



# SACO-S YRKANDEN MOT ARBETSGIVAR- VERKET 2023

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.

Saco-S yrkanden/inriktning utgår från att den svårighet statliga arbetsgivare har att rekrytera kompetens och hur det påverkar medarbetare och verksamhet på ett negativt sätt. Verksamheternas funktionssätt och utvecklingsmöjlighet riskerar att begränsas och våra medlemmar kan komma att sakna de skickligaste kollegorna vilket inverkar på bland annat deras egen kompetensutveckling, arbetstid och arbetsmiljö.

Distansarbetet har blivit en del av det normala arbetslivet efter pandemin. Det innebär en utmaning för både medarbetare och chefer. För chefernas del handlar det om nya förutsättningar för att leda verksamheten och ta sitt arbetsmiljöansvar.

Den generation som är på väg in i yrkeslivet och gruppen unga akademiker i yrkeslivet efterfrågar mer trygghet i form av till exempel hög lön och tryggare anställning än tidigare generationer. Denna förändring i värderingar utmärker särskilt unga män där arbetsuppgifter typiska för statlig sektor är få på deras tio-i-topplista. Bland unga akademiker i yrkeslivet har statliga myndigheter



tappat i attraktivitet som arbetsgivare de senaste åren. De villkor statlig sektor erbjuder attraherar i först hand kvinnliga akademiker. Viktigast är dock fortfarande intressanta och viktiga arbetsuppgifter samt en bra chef. Saco-S vill 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 också flexibilitet i och inflytande över sin arbetstid. Samtidigt är oron över att få en utmattningsdiagnos är stor.

## Ett flexibelt, hållbart och långt arbetsliv

I syfte att understödja flexibilitet, hållbarhet och ett längre arbetsliv behöver våra kollektivavtal utvecklas.

Vår uppfattning är att de förändringar vi föreslår i våra yrkanden kommer göra statlig sektor mer attraktiv för såväl dagens som framtidens akademiker och både kvinnor och män. En annat sätt att öka attraktiviteten är att utveckla tillämpningen av enskilda överenskommelser.

## **VILLKORSAVTAL-T OCH AFFÄRSVERKSAVTAL-T**

Saco-S yrkar att följande förändringar görs i Villkorsavtal-T samt i förekommande fall i Affärsverksavtal-T.

### **Ledigheter:**

För att öka den enskildes möjlighet att påverka sin arbetstid och återhämtning behöver möjligheterna till ledighet bli mer flexibla utifrån den enskildes behov och önskemål.

Den rätt till betald ledighet som idag finns för enskilda angelägenheter såsom dödsfall, begravning med mera behöver moderniseras främst vad gäller definitionen av släktkretsen då den blivit föråldrad. Vidare har vi här noterat att det lokalt uppkommer olika tolkningar kring begreppet ”den tid som behövs” vad gäller omfattningen av sådan ledighet.

Saco-S yrkar:

- att det ska vara möjligt för alla arbetstagare att beviljas semester del av dag utan föregående enskild överenskommelse om att det ska vara möjligt att ansöka om semester för del av dag. Vid semester del av ska en avräkning av semesterdagar ske proportionerligt mot ledighetens omfattning.
- att det ska införas en möjlighet att träffa enskild överenskommelse om att avstå semesterlönetillägget mot fler lediga dagar.
- att bestämmelserna om släktkrets i 9 kap. Villkorsavtal-T ses över och anpassas till dagens förhållanden samt att centrala parter på lämpligt sätt förtydligar vad som gäller angående omfattning av sådan ledighet (t.ex. vad gäller begreppet den tid som behövs inkl. restid).

### **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 är att möjligheten till in och utlån mellan statliga verksamheter tillämpas i större omfattning samt att möjligheten till tjänstledighet utökas.

Saco-S yrkar:

- att bestämmelsen i avtalet om att den som har en tillsvidareanställning har rätt till ledighet om hen fr en tidsbegränsad anställning utökas att gälla även om hen har en tillsvidareanställning enligt Villkorsavtal-T och får en visstidsanställning enligt Affärsverksavtal-T eller omvänt samt att rätten till ledighet ska gälla på motsvarande sätt inom Affärsverksavtal-T.
- att en rätt till ledighet för att prova arbete utanför det statliga avtalsområdet i upp till tolv månader införs för tillsvidareanställda.

### **Ersättningar:**

För att åstadkomma jämbördiga villkor med andra avtalsområden och likvärdighet i tillämpningen av regler i VA-T och AVA-T behöver vissa ersättningsvillkor förändras.

