, de tappar produktion och anser sig därmed få betala ”dubbelt”. Arbetstidsförkortning blir därmed dyrköpt. Det blir då också till syvende och sist en prioriteringsfråga där arbetstidsförkortning ställs mot lön, pension, trygghet och alla andra villkor. Vad är vi beredda att betala?

Yrkanden i kommande avtalsrörelser, oavsett avtalsområde, hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit, och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse, detta för att säkerställa att vi inte missar aktuella frågor t.ex. som det vi ser framför oss med LAS-utredningen och hotet mot anställningstryggheten. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Dessa motioner ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen. Inom våra avtalsområden på bolagssidan sker en liknande process men där prioriteringen sker i branschspecifika delegationer, och yrkanden sedan fastställs av förbundsstyrelsen.

För att komplicera bilden ytterligare så stämmer det bra att verksamheter inom våra sektorer – likaväl som övriga – går mot en ökad automatisering och robotisering. Det är nog också på många håll en förutsättning för att klara morgondagens behov av tjänster. Efter flera år av god konjunktur finns en arbetskraftsbrist i Sverige. Merparten av de som i dag söker arbete saknar dock den utbildning som verksamheterna efterfrågar, det är med andra ord en uttalad mismatch mellan sökande och lediga arbeten. Det finns i dag inga tecken på att denna situation minskar.

När frågan om arbetstidsförkortning diskuteras, möts vi med andra ord av en mängd olika argument som på olika sätt är svåra att bortse ifrån. Likafullt är dock frågan oerhört viktig, och vi ska naturligtvis fortsätta denna kamp.

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att genomförandet av en arbetstidsförkortning är en process som måste ske stegvis och spänna över flera år.

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. Modellen är effektiv, eftersom parterna har ett gemensamt ansvar för efterlevnaden, och den kan anpassas efter bransch. Fackförbundet ST vill på alla sätt värna och utveckla denna modell. Avtalsvägen öppnar också möjligheten att jobba med frågan såväl lokalt som centralt, och störst chans till framgång har vi troligen genom just denna möjlighet.

Dock kanske det som föreslås i den ena av motionerna – att fler kanaler måste användas såsom opinionsbildning, politisk påverkan, egna undersökningar, blogg- och debattinlägg – är en väg för att nå framgång i detta långsiktiga arbete.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motion 15, samtliga att-satser.

Motion 16. Kräv generell arbetstidsförkortning i avtalsrörelsen 2020! (CSN)

Enskild motion av Mathias Eriksson, med instämmande från avdelningen.

ST har tidigare tagit ställning för arbetstidsförkortning, senast på kongressen 2016, och det är viktigt att vi inte låter frågan tystna. Naturligtvis ska vi bilda opinion i frågan, men vi borde också använda avtalsrörelserna, där vi har ett handfast inflytande över arbetsvillkoren i våra sektorer, till att kräva en generell arbetstidsförkortning för våra medlemmar.

I den statliga sektorn ser vi i många verksamheter att allt fler arbetsuppgifter automatiseras genom överlämningar till algoritmer och robotar, och vi ser ett ökande intresse hos arbetsgivarna för att använda artificiell intelligens i våra sektorer. I andra verksamheter, som inte ligger lika långt fram i utvecklingen, ser vi i stället en övergång från manuellt, oftast pappersbaserat arbete till datorisering. Oavsett var på skalan våra verksamheter befinner sig så ser vi överallt en fortsättning på den intensiva tekniska utveckling som arbetsmarknaden genomgått de senaste decennierna och som fortfarande är i full gång, med effektivare arbetssätt som följd.

Det är i grunden en bra sak att använda den teknologiska utvecklingen för att effektivisera vårt arbete. Med utvecklingen följer oftast att våra arbetsuppgifter går att utföra snabbare, enklare och smartare, och att vi kan ge bättre service till medborgarna. Dessa nya förutsättningar riskerar dock att lämna initiativet på arbetsmarknaden till arbetsgivarna, som kan svara på arbetets effektivisering genom att minska personalstyrkorna. Vi riskerar också att verksamheterna utformas så att arbetstagare som inte kan jobba 100 procent – som har barn eller sjuka släktingar som tar tid, och som inte kan vara ”flexibla” på det sätt som arbetsgivaren vill – inte längre betraktas som anställningsbara. Vi behöver vara proaktiva och formulera svar på den tekniska utvecklingen som inte innebär fler arbetslösa, mer osäkra anställningar och utslagning för de som inte kan jobba 100 procent. Generell arbetstidsförkortning, med bibehållen lön och löneökningstakt och med målet sex timmars arbetsdag, är ett bra svar på den här utvecklingen.

Principen att staten inte ska vara löneledande, vilken de statliga arbetsgivarna är trogna och vilken det finns goda skäl att upprätthålla, gör att lönerna och löneökningstakten i de statliga verksamheterna ofta ligger på en måttlig nivå i jämförelse med resten av arbetsmarknaden. För många statsanställda uppvägs dock en sämre lön i jämförelse med privata arbetsgivare med bättre möjligheter till ledighet och flexibla arbetstider, vilket möjliggör en bättre balans mellan arbete och fritid. Just vi som arbetar på statligt uppdrag har därför en god position, från vilken vi kan gå i bräschen för en generell arbetstidsförkortning: vi har en etablerad ordning där förmånliga bestämmelser om arbetstiden och arbetstidens förläggning har fått kompensera en måttlig lön. Vi borde använda oss av vår position för kräva en ytterligare förändring av våra arbetstider som

kan göra staten mer attraktiv som arbetsgivare i dag, för att i morgon kunna vara en modell för resten av arbetsmarknaden att anamma.

Att i ett slag minska arbetstiden från 40 till 30 timmar per vecka – med bibehållen lön och bibehållna krav på löneutveckling – är inte en realistisk reform. Just därför behöver vi börja ta mindre steg för att sätta i gång utvecklingen, ge en plattform för opinionsbildning och skapa ett positivt intresse för statsförvaltningen. Om tio eller tjugo år – vilket bara är ett fåtal avtalsrörelser och därmed en begränsad tidsrymd för en facklig organisation att agera – kan automatiseringen av arbetsuppgifter i staten som kommer att bli en följd av bättre datorsystem och större automatisering redan ha decimerat arbetstillfällena inom staten. Vi behöver lägga grunden för ett hållbart arbetsliv och en hållbar arbetsmarknad redan nu.

Mot bakgrund av detta yrkar jag att STs kongress 2020 beslutar

att Fackförbundet ST i avtalsrörelsen 2020 och därpå följande avtalsrörelser ska driva en generell arbetstidsförkortning för våra medlemmar med bibehållen lön och bibehållen löneökningstakt, med målet 30 timmars arbetsvecka.

Avdelningsstyrelsen ST inom CSN ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 16

Det stämmer att Fackförbundet ST tidigare tagit ställning för att aktivt arbeta för en förkortad arbetstid. Likaså stämmer det bra att den statliga sektorn, likaväl som övriga, går mot en ökad automatisering och robotisering. Det är nog också en förutsättning för att klara morgondagens behov av tjänster. Efter flera år av god konjunktur finns en arbetskraftsbrist i Sverige. Merparten av de som i dag söker arbete saknar dock den utbildning som företagen efterfrågar. Det finns i dag inga tecken på att denna situation minskar.

I övrigt hänvisas till förbundsstyrelsens svar på motion 15.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motion 16 besvarad

Motion 17. Hållbart arbetsliv – möjlighet att arbeta deltid (Polisen)

ST inom Polisen vill med motionen arbeta för medlemmarnas möjlighet att i slutet av sitt arbetsliv kunna anpassa sin tjänstgöringsgrad och sin arbetstid åren innan pensionsavgång.

I takt med att vi förväntas arbeta längre och pensionsåldern successivt höjs, blir frågan om att kunna få gå ned i arbetstid (delpension) viktig, liksom möjligheten att kunna arbeta deltid, alternativt ha en deltidsanställning även efter ordinarie pensionsålder (nu från 65 år– 67 år).

För att orka arbeta ett helt yrkesliv, med god arbetsmiljö och goda anställningsvillkor, behöver ST tillsammans med våra systerförbund i OFR, vara drivande i att utveckla dagens delpensionsavtal.

Det behöver även finnas en reglerad möjlighet att som medarbetare och medlem kunna arbeta deltid även efter 65 års ålder. En anpassning är angelägen då det finns medlemmar som av olika skäl vill använda sin rätt att fortsätta arbeta till 67 års ålder, men upplever att de inte har möjlighet att gå upp till heltid.

Vi yrkar på

att ST arbetar för att reformera/utveckla delpensionsavtalet för en större möjlighet att arbeta deltid under en längre tidsperiod än dagens delpensionsavtal reglerar.

att ST arbetar för att medlemmarna ska ha möjlighet att efter ordinarie pensionsålder (i dag 65 år) kunna använda sig av sin rätt att arbeta kvar på sitt arbete utan att behöva gå upp och arbeta heltid. Medlemmen kan ha arbetat deltid under några år med stöd av delpensionsavtalet, men tvingas sedan att åter gå upp till heltidstjänstgöring om de vill ha kvar sin anställning efter 65 år.

att ST via OFR även driver de två ovan angivna yrkandena i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 17

Att kunna gå ned i arbetstid i slutet av sin yrkeskarriär utan att förlora pensionsersättning är en mycket viktig fråga för ST. I dagsläget finns ett delpensionsavtal som ger möjlighet att från 61 år gå ned i arbetstid utan att tjänstepensionen påverkas. Delpensionsavtalet har genom åren varit föremål för uppföljningar, och i samband med ett antal avtalsrörelser har frågan drivits om att stärka det fackliga inflytandet när en medlem nekas delpension.

I och med att den allmänna pensionen är utformad som den är, har det visat sig att den anställde måste arbeta högre upp i åldern för att få en acceptabel nivå på pensionen. Den

politiska debatten och genom de politiska besluten i riksdagen har dessa förväntningar resulterat i att de s.k. riktåldrarna i den allmänna pensionen har höjts. Även reglerna i lagen om anställningsskydd om hur länge man har rätt att vara kvar i anställningen har höjts till 68 år 2020 och till 69 år 2023.

Frågan om ett hållbart arbetsliv och möjligheten att kunna arbeta längre och högre upp i åldrarna har därför under många år varit en mycket viktig fråga för ST. ST har drivit frågan i tidigare avtalsrörelser, vilket har resulterat i att inom partsrådet driva ett projekt kallat Hållbart arbetsliv. Det kan också finnas olika sätt att skapa förutsättningar för att orka arbeta längre. Detta kan bland annat vara allt ifrån kompetensutveckling, byte av arbetsuppgifter till möjlighet att gå ned i arbetstid i mer eller mindre omfattning. Utformningen av pensionsavtal och delpensionsavtal är en av många viktiga delar i ett hållbart arbetsliv. I dag är delpension från 61 år till och med 65 år en möjlighet men inte en rättighet och tillämpningen av delpensionsavtalet varierar mellan myndigheterna.

