



Till Arbetsgivarverket

## Inriktning i avtalsförhandlingar hösten 2017

### Inledning

Saco-S arbetar för att åstadkomma långsiktiga resultat och menar att det finns en ömsesidighet mellan det som är bra för medarbetarna och det som är bra för verksamheten. Saco-S fackliga politik och arbetssätt präglas av en vilja att bidra till den statliga verksamhetens resultat och utveckling. Saco-S arbetar för en personalpolitik som synliggör och tillvaratar medarbetarens ansvar, kompetens, personliga egenskaper och intressen avseende egen yrkesmässig utveckling och som sammanför dessa med verksamhetens uppdrag och mål.

Saco-S vill understryka att ett mer strategiskt arbete kring samspelet mellan verksamhetens och medarbetarnas utveckling gynnar ett gott arbetsliv och verksamhetens resultat. Goda förutsättningar att utvecklas i arbetet gynnar medarbetarens tillfredsställelse och engagemang. Därför behöver statens verksamheter präglas av ett väl fungerande arbetsliv där medarbetarna har balans mellan arbete och livet i övrigt. Saco-S vill särskilt understryka vikten av att arbetet i riktning mot sänkta sjuktal fortsätter och utvecklas vidare.

Ett gott ledarskap är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Chefers förutsättningar och förmåga att utöva såväl ett strategiskt som ett närvarande ledarskap i vardagen är centralt för att förebygga ohälsa och främja välbefinnande i arbetet. Saco-S ser fortsatt stora behov av att inom ramen för partssystemet stödja utvecklingen av chefs- och ledarskap inom staten.

Saco-S förutsätter att staten erbjuder konkurrenskraftiga löner och anställningsvillkor. Att staten kan behålla och rekrytera den kompetens som behövs är en förutsättning för att verksamheterna ska kunna nå sina mål och utvecklas vidare. Att staten som huvudregel erbjuder tillsvidareanställning och i möjligaste mån undviker tidsbegränsade anställningar är en förutsättning för att kunna konkurrera om de bästa medarbetarna.

Verksamhetsförändringar av större eller mindre karaktär, t ex omlokalisering av myndigheter, måste hanteras på sätt som tar omhand de konsekvenser som detta får för medarbetarna. För att bidra till att lösa dessa och andra situationer arbetar Saco-S i en anda av samverkan och konstruktiv dialog.

Hösten 2017 förhandlas gemensamma avtal. Saco-S inriktning i förhandlingsarbetet beskrivs nedan.

## Välbefinnande i arbetet stödjer välfungerande och attraktiva verksamheter

### Inledning

Inom ramen för hälsoväxlingen bedriver parterna ett gemensamt arbete för att minska sjuktal. För att uppnå detta krävs ett batteri av åtgärder. Det handlar om att utveckla arbetsmiljön i stort genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete som även innefattar att fokusera på välbefinnande och friskfaktorer, utvecklad friskvård, god företagshälsovård, förbättrad rehabilitering med mera. En del av de frågor parterna är överens om att arbeta med hanteras inom Partsrådet, andra av

parterna. I slutänden är det de åtgärder som vidtas i verksamheterna som ger effekt på sjukfrånvaron.

Staten står inför utmaningar att säkra kompetensförsörjningen nu och i framtiden. För att kunna konkurrera om kvalificerade medarbetare med akademisk utbildning anser Saco-S att det är angeläget att, förutom konkurrenskraftiga löner, stärka arbetsmiljön, anställningstryggheten och den enskildes inflytande över anställningsvillkoren. Balansen mellan verksamhetens behov och individens önskemål och möjlighet att förena arbetsliv och privatliv behöver uppmärksammas. Detta kan exempelvis ske genom enskilda överenskommelser inom ramen för kollektivavtalet.

#### Utveckling av bestämmelserna i Villkorsavtal-T för förbättrad arbetsmiljö och ökad attraktivitet

Bestämmelserna i Villkorsavtal-T behöver utvecklas och anpassas till kontinuerliga förändringar i samhället. Det handlar inte minst om den snabba tekniska utvecklingen och de förändrade arbets sätt den har fört med sig. En konsekvens av detta är bland annat ett behov att uppmärksamma hur restid beaktas och ersätts. Saco-S menar att restid ska anses som arbetstid. Bestämmelser kring detta behöver införas i det centrala avtalet med möjlighet till lokal anpassning. Utöver detta behöver det centrala avtalet förtydligas vad gäller riktlinjer till lokala parter rörande de lokala arbetstidsavtalen.