Mot bakgrund av det försämrade säkerhetsläget i världen har behovet vad gäller tjänstgöring inom totalförsvaret ökat. Saco-S anser att det föranleder förändringar vad gäller bestämmelserna kring ledighet och ersättning för sådan tjänstgöring.

Effekten av att åldersgränser ändrats i lagstiftning och kollektivavtal behöver fortsatt omhändertas.

Saco-S yrkar:

- att löneavdrag enligt 6 kap ändras så att effekten vid löneavdrag motsvarar faktisk ledighet/arbetad tid.
- att sjukpenningtillägg ska beräknas också på rörliga lönedelar även om man inte har sådana tillägg året innan.

- att rätten till ledighet vid inkallelse för tjänstgöring inom totalförsvaret förstärks och att ersättning för sådan tjänstgöring, i linje med vad som idag gäller för reservofficerare, införs i fler fall.
- att enskild överenskommelse om extra pensionsavsättning även efter 67 år i avdelning II PA-16 ska möjliggöras.

### **Arbetstid**

För många av våra medlemsgrupper är möjligheten att teckna en enskild överenskommelse om förtroendearbetstid med stöd av VA-T respektive AVA-T en uppskattad möjlighet när arbetsuppgifterna och den roll man innehar erbjuder en reell möjlighet för individen att styra över sin arbetstid. Saco-S ser däremot att flera statliga arbetsgivare schablonmässigt för nyanställda enbart erbjuder förtroendearbetstid. Vissa grupper av statligt anställda har däremot förtroendearbetstid reglerad enligt bestämmelser i det centrala avtalet. För vissa av dessa yrkesgrupper har arbetet förändrats på så sätt att det inte längre är möjligt att nyttja förtroendearbetstidens ömsesidiga flexibilitet eller individens möjligheter att styra sin arbetsdag.

Saco-S ser vidare ett behov av att förtydliga olika delar av avtalet samt att centrala parter på lämpligt sätt stödjer lokala parter i att förändra de lokala avtalen.

Saco-S yrkar:

- att VA-T kap 4 avsnitt C 29 § förtroendearbetstid för distriktsveterinärer stryks.
- att innebörden av förtroendearbetstid förtydligas i VA-T/AVA-T.

### **PSA och TGL-S:**

Enligt PSA ersätts inkomstförlust vid arbetsolycksfall inte fullt ut eftersom ersättningen under tak är kopplad till arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och inte till den faktiska inkomsten som går förlorad. PSA skiljer sig på denna punkt från motsvarande bestämmelser i TFA. Vidare kan det förekomma att en arbetstagare som råkar ut för ett olycksfall inte har någon SGI eller en SGI som är lägre än den vid olycksfallet aktuella månadslönen.

Parterna har nyligen justerat åldersgränserna i PA-16 bland annat i syfte att förmå fler att arbeta kvar inom den statliga sektorn längre upp i åldrarna. Utöver detta kan vi konstatera att åldersgränsen för garantipension och den lägsta uttagsåldern för allmän pension har höjts och att den kommer fortsätta höjas framöver. Saco-S konstaterar samtidigt att åldersgränserna i TGL-S inte har justerats i linje med detta och den ökande medellivslängden. Utöver TGL-S kan det finnas behov att se över även andra avtal.

Saco-S yrkar:

- att inkomstförlust vid arbetsolycksfall ska ersättas utifrån hela den faktiska inkomstförlusten och inte baserat på SIG.
- att parterna inleder arbete om åldersgränser i våra avtal särskilt TGL-S.

### **Anställningstrygghet**

Bestämmelserna kring särskild visstidsanställning som trädde ikraft den 1 oktober 2022 anger att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning efter mer än tolv månader. Enligt förarbetena ska man utgå från en normalmånad på 30 dagar vilket gör att en sådan anställning kan övergå till en tillsvidareanställning efter att arbetstagaren har varit anställd i minst 361 dagar. Saco-S konstaterar att vi är vana att i utgå från år och inte månader när det gäller regel-

verk kring visstidsanställningar oavsett om bestämmelserna finns i lag, förordning eller kollektivavtal. För att uppnå en enhetlighet och för att underlätta tillämpningen av bestämmelsen i vår kontext anser Saco-S att vi även här ska använda uttrycket år.

Saco-S har noterat att bruket av provanställningar åter tycks ha ökat och att de används även i situationer där det är tveksamt att det finns ett provobehov samt att det finns en tendens att de används för säkerhets skull istället för att genomföra en mer noggrann rekryteringsprocess.

Enligt 11 § LOA upphör en statlig anställning om arbetstagaren får en ny sådan. Bestämmelsen förefaller ha tagit utgångspunkt i att alla har en tillsvidareanställning på heltid genom hela arbetslivet. Så är inte fallet och det anses exempelvis vara oklart om det är möjligt att kombinera två statliga deltidsanställningar.

