



Saco-S verksamhetsplan 2021

Saco-S verksamhetsplan 2021

Inledning

Inledningen av 2021 präglas precis som större delen av 2020 av coronapandemin, vilket givetvis påverkar Saco-S verksamhet central och lokalt. Det är i dagsläget vanskligt att planera och göra prognoser för hur omständigheterna kommer att utvecklas vilket medför att årets verksamhetsplan kan komma att behöva revideras eller preciseras under året.

Saco-S verksamhet under 2021 kommer för övrigt att domineras av den överenskommelse vi träffade med Arbetsgivarverket den 30 november 2020. Den innehåller flera stora partsgemensamma arbeten som kommer att kräva resurser i form av tid och kompetens.

De regelbundna träffarna, varannan vecka, med Arbetsgivarverket fortsätter och utökas för vissa frågor för att Förhandlingsledningen ska kunna genomföra överenskommelsen. Förhandlingsledningen ger, när så erfordras, arbetsgrupper i uppdrag att bereda frågor. Mötena är ett mycket viktigt forum, ännu mer än vanligt i den nuvarande situationen då nya frågeställningar uppstår och parterna snabbt behöver komma fram till en lösning.

Saco-S interna utvecklingsarbete fortsätter under året. Det är angeläget att ytterligare synliggöra Saco-S och att nya medlemmar kontinuerligt rekryteras så att Saco-S växer. Särskilt angeläget är behålla och rekrytera chefsmedlemmar. Det osäkra ekonomiska läget är ett incitament för oorganiserade att söka medlemskap i något av de 19 förbunden som bildar Saco-S.

Lönebildning

RALS-T

Styrelsen fortsätter arbetet med att utveckla tillsvidareavtalet RALS-T.

Framtidens RALS-T

Styrelsen tillsatte 2020 en projektgrupp för en egen utvärdering av RALS-T. Framtidens RALS-T, ett arbete som ska ligga till grund för kommande utveckling av avtalet tillsammans med Arbetsgivarverket. Bakgrunden till detta initiativ är att RALS-T som avtal fyllde 10 år under 2020, och de under åren framkomna synpunkterna kring de lokala processerna och följsamheten till avtalet bland de statliga verksamheterna, som behöver analyseras mer i detalj. Målet med rapporten är att den skall ligga till grund för Saco-S vision och framtida yrkanden kring vårt löneavtal.

Som underlag till detta arbete kommer projektet utgå ifrån de partsgemensamma utvärderingarna av löneavtalet genomförda tillsammans med Arbetsgivarverket, statistik från andra sektorer med tillsvidareavtal, enkät och djupintervjuer med förtroendevalda från alla sektorer inom staten enligt Arbetsgivar-

verkets sektorsindelning, samt lokala RALS-T avtal och lokala enkäter framtagna bland de statliga verksamheterna för att fånga perspektiv från lokal nivå liksom central nivå.

Stöd till lokala parter i lönerevisionsprocessen

Kontaktförbunden har en viktig roll i att utbilda och stödja lokalt förtroendevalda i deras arbete med att utveckla den lokala lönebildningen och lönesättningen i enlighet med intentionerna i avtalet. Bland annat handlar det om att använda och sprida det nya partsgemensamma stödmaterialet, och ta tillvara och sprida de erfarenheter som görs inom ramen för den partsgemensamma utvärderingen, som till stor del fokuserar på den lokala tillämpningen av avtalet.

Villkorsfrågor

Villkorsavtal-T

Enskild överenskommelse

Enligt överenskommelsen med Arbetsgivarverket ska parterna senast i oktober påbörja ett arbete i syfte att undersöka möjligheterna att utöka enskilda överenskommelser

Arbete kring arbetstidsbestämmelser för lärare och doktorander inom högskolan (Villkorsavtal-T bilaga 5)

Enligt överenskommelsen med Arbetsgivarverket ska parterna under 2022 inleda ett arbete kring Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor som rör arbetstidsbestämmelser för lärare och doktorander.

Under 2021 kommer Saco-S att se över det interna arbetet inom villkorsavtalsgruppen. Arbetsgruppen startades för några år sedan för att i första hand höja kompetensen om avtalet bland förbunden inom Saco-S, men också för att diskutera olika frågeställningar kring avtalet. Vi kommer framöver att behöva se över uppdraget till gruppen och formerna för arbetet.

