

SACO-S YRKANDEN MOT ARBETSGIVARVERKET 2025

Saco-S arbetar för att åstadkomma en långsiktigt hållbar verksamhet inom statlig sektor. Saco-S fackliga politik och arbetssätt präglas av en vilja att bidra till den statliga verksamhetens resultat och utveckling. Vi eftersträvar avtal som förändras utifrån ändrade förutsättningar och behov och avtal som stödjer ett föränderligt arbetsliv.

För att möta aktuella och framtida utmaningar i Sverige behövs en väl fungerande statlig sektor. För att fungera väl, vara hållbar och robust över tid behövs kompetenta, orädda akademiker med integritet och förmåga att fatta beslut. De efterfrågar en god arbetsmiljö, goda villkor för sina anställningar men också fler kollegor och tid att utföra sina arbetsuppgifter med god kvalitet. De behöver också förutsättningar att hantera hot, våld och otillbörlig påverkan i sitt dagliga arbete. Utan dessa förutsättningar minskar möjligheten för utveckling, hållbarhet och resiliens inom den statliga verksamheten.

När det gäller villkor önskar Saco-S medlemmar att de ska vara flexibla – de vill ha flexibilitet vad gäller arbetstid, ledighet, uttag av ersättningar och plats varifrån arbetet utförs. Givetvis utifrån verksamhetens behov.

Anställningsvillkoren ska vara konkurrenskraftiga i relation till den övriga arbetsmarknaden och måste följa samhällsutvecklingen. Saco-S vill också att statliga anställningar ska vara attraktiva för alla unga akademiker och för både kvinnor och män. Den generation som är på väg in i yrkeslivet och gruppen unga akademiker i yrkeslivet efterfrågar hög lön och trygga anställningar men också flexibilitet i och inflytande över sin arbetstid. Samtidigt är oron över att få en utmattningsdiagnos är stor.

Ett flexibelt, hållbart och långt arbetsliv

Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T

När så är tillämpligt avser yrkandena både Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T.

Ledigheter

Tjänstledighet

Kompetensförsörjningen av verksamheterna inom avtalsområdet är av största vikt för att Saco-S medlemmar ska få de bästa kollegorna. Ett sätt är att underlätta för medarbetarna att frivilligt tjänstgöra hos annan arbetsgivare utan att behöva säga upp sig eller lämna sektorn.

Saco-S yrkar:

- att det införs en rätt till tjänstledighet inom Affärsverksavtal-T och mellan avtalen Affärsverksavtal-T och Villkorsavtal-T.
- att tillsvidareanställd som omfattas av Villkorsavtal-T eller Affärsverksavtal-T har rätt till tjänstledighet för tidsbegränsad anställning utanför avtalsområdet.

Semester

I syfte att minska negativa effekter av arbetsbelastning samt öka förutsättningarna att balansera arbetsliv och privatliv ska uttag av semesterledighet göras mer flexibelt.

Saco-S yrkar:

- att vid semester vid del av dag, ska en avräkning av semesterdagar ske proportionerligt mot ledighetens omfattning.
- att detta ska regleras direkt i det centrala avtalet utan behov av enskild överenskommelse

Fler lediga dagar vid växling

Vid enskild överenskommelse om växling av semestertillägg erhålls idag 3 extra lediga dagar.

Saco-S yrkar:

- att fler semesterdagar erhålls vid växling så att antal dagar bättre motsvarar det faktiska värdet av semestertillägget.

Hållbart arbetsliv

Inte bara flexibilitet vad gäller arbetstid och uttag av ledighet påverkar medarbetarnas arbetsbelastning och balansen mellan arbete och privatliv. Sedan pandemin har den flexibilitet det innebär att kunna arbeta på distans blivit en förutsättning för att attrahera och behålla medarbetare. Det finns inte några bevis för att effektiviteten minskar. Möjligheten till distansarbete behöver säkerställas i Avtal om distansarbete.

Saco-S yrkar:

- att det centrala avtalet om distansarbete uppdateras och ställer krav på tecknande av lokala avtal, samt att centrala parter erbjuder processtöd

- att centrala parter fortsätter att utveckla och tillhandahålla stöd i frågor om hållbart arbetsliv via Partsrådet

Arbetsmiljö

Ett proaktivt och kontinuerligt arbete från centrala parter behövs för att förbättra arbetsmiljön inom sektorn. Stressrelaterad sjukfrånvaro ökar och inte minst chefernas förutsättningar behöver belysas. Centrala parter har en viktig roll i att ange riktning, formulera ambitioner för arbetsmiljöarbetet och säkerställa stödet till lokala parter. Sedan tidigare har Saco-S identifierat att det råder brist på forskning om sektorsspecifika arbetsmiljöutmaningar, en brist vi anser måste kompenseras.

