

Redogörelsetext för Överenskommelse om SAO-jobb

Inledning

SAO står för studiemotiverande arbetslivsorientering och Överenskommelse om SAO-jobb är ett nytt kollektivavtal tecknat 2026-01-30.

Denna redogörelse innehåller en kort beskrivning av SAO-jobbmodellen, och redogör för förhandlingsprotokollet och samtliga bestämmelser i bilagan samt rekommendation om lokalt kollektivavtal. Den nya överenskommelsen gäller för kommuner, regioner och Sobonas medlemmar som tillämpar Huvudöverenskommelserna (HÖK).

Kort om SAO-jobb

Nästa generation Sverige (NGS) har tagit initiativ till och utvecklat en modell för SAO-jobb.

SAO-jobbmodellen innebär att hela skolklasser i utvalda högstadieskolor i socioekonomiskt utsatta områden får chansen till ett avlönat jobb som en del av skolundervisningen. SAO-jobb är således en anställning och eleven är arbetstagare. Eleverna arbetar två timmar per skolvecka under ett års tid med start vårterminen årskurs 8. SAO-anställda har handledning och utför arbetsuppgifter anpassade efter sin ålder. Utöver skötsamhet på arbetsplatsen krävs även ett ansvarstagande i skolan, med krav på hög eller ökande skolnärvaro. Modellen är en vidareutveckling av grundskolans prao.

Det är kommunen som beslutar om att införa SAO-jobb som en satsning för särskilt utvalda skolor. I SAO-jobbmodellens upplägg är ca 2/3 av jobben som erbjuds eleverna i det lokala näringslivet och ca 1/3 i offentlig sektor. Kollektivavtalet om SAO-jobb som SKR/Sobona nu tecknat reglerar villkoren för de elever som får anställning hos kommun, region eller Sobona-medlem som tillämpar HÖK. Privat sektors avtal om SAO-jobb tecknades i december 2025 och har utgjort förlaga till SKR/Sobonas avtal för att det i så liten grad som möjligt ska skilja i anställningsvillkor mellan elever beroende på var eleven anställs. Däremot kommer eleverna få olika arbetsuppgifter och arbetslivserfarenhet beroende på verksamhet och arbetsplats.

I modellen ligger bland annat att eleven ska ha en handledare som ansvarar för elevens introduktion, vägledning och uppföljning under anställningen. Detta kollektivavtal reglerar inte villkor för handledare till SAO-anställda men det är

relevant att påtala vikten av att de arbetstagare som utses att handleda eleverna ges goda förutsättningar för att utföra uppdraget. Detta både för elevens och för handledarens skull. Att minderåriga arbetstagare ska ha handledning framgår av arbetsmiljöverkets föreskrifter. NGS tillhandahåller bland annat ett informationsblad med vägledning för handledare.

Ytterligare information om NGS och SAO-jobbmodellen finns att läsa här: [SAO-jobb](#).

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräkningslista av de bilagor som hör till avtalet.

§ 2 Parternas avsikt

Bestämmelsen beskriver parternas avsikt med avtalet.

§ 3 Tvisters handläggning

Bestämmelsen innehåller hänvisning till de avtal som föreskriver handlägningsordning vid tvist om tolkning och tillämpning.

§ 4 Ändringar och tillägg

Parterna kan under giltighetstiden uppta förhandlingar om förändringar av avtalet. Parterna har överenskommit om att under avtalets giltighetstid fortlöpande justera lönenivån i avtalet.

§ 5 Fredsplikt

Om parterna upptar förhandlingar om förändring av avtalet under tid då denna överenskommelse gäller ska förhandlingarna föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Avtal om villkor för SAO-jobb är ett antagandebrev. Parterna rekommenderar arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund att anta Avtal om villkor för SAO-jobb som lokalt kollektivavtal enligt bilaga 2, Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb.

Till Svenska Kommunalarbetsförbundet ska arbetsgivaren efter antagande lämna protokollsutdrag över beslutet till den lokala eller den centrala arbetstagarorganisationen.

