



Till Arbetsgivarverket

Inriktning avtalsförhandlingar 2020

Inledning

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 vi eftersträvar avtal som stödjer ett föränderligt arbetsliv. Vi menar att det finns en ömsesidighet mellan det som är bra för chefer, medarbetare och det som är bra för verksamheten. Saco-S arbetar för en personalpolitik som synliggör och tillvaratar medarbetares ansvar, kompetens, personliga egenskaper och intressen avseende egen yrkesmässig utveckling och som sammanför dessa med verksamhetens uppdrag och mål. Saco-S anser att det är angeläget att, förutom konkurrenskraftiga löner, stärka arbetsmiljön, anställningstryggheten och den enskildes inflytande över anställningsvillkoren.

Hållbart arbetsliv

Ett arbetsliv som är hållbart för varje individ varje dag, över yrkeslivet, när svårigheter uppstår och efter yrkeslivet är en förutsättning för en långsiktigt hållbar statlig verksamhet. Saco-S vill understryka att ett mer strategiskt arbete kring samspelet mellan verksamhetens och medarbetarnas utveckling gynnar ett gott arbetsliv och verksamhetens resultat. Saco-S vill särskilt understryka vikten av att arbetet i riktning mot sänkta sjuktal måste fortsätta och utvecklas vidare.

Under den kris som samhället drabbats av under pandemin 2020 står det klart vilken avgörande roll statlig sektor har för samhällets motståndskraft och förmåga att klara av och återhämta sig från pandemins effekter. Medarbetarnas och verksamheternas förmåga att ställa om har varit en förutsättning och förmågan att öka digitaliseringstakten har varit och är fortsatt av särskild betydelse.

Digitalt arbetssätt, ledarskap och arbetsmiljö

Ett mer digitalt och flexibelt arbetssätt är här för att stanna, under våren och hösten 2020 har det digitala arbetssättet ökat, exempelvis har vi sett digitala domstolsprocesser samt ökad digital undervisning vid lärosätena. Därmed aktualiseras hur det digitala arbetet

utförs, ledarskap i ett digitalt sammanhang, digital arbetsmiljö och arbetsmiljö vid hemarbete/distansarbete.

Digitalt arbete ökar förutsättningarna och möjligheterna för arbete på distans, i huvudsak från det egna hemmet, vilket varit en viktig faktor för minskad smittspridning och minskad belastning på samhällsviktiga funktioner. Det har på många sätt fungerat väl och frågan om detta är en trend som kommer att bestå är i dagsläget oklart.

Vårens och höstens hemarbete/distansarbete har hur som hels illustrerat att ett digitalt arbetssätt minskar mängden resor till och från arbetet och i tjänsten vilket ger en positiv klimatpåverkan.

Chefers förutsättningar och förmåga att utöva såväl ett strategiskt som ett närvarande ledarskap i vardagen är centralt för att uppnå goda resultat och samtidigt förebygga ohälsa och främja välbefinnande i arbetet. Utmaningarna med att leda medarbetare i ett digitalt sammanhang ställer nya krav på organisation och ledarskap. Saco-S ser därför fortsatt stora behov av att inom ramen för partssystemet stödja och bidra till chefs- och ledarskapsutvecklingen inom staten.

Digitala arbetssätt innebär en flexibilitet i var, när och hur arbetsuppgifter utförs. Att arbete kan utföras digitalt och på annan plats än den vanliga arbetsplatsen innebär nya risker vad gäller hälsa och arbetsmiljö. Den digitala arbetsmiljön har kommit än mer i fokus än tidigare liksom frågor om informationssäkerhet, övervakning och integritet. I och med ett ökat distansarbete flyttar arbetsmiljön från den ordinarie arbetsplatsen till en alternativ fysisk plats, vanligen medarbetarens hem. Där kan arbetet utföras under hela dygnet och avgränsningar i arbetstid och ledig tid kan vara utmanande att hantera liksom förväntningarna på tillgänglighet. Balansen mellan verksamhetens behov och individens önskemål och möjlighet att förena arbetsliv och privatliv behöver uppmärksammas. Detta kan exempelvis ske genom lokala avtal om distansarbete eller genom enskilda överenskommelser inom ramen för de statliga kollektivavtalen.

Centrala parter behöver tillsammans påbörja ett arbete för att ta tillvara erfarenheterna från vårens snabba digitalisering för att göra de positiva erfarenheterna hållbara över tid samt omhänderta de negativa konsekvenserna som kan försvåra ytterligare utveckling.