Saco-S yrkar:

- att centrala parter utreder förutsättningarna för partsgemensamt prioriterad forskning gällande statliga arbetsmiljöer
- att det partsgemensamma centrala arbetsmiljöarbetet (Sivan) utvecklas och fortsätter tillsvidare
- att centrala parter fortsätter att utveckla och tillhandahålla stöd i arbetsmiljöfrågor via Partsrådet
- att centrala parter enas om ett proaktivt arbete för friska arbetsplatser, fria från ohälsosam arbetsbelastning och stress
- att chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö förbättras, vilket kan möjliggöras genom stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete på området
- att centrala parter, på uppdrag av förhandlingsledningarna, ska kunna ge stöd till parter vid enskild myndighet i tillämpningen av Samverkan för

framtiden.

Hälsofrämjande åtgärder

Vikten av en god munhälsa är avgörande för vårt övergripande välmående. Idag ger Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T möjlighet att vara ledig utan löneavdrag vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandling efter remiss av läkare eller tandläkare. Saco-S anser att skötsel av munhälsan bör underlättas genom möjlighet till regelbundna besök hos tandläkare eller tandhygienist.

Vaccinationer kopplade till säsongsbundna sjukdomar, till exempel influensa, förebygger sjukdom och minskar omfattande sjukfrånvaron under vissa perioder.

Saco-S yrkar:

- att det ska införas en möjlighet att utan löneavdrag besöka tandläkare eller tandhygienist en gång per år.
- att det ska införas en möjlighet att utan löneavdrag besöka vaccinationsmottagning eller motsvarande för att vaccinera sig mot säsongsbundna sjukdomar.

Kompetensutvecklingsplan

Saco-S medlemmar har en akademisk utbildning och behöver upprätthålla den akademiska nivån. Arbetsgivaren behöver därför skapa förutsättningar för kompetensutveckling för att vara en attraktiv arbetsgivare. Planerad kompetensutveckling är särskilt viktig för legitimerad personal.

Saco-S yrkar:

- att arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren formulerar individuella utvecklingsplaner för att säkerställa att medarbetaren, genom interna och externa insatser, får den kompetensutveckling som behövs för fullgörande av arbetsuppgifterna på kort och lång sikt.

Arbetstid

Arbetstid är en av de faktorer som mest påtagligt påverkar medarbetarna både vad gäller arbetsbelastning och balans mellan arbetsliv och privatliv.

Partsgemensamt arbete är därför av stor betydelse för att finna verksamhetsanpassade lösningar. Regler i Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T behöver justeras i takt med att verksamhetens förutsättningar ändras och behov av förändringar i arbetets organisering och arbetstidens förläggning uppstår. Även arbetstidsmålet kan vara föremål för anpassning till ändrade förhållanden i samhället. Vilotider enligt EU-förordning och arbetstidslagstiftning ska upprätthållas och deltidsarbetande ska inte diskrimineras vad gäller ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid.

Arbetstidsförkortning

Under avtalsförhandlingarna på övrig arbetsmarknad har frågan om arbetstidsförkortning varit central. I de flesta avtal har överenskommelser gjorts om att korta ner arbetstiden eller att i partsgemensamma grupper och utredningar belysa frågan. För att inte förlora attraktivitet gentemot andra sektorer är det viktigt att parterna inom statlig sektor följer övriga sektorer på svensk arbetsmarknad och gemensamt undersöker möjligheterna, förutsättningarna och behovet av arbetstidsförkortning för statlig sektor.

Saco-S yrkar:

- att parterna gemensamt genomlyser möjligheter, förutsättningar, behov och eventuella former för arbetstidsförkortning inom statlig sektor.

Mertid

EU-domstolen har i två mål prövat skillnader i ersättningsmodell beträffande heltids- och deltidssarbete. I båda målen har domstolen kommit fram till att ersättningsmodeller som innebär att den som arbetar deltid måste arbeta samma antal arbetstimmar som den som arbetar heltid för att komma i åtnjutande av övertidstillägg är missgynnad. Det kan även vara indirekt diskriminerande mot kvinnor då flertal som jobbar deltid är kvinnor.

