

Policy- och verksamhetsinriktning samt ekonomi 2009-2012

Efter kongressens beslut i maj 2008



Förord

I denna policy- och verksamhetsinriktning finns de viktigaste besluten från STs kongress 27-29 maj 2008. Kongressens beslut ska motsvara de förväntningar och förhoppningar den enskilde medlemmen har på sitt medlemskap i ST när det gäller verksamhetens politik och prioriteringar. Dokumentet innehåller dels förbundets vilja, visioner och ambitioner, dels konkretiserade uppgifter och ambitioner för förbundet, samt vilka medel och resurser som ska bidra till genomförandet.

STs prioriterade verksamhet är indelad i olika områden, i denna skrift i form av kapitel. Valet av områden och målformuleringar har gjorts för att kunna styra och koncentrera verksamheten till de områden, åtgärder och resultat som är de viktigaste för att övergripande mål ska nås och förbundets vision ska bli verklighet. Det innebär inte att övriga delar av verksamheten eller politiken inte ska bedrivas eller finnas med – det innebär däremot att vi kraftsamlar för att i första hand kunna åstadkomma resultat inom just dessa områden. I de olika kapitlen pekas de frågor ut som under kongressperioden kräver extra insatser för att vi ska kunna utveckla politiken. För varje prioriterat område finns också mål fastlagda. Syftet med målen är att de ska vara riktmärken för förbundets strävan i ett antal viktiga frågor och därmed också ange riktningen för det lokalfackliga arbetet på arbetsplatserna.

Stockholm i augusti 2008



Annette Carnhede

Förbundsordförande

Innehåll

Förord	3
Inledning	6
<i>Policyinriktning</i>	6
Lönepolitik och villkorsfrågor	12
<i>Lönepolitik</i>	12
<i>En utvecklad villkorspolitik med starkare kollektivavtal</i>	12
<i>Inflytande</i>	13
<i>Trygghet</i>	13
<i>Utveckling</i>	14
<i>Sammanfattning</i>	14
<i>Verksamhetsinriktning, Lönepolitik</i>	15
Ledarskap i utveckling	17
<i>Sambandet mellan ledarskap och medarbetarskap</i>	18
<i>Sammanfattning</i>	19
<i>Verksamhetsinriktning, Ledarskap</i>	19
Jämställdhet	21
<i>Sammanfattning</i>	23
<i>Verksamhetsinriktning, Jämställdhet</i>	23
Mångfald	25
<i>Sammanfattning</i>	26
<i>Verksamhetsinriktning, Mångfald</i>	26
STs politik inom myndighets-området	28
<i>Medborgaruppdraget</i>	28
<i>Vi som arbetar på medborgarnas uppdrag</i>	29
<i>Sammanfattning</i>	29
<i>Verksamhetsinriktning, Myndigheter</i>	30
STs politik inom universitets- och högskoleområdet	31
<i>Forsknings- och utbildningspolitik</i>	31
<i>Anställningsvillkor och karriärvägar</i>	32
<i>Organisation</i>	33
<i>Styrning och ledning</i>	33
<i>Sammanfattning</i>	34
<i>Verksamhetsinriktning, Universitet/högskola</i>	34
STs politik inom bolag/affärsverk	36
<i>STs politik</i>	36
<i>Inriktning på politiken</i>	37
<i>Sammanfattning</i>	38
<i>Verksamhetsinriktning, Affärsverk/bolag</i>	38
Rekrytering	40
<i>Servicemål för medlemskontakter och förtroendevaldastöd</i>	40

Facklig utbildning	41
Uppföljning och utvärdering	41
Organisatoriska frågor	42
<i>Vissa särskilda utvecklingsfrågor</i>	43
Ekonomi	45
<i>Medlemsutvecklingen</i>	45
<i>Kostnadsutvecklingen</i>	46
<i>Kapitaluppbyggnad och konfliktfond</i>	46
<i>Avgiftssystem och medlemsavgifter</i>	47
<i>Anslag</i>	48
<i>Anslag för regional samverkan</i>	49
<i>Investeringsramen</i>	49
Sammanställning av beslut - motioner	52
Bilaga 1	59
<i>Servicemål i ST</i>	59
Bilaga 2	60
<i>Verksamhetsprocessen i ST</i>	60

Inledning

Policyinriktning

ST är en partipolitiskt obunden organisation som ska tillvarata sina medlemmars fackliga, ekonomiska och sociala intressen. Vårt arbete bygger på värderingar om grundläggande demokratiska principer och på respekten för alla människors lika värde. Att möta förändringar i Sverige och omvärlden är en ständigt pågående process. Vi arbetar aktivt för att påverka dagordningen i samhällsdebatten. För att få kraft till detta behövs många engagerade medlemmar och kunniga förtroendevalda på arbetsplatserna. Ett bra arbetsliv handlar om mycket mer än pengar i plånboken. För att må bra som människor måste vi ha det bra på jobbet. Tillsammans kan vi ge människor styrka att uppnå ett arbetsliv som ger livskvalitet.

Vi som valt att arbeta på statens och medborgarnas uppdrag tillhör Fackförbundet ST. Villkoren för STs medlemmar påverkas av många utvecklingstrender, men till skillnad från anställda på andra delar av arbetsmarknaden påverkas STs medlemmar i högre grad därför att det är fler aktörer som ställer krav. Detta gör en anställning inom de verksamheter där ST har medlemmar unik. För att nå viktiga fackliga mål behöver vi påverka både politiken och arbetsgivaren. Det handlar om att påverka alla politiska beslut i olika delar av samhällsorganisationen som påtagligt förändrar förutsättningarna och villkoren för ST-medlemmarnas arbetsplatser. Det kan handla om ett enskilt regeringsbeslut som innebär att en ny myndighet inrättas eller att inriktningen kraftigt förändras. I vissa myndigheter kan det handla om nedläggning. Det kan också handla om att de samhällsuppdrag privata bolag får av regeringen kraftigt förändras till innehåll eller villkor, till exempel inom infrastrukturområdet.

Arbetet med att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och allmänhet för en politik som lyfter fram betydelsen av de verksamheter STs medlemmar finns inom är av central betydelse. De olika verksamheterna har betydelse för utvecklingen i samhället, demokratin och ekonomin och därmed också för ST-medlemmarnas villkor. Arbetet ska inriktas på att starkare hävda medlemmarnas intressen och verka för framtidstro, trygga, mänskliga, utvecklande och välbetalda arbeten.

ST arbetar för ”Det goda arbetet” och för ”Det goda samhället och arbetslivet”. Vår vision utgår från en positiv människosyn, som innebär att vi tror på människans förmåga och goda vilja. Den bygger på övertygelsen om att människor måste mötas av respekt och känna att deras kompetens och deras synpunkter värderas, om vi ska få ett mänskligt samhälle och ett kreativt och dynamiskt arbetsliv.

Samhället och arbetslivet ska genomsyras av humanismens och demokratins idéer. Människovärdet är okränkbart och alla människor är lika värda. Vår vision överensstämmer med de ekonomisk-politiska värderingar som vi anser är grunden i begreppet ”Den svenska modellen”. Denna präglas av solidaritet, lika behandling,

jämlikhet och rättvisa. Ett samhälle där alla, oavsett kön, social bakgrund eller etniskt ursprung, lever som jämlika människor. Ett samhälle där män och kvinnor med ömsesidig respekt deltar på samma villkor i arbetslivet, i ekonomiska och politiska verksamheter och delar på ansvaret för barn och hemarbete. Ett samhälle där alla har samma rätt till arbete, hälsa, social trygghet, utbildning, kunskap och tillgång till ett rikt kulturliv.

Staten och dess skilda verksamheter har en stor betydelse för förverkligandet av vår vision. Det behövs en gemensamt finansierad allmännyttig sektor som inte styrs av marknadens lönsamhetstänkande utan av mänskliga behov. En sektor som under stor öppenhet och insyn producerar tjänster utan vinstsyfte och förser befolkningen med service, infrastruktur och välfärd över hela landet, på lika villkor, med god kvalitet, och med beaktande av rättstrygghet. Marknadsekonomin är en effektiv form för produktion och distribution av vissa varor och tjänster, men den förmår inte att lösa fördelningsproblemen och högt ställda krav på social rättvisa. Statlig verksamhet är garant för rättvis bedömning och fördelning av offentliga resurser.

ST-medlemmarnas arbetsinsatser berör alla medborgare och kan försvaras av såväl idémässiga, etiska, ekonomiska och demokratiska skäl som jämlikhetsskäl. De tjänster som anställda i statliga verksamheter utför organiseras utifrån grundtanken att verksamheterna ägs av medborgarna och de anställda står i deras tjänst. De statligt anställda är garant för rättvis bedömning, likabehandling och rätts-säkerhet.

Senare års utveckling har lett till en tuffare situation för många anställda, som förlorat jobbet eller erbjudits sämre arbetsvillkor. Många har fått uppleva hur arbetsvillkoren hårdnat under olika rationaliseringar, med ökad ohälsa och stress som följd. ST anser att arbetslivet ska vara mänskligt och att ingen ska ställas utanför.

Samtidigt är ST-medlemmarnas arbetsplatser en del av en omvärld i snabb omvandling. Globaliseringen skapar nya ramar för nationalstaterna och för handel med varor och tjänster. Informationsteknologin har förändrat arbetsvillkoren i grunden. Krav och förståelse av globala sammanhang spelar en stor roll i dagens arbetsliv och ännu större i framtidens. Nya krav från omvärlden ställer krav på en ständigt pågående diskussion om att de bakomliggande skälen till att den gemensamt finansierade sektorns kärnvärden är lika aktuella som tidigare.

Våra fackligt politiska ståndpunkter behöver bli mer kända i den allmänna debatten och de behöver framför allt bli en del av det vardagliga fackliga arbetet. Bara på så sätt kan den fackliga politiken bli känd för STs viktigaste aktörer och opinionsbildare, nämligen medlemmarna.

ST ska under kongressperioden mycket tydligt lyfta fram och visa på varför facklig aktivitet är viktig och att en hög organisationsgrad måste upprätthållas. På olika sätt ska vi belysa medlemskapets värde för STs medlemmar. En hög organisationsgrad är en central överlevnadsfråga för fackföreningsrörelsen och en garanti för ett arbetsliv där det finns en maktbalans mellan arbetsgivarna och de anställda på arbetsplatserna och i samhället. Frågan om kollektivavtalets värde är särskilt viktig

att hävda. Utan det riskerar vi i Sverige en utveckling som i andra länder med kraftiga löneskillnader, sämre trygghet och inflytande för de enskilda.

STs tredje stora SCB-undersökning om arbetsmiljön i staten visar att statsanställda anstränger sig så hårt för att ge medborgarna service och uppfylla politiska mål att de mår dåligt, främst på grund av otillräckliga resurser för att klara uppgifterna. Undersökningen visar även att det är lågt i tak på statliga arbetsplatser och att stress, hot, våld och sömnproblem tillhör vardagen. Jobben på statliga arbetsplatser är för viktiga och inspirerande för att en dålig arbetsmiljö ska få försämra deras status. Att skapa bättre arbetsmiljö är en viktig uppgift i det fackliga arbetet. Arbetsmiljöarbetet ska ske inom varje politiskt område.

Verksamhetsinriktning 2009-2012

Under kongressperioden 2004-2008 har vi tillämpat ett arbetssätt för verksamhetsplanering och uppföljning där målstyrning och resultatorientering har betonats. Erfarenheterna av arbetssättet är goda och förbundsstyrelsen bedömer att det inte finns anledning att i denna del göra några större förändringar till nästa kongressperiod. Däremot finns det anledning att ständigt pröva metoder och prioriteringar till en successiv anpassning till rådande förhållanden och behov, för att nå väsentligt bättre resultatuppfyllelse.

Ett exempel på sådan justering till rådande förhållanden och behov gjordes under 2008. Då infördes de ovillkorliga uppdragen, bibehållen eller ökad organisationsgrad med en procent, samt att servicemålen ska genomföras. Förbundsstyrelsens bedömning är att detta behöver fortsätta, eftersom det koncentrerar insatser och aktiviteter som syftar till att behålla nuvarande medlemmar och att rekrytera nya medlemmar.

Verksamhetsinriktningen är gemensam för hela förbundets verksamhet. För att kunna bedriva en effektiv verksamhet krävs att hela organisationen kraftsamlar och strävar åt samma håll. På så vis ska hela organisationen röra sig i samma riktning.

Utifrån kongressens beslut om verksamhetsinriktning för hela kongressperioden görs prioriteringar i årliga verksamhetsplaner, med därtill hörande budget, som följs upp, utvärderas och redovisas. Där ska också tas hänsyn till aktuella frågor av särskild vikt.

I avtalsfrågor finns en särskild beredningsorganisation i form av avtalsråd och/eller förhandlingsdelegationer. I de årliga verksamhetsplanerna behandlas avtalsfrågor av gemensam eller principiell karaktär för de olika avtalsområdena.

Utgångspunkter för verksamhetsinriktning 2009-2012

Grunden för det fackliga uppdraget är medlemmarnas gemensamma intressen av bra förhållanden i arbetslivet och i samhället. Verksamheten ska utgå från de en-

skilda individernas och deras arbetsplatsers behov av trygghet och utveckling. I mål- och utvecklingsplanen som antogs av två extra kongresser 2003 uttrycks detta på följande sätt:

”Visionen är att ST ska vara ett stöd för medlemmens individuella utveckling och vara arbetsplatsfacket för alla. Målet är att stärka STs ställning på arbetsplatserna genom ökad representativitet och organisationsgrad”.

Förbundsstyrelsen anser att dessa två övergripande utgångspunkter även i fortsättningen ska vara styrande för verksamheten under kongressperioden 2009-2012. Med förbundets samlade verksamhet avses givetvis verksamheten såväl inom förbundsstyrelsen och förbundskansliet som inom avdelnings-, sektions- och klubbstyrelser.

Den löpande, av medlemmar och arbetsgivare efterfrågestyrda verksamheten, är den mest omfattande delen av det fackliga arbetet. Detta arbete är ofta av mer akut karaktär, samtidigt som det ger tydliga och konkreta resultat som är en viktig och avgörande faktor för det fackliga medlemskapet.

