



Datum
2016-06-22

Handläggare/Ombudsman
Dag Andersson

2016 års kongress beslut om
Vision och verksamhetsinriktning 2017 – 2020

Innehållsförteckning

Nuläget vid kongressen 2016	3
Kapitel 1 Vision	6
<i>Så jobbar vi</i>	7
<i>Detta är vi.....</i>	8
<i>Detta vill vi</i>	9
Kapitel 2 Verksamhetsinriktning 2017–2020	21
<i>Detta ska vi göra</i>	21
Lön och inflytande	22
Hållbart arbetsliv	24
Medlemsvärning	26
Lokal facklig styrka.....	27
Kapitel 3 Ekonomi.....	31
Överväganden.....	33
Medlemsutvecklingen och medlemsavgifter.....	35
Kostnadsutvecklingen	36
Investeringar och särskilda satsningar.....	37
Kapitaluppbyggnad inklusive konfliktfond.....	38
Kongressbudget 2017–2020	39
Avdelningsanslagen	40

Nuläget vid kongressen 2016

I maj 2016 har fyra år gått sedan vi hade kongress senast. Då, bestämdes att våra övergripande och gemensamma uppgifter i allt vi företar oss ska vara:

- Nya medlemmar
- Nöjda medlemmar
- Engagerade förtroendevalda

Utifrån dessa övergripande uppgifter lade förbundsstyrelsen fast tre mål, vilka har varit

att vi årligen värvar 10 000 nya medlemmar

att 50 procent av medlemmarna upplever att de kontaktats i samband med löneförhandlingar.

att på varje arbetsplats ska ett systematiskt arbetsmiljöarbete ske där hot och våld, arbetstid, öppenhet och arbetsbelastning tas upp.

Nu, snart fyra år senare, kan konstateras att vi tagit vår uppgift på allvar och kommit en bra bit på väg. Vi har nått resultat. Under dessa år har följande hänt:

- *Antalet nya medlemmar har ökat.* Antalet yrkesverksamma medlemmar har under kongressperioden ökat med 1 825 personer (från juni 2012 till och med den 31 december 2015). Den 1 januari 2016 hade förbundet 65 834 yrkesverksamma medlemmar (jämfört med 63 968 samma tid året före). Fram till årsskiftet 2015/2016 hade vi värvat nästan 24 000 nya yrkesverksamma medlemmar under kongressperioden, och det ska ses i relation till vårt interna mål för antalet värvade nya yrkesverksamma medlemmar för kongressperioden vilket är 30 000.
- *Medlemmarna är mer nöjda med sitt medlemskap idag än 2011.* Det visade sig i den medlemsundersökning vi genomförde 2014, där medlemsnöjdhetsindex (NMI) steg med 6 procentenheter jämfört med en liknande undersökning några år tidigare.
- *Engagemanget för medlemmar att ta på sig ett fackligt uppdrag ligger kvar på en hög nivå.* Den 31 december 2015 fanns det 8 049 förtroendevalda¹ i förbundet. Räknat på

¹ Varav cirka 2 000 är skyddsombud eller motsvarande.

antalet aktiva medlemmar i förbundet innebär det att nästan var åttonde medlem har ett fackligt förtroendeuppdrag. Av de 8 049 förtroendevalda som är aktiva idag hade 2 255 personer ett fackligt uppdrag fyra år tidigare. Vi har under kongressperioden också kunnat bygga upp lokala fackliga strukturer vid ännu fler arbetsplatser. Under de senaste fyra åren har det bildats närmare 15 nya avdelningar.

Sett i backspegeln har dessa fyra år inneburit att vi tagit flera steg i positiv riktning. Vi är på rätt väg och förklaringen till det är en kombination av faktorer som spelat in:

- Allt fler anställda ser fördelarna med fackligt arbete och värdet av ett medlemskap i ett fackförbund som syns och som har fackligt engagerade på den egna arbetsplatsen.
- Vi syns allt mer på arbetsplatserna och i den allmänna debatten.
- Vi förenklar vägen in i förbundet genom att dels minska trösklarna (genom exempelvis gratis prova-på-medlemskap i tre månader), dels säkra upp värvningsrutinerna bland annat på webben. Alla arbetar bättre och mer metodiskt med värvning. Framför allt har vi bestämt oss för att värvningsuppgiften ska få ta plats i våra prioriteringar.

Under senare delen av innevarande kongressperiod har förbundsstyrelsen fört en strategisk diskussion om viktiga framtidsfrågor för Fackförbundet ST, så att förbundet även i framtiden står rustat och därmed kan utgöra en kraft som både medlemmar och samhället behöver. Den viktigaste utmaningen vi står inför är medlemsutvecklingen. Att hålla uppe organisationsgraden är en central överlevnadsfråga för fackföreningsrörelsen och också en garant för ett arbetsliv där det finns en rimlig maktbalans mellan arbetsgivarna och de anställda på arbetsplatserna och i samhället. Den fackliga styrkan har byggts upp under många år och har uteslutande berott på att vi har haft många medlemmar och hög organisationsgrad. När vi har förhandlat med arbetsgivarna eller fört fram krav till våra politiker så har man lyssnat och mött oss med respekt därför att man har vetat att vi har många anställda bakom oss. Samtidigt ska vi också komma ihåg att den svenska kollektivavtalsmodellen och lönebildningen bygger på att det finns ansvarstagande starka parter på arbetsmarknaden som kan sluta kollektivavtal. Vi i Fackförbundet ST är stolta över våra idéer och syn på att i kollektivavtal hantera lönebildning samt reglera arbetsvillkor. Vi inser att den fackliga kraft ST utgör behövs för att möta de pågående förändringarna i arbetslivet och omvärlden. Den fackliga kraften behövs eftersom våra möjligheter att leva ett gott liv i hög grad bestäms av våra arbetsvillkor. Lönen

bestämmer vår levnadsstandard, arbetstiderna sätter ramarna för vår fritid, kraven på jobbet och arbetsmiljön påverkar vår ork och vår förmåga att leva ett rikt liv. Den fackliga kraften behövs för ett hälsosamt och hållbart arbetsliv där alla får plats och alla behövs, idag och i framtiden.

Vi i Fackförbundet ST är unika för vi vet att villkoren för medlemmarna påverkas av fler aktörer och utvecklingstrender än vad som påverkar anställda inom andra delar av svensk arbetsmarknad. Det handlar om faktorer som politiska beslut, samhällsorganisation, medborgarnas och företagens krav, samhällsekonomi, trender i arbetsliv och allmänna villkorsförändringar för arbetet. Vi behöver därför påverka både politiken och arbetsgivaren. För detta krävs dels en facklig politik som lyfter fram de olika verksamheternas betydelse för samhället, demokratin och ekonomin, dels en facklig styrka på arbetsplatsen för att kunna påverka varje enskild arbetsgivare så att våra medlemmar ska ha trygga, mänskliga, utvecklande och välbetalda arbeten.

Kapitel 1 Vision

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att STs vision ska vara ”Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och ett demokratiskt samhälle”.

Motivering till ordvalen

Tillsammans – ett ST, vår gemensamma kraft och styrka är kollektivet.

bygger vi – vi är aktiva, vi är på väg och utvecklas, vi står inte still och vi vill fortsätta skapa förbättringar utifrån medlemmarnas behov.

ett hållbart arbetsliv – trygghet i arbetslivet med möjlighet att må bra på jobbet och att utvecklas utifrån vars och ens möjligheter och förutsättningar.

demokratiskt samhälle – STs medlemmar bär samhället och jobbar på uppdrag av medborgarna för ett samhälle som värnar allas lika värde och är rättssäkert med en god infrastruktur.

Tillsammans arbetar vi för ett hållbart arbetsliv och det goda arbetet. Med detta menar vi att vi vill förbättra individens och kollektivets villkor, vårt uppdrags särskilda förutsättningar och hela samhällets utveckling. Vi vill att alla ska ha rätt att känna och få uppskattning, stolthet och arbetsglädje för den betydelse ett arbete på statligt uppdrag innebär. Det är viktigt för oss att statsförvaltning och infrastruktur är rättssäkert, kompetent, öppet, tillgängligt för alla och i världsklass. De statliga verksamheternas betydelse ska vi oförtrutet lyfta fram.

I ett modernt arbetsliv tas de anställdas kunskaper och vilja till delaktighet till vara. Utveckling och kreativitet går hand i hand för att de olika verksamheterna ska kunna utvecklas.

Arbetslivets villkor ska anpassas till människan och individen.

Vår långsiktiga ambition är en arbetsgivare – ett fack. Vi är inte nöjda i varje bransch, i varje avtalsområde och på varje arbetsplats förrän en stor majoritet av alla anställda är medlemmar i ST. På flera arbetsplatser har vi redan uppnått detta, vilket innebär att avståndet till vår långsiktiga ambition är mindre. Men på flera arbetsplatser och inom samtliga branscher och avtalsområden återstår en del innan vi är nöjda. På vägen till målet samarbetar och samverkar

vi med andra fackförbund, bland annat inom ramen för Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR).

Starka fackliga organisationer bidrar till ett starkt samhälle, demokratiutveckling och därmed en stabilare värld. ST motsätter sig alla former av exploatering av arbetskraft och deltar aktivt i fackliga solidaritetsaktioner. ST samarbetar med andra fackförbund och fackliga internationaler för att förbättra arbetsvillkor och motverka social dumpning. Globaliseringen och Sveriges medlemskap i EU påverkar den svenska arbetsmarknaden. ST anser att det är viktigt att parterna på den svenska arbetsmarknaden är starka och följer gemensamma regler som ska vara tydliga och kända.

Så jobbar vi

ST är det arbetsplatsnära förbundet. Vi finns där det arbetsplatsnära pågår, på arbetsplatserna. Verksamheten utgår från vad medlemmarna vill. Verksamheten beslutas av kongressen och finns beskriven i stadgar, program och verksamhetsinriktning. I stadgarna har vi vår identitet. De är stabila över tid och beskriver förbundets grundläggande värderingar, ändamål och uppgifter. Där beskrivs också vilket ansvar och vilka befogenheter som ligger på olika nivåer inom organisationen. I långsiktiga program formuleras förbundets vilja, visioner och ambitioner. I en verksamhetsinriktning för varje kongressperiod konkretiseras stadgarnas uppgifter och programmets ambitioner i mål.

Förbundsstyrelsen har det yttersta ansvaret för att kongressens beslut förverkligas under kongressperioden och prioriterar arbetet i årliga verksamhetsplaner med därtill hörande budget som följs upp, utvärderas och redovisas. Det sker dels utifrån stadgarnas uppgifter och verksamhetsinriktningens mål (där också hänsyn tas till aktuella frågor av särskild vikt), dels genom en dialog med avdelningarna. Hela organisationen ansvarar för att driva verksamheten i den riktning som kongressen har beslutat. Avdelningar, och i förekommande fall dess sektioner och klubbar samt kansliet, har ett ansvar för att de beslut vi fattar gemensamt också blir genomförda.

ST är ett fackförbund som söker lösningar på svåra problem genom gemensamt agerande och vi blickar framåt. Det är de många medlemmarnas engagemang som är avgörande för det fackliga arbetet. Vi har viljan och vi vill se resultat. Vi vill vara med och forma vår egen

framtid och överlåter inte åt andra att bestämma över den. Vi arbetar aktivt för att påverka dagordningen i samhällsdebatten.

Detta är vi

Fackförbundet ST är öppet för alla som arbetar på statligt uppdrag, det vill säga vid lärosäten, myndigheter, affärsverk och bolag som verkar inom infrastrukturområdet. Tillsammans har vi mycket gemensamt. Vårt arbete har stor betydelse för att samhället fungerar och utvecklas. Det är viktigt för människor, företag och institutioner i hela landet. Vårt arbete sker med högt ställda krav på rättvis fördelning av resurser och arbetet utförs rättssäkert, öppet och professionellt. Vi förser hela Sverige med service, infrastruktur, utbildning, forskning och välfärd på lika villkor och med god kvalitet.