Förbundsstyrelsen delar motionens syn på behovet av att reformera/utveckla delpensionsavtalet i synnerhet med anledning av att rätten att fortsätta arbeta till viss ålder flyttas fram, och behoven av att arbeta längre har ökat. Dock vill förbundsstyrelsen i nuläget inte binda sig för exakt hur en sådan utveckling ska utformas.

Yrkanden i kommande avtalsrörelser hanteras inom ramen för en särskild beslutsprocess. En viktig del av processen innebär att samla in yrkanden från förbundets medlemmar och förtroendevalda. I denna insamling ingår även de motioner som har inkommit, och som har haft yrkanden till avtalsrörelsen. Samtliga yrkanden som framkommit vid insamlingen måste bli föremål för en prioritering inför varje enskild avtalsrörelse, detta för att säkerställa att vi inte missar aktuella frågor t.ex. som det vi ser framför oss med LAS-utredningen och hotet mot anställningstryggheten. Detta sker inom Arbetsgivarverkets område vid ett avtalsråd som lämnar en rekommendation till förbundsstyrelsen. Denna motion ingår i insamlingen och kommer att behandlas vid avtalsrådet. Därefter sker ytterligare samordning inom ramen för OFR/S, P, O där förbundets yrkanden ska samordnas med de övriga åtta förbunden. Därefter beslutas yrkanden i konsensus av ordförandegruppen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 18. Långvarigt arbetsliv och utveckling/kompetensutbyte (Försäkringskassan)

- Enskild motion av Malin Asplund, med förslag till avslag av sektionen samt modifierat svar från avdelningens ombudsmöte.

Pensionsåldern höjs i dag och arbetslivet blir allt längre. För att kunna arbeta länge inom ett yrke är det viktigt att medlemmarna har möjlighet att utvecklas och arbeta med olika saker i en organisation. Mycket av arbetet inom statliga myndigheter har liknande yrkesroller och tillämpar myndighetsutövning, och det går att dra nytta av erfarenheter vid en statlig myndighet när man byter arbete till annan statlig arbetsgivare. Vid kriser inom staten har man valt att ta tillvara på den kompetens som finns hos statliga handläggare, exempelvis 2015 när personal från Försäkringskassan och andra myndigheter lånades till Migrationsverket.

Att byta tjänst är ett stort steg och för medarbetare som kanske inte är säkra på vad det skulle innebära samtidigt som nyfikenhet, kompetensutveckling och kompetensbyte skulle kunna vara en del i att byta tjänst. För arbetsgivaren är det ett stort steg att rekrytera, både vad gäller att hitta rätt kompetens samt att rekrytering är kostsamt om det resulterar i att rekryteringen inte blir lyckosam för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare.

Vi går mot ett förändrat arbetsliv och det blir allt viktigare att kunna använda de kunskaper som en statlig anställning innebär. Men mer utifrån arbetstagarens egna val i syfte att kunna pröva andra likvärdiga yrkesroller inom andra myndigheter – som ett led i att få ett mer utvecklande, mångfasetterat och hållbart yrkesliv. Det är också ett led i att kunna behålla personal, då det finns utveckling och ett större utbud av yrkesroller att välja mellan om man får tillgång till större delar av statens palett.

Detta kommer att gynna medarbetarna, genom att det ställer större krav på staten att vara en bra arbetsgivare för att kunna behålla kompetens, personal och för att vara en attraktiv arbetsgivare i stort.

Det här skulle ge individen möjlighet till kompetensutveckling, myndigheten kan dra nytta av erfarenhetsutbyte och både individ och arbetsgivare minskar på tidsödande och komplicerade anställningsförfaranden under provperioden innan medarbetare och arbetsgivare vet om det är aktuellt att faktiskt byta arbetsplats.

Jag yrkar

att ST arbetar för att utveckla bättre samarbete mellan myndigheter i syfte att skapa utvecklande yrkesroller inom statliga arbeten för medlemmar.

att ST arbetar för att förbundets medlemmar inom staten – med syfte egen utveckling, stimulans i arbete samt erfarenhetsutbyte – kan pröva likvärdiga yrkesroller under en provotid utan att bli anställda på annan myndighet.

att ST verkar för att statliga myndigheter gör en inventering/kartläggning av yrkesroller i olika verksamhetsområden inom staten, där möjlighet finns att pröva andra likvärdiga yrken i syfte att utvecklas under arbetslivet.

att ST verkar för att skapa konkurrens mellan statliga myndigheter i syfte att arbetsgivaren ska arbeta för att vara den arbetsgivare inom staten där flest vill arbeta och utvecklas.

Sektionens svar (sektion 16)

Sektionen förstår motionärens goda intentioner men ser betydande svårigheter. Vi ser också att motionen skulle kunna leda till oönskade konsekvenser och väljer att avslå motionen.

Avdelningsstyrelsens yttrande över motion ”långvarigt arbetsliv och utveckling/kompetensutbyte”

Motionen handlar om ett ökat samarbete mellan statliga myndigheter för att utveckla både verksamhet och arbetstagare. Fördelen för arbetstagaren av en ökad samverkan för att pröva på arbetsuppgifter hos annan arbetsgivare, statlig myndighet, är att det kan leda till mer hållbart och utvecklande arbetsliv. Fördelen för arbetsgivaren är att utbytet kan ge bättre verksamhetsutveckling, staten framstår och verkar som en bättre arbetsgivare samt med friskare och nöjdare anställda.

Avdelningsstyrelsen anser att det som motionen tar upp är intressant utifrån att medlemmar kan få ett mer utvecklande arbetsliv samt bidra till lägre ohälsa för medlemmar.

Avdelningsstyrelsen stödjer förslaget i enlighet med att-sats nummer ett och menar då att både att-sats två och tre kan vara förslag som kan komma upp för diskussion om ST arbetar för att-sats ett.

Däremot så föreslår avdelningsstyrelsen avslag på motionens att-sats nummer fyra, då avdelningsstyrelsen inte anser att ökad konkurrens mellan arbetsgivarna (de olika statliga myndigheterna) ska vara ett huvudskäl till att få till stånd ökat samarbete.

Avdelningsstyrelsen anser att motionen sänds till förbundet för att ST ska arbeta med frågorna i motionen.

Avdelningsstyrelsen föreslår därför ombudsmötet besluta:

att bifalla första att-satsen och sända motionen till förbundet

att andra och tredje att-satserna anses besvarade

att avslå fjärde att-satsen

Ombudsmötet beslöt enligt avdelningsstyrelsens förslag.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 18

Motionen tar upp en väsentlig fråga gällande individers möjlighet till utveckling och karriärväxling under ett långt arbetsliv. Förbundsstyrelsen delar avdelningsstyrelsens yttrande och ansluter sig därmed till deras förslag till beslut.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla första att-satsen i motionen.

att anse att-satserna två och tre i motionen besvarade.

att avslå den fjärde att-satsen i motionen.

Motion 19. Tvisteförhandlingar (SiS)

Ett kvalitativt fackligt arbete som visar att vi är handlingskraftiga och kan uppvisa en styrka i förhandlingar är en rekryterande kraft. Våra erfarenheter är dock att ombudsmännen i många fall är överbelastade, och att ärenden som skulle kunna leda till tvist inte alltid får den tid och det utrymme som krävs. För att vi ska få en smidig och bra process, och för att underlätta arbetet för avdelningarna anser ST inom SiS att avdelningarna själva ska kunna påkalla tvisteförhandlingar på myndighetsnivå. Förbundet och dess jurister avgör om tvisten ska lyftas till Arbetsgivarverket. Denna möjlighet för avdelningarna finns i nuläget inom flera andra förbund.

ST inom SiS yrkar

att förbundsstyrelsen ger avdelningsstyrelserna möjlighet att driva tvister själva

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 19

Fackförbundet ST kännetecknas av en hög grad av decentralisering i förhållande till många andra fackförbund. Redan i dag har avdelningarna det huvudsakliga ansvaret för värvning, medlemsstöd, samverkan med arbetsgivaren, lokala intresseförhandlingar för att sluta kollektivavtal, löneförhandlingar, alla former av lokala förhandlingar som rör medbestämmandelagen, förhandlingar om turordning samt lönekartläggningar. Även varselöverläggningar enligt anställningsskyddslagen är delegerade till förbundets avdelningar.

Tvisteförhandlingar, till skillnad från intresseförhandlingar, rör alltid frågan om brott mot lag och/eller avtal. Om tvisterna inte löses genom förhandling går de vidare till Arbetsdomstolen, som när det gäller statliga arbetsgivare är första och sista instans. Andra civilrättsliga tvister utanför det arbetsrättsliga området går genom tingsrätt, hovrätt och slutligen till Högsta domstolen som sista möjliga instans. Tanken inom arbetsrätten är att den lokala förhandlingen ska ersätta en tingsrättsprocess, och den centrala förhandlingen ska ersätta en hovrättsprocess. Det har därför uppställts relativt strikta krav på hur en lokal tvisteförhandling ska bedrivas. Reglerna återfinns dels i de arbetsrättsliga lagarna såsom lagen om rättegångar i arbetstvister, anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen, men även i det statliga huvudavtalet som måste samläsas med Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel och verkets delegering av processbehörighet i arbetsrättsliga tvister. Det är en komplex materia, där delar av bestämmelserna bygger på Arbetsdomstolens praxis som sträcker sig så långt tillbaka som 1930-talet.

Om det begås fel under den lokala tvisteförhandlingen kan dessa som regel inte rättas till under den centrala förhandlingen eller i Arbetsdomstolen. Om den lokala förhandlingen måste tas om är sannolikheten hög att de krav som ska framställas redan har preskriberats. Det vill säga att medlemmen som vi företräder, inte längre kan göra sina anspråk gällande. Risken är då överhängande att medlemmen tar hjälp av en jurist och

riktar skadeståndsanspråk mot förbundet eller i värsta fall stämmer de förtroendevalda som förhandlade personligen i domstol.

För att hålla en hög kvalitet i tvistearbetet krävs det förutom en relativ lång upplärningsperiod också, att den som förhandlar gör det regelbundet och frekvent för att hålla sig á jour med den omfattande regelmassan. Detta kan bli svårt att upprätthålla om tvisteförhandlingar skulle delegeras ned till avdelningarna, speciellt de mindre avdelningarna.