Till andra berörda arbetstagarorganisationer ska arbetsgivaren informera om att beslut om antagande fattats och protokollsutdrag behöver endast lämnas till den arbetstagarorganisation som begär det. Information kan till exempel ges i lämpligt samverkanforum. Avtalet reglerar inte hur informationen ges eller formkrav för detta. Arbetsgivaren kan således ha samma hantering och lämna protokollsutdrag till alla berörda arbetstagarorganisationer och på så sätt uppfylla informationskravet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona (som inte är undantagna tillämpningsområdet enligt SAO-jobb § 2) gäller avtalet i och med att den centrala överenskommelsen träffats.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Bestämmelsen beskriver när avtalet börjar gälla, att det löper tillsvidare och hur lång uppsägningstid som gäller om central part säger upp det centrala avtalet. Avtalet träder i kraft den 1 februari 2026 och löper tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. För elever som ingått anställningsavtal för SAO-jobb gäller det centrala kollektivavtalet anställningstiden ut, även om avtalet har sagts upp av central part. Om det centrala avtalet upphör så upphör även det lokala avtalet samtidigt om inte centrala parter kommer överens om annat.

Avtal om villkor för SAO-jobb, bilaga 1

§ 1 Syfte med avtal och anställning

Syftet med SAO-jobb är att eleven genom avlönat arbete ska motiveras att ha hög skolnärvaro och engagemang i sina studier. Kopplingen mellan skolgång och arbetsliv är avsedd att visa eleverna hur skolarbete kan ge direkt utdelning i form av lönearbete och en väg in i samhället. Parterna i kollektivavtalet är inte initiativtagare till modellen men har tecknat detta kollektivavtal som gäller för anställda i SAO-jobb. Syftet med kollektivavtalet är att reglera villkoren för dessa anställningar så att sektorns arbetsgivare kan erbjuda anställningar med villkor anpassade för SAO-jobb. Kollektivavtalet är fristående från Huvudöverenskommelserna. Förutom detta kollektivavtal gäller lagstiftning för anställningarna.

§ 2 Tillämpningsområde

Bestämmelsen redogör för vilka elever som kan delta i SAO-jobbmodellen och därmed vara arbetstagare som omfattas av villkoren i avtalet. I och med partsställningen i avtalet, de centrala parter som tecknat avtalet, är avtalets tillämpningsområde kommuner, regioner, kommunalförbund och Sobona-arbetsgivare som tillämpar HÖK. Sobona-arbetsgivare som tillämpar Sobonas branschöverenskommelser (BÖK) omfattas inte av detta avtal.

Även om det finns personer som har företrädesrätt till återanställning eller som önskar höjd sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren så utgör det inte ett hinder för att ta emot och anställa elever på SAO-jobb. Parterna är överens om att det inte utgör ett brott mot LAS. En företrädesberättigad person kan inte göra anspråk på en SAO-anställning.

§ 3 Underrättelse vid anställning

Bestämmelsen reglerar att berörd lokal arbetstagarorganisation ska informeras när någon anställs i SAO-jobb. Underrättelsen ska vara skriftlig och innehålla arbetstagarens namn och tidpunkten för anställningens början. Om det inte är tydligt vilken lokal arbetstagarorganisation som är berörd kan det vara lämpligt att uppta en lokal dialog om detta och rutiner för underrättelse vid anställning eftersom syftet är att säkerställa insyn för berörd lokal arbetstagarorganisation.

§ 4 Anställningsform

Anställning på SAO-jobb är en särskilt kollektivavtalad tidsbegränsad anställning, grunden för tidsbegränsningen är kollektivavtalet vilket är en avvikelse från 5 § LAS. Anställningstiden för ett SAO-jobb är som längst ett år. Anställningen är inte ett vikariat, en SÄVA eller en säsongsanställning. Anställningen konverteras inte och anställningstiden läggs inte ihop med en senare anställning vid beräkning av konvertering eftersom anställningen inte är ett vikariat eller en SÄVA.

Anställning på SAO-jobb ger inte företrädesrätt till en ny SAO-anställning. Av anställningstiden i ett SAO-jobb räknas endast de kalenderdagar då arbete faktiskt har utförts som kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning. Dessa kalenderdagar läggs samman med anställningstid i en annan anställning vid beräkning av anställningstid för företrädesrätt.