Grunden för vårt fackliga arbete är arbetsplatserna. Vi finns där det vardagliga arbetet pågår – på arbetsplatserna. Det är medlemmarnas behov som ska styra vår verksamhet. ST ska vara ett stöd för medlemmens individuella och kollektiva utveckling och vara arbetsplatsfacket för alla. Vi ska vara den självklara och viktigaste fackliga kraften på medlemmarnas arbetsplatser. Vi prioriterar de fackliga frågor som är viktigast för både dagens och morgondagens medlemmar.

ST är en partipolitiskt fristående organisation och vårt fackliga arbete bygger på värderingar om att samhället och arbetslivet ska genomsyras av humanismens och demokratins idéer, där människovärdet är okränkbart och alla människor har lika värde.

Detta vill vi

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- att* styrningen av statliga myndigheter ska anpassas efter varje myndighets uppdrag och utformas så att de anställdas kompetens tas till vara.
- att* myndighetsutövning, inklusive handläggningen av ärenden, ska utföras av statligt anställd personal.
- att* ordinarie arbetsuppgifter i huvudsak ska utföras av egen anställd personal och att överlåtelse av uppgifter till externa aktörer endast ska ske om det kan visas att det är till fördel för den egna kärnverksamheten.
- att* det ska tydliggöras att statliga bolag omfattas av samma krav på saklighet och opartiskhet som myndigheter och att de därför inte bör ägna sig åt politisk opinionsbildning.
- att* offentlighetsprincipen ska värnas och utvecklas för att anpassas till det allt mer digitaliserade samhälle bland annat genom krav på elektroniskt utlämnande av handlingar.
- att* meddelarskydd och offentlighetsprincip ska gälla alla anställda i statliga bolag samt i alla verksamheter som sker i privat regi men finansieras med skattemedel.
- att* det ska ställas krav på kollektivavtal, arbetsmiljö och bemanning vid konkurrensutsättning och upphandling.
- att* statens investeringar i infrastruktur ska öka och präglas av en helhetssyn där de olika transportslagen kompletterar varandra utifrån sina styrkor, hänsyn tas till olika samhällsgruppers sätt att nyttja infrastrukturen och där investeringarna ska göra det möjligt att bo och arbeta i hela landet.
- att* infrastruktur som utgör naturliga monopol ska ägas gemensamt och som huvudregel förvaltas i myndighetsform.
- att* det ska finnas tydliga principer för offentlig privat samverkan (OPS) – det ska inte bara handla om en avancerad lånefinansiering utan ska innehålla verklig samverkan samt bidra till både samhällsnytta och ekonomisk nytta jämfört med andra alternativ.
- att* ett aktivt arbetsmiljöarbete ska inbegripa ett socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.
- att* det ska avsättas tillräckliga resurser, exempelvis administrativt stöd, så att chefer ges goda möjligheter att utöva ledarskap.

att ST ska bedriva ett påverkansarbete på förbunds nivå, i avdelningar och i sektioner, i enlighet med inriktningen i avsnittet ”Detta vill vi”.

På statligt uppdrag

Det statliga uppdraget handlar om det uppdrag riksdagen beslutat om för att uppnå målen om ett rättssäkert välfärdssamhälle, oavsett om detta uppdrag utförs av en statlig myndighet eller ett bolag. De som arbetar på statligt uppdrag hanterar verksamheter med stort allmänintresse. Statlig verksamhet ska kännetecknas av rättssäkerhet, likvärdighet och likabehandling. Höga etiska och moraliska krav ska gälla i kontakter med medborgarna och vid myndighetsutövning. Statliga myndigheter ska vara effektiva och tillmötesgående. All offentlig nationell verksamhet ska omfattas av de normer och regelverk som gäller för statlig verksamhet, oberoende av vem som sköter produktionen och utför tjänsterna. Grundpelarna i en modern, demokratisk stat är styrning präglad av rättssäkerhet, transparens, effektivitet och ansvarsutkrävande. I detta är meddelarskyddet en viktig rättighet. ST kräver att de som arbetar inom statliga bolag ska ha meddelarfrihet på samma sätt som andra statligt anställda.

Det är när staten inte längre förmår att trygga invånarnas behov som andra sammanslutningar växer. Om staten försvagas i en tid när globaliseringen gör att behovet av organiserad trygghet blir större riskerar det att underblåsa negativa krafter och rörelser. Demokratien har allt att vinna på att den statliga sektorn utvecklas. Regeringens ambition att det ska finnas statliga jobb i hela landet är bra men det får inte ske på bekostnad av att fungerande verksamheter slås sönder eller att rättssäkerheten och servicen hotas.

Staten har ett stort ansvar som ägare av statliga bolag men också som uppdragsgivare åt privata bolag. Hur detta ansvar utövas är en angelägenhet för hela befolkningen.

Bolagsformen får inte försvåra statens möjlighet att upprätthålla en väl fungerande infrastruktur och samhällsservice. Frågan om statligt ägande och försäljningar av statliga bolag får inte göras till en fråga om kortsiktiga vinster. Frågan handlar i första hand om vem som ska ha makt och kontroll över viktiga samhällsfunktioner. Men den handlar också om arbetsmarknadspolitiska effekter och hur en försäljning påverkar kunder och leverantörer samt marknaden i övrigt. De statligt ägda bolagen ska skapa värden av särskilt samhällsintresse. ST menar att det ska ställas högre krav på ägarstyrning av de statliga bolagen och affärsverken med avseende på öppenhet, miljö, etik, socialt ansvar, jämställdhet

och mångfald. I de olika bolagens bolagsordningar ska staten tydligt ange vilket samhällsuppdrag bolagen har och vilken värdegrund som ska vara styrande för statens engagemang i bolagen.

De statliga bolagen, liksom alla andra som arbetar på det allmännas uppdrag, behöver värna vår gemensamma värdegrund, en värdegrund där opartiskhet och saklighet är viktiga ledord. Regeringen och de statliga bolagen själva behöver därför se över sitt medlemskap i Svenskt Näringsliv – en organisation som investerar stora belopp i politisk opinionsbildning. Regeringen behöver även ta ett bredare grepp över hur de statliga bolagen arbetar med sitt informationsarbete genom att förtydliga den ägarpolicy som finns för statliga bolag och ta fram tydliga riktlinjer för statliga bolags direkta och indirekta opinionsbildning.

Styrmodeller efter New Public Management

En effektiv statsförvaltning kräver ett tydligt politiskt ledarskap och en väl fungerande styrning. Rollfördelningen mellan politiska beslutsfattare och verkställare av beslut ska vara synlig och begriplig. Det måste också finnas en balans mellan politiska mål och de medel som ställs till verksamheternas förfogande. Med början under 1990-talet övergick statliga verksamheter allt mer till att tillämpa styrmodeller enligt det som kallas New Public Management (NPM). Syftet var att förbättra de offentliga tjänsterna genom att försöka efterlikna den styrning som finns i näringslivet med tydliga mål och resultatkrav.

Styrmodellen har dock på många håll lett till resultatkrav där kvantitativa resultat går före kvalitet, en sund arbetsmiljö och personalens professionella bedömningar.

Regeringen har inlett ett arbete med att utveckla de framtida styrmodellerna för den offentliga förvaltningen. Framtida styrmodeller måste anpassas efter det uppdrag verksamheterna har och utformas så att de tar till vara de anställdas sakkunskap. En förändring av styrmodellerna måste även innebära att en översyn görs av de effektiviseringskrav som finns inom dagens pris- och löneomräkningsmodell (PLO), vilken lägger stor vikt vid produktivitetsutvecklingen inom industrinära tjänsteproduktion med stor kapitaltillgång och snabb teknisk utveckling på en internationellt konkurrensutsatt marknad. De jämförelser som i dag görs mellan staten och den industrinära tjänsteproduktionen är många gånger missvisande och innebär negativa effekter för statliga verksamheter. Dagens PLO-modell behöver ses över och anpassas till

dagens situation för att skapa större långsiktighet och bättre balansera kraven på kvalitet i verksamheten.

Villkor för verksamhetsövergång

Den statliga sektorn med dess mångskiftande uppgifter går inte att jämföra med en privat företagskoncern där administrativa uppgifter ofta kan samordnas för att uppnå effektivitetsvinster. Myndigheter har olika behov och en mångfald av lokala lösningar. ST anser att när verksamheter ska flytta samordnas eller flyttas mellan myndigheter måste särskilda villkor och kvalitetskrav vara uppfyllda. Samverkan och överlåtelser av uppgifter måste ske på frivillig grund och bygga på beslutsunderlag som visar att det är mer effektivt och ändamålsenligt att någon extern part tar över en uppgift än att myndigheten bedriver den i egen regi. Genom bildandet av Statens servicecenter har regeringen inlett ett arbete där myndigheternas hantering av till exempel löner, personal- och ekonomiadministration, e-handel och arkiv stegvis flyttas från myndigheterna till en extern aktör. Detta riskerar att leda till betydande kompetensförluster hos myndigheterna men även till dubbelarbete, eftersom myndigheterna även i fortsättningen behöver ha vissa funktioner för exempelvis personal- och ekonomiadministration.

Kompetensutveckling och kompetensförsörjning

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt och den statliga sektorn är inget undantag. Pensionsavgångar, professionalisering och politiska skiften är utmaningar som de statliga verksamheterna måste hantera. Den statliga arbetsgivaren måste vara ett föredöme för att attrahera framtida arbetskraft. Kompetensen hos medarbetare på statliga myndigheter och bolag är hög och utbildningsnivån inom sektorn är redan i dag den högsta på arbetsmarknaden. För framtidens utmaningar krävs dock kontinuerlig kompetensutveckling och en strategi för att inhämta, sprida och bevara kunskap och kompetens inom verksamheterna.

Som ett av de ledande fackförbunden på universitet och högskolor vet ST vilken stor resurs dessa är såväl för individen inför och under karriären som för organisationer. Denna resurs kan användas mer och bättre av den statliga sektorn. Med den höga klass som svensk utbildning och forskning generellt sett håller borde en högre rörlighet mellan akademi och

myndigheter uppmuntras och stimuleras. Medarbetare bör kunna vidareutvecklas genom att läsa högskolekurser eller program, och forskare bör ges möjlighet och uppmuntran att kombinera forskning och undervisning med en anställning i annan verksamhet. Med en unik mobilitet mellan arbete och formell utbildning kan staten även i framtiden locka, behålla och utveckla kompetenta medarbetare som verkar i medborgarnas tjänst.

Öppenhet, insyn och meddelarfrihet

År 2016 fyller den svenska offentlighetsprincipen 250 år. Offentlighetsprincipen är en garant för insyn och delaktighet och den har bidragit till att motverka maktmissbruk och korruption, men offentlighetsprincipen kringskärs allt mer. En granskning som riksdagen genomfört visar att 53 förändringar genomfördes i offentlighets- och sekretesslagen mellan maj 2009 och december 2012. En av ändringarna innebar upphävandet av en sekretessregel; övriga förändringar innebar att sekretessen utökades till nya områden eller att sekretessbrytande regler infördes så att information kan utbytas mellan myndigheter. Samtidigt som allt mer omfattas av sekretess har arbetet med att utveckla offentlighetsprincipen för att anpassa den till det allt mer digitaliserade samhället gått i stå. Frågan om elektroniskt utlämnande av allmänna handlingar har utretts ett flertal gånger sedan början av 1970-talet utan att det införts någon form av skyldighet för myndigheter att lämna ut handlingar elektroniskt. Svårigheterna att komma fram till beslut leder till merarbete och högre kostnader både hos myndigheter och hos de som önskar ta del av allmänna handlingar. Det skapar också hinder för de som vill vidareanvända handlingar från den offentliga förvaltningen för att utveckla nya tjänster och applikationer. Det är viktigt att offentlighetsprincipen anpassas till den tid vi lever i, bland annat genom att det införs en skyldighet för myndigheter att utöver nuvarande regelverk även lämna ut handlingar elektroniskt.