Ytterligare en aspekt att ta i beaktande, speciellt när det gäller de centrala kollektivavtalen, är behovet av enhetlig praxis. De centrala kollektivavtalen omfattar fler förbund än bara Fackförbundet ST, och det är av vikt att det inte utvecklas olika lokala sedvänjor kring tillämpningen av ett och samma avtal. Det är därför viktigt att tvisteförhandlingar som rör centrala avtal sker på en nivå där det finns möjlighet att överblicka avtalets hela tillämpningsområde.

Det finns alltså starka skäl som talar emot att delegera alla typer av tvisteförhandlingar till avdelningarna. Det är dock betydelsefullt att anlägga en pragmatisk syn på rätten att tvisteförhandla. Målet är att förbundet ska ha så stor förhandlingsstyrka som möjligt. När det till exempel gäller tolkningstvister av lokala kollektivavtal som avdelningarna själva har tecknat, så kan det finnas uppenbara fördelar att dessa tvister löses lokalt av de parter som har störst inblick i de förhållanden som avtalen ska reglera. Det behöver utredas om inte vissa typer av tvisteförhandlingar skulle vinna på att skötas av avdelningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår att motionen ska anses besvarad genom att förbundsstyrelsen inleder en översyn av delegationsordningen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 20. Översyn utebliven information (SiS)

Vi har vid flera tillfällen märkt att information som via mejl skickas från Fackförbundet ST inte alltid når tilltänkta målgrupper. Jag har i egenskap av sekreterare och värvningsansvarig i ST inom SiS flera gånger varit i kontakt med både ST Direkt och berörda avsändare i frågan – och fortfarande kvarstår problemen.

Konsekvensen är att alla inte nås av viktig information. T.ex. chefsbrevet som inte nått vår chefsansvarige, att förbundet höjde medlemsavgifterna från 1 januari 2019 och att förbundet förkortat antal månader från sex till tre som nya medlemmar (efter de tre kostnadsfria månaderna) betalar med 50 kronor per månad. Det sistnämnda blev för oss som värvningsansvariga en allvarlig konsekvens, då vi gick ut med felaktig information till presumtiva nya medlemmar.

ST inom SiS yrkar

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

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 20

Motionären föreslår att ”ST” ska verifiera att e-postadresserna i vårt CRM-system stämmer. Detta görs utan att nämna om det är kansliets personal som ska göra det eller om det är respektive ansvarig på förbundets olika avdelningar.

Självklart ska kansliet eftersträva att de valda systemen håller högsta kvalitet, och i övrigt verka för att samtliga berörda nås av för verksamheten nödvändig information.

Medlemsregistret arbetar kontinuerligt med att utveckla kvaliteten på de system som brukas, detta görs tillsammans med IT-enheten på kansliet och våra externa leverantörer. Arbetet ska fortsättningsvis drivas så att alla nödvändiga meddelande når de förtroendevalda, och att detta ej hindras på grund av brister i de tekniska systemen.

Däremot är det att föredra att nuvarande arbetsfördelning kvarstår, som anger att det är medlemmens individuella ansvar att uppdatera sina personliga uppgifter. Detta då alternativet skulle vara mycket resurskrävande, oavsett om det är tänkt att det ska utföras av ansvariga på respektive avdelning eller STs centrala kansli.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är av yttersta vikt att registren uppdateras löpande. Kansliet bör således om möjligt utforma systemen på så vis att den som loggar in på ”Mina sidor” automatiskt får frågan om medlemmen fått nya uppgifter, och samtidigt påminns om att uppdatera den med de nya uppgifterna i förekommande fall.

Då förbundet i dag har ca 95 000 medlemmar, skulle kansliet (om det tilldelas denna uppgift) behöva utöka sin bemanning med ett flertal tjänster för att lösa uppgiften.

Den kostnad ett sådant förslag skulle medföra kan inte anses försvarbar, speciellt med hänsyn till att det i slutänden ändå måste anses rimligt att det är individens eget ansvar att informera om förändringar i personliga förhållanden.

Särskilt då anledningarna till behovet av ändringar av uppgifterna kan bero på många olika saker, är det önskvärt att var och en även fortsatt ansvarar för att meddela förändringar i sina personliga förhållanden. Oavsett om det gäller adressändringar, förändring av arbetsförhållanden, tjänstledigheter för till exempel studier eller att prova annat arbete och tidpunkt för pension.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionens samtliga att-satser

Motion 21. Återgång till Fackförbundet ST för tidigare utträdande medlem (SiS)

Som fackförbund kommer vi ständigt att mötas av medlemmar som begär utträde. Orsakerna kan vara många, exempelvis att man byter arbetsplats eller går i pension, men också att man begär utträde ur ST för att byta till ett annat fackförbund på samma arbetsplats.

Det sistnämnda är problematiskt, och som värvningsansvarig ser jag ofta att man vill prova på ett annat fackförbund när man upplever att man inte fått tillräckligt stöd från sitt nuvarande fackförbund – ofta i samband med lönerrevisionerna. Glädjande nog ser vi att många medlemmar efter ett tag vill återinträda i ST.

För att uppmuntra och underlätta tillbakagång har ST inom SiS en önskan om att förbundet förkortar karensen från 18 månader till 12 månader för att återinträdande medlem ska kunna utnyttja samma förmån som helt nya medlemmar – det vill säga ett kostnadsfritt medlemskap under 3 månader och därefter 50 kronor per månad under ytterligare 3 månader.

Vi ser att många byten sker i samband med revisionsperioden, vilket skulle innebära att 12 månader är en rimlig karenstid.

ST inom SiS yrkar

att Fackförbundet ST förkortar karensen för återinträde för före detta medlem från nuvarande 18 månader till 12 månader – för att återinträdande medlem ska få inträdesförmånen med ett kostnadsfritt medlemskap under 3 månader och därefter 50 kronor per månad under ytterligare 3 månader.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 21

Syftet med introduktionserbjudandet är att erbjuda nya medlemmar en möjlighet att lära känna ST som fackförbund, och därigenom bli bekanta med vad ett medlemskap innebär.

Till kongressen har förbundsstyrelsen redovisat tankar om att förändra introduktionserbjudandet, se vidare del 4 i kongresshandlingarna under avsnittet ”Ekonomi”. I avvaktan på effekterna av detta bör inga andra förändringar ske.

I själva sakfrågan som motionen tar upp har förbundsstyrelsen en annan uppfattning än motionären. Själva introduktionserbjudandet är, som tidigare nämnts, ett sätt att låta en person som tidigare inte kände till innebörden av ett medlemskap lära känna förbundet. Detta kan då inte bli aktuellt i den situation som motionären beskriver, eftersom personen i fråga redan känner till oss. Huvudfrågan för förbundet att ta ställning till är inte hur lång ”karenstiden” ska vara för att ånyo få ta del av introduktionserbjudandet, utan om det är rimligt att övriga medlemmar ska ”subventionera” medlemsavgiften för den kategori som motionen avser?

Det ska avslutningsvis tilläggas att samtliga personer som lämnat förbundet är välkomna tillbaka som medlemmar. Men då till ordinarie avgifter.

Således bör det även fortsättningsvis vara så att återvändande får betala full avgift om tiden för utträdet understiger 18 månader.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 22. Ett förbättrat medlemsregister (Polisen)

ST inom Polisen vill med motionen få till en förbättring av medlemsregistret, då vi upplever att det ofta ställer till problem vid bl.a. RALS-arbetet, där det är av vikt att aktuella uppdaterade medlemslistor finns tillgängliga inför lönerevisioner m.m.

ST inom Polisen ser även att det kan finnas en vinst i att kunna nyttja medlemsdatabasen även för andra avdelningar/motsvarande, då det ofta missas när en redan befintlig medlem byter arbetsgivare och ingen information kommer den nya avdelningen/motsvarande till känna om bytet av arbetsplats. Vi ser risken där medlemmar missas i bl.a. RALS-revisioner med anledning av detta faktum.

ST inom Polisen har tidigare påtalat till förbundet att det ofta inte är korrekt uppdaterade löneuppgifter som registreras av medlemmar, vilket kan leda till att en felbedömd medlemsavgift inbetalas.

Vi yrkar på

att förbundet förbättrar hanteringen och uppdateringen av de medlemsuppgifter som finns i medlemsregistret.

att förbundet ändrar rutiner så att både den avsändande avdelningen/motsvarande och den mottagande avdelningen/motsvarande får information om när en medlem byter arbetsgivare. Denna information kunde vara upplagd på liknande sätt som den information som går ut till avdelningar/motsvarande i dag vid nyanslutna medlemmar. Även för de medlemmar som vid bristande betalning utesluts bör information gå ut till berörd avdelning/motsvarande.

att förbundet ändrar rutinerna över hur medlemmarnas löner uppdateras, så korrekt medlemsavgift betalas in till förbundet.

att någon ansvarig i varje avdelning får tittarbehörighet i samtliga medlemsregister.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 22

Ansvar att uppdatera medlemslistorna åligger enligt nuvarande arbetsfördelning respektive avdelning. Efter de årliga årsmöten ska uppdateringar och förändringar uppdateras av den som utsetts att vara registeransvarig.

Med nuvarande system finns inga tekniska hinder för utsedda personer att utföra dessa uppgifter.

Ansvar att uppdatera uppgifter om lön ligger i dag på individen och bör så förbli.

Det främsta skälet till detta är att kansliets bemanning i dag inte är dimensionerad för att årligen genomföra en manuell uppdatering av över 60 000 individuella löneposter.

Motionären hänvisar vidare till att hela databasen borde vara tillgänglig för andra avdelningar än den egna avdelningen. Mot bakgrund av gällande lagstiftning, där fackligt medlemskap klassas som en känslig uppgift, föreligger dock flera hinder för detta. Vissa medlemmar har skyddad identitet och/eller anställning i en skyddsklassad funktion, detta är två exempel på hinder som gör att önskemålet inte går att förena med nuvarande regler för GDPR.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionens första att-sats som besvarad.

att avslå motionens andra, tredje samt fjärde att-sats.

Motion 23. Medlemskap för stipendiater (universitets- och högskoleområdet)

Avdelningen fick en motion till ombudsmötet som tar upp en angelägen fråga om medlemskap för stipendiater (se nedan). Ombudsmötet beslutade att bifalla motionen.

I dag saknar många av forskarna på våra universitet och högskolor anställning. I stället finansieras deras arbete med stipendier. En betydande del av forskningen vid våra universitet och högskolor sker i projekt som finansieras på detta sätt. Det gäller framför allt doktorander och ”post-docs”, men i vissa fall även andra forskare.