Under kongressperioden 2004-2008 har vi försökt att fördela den tid som används för efterfrågad respektive det vi kallar initiativstyrd verksamhet. Med initiativstyrd verksamhet menar vi verksamhet som vi själva styr över och bestämmer dagordningen för. Vi har uttryckt detta i procent och nämnt att målsättningen är att den initiativstyrda verksamheten bör vara 20 procent. Genom en målsättning för den initiativstyrda verksamheten har vi kunnat förflytta fokus, från att vara helt styrda av yttre omständigheter, till att på några områden själva kunna ha inflytande över dagordningen. Vi har därmed kunnat utveckla vår politik inom en rad områden; lönepolitiken, vår syn på ledarskap, jämställdhet, mångfald etcetera.

Förbundsstyrelsen anser att denna medvetna prioritering av den tid som används för facklig verksamhet ska fortsätta även under 2009-2012. Önskvärt är förstås också att den initiativstyrda verksamheten kan få större utrymme än idag. Dock ska noteras att det periodvis kan uppstå situationer på en arbetsplats som ställer krav på en annan prioritering. De olika procenttalsmått ska ju inte heller ses som någon absolut sanning, utan ska mer ses som en riktningangivelse. Förbundsstyrelsen har för avsikt att under kongressperioden arbeta med frågan hur vi prioriterar den fackliga tiden.

Våra utmaningar och STs kännetecken

Vi måste aktivt föra ut och driva STs fackliga politik inom prioriterade områden och stärka vår förmåga. Dessutom står ST inför följande utmaningar:

- Aktivt föra ut och driva STs fackliga politik inom prioriterade områden och synas på arbetsplatserna.
- Öka förståelsen för kollektivavtalets värde och öka den fackliga styrkan på arbetsplatsen – oavsett befattning, arbetsuppgifter och utbildning –

genom att alla samlas i en och samma fackliga organisation.

- Vinna respekt för det fackliga arbetet och öka rekryteringen av förtroendevalda.
- Stärka möjligheten till utveckling av den enskilda medlemmen och säkerställa kompetensutvecklingen av förtroendevalda.
- Vinna fler nya medlemmar genom medlemsrekrytering.

I många avseenden sammanfaller nödvändiga operativa insatser med varandra för att klara av de stora utmaningarna. Exempel på detta är att ökad respekt för det fackliga arbetet och ökad förståelse för kollektivavtalets värde stärker förutsättningarna till förbättrad rekrytering av förtroendevalda.

Under senare år har vi föreslagit en rad operativa insatser som nu väntar på att sjösättas. Utvecklingsplanen för förtroendevalda är ett sådant exempel som förbundsstyrelsen vill peka på. En genomförandeplan för denna redovisades under kongressen 2008. En annan operativ insats är det pågående initiativet ”Facket förändras nu”, där ST deltar i samarbete med övriga förbund inom TCO. Ett tredje exempel på en pågående operativ insats är kraftsamling kring medlemsrekrytering och medlemsvård (de två ovillkorliga uppdragen).

Listan på pågående insatser kan göras längre. Beskrivningen av dessa kan också göras omfattande. Men eftersom både förbundsstämmor och ordförandekonferenser även för den kommande kongressperioden kommer att ägna tid åt dessa frågor, vill förbundsstyrelsen istället understryka att det ska finnas några kännetecknande drag i dessa insatser.

De ledord som låg till grund för att skapa en förbundsprofil vid namnbytet kongressen 2003 var följande:

- Attraktivt
- Öppenhet
- Kompetent
- Tydlighet
- Visionärt
- Solidariskt
- Värdestyrt
- Samarbete
- Intressegemenskap

Förbundsstyrelsen anser att dessa ska styra STs olika aktiviteter och insatser även under 2009-2012.

Verksamhetsprocess/styrning

Medlemmen och arbetsplatsen står i centrum. Sedan kongressen 2003 tillämpas en tydligare och mer styrande verksamhetsprocess. Utgångspunkten för verksamhetsprocessen är att stärka en nödvändig samverkan och ett nödvändigt samarbete mellan förbundets olika delar.

Processen omfattar planering, genomförande och uppföljning på alla nivåer inom förbundet. Verksamhet och åtgärder som genomförs inom förbundet ska prövas utifrån och inriktas mot att stödja det fackliga arbetet på arbetsplatsen – och att detta arbete tydligt ska utgå från medlemmens behov. Det fackliga arbetet på alla nivåer ”utanför och ovanför” arbetsplatsen ska så mycket som möjligt medföra ett direkt stöd i detta arbete.

Förbundsstyrelsen anser att den verksamhetsprocess som tillämpats några år ska fortsätta även under 2009-2012. Men vi behöver dra lärdom av några erfarenheter vi fått under den tidigare kongressperioden.

- Det första är hur mål och uppdrag kommuniceras ut och framför allt hur dessa efterlevs. De uppföljningar som gjorts visar att det tar väldigt lång tid innan hela organisationen ”går i takt” och känner till mål och uppdrag. Skälen till detta kan vara att målen/uppdragen antingen är otydliga eller att de är för många. Förbundsstyrelsen har störst tro på den senare anledningen, att antalet uppdrag är för många. Därför gjordes en förändring under verksamhetsåret 2008, vilket innebär att två uppdrag blev ”ovillkorliga”.
- Det andra är att den regionala samverkan inte fått förväntad betydelse för planering och uppföljning av verksamheten, varken för förbundet eller för sektioner/avdelningar/klubbar. Skälen till detta kan vara många, men framför allt beror det på att vi har arbetat i en ny men ovan form. Erfarenheterna av samarbetet regionalt och förslagen till åtgärder finns samlade i den utvärdering av regional samverkan som förbundsstyrelsen genomförde under 2007. Denna ligger nu till grund för eventuella förändringar.
- Det tredje är att det behöver ägnas mer tid åt uppföljning av verksamheten i hela förbundet. Förbundsstyrelsen har för avsikt att under kongressperioden 2009-2012 ta initiativ till att se över vilka förbättringar som behöver genomföras. Detta kommer att redovisas och behandlas i anslutning till förbundets årliga verksamhetsplan.

Lönepolitik och villkorsfrågor

Fackförbundet STs medlemmar finns på en mängd olika arbetsplatser och inom en rad olika sektorer i samhället. Vår fackliga styrka ligger i att kunna hålla samman denna mångfald i en gemensam värdegrund för den fackliga politiken. Med respekt för den variation som ST-arbetsplatserna uppvisar sammanfattas utvecklingen av den gemensamma löne- och villkorspolitiken för de kommande åren enligt nedan.

Lönepolitik

Arbetet med lönepolitiken under kongressperioden 2004-2008 har i huvudsak rört vilka faktorer som ska styra lönesättningen och inflytandet över lönebildningsprocessen. Till stora delar var det arbetet framgångsrikt: Många anställda deltog i diskussionerna, material togs fram och utbildningar genomfördes. Allt för att bidra till ett bättre genomslag för STs lönepolitiska mål. Avtalsrörelsen 2007 var också betydelsefull för att föra ut STs lönepolitiska ambitioner.

Inför kongressperioden 2009-2012 är det viktigt att hålla fast vid politiken inom det lönepolitiska området. Samtidigt ska vi utveckla vår politik. På samma sätt som vi var framgångsrika i arbetet mot arbetsgivaren med att ta den lönepolitiska striden ska vi nu vässa vår politik och rusta organisationen inom villkorsområdet och för en uppslutning kring kollektivavtalets värde.

En utvecklad villkorspolitik med starkare kollektivavtal

ST bör koncentrera sig på sambanden mellan kollektivavtalet och individens möjlighet att påverka sina egna villkor. Hela tanken med kollektivavtal är i grunden att använda gemensam kraft för att åstadkomma både de goda arbetsvillkor vi alla önskar och det utrymme för egen utveckling som individen vill ha. Bakgrunden till kollektivavtal är ju att i arbetslivet är en enskild anställd i underläge i förhållande till arbetsgivaren. Med kollektivavtal hålls löne- och villkorsnivåer uppe eftersom ingen behöver bjuda under någon annan för att få ett jobb. Detta ömsesidiga förtroende är det bästa skydd vi kan ge varandra som anställda.

Kollektivavtalen ska utvecklas för att ge individen bättre möjligheter till inflytande över sin egen situation. Kollektivavtalet utgör ett stöd för den möjligheten, eftersom det reglerar vad som gäller om anställda och arbetsgivare inte kommer överens. Det är förutsättningen för att förhandlingar om villkor (enskilda eller kollektiva) sker mellan jämbördiga parter. Så kan kollektivavtalets värde garanteras för alla anställda, oavsett vilka lösningar olika individer väljer.

Inflytande

Olika livssituationer kräver olika lösningar för att passa olika individer. Att stärka den enskildes makt och inflytande över sin egen arbetssituation är en viktig utmaning och också en viktig arbetsmiljöfråga. Fokus kan vara på att stärka möjligheterna att förena yrkesliv och privatliv, utvecklad trygghet, eller inflytande över arbetet. Lösningar kan exempelvis vara arbetstidens förläggning, möjlighet att jobba på distans och tillgång till andra anställningsvillkor. STs linje bör vara att enskilda överenskommelser mellan chef och medarbetare när det gäller allmänna anställningsvillkor alltid ska utgå från individens/medarbetarens behov, och med den självklara förutsättningen att de inte leder till att någon annan anställd påverkas negativt.

Det kan vara en svår men nödvändig balansgång för ST att hantera detta genom kollektivavtal och andra metoder. I samband med att kollektivavtal förhandlas fram bör ST inrikta sig på att också stärka den enskildes inflytande och möjlighet att själv hitta lösningar. Utgångspunkten är att kollektivavtalet stärker individen. STs roll blir att påverka spelreglerna för enskilda överenskommelser och samtidigt utveckla en mer stödjande, informerande och rådgivande roll gentemot de medlemmar som vill träffa enskilda överenskommelser.

Utmaningen liknar den vid lönesättning: för att helheten ska bli rätt så måste först tydliga, öppna och väl kända principer och kriterier dras upp, därefter behöver någon form av kartläggning göras. Detta arbete bedrivs partsgemensamt. Sedan stödjer facket individer och grupper i förhandlingar om framtida löner/villkor. Så kan inflytandet öka samtidigt som kollektivavtalets värde, och värdet av det fackliga medlemskapet, bevaras för alla anställda.

Parallellt med detta ska ST kräva att medlemmarna får stöd till coachning, karriärrådgivning och liknande. På så sätt stärks ytterligare individens möjlighet att påverka sitt arbetsliv och sin livssituation. Rätten och möjligheten till inflytande ska omfatta alla anställda, oavsett anställningsform.

Trygghet

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt idag. Många nya jobb skapas, samtidigt som många jobb försvinner. Omorganisationer och strukturförändringar är en del av vardagen. När förändringstrycket ökar blir det allt viktigare med den trygghet i förändringen som inkomstförsäkringar, vidareutbildning och effektiv matchning på arbetsmarknaden ger. Behovet av omställningstrygghet ökar och denna typ av trygghet ska också stärkas.

Det handlar i stor utsträckning om att påverka politiker och beslutsfattare att förstärka de offentliga trygghetssystemen och den aktiva arbetsmarknadspolitik, om att förstärka Trygghetsrådet/Trygghetsstiftelsen, samt att utveckla det ekonomiska skyddet i de försäkringar ST erbjuder medlemmarna. Att veta att det finns en trygghet vid framtida omställningar är också en viktig arbetsmiljöfråga för dem

som jobbar kvar. Därmed omfattas egentligen alla av behovet av en trygghet i förändringen.

Tidsbegränsat anställda riskerar alltför ofta att drabbas hårt vid omställningar, eftersom de saknar mycket av det skydd och den trygghet som tillsvidareanställda har. ST ska verka för att trygghetsåtgärder i ökad utsträckning omfattar tidsbegränsat anställda. Tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda ska i princip likställas när det gäller rättigheter till trygghet vid omställningar och skydd vid inkomstbortfall.

Utveckling

Trygghet vid omställningar räcker inte. Lika viktigt är att förbättra utvecklings- och karriärmöjligheter för alla anställda, så att alla har möjlighet att färdas väl genom arbetslivet. Alla anställda, oavsett yrkesroll och anställningsform, ska ha goda förutsättningar för att vara anställningsbara och eftertraktade på arbetsmarknaden.

STs krav ska vara att alla anställda har rätt till en individuell utvecklingsplan och andra förutsättningar för att utvecklas i takt med sina önskemål och med arbetsmarknadens krav. Den individuella utvecklingsplanen ska dras upp mellan anställd och arbetsgivare i dialog och ha formen av ett kontrakt mellan två jämbördiga parter. ST har en viktig roll att stödja enskilda medlemmar vid dialogen med arbetsgivaren, samt att företräda medlemskollektivet i dialogen om kompetensutvecklingen på hela arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har ett stort ansvar att alla anställda erbjuds lika möjligheter till utveckling och därmed bättre trygghet. Personalpolitiken måste mer än idag prioritera detta.

Utvecklingen kommer att kräva människor med god utbildning och kompetens. För att dra till sig dessa personer krävs att jobben upplevs som trygga, att det finns utvecklingsmöjligheter, att arbetsuppgifterna är berikande och att lönen är konkurrenskraftig. Alla anställda ska känna stöd i sitt arbete och arbetsmiljön ska vara så bra att ST-medlemmarnas arbetsgivare blir ett föredöme.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009 – 2012 koncentreras och utvecklas politiken inom området lönepolitik och villkorsfrågor enligt följande:

- Hålla fast vid den av kongressen 2003 antagna lönepolitiken – STs lönepolitiska plattform.
- Utveckla och fördjupa politiken vad gäller anställningsvillkor samt kollektivavtalets värde i kombination med individens möjlighet att påverka sina egna villkor.