Öppenheten ska gälla alla offentligt finansierade verksamheter. Meddelarskydd och offentlighetsprincipen ska värnas. Vi vill att anställda i statliga bolag ska få meddelarskydd på samma sätt som kommunala bolag. Vi vill att verksamheter som sker i privat regi men finansieras med skattemedel ska omfattas av meddelarskyddet och offentlighetsprincipen.

Rättssäker myndighetsutövning

En effektiv och rättssäker stat är en nödvändig förutsättning för att hantera förändringar i såväl samhället som arbetslivet. Den offentliga sektorn ska vara människors trygghet i tider av

förändring. Utan trygghet, förutsägbarhet och rättssäkerhet riskerar enskilda individer att drabbas hårt av förändringar. Ett samhälles ekonomiska och sociala utveckling är beroende av ändamålsenliga offentliga institutioner. Medborgarna ska kunna lita på att regler och bestämmelser tillämpas på ett korrekt sätt, lika för alla och opartiskt. ST anser att handläggning eller beslut i myndighetsuppgifter aldrig ska bolagiseras eller outsourcas. I de fall det ändå sker, genom att myndigheter anlitar bemanningsföretag för att utföra vissa arbetsuppgifter, anser ST att bemanningsföretag ska omfattas av kollektivavtal och erbjuda lönenivåer som är likvärdiga med villkoren för tillsvidareanställda på den aktuella arbetsplatsen. Även andra företag som får olika former av statligt stöd för att driva sin verksamhet ska omfattas av kollektivavtal och lönenivåer i nivå med branschen.

Omreglering, konkurrensutsättning och upphandling

Med början under 1980-talet inleddes en serie avregleringar och privatiseringar av infrastruktur och grundläggande samhällsservice. En större utvärdering av avregleringarna av post, taxinäring, flyg, järnväg, elnät och telefoni genomfördes av Regelutredningen 2004–2005. Utvärderingen visade att tillgängligheten vad gäller telefoni, taxi och järnväg hade ökat samtidigt som sysselsättningen hade minskat i alla de avreglerade sektorerna, undantaget taxinäringen. Generellt sett fann Regelutredningen att det hade skett en produktivitetsökning i de avreglerade sektorerna. Samtidigt hade priserna ökat mer än den allmänna prisutvecklingen för alla sektorer utom telefoni.

Den kritik som ofta framförs mot de avregleringar som genomförts är att de har slagit sönder tidigare sammanhållna system, vilket skapar svårigheter för såväl planering och styrning som för konsumenterna. På många av de avreglerade marknaderna finns det i dag möjlighet för privata aktörer att bedriva verksamhet enbart i de segment av marknaden som är vinstgivande, medan de överlämnar åt staten och skattebetalarna att stå för kostnaderna i de segment som inte genererar vinst. Före avregleringen kunde staten använda vinsten i de lönsamma segmenten för att täcka kostnaderna i de olönsamma. En målsättning bör vara att återskapa den balans som tidigare fanns inom varje infrastrukturslag och att de aktörer som är verksamma inom en sektor också ska vara med och finansiera kostnaderna för samhällsuppdraget.

Avregleringarna kritiseras också för att ha skapat sämre villkor för de anställda, vilket man också kan skönja i Regelutredningens betänkande. Våra medlemmar beskriver det som att varje upphandling som görs innebär försämringar för det egna arbetet och ekonomin, när anbudsgivarna pressar sina priser genom att offerera en lösning som innebär en lägre bemanning, och till och med ensamarbete i utsatta positioner, och genom att erbjuda avtal som innebär sämre villkor för de anställda.

Att ställa krav på kollektivavtal är viktigt både för de anställda och för de företag som konkurrerar om de offentliga uppköpen. Men kollektivavtal kommer inte räcka för att förhindra ytterligare försämringar för de anställda. Vid upphandlingar ska det även ställas sådant krav på arbetsmiljö och bemanning samt på att den som vinner ett anbud inte tar in underleverantörer som bryter mot villkoren i upphandlingen eller lagar som exempelvis reglerna om cabotage.

Infrastruktur

Staten behöver återta kontrollen över infrastrukturen. Det handlar om att se över de regelverk som finns för att skapa förutsättningar för en sammanhållen och välfungerande infrastruktur med goda arbetsförhållanden för de anställda, ett effektivt nyttjande av våra gemensamma resurser och hög kvalitet i de tjänster som erbjuds medborgare och företag.

En stor del av infrastrukturen utgörs av naturliga monopol. Sådana bör ägas av oss alla gemensamt och i första hand förvaltas i myndighetsform. Staten har ett ansvar för att alla har tillgång till så kallade samhällsomfattande tjänster enligt den miniminivå som EU har fastställt för post-, tele- och internetjänster. Staten har också ett ansvar för att det finns kommunikationsvägar för personer och gods i hela landet, vattenförsörjning samt att det finns el för hushåll, industrier och andra verksamheter.

Det finns goda skäl att anta en restriktiv hållning till så kallad offentlig privat samverkan (OPS). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) och ett flertal regionala internationella samarbetsorganisationer har antagit rekommendationer för staters arbete med OPS-projekt. Man lyfter bland annat fram att det måste finnas central expertkompetens på OPS-frågor, att OPS inte får ses som en finansieringslösning utan att OPS-projekt ska utvärderas och prioriteras inom ramarna för det gängse budgetarbetet samt att

riskerna ska fördelas på ett tydligt sätt där den som på det mest effektiva och billigaste sättet kan bära en risk också ska göra det. ST bör arbeta för att staten etablerar tydliga principer för OPS. OPS får inte bara handla om en avancerad lånefinansiering utan ska innehålla verklig samverkan samt bidra till både samhällsnytta och ekonomisk nytta jämfört med andra alternativ.

Utmaningarna för infrastrukturen är många. Det handlar om kapacitetsbrister, bristande underhåll, försämrade arbetsvillkor, oschyst konkurrens samt bristande styrning och samordning. Men det handlar också om en förtroendeskuld där infrastrukturen inte möter de förväntningar som finns och där det saknas en sammanhängande tanke om hur infrastrukturen ska fungera som ett sammanhållet system.

De närmaste åren bör staten åtgärda både den underhållsskuld och den förtroendeskuld som finns. Det behövs ökade investeringar i infrastruktur och en större öppenhet för att lånefinansiera infrastruktursatsningar. Statens investeringar, drift och underhåll av infrastruktur ska präglas av en helhetssyn där de olika transportslagen kompletterar varandra utifrån sina styrkor. Det behövs styrmedel och metoder så att minsta möjliga miljö- och klimatpåverkan sker vid transportarbete. Hänsyn måste också tas till olika samhällsgruppers sätt att nyttja infrastrukturen. En målsättning för statens investeringar i och drift av infrastruktur måste vara att det ska vara möjligt att bo och arbeta i hela landet.

God arbetsmiljö är grunden för ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv som inte sliter ut människor bygger i grunden på en god arbetsmiljö som erbjuder utvecklingsmöjligheter för alla, där hänsyn tas till människors olika förutsättningar och där den enskilde har rimliga arbetsförhållanden med ergonomiskt välutvecklade arbetsplatser och användarvänliga IT-system.

Våra medlemmars största arbetsmiljöproblem är stress och hög arbetsbelastning, inte sällan i kombination med hot och våld eller brister i organisation och ledarskap. Arbete under konstant tidspress under en längre period kan leda till ohälsa. Dagens teknik och i många fall gränslösa arbetsuppgifter gör att vi alltid kan vara uppkopplade och tillgängliga för jobbet. Gränslösheten i tid och rum kan vara positiv, när den ökar individens flexibilitet. Människor

är inga förbrukningsvaror och om det inte ges möjligheter till återhämtning och ostörd fritid leder det till problem för både individen och arbetsplatsen.

Med organisationer under allt större press vad gäller effektivitet, ökad tidspress och ökad arbetsbelastning utan att resurserna följer med ökar även risken för sjukskrivningar och arbetsskador. Hur många som utför en viss typ av arbete och på vilket sätt, liksom chefens möjligheter att organisera arbetet på ett lämpligt sätt, spelar stor roll för välbefinnandet på arbetsplatsen. Högt arbetstempo i kombination med bristande inflytande gör att många anställda känner stress och olust, trots ett starkt engagemang och intresse för jobbet. En dålig organisatorisk och social arbetsmiljö resulterar inte enbart i psykisk ohälsa. Ny kunskap om sambanden mellan stora folksjukdomar, till exempel hjärtsjukdom, stroke och högt blodtryck, ger ytterligare argument för att åtgärder behöver vidtas.

Ett gott ledarskap

Ett hållbart arbetsliv kräver att ledarskapet ges goda förutsättningar att fungera väl. STs arbetsmiljöundersökningar visar att brister i ledarskap, vid sidan av stress och press samt att ha ett litet inflytande över de egna arbetsuppgifterna, är vanliga orsaker till att arbetsmiljöproblem uppstår bland anställda och en undersökning från Arbetsmiljöverket visar att många chefer har en hög arbetsbelastning. Att vara chef är en profession i sig. Chefer i statliga myndigheter, bolag och affärsverk måste ges fullgoda möjligheter att kunna göra sitt jobb vilket kräver olika stöd, till exempel ett fullvärdigt administrativt, socialt och informativt stöd. Chefer behöver också tid för att kunna utöva sitt ledarskap och ett rimligt antal medarbetare.

Ett jämställt och inkluderande arbetsliv

STs mål är ett jämställt och inkluderande arbetsliv där alla respekteras och välkomnas. Alla ska ha rätt till lika möjligheter i arbetslivet. Alla former av diskriminering ska motverkas. ST ska både vara stödjande och pådrivande i arbetet att skapa arbetsplatser öppna för alla. För att åstadkomma detta ska vi utveckla fackliga strategier och metoder samt öka kunskapen i frågorna bland förtroendevalda. Alla som vill ska ha rätt att jobba heltid. Vi vill att löneskillnader mellan män och kvinnor ska synliggöras och åtgärdas. En bra metod är årliga lönekartläggningar på arbetsplatser med mer än tio anställda. Vi vet också att befattningsbeskrivningar är ett bra instrument för att jämföra löner mellan män och kvinnor.

Vi vill att alla, oavsett kön, ska ha samma möjligheter att förena arbete, familj och fritid. Därför vill vi se en mer jämställd föräldraförsäkring. Det kommer att bidra till en mer jämställd arbetsmarknad och förbättra kvinnors pensioner.

Enligt Statistiska centralbyrån (SCB) har 24 procent av befolkningen i yrkesverksam ålder utländsk bakgrund. I staten är andelen med utländsk bakgrund 17 procent. Mer behöver göras för att locka fler med utländsk bakgrund att bli statligt anställda. För människor med en funktionsnedsättning måste arbetet och arbetsmiljön anpassas. Det är alltid arbetsgivaren som har ansvar för den anpassningen. Det finns också många som diskrimineras och har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Här måste vi fackliga bli bättre på att uppmärksamma arbetsgivaren på att se till vad människor faktiskt kan, och inte som i dag – se till hinder och brister.

Att bli diskriminerad på grund av sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller könsöverskridande uttryck är förbjudet enligt lag. Forskning visar att HBTQ-personers sociala hälsa, bland annat inom yrkeslivet, generellt är sämre på grund av risken att utsättas för repressalier och trakasserier. HBTQ-personer har också lägre löner än andra. Kunskapsnivån inom staten är låg om HBTQ-personers utsatthet och arbetsmiljö. ST arbetar för att alla ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning parallellt med att driva krav på att Arbetsmiljöverket ska ta fram utbildning och föreslå insatser.