Ett stipendium är inte lön – och inget anställningsförhållande föreligger, vilket i sin tur innebär att det inte är möjligt för stipendiaterna att bli medlemmar i Fackförbundet ST

För doktorander på stipendium är det möjligt att bli studentmedlem och de får tillgång till rättshjälp via sitt studentmedlemskap. För post-doktorer och andra forskare på stipendium finns ingen motsvarande möjlighet, utom i de fall där någon mindre del av deras arbete ger upphov till ett anställningsförhållande, till exempel i form av undervisningsuppdrag eller administrativa uppdrag. Forskarna på stipendium står i nuläget utan den möjlighet till skydd som ett fackligt medlemskap innebär.

Avdelningsstyrelsen inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför att kongressen beslutar

att förbundet undersöker möjligheten att även andra stipendiater än doktorander ska ha möjlighet till medlemskap i någon form

att andra stipendiater än doktorander kan få tillgång till rättshjälp

att förbundet verkar för att offentliga forskningsfinansiärer upphör att finansiera stipendier för post-doktorer och forskare till förmån för anställningar.

Motion från Sektionsstyrelsen för Fackförbundet ST vid Stockholms universitet.

I dag saknar många av forskarna på våra universitet och högskolor anställning. Istället finansieras deras arbete med stipendier. En betydande del av forskningen vid våra universitet och högskolor sker i projekt som finansieras på detta sätt. Det gäller framför allt doktorander och ”post-docs”, men i vissa fall även andra forskare.

Ett stipendium är inte lön och inget anställningsförhållande föreligger, vilket i sin tur innebär att det inte är möjligt för stipendiaterna att bli medlemmar i Fackförbundet ST

För doktorander på stipendium är det möjligt att bli studentmedlem och de får tillgång till rättshjälp via sitt studentmedlemskap. För post-doktorer och andra forskare på stipendium finns ingen motsvarande möjlighet, utom i de fall där någon mindre del av deras arbete ger upphov till ett anställningsförhållande, till exempel i form av undervisningsuppdrag eller

administrativa uppdrag. Forskarna på stipendium står i nuläget utan den möjlighet till skydd som ett fackligt medlemskap innebär.

Fackförbundet STs sektion vid Stockholms universitet yrkar därför följande

- att* förbundet undersöker möjligheten att även andra stipendiater än doktorander ska ha möjlighet till medlemskap i någon form
- att* andra stipendiater än doktorander kan få tillgång till rättshjälp
- att* avdelningens ombudsmöte antar motionen och skickar den till Fackförbundet STs kongress för beslut.

Avdelningsstyrelsens yttrande:

Avdelningsstyrelsen delar uppfattningen hos sektionsstyrelsen vid Stockholms universitet gällande problemen med att många post-doktorer och andra forskare vid lärosätena saknar anställning. Avdelningsstyrelsen anser att staten bör föregå med gott exempel och inte tillåta att forskningsråd och andra myndigheter använder offentliga medel för att finansiera forskningsstipendier av olika slag.

Avdelningsstyrelsen föreslår därför att förbundet verkar för att offentliga forskningsfinansiärer upphör med att finansiera stipendier till post-doktorer och andra forskare och enbart finansierar anställningar för dessa grupper. Så därför föreslås att ombudsmötet bifaller motion enligt följande tilläggsyrkande:

att förbundet verkar för att offentliga forskningsfinansiärer upphör att finansiera stipendier för post-doktorer och forskare till förmån för anställningar.

Avdelningsstyrelsen föreslår ombudsmötet:

- att* bifalla motionen
- att* bifalla avdelningsstyrelsens tilläggsyrkanden

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 23

Problemen med de finansieringsformer motionen lyfter fram är uppenbara. Dom syftar till att ersätta anställningar och göra arbetskraften billigare eftersom inga sociala avgifter utgår. Den är vare sig pensions-, sjuk- eller föräldrapenninggrundande. Stipendier används bl. a till forskarstuderande, s.k. stipendiedoktorander men även till forskare och postdoktorer som avlagt doktorsexamen och fortsätter sin karriär inom akademien. Förbundet bedriver ett aktivt påverkansarbete med att synliggöra det olämpliga i att forskningsråd och andra myndigheter har möjligheter att finansiera forskningsstipendier av olika slag med offentliga medel.

Stipendiedoktorander har kunnat erbjudas ett studerandemedlemskap eftersom de saknar en anställning. Detta till skillnad från doktorander med anställning där ST erbjuder ett doktorandmedlemskap. Förbundsstyrelsen delar ståndpunkten att detta behöver ses över, med målet att postdoktorer, stipendiefinansierade forskare ska kunna erbjudas fullt medlemskap. Dock saknas idag tillräcklig information om villkoren för denna grupp och vilken medlemskategori de ska tillhöra, med hänsyn bl a till frågor om avgiftsstorlek, möjlighet att ta del av försäkringar och andra förmåner. Av just dessa skäl är det fullt rimligt att frågan utreds vidare och att kongressen bifaller denna del.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionens första att-sats,

att anse motionens övriga attsatser samt avdelningsstyrelsens yrkande för besvarad.

Motion 24. Digitalt röstningsförfarande (universitets- och högskoleområdet)

Avdelningen fick en motion till ombudsmötet som tar upp frågan om digitalt röstningsförfarande. Ombudsmötet beslutade att bifalla motionen.

Förbundets stadgar reglerar inte möjligheten till digitalt röstningsförfarande. Förbundsstämman 2009 beslutade om ”Riktlinjer för poströstning, vilka sektionen tagit hänsyn till vid framför allt övervägandet om behovet av kompletterande röstningsmetoder.

Förbundsstämman menade 2009 att det finns ideologiska motsättningar till kompletterande röstningsmetoder: All form av demokrati kräver delaktighet och ansvarstagande. En enskild röstningsmetod, vilken poströstning är, ska inte i första hand ses som att demokratin ökar. Vid poströstning kan inte en dialog och ett utbyte av åsikter ske. På så sätt kan man säga att poströstning, ur demokratisk synvinkel, är kontraproduktiv. Förbundsstyrelsen vill därmed säga att den planerar att sektioner/motsvarande ska kunna använda andra metoder för medlemsinflytande, framför allt via webben. Därtill finns andra tekniska hjälpmedel såsom videokonferenser, telefon och dylikt som är mycket bättre metoder än vad poströstning är.”

Sektionen menar att digital röstning enbart ska ses som en kompletterande röstningsmetod och att syftet med digital röstning är att fler medlemmar ska kunna påverka besluten, i det här fallet val av arbetsplatsombud.

Det kan vara svårt att samla medlemmarna på en arbetsplats för val av arbetsplatsombud. Att väljas till arbetsplatsombud av ett fåtal av medlemmarna på arbetsplatsen upplevs av många som problematiskt. Vissa väljer att inte ta på sig uppdraget, och andra kan uppleva ett förtroendeunderskott som kan vara hämmande för dem i deras uppdrag.

När medlemmarna på en arbetsplats, efter upprepade försök, inte lyckas välja ett arbetsplatsombud p.g.a. för få närvarande, ska de kunna vända sig till sektionsstyrelsen för att få stöd. Sektionsstyrelsen ska, som en sista åtgärd, kunna besluta om digital röstning.

Avdelningsstyrelsen inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför att kongressen beslutar

att utreda möjligheten att skapa riktlinjer för användning av digital röstning vid val av arbetsplatsombud

Motion från Sektionsstyrelsen för Fackförbundet ST vid Stockholms universitet.

Bakgrund

Förbundets stadgar reglerar inte möjligheten till digitalt röstningsförfarande. Förbundsstämman 2009 beslutade om ”Riktlinjer för poströstning, vilka sektionen tagit hänsyn till vid framför allt övervägandet om behovet av kompletterande röstningsmetoder.

Förbundsstämman menade 2009 att det finns ideologiska motsättningar till kompletterande röstningsmetoder: ”All form av demokrati kräver delaktighet och ansvarstagande. En enskild röstningsmetod, vilket poströstning är, ska inte i första hand ses som att demokratin ökar. Vid poströstning kan inte en dialog och ett utbyte av åsikter ske. På så sätt kan man säga att poströstning, ur demokratisk synvinkel, är kontraproduktiv. Förbundsstyrelsen vill därmed säga att den planerar att sektioner/motsvarande ska kunna använda andra metoder för medlemsinflytande, framför allt via webben. Därtill finns andra tekniska hjälpmedel såsom videokonferenser, telefon och dylikt som är mycket bättre metoder än vad poströstning är.”

Sektionen menar att digital röstning enbart ska ses som en kompletterande röstningsmetod och att syftet med digital röstning är att fler medlemmar ska kunna påverka besluten, i det här fallet val av arbetsplatsombud.

Det kan vara svårt att samla medlemmarna på en arbetsplats för val av arbetsplatsombud. Att väljas till arbetsplatsombud av ett fåtal av medlemmarna på arbetsplatsen upplevs av många som problematiskt. Vissa väljer att inte ta på sig uppdraget och andra kan uppleva ett förtroendeunderskott som kan vara hämmande för dem i deras uppdrag.

Möjlighet att öppna upp för digitalt omröstningsförfarande vid val av arbetsplatsombud

När medlemmarna på en arbetsplats, efter upprepade försök, inte lyckas välja ett arbetsplatsombud p.g.a. för få närvarande, ska de kunna vända sig till sektionsstyrelsen för att få stöd. Sektionsstyrelsen ska, som en sista åtgärd, kunna besluta om digital röstning.

Beslut:

att Förbundsstyrelsen utreder möjligheten att skapa riktlinjer för användning av digital röstning vid val av arbetsplatsombud och

att ombudsmötet antar motionen och skickar den till Fackförbundet STs kongress för beslut.

/Sektionsstyrelsen för Fackförbundet ST vid Stockholms universitet

Avdelningsstyrelsens yttrande:

Grunden för vårt fackliga inflytande utgår från våra gemensamma diskussioner på arbetsplatsen. Där formas det fackliga arbetet och prioriteringar utifrån medlemmars behov och önskemål.

Arbetsplatsombudet väljs av medlemmar på arbetsplatsen där möjligheten är som störst att påverka och utveckla verksamheten.

Därför är det av yttersta vikt att sektionsstyrelser bidrar till att arbetsplatsdiskussionerna utvecklas genom att i första hand hålla arbetsplatsmöten. Avdelningsstyrelsen anser att

arbetsplatsombud utgör grunden för vår fackliga styrka och som sista åtgärd kan digitalt röstningsförfarande användas

Avdelningsstyrelsen föreslår ombudsmötet:

att bifalla motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 24

Det finns i dag flera avdelningar, sektioner och klubbar som i brist på andra möjligheter erbjuder deltagande på årsmöten via videosystem eller telefon. Det kräver eftertanke i hur man löser såväl förutsättningar för det demokratiska som eventuell rösträkning.