Internationella anställningar

Vid avtalsförhandlingarna 2017 kom parterna överens om att göra en genomgång av villkoren för arbetstagare som arbetar inom den statliga sektorn och som antingen kommer till Sverige från andra länder eller arbetar på distans från andra länder (utan att vara utsända). Detta behövs eftersom det är oklart om villkoren i våra avtal kan tillämpas i dessa situationer. Uppdraget innefattar också att se över om villkoren i URA kan tillämpas när annan arbetsgivare än en myndighet sänder ut arbetstagare till andra länder.

Under 2019 påbörjades uppdraget av en arbetsgrupp. Arbetsgruppen kan, om man identifierar ett behov av förändringar i våra avtal, komma att föreslå sådana. Arbetet ska slutföras under 2021.

Utvecklingsarbete inom ramen för Partsrådets verksamhet

Arbetsområde Centrala parters stöd till lokal lönebildning

Arbetet med det av parterna gemensamt utvecklade metodstödet BESTA-vägen är genomfört och i huvudsak även implementeringen av BESTA-vägen. Parterna konstaterar att det kan finnas ett fortsatt behov av vissa insatser för att stötta i implementeringen av BESTA-vägen. Informationen och stödet på webben kring BESTA-vägen behöver kontinuerligt utvecklas. Syftet är att informationen så långt som möjligt ska täcka lokala parters behov av stöd när det gäller arbetet med BESTA-vägen och arbete behöver således fortsätta under 2021.

För att hålla kompetensen uppdaterad och aktuell bör något enstaka seminarium genomföras. Syftet är att lokala parter ska erhålla en fördjupad kunskap om BESTA-vägen som arbetsmetod.

Utöver ovanstående aktiviteter och insatser behöver centrala parter ha beredskap att kunna ge stöd till lokala parter när de har svårigheter att tillämpa metoden i lönebildningsarbetet eller motsvarande.

Tidig höst planerar parterna att genomföra en eller två partsgemensamma Lönebildningsdagar. Upplägget är tänkt som ett gemensamt digitalt forum. Målgruppen är lokala parter som deltar partsgemensamt. Styrgruppen kommer att ge uppdrag till en partsgemensam arbetsgrupp att ta fram ett programinnehåll. Partsrådets upparbetade erfarenheter för webinarier kommer arbetsgruppen vilja ta del av vid planering och genomförande av Lönebildningsdagen.

Prioritering för 2021 kommer att vara den gemensamma lönebildningsdagen.

Arbetsområde Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå

Under året kommer arbetsområdet att genomföra en fördjupad analys av lokala parters behov och utifrån den analysen lägga upp en aktivitetsplan framför allt för åren 2022 och 2023, detta som ett komplement till centrala parters uppdrag. Syftet är att med en högre träffsäkerhet kartlägga lokala parters behov och för att under perioden kunna erbjuda rätt aktiviteter.

Utgångspunkten för planeringen av 2021-års aktiviteter är att de kommer att genomföras som digitala insatser. Det digitala forumet kan med fördel användas till interaktiva workshops, vilket arbetsområdet således planerar för. Vidare kommer samarbetet med andra arbetsområden inom Partsrådet att utvecklas.

Utöver direkta insatser till lokala parter kommer arbetet med att förfinas och utveckla webbstödet innehållsmässigt för att ge stöd och inspiration till lokala parter att fortsätta. I början av 2021 kommer en film att publiceras i syfte att stödja lokala parter i att omhänderta arbetsmiljöfrågorna inom ramen för det lokala samverkansavtalet. Därtill finns planer på att ta fram fler filmer, främst animerade, som stöd för lokala parter i olika frågor.

Arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Centrala parter har enats om att det fortsatt är angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor och med särskilt fokus på det som kan bidra till att motverka ohälsa

såväl som att främja hälsa och välbefinnande. Detta genom att stödja lokala parter i arbetet med att förebygga, samverka kring och hantera arbetsmiljöfrågor. Under åren 2021–2023 har arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv följande inriktning.

Utifrån lokala parter behov utforma stöd genom kunskap och verktyg till det lokala arbetsmiljöarbetet med inriktning på det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt, psykisk ohälsa kopplat till arbetet och arbetsplatsen samt arbetsanpassning och rehabilitering.