Arbets tid, övertid och ensamarbete

Allt fler av STs medlemmar jobbar mycket övertid eller arbetar ensamma. Tydliga gränser måste sättas för hur arbetet utförs och det måste råda samverkan om hur arbetstiderna läggs ut. Det måste finnas utrymme för paus och återhämtning. Arbetsmiljöverket har tagit fram nya föreskrifter som behandlar arbetsbelastning, arbetstidsförläggning och kränkande särbehandling. Föreskrifterna är anpassade till dagens arbetsliv och förtydligar arbetsgivarens ansvar för en god arbetsmiljö. Dessa föreskrifter ska implementeras på STs arbetsplatser.

Arbets tid är en komplicerad fråga och villkoren ser olika ut på olika arbetsplatser. STs arbetsmiljöundersökningar visar att många arbetar mer än den normala arbetstiden och det finns förväntningar på att anställda alltid ska vara nåbara. Det förekommer även obetalt övertidsarbete och flex tid utan möjligheter att ta ut ledig tid. Medlemmarna har olika

önskemål om arbetstid, beroende på hur deras livssituation ser ut. Vissa vill ha en mer statiskt förlagd arbetstid medan andra vill bestämma mer över den egna arbetstiden per dag, vecka eller år. ST vill med tydliga kollektivavtal reglera arbetsgivarnas uttag av arbetstid från våra medlemmar när kraven på ett flexiblere arbetsliv ökar. Alla medlemmar har rätt till en bra balans mellan arbete och fritid.

Säkra arbetsplatser och anpassade kontorsmiljöer

Hot och våld på arbetsplatser handlar ofta om att det brister i riskbedömningar och åtgärder och om att det saknas rutiner för att hantera kriser när de uppstår. Arbetsgivaren ska utreda de risker för hot och våld som kan finnas på arbetsplatsen och förebygga riskerna. Det är viktigt att alla anställda känner till de regler och rutiner som finns, så att alla vet hur de ska agera om en hot- eller våldssituation uppstår. Trenden inom statlig verksamhet är att allt fler arbetar i öppna kontorslandskap eller i flexkontor. Det råder delade meningar om kontorslandskap och flexkontor, men bilden är ofta negativ. Många upplever kontorslandskap och flexkontor som problematiska till följd av återkommande störningsmoment, brus, koncentrationssvårigheter och arbetstid som går till spillo. Den som är mer positiv upplever att hen får en arbetsplats där gränser suddas ut och där gemensam kunskap och ett gemensamt ansvarstagande ökar.

Olika arbetsuppgifter tycks passa olika bra för kontorslandskap eller flexkontor. Det finns stöd finns i arbetsmiljölagen (AML) och i avtal för hur de anställda genom sina fackliga organisationer ska kunna påverka hur kontorslokalerna utformas. Man behöver inte alltid vara expert utan det handlar mer om att ställa bra frågor om vad olika lösningar får för konsekvenser för verksamheten och arbetsmiljön.

Kapitel 2 Verksamhetsinriktning 2017–2020

Detta ska vi göra

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att vi under kongressperioden 2017–2020 ska prioritera följande fokusområden: lön och inflytande, hållbart arbetsliv, medlemsvärvning och lokal facklig styrka.

I flera år har förbundet talat om att det är viktigt att prioritera och ha konkreta mål. När vi nu har haft det under stora delar av den gångna kongressperioden ser vi fördelarna.

Verksamhetsinriktningen för kongressperioden 2017–2020 ska bygga vidare på redan befintliga strategier, facklig politik och erfarenheter. Vi är på rätt väg, så det handlar alltså inte om att göra något radikalt annorlunda utan om att göra det vi gör bra ännu bättre, för vi kommer ständigt att behöva utvecklas. Verksamhetsinriktningen tar också sin utgångspunkt i förbundsstyrelsens interna diskussioner och dialog med medlemmarna om vilka de viktiga framtidsfrågorna är för ST.

Grunden för vårt uppdrag förändras inte. Det gäller alltså att i våra kärnuppgifter ingår dels att öka den fackliga styrkan genom att organisationen har många medlemmar och en stark organisation, dels att påverka arbetsvillkoren utifrån de behov och den angelägenhetsgrad som medlemmarna uttryckt. Verksamhetsinriktningen 2017–2020 tar sikte på att vi ska ta steg framåt till våra långsiktiga ambitioner och vår vision. Genom att fler blir medlemmar i ST blir vi starkare. Tillsammans kan vi då bättre påverka arbetsvillkoren och bidra till att våra medlemmar får ett mer hållbart arbetsliv.

I verksamhetsinriktningen 2017–2020 prioriterar vi de viktigaste strategiska områdena för att nå vår vision och våra långsiktiga mål. Under kongressperioden 2017–2020 prioriterar vi följande fokusområden:

- lön och inflytande
- hållbart arbetsliv
- medlemsvärvning
- lokal facklig styrka.

Lön och inflytande

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att vårt mål ska vara att vi är förhandlingsstarka och att medlemmarna ska uppleva att de får det stöd de behöver i samband med löneförhandlingar.

att förbundsstyrelsen i årliga verksamhetsplaner ska lägga fast mätbara delmål och uppdrag till förtroendevalda på arbetsplatserna, avdelningsstyrelserna och förbundsstyrelsen i enlighet med den föreslagna verksamhetsinriktningen. De satta målen följs upp av förbundsstyrelsen.

Våra medlemmars intressen och inflytande över sina villkor ska öka. Vår åsikt är att medlemmar ska ha inflytande över hur lönen sätts och kunna påverka sin löneutveckling. Vårt grundläggande krav är att alla medlemmar ska veta varför man har den lön man har och hur man ska påverka den. Lönen ska vara fastställd på sakliga grunder och ska vara till stöd för medlemmarnas kollektiva och individuella utveckling. Det ska vara en öppen diskussion om lönepolitiken på arbetsplatsen, vilket också är ett bra verktyg i löneförhandlingarna med arbetsgivaren. Alla medlemmar ska ha en reallöneökning över tid och löneutvecklingen ska vara konkurrenskraftig och i takt med övriga arbetsmarknaden. Löneavtalet ska innehålla siffror som kontinuerligt förbättras och medlemmar ska ha inflytande när avtal förhandlas fram.

Vi ska vara starka i förhandlingsfrågor och i utvecklingen av medlemmarnas villkor. Lön och villkorsfrågor är den fråga som medlemmar värderar som den viktigaste fackliga frågan. Det är därför viktigt att göra STs ståndpunkter om lön mer kända bland både medlemmar och arbetsgivare. Som företrädare för ST måste vi utveckla vårt sätt att lyssna och skapa delaktighet för medlemmarna.

Under kongressperioden kommer en diskussion föras som syftar till att utveckla vår lönepolitiska plattform. För att nå våra ställningstaganden om lön kräver ST tydliga avtalsperioder, avtal med värde och siffror samt tydligt fastlagda tidpunkter för lokala löneförhandlingar och lönesamtal. Vi ska även i fortsättningen arbeta för en valfrihetsmodell i våra framtida löneavtal. Vår senaste insamling av förslag inför avtalsrörelsen 2016 har visat att medlemmar fortsatt ger ett stort stöd för våra krav.

Den svenska kollektivavtalsmodellen skapar ordning och reda på arbetsmarknaden samt möjliggör anpassning av löner och villkor till de förutsättningar som råder inom olika branscher. Arbetsmarknadens parter ska ta ett gemensamt ansvar för de yrkesvillkor och samverkansformer som finns i centrala och lokala avtal. Staten ska föregå med gott exempel. När modellen ifrågasätts ska Fackförbundet ST med kraft motverka dessa uttryck, eftersom stabiliteten som följer med kollektivavtal har gynnat såväl våra medlemmar som arbetsgivare och samhällsekonomin i stort. Modellen vi har idag främjar också utvecklingskraften och det gemensamma ansvarstagandet.

För att bidra till ett ökat inflytande för våra medlemmar ska en hög organisationsgrad vara den högst prioriterade fackliga frågan. Ett hårdnande samverkans klimat kan motverkas genom ökad organisering av anställda inom våra kollektivavtalsområden. En hög organisationsgrad är inte bara nödvändig utan en överlevnadsfråga för att vi ska kunna behålla och utveckla våra kollektivavtal. Medlemmarna ska ha ett gott stöd och utbildning för att aktivt kunna påverka på arbetsplatsen. Aktiva medlemmar, i kombination med lokal facklig närvaro, är målet för att kunna påverka och bevara vår modell. Vi vill ge ett utvecklat stöd till medlemmar som under en del av sitt arbetsliv axlar ett fackligt förtroendeuppdrag.

Ett arbetsliv som präglas av ett allt högre tempo och ökad tillgänglighet kan vara stimulerande och utvecklande men det kan också påverka hälsan och arbetsmiljön negativt. I samma mån som arbetsgivaren och den nya tekniken uppmuntrar till att gränsen mellan privatliv och arbetsliv suddas ut ska den anställdes möjlighet till inflytande över arbetstiden förstärkas. Arbetstiden ska utformas för att både passa den anställde där hen befinner sig i livet och för att verksamhet ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt. Våra medlemmars möjlighet att kombinera arbetsliv och privatliv är en betydelsefull fråga för förbundet att driva. Vi ska påverka förutsättningarna för bättre personalpolitik genom opinions- och påverkansarbete. ST ska också arbeta för att utveckla arbetsvillkoren i våra kollektivavtal. Visstidsanställningarna ska minska och permanenta arbetsuppgifter ska utföras av anställd personal. Anställningsförordningens paragraf om korta anställningar avskaffas. Alla som vill ska ha rätt att jobba heltid.

Att som anställd känna trygghet i sin anställning kan vara en avgörande faktor för både livskvalitet och upplevd arbetsmiljö. Otrygga anställningar har ökat på svensk arbetsmarknad. Visstidsanställningar är ett stort problem och enligt SCB har cirka 25 procent en visstidsanställning inom staten. Fackförbundet ST anser att permanenta arbetsuppgifter ska utföras av anställd personal. Vi vill också avskaffa anställningsförordningens paragraf om korta anställningar inom staten, eftersom den ger extra stort utrymme till visstidsanställningar i statlig verksamhet.

Vårt mål är att likvärdigt arbete ska ge lika lön. Inom staten är löneskillnaderna mellan män och kvinnor 7,9 procent enligt Medlingsinstitutet. Det finns strukturella löneskillnader och dem vill vi synliggöra och åtgärda genom årliga lönekartläggningar. Årliga lönekartläggningar ska införas på arbetsplatser med mer än tio anställda.

ST accepterar inte att anställdas villkor och löner används som ett konkurrensmedel för att verksamheten ska överleva ekonomiskt. Upphandlingar får inte vinnas på bekostnad av sämre villkor för anställda, vare sig i Sverige eller utomlands.

Hållbart arbetsliv

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att vårt mål ska vara att det på varje arbetsplats ska finnas en strategi för att uppnå en hälsosam/hållbar arbetsmiljö som stärker samverkan, inflytande och delaktighet.

att förbundsstyrelsen i årliga verksamhetsplaner ska lägga fast mätbara delmål och uppdrag till förtroendevalda på arbetsplatserna, avdelningsstyrelserna och förbundsstyrelsen i enlighet med den föreslagna verksamhetsinriktningen. De satta målen följs upp av förbundsstyrelsen.