Under 2020 testar förbundet ett system för digitala årsmöten för målgruppen beskriven ovan. I detta och liknande system finns möjlighet att inför mötet diskutera motioner och förslag. Tekniken kan användas både under ett reguljärt möte, där medlemmar på andra orter “kopplas upp”, och i en mer poströstningslik situation där varje omröstning i tur och ordning ligger öppen under en längre tid. Det senare är ett alternativ på de arbetsplatser där medlemmarna arbetar skift.

Digitala årsmöten förändrar delvis några av de traditionella mötesfunktionärernas uppdrag. Det är viktigt att ett sådant möte föregås av ordentlig planering och kommunikation, så att det är och upplevs demokratiskt och riktigt av alla berörda.

Riktlinjer behövs för när och inte minst hur digitala årsmöten inom Fackförbundet ST ska genomföras, så att det aldrig råder tvivel om att de demokratiskt kan jämföras med ett fysiskt årsmöte.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen

Motion 25. Förutsättningar för fackligt uppdrag (Försäkringskassan)

Vikten av att även i framtiden ha personer som är motiverade att ta på sig fackliga uppdrag kan inte nog betonas. Redan i dag kan det inom en del avdelningar, sektioner, klubbar och arbetsplatser saknas personer, som är tillräckligt motiverade och har lust eller möjlighet att ställa upp för fackligt uppdrag. Det ska inte heller räcka med att det är enstaka personer som är beredda att ställa upp för att kunna bli valda, utan för att demokratin ska vara levande och reell bör det finnas flera personer för medlemmar att direkt eller indirekt kunna välja mellan när de ska välja den person som de uppfattar vara bäst för uppdraget.

Det finns många olika faktorer för att skapa en organisation där ett flertal medlemmar är beredda att låta sig väljas, men en av de olika faktorer som kan vara hindrande är förutsättningarna för uppdraget. Därför behöver förutsättningar för att upprätthålla ett fackligt uppdrag ses över.

Förutsättningar för att klara att upprätthålla ett uppdrag kan handla om flera saker som t ex: en rädsla för att inte hänga med i löneutvecklingen, hänga med i utvecklingen på arbetsplatsen, inte få avlastning från ordinarie arbetsuppgifter, inskränkning i möjlighet att ta hand om barn med mera. Ett område att titta vidare på är t.ex. att se om det skulle vara möjligt att dela på uppdrag mellan flera individer, t.ex. fördela olika ”poster” på fler i en styrelse. Ett arbete bör därför göras för att se över förutsättningarna för att upprätthålla ett fackligt uppdrag, och därefter verka för att bra förutsättningar skapas.

Förutom att skapa förutsättningar för att medlemmar ska kunna ta på sig fackliga uppdrag måste också ett arbete göras för att skapa förutsättningar för att medlemskaderns mångfald på naturlig väg motsvaras hos de som väljer att ställa upp och blir valda. Till att börja med bör en analys göras vad den bristande mångfalden hos de fackliga företrädarna beror på, ligger det på dolda fördomar eller finns det andra orsaker och vilka är de? När det finns en bättre bild av grundorsaker kan och ska också åtgärder vidtas i syfte att få en större mångfald bland fackliga företrädare.

ST inom Försäkringskassan yrkar på

att ST gör ett arbete för att analysera förutsättningarna för att medlemmar ska vilja ställa upp på att bli vald till ett fackligt uppdrag, och som en del i det titta på möjligheten att dela på olika uppdrag, fördela uppgifter och ansvar till fler.

att i den mån ST kommer fram till att med ändrade förutsättningar skulle fler ges möjlighet och bli motiverade att ställa upp för att kunna bli vald till uppdrag ska ST också verka för att förutsättningarna förbättras.

att ST ska analysera orsaker till att de som utses till att företräda STs medlemskollektiv inte i tillräcklig omfattning motsvarar mångfalden i medlemskollektivet och verkar för att skapa bättre förutsättningar för att de fackliga företrädarna i större omfattning omfattas av medlemskollektivets mångfald.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 25

Motionen tar upp en av de viktigaste frågorna för ST. Värdet av fackligt arbete utfört av förtroendevalda på arbetsplatserna är inte bara stort utan avgörande för att engagera medlemmar och legitimera det fackliga arbetet. Det pågår en översyn och utveckling av de olika former av stöd till förtroendevalda som erbjuds i dag och som kommer att kunna erbjudas. Motionens innehåll är således en lämplig fördjupning och komplettering av det utvecklingsarbete som pågår.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen

Motion 26. Ett mer konkurrenskraftigt fackförbund (Polisen)

ST inom Polisen vill med motionen stärka STs varumärke i konkurrens med andra fackförbund, samt fortsätta att utveckla metoder för värvning och medlemsvård.

Att Fackförbundet ST är partipolitiskt obundet är en stark anledning till att nya medlemmar har valt att organisera sig hos oss. Det är någonting vi måste värna om och marknadsföra mer, för att nå så många nya medlemmar med olika bakgrunder som möjligt. STs styrka ligger i att vi är det arbetsplatsnära fackförbundet för alla medarbetare, oavsett bakgrund och utbildning.

Dock saknas en viktig pusselbit när det gäller att konkurrera med andra fackförbund på arbetsplatserna, som Saco och Seko. Vi måste ta fram mer och tydliga informationskampanjer centralt, större synlighet på arbetsplatserna och medialt, bättre förmåner för att attrahera och behålla så många medlemmar som möjligt.

Mycket av det praktiska arbetet med värvning och medlemsvård ligger på de förtroendevalda ute på arbetsplatserna, nära medlemmarna och medarbetarna. Förbundet behöver dock vara mer drivande i marknadsföring av ST samt tillsammans med avdelningarna ta fram profilprodukter och informationsmaterial för både medlemsvärvning och medlemsvård.

ST måste vara ett modernt fackförbund och attrahera fler akademiker, så att de inte väljer ett traditionsenligt fackförbund inom Saco redan under sin utbildning.

Ett forum eller ett formellt nätverk för akademiker inom staten kan vara ett sätt att få akademiker att välja ett medlemskap i ST.

Vi måste även attrahera de som är födda på 90-talet och senare, som kommer att forma framtidens ST. För att kunna värva nya medlemmar bland de unga, behöver ST inventera vilket behov de har, och vilka krav och förväntningar de ställer på ett fackförbund. Med den kunskapen får ST lättare att utveckla sin verksamhet och skapa ett attraktivt fackförbund inför framtiden!

Vi yrkar på

att en utredning och Novus-undersökning ska startas kring vad som attraherar akademiker och yngre generationer.

att ta fram tydligare och mer omfattande marknadsföring samt informationsmaterial med inriktning på att attrahera medlemmar.

att starta upp en arbetsgrupp med förtroendevalda från olika avdelningar, som får i uppdrag att se över dagens förmåner och komma med förslag på nya eller mer attraktiva förmåner.

- att* starta upp en arbetsgrupp med förtroendevalda från olika avdelningar, som tillsammans kan utveckla utbudet av profilprodukter.
- att* ta fram en kommunikationsstrategi för hur fackförbundet ST kan ta en större plats i samhällsdebatten och i opinionsbildningen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 26

Att fortsätta vara ett starkt och relevant fackförbund är en av STs viktigaste frågor. Vi slog under 2019 värvningsrekord, men ser också samtidigt att vi har en övervikt i det övre åldersspannet vad gäller statligt anställda. För att vara ett starkt förbund även i framtiden måste vi säkra tillväxten. Förbundsstyrelsen delar därför motionärens bild av vikten av ett starkt och attraktivt fackförbund som lockar och behåller medlemmar i alla åldrar.

Det finns i dag stor kunskap inom förbundet om vad som driver och lockar medlemmar i olika åldersgrupper. Vi vet bland annat från våra egna undersökningar att det viktigaste för att gå med i facket är nytta med medlemskapet (att man får stöd och hjälp), bra förmåner, att man delar förbundets värderingar, att förbundet är synligt och aktivt samt att förbundet har en stark ställning. Väl som medlem förändras detta något, och förmåner hamnar längre ned i vad som påverkar nöjdheten hos medlemmen till förmån för bland annat förhandlingsstyrka, information från förbundet, anställningstrygghet och arbetsmiljö.

De medlemsförmåner som förbundet erbjuder ska vara relevanta och förmånliga och bidra till ökad nöjdhet bland medlemmarna. Förbundet har därför under kongressperioden genomfört en översyn av medlemsförmånerna. Detta har skett på förbundsstyrelsens uppdrag och resulterat i utvecklade arbetssätt för utvärdering och gallring av förmåner samt framtagande av nya erbjudanden. De förmåner som förbundet särskilt fokuserar på handlar om privatekonomiska fördelar, hälsa/må bra, personlig utveckling samt karriärutveckling. ST har även varit drivande i att nya förmåner så långt som möjligt förhandlas fram i samverkan med övriga TCO-förbund. Detta samarbete har bland annat lett till rabatt på resor med SJ och på träning. Diskussion pågår kring ytterligare förmåner inom ramen för TCO-samarbetet.

Den senaste kongressperioden har ett omfattande arbete gjorts med att utveckla värvningen och målgruppsanpassa kommunikation till potentiella och befintliga medlemmar. För att bygga kommunikation på ett resurseffektivt och för målgruppen relevant sätt utgår förbundet redan i dag från egna och andras undersökningar, samt data och insikter om målgruppernas behov och beteenden. Detta arbete pågår löpande, där projekt och insatser följs upp och utvärderas för att öka relevans och träffsäkerhet i kommande kommunikationsinsatser.

Den prioriterade kommunikativa målgruppen som fastslogs i varumärkesplattformen 2017 är unga i arbetslivet, 25–35 år. Med denna målgrupp i fokus, och med en bas i insikter om

målgruppen samt vetenskapen om att förbundets medlemmar i dag utgörs av en majoritet av akademiker, togs ett kommunikationskoncept fram i samband med den stora synlighetssatsningen och turnén 2019 - *När du mår bra, mår Sverige bra*. Uppföljningar visar att konceptet har tagits emot mycket väl av målgruppen, och uppföljning av annonsering i olika kanaler visar också var vi bör synas mer respektive mindre längre fram för att öka vår kännedom och värkning. Förbundsstyrelsen har varit tydlig med att denna satsning måste vara långsiktig och bygga ett starkt varumärke över tid.

Ansvarig för ST-butiken på kansliet har i dag regelbunden kontakt med förtroendevalda i frågor som gäller befintliga och nya profilprodukter. Vidare följs beställningar ur sortimentet löpande upp för att säkerställa träffsäkerhet i urvalet.