Utifrån ovan beskrivning har parterna inom såväl privat som kommunal/regional sektor valt att utmönstra mertid ur avtalen. Effekten blir att den deltidsanställda erhåller samma ersättning vid arbete utöver sitt avtalade arbetstidsmått, som den heltidsanställda.

Saco-S yrkar:

- att som en konsekvensändring av EUs domar ska deltidsanställd ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie arbetstiden för deltidsanställningen
- att centrala parter ålägger lokala parter att ändra lokala avtal

Restid

För vissa medarbetare utgör resande en väsentlig del i arbetet och frågor om hur restiden ersätts och hur den relateras till vilotiden påverkar förutsättningarna för arbete och vila. Även de som inte reser regelmässigt i sitt arbete ska få ersättning för den tid de lägger på resor och restiden ska inte inskränka på vilotiden enligt lag och direktiv.

Saco-S yrkar:

- att restid i samband med tjänst fullt ut ska räknas som arbetstid och ersättas därefter, oavsett om resan sker inom eller utanför ordinarie arbetstid.
- att tjänsteresa likställs med arbetstid vid beräkning av vecko- samt dygnsvila

En möjlighet att träffa enskild överenskommelse om att vissa arbetstagare inte ska ha förtroendearbetstid

Vissa arbetstagare har enligt 4 kap. 29 § Villkorsavtal-T förtroendearbetstid. Saco-S anser att det bör vara möjligt för en del av dessa att träffa en överenskommelse med arbetsgivaren om att inte ha förtroendearbetstid. Det kan till exempel vara aktuellt om arbetsuppgifterna är sådana att det i praktiken inte går att tillämpa förtroendearbetstid i linje med det som centrala parter har angett som förutsättningar för det i den partsgemensamma skriften.

Saco-S yrkar:

- att det i Villkorsavtal-T införs en möjlighet för de arbetstagare som innehar en befattning som nämns i 4 kap. 29 § andra stycket, strecksatserna 3-5, att träffa enskild överenskommelse om att inte ha

förtroendearbetstid

En möjlighet att träffa enskild överenskommelse om att växla rörliga tillägg

Saco-S medlemmar efterfrågar flexibilitet i sina villkor för att planera sitt arbetsliv utifrån egna förutsättningar och önskemål. Ett sätt är att möjliggöra extra avsättningar till pensionen genom att förfoga över rörliga tillägg.

Saco-S yrkar:

- att det ska införas en möjlighet att träffa enskild överenskommelse om att växla kommande års rörliga tillägg mot pension.

Stöd till lokala parter

Partsrådet är en självklar plats för stöd till lokala parter i deras arbetet med arbetstidsfrågor för bästa verksamhetsanpassning. Frågor som regleras i lokala arbetstidsavtal är komplexa med omfattande kringliggande lagstiftning och EU-direktiv. Lokala parter hanterar typiskt sett inte frågor av denna typ särskilt ofta och kan därför ha behov av centrala parter stöd genom Partsrådet.

Saco-S yrkar:

- att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbetstidsfrågor

Samverkan

Myndigheter har en viktig roll som förebilder i samhället. Genom att visa att de tar klimat- och miljöansvar kan de inspirera andra att göra detsamma.

Dessutom är klimat och miljöhänsyn nära förknippat med bland annat hur ett arbete utförs – formulerat i till exempel resepolitics och andra dokument där miljöhänsyn utgör en parameter att beakta för att göra rätt prioriteringar. Den snabba utvecklingen av generativ AI och den påverkan den förväntas ha på statliga verksamheter behöver också hanteras av lokala parter inom ramen för medbestämmande och samverkan.

Den svenska modellen med dialog mellan parterna är ett utmärkt verktyg för att integrera snabba förändringar så som generativ AI, klimat- och miljöhänsyn i verksamheten och skapa ytterligare medvetenhet hos personalen kring dessa frågor. Därför bör myndighetens frågor vara en del av den information myndigheten enligt § 19 Medbestämmandelagen löpande underrättar de fackliga parterna om eller integreras i det lokala samverkansarbetet.

Saco-S yrkar:

- att arbetsgivaren informerar om alternativt att lokala parter samverkar kring och att medarbetarna görs delaktiga i dialogen om hur artificiell intelligens samt klimat- och miljöfrågor påverkar verksamheten och medarbetarna.

