

Mål och inriktning, Avtal 18

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

Utmaningarna är många för att kunna fortsätta utveckla och vässa den svenska välfärden. Avtalen för SKLs och Pactas medlemmar omfattar flest medarbetare på svensk arbetsmarknad. Det är en mängd olika verksamheter, ett stort antal arbetstagarorganisationer och drygt 1 miljon anställda inom många olika yrkesgrupper som omfattas. Detta ställer särskilda krav på avtalen. Bl.a. 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

Efter några års stark tillväxt råder högkonjunktur i svensk ekonomi. SKL:s prognos innebär att konjunkturen stärks ytterligare det närmaste året. Vilken väg

konjunkturen därefter kommer att ta är i högsta grad osäkert. Det kan bli en mer ihållande högkonjunktur eller en snabbare nedgång. Vi vet dock av erfarenhet att den internationella utvecklingen snabbt kan ta en annan och svagare utveckling. Den inhemska utvecklingen rymmer också stor osäkerhet, inte minst den tilltagande arbetskraftsbristen och hushållens höga belåning.

Med stöd av den starka sysselsättningstillväxten 2015–2016 har skatteunderlaget vuxit i snabb takt, men nu förväntas utvecklingstalen successivt minska till nära noll 2019. Effekten på skatteunderlaget motverkas dock delvis av att löneökningstakten stiger något.

Kommunernas resultat påverkas negativt av det starka demografiska trycket, ökade pensionskostnader och bromsad skatteunderlagsutveckling 2018–2019. På kort sikt är det staten som tar merparten av kostnaderna för flyktinginvandringen. På längre sikt ställs dock mer krav på kommunalt finansierad verksamhet. Ökningen av skatteunderlaget räcker inte för att behålla resultatet på en acceptabel nivå. För att få kalkylen att gå ihop krävs både resurstillskott och andra åtgärder.

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 2.35 kronor, vilket motsvarar 59 miljarder kronor. Så stora skattehöjningar är dock varken troligt eller rimligt, utan effektiviseringar kommer att behöva genomföras för att klara delar av behoven. De ekonomiska förutsättningarna varierar dock betydligt mellan olika kommuner och olika landsting/regioner. Därmed är förutsättningarna för lönebildningen också varierande.

SKLs och Pactas bud i avtalsrörelsen 2018

Förutsättningarna ovan präglar de utgångspunkter som finns för SKL och Pactas mål och inriktning gällande förhandlingarna 2018. 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 2018 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.

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 arbetstagarorganisationer, 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 bättre synliggöra kvinnors prestationer. 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 lägstalöner.

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 bestämmelserna anpassas till rådande förhållanden på arbetsmarknaden

behöver en anpassning ske av vissa bestämmelser kopplade till arbetstid och ersättningar i avtalet. 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

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 ötydlighet. 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 fackliga motparter,

ska löneavtalen skapa förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla arbetstagarorganisationer. 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.