En opinionsstrategi, som lyfter fram de strategiska vägval som krävs för att ta en större plats i samhällsdebatten och opinionsbildningen, klubbades av förbundsstyrelsen 2017 och ligger till grund för det förändringsarbete som pågår på kansliet vad gäller opinion och påverkan. I strategin fastslås vikten av att våga prioritera ett antal frågor och hålla i dessa över tid, samt basera opinionsbildning på fakta- och kunskapsbaserade underlag. Ett första uttag utifrån strategin gjordes i samband med synlighetssatsningen 2019, med rapporten om hur den statliga närvaron i landet minskat över en 20-årsperiod. En rapport som slog rekord i antal pressklipp och genererade synlighet över hela landet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse att-sats 1,2, 4 och 5 besvarade.

att avslå att-sats 3.

Motion 27. En transparent organisation (Polisen)

ST inom Polisen vill med motionen fortsätta utveckla kommunikationen inom Fackförbundet ST.

ST inom Polisen vill eftersträva en transparent organisation där avdelningar, sektion och medlemmar får större inblick i vilka beslut som fattas.

Inom vår egen avdelning delar vi med oss av våra protokoll och delger våra förtroendevalda i sektionerna de beslut vi fattar. På så sätt ökar kunskapen och förståelsen inom vår organisation, och vi minimerar risken för att sakfrågor hanteras olika beroende på var i organisationen STs förtroendevalda befinner sig.

Vi vill därför att samma transparens genomsyrar hela organisationen för att öka kunskapen och förståelsen för oss alla som är Fackförbundet ST.

ST blir starkare när vi tillsammans, på olika nivåer, är insatta i och har en samsyn inom de områden ST driver och tar ställning till – både i samhällsdebatten och inom mer specifika områden.

Vi yrkar på

att förbundsstyrelsen blir mer transparent och skickar ut protokollsutdrag med information och beslut som diskuteras/beslutas på deras styrelsemöten som rör den fackliga verksamheten.

att en mer kontinuerlig kommunikation sker mellan förbundsstyrelsen och avdelningsstyrelserna.

att avdelningsstyrelserna informeras om förbundsstyrelsens ställningstagande i utredningar/lagförslag/kommittédirektiv som kan påverka arbetsvillkor och/eller arbetsmiljö för medlemmarna. Förbundet kan med fördel även informera om vilken förbundsledamot som är ansvarig för ett aktuellt ämne, för att på så sätt underlätta för avdelningarna att ställa frågor och lämna medskick.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 27

Förbundsstyrelsen delar åsikten om att kommunikation och transparens är viktiga komponenter för att skapa ett starkt och enhetligt fackförbund, där alla känner till och arbetar mot samma mål. Det finns i dag ett antal kanaler för såväl information som dialog mellan förbundsstyrelsen och avdelningarna, med ST-veckan, avdelningsdialogerna och ordförandekonferensen som några av de viktigaste plattformarna för just dialog. Ett återkommande e-postutskick till avdelningsordförande från styrelsen finns också sedan en tid tillbaka, med ambitionen att informera om vad som är på gång.

Information om aktuella händelser såsom regerings- och riksdagsbeslut ska förbundet lämna till avdelningar löpande, men eftersom det är en stor mängd information som ska vidarebefordras/hanteras och analyseras kan det inträffa att saker faller mellan stolarna. Förbundsstyrelsen är medveten om problemet och försöker löpande se över rutiner som leder till förbättringar. När remisser på motsvarande sätt kommer till förbundet besvaras dessa oftast tillsammans med berörda avdelningar.

Mötena inträffar ett antal gånger per år och är en viktig del i dialogen. Dock sker mycket däremellan i form av beslut och ställningstaganden som fattas av förbundsstyrelsen. Att säkerställa att information om vad förbundet tycker i olika frågor kommer ut hela vägen till förtroendevalda är viktigt, och förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att detta bör ses över och förbättras.

Samtidigt finns det alltid en avvägning i vad som kan och bör delas och när. Ett protokollsutdrag kan upplevas som alltför otillräckligt för att täcka informationsbehovet då beslutet i sig baseras på fördjupande rapporter och diskussioner. Underlag som kan vara känsligt och potentiellt skada förbundet om det sprids i större kretsar. Utan helhetsbilden kommer inte ett protokollsutdrag att bidra till en ökad kännedom om förbundets ställningstaganden ut i organisationen som motionären önskar. Däremot finns det andra sätt att tillgodose denna målsättning, något förbundsstyrelsen ställer sig positiv till att se över.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- att* avslå den första att-satsen
- att* bifalla den andra att-satsen
- att* anse den tredje att-satsen besvarad

Motion 28. Ändrade kriterier för Guldnålen (Polisen)

Av avdelningen begärd att motionen behandlas av kongressen.

I mars 2019 skickade avdelningsstyrelsen för ST inom Polisen in följande motion från medlemmar till förbundsstyrelsen;

Fackförbundet ST delar ut guldnålar för att uppmärksamma förtjänstfullt fackligt arbete. För att kunna få Guldnålen måste mottagarna ha haft förtroendeuppdrag i ST i minst 15 år i sin avdelningsstyrelse.

Vi anser att förtjänstfullt fackligt arbete inte är synonymt med antal aktiva år i en avdelningsstyrelse. Vi anser att förtjänstfullt fackligt arbete ska premieras utifrån kompetens, bedrifter, engagemang och väl utfört arbete, inte enbart att abonnera på ett förtroendeuppdrag tillräckligt länge.

Därför yrkar jag/vi

att kriteriet för antal år i en avdelningsstyrelse tas bort

att kriterierna för Guldnålen ändras till kompetens, bedrifter, engagemang och väl utfört arbete

Avdelningsstyrelsen för ST inom Polisen har på ett styrelsemöte 19 mars 2019 behandlat motionen. Avdelningsstyrelsen ser den positiva aspekten som motionärerna med en modern syn förmedlar, gällande kriterierna för utdelning av guldnålar i syfte att uppmärksamma förtjänstfullt fackligt arbete och tar denna motion som sin egen för att för avdelningens räkning lyfta den till förbundet.

Med ovan sagt avser avdelningsstyrelsen

att bifalla motionen

Avdelningen lyfter i sin tur motionen vidare till förbundet.

Förbundsstyrelsens svar på motionen var:

Motionären vill att kriteriet för att erhålla Guldnålen för förtjänstfullt fackligt arbete ska ändras. Förbundsstyrelsen har viss förståelse för det goda motivet motionären har med sitt förslag, men att ersätta dagens enkla och tydliga kriterium med några mer subjektiva anser förbundsstyrelsen inte ska ske. Subjektiva kriterier kommer att leda till ökad administration, och det kommer att bli väldigt svårt att avgöra vem som är välförtjänt av Guldnålen. Förbundsstyrelsen anser att förbundet ska behålla dagens kriterium. Det kan nog med fog hävdas att den person som suttit i en styrelse i femton år och därmed blivit omvald flera gånger i vart fall av medlemmarna har bedömts vara kompetent och utfört sitt uppdrag förtjänstfullt. Annars är det knappast troligt att den flera gånger skulle blivit

omvald. I sammanhanget ska nämnas att den belöningsmedalj som delas ut i staten också kan fås efter en viss tids tjänstgöring, inte några andra mer subjektiva kriterier.

I anslutning till detta svar vill förbundsstyrelsen berätta att det sedan flera år finns möjlighet för avdelningarna att på egen bekostnad och själva dela ut STs guldnål till personer som inom den egna avdelningen (sektionsuppdrag) gjort sig förtjänta av en guldnål.

Förbundsstyrelsen beslutade att avslå motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 28

Förbundsstyrelsen vidhåller sin uppfattning. Att föra in subjektiva kriterier vid utdelning av förbundets förtjänstmedalj blir komplicerat och skulle kunna leda till oändliga diskussioner. Således hänvisar förbundsstyrelsen till sitt tidigare yttrande över motionen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 29. Begränsa antal mandatperioder för ordinarie ledamöter (Spårtrafiken)

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

Att undvika stagnation i förbundsstyrelsen.

Vi yrkar

att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 29

Det är alltid viktigt att det fackliga arbetet har en god verklighetsförankring. Ytterst skapas detta genom en livaktig demokratisk diskussion. En förutsättning för detta är dock att den parlamentariska organisationen fungerar som den ska: Att förtroendevalda arbetar med att förankra sitt arbete bland medlemmarna, och att medlemmarna i sin tur är med och har möjlighet att påverka vilka frågor som ska drivas. Likaså att valberedningsarbetet är grundligt och modigt med medlemsförankring och möjlighet till påverkan. Genom valberedningsarbetet och val av förtroendevalda finns möjlighet att påverka för bredd och mångfald i representativitet.

Det är ytterst sällsynt att en person sitter så länge som 12 år i samma funktion i förbundsstyrelsen. I det fall det har hänt har det funnits en välgrundad anledning, oftast för att personen fått en annan ”roll” i förbundsstyrelsen. Mot denna bakgrund anser förbundsstyrelsen att det inte finns någon anledning att vi tar beslut om att begränsa mandatperioderna.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 30. Representation av bolag i förbundsstyrelsen (Spårtrafiken)

Vi ser att bolagssidan inom ST ökar, och att de utmaningar vi står inför utskiljer sig från myndigheter och verk. Därför är det viktigt att bolagssidan är representerad i förbundsstyrelsen och kan driva de frågor som är relevanta. Förbundet ska speglas även i styrelsen.

Att bolagssidan ska garanteras minst *en* ordinarie plats i förbundsstyrelsen.

Vi yrkar

att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 30

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

Förbundsstyrelsens uppfattning är att de skrivningar och regelverk vi idag har räcker till, vilket också har visat sig fungera över tid. För under alla de år (minst 30) det funnits bolag som ST har medlemmar i har ledamöter som kommer från ett eller flera bolagsavdelningar suttit i förbundsstyrelsen. Här har sannolikt orden i stadgarna som representativ fördelning och mångfald hjälpt till. Dvs det är klart och tydligt uttalat betydelsen av att sammansättningen i förbundsstyrelsen ska spegla förbundet i sin helhet.

Så långt delar förbundsstyrelsen motionärens andemening. Däremot är förbundsstyrelsen på principiella grunder negativ till att peka ut att en särskild grupp av avdelningar skulle ha garanterade platser i förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsens invändning är främst att samtliga ledamöter i förbundsstyrelsen i första hand och alltid ska se till och ta ansvar för helheten. En styrelse är inte ett representantskap. I det fall en viss gruppering, oavsett vilken det är, garanteras att bli representerad i styrelsen innebär det oacceptabla begränsningar vid valet av ledamöter till en styrelse. Samtliga ledamöter i en styrelse ska vara valda utifrån samma måttstock på sina erfarenheter och kompetens.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen beslutar:

att avslå motionen.

Motion 31. Fördelning av mandat inom förbundsstyrelsen (Spårtrafiken)

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

Att ingen avdelning ska kunna ha fler än en ordinarie i förbundsstyrelsen.