PA 16

Ökad avsättning till PA 16

2016 infördes Ålderspension flex på Avd I med 1,5 %. 2024 infördes Ålderspension flex på Avd II med 1,5 % för födda 1966 eller senare, samt 0,5 % för födda 1965 eller tidigare. Det är helt centralt att statlig sektor håller jämn takt med andra avtalsområden där de extra avsättningarna till tjänstepension

fortsätter att utvecklas. Att följa med är viktigt såväl för de anställdas pensioner samt för statens attraktivitet som arbetsgivare.

På sikt är det önskvärt att nivån för de extra avsättningarna till tjänstepension inom staten motsvarar den nivå som gäller för de märkessättande parterna, i dagsläget innebär det ett behov av att långsiktigt öka avsättningarna med ytterligare 0,5 procent.

Saco-S yrkar:

- att höja avsättningen (premienivån) till ålderspension i PA 16 Avdelning I och II från och med den 1 januari 2026.

Förbättrad information om inbetalda premier och beräkningsunderlag

Det är viktigt att de anställda ges möjlighet att kontrollera att rätt avsättning till pension görs av arbetsgivaren. Information om premierna förebygger fel och framtida rättelser. Att tillhandahålla information om avsatta premier är också ett sätt för arbetsgivaren att utöver lönen framhålla pensionsavsättningarna som viktiga förmåner som den anställda får i sin anställning.

Saco-S yrkar:

- att arbetsgivaren löpande ska informera arbetstagaren om vilken premie som har avsatts till premiebestämd pension samt vilket löneunderlag som ligger till grund för premien.

Översyn av efterskyddet i PA 16

Efterskyddsreglerna är inte anpassade till den nya sjukförsäkring där Försäkringskassan omprövar/drar in sjukpenning/sjukersättning på ett helt annat sätt än förr.

För bibehållet så kallat efterskydd vid sjukdom och därmed rätt till intjänande av tjänstepension och rätt till sjukpension från PA 16 krävs en obruten kedja med ersättning från Försäkringskassan, sjukpenning eller sjukersättning. Problem kan uppstå när Försäkringskassan upphört med att betala sjukpenning och därefter ändrar sig i samma sjukfall och beviljar sjukförmån. Om det nya beslutet innebär att det uppstår en tidsmässig lucka i deras ersättning är efterskyddet i PA 16 borta. Vi vill att efterskyddet ska kunna "återupplivas" i vissa av dessa fall. Genom förhandlings-protokoll 2022-12-16, 3§ har en förbättring kommit till stånd för de långtidssjuka som omfattas av omställningsavtalet när anställningen upphör. För övriga i samma situation saknas en rimlig lösning

Saco-S yrkar:

- att reglerna om efterskydd i PA16 ska ses över i syfte att säkerställa att efterskyddet kan "återupplivas" i vissa situationer när beslut från Försäkringskassan medfört att det uppstår en tidsmässig lucka i ersättningen från Försäkringskassan.

Kostnadsneutralitet vid enskild överenskommelse om löneväxling till pension

Vid löneväxling till pension är det rimligt att upprätthålla principen om kostnadsneutralitet för arbetsgivaren. Arbetstagaren bör därför få del av den kostnadsminskning som uppkommer för arbetsgivaren när denne betalar

särskild löneskatt på pensionskostnader i stället för socialavgifter på utbetald lön. Det skulle ge ökade incitament för löneväxling till pension.

Saco-S yrkar:

- att skillnaden mellan arbetsgivarens kostnader för lön respektive pensionspremie vid löneväxling till pension bör tillfalla arbetstagaren som löneväxlar i form av ett tillägg på det löneväxlade beloppet.

Möjlighet till hel – eller partiell avtalspension

En arbetsgivarventil för hel- eller partiell avtalspensionering inom ramen för PA 16 skulle ge den lokala arbetsgivaren ett viktigt och användbart verktyg i till exempel en omställningssituation, för att underlätta kompetensväxling.

Saco-S yrkar:

- att en arbetsgivarventil för avtalspensionering ska införas.

Värdesäkring fullt ut av äldre statliga livräntor

Det är en rättvisefråga att alla statsanställda som slutat i staten innan pensionsåldern behandlas på samma sätt när det gäller den vid avgången intjänade tjänstepensionen.

Parterna har tidigare, förhandlingsprotokoll 2015-11-11, 2019-06-18 och 2020-11-30) enats om att arbetstagare med äldre livräntor som inte samordnas med andra avtal ska kunna ansöka hos Pensionsnämnden om att få sin statliga livränta värdesäkrad.