ST ska verka för ett hållbart arbetsliv som ger balans mellan arbete och fritid. Ett hållbart arbetsliv innebär att arbetsvillkor, arbetsorganisation, kompetensutveckling, arbetstid samt fysisk och psykosocial arbetsmiljö utformas på ett sätt som stödjer och utvecklar individen under hela yrkeslivet. Ett hållbart arbetsliv ställer krav på kompetensutveckling och vidareutbildning. Vi ska verka för att utbildning erbjuds utifrån våra medlemmars behov att kunna utföra sina arbetsuppgifter och utvecklas i yrket. Vi ska driva på för att en obligatorisk statstjänstemannautbildning ska införas och för ett öppet klimat med högt i tak där anställda

uppmuntras att framföra åsikter och idéer. De insatser vi prioriterar ska utgå från att en medlems behov och förutsättningar kan se olika ut under olika skeden i livet. ST verkar för att utveckla arbetslivets förutsättningar med den anställda i fokus.

I förhandlingar och inom ramen för samverkan, såväl centralt som lokalt, verkar vi för lösningar som stödjer både verksamhetens utveckling och ett hållbart arbetsliv. Vi förmedlar kunskap om arbetslivsforskning med fokus på hälsofrämjande arbetsliv och balans i livet och vi är samtalspartner till medlemmarna i dessa frågor. Alla anställda ska ha kännedom om de regler och rutiner som finns, så att alla vet hur de ska agera om en hot- eller våldssituation uppstår. Vi anser att regeringen ska genomföra riskbedömningar före viktiga beslut som får stora konsekvenser för de anställda. Det ska även ställas krav i regleringsbrev på rutiner för incidentrapportering inom myndigheterna samt att arbetsgivaren ska ta ansvar för polisanmälan när en medarbetare utsatts för hot eller våld.

Vi ska vara framgångsrika i vårt arbete för ett hållbart arbetsliv – både på arbetsplatserna och i vår opinionsbildning. För att uppnå detta mål ska vi bland annat flytta fram våra positioner inom områden som arbetstid, kompetensutveckling, ledarskap och medarbetarskap, ensamarbete, tillgänglighet samt arbetsorganisation. Robotiseringen och digitaliseringen kommer ställa oss inför nya utmaningar men också nya möjligheter, och ST måste kunna möta denna utveckling så att den sker med fackliga förtecken. Medarbetare ska ges förutsättningar att medverka under hela processen när IT-system planeras, utvecklas eller byts ut. IT-systemen ska vara användarvänliga, och anställda ska ges stort inflytande när verksamhet och IT-system utvecklas. Relevant utbildning ska erbjudas när ny teknik implementeras på arbetsplatsen.

Forskning inom området arbetsmiljö och ekonomiska effekter visar ett positivt samband mellan förbättrad arbetsmiljö och produktivitet, vilket ger en positiv effekt på de ekonomiska resultaten. Vi ska driva på för att det inrättas en sammanhållen aktör inom arbetslivsforskningen som kan arbeta strategiskt med forskningsprogram, omvärldsbevakning, internationella kontakter, ett levande bibliotek med kunniga personer och kommunikation av viktiga forskningsresultat till personer verksamma inom arbetsmiljöområdet. När arbetsplatser och kontorslokaler planeras ska den kunskap som finns inom arbetsmiljöforskningen tas till vara och de anställda ska ges ett reellt inflytande över processen.

Vi vill bidra till ett mer inkluderande arbetsliv som på ett sätt som speglar sammansättningen för samhället i övrigt. Vi ska verka för att göra den statliga arbetsmarknaden jämställd och mer tillgänglig för alla. Genom opinionsbildning ska vi verka för en mer jämställd föräldraförsäkring, rätt till heltid och till att årliga lönekartläggningar införs på arbetsplatser.

Medlemsvärvning

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att vårt mål ska vara 110 000 medlemmar år 2020, varav minst 80 000 ska vara yrkesaktiva.

att förbundsstyrelsen i årliga verksamhetsplaner ska lägga fast mätbara delmål och uppdrag till förtroendevalda på arbetsplatserna, avdelningsstyrelserna och förbundsstyrelsen i enlighet med den föreslagna verksamhetsinriktningen. De satta målen följs upp av förbundsstyrelsen.

För att kunna ha ett starkt inflytande och kunna påverka krävs att ST är väl representerat på arbetsplatserna. Vi behöver vara många, för vi vet att tillsammans är vi starka och kan påverka för bättre villkor för våra medlemmar och för ett hållbart arbetsliv. Men för att nå det vi strävar efter måste vi vara ett fackförbund som är relevant både för våra medlemmar och för de som ännu inte är medlemmar. Vi ska uppfattas som det fackförbund som är bäst på och kan mest om de arbetsvillkor STs medlemmar har och de branscher där medlemmarna utför sina arbetsinsatser.

Våra värvningsaktiviteter sker främst på respektive arbetsplats, vilket avdelningar, sektioner och klubbar ansvarar för. Det måste bli självklart att alla nyanställda erbjuds medlemskap i ST. Nyanställda förväntar sig att bli kontaktade och erbjudas medlemskap. Den personliga kontakten på arbetsplatsen är mycket viktig i värvningen. Ökad synlighet på arbetsplatserna, vilket bidrar till högre kännedom om ST, ska bidra till att allt fler anställda som redan befinner sig på arbetsplatsen blir medlemmar i ST. Detta är också viktigt för att även befintliga medlemmar ska vara motiverade att vara kvar i förbundet.

Konsekvensen av vårt mål är att förbundet ska göra en nettoökning av minst 4 000 yrkesverksamma per år och att vi därmed behöver värva cirka 11 000 nya medlemmar varje år. Målet för antalet studenter omfattar totalt 10 000 medlemmar och målet för pensionärer omfattar totalt 20 000 medlemmar.

Lokal facklig styrka

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att vårt mål ska vara att vi har en fungerande facklig arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare och att vi har fler och mer nöjda medlemmar.

att förbundsstyrelsen i årliga verksamhetsplaner ska lägga fast mätbara delmål och uppdrag till förtroendevalda på arbetsplatserna, avdelningsstyrelserna och förbundsstyrelsen i enlighet med den föreslagna verksamhetsinriktningen. De satta målen följs upp av förbundsstyrelsen.

En fungerande facklig arbetsplatsorganisation kännetecknas av engagerade och för medlemmarna tillgängliga fackliga företrädare med den kompetens som situationen eller arbetsuppgiften kräver. Där finns en facklig styrelse som har helt klart för sig vilket ansvar och vilka befogenheter de har. För ST är det en viktig prioriterad arbetsuppgift att bilda nya avdelningar/sektioner/klubbar och ge stöd till redan befintliga avdelningsstyrelser.

En stor del av det fackliga arbetets framgångar handlar om att vårda den egna organisationen, dess företrädare och befintliga medlemmar. ST ska ha en fungerande facklig organisation på varje arbetsplats. Utan en stark och effektiv lokal organisation är det inte möjligt att nå de fackliga mål som kongresserna ställer upp. När den större delen av det fackliga arbetet sker lokalt krävs att det finns fackligt engagerade och kompetenta förtroendevalda på arbetsplatserna. Det lokalfackliga uppdraget utfört av förtroendevalda kommer aldrig att kunna ersättas av att förbundet anställer fler medarbetare. Däremot behöver förtroendevalda ha stöd av förbundets anställda för att kunna utföra sitt uppdrag.

I dag fungerar den fackliga arbetsorganisationen bra på de flesta ställen, men inte på alla. På vissa ställen finns ingen förtroendevald eller styrelse på plats över huvud taget. För ST är det en viktig prioriterad arbetsuppgift att arbeta för att bilda nya avdelningar och ge stöd till befintliga avdelningsstyrelserns organisatoriska arbete.

Att attrahera, utveckla och behålla engagerade företrädare är avgörande för ST:s långsiktiga framgång. Vi ska ständigt se till att våra företrädare har den kompetens som situationen kräver och medlemmarna behöver. Jämfört med andra fackförbund har ST en stor andel förtroendevalda, men det är också många som lämnar sitt fackliga uppdrag efter en kort tid.

Vi räknar med att cirka 1/3 av samtliga förtroendevalda i förbundet är nyvalda varje år. Anledningarna till detta kan vara många, men en är förstås ett allt tuffare klimat för fackligt arbete eftersom arbetsgivarna i allt högre grad ifrågasätter den fackliga tiden och därmed indirekt det fackliga arbetet. Förtroendevalda har många svåra frågor och utmaningar att brottas med. ST måste under kongressperioden med kraft hävda att fackligt förtroendevalda måste få bättre förutsättningar att bedriva fackligt arbete. Fackligt arbete ska värderas högt. Samtidigt ska vi systematiskt ta fram fakta och underlag som kan underlätta det fackliga arbetet.

För att få facklig kraft behövs många nöjda och engagerade medlemmar. Engagemang ger kraft i det fackliga arbetet, men det kommer inte av sig självt. För att bli engagerad i det fackliga arbetet måste man vara insatt i vad det omfattar, veta vad som är på gång och se att ens synpunkter tas till vara. Det är också viktigt att känna gemenskap i det fackliga medlemskapet – ha roligt tillsammans. För Fackförbundet ST är utgångsläget gott. Vi är ett fackförbund som samlar en hög andel medlemmar till våra möten. Detta framgår bland annat av SCB:s undersökning över facklig aktivitet samt våra egna medlemsundersökningar. Men trots det är vårt nöjdmedlemindex inte tillräckligt högt. En förklaring till det är att många medlemmar inte upplever att vi har tillräcklig förhandlingsstyrka.

Vår förhandlingsstyrka behöver ta hänsyn till att det är stor skillnad mellan förväntad och reell förhandlingsstyrka. Många gånger överskattar medlemmar graden av inflytande, och därför krävs att vi för en ständig dialog med medlemmarna. I sammanhanget ska nämnas att de medlemsundersökningar vi genomfört på senare år visar att kontakten mellan en medlem och en förtroendevald är viktig för hur nöjd medlemmen är med sitt medlemskap i ST. Den medlem som har bra kontakt med sin lokala fackliga företrädare är nöjdare med sitt medlemskap än en medlem som inte har bra kontakt.

Nöjdheten hos en medlem beror inte enbart på kontakten med en facklig företrädare utan också i hög grad på vilket stöd/förväntningar medlemmen anser sig få/ha. Hur angeläget det är att det finns fackliga företrädare med rätt kompetens har nämnts tidigare. Utöver det är det ur ett förbundsperspektiv viktigt att varje medlem, oavsett var den jobbar eller bor, får en god och likvärdig medlemservice och ett gott och likvärdigt fackligt stöd. Detta måste vara en viktig utgångspunkt för oss. En lika viktig utgångspunkt är att sträva efter att ständigt utveckla

den lokala organisationen så att den är bättre rustad att lösa sina uppgifter. I och med införandet av branschavdelningar ändrade vi stadgarna så att det nu finns tydligare skrivningar om ansvar och befogenheter samt om hur organisationen ska vara uppbyggd. Vid kongressen 2008 beskrevs principerna för avdelningsstrukturen på följande sätt:

”Vidare måste avdelningsstrukturen vara sådan att vissa grundläggande krav kan vara uppfyllda. Exempel på sådana krav är att förhandlingsuppdraget kan genomföras, verksamheten kan bedrivas effektivt och ekonomiskt självständigt, medlems servicen är likvärdig, att alla medlemmar har möjligheter till inflytande samt att samhörighetskänslan inom en avdelning är så utvecklad att den främjar en hög organisationsgrad.”