Bestämmelsen reglerar endast hur anställningstid ska beräknas vid tillämpningen av 25–26 §§ LAS. Anställningstid enligt 3 § LAS beräknas för hela den avtalade anställningsperioden.

En arbetstagare ska som regel enligt 6 c § LAS få ett skriftligt bevis om anställningen med information om anställningsvillkoren. Det ska bland annat anges vilken form av tidsbegränsad anställning som avses samt anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Arbetsgivaren bör ange i anställningsbeviset att det rör sig om ett SAO-jobb och kan ange under vilka omständigheter anställningen får avbrytas i förtid genom en hänvisning till § 10 i kollektivavtalet.

SAO-avtalet mellan arbetsgivaren och eleven gäller endast för de två timmar i veckan som är den obligatoriska delen av skolundervisningen. Arbete enligt

detta avtal ska inte utföras på skollov. För arbete på annan tid utanför skoltid som exempelvis helger eller skollov krävs separat anställningsavtal och en sådan anställning kan inte göras med detta kollektivavtal som grund.

§ 5 Lönebestämmelser

Månadslönen är 750 kr per månad exklusive semesterersättning och avser ersättning för faktisk arbetad tid och skolarbete. Månadslönen utbetalas i efterskott vid ordinarie löneutbetalningstillfälle. Löneutbetalningstillfälle kan skilja beroende på arbetsgivare och sektor. Om eleven inte fullgjort arbete görs löneavdrag med 103 kr per timme. Semesterersättning betalas löpande. Månadslön och semesterersättning tillsammans är 840 kr per månad.

Lönenivån 750 kr per månad enligt denna bestämmelse gäller till 2027-03-31. Avtal om villkor för SAO-jobb är ett avtal fristående från HÖK och har egna bestämmelser om lön och justering av lönenivå. SAO-anställningar ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall/utrymme enligt HÖK/Löneavtal.

§ 6 Arbetstid

Bestämmelsen anger den maximala arbetstiden för SAO-anställningar samt när arbetet ska förläggas. SAO-jobbet är en obligatorisk del av elevens skolundervisning, finns i elevens skolschema och organiseras av skolan. Skolan ansvarar därför även för schemaläggningen av arbetstiden och att arbetsgivare och elev får information i god tid om schemaläggningen.

§ 7 Sjuklön

SjLL gäller vid frånvaro på grund av sjukdom men i kollektivavtalet har reglerats att karensavdraget är fyra timmar. Detta innebär att karensavdraget i normalfallet motsvarar hela sjuklöneperioden.

Exempel

Om de två timmarna arbete per vecka förläggs till samma veckodag innebär det att arbetsgivaren inte betalar någon sjuklön eftersom lönen för de två arbetstillfällena (2 x 2 timmar) under sjuklöneperioden utgör karensavdrag. Om arbetstagaren är fortsatt sjuk vid nästkommande arbetstillfälle har sjuklöneperioden (14 kalenderdagar) löpt ut och arbetstagaren kan få sjukpenning från Försäkringskassan.

Skulle arbetet inte vara förlagt till samma veckodag varje vecka och arbetstagaren är sjuk mer än fyra timmar under sjuklöneperioden ska arbetsgivaren betala sjuklön enligt 6 § SjLL för de arbetstimmar utöver fyra timmar (karensavdraget) som förlagts inom sjuklöneperioden.

Bestämmelsen påverkar inte arbetsgivarens skyldighet enligt SjLL att anmäla till Försäkringskassan när arbetstagaren varit sjuk i 14 kalenderdagar.

Bestämmelsen reglerar endast sjukdom i SAO-anställningen. Sjukdom från skolan påverkar inte tillämpningen av denna bestämmelse om sjuklön.

§ 8 Semester

För anställda i SAO-jobb gäller semesterlagen med vissa avvikelser. Kalenderår är både intjänandeår och semesterår för dessa arbetstagare. Intjänad semesterersättning utbetalas löpande på månadslönen och semesterledighet förläggs till lov. Vid sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro utbetalas semesterförmån om 12 % även för tid då månadslön inte utbetalats. Arbetsgivaren behöver inte ta in semesterönskemål och besluta om förläggning av semesterledighet om inte arbetstagaren själv söker semesterledighet utöver skollov.