Saco-S yrkar:

- att särskild visstidsanställning enligt LAS ska övergå till tillsvidareanställning efter ett år i stället för efter 12 månader.
- att parterna klargör i avtal när provanställning kan/inte kan tillämpas.
- att det införs en bestämmelse som möjliggör att två statliga anställningar kombineras vid en och samma eller vid olika myndigheter utan att en tidigare anställning upphör.

### **Omställning**

Förmågan till och möjligheten till omställning under anställning och i samband med arbetsbrist har blivit en ny självklarhet på svensk arbetsmarknad. Det utgör en förutsättning för att arbetsgivare ska kunna kompetensförsörja sin verk-



samhet och för medarbetare att vara attraktiva på arbetsmarknaden hela yrkeslivet.

Avtalen inom det statliga avtalsområdet är en god grund för detta men behöver utvecklas och omhändertas för att vara ändamålsenliga, begripliga och i paritet med andra sektorers avtal.

Saco-S yrkar:

- att parterna skapar ett mer lättläst Avtal om omställning genom att införliva ändringar i protokoll och andra avtalslösningar som kopplas till avtalet.
- att alla som står inför en omlokalisering ska få samma förstärkta stöd oavsett om det är regeringen eller myndigheten som fatta beslutet
- att återkvalificeringsregler införs i bilaga 3 för det kompletterande studiestödet med anledning av kommande lagstiftning.

### **Övriga avtal**

Avtalet Samverkan för framtiden är en av grundpelarna för det partsgemensamma arbetet i de lokala verksamheterna. Sedan den tecknades 2016 har lokala parter funnit stöd för sitt arbete i Partsrådets arbetsområde Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå. Saco-S anser att det är tid för en partsgemensam utvärdering av avtalets genomslag och funktionalitet.

Saco-S yrkar:

- att centrala parter utvärderar avtalet Samverkan för framtiden.

### **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 de stöd arbetsområdena tillhandahåller.

Saco-S identifierar två nya områden för Partsrådet att stötta lokala parter inom. I det tidigare arbete som genomförts kring arbetstid och restid mellan parterna på det statliga avtalsområdet var det tydligt att det vid vissa tillfällen uppstod lokala lösningar kring behovet av att revidera tidigare ingångna lokala arbetstidsavtal, och att lokala parter vid alla tillfällen har genomfört den behovsanalys som ett sådant förhandlingskräv och att sådana förhandlingar sker så pass sällan att parterna vid dessa tillfällen kan ha ett behov av stöd. I det nyss avslutade arbetet kring bilaga 5 i Villkorsavtal-T kunde parterna konstatera att lokala parter hittar lösningar samtidigt som det även här kan finnas ett behov av stöd till lokala parter. Saco-S ser att en väg framåt för att underlätta i alla lokala arbetstidsförhandlingar är att detta blir ett uppdrag inom ett nytt arbetsområde, som liksom AO Lönebildning skall inspirera och ge stöd till lokala parter i framtiden av reviderade arbetstidsavtal.

Vi ser också att kompetensförsörjningsarbetet kan gynnas av att lokala parter samverkar utifrån sina olika uppdrag och kompetenser. Inte minst behövs partsgemensamt arbete för att attrahera den generation som är på väg in i yrkeslivet och gruppen unga akademiker i yrkeslivet där vi ser att statlig sektors attraktivitet som arbetsgivare minskar och Saco-S medlemmar riskerar att gå miste om skickliga kollegor.

Saco-S yrkar:

- att ett partsgemensamt arbete kring lokal lönebildning, arbetsmiljö, samverkan och hållbart arbetsliv fortsätter.

- att ett nytt arbetsområde till stöd för lokala arbetstidsfrågor inrättas.
- att ett nytt arbetsområde till stöd för lokala parter arbete med kompetensförsörjning inrättas.

### **Partsgemensamt arbete utöver Partsrådet.**

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.

Den ökande omfattningen av lagstiftning och andra initiativ från EU, inte minst som ett resultat av införandet av den sociala pelaren, 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:

- Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor, SIVAN, består för:
  - bevakning av sjuktalens utveckling.
  - regeringens arbetsmiljöstrategi.
  - representation mot Kansliet för Hållbart arbetsliv.
  - kunskapsöversikt om arbetsmiljöforskning mot exklusivt statliga verksamheter: försvar, polis, rättskedjan.
- Partsgemensamt arbete på central nivå om EU-lagstiftningens påverkan på statliga avtal och parternas möjlighet att självständigt råda över sina kollektivavtal.



## **Övrigt:**

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

Anna Steen

Ordförande Saco-S