Vidare behöver de kompletterande ersättningarna förstärkas för den som uppbär sjukpenning för förebyggande behandling eller rehabiliteringspenning.

Saco-S anser att det, vid anställning, alltid ska upprättas ett skriftligt anställningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av detta avtal ska bl.a. den geografiska arbetskyldigheten framgå.

Olika grunder för tidsbegränsad anställning kombineras till kedjor av visstidsanställningar. Saco-S anser att visstidsanställningar ska behandlas restriktivt och som undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning. Saco-S ser därför behov av att införa bestämmelser i Villkorsavtal-T om när och under hur lång tid det är möjligt att ingå avtal om anställning för begränsad tid enligt 5 § LAS och Anställningsförordningen.

Det finns också skäl att förändra postdoktoravtalet så att de anställningar som detta avtal syftar till renodlas samt att anställning som postdoktor inte kan kombineras med allmän visstidsanställning.

Saco-S konstaterar att det utöver vad som följer av LAS och Anställningsförordningen finns andra för staten speciella regelverk, inte minst högskoleförordningen, som också möjliggör visstidsanställning utöver LAS och att sådana anställningar kan kombineras med andra typer av visstidsanställningar (stapling). Saco-S anser därför att ett partsgemensamt arbete behövs där parterna belyser riskerna med en hög andel visstidsanställningar samt med stapling av sådana anställningar. I samband med detta ska parterna ta ställning till vilka åtgärder detta föranleder.

Saco-S anser vidare att bestämmelser om när provanställning ska kunna tillämpas behöver införas.

Saco-S anser att Villkorsavtal-T behöver justeras så att ersättningarna vid uttag av tillfällig föräldrapenning förstärks både över och under taket samt att utbetalning av föräldrapenningstillägg frikopplas från uttag av föräldrapenning, vilket kommer leda till minskad administration.

## Personskadeavtalet - PSA

Saco-S menar att PSA måste förändras och utvecklas för att på bästa möjliga sätt stödja den som drabbas av arbetsskada. Det är angeläget att kravet på 14 dagars sjukskrivning vid arbetsolycksfall avskaffas. Detsamma gäller den särskilda prövningen av vållande vid arbetssjukdom.

## Användningen av partsgemensamma medel

För att bidra till sänkta sjuktal är det nödvändigt att pröva nya möjligheter. Goda resultat inom detta område kräver ett långsiktigt och systematiskt arbete.

I avsiktsförklaringen från den 19 augusti 2016 är parterna eniga om att ”utröna förutsättningar för att partsgemensamma medel ska kunna användas för att stödja rehabilitering av långtidssjukskrivna eller förebygga långtidssjukskrivning”.

Saco-S vill se ett partsgemensamt arbete för att utreda förutsättningarna för att ta tillvara de olika partsgemensamma resurser som finns inom det statliga avtalsområdet. Trygghetsstiftelsen kan användas i ökad utsträckning. Detsamma gäller lokala omställningsmedel. Ytterligare en väg att pröva är att koppla loss arbetsområdet ”Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv” från Partsrådet och skapa en särskild fristående organisation som kan bidra till arbetsmiljöarbetet inom staten. En sådan, mer permanent lösning, skulle skapa förutsättningar för ett mer långsiktigt arbete.

## Partsrådets verksamhet

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. I Partsrådets regi görs stora insatser för att stödja partsgemensamt förändrings- och förnyelsearbete på arbetsplatser inom statlig verksamhet. De resurser som genom Partsrådet ställs till förfogande för utvecklingsarbete har stor betydelse för medarbetarna, för lokala parter och för statens attraktivitet som arbetsgivare. Dessa resurser måste tas tillvara på ett ändamålsenligt sätt och ge stöd till de lokala parterna i deras arbete med att utveckla verksamheten. Arbetsformerna ska vara långsiktigt hållbara, ha ett helhetsperspektiv och resultatet av arbetet ska kommuniceras med lokala parter.

Saco-S påminner om den Överenskommelse rörande särskilda utvecklingsområden som parterna träffade den 5 oktober 2016 och menar att arbetet inom de olika arbetsområdena ska fortsätta under hela den kommande arbetsperioden.

## Övrigt

Under förhandlingarna kommer Saco-S att utveckla och förtydliga synen på de olika förhandlingsfrågorna. Förutsatt 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.

Stockholm 2017-06-21

För Saco-S

Lena Emanuelsson  
ordförande