Saco-S yrkar:

- att arbetstagare som endast delvis fått samordna en statlig livränta med en senare anställning utanför det statliga avtalsområdet också ska ha möjlighet till värdesäkring genom beslut i Pensionsnämnden för anställningstid efter den statliga utan samordning med statlig livränta.

Effekter av ändrad riktålder

Saco-S yrkar:

- att ta fram en fungerande lösning för avtalspensionen för perioden efter 65 års ålder för yrkesofficerare och andra yrkesgrupper med lägre avtalad pensionsålder födda 1984-87 med anledning av förväntade höjningar av riktåldern i allmän pension

PSA och TGL-S

Ändring i PSA avseende tillämpningsområde

Även i en krigssituation (eller kanske i synnerhet i en krigssituation) är det viktigt att det finns ett gott försäkringsskydd för anställda som gör att de vågar och vill utföra sitt arbete. En av erfarenheterna från kriget i Ukraina är att även om landet befinner sig i ett blodigt krig så fortsätter det civila livet att pågå parallellt i huvudsak som vanligt.

Försäkringen ska försäkra vissa skador även då riket befinner sig i krig och ska utvidgas så att försäkringsskyddet täcker skador som inte har med kriget att göra. Skador kopplade till krigshandlingar ska fortsatt inte vara försäkrade.

Saco-S yrkar:

- att PSA ska gälla även under krig för skador som inte orsakats av krigsåtgärd

Ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall i PSA

Att individens skydd är olika beroende på hur skada uppkommer på väg till eller från arbetet, är orimligt. Vid färdolycksfall ges idag inte ersättning från PSA för inkomstförlust under akut sjukdomstid. När fordon är inblandat som omfattas av trafikskadelagen, får den skadade ersättning för inkomstförlust från trafikförsäkringen. PSA ska ge ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall i övriga fall. Fordon som omfattas av trafikskadelagen och trafikförsäkringen ska fortsatt inte omfattas av PSA.

En anpassning behöver ske utifrån dagens förutsättningar både för den som använder fordon som faller utanför trafikskadelagen och för den som skadas av sådant fordon.

Det finns även miljömässiga skäl. För att nå klimatmålen behöver utsläppen från transporter minskas. Ett sätt för oss parter att bidra till detta mål är att se till att avtalen underlättar arbetspendling med färdmedel som inte bidrar till koldioxidutsläpp.

Saco-S yrkar:

- att ersättning ges för inkomstförlust vid färdolycksfall

Riktåldern höjs i TGL-S

Avtalet behöver anpassas till kringliggande lagstiftning med riktålder. Från 2026 införs riktålder i ”skarpt läge”, vilket gör att det finns anledning att skriva

in "riktålder" istället för "67" år. Genom att skriva in riktålder i avtalet i stället för en viss angiven ålder, sker automatisk anpassning och justering av åldern vid den tidpunkt då riktåldern ändras enligt Socialförsäkringsbalken. För 2026 innebär det i praktiken en höjning till 67 års ålder. Ändringen innebär samma slags anpassning som gjordes i Rals-T 2023 när åldern höjdes till 66 år. TGL-S behöver därför konsekvensändras på motsvarande sätt som gjordes i Rals-T 2023, vilket innebär att vi ersätter den i avtalet högsta åldern 66 år med riktålder.

Även om kringliggande lagstiftning för garantipension och sjukersättning ändrades redan från och med 2023 trädde ändringen i TGL-S ikraft först den 1 januari 2024, dvs ett år senare. Viktigt är nu att åldersändring följer riktåldern och sammanfaller med tidpunkten för ändring i lagstiftningen från och med 2026-01-01.

Saco-S yrkar:

- att den i avtalet högsta angivna åldern på 66 år ändras till riktåldern från och med 2026-01-01

Behov av översyn av TGL-S

Med anledning av längre yrkesliv i och med införd riktålder i kringliggande lagstiftning, längre livslängd och förändrat familjemönster finns ett behov av att anpassning av olika parametrar i TGL-S. Bland annat behövs anpassning utifrån

att barn är ekonomiskt beroende av föräldrar längre än förut.

Saco-S yrkar:

- att en partsgemensam översyn görs av TGL-S för att säkerställa att avtalet är uppdaterat i förhållande till förändringar i omvärlden.