Styrgruppen ska utforma och ta fram ett sammanhållet material till lokala parter om sådana insatser och arbetssätt som kan stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt.

Styrgruppen ska planera och ta fram ett sammanhållet material för att höja kunskapen om sådana insatser som kan bidra till arbetet med psykisk hälsa och ohälsa med kopplingen till arbetet och arbetsplatsen med särskild hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Fokus under 2021 kommer vara att strukturera innehåll och ta reda på vilka behov myndigheterna för de tre temaområdena. Vidare kommer också de utbildningsmaterial som tidigare producerats marknadsföras.

Arbetsområde Hållbart arbetsliv

Arbetet fortsätter med att erbjuda och kommunicera innehållet i de tjänster arbetsområdet erbjuder. Fem till sex ytterligare tjänster kommer att lanseras under året. Under 2020 påbörjades arbetet med att utveckla fler tjänster inom ramen för Hållbart arbetsliv.

De nya tjänsterna beskrivs kortfattat nedan:

- Samskapande utvecklingsarbete – *ett metodstöd som stärker verksamheters kapacitet att ta fram egna analyser och beslutsunderlag som främjar förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv*
- Lärande i förändring – *ett metodstöd som syftar till ge inspiration och kunskap samt verktyg som främjar verksamheters kapacitet att ta vara på lärandet som sker i arbetet*
- Lärandeforum UUA – *ett metodstöd som syftar till att ge inspiration, kunskap och verktyg som stärker verksamheters kapacitet att ta vara på medarbetares olikheter*
- Konsten på plats – *En pilot som utforskar möjlighet att använda kultur för att skapa förutsättningar för dialog och reflektion kring resultat, medborgares förhållningar och hur det påverkar arbetsförutsättningarna samt hur vi upplever lokalerna vi vistas i*

Utöver tjänsteutvecklingen är målet att fortsätta nå ut till fler medlemmar samt att utveckla arbetssätt som främjar faktiska resultat. Programutvärderingen kommer vara ett viktigt verktyg för att följa programgenomförandets utveckling.

Partsrådets organisation och styrning

Parterna är överens om att genomföra ett arbete om Partsrådets organisation och styrning. Förhandlingsledningen genomför under våren 2021 en genomlysning av Partsrådets syfte och ändamålsenlighet utifrån behovet av en effektiv och tydlig organisation och styrning.

Avtal om omställning och Avtal om lokala omställnings-medel

I avtalsrörelsen för 2020 förstärktes Avtal om omställning genom att även sjuka och färdigrehabiliterade ska kunna omfattas av avtalet. Har arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet och det finns en kvarstående arbetsförmåga ska Trygghetsstiftelsen stödja individen i linje med nuvarande avtalsvillkor. Trygghetsstiftelsen har påbörjat ett arbete med att bygga upp rutiner kring stödet för den nya gruppen. Det är oklart hur många som kommer att omfattas av det nya stödet med detta att följas upp av Trygghetsstiftelsen och särskilt rapporteras till Omställningsnämnden under januari 2022. Tillägget börjar gälla från 1 februari 2021 och är tidsbegränsat till 31 december 2023 och omfattar alla samma delar av avtalet som också gäller för uppsagda arbetstagare med undantag för den förlängda uppsägningstiden.

I avtalsrörelsen beslutades det också att Trygghetsstiftelsens ska kunna komma in i ett tidigare skede vid en omorganisation. Detta för att skapa bättre förutsättningar för individer och organisationer att klara av omställningar som innebär arbetsbrist.

Under 2021 kommer centrala parter att analysera behov och eventuella förändringar i Avtal om omställning och Avtal om lokala omställningsmedel utifrån den LAS-överenskommelse som gjorts mellan PTK och Svensk Näringsliv. Det partsgemensamma arbetet kommer att pågå under vintern/våren 2021.