Under kommande kongressperiod ska ST verka för:

- att genom kollektivavtal stärka medlemmarnas inflytande över sin arbets-situation och sina anställningsvillkor,
- ökade förutsättningar för alla att i första hand kunna vara anställnings-bara på den egna arbetsplatsen och att därutöver också stärka medlem-marnas möjligheter till alternativa anställningar på arbetsmarknaden,
- attraktiva och utvecklande jobb där alla har rätt till en individuell utveck-lingsplan,
- att så långt som möjligt likställa tidsbegränsat anställda med tillsvidarean-ställda, när det gäller anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Verksamhetsinriktning, Lönepolitik*Verksamhetsmål*

1. På arbetsplatserna inom STs område ska lönesättningen utgå från de punkter som anges i den lönepolitiska plattformen¹.
2. Lönesättningen av nyanställda ska medverka till en tydlig uppvärdering utifrån sakliga grunder av befattningar/arbeten inom STs område.
3. Utveckla och fördjupa politiken vad gäller övriga anställningsvillkor med den inriktning som anges i Policyinriktning 2009-2012.

Resultatmål (vad ST ska ha uppnått under kongressperioden)

På varje arbetsplats ska det finnas en dokumenterad lönepolitik; grundad på STs lönepolitiska plattform, som medlemmarna varit delaktiga i att ta fram och som alla på arbetsplatsen fått information om.

- På varje arbetsplats ska det finnas en dokumenterad lönepolitik grundad på STs lönepolitiska plattform, som medlemmarna varit delaktiga i att ta fram och som alla på arbetsplatsen fått information om.
- På varje arbetsplats ska ST agera för att:
 - nyanställda ska få så hög lön som möjligt utifrån sakliga grunder,
 - särskilt bevaka kvinnors lönesättning vid nyanställning,
 - erbjuda varje nyanställd stöd vid första lönesättningen.

- 1 att lönen sätts utifrån kriterier som är kända och accepterade av alla, att lönekriterierna utgår från arbetets och verksamhetens krav, att saklighet och öppenhet präglar lönesättningen, att löneskillnader beror på olika krav i arbetet och olika skicklighet i arbetet, att individen är delaktig i bedömningen av den egna arbetsinsatsen, att var och en vet skälen för den egna lönen samt hur den ska kunna påverkas.

- Fördjupa kunskapen om kollektivavtalets värde.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Ledarskap i utveckling

Arbetet kring ledarskapet utvecklades under kongressperioden 2004-2008. Vi har under arbetets gång kunnat konstatera att det idag saknas sammanhållna och genomtänkta riktlinjer för ledarskapet i de verksamheter som arbetar på statens och medborgarnas uppdrag. ST hävdar därför att chefer ska ha:

- Goda villkor att utöva ledarskap
- Kvalificerad chefs- och ledarskapsutbildning

Ett bra chefs- och ledarskap påverkar och genomsyrar all verksamhet och är av avgörande betydelse för villkor, stämning, effektivitet och produktivitet på arbetsplatsen. Ledarskapet är ett styrinstrument för arbetsplatsens arbetsformer och utveckling. Många verksamheter i staten fattar beslut som påverkar enskilda företag och individer. Därför är ledarskapet i staten särskilt viktigt.

I ledarskapet ingår bland annat att motivera och entusiasmera samt att kunna fokusera på helheten i stället för detaljerna. Chefer och ledare måste få ordentliga förutsättningar i form av tydliga uppdrag och mål, utbildning, delegering, ansvar och befogenheter, för att kunna utöva ett bra ledarskap. Alternativa karriärvägar måste skapas.

Ett framgångsrikt ledarskap ska bygga på grundprinciper för humanistiskt ledarskap, det vill säga en grundläggande tro på medarbetarnas vilja att utvecklas och förmåga att vilja ta ansvar. Ledarskapet ska vara situationsanpassat till gruppens och medarbetarnas behov och förmåga. Ledaren ska samtidigt vara en förebild. Värderingsgrunden ska synas i vardagshandlingar.

Sammansättningen av chefer ska vara en spegling av hur befolkningen i samhället är sammansatt. Utnämningen av chefer ska vara såväl synlig som välmotiverad. När det gäller utnämning av verkställande ledning i bolag ska processen också vara öppen.

Kompetenta chefer och medarbetare skapar tillsammans goda och kreativa arbetsmiljöer. Arbetsmiljöer och arbetsplatser måste också vara attraktiva för att kunna rekrytera kvalificerade medarbetare – medarbetare som det kommer att råda hård konkurrens om i framtiden bland annat på grund av de stora pensionsavgångarna. Självklart har chefen ett ansvar för att skapa goda villkor för de anställda och en väl fungerande arbetsorganisation – ett ansvar hon eller han aldrig kan avsäga sig.

Sambandet mellan ledarskap och medarbetarskap

När vi talar om ledarskap är det också viktigt att tala om medarbetarskap. Det är särskilt angeläget för oss som arbetar i samhällets tjänst och som många gånger tar viktiga och stora beslut för enskilda medborgare. I medarbetarskap ingår oftast ansvarstagande och förmåga att arbeta självständigt. Förutom det, ingår även medarbetarens förmåga till gränsdragning mellan arbetsliv och fritid samt hur medarbetaren förhåller sig till andra medarbetare. En verksamhet som ska utvecklas ställer krav på gemensamt ansvarstagande. Det innebär att samverkansformerna på en arbetsplats är särskilt viktiga och att de anställda garanteras ett reellt inflytande.

ST har tydliggjort att ett arbete på statens och medborgarnas uppdrag är unikt på många sätt. Det märks bland annat av att ett stort antal anställda har särregler i sina anställningar som syftar till att stärka allmänhetens förtroende. Till detta kommer att många av STs medlemmar utför arbeten som medborgarna inte kan välja bort. Det är arbeten som inte kan liknas vid kundrelationer i den privata sektorn. Det finns sålunda ett beroendeförhållande mellan medborgaren och de anställda. Medborgaren måste kunna lita på att de anställda utgår från demokratiska och rättsäkra principer och att de blir likvärdigt och korrekt behandlade. Lika viktigt är givetvis hur den anställda bemöter medborgaren. Därför är det extra angeläget att under nästa kongressperiod lyfta fram ledarskapets betydelse. Men också att betona att ledarskap inte enbart utövas av chefer utan att många anställda inom ramen för sina anställningar har en rad ledaruppgifter.

Kraven på de anställda är högt ställda och kvalifikationskraven höga. Tidigare var tyngdpunkten i kraven främst specialistkunskaper, men i växande grad ställs också typiska krav på egenskaper på alla anställda som till stora delar liknar de krav som ställs på ledarskap. Exempel på detta är ansvarstagande, kommunikativa förmågor, integritet, gott omdöme och ett etiskt förhållningssätt som väcker respekt.

En del av arbetet under kongressperioden 2009-2012 kommer att inriktas på sambandet mellan ledarskap och medarbetarskap. Det övergripande syftet med det perspektivet är att hitta ny kunskap om relevanta sätt att utveckla medarbetarskap, men också att underlätta arbetet med att skapa goda förutsättningar för ett medarbetarskap som gynnar både verksamheten och medarbetarna själva. Ett utökat egenansvar kan ge positiva effekter – medarbetarna tar ett större ansvar för egen utveckling och planering av det egna arbetet.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 koncentreras politiken inom området ledarskap i utveckling att handla om:

- att utveckla förbundets syn på vad som kännetecknar ett gott ledarskap,
- att initiera en fördjupad diskussion om vilka förutsättningar som krävs för att kunna utöva ett gott ledarskap
- Sambandet mellan ledarskap och medarbetarskap kommer att handla om:
 - att utveckla förbundets syn på vad som kännetecknar ett gott medarbetarskap,
 - att initiera ett partsgemensamt arbete om medarbetarskapets betydelse och utveckling,
 - att formulera en ledarskapspolicy som stärker de anställda att aktivt delta i och bidra till verksamhetsutvecklingen via ett professionellt medarbetarskap.

Verksamhetsinriktning, Ledarskap

Verksamhetsmål

1. Bra ledarskap ska vara utmärkande för arbetsplatser inom STs område.
2. Arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal med hög kvalitet ska regelbundet genomföras på arbetsplatser inom STs verksamhetsområde.

Resultatmål (vad ST ska ha uppnått under kongressperioden)

På varje arbetsplats ska ST lägga förslag om:

- hur förutsättningar skapas för ett bra ledarskap – särskilt när det gäller ansvar, befogenheter, resurser, stöd i sitt ledarskap och kompetensutveckling i ledarskap för chefer.
- hur arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal kan genomföras för att åstadkomma delaktighet, inflytande, stöd, ansvarstagande samt individuella utvecklingsplaner för de anställda.
- informera alla anställda om vad ST vill och gör

Vi vill också:

- initiera ett partsgemensamt arbete om medarbetarskapets betydelse och kännetecken,
- inom ramen för det partsgemensamma arbetet formulera hur behovet av ledarkompetens för anställda ska utvecklas,
- formulera en ledarskapspolicy som stärker de anställda att aktivt delta i och bidra till verksamhetsutvecklingen via ett professionellt medarbetarskap.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Jämställdhet

ST har jämställdhet som ett eget prioriterat område för det fackligt politiska arbetet för att kön är något som alltid är särskiljande, oavsett bakgrund i övrigt. Jämställdhet mellan kvinnor och män är också en fråga för nästan alla områden i samhället.

I STs fackligt politiska arbete inom jämställdhetsområdet, under kongressperioden 2004-2008, har fokus riktats på att minska löneskillnaderna mellan könen. Men också att karriärutvecklingen ska vara lika för alla oavsett kön. En viktig fråga, som ST särskilt prioriterar med anledning av detta, är att det ska vara möjligt att förena föräldraskap och arbetsliv.

Det är bra att vi kan konstatera att regeringen tagit initiativ till att intensifiera jämställdhetsarbetet i de statliga verksamheterna, både som arbetsgivare och som ägare.

Det sägs ofta att Sverige är ett av världens mest jämställda länder att bo i. Det må så vara, men Sverige är fortfarande inte jämställt. För i ett jämställt arbetsliv finns inte osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I ett jämställt land är också fördelningen av makt över ägande och i beslutande församlingar lika mellan könen. Och i ett jämställt arbetsliv värderas inte olika arbeten utifrån förlegade könsmonster.

I samhället och i arbetslivet organiseras och kategoriseras människor fundamentalt efter socialt kön, det vill säga genus. Samhällssystemet bygger på den grundläggande logiken om att hålla isär könen och etablera det manliga som norm. Exempel på detta kan vara att männen på en arbetsplats oftare befinner sig på de högre positionerna med bättre betalt och kvinnorna oftare på lägre poster med sämre betalt och vanligtvis i helt skilda branscher.

I grunden är jämställdhet ingen ”kvinnofråga”. Det handlar lika mycket om män, om deras roller i arbetslivet, i skolan, som föräldrar, barn och som individer. Jämställdhetsarbetet är istället en fråga om rättvisa. Rätten att individen, oavsett kön, ska behandlas rättvist och ha samma möjligheter till utveckling.

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

Det jämställdhetsarbete ST bedriver ska synliggöra och bryta de strukturer som hindrar verklig jämställdhet. Under nästa kongressperiod behöver det fackligt politiska arbetet inom jämställdhetsområdet ta fasta på den forskning och de erfarenheter arbetet hittills kommit fram till.

Det innebär att frågorna om löneskillnader, karriärutveckling och möjligheten att kombinera yrkesliv och privatliv är fortsatt viktiga frågor. I den senare delen är det särskilt viktigt att fortsätta att driva krav på att det ska genomföras konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis vid förändringar eller tillsättningar av tjänster.

Det blir allt tydligare att ST måste ta sig an vissa frågor. Exempel på dessa är:

- att jämställdhet är en fråga som i lika stor utsträckning berör män som kvinnor,
- att möjligheten att kunna förena yrkesliv och privatliv är avgörande för människors livskvalitet.

Behovet av att få yrkesliv och privatliv att gå ihop kan inte nog betonas. På sikt kan svårigheterna att kombinera arbete och fritid leda till att allt fler människor upplever att de har svårigheter att vare sig göra ett bra arbete eller ha en meningsfull fritid. I grund och botten handlar det om makten att styra över sin tid.

Därför måste det fackliga arbetet intensifieras och ständigt uppmärksamma anställdas behov av "livsbalans". Här har hela den gemensamma sektorn en avgörande roll. Inte minst mot bakgrund av att den gemensamt finansierade välfärden erbjuder en effektiv verksamhet och rättvisa fördelningsprinciper som bidrar till ökad jämställdhet mellan könen. Därför är det viktigt att verksamheterna får de resurser som krävs för att vi ska kunna bibehålla och förbättra livsvillkoren för kvinnor och män som är ute i arbetslivet.

Det är också angeläget att den gemensamt finansierade verksamheten är så resurstark att vi kan ta hand om våra barn, sjuka släktingar eller åldrande föräldrar, utan att det blir ett personligt ansvar för den enskilda kvinnan eller mannen. Det är särskilt viktigt ur jämställdhetsperspektivet. All erfarenhet och kunskap om hur individer handlar i vissa situationer visar, att det vanligtvis är kvinnan som går ned i arbetstid för att ta hand om barn eller åldrande föräldrar.

På sikt leder en sådan lösning till att kvinnor halkar efter i exempelvis lön och kompetensutveckling. Många gånger leder det också till att kvinnors karriärvägar stängs, då arbetsgivaren betraktar föräldradiga kvinnor som osäkra att satsa på.

En annan fråga när det gäller kvinnor och karriärutveckling är den så kallade genusarbetsdelningen. Den innebär att kvinnor tenderar att välja vissa utbildningar som leder till vissa arbeten, medan män i större utsträckning väljer arbeten som ger både bättre löneutveckling och större karriärmöjligheter.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 koncentreras politiken inom området jämställdhet att handla om:

- att jämställdhetsplaner tas fram med stor delaktighet från de anställda och som en integrerad del av verksamhetsprocessen och därefter genomförs. På arbetsplatserna inom STs område ska lönekartläggningen och handlingsplanerna enligt jämställdhetslagen vara en del av det lokala lönebildningsarbetet som ST ska ha gjort under kongressperioden,
- att principen om lika lön för likvärdigt arbetet ska råda och att verka för en arbetsvärdering som klarar att jämföra arbetsuppgifter,
- att vedertagna metoder för ökad jämställdhet används på våra medlemmars arbetsplatser,
- att arbets- och anställningsvillkoren gör det möjligt för män och kvinnor att kombinera yrkesliv och privatliv,
- att verksamheterna ges de resurser som krävs för att vi ska kunna bibehålla och förbättra livsvillkoren för kvinnor och män i arbetsför ålder.