Vi yrkar

att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 31

Förbundsstyrelsen hänvisar till sitt svar på motion 30.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 32. Turordning för ersättare till förbundsstyrelsen (Spårtrafiken)

Om en ersättare under mandatperioden väljer att avgå ska de ersättare som valdes under kongressen flyttas upp i turordning. Den eller de nyinvalda skall hamna sist i turordningen. Detta för att respektera och följa valordningen som röstades fram vid tidigare kongress.

Att ändra i regelverket för fyllnadsväl för ersättare.

Vi yrkar

att kongressen bifaller motionen i sin helhet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 32

Förbundsstyrelsen har till kongressen föreslagit en stadgeändring inom det område motionären tar upp. Förbundsstyrelsens förslag går i korthet ut på att om förbundsstämman förrättar fyllnadsväl av ersättare, då ska även befintliga ersättare vara valbara till en annan ersättarposition. Förbundsstyrelsen hänvisar i övrigt till förslag till stadgeändringar, del nr 6 i kongresshandlingarna.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att avslå motionen.

Motion 33. Medlemsförmåner i form av försäkringar och bolån m.m. (Transportstyrelsen)

I nuläget erbjuder Fackförbundet ST inom ett antal olika områden förmånliga erbjudanden om försäkringar inom ett antal områden, som till exempel hemförsäkringar. Det stora medlemsantalet sänker risken för försäkringsbolagen, vilket gör att de kan erbjuda oss förmånligare villkor än vad var och en av oss kan förhandla fram för egen del. Motsvarande försäkringserbjudanden erbjuds av de flesta andra fackförbunden, häribland övriga TCO-förbund. Dessa erbjudanden utgör förmåner, men försäkringspaketen har också en inlåsnings effekt där en arbetstagare som valt t.ex. hemförsäkring och bolåneerbjudande genom ett fackförbund möter ett hinder för att byta fackförbund i samband med ny tjänst. Det är inte ovanligt att vi som förtroendevalda möter arbetstagare som är felorganiserade inom ett annat TCO-förbund sedan tidigare, och väljer att fortsätta vara felorganiserade just på grund av försäkringarna. På ett liknande sätt kan försäkringspaket och medlemslån bidra till att minska våra medlemmars rörlighet till arbeten inom andra tjänstemannasektorer, t.ex. till privat sektor.

I syfte att minska de inlåsnings effekter som försäkringspaket, lånepaket med mera kan medföra, att öka möjligheterna till medlemsrekrytering av felorganiserade samt att genom ökat antal försäkringstagare i samma grupp försäkringspaket kunna erbjuda våra medlemmar ännu bättre försäkrings- och lånevillkor föreslår avdelning 237

att förbundet och förbundsstyrelsen ska verka för att tillsammans med övriga TCO-förbund erbjuda TCO-gemensamma försäkringspaket för hem-, person-, olycksfallsförsäkringar m.m.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 33

Försäkringar är en mycket uppskattad förmån hos STs medlemmar. Precis som framförs i motionen finns det dock vissa inlåsnings effekter av dem. När det gäller sakförsäkringar, t ex hem- och bilförsäkring är inlåsnings effekten relativt liten, då det oftast bara är fråga om rabattavtal mellan förbunden och försäkringsbolagen. När det gäller inkomstförsäkringen har STs (och flera andras) försäkring villkoret att medlem tar med sig försäkringstid från annat förbund med likvärdig försäkring för att underlätta byte mellan förbund. Om medlemmen byter till annat förbund utan inkomstförsäkring eller med sämre villkor så kan dock en inlåsnings effekt uppstå.

Störst risk för inlåsnings är det när det gäller personförsäkringarna, då det kan vara svårt att teckna ny försäkring om man haft en skada eller sjukdom. Som ny medlem i de flesta TCO-förbund ansluts man dock automatiskt till flera personförsäkringar om man är fullt arbetsför, vilket underlättar byte av fackförbund.

TCO-förbunden har en pågående dialog om att kunna samarbeta mer kring försäkringslösningar för att få bättre försäkringar för våra medlemmar. Ett samarbete skulle innebära

effektivare upphandling, då varje förbund inte behöver genomföra upphandlingen på egen hand, och möjlighet till bättre villkor då förhandlingen gäller en större medlemsgrupp.

I nuläget har alla TCOs förbund olika avtalstider, villkor och premier samt inte minst olika försäkringsgivare. Att nå fram till en gemensam försäkringslösning för flera förbund inom TCO innebär ett omfattande arbete som kommer att ta tid. ST kommer att fortsätta att arbeta för att vi ska närma oss en sådan lösning.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen.

Motion 34. Övriga medlemsförmåner (Transportstyrelsen)

I nuläget erbjuder Fackförbundet ST inom ett antal olika områden medlemsförmåner. Motsvarande eller liknande erbjudanden erbjuds av de flesta andra fackförbunden, häribland övriga TCO-förbund.

Med motsvarade syfte och motivering som i avdelningens motion om TCO-gemensamma försäkringar föreslår avdelningen

att förbundet och förbundsstyrelsen ska verka för att tillsammans med ett eller flera TCO-förbund erbjuda gemensamma lånepaket, särskild gällande bolåneerbjudande och liknande

att förbundsstyrelsen ska se över om liknande TCO-gemensamma lösningar kan vara mer lämpliga även för andra medlemsförmåner.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 34

En av STs medlemsförmåner är att kunna teckna förmånligare bolån och banktjänster via SEB och Danske bank. De bank- och bolåneerbjudanden som erbjuds STs medlemmar är framtagna i ett gemensamt samarbete inom TCO och gäller samtliga förbund som väljer att skriva underavtal med respektive bank. För att utveckla och förbättra bank- och låneerbjudandena deltar ST också aktivt i kommittésamarbete med bankerna och TCO.

Även när det gäller andra medlemsförmåner finns det ett samarbete mellan TCO-förbunden. Exempel på det är rabatt hos SJ och gymkedjan Actic, som nu finns som förmåner för STs medlemmar. Fler potentiella förmåner är för tillfället föremål för diskussion, exempelvis inom områden som semesterboende, rabatter på litteratur och ljudböcker samt fler alternativ för rabatter på hälsa och träning.

En målsättning när förbundet utvecklar nya förmåner är att de är relevanta för medlemmarna, kostnadseffektiva och så långt det är möjligt samordnade med andra förbund inom TCO. Vi bedömer att samförhandling ger oss bättre förhandlingsmöjligheter och därmed mer attraktiva förmåner. Samförhandlade förmåner ger även en lägre tröskel för rörelse mellan olika TCO-förbund vid byte av arbete mellan olika branscher. ST är drivande i samordningen mellan TCO-förbunden kring gemensamma förmånsavtal, och vi för även löpande samtal med våra vertikala systerförbund inom TCO (Unionen, Vision) rörande olika former av samarbeten kring förmåner och utveckling av medlemserbjudandet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 35. Rabattkod i ST-butiken (SiS)

ST inom SiS anser att facklig styrka och kunskap hos våra förtroendevalda är den absolut viktigaste faktorn för att värva nya och behålla befintliga medlemmar. En annan viktig aspekt är att vi ska vara synliga. Många avdelningar har en begränsad ekonomi och det är inte alla som har råd att lägga en större beställning i ST-butiken. Under delar av 2019 har butiken haft rabatterade priser på produkterna. Detta har varit uppskattat, men vi vet inte hur länge den rabatten kvarstår.

Vi tror att det skulle underlätta för avdelningarna att synliggöra Fackförbundet ST om värvningsansvariga kunde beställa profilprodukter till rabatterade priser.

ST inom SiS yrkar

att man som värvningsansvarig inom Fackförbundet ST får en rabattkod, som vid inköp i ST-butiken möjliggör köp av ett större antal profilprodukter till förmånligare pris än de ordinarie.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 35

Den rabatt i ST-butiken som motionären nämner var en del i den stora satsning som förbundet gjorde på synlighet och värvning under 2019. Rabatten enskilt kostade förbundet ca 230 000 kronor. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att den här typen av satsningar är viktiga för den fackliga styrkan och den lokala synligheten. Förbundsstyrelsen har därför lagt en kongressbudget som även fortsatt innehåller förbundsgemensamma anslag. Dessa kan, utifrån kommande förbundsstyrelsens beslut, komma att omfatta även rabatter i ST-butiken.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.

Motion 36. Tjänste-ID (Arbetsförmedlingen)

Det har blivit vanligare inom myndighetsvärlden att anställda tvingas använda sina privata identifikationstjänster såsom t ex. bank-id för att logga in i arbetsplatsens IT-system. Att använda sin personliga inloggningstjänst för att utöva sitt yrke är inte bra. Var går gränsen mellan arbetsliv och privatliv då?

Det kan inte vara ett krav från en arbetsgivare att den anställda ska använda privata identifikationsmetoder på sitt arbete. Det finns tjänste-id vilka bör vara fullt tillräckliga för att identifiera sig i arbetsplatsers IT-system.

ST inom Arbetsförmedlingen yrkar

att förbundsstyrelsen driver frågan gentemot myndigheter och beslutsfattare, att personliga identifikationsmetoder inte ska användas hos de arbetsgivare som finns inom statliga myndigheter och bolag.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 36

Att tvingas använda privata identifikationstjänster i yrket är en problematik som redan tidigare har lyfts av förbundets medlemmar som något som skapar olustkänslor och suddar ut gränsen mellan privat och arbete, bland annat i Temperaturmätaren 2018. Därför har just den problematiken varit en av de frågor som den av kongressen 2016 beslutade digitaliseringsgruppen har tittat på det senaste året i sitt arbete med att ta fram nya riktlinjer och ställningstaganden för förbundet rörande digitalisering. Rapporten har varit ute på remiss hos avdelningarna under våren 2020 och ska beslutas om på kongressen 2020.

I rapporten föreslås förbundet ta ställningstagandet att staten har ett ansvar för att tillhandahålla e-tjänstelegitimation. Därmed läggs en grund för att ST ska driva den frågan. Med det anser förbundsstyrelsen att motionärens yrkande är omhändertaget.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att bifalla motionen.

Motion 37. Säkerställa förbundsgemensamma resurser till lokalt fackligt arbete (universitet- och högskoleområdet)

Anslagsutredningen visade på skillnader och olika behov som finns inom vårt förbund. Våra affärsverk, bolag, lärosäten och myndigheter finns spridda över landet men tillhör samma organisation. Det innebär att en del av förbundet är mer sårbart än andra delar, med stora avstånd och små arbetsplatser, samtidigt som medlemmar ska ha rätt till inflytande över anställningsvillkoren och vid behov individuellt stöd. Till det ska läggas politiska beslut som påverkat delar av förbundets verksamheter genom bland annat uppsägningar och redan nu kända kommande omställningar.