Yrkanden

Hösten 2020 förhandlas gemensamma avtal. Saco-S inriktning i förhandlingsarbetet beskrivs nedan utan inbördes ordning.

Omställning

För att bidra till sänkta sjuktal och ett arbetsliv som inte riskerar att ta slut på grund av sjukdom eller uppsägning är det nödvändigt att pröva nya möjligheter. Goda resultat inom detta område kräver ett långsiktigt och systematiskt arbete. För att skapa en bra omställningsprocess och förstärka arbetslinjen för arbetstagare som av olika anledningar inte kan följa med till en ny ort är det viktigt att omställningen påbörjas i tid och förbättras samt att förutsättningarna på den berörda arbetsplatsen är kända och förutsägbara. Vi förväntas också jobba längre och då ökar kraven på ett hållbart arbetsliv. Tyvärr kommer det att finnas individer som blir sjuka och inte kan rehabiliteras tillbaka till de arbetsplatser som man arbetat på. Politiken är tydlig med att sjuktalen ska ner och att vi behöver arbeta längre för att klara av den framtida välfärden. Trenden är också att parterna på arbetsmarknaden tar ett större ansvar genom att utveckla sina omställningsavtal för sjuka och färdigrehabiliterade.

För att omställningsprocessen ska bli så effektiv som möjligt är det viktigt att den startar i ett tidigt skede. I utvärderingen av de stora omställningarna som berört Arbetsförmedlingen och Migrationsverket har det tidiga agerandet betonats för ett gott resultat för en gynnsam arbetslinje.

Som ett led i ett hållbart arbetsliv behöver Avtal om omställning förbättras med avseende på en ökad trygghet för individen. Den ökade tryggheten är också viktigt för en ökad och snabbare rörlighet mellan olika avtalsområden.

Saco-S yrkar:

- Att alla som står inför en omlokalisering ska få samma förstärkta stöd oavsett om det är regeringen eller myndigheten som fattar beslut.
- Att Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling och arbetslinjefrämjande åtgärder för medarbetare som sägs upp på grund av sjukdom eller inte orkar/förmår arbeta kvar i/på nuvarande yrke/arbetsplats.
- Att Trygghetsstiftelsen ska kunna stötta arbetsgivare i tidigt skede för att förbättra den lokala hanteringen av omställning både före och under förändring på arbetsplatsen.

- Att avtal om omställning ska ändras så att personer som inte har kvalificerat sig för åtgärder i ett annat omställningsavtal ska kunna återinträda i Avtal om Omställning under sin kvarvarande ramtid.

Lokal omställning

Avtal om lokala omställningsmedel är ett effektivt och dynamiskt avtal för att stödja ett längre och hållbart arbetsliv på den lokala nivån. I den partsgemensamma utvärderingen som gjordes 2019 var det tydlig att avsatta medel inte användes i den utsträckning som centrala parter hoppats på. För att skapa bättre förutsättningar för att avsatta medel ska användas mer effektivt och därmed gynna ett längre och hållbart arbetsliv.

Saco-S yrkar:

- Att Trygghetsstiftelsen får ett tydligare uppdrag att stötta lokala parter i deras arbete med lokala omställningsmedel.
- Att skrivningen i syftesparagrafen förstärks så att även ett hållbart längre arbetsliv betonas
- Att parterna försöka hitta en modell för små myndigheter att kunna använda omställningsmedel mer effektivt och flexibelt.

Pension

Mot bakgrund av att vi lever allt längre är ett längre arbetsliv och en senarelagd pensionsålder sannolikt nödvändig för att säkra godtagbara nivåer på pensionerna och trygga finansieringen av våra välfärdssystem. Stora förändringar har skett och kommer att ske i de allmänna trygghetssystemen för att möjliggöra ett längre arbetsliv, bland annat med en succesiv höjning av LAS-åldern. En motsvarande anpassning av de kollektivavtal som gäller för statliga arbetsgivare ter sig såväl nödvändigt som logiskt utifrån parternas avsiktsförklaring i september 2016, för att understödja möjligheten och skapa incitament för statligt anställda att förlänga arbetlivet. Förändringar är också nödvändiga för att säkra kompetensförsörjningen och rekryteringsbehovet till statlig verksamhet samt säkerställa skälig likabehandling mellan olika grupper på det statliga avtalsområdet.