Verksamhetsinriktning, Jämställdhet

Verksamhetsmål

1. På arbetsplatserna inom STs område ska jämställdhetsplaner tas fram och genomföras, med stor delaktighet från de anställda och som en integrerad del av verksamhetsprocessen.
2. På arbetsplatserna inom STs område ska lönekartläggningen och handlingsplanerna enligt jämställdhetslagen vara en del av det lokala lönebildningsarbetet som ST ska ha gjort under kongressperioden.

Resultatmål (vad ST ska ha uppnått inom kongressperioden)

- Informera alla anställda om vad ST vill och gör.
- Sätta verksamhetsmål 2 som en förutsättning för löneavtal.
- Lägga förslag till hur beskrivningar av arbete och arbetsuppgifter ska tillämpas.
- Ha jämställda förhandlingsdelegationer (motsvarande).
- Ta fram och genomföra jämställdhetsplaner, med stor delaktighet från de anställda och som en integrerad del av verksamhetsprocessen.
 - att principen om lika lön för likvärdigt arbetet ska råda samt att verka för en arbetsvärdering som klarar att jämföra arbetsuppgifter över gränserna för olika sektorer,

- att vedertagna metoder för ökad jämställdhet används som ledande princip i all verksamhet på våra medlemmars arbetsplatser,
- att arbets- och anställningsvillkoren gör det möjligt för män och kvinnor att kombinera yrkesliv och privatliv,
- att verksamheterna ges de resurser som krävs för att vi ska kunna bibehålla och förbättra livsvillkoren för kvinnor och män i arbetslivet.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Mångfald

ST vill ha diskrimineringsfria arbetsplatser. Arbetet kring mångfald har utvecklats under kongressperioden 2004-2008. Vår utgångspunkt är alla människors lika värde. Det ska råda nolltolerans mot all diskriminering. Staten ska som arbetsgivare, ägare och uppdragsgivare vara en förebild när det gäller mångfald.

Med begreppet mångfald menar vi att människor har olika bakgrunder, religioner, etniska tillhörigheter, åldrar, kön, sexuella läggningar, fysiska/psykiska funktionshinder och värderingar.

STs uppfattning är att ST-medlemmarnas arbetsplatser ska vara en spegling av hur samhället i stort ser ut, såväl inom ledningsfunktionerna som bland alla anställda. Arbetsplatserna måste fungera så väl att de anställda ges rimliga förutsättningar att kunna utföra sitt arbete även om de drabbas av sjukdom eller kriser av olika slag.

På diskrimineringsfria och mångfaldsfrämjande arbetsplatser stärks medarbetarnas kompetens och skicklighet – arbetsplatsen tar tillvara mångfaldens fördelar och förbättrar arbetsmiljön för samtliga anställda. Mötet mellan människor med olika bakgrunder och erfarenheter ger upphov till en rikedom av tankar och idéer samt nyskapande. Samspelet mellan olikheter inspirerar och utvecklar.

Att arbeta med mångfald handlar om att finna nya vägar att utveckla arbetsplatsernas organisation och verksamhet. För att vinna mångfald krävs aktiva satsningar. En väg vore att statliga arbetsgivare erbjuder möjlighet till mångkulturella ledighetsdagar.

Under kongressperioden 2008-2012 ska ST fortsätta sträva efter att få gehör för uppfattningen att ökad mångfald i arbetslivet rymmer stora möjligheter. ST kommer därför att ägna särskild kraft åt att driva mångfaldsarbete för ett tolerant arbetsliv där alla oavsett bakgrund är välkomna.

I STs strategi för ökad mångfald ingår bland annat att tydliggöra mångfaldsarbetet. Det handlar om värderingar och attityder och förbundet ska vara både en stödjande och en pådrivande kraft i mångfaldsarbetet på arbetsplatsen. Vidare ska STs mångfaldsbegrepp successivt inarbetas i STs dokument, som en integrerad del av verksamheten i stort, och därmed bli en naturlig del av allt fackligt arbete.

Detta kräver ett långsiktigt strategiskt utvecklingsarbete för att anpassa alla processer för mångfald, men också för att undanröja eventuella hinder.

Följande frågor är särskilt viktiga:

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

I takt med att det ställs allt högre krav på de anställda ökar också behovet av ett genomtänkt mångfaldsarbete. Den ideala arbetstagaren är snart att likna vid en övermänniska – hälsosam, stresstålig, flexibel och ständigt nåbar.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 koncentreras arbetet inom området mångfald att handla om:

- att all såväl facklig som intern utbildning på arbetsplatserna får ett obligatoriskt perspektiv på könsfaktorer, HBT, ålder, funktionshinder, etnicitet och religion,
- att mångfaldsarbetet syftar till att skapa ett arbetsliv för alla oavsett bakgrund,
- att utveckla metoder för rekryteringsprocesser som är fria från diskriminering i alla led,
- att bevaka att kvalifikationskraven vid rekrytering är distinkta och skapade för att motverka diskriminering.

Verksamhetsinriktning, Mångfald

Verksamhetsmål

1. På arbetsplatser inom STs område ska mångfaldsplaner tas fram och tillämpas.
2. ST ska ha ökat medvetenheten inom förbundet om fördelar med en arbetsplats som präglas av mångfald och att arbetet med detta syftar till att skapa ett arbetsliv för alla, oavsett bakgrund.

Resultatmål (vad ST ska ha uppnått under kongressperioden)

På varje arbetsplats ska ST under kongressperioden:

- initiera diskussioner om mångfaldsplanens betydelse,

- lägga förslag till hur mångfaldsplaner ska tas fram och tillämpas,
- informera alla anställda om vad ST vill och gör,
- synliggöra värderingar som motverkar mångfald,
- arbeta för att all såväl facklig som intern utbildning på arbetsplatserna får ett obligatoriskt perspektiv på könskraft, sexuell läggning och könsidentitet, ålder, funktionshinder, etnicitet och religion,
- utveckla metoder för rekryteringsprocesser som är fria från diskriminering i alla led,
- arbeta för att kvalifikationskraven vid rekrytering till statlig verksamhet är distinkta och skapade att motverka diskriminering.

STs politik inom myndighets- området

Medborgaruppdraget

Alla människor kommer i kontakt med statliga myndigheter hundratals gånger under sitt liv. Det sker alltid i situationer där det är viktigt att service ges effektivt, korrekt och med insikt i medborgaruppdraget.

Statlig service blir allt viktigare för tillväxt, hållbar utveckling och jobbskapande. För att klara internationell konkurrens i en globaliserad världsekonomi behövs välfungerande och effektiva statliga myndigheter. 2006 fanns cirka 130 000 anställda i olika myndigheter (exklusive, försvars- och högskoleområdet). Utgifterna för området uppgick 2006 till cirka 630 miljarder kronor, varav cirka 100 miljarder avsåg löner och andra kostnader samt investeringar, och cirka 530 miljarder transfereringar (överföringar av pengar till hushåll, företag och kommuner).

Varför finns överhuvudtaget staten? Svaret på frågan kan variera över tid och beroende på vem man frågar. Ändå borde de allra flesta idag kunna enas om detta: Staten finns till för medborgarnas skull! Eller: Staten finns för att medborgarna vill det. Staten behövs för att medborgarna ska kunna tillvarata gemensamma intressen och fördela värden rättvist.

Det finns vissa uppgifter i vårt samhälle som bara staten har legitimitet att sköta. Och så bör det vara om vi ska kunna ta gemensamt ansvar för alla människors välfärd och samhällsutvecklingen i hela vårt land. Ungefär så ser de flesta i vårt land på staten. Och så tycker de flesta att det ska vara. Liksom för de flesta andra demokratiska aktörer i samhället är detta en självklar utgångspunkt för ST.

Eftersom den statliga förvaltningen finns för medborgarens skull, är det utifrån ett medborgarperspektiv som förvaltningen ska utvecklas. Varje medborgare har rätt att bemötas med saklighet och respekt samt få sitt ärende behandlat med rättsäkerhet. Servicen ska hålla hög tillgänglighet, god kvalitet och vara anpassad efter behoven. Förutsättningen för detta är motiverade och kompetenta medarbetare samt inspirerande ledare.

Vi tror att det är möjligt att uppnå allt detta goda samtidigt. Man måste förstå att det hänger ihop och att det kräver målmedvetenhet, långsiktighet, utvecklingsförmåga och inte minst tillräckliga resurser. Då klarar vi det välfärdsuppdrag som medborgarna gett oss.

Staten har ett stort ansvar som uppdragsgivare. Hur detta ansvar utövas är en angelägenhet för hela befolkningen. I det ligger även att ta ansvar för att myndigheterna svarar upp till höga krav på miljö, etik, jämställdhet och mångfald.

Vi som arbetar på medborgarnas uppdrag

De statsanställda är bland de mest välutbildade och eftertraktade på arbetsmarknaden idag. Det gäller särskilt för de unga människor som kommer ut på arbetsmarknaden och kan välja mellan att jobba på en rad olika arbetsplatser och sektorer på arbetsmarknaden. Om de inte erbjuds bra villkor, intressanta och stimulerande arbetsuppgifter, samt personlig utveckling kommer staten att tömmas på kompetens. Självförverkligande och personlig utveckling är viktiga drivkrafter för många och den statliga anställningen ska vara ett steg i karriären som ger möjlighet till detta. Delaktighet och medbestämmande ska präglade arbetslivet och arbetsplatsen.

Många statligt anställda känner en mening med jobbet utöver lönen; att det är något speciellt att jobba med att förbättra vår gemensamma välfärd. När en statsanställd fattar beslut berör det oftast andra människor direkt. Det kräver hög kompetens, professionellt förhållningssätt, stor integritet och förmåga att sätta sig in i andra människors situation.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 koncentreras arbetet inom myndighetsområdet att handla om:

- Synliggöra värdet och betydelsen av den statliga sektorn. Utvecklingen kräver en aktiv stat som investerar i hållbar utveckling och trygghet, samt erbjuder effektiva välfärdstjänster till individer och företag. ST ska verka för en modern och långsiktig vision för staten.
- Fokus på kvalitet. Alla myndigheter ska ta till sig ny teknik och nya lösningar i en ständigt lärande arbetsprocess. Utvecklingen går fort, inte minst finns en potential inom kommunikations- och informationsteknikens utveckling. Idag saknas en sammanhållen strategi, som alla kan enas kring, för hur denna potential ska tas tillvara. En partsgemensam plan för framtiden behöver tas fram. Fokus ska vara på behovet av att förbättra servicen.
- Hög tillgänglighet och kvalificerad service för alla. Den statliga servicen ska ha en hög tillgänglighet för alla som behöver den. Oavsett var i Sverige man bor ska den som behöver kunna få kvalificerad och individuellt anpassad service. Det ska alltid kunna ske i form av ett personligt möte om omständigheterna kräver det.

- Gemensam värdegrund. Anställda i staten upplever ibland att regler och lagar inte går att tillämpa utan att enskilda kommer i kläm, att politiska beslut leder i fel riktning, eller att medel saknas för att nå målen. I dessa och andra fall behövs en stark och tydlig värdegrund att förlita sig på. En sådan värdegrund betonas för lite idag och behöver stärkas. Utgångspunkter ska vara likabehandling, öppenhet och rättssäkerhet för alla medborgare.
- Stärkt statstjänstemannaroll. Alla anställda behöver ha goda kunskaper om det unika i rollen som statstjänsteman. Det handlar om att säkra alla medborgares rätt till en rättvis bedömning och att behandlas jämlikt. Det kan också handla om att värna om de speciella skyldigheter och rättigheter som statstjänstemän har och som ytterst garanterar den öppenhet och insyn som ska präglade våra myndigheter och vårt samhälle. Om nödvändigt så ska den enskilde statstjänstemannens möjligheter att utnyttja sina rättigheter/skyldigheter stärkas.
- Stärkt ledarskap med öppna och sakliga tillsättningar. Utnämningpolitiken inom myndighetsområdet behöver bli öppnare och sakligare än idag. Sökprofil och anställningskriterier ska redovisas öppet på ett sådant sätt att alla kan se att tjänster tillsätts enbart efter professionella meriter och erfarenheter. Fackets delaktighet vid tillsättning av högre tjänster ska stärkas.

Verksamhetsinriktning, Myndigheter

Verksamhetsmål

1. STs politik inom pelarområdet ska vara känd på relevanta arbetsplatser.
2. ST ska verka för att statliga myndigheter lever upp till höga krav på öppenhet, miljö, etik, socialt ansvar, jämställdhet och mångfald.

Resultatmål (vad ST ska ha uppnått under kongressperioden)

- På alla berörda arbetsplatser ska diskussioner föras utifrån den inriktning som anges i Policyinriktning 2009-2012

STs politik inom universitets- och högskoleområdet

Sveriges universitet och högskolor med sina drygt 55 000 anställda och 360 000 studenter har en angelägen roll för såväl individen som samhällets utveckling. I dagens Sverige är det tre gånger fler som har eftergymnasial utbildning än under 1970-talet. Behovet av kunskap och forskning inom industrin och samhället i övrigt har ökat betydligt under de senaste decennierna. Sverige är beroende av den internationella utvecklingen och av kunskapsstillväxt, såväl på nationell som på lokal nivå.

För ett litet land som Sverige är det nödvändigt att positionera sig för att på allvar vara med i det globala kunskapsamhälle som nu växer fram. Det är inte bara västländerna med USA i spetsen som investerar i denna utveckling. Kina och Indien satsar ofantliga resurser och har på ett decennium lyckats bli inflytelserika aktörer inom högre utbildning och forskning.

Idag strävar EU efter att vara den mest framgångsrika ekonomin redan år 2010 och en viktig del av EUs strävanden är just högre utbildning och forskning. EUs vision handlar inte bara om ekonomi utan också om att högre utbildning och forskning effektivt ger bättre förutsättningar för ökad demokrati, sundare miljö och bättre hälsovård.