Alla avdelningar och sektioner har inte samma ekonomiska förutsättningar beroende just på arbetsplatsernas storlek, medlemsantal och organisation. Därför kan en del samla eget kapital, medan andra har svårt att få sin verksamhet att gå ihop.

Ett resultat av våra olikheter var beslutet att avsätta resurser för extra värvningsanslag. Där kan avdelningar och sektioner söka medel till olika aktiviteter. Det var ett steg i rätt riktning till hur vi kan använda våra gemensamma medel till nytta för alla.

Vi behöver planera bättre för att använda gemensamma erfarenheter, kunskap och ge möjlighet att stötta varandra för att utveckla vårt lokala fackliga arbete. En bra lokal facklig verksamhet är den bästa förutsättningen för att öka medlemsantalet och utveckla anställningsvillkoren. I det sammanhanget ser vi behov av att säkerställa att förbundsgemensamma resurser finns i form av särskild kompetens framför allt inom arbetsmiljö, jämställdhet och utredningsarbete.

Vi anser att det är dags att ta ytterligare ett steg mot att använda våra förbundsgemensamma resurser till nytta för alla.

Vi föreslår i det här sammanhanget att även det gemensamma extra värvningsanslaget upphör till förmån för stöd till det lokala fackliga arbetet, riktat till lokal facklig verksamhet, så att medlemmar i hela förbundet kan få stöd av de lokalt förtroendevalda.

Avdelningsstyrelsen inom universitets- och högskoleområdet yrkar därför att kongressen beslutar:

att förbundsstyrelsen får i uppdrag tillsammans med avdelningarna att säkerställa att de förbundsgemensamma resurserna riktas till lokal facklig verksamhet

att det extra värvningsanslaget upphör och att även dessa förbundsgemensamma resurser avsätts för stöd till lokalt fackligt arbete

att det förbundsgemensamma stödet ska innehålla specialistkompetens inom områdena arbetsmiljö, jämställdhet och utredningsarbete

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 37

I förbundsstyrelsens förslag till Verksamhetsinriktning för 2021-2024 betonas vikten av att vi ska öka organisationsgraden i hela förbundet. Därför måste vi prioritera värvning och synlighet i tid och resurser. Här slår vi även fast att vi ska ha engagerade, kompetenta och modiga förtroendevalda på varje arbetsplats och en fungerande arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare. Det innebär att stödet till det lokala fackliga arbetet är högt prioriterat även under nästa kongressperiod.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärernas vilja att bättre planera för att använda gemensamma erfarenheter, kunskap och ge möjligheter att stötta varandra för att utveckla det lokala fackliga arbetet. Här behöver vi använda våra förbundsgemensamma resurser än mer samordnat och effektivt under nästa kongressperiod.

Som en följd av kongressbeslutet 2016 om regional samverkan gjordes en omfattande kartläggning av verksamheten under 2018. Förbundsstyrelsen fattade därefter under 2019 beslut om ett tydligare uppdrag för regional samverkan. Här fastslås bl.a. följande; Syftet med regional samverkan är att det ska tillföra värde för det lokala fackliga uppdraget. Genom samplanering och samutnyttjande av gemensamma resurser ska det fackliga arbetet på arbetsplatsen stärkas och medlemmarnas behov av facklig information tillgodoses. Vidare ska regional samverkan bl.a. främja bildandet av lokala nätverk och vara en arena för erfarenhetsutbyte/utbildning mellan förtroendevalda över avdelning/sektion/klubbgränserna inom regionen. Förbundsstyrelsen ser att det förnyade uppdraget till regional samverkan borde innebära att det lokala fackliga arbetet stärks än mer. I det förslag till kongressbudget som förbundsstyrelsen lägger fram till kongressen föreslås heller inga besparingar på medel för regional samverkan.

Kansliet är en del av våra förbundsgemensamma resurser. En stor del av kansliets resurser är bundna i det arbete som krävs för att behålla en fungerande infrastruktur (medlemsregister, IT, ekonomi, rådgivning, centrala avtal m.m.) Här finns de kompetenser som krävs för att på olika sätt se till att förtroendevalda får stöd och för att se till att de beslut som fattas av kongress och förbundsstyrelse kan effektueras. I kansliets uppdrag som beslutats av förbundsstyrelsen ligger att utföra de arbetsuppgifter som inte kan utföras av avdelningarna själva samt att ge stöd till avdelningarna. Förbundsstyrelsen har fattat beslut om att en uppföljning ska genomföras av den organisationsöversyn som genomfördes 2016/2017. Den utvärderingen tillsammans med det förslag förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska besluta om vad avser förbundsekonomin 2021-2024 kommer ligga till grund för hur det fortsatta kanslistödet bör utformas.

Den lokala verksamheten behöver ha ekonomiska förutsättningar för att bli starkare och utvecklas. Därför är förbundsstyrelsens förslag i kongressbudgeten att alla kommande uppräknings av medlemsavgiften ska generera anslagsutbetalningar fullt ut. Förbundsstyrelsens beslut om att ändra erbjudandet för nya medlemmar innebär att anslag betalas

ut och även att lokala avgifter tas ut tidigare för nya medlemmar. Totalt innebär det 1,6 mkr mer i inbetalningar till avdelningarna från 2021. Det finns fortfarande ett behov av att samordna och gemensamt arbeta med värvningsfrågor och därför innebär den föreslagna kongressbudgeten att 3,5 mkr av anslagen även fortsättningsvis ska avsättas till gemensam värvning.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse första samt tredje att-satsen besvarade

att avslå den andra att-satsen

Motion 38. Ombudsmännens förutsättningar (SiS)

Vi kan se att våra ombudsmän i dagsläget är arbetsmässigt överbelastade. Det innebär att avdelningarna inte alltid får det stöd de behöver, och att ärenden blir nedprioriterade. För att ombudsmännen ska ha förutsättningar att göra ett bra arbete behövs mer personal som stöttar dem i detta viktiga arbete.

ST inom SiS yrkar

att öka ombudsmännens förutsättningar att stötta avdelningarna genom att tillsätta ytterligare en förbundsjurist i organisationen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 38

Under 2016/2017 genomfördes en organisationsöversyn som bland annat visade på behov av att utveckla kansliorganisationen för att bättre stötta det lokala fackliga arbetet. Detta ledde till att kansliets uppdrag tydliggjordes till att främst rikta sig mot avdelningarna. Inom ramen för kongressbeslutet om en kostnadsökning på max två procent under perioden har kansliets organisation stegvis strukturerats om för att bättre kunna svara mot uppdraget.

I januari 2019 infördes en ny kansliorganisation där fler anställda har arbetsuppgifter som är direkt riktade mot stödet till förtroendevalda, och där ombudsmännens arbete är mer tydligt fokuserat på förhandlingsstöd. Vad gäller förbundsjurister har kansliet, trots jämförelsevis få ärenden i AD valt att ha två förbundsjurister till stöd för ombudsmän och avdelningar. Under 2020 kommer också ytterligare en 50-procentig juristtjänst att tillsättas för att stärka förbundets position inom ärenden som berör arbetsskador.

Karaktären på ombudsmännens arbetsuppgifter innebär att oavsett organisation och mängden anställda så varierar arbetsbelastningen över tid. Därför jobbar kansliet med ständiga omprioriteringar och omfördelning av arbetsuppgifter för att personalen ska ha en så jämn arbetsbörda, sett över tid, som det bara är möjligt. Detta sker främst i den dagliga dialogen mellan chef och medarbetare.

Under 2020 kommer det att ske en uppföljning både av den genomförda organisationsöversynen och av kansliets organisatoriska förändringar från 2019, för att därefter genomföra de förändringar som behövs för att ytterligare stärka verksamheten och säkerställa att kansliets organisation motsvarar behoven.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad

Motion 39. STs hemsida (Arbetsförmedlingen)

ST inom Arbetsförmedlingen anser inte att STs hemsida är ett bra verktyg för såväl förtroendevalda som för medlemmar. Hemsidan har behandlats under kongresser och förbundsstämmor ett flertal gånger de senaste åren; vi anser tyvärr inte att det blivit ett bättre verktyg.

Vi som avdelning använder inte hemsidan då den är krånglig och svårnavigerad, våra lokala fackligt förtroendevalda använder inte heller sidan. Vad värre är, är att vi valt att inte använda den för våra medlemmar, det är alldeles för svårt att navigera och det är problematiskt att över huvud taget hitta till avdelningens egen sida.

Om förbundet ska kunna värva och behålla medlemmar måste vi ha en hemsida värd namnet. Som det är nu får vi hitta andra system dit vi lotsar medlemmar och förtroendevalda, det är inte optimalt. I dagens digitala värld är en bra hemsida av yttersta vikt för en fackförening, det är ju knypunkten mellan potentiella medlemmar och facket. Den ska också vara ett naturligt verktyg för förtroendevalda och kanske framför allt medlemsvårdande.

ST inom Arbetsförmedlingen yrkar

att vi får en ny hemsida som uppfyller förtroendevaldas krav, och är till gagn för såväl medlemmar som förtroendevalda.

att en arbetsgrupp tillsätts där fackligt förtroendevalda finns med som referenser i skapandet av en ny hemsida.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion 39

Hemsidan är navet för STs digitala kommunikation och är, använd på rätt sätt, en prioriterad kanal för såväl värvning som stöd till förtroendevalda och medlemmar. Nuvarande sajt har haft stora ambitioner, och i försöket att tillfredsställa många målgrupper och interna önskemål blivit svårnavigerad. Den levererar vare sig tillfredsställande på förbundets målsättningar eller medlemmarnas behov. Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att det krävs ett omtag.

För att hemsidan ska bli det verktyg för förtroendevalda, medlemmar och potentiella medlemmar som det kan vara, påbörjades redan 2019 en översyn av hemsidan. För att säkerställa att hemsidan levererar på förbundets målsättningar och målgruppens behov så är utgångspunkten ett data- och insiktsarbete, där såväl målgruppen förtroendevalda som slutmålgruppen medlemmar är med. Arbetet med att ta fram en ny hemsida utifrån dessa insikter och uppställda mål pågår under 2020, med ambitionen att lanseras under senare delen av året.

Då den digitala utvecklingen i dag går snabbt, i kombination med dagens möjligheter att jobba datadrivet för att säkerställa att hemsidan fyller rätt behov, kommer utveckling av

tjänster och innehåll att ske löpande, på såväl hemsida som andra digitala plattformar. Arbetet i dag och fortsatt framåt är och ska vara baserat på data och insikter om användarnas behov och beteende för att på så vis säkerställa att förbundet arbetar resurseffektivt i relation till mål. I det arbetet ligger bland annat löpande dialog och tester med målgrupperna, i detta fall förtroendevalda, medlemmar och potentiella medlemmar.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

att anse motionen besvarad.