

Lön och anställningsvillkor för en vässad välfärd – Mål och inriktning, Avtal 17

Övergripande utgångspunkter för Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta

Utmaningarna är många för att kunna fortsätta och utveckla den svenska välfärden. Avtalen för SKLs och Pactas medlemmar omfattar flest medarbetare på svensk arbetsmarknad. Det är en mängd olika verksamheter, ett stort antal fackliga organisationer och drygt 1 miljon anställda inom många olika yrkesgrupper som omfattas. Detta ställer särskilda krav på avtalen. Bland annat behöver avtalen ha så liknande grunder som möjligt för att kunna tillämpas oavsett medarbetarnas fackliga tillhörighet eller arbetsuppgifter, samtidigt som de ska ge utrymme för flexibilitet och möjligheter till anpassning till förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Kollektivavtalen har stor ekonomisk inverkan, inte bara på ekonomin i sektorn, utan på hela samhällsekonomin.

Stora demografiska förändringar leder till en kraftigt ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Det innebär också ökade utmaningar vad gäller att klara kompetensförsörjningen. Medlemmar i SKL och Pacta ska vara attraktiva arbetsgivare samtidigt som välfärdens resurser är begränsade. För att klara att ytterligare vässa välfärden och de utmaningar som finns krävs prioriteringar, där tillgängliga resurser och medarbetarnas kompetens tillvaratas på bästa möjliga sätt. Arbetsgivarna vidtar redan olika åtgärder. En sådan åtgärd är effektivisering av arbetsorganisation och arbetsinnehåll, t.ex. vad gäller möjligheter att fördela om arbetsuppgifter, både mer kvalificerade och enklare uppgifter. Omfördelning av arbetsuppgifter kan dels leda till att tid frigörs för arbetstagare så att mer tid kan läggas på det respektive arbetstagare har kvalifikationer för, dels kan en sådan utveckling möjliggöra att arbetstillfällen skapas för de som idag har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Utvecklingen påverkar på flera sätt behovet av att se över om bestämmelserna i avtalen är anpassade för att klara de nya krav som ställs på verksamheterna.

De ekonomiska förutsättningarna

Kommuner och landsting/regioner har uppenbara problem att få sina ekonomier att gå ihop åren bortom 2017. Förklaringen kan sökas i ett svagare skatteunderlag och större demografiska krav, både de yngsta och äldsta åldersgrupperna i befolkningen ökar kraftigt samtidigt som arbetskraften inte ökar i någon större utsträckning.

På grund av den demografiska utvecklingen väntas kostnaderna öka snabbare än vad skatteunderlaget gör. Detta står i tydlig kontrast mot utvecklingen perioden 2006–2016.

Förutom kostnadsökningar som beror på befolkningsförändringar ökar kostnaderna även av andra skäl, såsom höjd ambitionsnivå, omställningskostnader, engångshändelser, pensioner m.m.

Kommunernas resultat påverkas av det starka demografiska trycket 2016–2017, ökade pensionskostnader och bromsad skatteunderlagsutveckling 2018–2020. Även i landstingen/regionerna är kostnadsutvecklingen fortsatt hög. Stigande kostnader för hyrpersonal, kostnadsökningar i den specialiserade vården samt ökade volymer inom asylsjukvården är några av förklaringarna till de ökade kostnaderna totalt.

Att finansiera allt större demografiskt betingade behov av vård, skola, omsorg och ambitiösa mål för kollektivtrafiken kräver prioriteringar, men kommer sannolikt också att kräva skattehöjningar. Sammantaget skulle de ökade behoven inom välfärden motsvara skattehöjningar på cirka 2 kronor och 10 öre. Så stora skattehöjningar är dock varken troligt eller rimligt, utan effektiviseringar kommer att genomföras för att klara delar av behoven.

SKLs prognoser avser genomsnittet för sektorn. De ekonomiska förutsättningarna varierar dock betydligt mellan olika kommuner och olika landsting/regioner. Detsamma gäller Pactas medlemmar. Därmed är förutsättningarna för lönebildningen olika.

SKLs och Pactas bud i avtalsrörelsen 2017

Förutsättningarna ovan präglar de utgångspunkter som finns för SKL och Pactas mål och inriktning gällande förhandlingarna 2017. Arbetsmarknadens parter frihet att teckna kollektivavtal om löner och villkor innebär samtidigt att parterna ansvarar för att åstadkomma en väl fungerande lönebildning på svensk arbetsmarknad. Det innebär att parterna förutsätts ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll. Övriga delar av arbetsmarknaden, inklusive den kommunala sektorn, måste förhålla sig till dessa ekonomiska realiteter.

De centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2017 ska utformas så:

att medlemmarnas ekonomiska ramar, liksom de samhällsekonomiska förutsättningarna, beaktas i samtliga förhandlingsfrågor,

att överenskommelserna bidrar till en ökad måluppfyllelse i verksamheterna,

att den lokala lönebildningen kan vidareutvecklas hos medlemmarna, och

att varje arbetsgivare kan hantera allt fler arbetsgivarpolitiska frågor utifrån sina behov och förutsättningar.

Avtalsperiodens längd

Långa avtalsperioder är en viktig förutsättning för att kunna utveckla den lokala lönebildningen, stödja en långsiktig strategisk planering samt stärka den viktiga kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. Därför eftersträvas tillsvidareavtal eller långa avtalsperioder. När det gäller de tongivande avtalen på svensk arbetsmarknad, utöver de som tecknas av SKL och Pacta, har två av de tre senaste avtalsperioderna varit ettåriga. De erfarenheter som gjorts i samband med detta, både på central och lokal nivå, visar också på den positiva betydelsen av långa avtalsperioder.

Löneavtalen

Löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Inriktningen ska vara att lönesättningen fortsätter att utvecklas så att den för samtliga anställda kan ske i dialog mellan chef och medarbetare. Det blir därmed ännu tydligare att dialogen mellan chef och medarbetare är huvudalternativet för lönesättning. Tidigare undersökningar, genomförda både av SKL, andra arbetsgivarorganisationer samt av olika fackförbund, visar också att en stor majoritet av medarbetarna vill att lönesättningen ska ske i dialog med chefen. Att lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare har också visat sig underlätta arbetet med att belöna prestation även inom kvinnodominerade yrkesgrupper, och kvinnors prestationer synliggörs också bättre med denna modell för lönesättning. Därför är fortsatta steg för att tillämpa och utveckla denna modell viktig även ur ett jämställdhetsperspektiv. Mot bakgrund av detta:

eftersträvas avtal utan angivna nivåer för löneökningar, vilket ger ett ökat utrymme för lokal lönebildning. Avtalen ska inte heller innehålla individuellt garanterade löneökningar eller bestämmelser om lägstlöner.

De allmänna anställningsvillkoren

De allmänna anställningsvillkoren ska stödja verksamhetsutvecklingen och bidra till att arbetsgivarna kan behålla och rekrytera personal med rätt kompetens. Ökad efterfrågan på välfärdstjänster och fler utförare leder till ökat behov av kompetenta medarbetare och konkurrens om dessa. Mot bakgrund av detta:

behöver en anpassning ske av vissa bestämmelser i avtalet kopplade till arbetstid och ersättningar. Dessa bestämmelser överensstämmer inte i alla avseenden med ett modernt arbetsliv och ökade krav på tillgänglighet,

behöver uppmärksamhet även ägnas åt att avtalens villkor stödjer en jämställd tillämpning och inte i något annat avseende kan leda till diskriminering.

Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan – FAS 05

Med ökade krav i verksamheterna blir ett väl fungerande arbetsmiljöarbete allt viktigare. Innehållet i FAS 05 är adekvat, men det finns ett behov av en översyn av vissa delar. Bland annat kan arbetsplatsträffens betydelse för ett framgångsrikt samverkansarbete behöva belysas ytterligare. Mot bakgrund av detta:

behöver det göras en översyn av texten i avtalet med målet att tydligare lyfta fram arbetsplatsträffarnas betydelse och arbetsmiljöperspektivet.

Avtal för arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Omfattningen av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder har ökat de senaste åren. När beslut om en ny åtgärd har fattats har parterna förhandlat fram nya avtal. Detta har medfört en växande flora av kollektivavtal på området vilket har skapat en otydlighet. Mot bakgrund av detta:

behöver avtalsfloran ensas och tillämpningsområdena i avtalen anpassas så att avtalen kan tillämpas även på kommande arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Avtalens utformning

För att avtalen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås:

ska de allmänna anställningsvillkoren vara tillämpliga för alla medarbetare oavsett facklig tillhörighet eller arbetsuppgifter. Anställningsvillkoren behöver därför, så långt det är möjligt, vara likalydande med samtliga centrala fackliga motparter,

ska löneavtalen skapa förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla fackliga organisationer. Detta genom att avtalens grunder är likalydande, avtalsperioderna är tillsvidare eller långa och att avtalen om möjligt löper under samma period,

ska både löneavtalen och de allmänna anställningsvillkoren bli mer användarvänliga. Ett partsgemensamt arbete behöver därför göras vad gäller modernisering av vissa bestämmelser och språkbruket i avtalen.