Starka universitet och högskolor ger kulturen och människorna kraft att expandera. Med andra ord står såväl europeiska som svenska universitet och högskolor inför stora utmaningar. Det innebär att även fackliga organisationer har ett viktigt arbete framför sig.

Fyra områden utkristalliserar sig som särskilt viktiga för förbundet att engagera sig i: Forsknings- och utbildningspolitik, anställningsvillkor och karriärvägar, organisation/struktur samt ledning/styrning.

Forsknings- och utbildningspolitik

De svenska universiteten och högskolorna har en viktig och framträdande roll i det samhälle och för det arbetsliv där kunskapskraven växer och det ständigt skapas fler jobb för dem med högre utbildning.

Sverige behöver många högskoleutbildade, både på grundutbildningen, som de flesta genomgår i unga år, och på fort- och vidareutbildningen, som ett led i det ständiga lärandet. Kunskap är en färskvara som måste underhållas. Universiteten och högskolorna måste i större utsträckning ta ansvar för den nödvändiga kompetensutvecklingen och det ständiga lärandet i arbetslivet. Här spelar de regionala högskolorna en viktig roll.

Den utbildningspolitiska debattens fokus har länge varit på kvantitet. Nu behövs också ordentliga satsningar på att förbättra utbildningskvaliteten. Resurserna per student i den högre utbildningen har minskat under det senaste årtiondet. Det har påverkat kvaliteten och studenterna får allt mindre lärarledd undervisning.

Ytterligare en försvårande omständighet är att landets universitet och högskolor tvingas slåss om studenterna. Det blir allt vanligare att universiteten och högskolorna marknadsför sig själva via media. De här reklaminsatserna kostar pengar. Pengar som skulle kunna användas till att höja kvaliteten på undervisningen. Konkurrens kan skapa utmärkta utbildnings- och forskarmiljöer, men om resurserna används fel kan den leda till urholkning av viktiga verksamhetsinslag.

Universiteten och högskolorna måste vara basen för landets forskning. Universiteten ska ha fasta resurser för att kunna garantera god forskning och erbjuda utbildning som bygger på gedigen vetenskaplig grund. Utan resursstark forskning – ingen vetenskapsbaserad utbildning!

Andelen statliga medel ska öka och fördelas direkt till universitet och högskolor och all forskning ska vara fri och att den så kallade grundforskningen ska premieras. Men grundforskningen måste kompletteras med mera riktade resurser till forskning som kanske inte omedelbart garanterar avkastning. Därför behövs satsningar på kapacitetsuppbyggnad av nya forskningsområden. Det är genusvetenskap ett tydligt exempel på.

Andra frågor som är aktuella och som vi måste fortsätta att diskutera är huruvida lärosätena i högre grad än i dag behöver intensifiera samarbetet sinsemellan eller öka graden av koncentration av såväl utbildning som forskning. Men också hur avvägningen mellan spets kontra bredd i forskning och utbildning ska hanteras.

Anställningsvillkor och karriärvägar

Det ska vara attraktivt att arbeta inom universitet och högskola. Högskolelärarna ska ha möjligheter att regelbundet, återkommande och i sammanhängande perioder kunna bedriva forskning. Forskningen ska ske under det som kallas ”eget programansvar”. Välutbildade och engagerade lärare med god förankring i forskning är en grundförutsättning för god kvalitet i utbildningen.

ST har pekat på alternativa sätt att se på karriärvägar och anställningssystem inom högskolesektorn. Under kommande kongressperiod kommer förbundet att arbeta fram strategier och idéer kring hur alternativa karriärvägar kan rymmas inom universitetssystemet. Ytterligare en ambition är att verka för att forskarutbildningen tillförs moment som stärker doktorandens möjliga karriärvägar utanför universitetsvärlden. Därutöver kommer ST att arbeta för att kvinnor och män ska ha lika bra anställningsvillkor och likvärdiga möjligheter att göra karriär.

Organisation

På samma sätt som debatten förts om behovet av koncentration och specialisering har frågan om de regionala mindre högskolorna varit aktuellt. En del av debattörerna gör gällande att högskolorna håller låg vetenskaplig kvalitet och borde uteslutande ägna sig åt utbildning, medan andra hävdar att det görs högkvalitativ forskning på de mindre högskolorna. Det är viktigt att betona vikten av regional spridning av såväl utbildning som forskning. Därför ska den fackliga politiken utvecklas för att säkerställa att de mindre högskolorna ges möjlighet att vidareutvecklas och att deras verksamhet vilar på en god vetenskaplig grund.

Styrning och ledning

Det är viktigt att de statliga universiteten och högskolorna förblir statliga myndigheter. Universiteten och högskolorna är hela folkets angelägenhet och de ska samtidigt vara så pass självständiga att deras oberoende inte naggas i kanten. Skattefinansierad verksamhet och demokratiskt fattade beslut om en långsiktig planering av universitetens och högskolornas verksamhet ska garantera detta oberoende.

Självständighet och oberoende står dock inte i motsats till att universiteten och högskolorna har en skyldighet att ta intryck av sin omgivning. Universiteten och högskolorna är en del av sin egen omvärld och omgivning. Omvärlden har också rätt till att ha inflytande över universitetens och högskolornas verksamhet. STs uppfattning är att en bred representation från samhällets olika delar är en självklarhet i universitetens och högskolornas styrelser. Vidare bör det vid universiteten och högskolorna inrättas arenor där det omgivande samhället både kan diskutera och påverka verksamhetens innehåll.

Inom universitet och högskolor är det så kallade kollegiala ledarskapets effekter särskilt betydelsefullt att påverka – såväl ur ett demokratiskt som ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Det så kallade kollegiala ledarskapet är tidsbegränsat och legitimitet erhålls genom vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter samt en kollegial värdering av bedömda förmågor att motsvara kollegiala förväntningar såsom förhållningssätt och personliga egenskaper. Uppdraget innebär att man väljs av kolleger för att både företräda och leda dessa.

Andra viktiga frågor som rör styrning och ledning är de anställdas inflytande. I dag ser vi tendenser till att beslutsfattandet centraliseras – inte minst genom EUs ökade betydelse för universitetens och högskolornas utveckling. Det är oroväckande. Det fackliga inflytandet måste därför stärkas så att alla anställda – oavsett position ges möjlighet att komma till tals.

Regeringen har nyligen tillsatt en utredning vars syfte är att se över associationsformerna för högskolan. Relationen till statligt inflytande och privata intressenter kommer att stå på högkant. Därför är det angeläget att fundera över vilken frihetsgrad regeringen tänker sig när det gäller högskolans styrning och organisation. Ökad frihet för ett universitet behöver ju inte med automatik innebära ökad frihet

för den enskilda forskaren. Tvärtom kan externa/privata intressenter komma att styra den vetenskapliga produktionen.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 ska ST inom universitets- och högskoleområdet verka för:

- att universitet och högskolor även fortsättningsvis ska vara statliga myndigheter,
- att universiteten ska ha fasta resurser för att kunna garantera god forskning och erbjuda utbildning som bygger på gedigen vetenskaplig grund,
- att en diskussion förs huruvida lärosätena i högre grad än i dag behöver intensifiera samarbetet sinsemellan eller öka graden av koncentration av såväl utbildning som forskning, men också hur avvägningen mellan spets kontra bredd i forskning och utbildning ska hanteras,
- att universitetens och högskolornas ledningsformer (både den interna och externa styrningen av högskolan) behöver utvecklas och är av yttersta betydelse. Särskilt ska betonas hur det så kallade kollegiala ledarskapet ska utvecklas för att motsvara högt ställda krav utifrån såväl ett demokratiskt som ett arbetsrättsligt perspektiv,
- att mejsla ut förbundets syn på forskningspolitiken, särskilt i frågor som rör universitetens respektive högskolornas förutsättningar att utvecklas till internationellt starka forskningsmiljöer.

Verksamhetsinriktning, Universitet/högskola

Verksamhetsmål

1. Universitet och högskolor ska fortsättningsvis vara statliga myndigheter.
2. Universiteten ska ha fasta resurser för att kunna garantera god forskning och erbjuda utbildning som bygger på gedigen vetenskaplig grund.
3. ST ska verka för att universiteten och högskolorna lever upp till höga krav på öppenhet, miljö, etik, socialt ansvar, jämställdhet och mångfald.

Resultatmål (vad ST ska uppnå under kongressperioden)

- Initiera ett fackligt arbete med fokus på hur universitet och högskolor ska styras och hur ledningsstrukturen kan utvecklas.
- Mejsla ut förbundets syn på forskningspolitiken, särskilt rörande frågor om universitetens respektive högskolornas förutsättningar att utvecklas till internationellt starka forskningsmiljöer.

- STs uppfattningar ska vara kända på berörda arbetsplatser bland såväl medlemmar som icke-medlemmar.

STs politik inom bolag/affärsverk

Staten är en betydande företagsägare. 2006 fanns 55 helt eller delvis statsägda företag, varav fyra var börsnoterade. Det samlade värdet var cirka 770 miljarder kronor och utdelningen var 37 miljarder. Cirka 130 000 anställda finns i bolagen – 180 000 om man räknar in intresseföretagen. Staten – liksom kommuner och landsting – är också en betydande uppdragsgivare åt privatägda företag som utför viktiga verksamheter. För STs del handlar det främst om privata företag som är verksamma inom infrastrukturområdet.

Affärsverken har en organisationsform som juridiskt är en del av staten. Regeringen har direktivrätt gentemot affärsverken och är underställda regeringen på samma sätt som en myndighet.

Sveriges EU-medlemskap påverkar i hög grad förutsättningarna för affärsverk och bolag med statligt ägande – liksom bolag med privat ägande påverkas. Mål och ambitioner för ekonomin inom EU är att ständigt förbättra produktivitet och effektivitet. I EUs regelverk finns restriktioner för kapitaltillskott och andra ekonomiska förmåner från staten, som direkt påverkar affärsverk och bolag med statligt ägande. I praktiken gäller reglerna för allt stöd från staten till företag, såväl statligt ägda som privata.

STs politik

Staten har ett stort ansvar som ägare och uppdragsgivare. Hur detta ansvar utövas är en angelägenhet för hela befolkningen. I det ligger att även ta ansvar för frågor om miljö, etik, jämställdhet och mångfald.

Kännetecknande för de bolag som staten själv äger är att företagen ska skapa fler värden än ekonomiskt resultat. Oftast bedriver de en verksamhet med särskilda samhällsintressen. För de bolag staten själv är ägare till finns det två kategorier av företag; dels de som arbetar helt marknadsmässigt, dels de som ska ta tillvara ett särskilt samhällsintresse – eller har särskilda uppdrag.

Förbundsstyrelsen tog våren 2007 ställning i ett antal frågor som kan ses som en början på ett arbete för att ta fram en facklig handlingsplan för bolag och affärsverk. Ett antal frågor har diskuterats, vilket har resulterat i ställningstaganden för STs inriktning i politik och strategi för bolag och affärsverk.

En utgångspunkt för ST är att infrastruktur – exempelvis vägar, järnvägar, data- och telekommunikation av vitalt samhällsintresse – ska vara i statlig ägo.

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. Staten ska i sina uppdragsbeskrivningar till bolag med samhällsintresse ge mycket tydligare signaler om vilket samhällsansvar och vilken värdegrund

som är styrande för statens engagemang för bolagen.

Det gäller både de egna direktägda bolagen och gentemot de privata bolag staten har "affärer" med. Inom den egna statliga bolagssfären är det viktigt att tydliggöra skillnaden mot de statliga och privata bolag som arbetar på rent marknadsmässiga villkor, där vinstmaximering är det styrande.

Enligt ST är ett statligt bolag som agerar på en monopolmarknad att beteckna som ett bolag med verksamhet som har särskilda samhällsintressen/uppdrag.

Inriktning på politiken

ST är fackförbundet för oss som valt att arbeta på statens och medborgarnas uppdrag. De statliga företag som har ett samhällsuppdrag tillhör STs intressesfär. Till denna grupp av bolag ska även räknas de bolag som sägs drivas på helt marknadsmässiga villkor, men som trots allt har någon form av samhällsuppdrag i botten, exempelvis Posten AB. Ambitionen är att det ska vara ST som har den bästa kunskapen och politiken för dessa bolag.

Samhällsuppdraget för ett statligt bolag kan antingen definieras i bolagsordning, ägarbrev eller motsvarande, men också genom att ägaren staten i sin roll som lagstiftare antagit lagar som reglerar ett bolags verksamhet.

De som arbetar i ett bolag med särskilt samhällsuppdrag kan i någon mening också sägas ha – förutom vad som normalt sett ligger i en anställning – ett särskilt ansvar gentemot medborgarna. Ytterst har medborgarna givit politikerna/staten det samhällsuppdrag som kan knytas till ett bolag med statligt ägande.

STs politik ska främja intressegemenskapen för samtliga anställda vid statliga bolag med samhällsuppdrag. ST ska verka för att samtliga anställda vid statliga bolag som har samhällsuppdrag ska kunna organiseras hos ST och att vi tecknar kollektivavtal vid dessa bolag. Inställningen är mer offensiv och öppnar nya möjligheter att vara mer proaktiv genom att ställa krav på utvecklingen av dessa bolag.

Infrastrukturen är viktig och STs politik inom detta område behöver utvecklas och göras mer tydlig.

Till STs organisationsområde ska även fortsättningsvis räknas de bolag som arbetar på rent marknadsmässiga grunder och där ST idag har medlemmar.

När det gäller i frågan om utförsäljning av statlig verksamhet anser ST att det inte är rimligt att statens egendom säljs ut om den förtjänst staten får genom försäljningarna med stor sannolikhet är mindre än den avkastning staten kan förväntas få genom sitt ägande. En utförsäljning är heller inte rimlig om den bidrar till att konkurrensen inom ett område minskar.