Ska vi nå vårt mål om en fungerande arbetsplatsorganisation vid varje arbetsgivare och nöjda medlemmar måste dessa bärande principer vara grunden för hur formerna för och omfattningen av stödet till avdelningar utvecklas nästa kongressperiod. Utgångspunkten ska vara att formen för stödet ska ske utifrån att det fackliga uppdraget bärs av förtroendevalda i avdelningarna och att vi ska undvika dubbelarbete. De förbundsgemensamma resurserna, vilka till stora delar utgörs av anställda medarbetare, har som främsta uppgift att ge stöd till de förtroendevalda i avdelningsstyrelserna så att de kan fullgöra sitt uppdrag och i sin tur ge stöd till sina underliggande styrelser eller motsvarande. Utöver detta stöd till avdelningarna ska de förbundsgemensamma resurserna användas för att få tillgång till kompetens inom vissa specialistfunktioner, facklig utbildning, administrativa stödfunktioner, resurser för att genomföra särskilda satsningar, förbundsgemensamma funktioner och mötesplatser inom det parlamentariska området, medlemstidning med mera.

Kapitel 3 Ekonomi

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- att* fastställa de övergripande utgångspunkterna för förbundsekonomin 2017–2020
- att* målsättningen är en budget i balans för rörelseresultatet 2024
- att* göra en ökning av medlemsavgiften med 8 kronor från den 1 januari 2017
- att* hittills gällande ordning för ändring av medlemsavgiften ska fortsätta gälla
- att* fastställa budgetprognosen för 2017–2020 enligt redovisat förslag
- att* årligen *precisera ekonomi och de prioriterade verksamhetsmålen i verksamhetsplanen.*
- att* kommande anslagsuppräknning används för särskilda värvningsinsatser i avdelningarna enligt redovisat förslag (det vill säga att hälften av uppräknningen används årligen som ett extra värvningsanslag för samtliga avdelningar, det vill säga enligt samma modell som i dag, och att den andra hälften av uppräknningen används för avdelningarnas gemensamma värvningsinsatser)
- att* förbundsstyrelsen får i uppdrag att genomföra en översyn av anslagen och lokala avgifter.

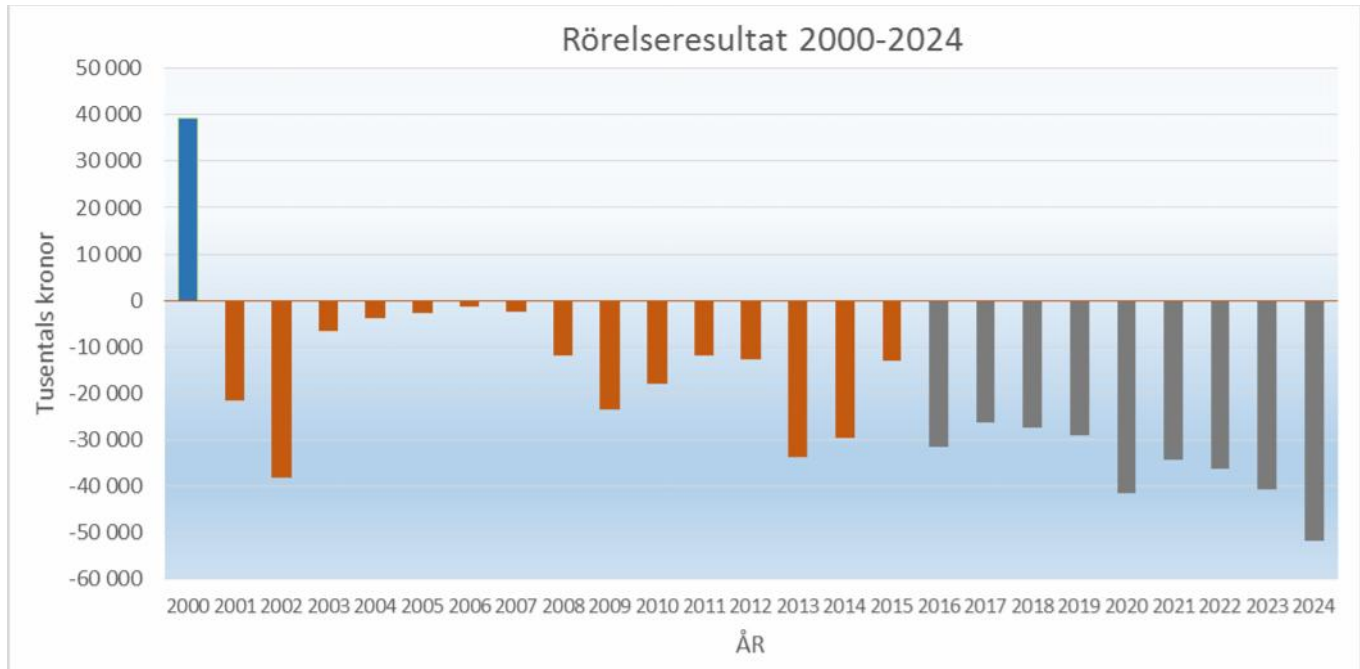
En välskött ekonomi är en förutsättning för facklig styrka. Med en välskött ekonomi menas att förbundet långsiktigt klarar att genomföra sin verksamhet finansierad med de medlemsintäkter som inkommer. Dessutom innebär det att förbundet från finansiell utgångspunkt både har styrka och kraft att genomföra nödvändiga investeringar och satsningar, samt kan ge medlemmar stöd. Förhandlingsstyrkan bygger både på organisationsgraden och på den ekonomiska styrkan att klara en konflikt.

Sedan hösten 2014 har förbundsstyrelsen ägnat särskild uppmärksamhet åt förbundets ekonomi. Förbundsstyrelsens slutsats är att förbundsekonomin i dagsläget når upp till målet att vara välskött, men att det finns orosmoln i form av ett för stort och växande glapp mellan medlemsintäkterna och driftskostnaderna, vilket visar sig i ett negativt rörelseresultat. Hittills har detta underskott kunnat hanteras genom god avkastning på kapitalet (finansförvaltningen). Men i längden är detta inte hållbart – dels därför att det långsiktigt kommer att urholka förbundets ekonomi, dels för att det aldrig finns garantier för att kapitalförvaltningen varje år ska ge tillräcklig avkastning. Därmed kommer, om vi inte gör något nu, förutsättningarna för att fortsatt bedriva en facklig verksamhet med höga ambitioner att allvarligt försämrats. Till

bakgrunden för förbundsstyrelsens arbete hör också att kongressen 2012 fattade beslut om att budgeten ska vara i balans till 2016. Med budgetbalans avsågs då ett positivt resultat efter finans- och fastighetsavkastningen. När vi nu diskuterar budget i balans avses att förbundets verksamhet kan finansieras genom medlemsintäkterna, utan att vara beroende av avkastning från kapitalplaceringarna. Även revisorerna har påtalat vikten av att verksamheten långsiktigt kan finansieras genom medlemsintäkter, det vill säga uppnår budgetbalans i rörelseresultatet.

Arbetet i förbundsstyrelsen har syftat till att fördjupa detaljkännedomen och bakgrundsfakta om de faktorer som främst påverkar förbundsekonomin, exempelvis medlemsintäkter, personalkostnader, anslag, fastigheter, kapitalförvaltning och lagreglerade redovisningsprinciper samt olika ekonomiska begrepp. Förbundsstyrelsens utgångspunkt för diskussionen har främst varit att se vilka nödvändiga beslut som behöver tas för att komma till rätta med det långsiktiga underskottet i rörelseresultatet.

Vid en oförändrad verksamhetsambition pekar den ekonomiska prognosen på 50 miljoner kronor i underskott i rörelseresultatet för 2024. Grafiskt ser rörelseresultatets utveckling ut på följande sätt.



Diagrammet beskriver den faktiska utvecklingen av rörelseresultatet till och med 2015 samt en prognos fram till och med 2024 (utifrån oförändrade förutsättningar). Den slutsats

förbundsstyrelsen drar av detta är att situationen kräver att vi tar ett antal beslut för att bryta den prognostiserade utvecklingen.

Överväganden

Verksamheten har under de senaste åren utvecklats i snabb takt. Tillsammans har vi under kongressperioden bestämt oss för att växa, vilket vi också gjort. Under 2015 värvade vi nästan 8 000 nya medlemmar och bland de yrkesaktiva medlemmarna blev nettoökningen under året 1 338 personer (se tidigare avsnitt). Under nästa kongressperiod satsar vi ytterligare och har som mål att öka med 4 000 nya yrkesaktiva medlemmar varje år. Skulle vi lyckas nå detta mål kommer förbundsekonomin att förbättras i rask takt. Varje tusental nya medlemmar innebär att intäkterna ökar med cirka 2 miljoner kronor medan de direkta kostnaderna ökar med cirka 700 000 kronor.

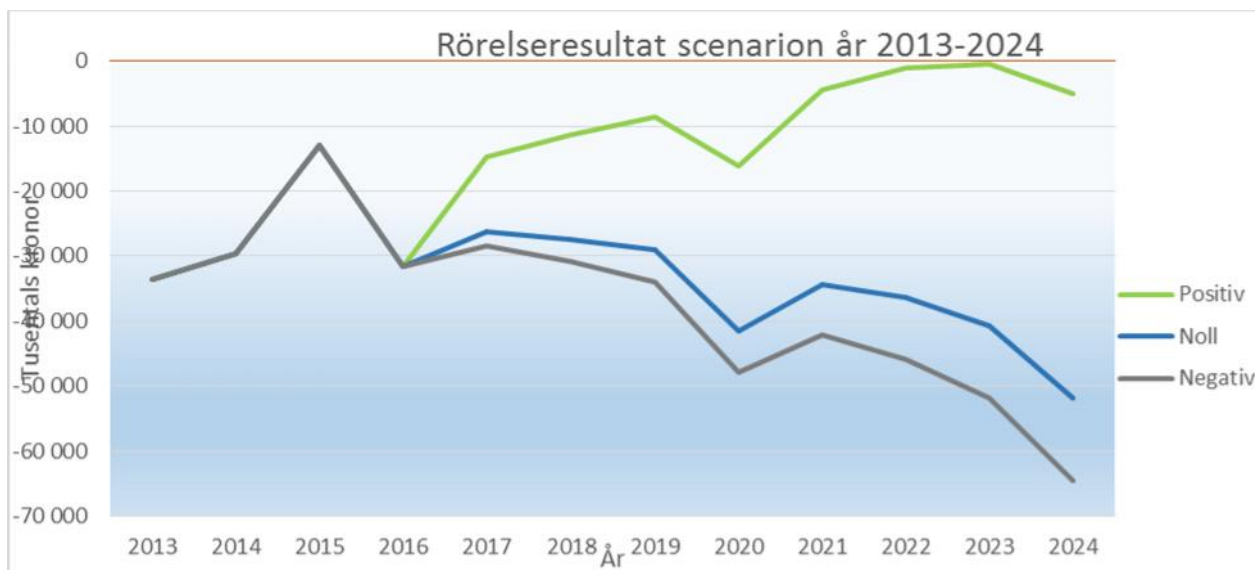
Samtidigt är det två saker vi ska hålla i minnet:

- 1) Det ställs inte enbart höga krav på vår verksamhet för att vi ska kunna nå målet om en ökning med 4 000 yrkesverksamma medlemmar varje år. De högre kraven leder också till att vi måste göra satsningar och därmed får högre kostnader.
- 2) Vi måste vara försiktiga med att i budgeten överskatta vår egen förmåga att värva. Siffran 4 000 fler yrkesverksamma medlemmar är ett mål, vilket vi ska göra allt vi kan för att nå, men osäkerheten är stor. Det gör att det är synnerligen oklokt att bygga en budget på detta mål. Förbundsstyrelsens ekonomiska kalkyler bygger enligt försiktighetsprincipen i stället på 1 500 fler yrkesverksamma medlemmar varje år, vilket är närmare nuvarande ökningstakt och därmed högst realistiskt.

