

Mål och inriktning – Avtal 16

De ekonomiska förutsättningarna

Trots en måttlig tillväxttakt i omvärlden hålls den svenska ekonomin uppe av inhemsk efterfrågan och växer ganska starkt. BNP beräknas såväl i år som nästa år öka med över 3 procent. Detta gör att sysselsättningen ökar och att arbetslösheten pressas ned mot 6,5 procent, vilket innebär att vi redan 2016 beräknas nå balans på arbetsmarknaden. Sysselsättningsökningen och växande pensionsinkomster gör att skatteunderlagstillväxten accelererar 2016.

Det ekonomiska läget i kommunsektorn blir dock allt mer besvärligt. Landstingens samlade resultat väntas försämras rejält 2015, till ett underskott på 1 miljard kronor. Även kommunernas samlade resultat försämras kraftigt, för andra året i rad, till 7 miljarder kronor, trots tillskott av bland annat AFA-pengar. År 2016 räknar SKL med att kommunerna lyckas klara verksamheterna utan skattehöjningar, med endast en mindre resultatförsämring. Däremot räknas med vissa skattehöjningar i landstingen. Detta trots att 2016 bjuder på den högsta ökningen av skatteunderlaget hittills under 2000-talet, på 5,5 procent. Den viktigaste orsaken till den dåliga ekonomin är det höga kostnadstrycket. Framst är det befolkningsförändringar som ligger bakom. Det har länge varit känt att den demografiska utvecklingen tillsammans med den ökade efterfrågan på välfärd kommer innebära ett ökat kostnadstryck, men det blir alltmer tydligt. Det som nu tillkommer är en stor invandring som påverkar en rad verksamheter inom kommuner och landsting.

Kostnadstrycket ökar så starkt att krävs betydande skattehöjningar framöver, på närmare 2 skattekröner fram till 2019. För att bryta utvecklingen krävs helt nya åtgärder, såväl från kommuners och landstings som från statens sida. Utvecklingen av intäkterna är relativt positiv men räcker ändå inte till för att möta de kostnadsökningar kalkylerna pekar på, cirka 270 miljarder kronor i löpande priser perioden 2014–2019.

SKL:s prognos avser genomsnittet för sektorn. De ekonomiska förutsättningarna varierar dock betydligt mellan olika kommuner och olika landsting. Detsamma gäller företagen inom Pacta. Därmed är förutsättningarna för lönebildningen olika.

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

Avtalen om lön och anställningsvillkor för kommuner och landsting är de största på svensk arbetsmarknad. Samtidigt omfattar avtalen även företag i Pacta. Denna storlek, där en mängd olika verksamheter, fackliga organisationer och drygt 1 miljon anställda inom många olika yrkesgrupper omfattas, ställer särskilda krav på avtalen.

Dessa behöver ha så liknande grunder som möjligt för att kunna tillämpas oavsett medarbetarnas fackliga tillhörighet eller arbetsuppgifter, samtidigt som de ska ge utrymme för en stor flexibilitet och möjligheter att anpassa till förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Vidare innebär storleken på avtalen att dessa har en inverkan, inte bara på ekonomin i sektorn och företagen i Pacta, utan även på hela samhällsekonomin.

Den demografiska utvecklingen och stora invandringen bidrar till en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Det innebär också ökade utmaningar vad gäller att klara kompetensförsörjningen. Samtidigt som kommuner, landsting och företag i Pacta ska vara attraktiva arbetsgivare, är välfärdens resurser begränsade. För att nå verksamhetsmålen behövs prioriteringar, där tillgängliga resurser och medarbetarnas kompetens tillvaratas på effektivaste och bästa sätt. Arbetsgivarna vidtar redan olika åtgärder. En sådan är översyn av arbetsorganisation och arbetsinnehåll, t.ex. vad gäller möjligheter att fördela om arbetsuppgifter, både kvalificerade och enklare uppgifter. Dels kan översynen leda till behov av andra/nya kompetenser, dels öppna för fler enkla jobb. En utveckling som kan bidra till fler arbetstillfällen för de som idag har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Utvecklingen ökar behovet av att se över om bestämmelserna i avtalen är tillräckligt flexibla och stödjer de ökade och nya krav som ställs för att klara kompetensförsörjningen till välfärden.