Dessutom ställer ST krav som ska uppfyllas för att en bolagisering av statliga verksamheter ska övervägas. Dessa är:

- Statlig verksamhet med myndighetsutövning ska inte bolagiseras och verksamhet som drivs i bolagsform ska inte anslagsfinansieras.
- I de fall bolagisering av verksamhet övervägs ska det finnas en fungerande marknad inom området.
- Den verksamhet som övervägs att bolagiseras ska vara rustad för att klara en sådan omställning.

Sammanfattning

Under kongressperioden 2009-2012 ska ST inom området bolag/affärsverk verka för:

- att det ställs högre krav på ägarstyrning av de statliga bolagen och affärsverken med avseende på öppenhet, miljö, etik, socialt ansvar, jämställdhet och mångfald. De högre kraven ska också gälla de privata företagen som har samhällsuppdrag,
- att staten i sina uppdragsbeskrivningar till bolag med samhällsintressen ger tydliga signaler om vilket samhällsansvar och vilken värdegrund som är styrande för statens engagemang i bolagen,
- att de anställda i bolag med samhällsintressen ges anställningsvillkor i paritet med myndighetsområdet,
- att utnämning av verkställande ledning i statliga bolag sker genom en öppnare process.

Verksamhetsinriktning, Affärsverk/bolag

Verksamhetsmål

- På de statliga bolag samt affärsverk där ST verkar ska höga krav på ägarstyrningen vara utmärkande med avseende på öppenhet, miljö, etik, socialt ansvar, jämställdhet och mångfald.
- Staten ska i sin uppdragsbeskrivning till bolag som bedriver verksamhet med ett samhällsintresse ge tydligare signaler om vilket samhällsansvar och vilken värdegrund som är styrande för statens engagemang i bolagen. (Även privata bolag med uppdrag utifrån ett samhällsintresse ska möta samma krav på öppenhet, miljö med mera och ges samma tydliga signaler om samhällsansvar och värdegrund som statliga bolag.)

- De som arbetar i bolag med samhällsansvar – eller i privat företag med samhällsansvar – ska ha insikt om att i anställningen ligger ett särskilt ansvar mot medborgaren.
- Infrastruktur – exempelvis vägar, järnvägar data- och telekommunikation – är av vitalt samhällsintresse och ska därför vara i statlig ägo. Inom området infrastruktur ska STs ståndpunkter formuleras.

Resultatmål (vad ST ska uppnå under kongressperioden)

- ST ska göra sin politik för området känd för samtliga anställda på statliga bolag, övriga bolag med samhällsuppdrag och affärsverk. ST ska agera för att statliga bolag och affärsverk tar fram olika policy för öppenhet, miljö, etik med mera.
- På arbetsplatser där ST verkar ska förbundet i avtalsfrågor agera för att anställda i bolag med samhällsuppdrag ges minst motsvarande anställningsvillkor som de som finns på myndighetsområdet.
- ST ska agera för att infrastruktur av vitalt samhällsintresse ska vara i statlig ägo.

Rekrytering

Området rekrytering är uppdelat i tre delar: Organisationsgrad, antal nyrekryterade medlemmar och representativitet.

Mål för organisationsgrad

- Mål för kongressperioden är att organisationsgraden ska bibehållas eller helst öka med minst fyra procentenheter.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Mål för antal nyrekryterade medlemmar

- Mål för kongressperioden är att årligen nyrekrytera lika många medlemmar som det antal som lämnar ST.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Mål för representativitet

- Mål för kongressperioden är att representativiteten ska förbättras under kongressperioden.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Servicemål för medlemskontakter och förtroendevaldastöd

- Mål för kongressperioden är att utveckla och tillämpa servicemålen för förbundet.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Facklig utbildning

- Mål för kongressperioden är att den fackliga utbildningen ska stärka det fackliga arbetet och stödja förverkligandet av ST som det ledande arbetsplatsfacket på medlemmarnas arbetsplatser och vara ett stöd för medlemmarnas individuella utveckling. Förslag från projektet ”Utvecklingsplan för förtroendevalda” bör tas tillvara och genomföras.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Uppföljning och utvärdering

- Mål för kongressperioden är att uppföljning och utvärdering av verksamheten stärks på alla nivåer i förbundet.

Uppdrag till avdelningar/sektioner/klubbar samt kansli utformas i årliga verksamhetsplaner i enlighet med verksamhets- och resultatmål.

Organisatoriska frågor

Grunden för vårt uppdrag förändras inte i takt med omvärlden, utan tvärtom ligger det fast, medan förutsättningarna för dess utförande ständigt förändras. Det är organisationen som måste förändras i takt med tiden – inte idealen. Förnyelse av organisationen måste ske i takt med förändringstakten i våra ”pelare”, inom tekniken, på arbetsmarknaden och i politiken, men organisationen vilar stadigt på samma grundtanke om allas lika värde och rätt.

ST ska kännetecknas av att vara en stark, tydlig och medlemsnära organisation. En förutsättning för att fullfölja medlemmarnas uppdrag är att verksamheten på alla nivåer i förbundet är väl organiserade. Enkelhet, med få led och nivåer, har varit och är utgångspunkten för organisationsutvecklingen i förbundet. Vårt mål är en stark och effektiv organisation som tar hand om verksamheten på arbetsplatsen och som har en tydligt uttalad arbetsgivarmotpart. Det är en grundläggande utgångspunkt för att vår organisation ska kunna klara av vårt uppdrag på ett medlemsnära sätt. Att den lokala organisationen ska vara kopplad till en arbetsgivare bygger även på att vi ska kunna arbeta på ett ekonomiskt realistiskt sätt, det vill säga med förtroendemannalagen i botten.

De senaste årens utveckling har allt fler av STs rikstäckande avdelningar ”drabbats” av problem när det gäller att samordna den lokala organisationens partsroll gentemot arbetsgivaren och den ”inre” parlamentariska strukturen för medlemsinflytande i förbundet. Anledningen är att arbetsgivarens sätt att organisera arbetet på många håll inte längre utgår från ett geografiskt område, utan ifrån funktionsindelning.

Migrationsområdet, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Posten, SIS är några sådana tydliga exempel. Där har arbetsgivaren vid olika tillfällen avvecklat sin regionala organisations beslutsnivåer. Istället organiseras detta arbete inom dessa myndigheter/bolag i nationella verksamhetsområden. De flesta ST-avdelningar inom berörda myndigheter/bolag har dock valt att ligga kvar med sin regionala uppdelning, även om de flesta tidigt insett att det krävs särskilda insatser för att fackligt hålla ihop både den regionala och den verksamhetsorienterade dimensionen. Ibland har det skett en del förändringar i den interna fackliga strukturen.

Men vartefter tiden har gått blir den nuvarande organisationen i ST alltmer problematisk. Det finns ingen motpart till sektionerna och konsekvensen för STs organisation är att avdelningsnivån och enhetsnivån blir allt viktigare, medan sektionsnivån blir allt mer ointressant. De strategiskt viktiga uppdragen är helt naturligt koncentrerade till avdelningsstyrelsen eftersom ansvaret är rikstäckande. Samtidigt fortsätter den fackliga kraften och de ekonomiska resurserna att vara kvar på sektionsnivå.

Förändringarna påverkar också de fackligt förtroendevalda i hög grad. De sektionsstyrelseledamöter som har avdelningsuppdrag är hårt belastade rent arbetsmässigt, medan de sektionsstyrelseledamöter som inte har avdelningsuppdrag har betydligt mer begränsade roller och förmodligen också relativt små möjligheter till påverkan.

Lösningen är dock knappast att bara omfördela uppdragen eftersom detta förmodligen skulle leda till en ohanterlig samordningssituation. Likafullt är det ett problem att många förtroendevalda inte får ett större utlopp för sitt engagemang. Lösningen är heller inte så enkel att det utan vidare går att avveckla sektionsorganisationen, trots allt har de flesta berörda avdelningar många medlemmar som finns spridda över stora delar av landet. Och medlemmarna behöver en geografiskt knuten hemvist för sitt inflytande och sin samhörighet.

Ett annat bekymmer i dagens organisation är att det inte alltid blir riktigt ”raka rör” mellan den fackliga verksamheten på enheterna och på den nationella verksamhetsområdesnivån. Särskilt i de fall samverkan sker med arbetsgivaren är det viktigt att de fackligt förtroendevalda på verksamhetsområdesnivå snabbt kan förankra och diskutera med arbetsplatsombud eller motsvarande på varje lokal enhet inom sitt område. Att ta vägen över sektionerna blir då en omväg.

Det arbete som bedrivits hos några avdelningar har redan bekräftat att det är en sak att se problemen med en organisation, men att se lösningarna är en helt annan sak och den är ofta betydligt svårare. Under de närmaste åren behöver ett utvecklingsarbete inom detta område bedrivas. Arbetet ska i första hand bedrivas så att de erfarenheter som flera ST avdelningar redan vunnit kan tas tillvara. Syftet med arbetet ska vara att öka förutsättningarna för att snabbare än idag kunna ge stöd till de avdelningar som ”drabbas”.

Arbetet med att utveckla organisationen behöver ske på så sätt att olika lösningar måste tillåtas. Det är inte säkert att förutsättningarna är lika för alla och att det mest effektiva och rationella är att samma lösningar ska gälla överallt. Under en period behöver ett utvecklingsarbete bedrivas. Eftersom många avdelningar redan har kommit igång med arbetet och frågan blir allt mer akut för allt fler avdelningar, behöver detta arbete genomföras i sådan takt att det kan presenteras vid förbundsstämman år 2010.

Vissa särskilda utvecklingsfrågor

Inom förhandlings- och avtalsområdet kan konstateras att utvecklingen mot alltmer arbetsplatsnära hantering av löne- och anställningsvillkor fortsätter. Denna fråga behandlades bland annat i utvecklingsplanen för förtroendevalda. Utvecklingen innebär också att enskilda medlemmar i ökad utsträckning ställs inför situationer då den egna lönen och de egna anställningsvillkoren avgörs. Dessa förändringar ökar behovet av hög kompetens hos förtroendevalda på de enskilda arbetsplatserna, vare sig det gäller att företräda medlemmarna i förhandlingar eller att ge medlemmarna stöd och råd i olika valsituationer.

Eftersom det gäller viktiga frågor för medlemmarna måste allt göras för att utveckla och säkra de förtroendevaldas kompetens inom dessa områden. Medlemskapets värde omfattar också att den fackliga företrädaren har en sådan kunskap och kompetens som gör att hans/hennes intressen och behov som medlem kan tillgodoses.

ST måste därför under kongressperioden utveckla innehåll, arbetsformer och ansvarsfördelning när det gäller att säkerställa rätt kompetens hos fackliga företrädare som företräder och stödjer medlemmar inom löne- och villkorsområdet. Utvecklingsarbetet omfattar såväl att definiera kunskapsinnehåll och kompetensnivåer som att pröva förutsättningarna för kvalitetssäkring av denna. Kvalitetssäkringen kan innebära något slag av ”fackligt körkort”, det vill säga fullmakt, legitimation, diplom eller liknande som grund för det fackliga uppdraget.

Ekonomi

Styrelsens förslag beträffande inriktningen av förbundsekonomin under kongressperioden 2009-2012 innefattar följande avsnitt:

1. Medlemsutvecklingen
2. Kostnadsutvecklingen
3. Kapitaluppbyggnaden (inkl. konfliktfond)
4. Avgiftssystem och medlemsavgift
5. Avdelningsanslagen
6. Anslag för regional samverkan
7. Investeringsramen

Till varje avsnitt har hänförs de motioner som behandlar förbundsekonomin: Baserat på styrelsens förslag har en långtidsbudget för 2009-2012 upprättats enligt vad som framgår av bilaga 1. Av bilaga 2 framgår den uppföljning av avdelningsanslag som genomförts under våren 2008.

Medlemsutvecklingen

Inför 2003 års kongress gjorde dåvarande styrelsen då bedömningen att medlemsantalet skulle vara relativt konstant under kongressperioden. Bakgrunden till styrelsens bedömning då var att det totala antalet anställda inom STs organisationsområde skulle vara relativt oförändrat samt att de satsningar på medlemsrekrytering med mera som planerades under den nästkommande kongressperioden skulle ge resultat.

Medlemsutvecklingen december 2004 – december 2007

	Medlemmar december			
	2004	2005	2006	2007
Aktiva*)	73 627	76 094	75 415	70 204
Passiva	16 558	16 815	17 546	18 493
Studerande	6 573	4 406	4 835	4 884
Summa	96 758	97 315	97 796	93 581

*) I aktiva ingår arbetslösa medlemmar.

Tabellen ovan visar medlemsutvecklingen under kongressperioden. Sammanfattningsvis kan sägas att tabellen visar att den förra styrelsen fick rätt i sin bedömning

av medlemsutvecklingen.

När det nu är dags att göra en bedömning av medlemsutvecklingen de kommande fyra åren är det mycket svårt. I dagsläget finns det inte anledning att tro att antalet anställda inom STs organisationsområde totalt sett kommer att minska radikalt. Istället är det de stora pensionsavgångarna, bolagisering av verksamheter, samt trenden om ökad andel anställda som är oorganiserade som är de största anledningarna till osäkerhet om medlemsutvecklingen de kommande åren.

Det förbundsstyrelsen med något större säkerhet tror sig kunna uttala sig om är vad som händer de kommande två åren. Förbundsstyrelsens uppfattning är att minskningen av antalet medlemmar kan begränsas till mellan 1 000 och 2 000 (se förslag till långtidsbudget). Medlemsminskningen kan förvisso bli större, men förbundsstyrelsen gör nu bedömningen att de insatser som sätts in för nyrekrytering ska ge resultat. Dessutom ser vi spår av att den dramatiska minskningen av medlemsantalet vi upplevde under första hälften av 2007 nu har vänt.

Förbundsstyrelsen anser med andra ord att det är betydande svårigheter med att göra en helt säker prognos för hela kongressperioden. Förbundsstyrelsens förslag till långtidsbudget bygger på att medlemsantalet minskar med 1 500 medlemmar per år. Det ska understrykas att prognosen är osäker den sista delen av kongressperioden. Mot denna bakgrund vill förbundsstyrelsen av kongressen få i uppdrag att till förbundsstämman 2010 redovisa en ny prognos för de två sista åren under kongressperioden. Skulle denna kontrollstation visa på stora avvikelser måste det finnas en beredskap för att förändra verksamheten i förbundets alla delar och att vidta omedelbara åtgärder.