Pension

Partsgemensamt arbete om de statliga tjänstepensionsbestämmelserna

Arbetet på pensionsområdet kommer domineras av den överenskommelse om ett partsgemensamt arbete om de statliga tjänstepensionsbestämmelserna som parterna enades om i avtalsrörelsen 2020. Överenskommelsen har sin grund i den parlamentariska pensionsgruppens överenskommelse från 2017 om ett längre arbetsliv samt arbetstagarorganisationernas yrkanden i avtalsrörelsen 2020. En succesiv höjning av pensionsrelaterade åldrar i allmänna pensionsystemet och socialförsäkringssystemet samt LAS-åldern väntas ske i tre steg där första steget togs 1 januari 2020 och därefter 2023 och 2026. Dessa ändringar får återverkningar på pensionsavtalet PA16 där anpassningar behöver ske för att samverka med allmän pension och främja ett längre arbetsliv. Det föranledde alla tre arbetstagarorganisationer att lägga likalydande yrkanden om att förlänga intjänande till premiebestämd pension för alla statligt anställda upp till LAS-åldern. Vidare yrkade arbetstagarorganisationerna på högre avsättning till

premiebestämd ålderspension i Avdelning II, motsvarande nivån för ålderspension flex i Avdelning I. Bakgrunden av den alltmer utbredda höjningen av pensionsavsättningar på andra avtalsområden i form av flexpension samt vikten av att säkerställa likabehandling mellan statligt anställda.

Arbetet ska inledas under våren och ska vara avslutat i september 2022. Därefter vidtar förhandlingar.

Inkomstpensionstillägg

Konsekvenserna på äldre bruttopensionsavtal av införandet av inkomstpensionstillägget i allmänna pensionssystemet från och med september 2021 kommer att behöva hanteras under linledningen av året. Detta för att säkerställa att tillägget kommer pensionärer till godo och inte resulterar i en besparing för statlig arbetsgivare.

Genomförandet av PA 16

Från förhandlingsprotokollet för PA 16 återstår att genomföra en översyn av beräkningsgrund för efterlevande- och sjukpension för Avdelning I. Det är oklart när denna fråga kommer att hanteras men kan bli en del av det partsgemensamma arbetet med att se över tjänstepensionsbestämmelserna (se ovan).

Avtalsvård

Det fortlöpande arbetet med att tolka och vårda pensionsavtalet sker i PA16-nämnden. Nämnden har sex sammanträden inplanerade under 2021. Ett fortsatt inflöde av ärenden rörande uppräknings av äldre livräntor väntas även 2021.

Arbetet i den partsammansatta informationsgruppen kommer att fortsätta under året för att, i samarbete med SPV, utveckla och förbättra informationen till de försäkrade men också ta fram partsgemensam information om PA 16.

Avtal för lokalanställda svenska medborgare

I avtalsförhandlingarna 2013 kom parterna överens om att göra en översyn av pensionsavtalet för lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Översynen har pågått i långsam takt under flera år och det är i nuläget osäker hur arbetet ska prioriteras under 2021. Återupptas arbete ska fokus ligga på avtalets pensionsbilaga samt förutsättningar för avgångsförmåner.

Övrig förhandlingsverksamhet

LAS och omställning

Med anledning av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK har de centrala parterna kommit överens om att under 2021 analysera innehållet i överenskommelsen och de konsekvenser som eventuell lagstiftning kan få för det statliga avtalsområdet. Initialt ska två arbetsgrupper fram till slutet av mars utvärdera överenskommelsen utifrån inriktningen LAS och omställning. Utgångspunkten i arbetet är att ta fast på förändringar som påverkar de statliga

avtalen utifrån förändringar i lagstiftningen samt hur de statliga omställningsavtalen förhåller sig till överenskommelsen förslag på omställning och kompetensförsörjning. Arbetsgrupperna har inget förhandlingsmandat utan svara direkt mot förhandlingsledningarna och kan leda till behov av förändringar i de statliga kollektivavtalen.

Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor

Förhandlingsledningarna behöver vara informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor för att kunna föra en gemensam dialog och utveckla arbetet enligt den partsgemensamma avsiktsförklaringen. Förhandlingsledningarna är överens om att partsgemensamma arbeten kan vara sätt att få del av sådan information.

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal inom de statliga verksamheterna. Arbetet har hittills i huvudsak bedrivits inom ramen för Partsrådets arbetsområden

Det arbete som inletts inom ramen för den partsgemensamma avsiktsförklaringen behöver stärkas. Samtidigt har pandemin under 2020 bidragit till en snabb omställning av arbetssätt och aktualiserat nya frågor kring hälsa och arbetsmiljö på statens arbetsplatser.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen ser centrala parter behov av att under avtalsperioden genomföra ett gemensamt arbete kring arbetsmiljöfrågor. För att stötta förhandlingsledningarna är det beslutat att tillsätta en central partsgemensam grupp för arbetsmiljöfrågor, i denna grupp har Saco-S en ledamot.