Omställning

Parterna på statliga sektorn slöt 2022 överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet som i huvudsak reglerar samma områden som den privata sektorns huvudavtal samt lagstiftning på området (Lag 2022:856)

Parallellt med den processen pågick en utredning kring frågan om ett ytterligare studiestöd om 22 veckor som skulle komma att gälla efter ytterligare 15 års anställning. Detta förslag blev sedermera lagstiftning med en ny paragraf 21:a i Lag 2022:856

Saco-S yrkar:

- att överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet anpassas till innehållet i 21 a § i lag 2022:856 så att kompletterande ersättning kan utgå om nytt omställningsstudiestöd beviljas.

Överföring av stöd till lokala omställningsmedel till Partsrådet samt namnändring av avtalet

För att säkerställa att stödet till lokala parter i omställningsarbetet är samordnat, kvalitetssäkrat och tillgängligt över tid, bör stödfunktionen flyttas över till Partsrådet som har etablerade strukturer och kompetens för att arbeta med utveckling av partsgemensamma frågor.

Saco-S yrkar:

- att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbete med lokala omställningsmedel.
- att Avtalet om lokala omställningsmedel byter namn så att namnet bättre speglar det syfte avtalet har

A-kasseförstärkning och inkomstförstärkning

Avtal om omställning gäller fram tills arbetstagaren uppnår "LAS-åldern" (f.n. 69 år). Emellertid kan ekonomiskt stöd i form av exempelvis a-kasseförstärkning eller inkomstförstärkning endast utgå fram till 66 respektive 65 års ålder. Parterna har över tid justerat en del åldersgränser i omställningsavtalet och andra avtal utifrån att möjligheten att ta ut garantipension har skjutits fram. Saco-S anser att det är rimligt att åldersgränserna för ekonomiska ersättningar i omställningsavtalet anpassas till riktåldern. En sådan justering bidrar också till ett längre arbetsliv.

Saco-S yrkar:

- att ekonomiska förmåner i avtal om omställning ska utgå fram till riktåldern

Förkortad kvalifikationstid

Idag krävs minst två års anställningstid för att omfattas av stöd enligt omställningsavtalet i de fall en tidsbegränsad anställning löper ut. Detta till skillnad mot 12 månader för den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Saco-S anser att tidsgränsen i 3 kap. omställningsavtalet ska förkortas och vara densamma som den i 2 kap. Detta för att öka sannolikheten att berörda

arbetstagare så snart som möjligt ska hitta ny sysselsättning.

Saco-S yrkar:

- att kvalifikationstiden i 3 kap. 1 § omställningsavtalet förkortas till minst 12 månaders anställning hos arbetsgivaren

Förändring av villkoren vid frivillig avgång

Omställningsavtalet möjliggör att en överenskommelse under vissa förutsättningar kan träffas om att avsluta en anställning (frivillig avgång enligt 2 kap. 16 §). Detta verktyg kan bidra till att hantera uppsägningsprocesser snabbare och mer effektivt samtidigt som andra arbetstagare kan få fortsatt anställning hos arbetsgivaren. En sådan överenskommelse innebär att villkoren i 2 kap. gäller bortsett från när det gäller uppsägningstiden. Saco-S konstaterar att detta bidrar till att denna möjlighet inte tillämpas i önskvärd utsträckning vilket riskerar leda till längre och besvärligare uppsägningsförfaranden. I syfte att åtgärda detta bör det vara möjligt att komma överens om en uppsägningstid som minst motsvarar den som hade gällt om den berörda hade blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Saco-S yrkar:

- att 2 kap. 16 § omställningsavtalet justeras i enlighet med det ovan sagda

Förändring av efterskydd inom omställningsavtal

Nuvarande regelverk för efterskydd inom omställningsavtalet innebär att en arbetstagare som omfattas av avtalet och därefter får en ny tillsvidareanställning från vilken de senare blir uppsagda på grund av arbetsbrist riskerar att förlora rätten till efterskydd om det hos den nya arbetsgivaren finns ett

omställningsavtal eller om tidsgränsen för hur länge efterskydd gäller har löpt ut.

Detta får till följd att arbetstagare som tar en ny tillsvidareanställning kan förlora möjligheten att utnyttja det stöd de redan kvalificerat sig för inom det statliga avtalet. Det motverkar arbetslinjen, skapar inlåsnings effekter och motverkar således rörlighet på arbetsmarknaden.