De fackliga utmaningarna är många, våra ambitioner så höga och vårt uppdrag så betydelsefullt att glappet mellan intäkter och kostnader inte bör åtgärdas på några få år. För att verksamheten och medlemmarna inte ska lida skada behöver arbetet med att nå en förbundsbudget i balans i stället ske under flera år. Förbundsstyrelsen har i sina kalkyler haft en tidshorisont på två kongressperioder, det vill säga till och med 2024. Anledningen till denna tidshorisont är helt enkelt att om vi tar den tiden på oss för att få balans i förbundsekonomin kan detta ske utan mycket drastiska minskningar och nedskärningar, vilket i sin tur innebär att beslutad verksamhet ändå kan genomföras. Trots den längre tidsperioden kommer det ändå inte att bli enkelt.

Följande krävs för att långsiktigt nå en förbundsekonomi i balans 2024:

- *En nettoökning av antalet aktiva medlemmar med 1 500 per år.* Nuvarande ökningstakt (2015) är 1 338 aktiva medlemmar per år. Antagandet ger 78 000 aktiva betalande medlemmar 2024 och en intäktsökning om cirka 3,6 miljoner kronor per år. Dock ökar även de direkta kostnaderna för avgiftsavisering, medlemstidning etcetera, så nettoeffekten är lägre. En budget baserad på högre nettoökningstakt (till exempel 4 000 fler yrkesaktiva medlemmar per år) skulle visserligen ge högre intäkter om den infriades, men då skulle även verksamhets- och värvningskostnaderna öka. Den stora osäkerheten kring vilken medlemsökning vi faktiskt kommer att nå gör att budgetförslaget är uppbyggt enligt en försiktighetsprincip om att nuläget är en realistisk bedömning, det vill säga en nettoökning med cirka 1 500 medlemmar per år.
- *En extra höjning av medlemsavgiften på 8 kronor för samtliga medlemmar 2017.* Detta höjer intäkterna med 6,5 miljoner kronor per år från 2017 och framåt. En nettoökning av antalet medlemmar höjer intäkterna ytterligare efterföljande år.
- *En kostnadsutvecklingstakt på 2 procent för gemensam verksamhet, drift, personal, parlamentariska kostnader etcetera.* I dag ligger prognosen på 2,5 procent. Det här handlar alltså inte om kostnadsminskningar, eftersom kostnaderna ökar med fler medlemmar, utan om en lägre kostnadsutvecklingstakt.



Diagrammet beskriver utfallet i rörelseresultatet 2013–2015 och budgeterat rörelseresultat för 2016. För åren 2017–2024 visar grafen rörelseresultatet beroende på olika antaganden om intäkters och kostnaders utveckling över tid.

Kurvorna i diagrammet på föregående sida beskriver olika scenarion för rörelseresultatets utveckling för åren 2016–2024 beroende på olika antaganden om positiv, ingen respektive negativ medlemsutveckling. Den positiva kurvan utgår från en nettoökning på 1 500 nya aktiva medlemmar per år, en extra höjning med 8 kronor på medlemsavgiften från 2017 samt 2 procent i kostnadsutveckling. Nollkurvan utgår från oförändrat antal medlemmar och samma kostnadsutveckling som i dag. Den negativa kurvan visar en negativ nettoutveckling av antalet aktiva medlemmar (-200 per år) och en kostnadsutveckling på 3 procent per år.

Den positiva kurvan i diagrammet visar den föreslagna budgeten och prognosen fram till 2024. Högre intäkter på grund av en extra höjning av medlemsavgifterna i kombination med lägre kostnadsökningstakt innebär ett stadigt förbättrat rörelseresultat för perioden. År 2023 närmar sig ekonomin budgetbalans (-500 000 kronor). År 2020 och 2024 är det negativa hack i kurvan beroende på att det är kongressår. Jämfört med tidigare kongressbudgetar avviker denna på grund av att redovisningsreglerna har ändrats så att kostnaderna för kongressen redovisas bara under kongressåren. Tidigare har avsättning gjorts årligen till kongressfonden och sedan har återföring gjorts under kongressåret, utan att det då redovisats i resultatet. Detta sätt att redovisa är inte längre tillåtet och därför visas kostnaden, beräknad till 8 miljoner kronor, vart fjärde år. Över en hel kongressperiod innebär detta ändrade redovisningssätt ingen ekonomisk skillnad.

Medlemsutvecklingen och medlemsavgifter

Styrelsen har i målen för kommande kongressperiod satt en värvningstakt på 10 000 nya medlemmar per år, vilket i nettoökningstakt innebär cirka 4 000 fler aktiva medlemmar per år. Det övergripande målet för kongressperioden är att vi totalt ska vara 110 000 medlemmar 2020.

Under kongressperioden 2009–2012 minskade antalet aktiva medlemmar med cirka 1 000 medlemmar per år. Under innevarande kongressperiod har minskningen avstannat för att sedan maj 2014 vända till en stadig uppgång av antalet medlemmar. Den totala förändringen under kongressperioden 2013–2016 beräknas till cirka plus 3 000 medlemmar.

Det är viktigt att bygga de ekonomiska kalkylerna på försiktiga antaganden gällande ökningstakten för medlemsiffrorna. ST har historiskt under en längre period haft minskande medlemsiffror medan ökningen av aktiva medlemmar varit tydlig bara sedan maj 2014.

Händelser utanför STs kontroll, som politiska beslut och förändringar i omvärlden, kan under kommande kongressperiod också påverka STs möjligheter att ha en fortsatt positiv medlemsutveckling. Därför är en nivå som är något högre än siffrorna för 2015 (+1 338 medlemmar) realistisk. Styrelsen har höga ambitioner gällande värvningen, men har valt att göra en försiktig bedömning av medlemsintäkterna, vilket återspeglas i budgetprognosen för 2017-2020.

Den nuvarande genomsnittliga medlemsavgiften är 210 kronor per medlem och månad. Till förbundsavgiften tillkommer oftast en lokal avgift som i genomsnitt är 24 kronor. Medelinkomsten för STs medlemmar i januari 2016 var 30 500 kronor i månaden. Det innebär att vid en genomsnittlig inkomst motsvarar medlemsavgiften 0,8 procent av inkomsten. När det nuvarande avgiftssystemet infördes motsvarade avgiften 1 procent av den genomsnittliga lönen.

Tabellen nedan visar avgiftsklasserna för 2012–2016 och prognosen för kommande medlemsavgifter 2017–2024. Prognosen bygger på 2,5 procents årlig löneutveckling och en extra höjning av medlemsavgiften med 8 kronor per medlem och månad från januari 2017.

Avgift per klass och år

ÅR	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Klass													
-9 999	112	112	112	112									
10 000-	128	128	128	128	128	136	136	136					
11 000-									144	144	144		
12 000-	144	144	144	144	144	152	152	152	152	152	152	152	152
13 000-												160	160
14 000-	160	160	160	160	160	168	168	168	168	168	168	168	168
16 000-	176	176	176	176	176	184	184	184	184	184	184	184	184
18 000-	192	192	192	192	192	200	200	200	200	200	200	200	200
20 000-	208	208	208	208	208	216	216	216	216	216	216	216	216
22 000-	216	216	216	224	224	232	232	232	232	232	232	232	232
23 000-				232									
24 000-					240	248	248	248	248	248	248	248	248
25 000-							256						
26 000-								264	264	264	264	264	264
27 000-										272			
28 000-											280	280	280
29 000-													288

Kostnadsutvecklingen

Kostnadsutvecklingen för förbundets verksamhet påverkar naturligtvis möjligheterna att nå budgetbalans. Ökande medlemssiffror innebär inte bara intäkter utan också ökade kostnader. Marginalkostnaden för varje ny medlem är cirka 30 procent av medlemsavgiften.

Den generella inflationen har varit låg de senaste åren. Inom vissa områden ökar dock kostnaderna snabbare än inflationen. Detta gäller till exempel löner. För ST är den enskilt största budgetposten personalkostnader (44 procent), vilka beräknas öka med cirka 2,5 procent per år kongressperioden 2017–2020.

Trots ökade kostnader för fler medlemmar och en kostnadsökningstakt på 2,5 procent för löner bedöms ändå att det ska räcka med en kostnadsökningstakt på 2 procent per år. Detta kan ske genom att ST använder effektivare system och arbetssätt.

Investeringar och särskilda satsningar

Tidigare kongressperioder har 5 miljoner kronor per år avsatts för investeringar. Dessa investeringar skrivs sedan av över en period på 3–5 år och visas i redovisningen som avskrivningar. I takt med att IT-utrustning, mobiltelefoner, kontorsmaskiner och bilar i allt större utsträckning hyrs i stället för att köpas in har behovet av investeringar minskat. Den närmaste kongressperioden är det främst investeringar i och vidareutveckling av olika IT-system som kommer att behövas, till exempel vad gäller medlemssystemet och webbplatsen. Dessutom kommer investeringar att behövas i de fastigheter som ST äger direkt. Totalt bör investeringsramen för kongressperioden därför uppgå till 4 miljoner kronor per år.

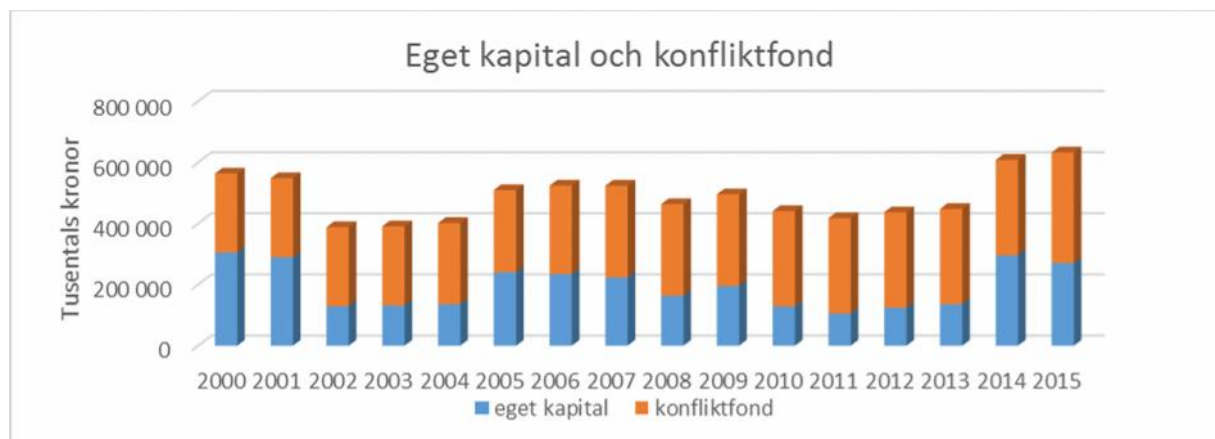
Utöver investeringar kan det också under kongressperioden uppstå behov av särskilda riktade satsningar, till exempel för att höja kännedomen om ett eventuellt nytt varumärke för ST eller för att ytterligare höja värningstakten om den skulle visa sig avta. I första hand används naturligtvis det budgetutrymme som finns i kongressbudgeten för olika satsningar, men skulle det visa sig nödvändigt med extra satsningar därutöver kan förbundsstyrelsen besluta om detta. Dessa satsningar är inte att betrakta som investeringar utan kostnadsförs och påverkar därmed resultatet.²

² I anslutning till kongressens behandling av förbundsekonomin beslöt den att det sker förändringar i budgeten så att mer resurser avsätts till regionerna för stöd till det lokal-lokala fackliga arbetet, samt att förbundsstyrelsen ger regionerna resurser för tvärfacklig verksamhet så att den kan utvecklas lokalt till nytta för både nya och befintliga medlemmar.