För att kunna förankra och utveckla detta arbete vidare är det av största vikt att Saco-S även inrättar en egen arbetsmiljögrupp.

Gruppens ledamöter ska utgöra referensstöd till Saco-S representant i den centrala partsgemensamma gruppen för arbetsmiljöfrågor. Genom beredning av frågor i arbetsmiljögruppen förankras nödvändiga förslag till att kunna föra en gemensam dialog och utveckla arbetet enligt överenskommelsen om samarbete i arbetsmiljöfrågor.

Följande är föremål för vad som kommer att överses:

- Statistik över sjukfrånvaro, med särskilt fokus på förändringar i samband med pandemin.
- Sammanställa och dra slutsatser av lokala parter erfarenheter av hur lag- och avtalsreglerad partssamverkan, till exempel arbetsmiljöarbetet, påverkats av den situation som pandemin har satt oss i med fokus digitalt arbete och dess effekter.
- Ta fram förslag till partsgemensamma insatser.

- Bidra till att stärka kunskaperna hos lokala parter i det förebyggande och aktiva arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier genom att ge förslag till aktiviteter och exempel på handlingsplaner.

Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till Saco-S arbetsmiljögrupp.

Gruppens medlemmar består av sakkunniga och erfarna tjänstemän i arbetsmiljöfrågor från Saco-S medlemsförbund, ledamöterna utses av Saco-S styrelse.

Uppdraget avser inledningsvis 2021 men kan komma att förlängas.

Sammanställande rapporterar kontinuerligt till Saco-S styrelse.

Statistikavtal

Införandet av säkerhetsskyddslagen påverkar bland annat vilka krav som ställs på den som tar emot uppgifterna samt hur uppgifterna i övrigt kan hanteras då den är säkerhetsklassad. Den partsgemensamma statistiken samlas in av Arbetsgivarverket som vidtagit åtgärder med anledning av säkerhetsskyddslagstiftningen.

Mot den bakgrunden är parterna överens om att avtalet om samarbete i statistikfrågor behöver ses över för att upprätthålla en tillräcklig säkerhetsnivå vid hanteringen av den partsgemensamma lönestatistiken. Syftet är att parterna ska ha tillgång till partsgemensam statistik på motsvarande sätt som tidigare. Den partsgemensamma arbetsgruppen, Tekniska gruppen, har därför fått i uppdrag att se över överenskommelsen och göra de ändringar som krävs för att nå en tillräcklig säkerhetsnivå.

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Enligt överenskommelsen med Arbetsgivarverket ska en förhandling gällande bestämmelserna i avtalet ske under våren 2021. Ambitionen är att den ska vara slutförd senast den 30 april. Saco-S styrelse har utsett en grupp bestående av fyra personer från de förbund som i första hand berörs av avtalet (SULF, Sveriges ingenjörer, Naturvetarna och Sveriges läkarförbund).

Möten med civilministern och arbetsmarknadsministern

Civilministern brukar varje år kalla till sig parterna på det statliga avtalsområdet för informationsutbyte. Styrelsen tar vara på tillfället att lyfta aktuella frågeställningar.

Med anledning av arbetet med hur ny lagstiftning inom anställningsskydd, kompetensutveckling och omställning påverkar det statliga avtalsområdet kommer arbetstagarorganisationerna inom det statliga avtalsområdet att uppvakta arbetsmarknadsdepartementet på olika nivåer utifrån hur arbetet med ny lagstiftning framskrider.

Saco-S utveckling

Saco-S varumärke

Saco-S har fastställt en värdegrund som är vägledande i olika arbetsprocesser. Värdegrunden innebär att synliggöra medlemmarnas kompetens och betydelse för den statliga verksamheten, öka antalet fackligt organiserade som vill identifiera sig med Saco-S samt att effektivare och gemensamt kommunicera varumärket Saco-S.

Saco-S gemensamma vision är att ”Saco-S är det självklara valet för akademiker i staten. Med medlemmen i fokus förnyar vi villkor och arbetsliv och utvecklar den statliga verksamheten”. Saco-S vill tillsammans vara och uppfattas som professionella och modiga.