Efterskyddets längd och räckvidd i övrigt bör därför utökas och ges större flexibilitet, så att det kan nyttjas under hela ramtiden, eller så länge individen inte får motsvarande stöd genom annat omställningsavtal.

Saco-S yrkar:

- att rätten till efterskydd utökas för alla arbetstagare som vid uppsägning eller när anställningen löper ut omfattades av omställningsavtalet.

Säkerhetsprövning

Effekterna av att arbetsgivare ökar antalet säkerhetsklassade tjänster och höjer säkerhetsnivån på säkerhetsklassade tjänster innebär en ökad osäkerhet för medarbetarnas anställningstrygghet. Avsaknaden av överklagandemöjlighet enligt lag fortsätter att försvåra möjligheten att överpröva ett beslut. Därför behövs regleringar som stabiliserar den uppkomna osäkerheten.

Saco-S yrkar:

- att det säkerställs att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innan någon blir uppsagd på grund av att de inte klarat en säkerhetsprövning och att de som inte klarar en säkerhetsprövning i vissa fall ska få stöd av omställningsavtalet

- att en alternativ plan för fortsatt sysselsättning ska vara framtagen innan säkerhetsklassning eller säkerhetsprövning genomförs och att denna alternativa plan ska möjliggöras bland annat med stöd av lokala omställningsmedel

Provanställningar

Provanställningar kan rätt använda vara viktigt för att rekrytera rätt person i verksamheterna. Saco-S kan dock konstatera att provanställningar ibland används på ett mer slentrianmässigt sätt. Vidare upplever vi att dialogen mellan chef och medarbetare kan vara bristfällig under provanställningens gång.

Saco-S yrkar:

- att parterna träffar en överenskommelse kring hur provanställningar bör användas och hur dialogen under anställningens gång bör se ut mellan chef och medarbetare
- att arbetsgivaren, i samband med att information om ingången provanställning lämnas till berörd lokal facklig organisation enligt 28 § lagen om anställningsskydd också ska motivera varför provanställning används

Partsgemensamt arbete vad gäller överföring av bestämmelser från förordning till kollektivavtal

I linje med den svenska modellen anser Saco-S att villkor som berör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bör regleras i kollektivavtal även inom det statliga avtalsområdet. Det kan konstateras att en del

bestämmelser som idag återfinns i olika förordningar skulle kunna föras över till avtal. Det kan till exempel handla om bestämmelser kring tjänstledighet och visstidsanställningar. En sådan utveckling har också skett över tid inom staten, exempelvis vad gäller bestämmelser för tjänstledighet inom Affärsverksavtal-T samt bestämmelserna om ersättning vid utrikes tjänsteresa.

En överföring av bestämmelserna skulle göra det möjligt för parterna att ta fullt ansvar för de aktuella bestämmelserna och att göra nödvändiga justeringar av dem när så behövs utan att behöva vända sig till regeringen. I samband med de förändringar i lagen om anställningsskydd som skedde 2022 påtalade också regeringen, som ett svar på de synpunkter som framförts i remissförfarandet, att det är möjligt att göra nödvändiga anpassning inom staten genom kollektivavtal.

Inom avtalsområdet finns också arbetsgivare som inte är myndigheter och som därför inte kan tillämpa bestämmelser i förordningar trots att det skulle kunna vara lämpligt i vissa fall.

Saco-S yrkar:

- att parterna genomför ett gemensamt arbete i syfte att identifiera vilka bestämmelser som skulle kunna föras över från förordningar till kollektivavtal
- att parterna inom ramen för detta arbete diskuterar vilka förändringar av bestämmelserna som kan behöva göras vid en sådan överföring
- att parterna även diskuterar vilka bestämmelser i förordningar som skulle kunna föras in i avtal så att de även kan tillämpas hos Arbetsgivarverkets frivilliga medlemmar och på vilket sätt det i så fall lämpligen kan ske

Övriga avtal

Avtal om utbyte av personuppgifter

Det ligger i fackligt anslutna arbetstagares intresse, såväl som i arbetstagarorganisationers, arbetsgivares och arbetsgivarorganisationers, att utbyte av personuppgifter mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation sker för att tillvarata rättigheter och skyldigheter enligt lag och kollektivavtal.

Flera mellan parterna gällande kollektivavtal och förhandlingar som följer av lag förutsätter utbyte av personuppgifter om facklig tillhörighet. Enligt dessa avtal är parterna skyldiga att lämna ut personuppgifter till varandra.