Förutsättningarna präglar de utgångspunkter som finns för SKL:s/Pacta:s mål och inriktning gällande förhandlingarna 2016.

De centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2016 ska utformas så:

att kommunernas, landstingens och Pactaföretagens ekonomiska ramar, liksom de samhällsekonomiska ramarna, beaktas i samtliga förhandlingsfrågor,

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

att den lokala lönebildningen kan vidareutvecklas i kommuner, landsting och hos företag i Pacta,

att överenskommelserna bidrar till en ökad måluppfyllelse i verksamheterna.

SKLs/Pactas bud i avtalsrörelsen 2016

Avtalsperiodens längd

Tillsvidareavtal eftersträvas eller långa avtalsperioder. Detta för att stödja en långsiktig strategisk planering och lönebildning, samt stärka den viktiga kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. De erfarenheter som gjorts efter avtalsrörelsen 2012 (ettårig avtalsperiod), visar än mer på betydelsen av långa avtalsperioder. Dessa är en förutsättning för att kunna utveckla den lokala lönebildningen.

Löneavtalen

Löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Inriktningen ska vara att lönesättningen alltmer sker i dialog mellan chef och medarbetare. Ett mål är att samtliga löneavtal ska innehålla denna modell för lönesättning. Det ska bli ännu tydligare att dialogen mellan chef och medarbetare är huvudalternativet för lönesättning. Tidigare undersökningar av SKL (2012) samt även av olika fackförbund, visar också att en stor majoritet av medarbetarna vill att lönesättningen ska ske i dialog med chefen.

Avtal utan angivna nivåer för löneökningar eftersträvas, vilket ska ge ett ökat utrymme för lokal lönebildning. Av samma skäl ska löneavtalen 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 bestämmelserna anpassas till rådande förhållanden på arbetsmarknaden. Det kan ske genom att anställningsvillkoren blir mer flexibla och öppnas upp för ytterligare möjligheter till lokala anpassningar, dels genom lokala kollektivavtal, dels genom överenskommelse mellan chef och medarbetare.

behöver en anpassning ske av vissa bestämmelser kopplade till de särskilda ersättningsarna. Bestämmelserna om vad som ses som obekvämt arbetstid överensstämmer inte i alla avseenden med ett modernt arbetsliv och ökade krav på tillgänglighet. Det har betydelse för att stödja kompetensförsörjningen hela dygnet och veckans alla dagar.

eftersträvas en förenkling av bestämmelserna rörande arbetsbrist. Detta för att nå en tydligare koppling mellan den verksamhet där arbetsbristen uppstår och de medarbetare som kan komma att ingå i turordningskretsen.

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

Övrigt om avtalen

En stor invandring innebär en ytterligare ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Utvecklingen medför också behov av att se över bestämmelser i alla avtal. Dessa ska vara flexibla och ge ökade möjligheter att anpassa till lokala förutsättningar. Detta för att stödja de ökade och nya krav som ställs för att klara kompetensförsörjningen.

Omfattningen av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder bedöms öka. Detta för att ge nyanlända möjlighet att snabbare komma in på arbetsmarknaden. Dagens avtal om arbetsmarknadspolitiska åtgärder behöver anpassas till dessa nya förutsättningar.

Avtalens tillämpning

För att stödja en bra tillämpning som bidrar till att uppnå verksamhetsmålen:

ska löneavtalen skapa förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla fackliga organisationer. Detta genom att avtalens grunder är likalydande och att det finns ett gemensamt datum för löneöversyn,

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