Kapitaluppbyggnad inklusive konfliktfond

När det gäller konfliktberedskap har tidigare kongresser lagt fast att uppbyggnaden av konfliktfonden ska beakta såväl medlemsutvecklingen som förändringar inom avtalsområden och förbundets verksamhetsområden. Den fortsatta uppbyggnaden av fonden ska bestämmas med utgångspunkt från ett visst antal konfliktersättningsdagar. Nuvarande mål för konfliktstyrkan är att samtliga medlemmar ska kunna vara i konflikt i 3 veckor. Detta mål uppnåddes 2014 för första gången på många år. Konfliktmedlen beräknades då både på hela det egna kapitalet och på de konfliktmedel som förvaltas av Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR). Med stigande löner och fler aktiva medlemmar krävs fortsatt ett redovisat resultat på cirka 50 miljoner kronor per år, för att det egna kapitalet ska växa tillräckligt för att målet ska fortsätta att uppnås.

I diagrammet nedan visas utvecklingen av det egna kapitalet³ och konfliktfonden 2000 till 2015. Utöver nedan redovisade konfliktmedel har ST även del i OFRs konfliktmedel.



³ Inklusive obeskattade reserver minskade med den latent skatten.

Kongressbudget 2017–2020

Förslag

Kongressbudget 2017-2020 och prognos 2021-2024

tkr	Utfall	Budget beslutad	Kongressbudget				Prognos			
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
INTÄKTER										
Medlemsavgifter	162 793	165 000	175 300	182 300	189 300	193 200	200 900	208 900	213 200	221 600
Övriga intäkter	5 425	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Intäkter	168 218	169 000	179 300	186 300	193 300	197 200	204 900	212 900	217 200	225 600
KOSTNADER										
Anslag/ Regional samverkan	-19 480	-22 000	-21 900	-22 800	-23 700	-24 200	-25 100	-26 100	-26 600	-27 700
Drift- och verksamhetskostnader	-161 770	-178 600	-172 100	-174 900	-178 200	-189 200	-184 300	-187 900	-191 100	-202 900
Kostnader	-181 250	-200 600	-194 000	-197 700	-201 900	-213 400	-209 400	-214 000	-217 700	-230 600
RÖRELSERESULTAT	-13 032	-31 600	-14 700	-11 400	-8 600	-16 200	-4 500	-1 100	-500	-5 000
Fastigheter och finanser	48 073	22 800	24 500	25 000	25 000	25 000	26 000	26 500	26 500	26 500
Årets resultat före skatt	35 041	-8 800	9 800	13 600	16 400	8 800	21 500	25 400	26 000	21 500
Skatt	-9 058	-5 000	-5 400	-5 500	-5 500	-5 500	-5 700	-5 800	-5 800	-5 800
ÅRETS RESULTAT	25 983	-13 800	4 400	8 100	10 900	3 300	15 800	19 600	20 200	15 700

I tabellen ovan visas:

- det ekonomiska utfallet 2015 (före bokslutsdispositioner)
- den av förbundsstyrelsen beslutade budgeten för 2016
- föreslagen kongressbudget för 2017–2020
- en prognos för perioden 2021–2024.

Både kongressbudgeten och prognosen visar ett positivt resultat varje år. Rörelseresultatet blir successivt bättre under perioden och är nästan i balans 2023 med ett underskott på 500 000 kronor.

Avdelningsanslagen

Nuvarande anslagssystem har tillämpats sedan 2005. En uppföljning av systemet gjordes 2008 och där konstaterades att systemet fungerade bra och att inga förändringar behövde göras annat än rent administrativt. En tidigare dämpningsregel togs dock bort.

Fram till 2004 var anslagens storlek en stor fråga vid varje kongress, eftersom de totala anslagsbeloppen då fastställdes för hela kongressperioden. Vid ett par tillfällen under 1990-talet röstade kongresserna igenom ofinansierade och relativt kraftiga höjningar av anslagen till avdelningarna, trots att förbundets totala ekonomi var rejält ansträngd. Konsekvenserna för den centrala förbundsverksamheten blev besparingar och bantningar av organisationen och verksamheten.

Kongressen 2004 fattade beslut om betydande förändringar av såväl medlemsavgifter som avdelningsanslag. När det gäller anslagen innebar kongressbesluten två viktiga och principiella förändringar:

- Från och med 2005 räknades anslagen upp i förhållande till utvecklingen av den genomsnittliga förbundsavgiften, vilket ger en följsamhet mellan anslag och medlemmarnas löneutveckling. Sedan 2004 har således kongresserna inte behandlat storleken på själva anslagen eftersom det numera finns en automatik i uppräknningen.
- I det tidigare systemet fanns vissa generella komponenter (grundanslag och samverkanstillägg) som i kronor räknat var lika för samtliga medlemmar och samtliga avdelningar. Totalt rörde det sig om cirka 19 kronor per medlem och månad. Kongressbeslutet innebar att dessa generella anslag slopades. Samtidigt sänktes förbundsavgiften med motsvarande belopp för att ge utrymme för avdelningarna att besluta om en egen avdelningsavgift. Tanken var att avdelningens egna medlemmar skulle få ett större inflytande över den egna avdelningens verksamhet och ekonomi. Från och med 2005 består avdelningsanslagen endast av två komponenter – ett mängdtillägg för större avdelningar och ett geografitillägg (helt eller halvt) för avdelningar med medlemmar i olika delar av landet.

Vid kongressen 2012 beslutades att en försöksverksamhet skulle bedrivas under återstoden av kongressperioden 2013–2016 i syfte att pröva om ekonomiska incitament kunde bidra till ökad koncentration av de högprioriterade områdena ökad synlighet och rekrytering. Metoden som valdes var att försöksverksamheten skulle finansieras genom att hälften av anslagens uppräknings inte automatiskt skulle betalas ut till avdelningarna utan i stället tillfalla avdelningarna efter en enkel ansökningsmodell. Från och med 1 januari 2014 har alla avdelningar getts möjlighet att ta del av pengarna genom det så kallade extra värningsanslaget. Principerna för fördelning har beslutats av förbundsstyrelsen och föregåtts av en dialog med avdelningarna, och en del modifieringar har gjorts mellan åren. År 2014 betalades 1 751 909 kronor ut till 19 avdelningar, och totalt har 2 958 221 kronor betalats ut 2014 och 2015. Möjligheten att ta del av anslaget finns under hela 2016.

Förbundsstyrelsen beslöt i september 2015 att tillsätta en utredning för att följa upp erfarenheterna av det extra värningsanslaget samt anslagssystemet i stort. Utredningens slutrapport följde med i remissen till avdelningarna om verksamhetsinriktningen 2017–2020 och den finns också i en särskild rapport till kongressen. Slutrapporten kom fram till följande slutsatser:

- Det extra värningsanslaget föreslås bibehållas. Enkäten till avdelningarna visar att det finns ett stort stöd för detta. De överväganden som måste göras är om framtida anslagsuppräknings ska hållas inne i sin helhet eller om dagens modell ska gälla. Avdelningarnas ekonomiska situation riskeras inte av en sådan utökad modell eftersom antalet medlemmar, och därmed anslagen, totalt sett ökar.
- Det finns anledning att ta initiativ till ett fortsatt arbete kring anslagssystemet, exempelvis genom följande åtgärder:
 - Se över viktningen mellan mängd- och geografitillägg. Utredningen har inte fått några förslag till förändringar, men det vore av vikt att ta fram några olika exempel och analysera effekterna av sådana förändringar.
 - Se över om det finns riktlinjer för hur stort eget kapital en avdelning eller en sektion kan/ska ha. Sammanställningen av avdelningarnas ekonomiska situation visar att det inte saknas ekonomiska resurser; avdelningarnas egna

kapital uppgår till cirka 40–50 miljoner kronor. Till detta kommer det egna kapitalet i sektionerna. Utredningens förfrågan till 10 avdelningar (varav 8 svarade) visade att det egna kapitalet uppgick till cirka 10 miljoner kronor bara i dessa avdelningars sektioner.

- Se över grunderna för när avdelningar inrättas så att det finns en reell möjlighet för avdelningen att fungera.
- Se över hur ekonomihanteringen kan lösas för i första hand mindre avdelningar. Ett antal avdelningar meddelade utredningen att de inte tog ut någon lokalavgift eller hade tackat nej till anslag på grund av att de inte ville eller kunde hantera det eller för att det ”endast medförde kostnader”.

Förbundsstyrelsen har tagit del av utredningens resultat och kommer till samma slutsats, nämligen att det finns skäl att se över det befintliga anslagssystemet.

I en särskild rapport till kongressen finns en fördjupad beskrivning av avdelningarnas ekonomi. Den visar att det utifrån det nuvarande systemet endast är 35 av förbundets 102 aktiva avdelningar som får någon form av anslag. Dessa 35 avdelningar motsvarar emellertid 93 procent av samtliga aktiva medlemmar i förbundet.

Enligt förbundsstyrelsens uppfattning kan ett resonemang om avdelningarnas ekonomi inte enbart handla om de 35 avdelningar som i dag får anslag, utan det måste gälla alla. Styrelsen har därför för avsikt att göra en översyn av anslagssystemet under kongressperioden. Utan att redan nu exakt kunna säga när detta arbete ska vara klart, så måste det vara färdigt något eller några år före nästa ordinarie kongress. Ett förslag till förändring av anslagssystemet bör därför föreläggas en förbundsstämma, alternativt en extra kongress, så att ett förändrat system kan träda i kraft 2018 eller 2019. Översynen behöver genomföras med stor öppenhet och delaktighet från avdelningarna. Preciseringar av vilka förbättringar översynen ska leda fram till bör göras tillsammans med avdelningarna.

Styrelsen föreslår därför att kongressen ger den nya styrelsen i uppdrag att, i dialog med avdelningarna, närmare utreda hur ett nytt anslagssystem kan utformas. Styrelsen ser detta som en möjlig väg att även föra en ordentlig diskussion om förutsättningarna för det lokala arbetet.

I avvaktan på en sådan utredning, och med beaktande av den nämnda utredningens konstateranden om avdelningarnas relativa ekonomiska styrka, föreslår styrelsen att uppräkningsanslagen i sin helhet inte ska betalas ut till avdelningarna. I stället ska de fördelas enligt följande:

- Hälften av uppräkningsanslaget används årligen som ett extra värvningsanslag för samtliga avdelningar, det vill säga enligt samma modell som i dag.
- Den andra hälften används för avdelningarnas gemensamma värvningsinsatser.

I avvaktan på resultatet av översynen bör i övrigt samma principer för uppräkningsanslagen tillämpas, det vill säga att de räknas upp så att 90 procent av höjningen påverkar geografibeloppens storlek och 10 procent påverkar mängdtillägget.

Anslagssystemet består även av en del som använts som stöd till avdelningar med särskilda behov som inte kunnat förutses i den egna planeringen, det så kallade FS-utrymmet.

Utrymmet har under senare år tagits allt mindre i anspråk, och mot bakgrund av att styrelsen föreslår att ett av de fyra fokusområdena ska vara lokal facklig styrka föreslår styrelsen att detta utrymme ska finnas kvar och att den nuvarande nivån på 1,5 miljoner kronor årligen behålls fram tills översynen av anslagen har gjorts.

En organisation där samverkan sker lokalt och regionalt mellan avdelningar och deras lokala organ utifrån deras behov, önskemål och förutsättningar har verkat under flera år. Numera finns det regionala råd och ett stort antal nätverk (oftast länsvis) över hela landet.

Förbundsstyrelsen har ett formellt ansvar för verksamheten, men operativt är det kansliet som har ansvaret tillsammans med avdelningarna och deras lokala organ som i samverkan ser till att verksamheten utvecklas och kan genomföras. Den regionala verksamheten i samverkan finansieras genom anslag. Konstruktionen av anslaget bygger på den konstruktion som den tidigare distriktsverksamheten hade, det vill säga ett anslag per medlem i regionen där anslaget varierar beroende på hur stor regionen är till ytan. Enligt styrelsens mening ska anslagen till regional samverkan vara en del av den översyn som tidigare nämnts. Översynen ska således även omfatta anslagen för regional samverkan.