Saco-S yrkar:

- Att alla som arbetar på det statliga avtalsområdet ska omfattas av pensionsavtalet upp till LAS-åldern och därmed tjäna in premiebestämd pension till den åldern.

- En högre pensionspremie för premiebestämd ålderspension i Avdelning II, en ökning som motsvarar nivån för ålderspension flex i Avdelning I.
- Att all premiebestämd ålderspension ska ha det beräkningsunderlag (pensionsgrundande lön) som idag gäller för ålderspension valbar och obligatorisk i Avdelning I.
- Att alla som slutat i staten med rätt till livränta enligt PA 91, PA 74 och PAF ska ha möjlighet till värdesäkring av livräntan fram till pensionsåldern. Möjligheten ska gälla även för den som enbart fått värdesäkring - genom samordning av livräntan med pensionsrätt i en senare icke-statlig anställning - för en del av tiden från avgången i staten till pensionsåldern.
- Att premier för premiebestämd ålderspension och det löneunderlag som legat till grund för beräkningen ska synas på lönespecifikationen.

PSA

Saco-S menar att PSA måste förändras, utvecklas och anpassas till exempelvis ett digitalt arbetssätt för att på bästa möjliga sätt stödja den som drabbas av arbetsskada. 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. För att arbetstagare som väljer miljövänliga och mer hälsofrämjande transportmedel inte ska ha ett sämre försäkringsskydd än de som väljer att resa med exempelvis egen bil anser Saco-S att försäkringsskyddet vid färdolycksfall ska förstärkas.

Enligt bestämmelserna gällande ersättning för inkomstförlust vid arbetsolycksfall med mera (4 § PSA) lämnas ersättning utifrån arbetstagarens aktuella sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Det innebär att ingen får full täckning för inkomstförlusten under taket eftersom den framräknade sjukpenninggrundande inkomsten (årsinkomsten) alltid ska multipliceras med 0,97. Därutöver förekommer det att en arbetstagare saknar SGI eller har en SGI som är lägre än den aktuella inkomsten vid skadetillfället vilket i sin tur leder till att den berörda inte får full täckning för inkomstförlusten.

Under pandemin har arbete från hemmet eller annan arbetsplats än den ordinarie blivit ännu vanligare. Mot bakgrund av de erfarenheter som dragits av detta samt den snabba utvecklingen vad gäller digitala hjälpmedel och dess användning så kan man befara att arbete som utförs från annan plats än ordinarie arbetsplats kommer att fortsätta öka även efter pandemin. Samtidigt kan man konstatera att försäkringsskyddet vid olycksfall i



samband med arbete i hemmet (hemskada) har stora begränsningar.

Saco-S yrkar:

- Att ersättning för inkomstförlust ska utges även vid färdolycksfall.
- Att ersättning för inkomstförlust vid arbetsolycksfall med mera ska utges på ett sätt som gör att arbetstagarens hela inkomstförlust ersätts.
- Att försäkringsskyddet vid hemskada utvidgas.

Arbets tid

Under avtalsförhandlingarna 2017 enades parterna om att tillsätta en arbetsgrupp för arbete med arbetstidsfrågor. Arbetsgruppen har lagt fram olika förslag som rör såväl förändringar av avtalsbestämmelser som att man identifierat olika utvecklingsområden vad gäller arbetstidsfrågor. Saco-S ser utifrån detta att förändringar i berörda avtal är nödvändiga. Vi ser utöver detta ett behov av ett partsgemensamt arbete gällande arbetstidsfrågor. En del sådant arbete kan med fördel genomföras inom ramen för partsrådet (se separata yrkanden). Saco-S ser att det finns ett behov av att arbeta aktivt med olika frågor som berör arbetstid utifrån att ett digitalt och mer flexibelt arbetssätt blir vanligare samt att synen på arbetstid förändras. Exempelvis har många av våra medlemmar förtroendearbets tid eller liknande vilket ställer andra krav på såväl avtalen som på arbetsgivare och arbetstagare.

Saco-S yrkar:

- Att avtalen tillförs en bestämmelse om att förändringar i verksamheten som påverkar förläggningen av arbetstiden ska inledas med en lokal partsgemensam dialog, i syfte att ta fram en gemensam analys och förståelse kring behov och konsekvenser av förändringen. Dialogen ska ske i god tid innan förhandling om nytt avtal eller ändrad förläggning inleds.
- Att centrala parter kompletterar avtalen med gällande och enhetliga begrepp utifrån arbetstidsdirektivet, arbetstidslagen och kollektivavtal.