Kostnadsutvecklingen

De ekonomiska förutsättningarna för ST under åren 2009 till 2012 kommer till största delen att vara beroende av medlemsutvecklingen i förbundet och av den allmänna kostnadsutvecklingen. Generella prishöjningar antas bli cirka 2 procent per år under kongressperioden. Detta antagande utgår från Riksbankens inflationsmål om 2 procent för de närmaste åren.

Kostnaderna för löner beräknas öka med i genomsnitt 3 procent per år under kongressperioden.

Kapitaluppbyggnad och konfliktfond

En stark förbundsekonomi skapar ökad rörelsefrihet och därmed handlingsalternativ. Inför varje avtalsrörelse ska förbundet stå väl rustat och kunna vidta och möta konfliktåtgärder i syfte att tillvarata medlemmarnas berättigade intressen. Den löpande driftsekonomi ska även framöver baseras på medlemsintäkter och inte på kapitalavkastning.

Vid sidan av konfliktfonden ingår i det egna kapitalet en kongressfond, en reserv-

fond, en reparationsfond för förbundets fastigheter och en dispositionsfond. Därtill finns sedan 1995 en obeskattad reserv (årlig periodiseringsfond) som successivt ska lyftas fram till beskattning. Av årsredovisningen framgår fördelningen mellan dessa fonder.

Utvecklingen av förbundets eget kapital, konfliktfond samt resultat framgår sedan 1998 nedanstående tabell (tusentals kronor):

År	Eget kapital & obeskattade reserver	Därav konfliktfond	Årets resultat
1998	369 700	219 300	1 2 600
1999	466 400	233 800	15 900
2000	622 500	258 800	78 000
2001	579 400	258 800	- 12 900
2002	413 100	258 800	- 150 700
2003	470 900	258 800	23 600
2004	469 000	265 800	11 700
2005	509 100	269 000	58 100
2006	523 600	289 000	39 300
2007	522 900	300 000	3 000

Förvaltningen av förbundets kapital handhas av externa förvaltare. Förvaltningen utgår från en placeringsinstruktion som styrelsen fastställt. Styrelsen har vidare fastställt ett index med vilket förvaltningen ska jämföras.

Utöver vår egen konfliktfonds utveckling måste även beaktas vår andel av OFRs konfliktfond. En särskild styrelse ansvarar för förvaltningen av kapitalet (konfliktutskottet). Kapitalet är tillgängligt för medlemsförbunden enligt en särskild fördelningsnyckel. STs andel svarar mot cirka 40 procent.

Styrelsen anser att uppbyggnaden av förbundets konfliktfond ska beakta såväl medlemsutvecklingen som förändringar inom avtalsområden och inom förbundets verksamhetsområden.

Den fortsatta uppbyggnaden av fonden bör bestämmas med utgångspunkt från visst antal konfliktersättningsdagar. Konfliktersättning motsvarar missad lön efter skatt. Det betyder att medlemmarnas löneutveckling påverkar behovet av avsättning till konfliktfonden.

Avgiftssystem och medlemsavgifter

Sedan kongressen 2003 tillämpas ett nytt avgiftssystem. I grunden bygger avgiftssystemet på att förbundets inkomster via medlemsavgiften till hälften överensstämmer med medlemmarnas löneutveckling. I praktiken är förbundets intäkter och medlemmarnas avgifter relativt i paritet med de förhållanden som rådde 2003. Det

är den faktiska inkomsten som ska vara den grundläggande principen för vad som ska vara avgiftsgrundande.

Avgiftssystemet består av en avgiftstrappa i tusenkronorsintervaller. Avgiftstrappan börjar för närvarande vid 8 000 kronor och slutar vid den högsta avgiftsklassen 18 000 kronor och uppåt. Avgiftsklasserna förändras i takt med medlemmarnas löneutveckling. Tekniken för att räkna fram när en ny avgiftsklass införs slogs fast av kongressen 2003. Den innebär att den högsta respektive lägsta avgiftsklassen för nästkommande år räknas upp i förhållande till medlemmarnas genomsnittliga löneutveckling enligt vedertagen statistik. När denna uppräkningsmetod leder till att ett tusenkronorsintervall passeras, tillkommer en ytterligare avgiftsklass i det högsta löneintervallet respektive bortfaller en avgiftsklass i det lägsta löneintervallet. Förbundsstyrelsen fastställer varje år avgiftsklasserna för nästkommande år.

I det nuvarande avgiftssystemet finns det få reduceringssituationer. Anledningen är att detta ger ett mer renodlat och överskådligt system som samtidigt blir enklare att administrera. Förbundsstyrelsen föreslår dock att den enda reduktion som idag finns kvar och som är den så kallade 50-lappen för nya medlemmar består, det vill säga att nya medlemmar betalar 50 kronor per månad under de sex första månaderna, här undantaget tidigare Tria-medlemmar för vilka regeln är att de betalar 100 kronor för de första 12 månaderna. Studielediga (som själva finansierar sina studier) samt värnpliktiga i grundutbildning är avgiftsbefriade. Pensionärsmedlemmar betalar 250 kronor per år.

Förbundsstyrelsen och Avgiftskommittén kommer, i likhet med tidigare, att hantera tillämpningsfrågor och avvikelser.

Anslag

From 2005 tillämpas ett nytt anslagssystem i ST. Anslagssystemet i dess nuvarande form har varit föremål för en särskild uppföljning. Denna redovisas i bilaga 2.

Med anledning av rapporten som redovisas i bilagan beslutade förbundsstyrelsen vid sitt sammanträde 13-14 februari 2008 att ställa sig bakom rapporten samt att:

- anslagssystemet fungerar väl och att det inte finns några behov av förändringar,
- kansliet får i uppdrag att genomföra de administrativa förändringar som beskrivs i rapporten,
- avskaffa den dämpningsregel som antogs av förbundsstämman 2004.

Förbundsstyrelsen anser att anslagssystemet fungerar tillfredsställande och på det sätt som avsikten var att det skulle fungera. För de fyra åren under kommande kongressperiod bör samma principer för uppräkningsmetod av berörda avdelningars anslag tillämpas, det vill säga det ska räknas upp så att 90 procent av höjningen påverkar

geografibeloppens storlek.

Anslagssystemet består av en del som använts som stöd till avdelningar med särskilda behov, men som inte kunnat förutses i den egna planeringen, det så kallade FS-utrymmet. Förbundsstyrelsen föreslår att detta även i framtiden ska finnas och föreslår att den nuvarande nivån om 1,5 miljoner kronor årligen bibehålls.

Anslag för regional samverkan

Under den gångna kongressperioden avlöstes den tidigare distriktsverksamheten av regional samverkan. Därigenom skapades en ny organisation där avdelningar/deras lokala organ lokalt och regionalt utifrån sina behov, önskemål och förutsättningar utformat en lokal och/eller regional verksamhet. För närvarande finns det fyra regionala råd och ett stort antal nätverk (oftast länsvis) över hela landet. Förbundsstyrelsen har det formella ansvaret för verksamheten, men det är avdelningarna/deras lokala organ som i samverkan ser till att verksamheten utvecklas och kan genomföras. Detta sker tillsammans med förbundets regionala kansliorganisation.

Under 2007 gjordes en utvärdering av den regionala samverkan. Den visade att det nya har tagit form och varit uppskattat. Utvärderingen kom med förslag och slutsatser med anledning av brister som behöver rättas till. Dessa har förbundsstyrelsen för avsikt att ta ställning till under hösten 2008.

Den regionala verksamheten i samverkan finansieras genom anslag. Konstruktionen av anslaget bygger på den som den tidigare distriktsverksamheten hade. Det vill säga ett grundanslag och ett geografitillägg. Därutöver finns det något som heter samverkanstillägg. De aktuella beloppen för anslaget är:

- Grundanslag 32,40 kronor per år och medlem.
- Geografitillägg 50 kronor per år och medlem (avser helt geografitillägg).
- Samverkanstillägg 2,60 kronor per år och medlem.

Förbundsstyrelsen föreslår att principerna om fördelning av anslaget är oförändrade. Vidare föreslås att beloppen är oförändrade under den kommande kongressperioden. Dock föreslår förbundsstyrelsen att samverkansbeloppet och grundanslaget slås samman. Grundanslaget skulle därmed bli 35 kronor per år och medlem.

Investeringsramen

Under år 2004 avsattes 4 miljoner kronor samt för åren 2005 -2008 har avsatts 5 miljoner kronor per år för avskrivningar av kansliets investeringar. Detta avser främst kontorsinventarier, maskiner, datautrustning med mera centralt och regionalt. Avskrivningsplanerna är fem år och för teknikutrustning tre år.

De bärande beståndsdelarna i en IT-strategi är att stödja ambitionerna i policy- och

verksamhetsinriktningen. IT-stödet omfattar telefoni, ekonomi- och personaladministrativa system, ärendehanteringssystem, medlemsregister och kommunikationssystem.

De kommande behoven i enlighet med IT-strategin och den tekniska utvecklingen medför att investeringsramen för nästa kongressperiod bör behållas under perioden med 5 miljoner kronor per år för tiden 2008 - 2012.

Långtidsbudget 2009-2012

Med utgångspunkt från styrelsens förslag om inriktning av förbundsekonomi m.m. har en långtidsbudget för kongressperioden upprättats.

Medlemsantalet under hela perioden är beräknat på minskning av antalet medlemmar med 1 500/år och ny avgiftsklass fr.o.m. 2009.

Genomsnittsavgiften är beräknad enligt följande:

2008 = 173 kr, 2009 = 173 kr, 2010 = 173 kr, 2011 = 173 kr

Miljö kr	Bokslut År 2007	Budget År 2008	Budget 2009	Budget År 2010	Budget År 2011	Budget År 2012
INTÄKTER						
Medl avg	149 889'	145 000'	149 600'	146 400'	143 300'	140 200'
Övriga int ¹	8 070'	5 000'	5 000'	5 000'	5 000'	5 000'
Summa	157 959'	150 000'	154 600'	151 400'	148 300'	145 200'
KOSTNADER						
Driftskostnader ²	-138 746'	-145 000'	-140 000'	-138 000'	-137 000'	-135 000'
Anslag/reg samverkan	-18 534'	-20 000'	-19 000'	-18 000'	-16 000'	-15 000'
Summa	-157 280'	-165 000'	-159 000'	-156 000'	-153 000'	-150 000'
Totalt	679'	-15 000'	-4 400'	-4 600'	-4 700'	-4 800'
Strateg insatser						
Fastigheter ¹	3 686'	2 000'	2 000'	2 000'	2 000'	2 000'
Finanser	16 150'	5 000'	5 000'	5 000'	5 000'	5 000'
Kongressfond			-1 500'	-1 500'	-1 500'	-1 500'
Investering ²	-3 100'	-5 000'	-5 000'	-5 000'	-5 000'	-5 000'
Periodfond (netto)	-4 063'	1 000'	1 000'	1 000'	1 000'	1 000'
Skatter	-10 345'	-8 000'	-8 000'	-8 000'	-8 000'	-8 000'
Totalt	3 008'	-4 000'	-10 900'	-11 100'	-11 200'	-11 300'

¹ I resultaträkningen för 2007 ingår fastighetsnetto (3 686') i övriga intäkter

² I resultaträkningen för 2007 ingår investeringar (3 100') i kostnader.

Sammanställning av beslut - motioner

Motion nr 1: Arbetsmarknadspolitik – en fråga som berör alla

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionen, dvs:

- att förbundsstyrelsen under den kommande kongressperioden tar fram ett arbetsmarknadspolitiskt idéprogram, som underlag för opinionsbildande insatser
- att förbundsstyrelsen tar initiativ till folkbildande insatser (för STs medlemmar) bland annat gällande den svenska modellen.

Motion nr 2: Finansiering och utveckling av arbetsmiljöarbetet

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionens två första att-satser, dvs:

- att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att starta ett opinionsarbete tillsammans med övriga fackliga organisationer med syfte att tillförsäkra medel för utbildning och kompetensutveckling av skyddsombud och huvudskyddsombud
- att förbundet påverkar staten så att forskningen tillförs ekonomiska medel för att bedriva forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet, samt
- att förklara den tredje att-satsen för besvarad

Motion nr 3: Miljöfrågor samt motion nr 4: Facket måste gå i spetsen för att klara utmaningarna till följd av klimatförändringarna

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:

- att anse de båda motionerna för besvarade,
- samt
- att kongressen godkänner den prototyp till rapport "Klimatsmarta arbetsplatser" som gjordes vid kongressen.

Motion nr 5: Doktorand/forskare – en prioriterad ST-grupp – ung och välutbildad

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motionen besvarad.

Motion nr 6: Arbetet med mångfald och antidiskriminering

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionens tredje och fjärde att-satser, dvs:

- att ST, inom ramen för TCO och OFR, ska verka för att partsgemensamma utbildningar, som utgår från aktuell forskning, tas fram och
- att ST ska verka för att regeringen avsätter medel för att stödja de partsgemensamma utbildningarna.

Samt

att motionens första och andra att-satser för besvarade

Motion 7: Staten behandlar sina anställda illa vid omstrukturering

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionens två att-satser, dvs:

- att Kongressen tillstyrker att förbundsstyrelsen tar nödvändiga kontakter med regeringen och kraftfullt agerar i syfte att påtala statens ansvar för sina anställda i samband med omstrukturering av statlig verksamhet. Det gäller bland annat samordning kring utredningar, flytt av verksamhet samt konsekvenser till följd av centralisering och neddragning av verksamhet
- att Förbundsstyrelsen sedan informerar STs medlemmar om resultatet av dessa samtal genom till exempel ST Press och lunchmöten.

Motion nr 8: Riktlinjer för ett etiskt förhållningssätt för STs förtroendevalda och anställda

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionen, dvs:

- att förbundsstyrelsen snarast utarbetar etiska riktlinjer för samtliga STs förtroendevalda och anställda.

Motion nr 9: De rikstäckande avdelningsstyrelsernas medverkan vid förbundets regionkonferenser.