§ 9 Avtalsförsäkringar m.m.

De anställda eleverna omfattas av avtalsförsäkringar precis som andra anställda. Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla följande försäkringar: Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL).

Lönen i SAO-jobb är pensionsgrundande och tjänstepensionsavsättning ska göras. Pensionsavtalet AKAP-KR har inte någon nedre åldersgräns för pensionsintjänande. Det finns en reglering i AKAP-KR om låga pensionsavgifter. Regleringen innebär att pension ska betalas ut som lön om man tjänar mindre än 0,75% av inkomstbasbeloppet för ett halvår (625,50 kr år 2026). Denna reglering blir endast tillämplig om en elev har omfattande frånvaro från SAO-jobbet som medför löneavdrag.

§ 10 Avbrytande av anställningen

Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren, kommunen eller skolan kan avbryta ett SAO-jobb genom att underrätta motparten 14 dagar i förväg. Det finns inga formkrav på underrättelsen. Det krävs inte sakliga skäl enligt LAS för att avbryta anställningen i förtid.

§ 11 Om anställningen pausas

Bestämmelsen klargör att skolan/kommunen har rätt att pausa en SAO-anställning om eleven inte sköter sitt skolarbete. Ett beslut om paus innebär ett rättsligt hinder för eleven att i egenskap av arbetstagare fullgöra sitt anställningsavtal. Under en sådan paus får inte arbetsgivaren låta eleven utföra arbete inom ramen för SAO-anställningen.

Samtidigt innebär frånvaron inte att arbetstagaren missköter sitt arbete och bryter mot sitt anställningsavtal genom att utebli från arbetsplatsen. Detta

eftersom frånvaron beror på ett beslut fattat av skolan på grund av att eleven inte sköter sitt skolarbete.

Eftersom arbetstidsschemat under pausperioden inte fullgörs ska arbetsgivaren göra löneavdrag i enlighet med § 5 mom. 3 i avtalet.

§ 12 Tjänstgöringsintyg

Om anställningen varat i sex månader eller mer ska arbetsgivaren utfärda ett intyg som innehåller uppgift om anställningstid och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört. Om arbetstagaren särskilt begär det ska tjänstgöringsintyget också innehålla ett omdöme/vitsord. Samtliga kalendermånader räknas vid beräkning av om anställningen varat i sex månader, dvs även sommarlovsmånaderna juli och augusti när inget arbete utförs och ingen lön utges.

§ 13 Övrigt

Bestämmelsen klargör att SAO-anställningar i övrigt omfattas av gällande rätt. Särskild hänvisning görs till reglerna om minderåriga i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd.

Bestämmelserna i kap. 8 AFS 2023:2 gäller för all verksamhet där minderåriga utför arbete eller genomgår utbildning. Bland annat finns regler om arbetsuppgifter som är förbjudna för minderåriga att utföra. Föreskrifterna riktar sig till arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare som låter den som inte fyllt 18 år anlitas att utföra arbete eller genomgå utbildning.

Enligt 9 § 8 kap. AFS 2023:2 ska minderåriga arbeta under ledning och tillsyn av en lämplig person som har fyllt 18 år och har kunskaper om arbetet. Det ska även finnas rutiner för hur introduktionen och handledningen ska gå till.

Av Arbetsmiljöverkets allmänna råd framgår att en lämplig person att leda och ha tillsyn över den minderåriga kan till exempel vara en lärare, arbetsledare eller en mer erfaren arbetskamrat. Personen bör ha minst ett års erfarenhet av uppgifterna från arbetsliv eller utbildning och ha nödvändiga kunskaper om risker och skydd.

NGS har inom modellen för SAO-jobb tagit fram information, bl.a. en checklista för risk och säkerhetsbedömning, som arbetsgivare kan använda som riktar sig till handledare.

Det är viktigt för både eleven och för den eller de som handleder eleven att det finns goda förutsättningar och tid för uppdraget.

Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb, bilaga 2

Bilagan utgör en mall för antagande av Avtal om villkor för SAO-jobb som lokalt kollektivavtal.