Partsrådet

Saco-S vill understryka vikten av Partsrådets arbete. Partsrådet är unikt på svensk arbetsmarknad och har stor betydelse för implementering av centrala kollektivavtal och partsgemensamt arbete med angelägna frågor. De resurser som genom Partsrådet ställs

till förfogande för utvecklingsarbete har stor betydelse för lokala parter och för statens attraktivitet som arbetsgivare. Dessa resurser måste tas tillvara på ett ändamålsenligt sätt. Arbetsformerna ska vara långsiktigt hållbara, ha ett helhetsperspektiv och resultatet av arbetet ska kommuniceras med lokala parter.

Partsrådets verksamhet har genomgått förändringar på senare år efter att arbetsområde Hållbart arbetsliv har tillkommit. Saco-S menar att det, bl. a av den anledningen, finns behov av att se över och utveckla Partsrådets organisation och struktur.

Pandemin har på olika sätt gett oss insikter om att vi behöver tänka i nya banor om hur det ”nya normala” arbetslivet kan komma att se ut. Saco-S tänker att frågor aktualiseras om hur det digitala arbetet utförs, om ledarskap i ett digitalt sammanhang, om digital arbetsmiljö samt arbetsmiljö vid distansarbete. Hur kan vi på bästa sätt möta de nya utmaningar som ett nytt digitalt och flexibelt arbetssätt medför. Många akademiker har goda möjligheter att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på distans. Redan idag finns tekniken som stödjer detta. Vi ser att det finns utvecklingsmöjligheter att partsgemensamt utveckla formerna för distansarbete än mer, här har Partsrådet en central roll att spela i framtagande av sådana verktyg och underlag som stöd till lokala parter.

Saco-S yrkar:

- Att ett partsgemensamt arbete kring lokal lönebildning, arbetsmiljö, samverkan och innovation fortsätter samt att programmet Hållbart arbetsliv löper tillsvidare.
- Att en översyn av Partsrådets organisation och arbetssätt inleds för att få en mer effektiv process för arbetsområdena, förtydliga struktur och ansvar inom Partsrådet samt tydliggöra centrala parter roll.
- Att ett nytt arbetsområde inom Partsrådet bildas till stöd för lokala arbetstidsfrågor.

Övriga avtal

Enskilda överenskommelser

Bestämmelserna i Villkorsavtal-T och andra avtal behöver utvecklas och anpassas till kontinuerliga förändringar i samhället. För att öka flexibiliteten för medarbetare kan enskilda överenskommelser vara en möjlighet att skapa bra förutsättningar för ett längre och hållbart arbetsliv. Den ökade flexibiliteten för individen kan även innebära en mer effektiv och dynamisk verksamhet som kan anpassas utifrån lokala och verksamhetsmässiga behov. Enskilda överenskommelser är också ett proaktivt verktyg att möta de möjligheter och utmaningar som den snabba digitaliseringen innebär. Att kunna erbjuda

flexibla lösningar vad gäller exempelvis arbetstid, arbetets förläggning, ”förtroendearbetsställe”, semester och pensionsväxlingar utifrån perspektivet att staten ska vara en attraktiv arbetsgivare för akademiker under alla delarna av sitt yrkesliv. Lokala parter ska uppmärksammas på att lokala avtal om distansarbete och lokala arbetstidsavtal kan behöva tecknas eller uppdateras i takt med att distansarbete från hemmet eller andra platser ökar.

För att främja ett längre arbetsliv anser Saco-S att den åldersbegränsning som idag finns i PA-16 avdelning II vad gäller enskild överenskommelse om extra pensionsavsättning ska tas bort och att möjligheten att träffa en sådan överenskommelse ska utsträckas till LAS-åldern på samma sätt som i avdelning I. Saco-S anser vidare att det inte ska behöva tecknas en ny enskild överenskommelse när arbetstagaren uppnår 65 års ålder.

Saco-S yrkar:

- Att stärka och utveckla enskilda överenskommelser med avseende på att öka användandet av befintliga enskilda överenskommelser samt definiera nya områden som kan stödja ett digitalt arbetssätt samt ett längre och hållbart arbetsliv.
- Att det ska vara möjligt att träffa enskild överenskommelse om extra avsättning till pension fram tills LAS-åldern i PA-16 avdelning II.
- Att en enskild överenskommelse som träffats före det att arbetstagaren fyllt 65 år ska fortsätta gälla, även i avdelning II, så länge arbetstagaren arbetar kvar eller som längst till LAS-åldern.