Kongressen beslöt,

att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att utveckla kommunikation och dialog med avdelningarna inför regionkonferenserna, i syfte att de frågor som ska diskuteras ska vara väl kända hos avdelningarna.

Motion nr 10: Medlemsregistret samt motion 11: Medlemsregistret

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motion 10 andra att-sats, dvs:

att arbetsgruppens resultat kommuniceras med hela förbundet, och att rejäla insatser görs för att arbetsmetoder i medlemsregistret efterlevs, exempelvis genom utbildningsinsatser och informationsmaterial.

Samt

att förklara motion nr 10 första att-sats samt motion nr 11 för besvarad.

Motion nr 12: Anpassning av stadgar.

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag

att avslå motionen.

Motion nr 13: Medverkan vid centrala avtalsförhandlingar

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag

att anse motionen besvarad.

Motion nr 14: Ändring av stadgarna

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:

att bifalla motionens första att-sats.

att andra att-satsen anses som besvarad.

att (som en konsekvens av bifall på första att-satsen) förändra stadgarna på följande sätt:

1. Tillägg i § 13 (Val vid årsmötet) i normalstadgar för sektioner och klubbar

Fastställande av val av skyddsombud

2. Tillägg i § 12 (Val vid årsmöte) i normalstadgar för avdelningar utan sektioner.

Fastställande av val av skyddsombud

Motion nr 15: Funktionsutbildning för sekreterare och informatörer inom ST

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionens att-sats, dvs:

att förbundsstyrelsen inleder ett arbete som syftar till att ta fram en funtionsutbildning för sekreterare, informatörer och anställda. Syftet ska vara att höja kompetensen för efterlevnaden av den grafiska profilen och att stärka STs varumärke. Utbildningen bör också innehålla elementära skrivregler, kunskap om arkivering och diarieföring.

Motion nr 16: Funktionsutbildning och nätverk för kassörer inom ST, samt motion nr 17: Möjlighet att kunna köpa tjänst för ekonomihantering

Kongressen beslutade:

att beredning av frågan vad gäller köp av tjänst för ekonomihantering ska ske skyndsamt och med ambitionen att utredningen ska vara klar till 2010.

Motion nr 18: Uppdrag inom förbundet

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motion 18 tredje att-sats, dvs:

att Förbundsstyrelsen/kansliet får i uppdrag att utarbeta en ”arbetsordning” för de uppdrag som ska finnas. (Med detta menar vi en liten lathund som talar om vad uppdraget innebär.)

samt

att förklara motionens första och andra att-sats för besvarad.

Motion nr 19: Validering av facklig kompetens – karriärväg för förtroendevald

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag

att anse motionen besvarad.

Motion nr 20: Fackligt inflytande och utveckling av samverkansavtalet

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag

att anse motionen besvarad.

Motion nr 21: Ökat medlemsinflytande i samband med centrala avtalsrörelser

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att anse motionen besvarad.

Motion nr 22: Tandvårdsbidrag för statligt anställda

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att anse motionen besvarad.

Motion nr 23: Lönestatistik

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att anse motionen besvarad.

Motion nr 24: EG-direktivet 2003/88/EG samt EG-domstolens beslut att betrakta jourtid som arbetstid

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag att bifalla motionen, dvs:

att förbundet klargör om SiS ALFA-avtal är juridiskt hållbart utifrån ATL och EU-direktivet.

Motion nr 25: Tolkningar av Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:

att motionens att-sats yrkande om arbetstiden anses besvarad i och med behandlingen av motionen från samma avdelning angående EG-direktivet 2003/88/EG samt EG-domstolens beslut att betrakta jourtid som arbetstid (gäller samma fråga och har samma yrkande).

Därutöver beslöt kongressen

att de frågeställningar som återfinns i motionen ska anses vara besvarade i förbundsstyrelsens svar.

Motion nr 26: Kostnadsfritt PR-material

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motionen besvarad.

Motion nr 27: Anställning av arbetstidsexpert

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att avslå motionen.

Motion nr 28: Diskrimineringskoordinator

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag dvs
att avslå motionen.

Motion nr 29: Karriärstöd för forskarstuderande

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att avslå motionen.

Motion nr 30: Resurser till bolagssidan

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att avslå motionen.

Motion nr 31: Reducerad medlemsavgift för doktorander

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att förbundet undersöker om möjligheten att införa en reducerad avgift, eller
motsvarande incitament, för doktorander som gör att dessa väljer att bli
medlemmar i ST.

Motion nr 32: Jämställdhet

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motionens tre att satser för besvarade.

Motion nr 33: Ökad förståelse för avdelningar inom bolagssidan

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motion 33 besvarad.

Motion nr 34: Samarbetspartners

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motionen besvarad. (Detta gjordes bl a mot bakgrund av att förbundsstyrelsen redogjorde för förbundets nya upphandlingspolicy från 2008-05-23 och som gäller från 2008-06-01).

Motion nr 35: AFA skadeförsäkring

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att avslå motionen.

Extramotion nr 1: Risk att demokratin urholkas samt Extramotion nr 2: Ändring av stadgar angående medlemsomröstning för lokala avdelningar/klubbar

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag till stadgeändringar ,dvs:

att följande stadgeändringar görs:

I stadgeparagraf § 11 i normalstadgar för

1. för avdelningar utan sektioner,
2. för sektioner/klubbar

I dessa stadgeparagrafer läggs ett stycke till med följande lydelse;

Poströstning är tillåten enligt av förbundsstyrelsen utfärdade, efter hörande av kongress eller förbundsstämma, riktlinjer. Vid poströstning ska alla berörda röstberättigade medlemmar kunna delta.

Extramotion nr 3: Motion angående ersättningsregler för förtroendevalda inom ST vid flerdagskurser som anordnas som externat.

Kongressen beslöt i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att avslå motionen.

Extramotion nr 4: Minst 6 procent i löneutrymme

Kongressen beslutade i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, dvs:
att anse motionen besvarad.

Bilaga 1

Servicemål i ST

Servicemål för nya/presumtiva medlemmar är att:

- inom en vecka ska en nyanställd välkomnas av lokala facket,
- inträdesansökan registreras inom 24 timmar,
- välkomstpaket skickas inom fem arbetsdagar,
- information om registrering och välkomstpaket meddelas lokala facket,
- en ny medlem välkomnas av lokala facket inom 14 dagar,
- en förteckning på nya medlemmar går till avdelningsstyrelsen en gång i månaden.

Servicemål för nyvalda förtroendevalda är att:

- inom 14 dagar efter vald till uppdrag ska nya förtroendevaldauppgifter (FUPP) vara kansliet tillhanda,
- snarast, senast inom tre månader, ska nyvalda arbetsplatsombud kontaktas av sektion/klubb,
- inom sex månader ska nyvalda arbetsplatsombud erbjudas relevant utbildning för uppdraget,
- inom ett år ska nyvalda arbetsplatsombud ha genomgått utbildningen,
- inom tre månader ska en nyvald sektionsordförande ha kontaktats av sin avdelning,
- inom tre månader ska nyvald avdelningsordförande kontaktas av förbundsordföranden eller någon annan från förbundsstyrelsen.

Servicemål för ST Direkt är att:

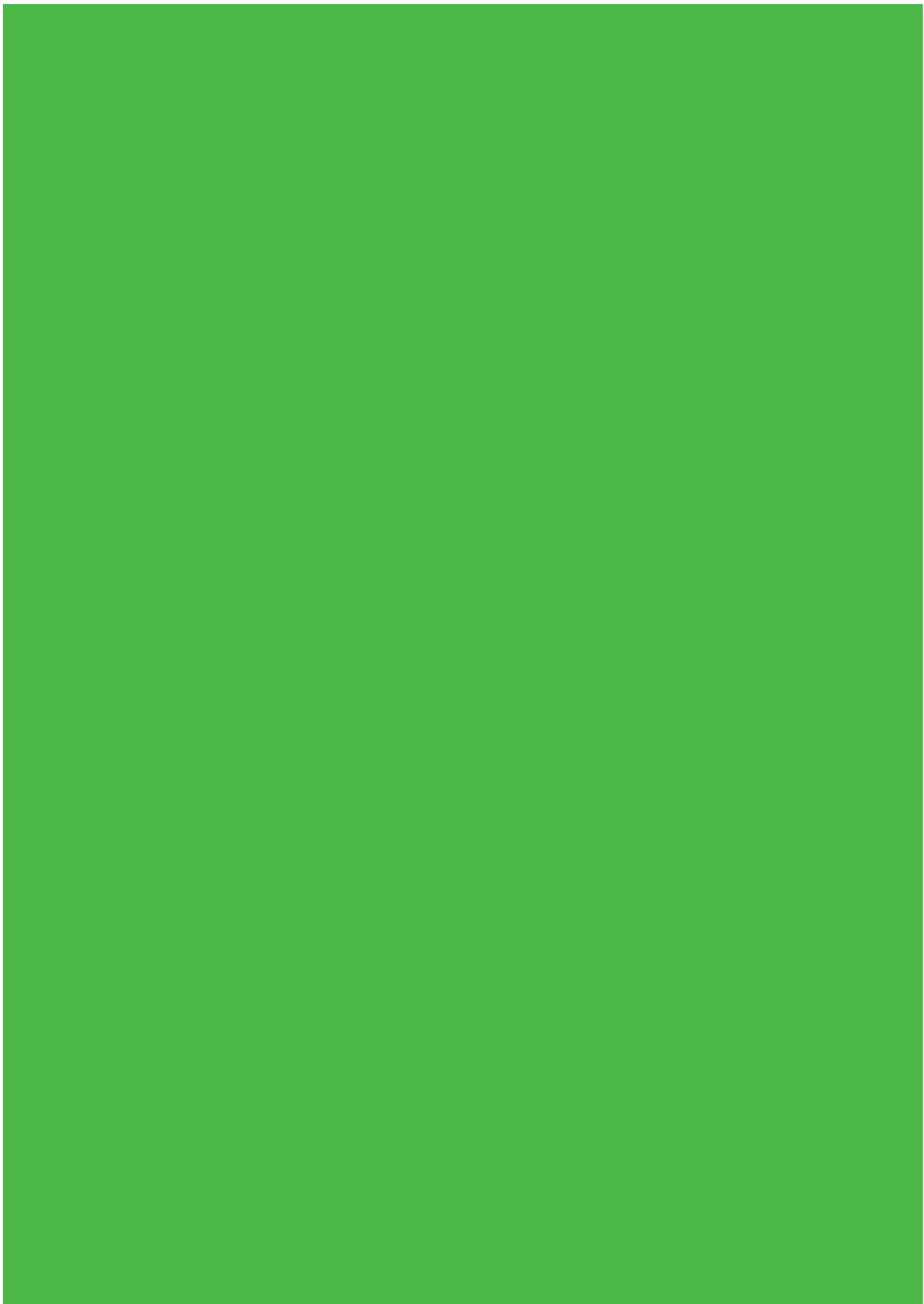
- alla som kontaktar ST Direkt ska vara nöjda med bemötandet,
- 90 procent av dem som ringer ska få svar direkt,
- alla ska få svar/besked inom 24 timmar,
- alla ska få samma faktasvar, oavsett vem som svarar.

Bilaga 2

Verksamhetsprocessen i ST

Tidpunkt	Åtgärd
År 1	
Maj	På kongress/förbundsstämma i maj prövas förbundets gemensamma verksamhet utifrån de behov som redovisas av lokala avdelningar, sektioner och klubbar. Dessutom behandlas riktlinjer för verksamhetsplan och budget för nästkommande år.
Augusti	Förbundskansliets verksamhet revideras vid behov utifrån de beslut som fattades på kongress/förbundsstämma i maj.
Augusti-oktober	Verksamheten (uppdrag och mål) följs upp och behov av revideringar/korrigeringar behandlas i samband med beredningen av verksamhetsplan och budget för nästkommande år. Under slutet av september - början av oktober genomförs verksamhetsdagar med ordföranden i de rikstäckande avdelningarna.
November	Ordförandekonferensen i slutet av november behandlar uppföljning av verksamheten innevarande år samt inriktning av verksamheten nästkommande år.
December	Förbundsstyrelsen beslutar om STs verksamhetsplan och budget för nästkommande år.
År 2	
Januari	STs verksamhetsplan och budget sänds ut till alla ST-avdelningar med följebrev från förbundsordföranden. Rikstäckande avdelningar hanterar uppdragen vidare till sina sektioner och klubbar. Förbundskansliet fullföljer planeringen för genomförandet av uppdrag utifrån förbundsstyrelsens beslut om verksamhetsplan.

Januari-mars	Förbundskansli och rikstäckande avdelningars styrelser stödjer lokala avdelningar, sektioner och klubbar när det gäller att ta hand om uppdragen som skickats ut.
Februari-april	Lokala avdelningar, sektioner och klubbar redovisar behov av stöd och dylikt för att klara de uppdrag som lagts fast.
April	På Regionkonferenserna följs uppdragen på arbetsplatsnivå upp. <i>April-maj:</i> Inom förbunds nivåer "utanför och ovanför" arbetsplatsen prövas verksamheten utifrån de behov som redovisats av lokala avdelningar, sektioner och klubbar. Detta omfattar verksamhet som bedrivs: <ul style="list-style-type: none"> – av förbundskansliet centralt och lokalt – av rikstäckande avdelningars styrelser – i regional samverkan. Stödet till sektioner och klubbar planeras av de rikstäckande avdelningarnas styrelser med stöd av förbundskansliet.
Maj-juni	Verksamhet som planeras/beslutas av avdelningsråd och ombudsmöten inriktas mot att stödja det arbetsplatsnära fackliga arbetet utifrån de behov som redovisats av sektioner och klubbar.
Maj	På kongress/förbundsstämma i maj prövas förbundets gemensamma verksamhet utifrån de behov som redovisats av lokala avdelningar, sektioner och klubbar. Dessutom behandlas riktlinjer för verksamhetsplan och budget för nästkommande år.
Augusti	Förbundskansliets verksamhet revideras vid behov utifrån de beslut som fattas på kongress/förbundsstämman i maj.







Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org