För att kunna dela känsliga personuppgifter behövs enligt dataskyddsförordningen en rättslig grund. Ett kollektivavtal om utbyte av personuppgifter är en sådan rättslig grund som idag saknas. Syftet med ett avtal om utbyte av personuppgifter är därför att säkerställa att utbyte av personuppgift om facklig tillhörighet kan ske på ett rättssäkert sätt som uppfyller kraven i dataskyddslagstiftningen och för att underlätta för lokala parter att uppfylla sina skyldigheter.

Saco-S yrkar:

- att parterna träffar kollektivavtal om utbyte av personuppgifter.

Avtal för att möjliggöra anställning för PTP-tjänstgöring

PTP-tjänstgöring är obligatorisk för att erhålla legitimation som psykolog. Denna tjänstgöring omfattar en tid om minst ett år och genomförs inom ramen för en anställning hos en lämplig arbetsgivare. I vissa situationer behöver tiden

utsträckas, exempelvis för att kompensera för den tid som den berörda varit frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

Om tjänstgöringen genomförs inom ramen för en särskild visstidsanställning kan anställningen inte förlängas med mindre än att den övergår till en tillsvidareanställning. Saco-S ser därför behov av att parterna i kollektivavtal hittar en lösning som på ett lämpligt sätt möjliggör en förlängning av anställningen. Inspiration skulle här kunna hämtas från avtal om anställning av postdoktor med lämpliga anpassningar.

Saco-S yrkar:

- att ett arbete inleds i syfte att hitta en lämplig kollektivavtalslösning som möjliggör att PTP-tjänstgöring på ett adekvat sätt kan genomföras hos arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet.

Partsrådet

Saco-S vill understryka vikten av Partsrådets arbete och dess unika betydelse för implementering av centrala kollektivavtal och partsgemensamt arbete i andra angelägna frågor. De resurser som genom Partsrådet ställs till förfogande för utvecklingsarbete har stor betydelse för lokala parter och för statens attraktivitet som arbetsgivare och de måste tas tillvara på ett ändamålsenligt sätt. Arbetsformerna måste vara långsiktigt hållbara och utgå från lokala parters behov. En viktig förutsättning är att lokala parter har förutsättningar att ta till sig det stöd arbetsområdena tillhandahåller.

Saco-S yrkar:

- att centrala parter fortsätter att utveckla och tillhandahålla stöd till lokal lönebildning via Partsrådet
- att centrala parter säkerställer goda förutsättningar för Partsrådets arbetsområden att tillhandahålla relevant och användarvänligt stöd, vilket förutsätter en väl utvecklad organisation som underlättar centrala parter delaktighet och stödjer arbetet mot de gemensamma målen.

Partsgemensamt arbete utöver Partsrådet

Samrådet för statlig sektor

Centrala parter inrättade 2023 ett råd med syfte att parterna skulle kunna utforska och åskådliggöra förutsättningar för de verksamheter som bedrivs inom den statliga sektorn. Arbetet har påbörjats och behöver fortsätta för att kunna fortsätta utveckla sina arbetsformer och frågeställningar. De frågeställningar som samrådet identifierat behöver utvecklas och fördjupas och samrådet behöver utrymme för att identifiera andra för sektorn väsentliga frågeställningar att fortsätta arbeta med.

Saco-S yrkar:

- att Samrådet för statlig sektor utvecklas och löper tillsvidare.

Partsarbete i EU-frågor

Den ökande omfattningen av lagstiftning, domslut och andra initiativ från EU så som minimilönedirektivet och lönetransparensdirektivet har påverkat



arbetsmarknadsområdet. Andra parter inom svensk arbetsmarknad arbetar för partsgemensamma ställningstaganden för att värna den svenska modellen, kollektivavtalens ställning och avtalsfriheten. Saco-S anser att parterna inom det statliga avtalsområdet behöver samordna sig på liknande sätt.

Saco-S yrkar:

- att ett partsgemensamt arbete på central nivå om EU-lagstiftningens påverkan på statliga avtal och parternas möjlighet att självständigt råda över sina kollektivavtal.

SIVAN

Under de senaste åren har centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor genomförts av gruppen SIVAN. Gruppen har genomfört sitt uppdrag med gott resultat och Saco-S ser ett värde i ett fortsatt arbete med delvis förnyat uppdrag.

Saco-S yrkar:

- Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor, SIVAN, består tillsvidare och utvecklas

Anna Steen

Ordförande Saco-S