Skriftliga anställningsavtal

Idag är det vanligt att ett anställningsavtal uppstår efter att arbetsgivaren fattat ett anställningsbeslut och att arbetstagaren därefter mer formlost får anses ha accepterat villkoren vilket i sin tur leder till att ett anställningsavtal ingås. Detta riskerar skapa otydligheter kring vilka villkor man kommit överens om.

Saco-S yrkar:

- Att Villkorsavtal-T, Affärsverksavtal-T och motsvarande centrala avtal tillförs en bestämmelse om att det alltid ska upprättas ett skriftligt anställningsavtal där anställningsvillkoren framgår.

Stapling av tidsbegränsade anställningar

Olika grunder för tidsbegränsad anställning kan kombineras till kedjor av visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Saco-S anser att visstidsanställningar ska användas

restriktivt och bara då undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning verkligen behöver göras. Saco-S anser vidare att stapling av olika former av visstidsanställningar ska undvikas. I sådana kedjor av visstidsanställningar ingår ofta allmän visstidsanställning och anställning för enstaka kortvariga perioder enligt anställningsförordningen.

Saco-S yrkar:

- Att tidsbegränsade anställningar ska användas restriktivt och att stapling av olika typer av visstidsanställningar ska undvikas och begränsas.
- Att en central avtalsregling ska införas i Villkorsavtal-T, Affärsverksavtal-T och motsvarande centrala avtal med innebörden att anställningsförordningen 9 § 2 punkten inte ska tillämpas.

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Saco-S anser att postdoktoravtalet, som trädde i kraft 2008, behöver ses över med anledning av att förutsättningarna i stora delar har förändrats. Det är exempelvis sedan några år tillbaka vanligt att forskningsfinansiärer ger medel som är avsedda för att den berörda under en tid ska arbeta utomlands som utsänd av arbetsgivaren. Vidare kan den tidsperiod som finansieringen avser överstiga två år. Vi kan också konstatera att många lärosäten använder andra tidsbegränsningsgrunder, framförallt allmän visstidsanställning, för anställningar med samma syfte som avtalet avser vilket skapar oklarheter och en del problematik för både arbetstagare och arbetsgivare. Syftet med översynen av avtalet bör vara att anpassa avtalet efter de förutsättningar som idag råder samt att renodla det för att undvika att olika tidsbegränsningsgrunder brukas för samma syfte som avtalet.

Saco-S yrkar:

- Att en översyn av postdoktoravtalet ska genomföras under våren 2021 så att förändringar i avtalet kan träda i kraft senast hösten 2021.

Statistik

En välfungerande partsgemensam lönestatistik är en grundförutsättning för ett framgångsrikt centralt och lokalt förhandlingsarbete på statlig sektor. Sedan statistikavtalet tecknades har regler för hantering av personuppgifter ändrats och en ny lag om säkerhetsklassning tillkommit. Konsekvensen har blivit en ökad osäkerhet kring vilka regler som ska omgärda hanteringen av personuppgifter i den partsgemensamma statistiken.

Hur förekomsten av olika visstidsanställningar ser ut över tid och i olika verksamheter är idag svårt att följa i den partsgemensamma statistiken eftersom grunden för den



tidsbegränsade anställningen i regel inte kan utläsas. Saco-S anser att detta är en stor brist. För att vi gemensamt ska kunna följa utvecklingen behöver detta åtgärdas.

Saco-S yrkar:

- Att det partsgemensamma statistikutbytet utvecklas för att parterna ska få likvärdig tillgång till statistikunderlag.
- Att den partsgemensamma statistiken tillförs en variabel som gör det möjligt att följa grunden för olika tidsbegränsade anställningar och därmed hur länge en arbetstagare haft en eller flera tidsbegränsade anställningar inom avtalsområdet.
- Att en överenskommelse ingås som säkerställer en korrekt hantering av personuppgifter i den partsgemensamma statistiken utifrån lag och avtal.

Övrigt

Under förhandlingarna kommer Saco-S att utveckla och förtydliga synen på de olika förhandlingsfrågorna. För det fall att gemensamt avtal blir föremål för förhandlingar som ett resultat av yrkande från annan part, förutsätter Saco-S att vi är oförhindrade att, som ett led i förhandlingsprocessen, framställa yrkanden rörande berört avtal.

Anna Steen
Ordförande Saco-S