Synliggöra Saco-S

Saco-S på lokal nivå behöver synliggöras ännu mer än idag. Genom att synas kan vi växa och när vi växer och blir fler skapas förutsättningar för ökat inflytande på arbetsplatserna såväl som på central nivå. Därför har Saco-S lagt fast en vision att bli störst i staten och ett mål att bli 100 000 medlemmar.

Medlemsrekrytering

Saco-S styrelse har en rekryteringsgrupp som löpande arbetar med att se över befintligt rekryteringsmaterial och ta fram nytt material. Det handlar om rekryteringsutbildning, broschyrer, information på webben om rekrytering, innehållet i webbshoppen och den grafiska profilen.

Arbetet med att se över broschyrerna och uppdatera innehållet som har pågått under 2020 kommer att fortgå under 2021. Då en pappersbroschyr tagit slut, görs alltid en genomgång av innehåll, layout mm innan en ny beställning görs. Det görs också en bedömning av ifall den nya broschyren ska tryckas eller om den enbart ska vara tillgänglig som pdf på Saco-S webbplats. Under 2021 kommer en ny broschyr om tjänstepension att tas fram på både svenska och engelska. Vidare kommer en rekryteringsbroschyr på engelska att tas fram under 2021 tillsammans med en engelsk version av webbsidan ”bli medlem”. Rekryteringsgruppen har vidare fått i uppdrag att ta fram ett särskilt material riktat till chefsmedlemmar, samt ta fram en långsiktig plan för Saco-S arbete gentemot chefsmedlemmar.

Under 2020 har Saco-S webbshop även fått en ny layout och flertalet nya profilprodukter. Arbetsgruppen ser löpande över innehållet i webbshoppen och har som ambition att förnya innehållet löpande. När nya profilprodukter väljs ut beaktas att dessa ska ha så liten klimatpåverkan som möjligt och i den mån det är möjligt väljs rättvisemärkta och ekologiska produkter. Ansvaret för att följa förbrukningen avseende profilprodukter samt föreslå eventuella förändringar i produktutbudet ligger på Saco-S styrelse. Produkterna beställs och finansieras via kontaktförbunden.

Saco-S styrelse tar kontinuerligt upp frågor rörande medlemsrekrytering vid styrelsemöten. Medlemsförbunden, inom ramen för ev. kontaktförbundsansvar, informerar om aktiviteter och rekryteringsåtgärder samt bjuder in övriga förbund att delta. Kontaktförbunden har ett särskilt ansvar att utbilda och stödja de lokalt förtroendevalda i medlemsrekrytering.

Kommunikation, sociala medier och webb

Saco-S har valt att fokusera kommunikationen till webbplatsen, sacco-s.se. Kommunikationen där kompletteras med nyhetsbrev till ordföranden i de lokala förningarna. Dessutom utgör givetvis kontaktförbundens kommunikation en avgörande kommunikation till de lokala förtroendevalda. Vad gäller sociala medier har Saco-S valt att kommunicera via LinkedIn.

GDPR

Under 2021 kommer arbetet fortsätta med att säkerställa att Saco-S i alla delar följer GDPR.

Omvärldsbevakning

En angelägen uppgift för Saco-S är att följa utvecklingen i omvärlden. Inom statlig sektor sker kontinuerliga förändringar av myndigheternas organisation vilket påverkar arbetet inom Saco-S-föreningarnas och kontaktförbundens verksamhet. Saco-S kommer fortsätta följa arbetet med ny lagstiftning avseende anställningsskydd, omställning/kompetensutveckling och arbetslöshetskassa samt delta i de olika aktiviteter där påverkan kan utövas, närmast är det aktuellt med remissvar. Andra aktuella frågor under 2021 är EU kommissionens initiativ om minimilöner, regeringens nya arbetsmiljöstrategi. Där Saco-S bedömer det som framgångsrikt kommer vi att samordna påverkansarbete mot regering och andra med övriga arbetstagarorganisationer inom det statliga avtalsområdet.

Gemensamma arbetsgrupper

Det finns en rad partsgemensamma och partsegna arbetsgrupper där förbunden inom Saco-S deltar. Arbetsgrupperna finns förtecknade i Verksamhetsberättelsen för 2020 tillsammans med aktuell bemanning.