

Mål och inriktning, Avtal 19

Övergripande utgångspunkter för Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Utmaningarna är många för att kunna fortsätta utveckla och vässa den svenska välfärden. Avtalen för SKLs och Sobonas 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. 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 Sobona 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 flera olika åtgärder. Ett exempel 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 leda till att tid frigörs för arbetstagare så att mer tid kan läggas på det respektive arbetstagare har kvalifikationer för. Andra åtgärder kan röra löne- och anställningsvillkor, karriärutveckling och ökad effektivitet genom att använda ny teknik/IT.

De ekonomiska förutsättningarna

Konjunkturtoppen i den svenska ekonomin är passerad. SKLs prognos beskriver hur konjunkturen mattas under loppet av 2019, men att denna avmattning sker långsamt. Osäkerheten är dock betydande. En starkare konjunkturutveckling kan inte uteslutas. Givet den fleråriga högkonjunkturen i Sverige samt tydliga orosmoln för den globala ekonomin, ser vi dock en betydande risk för en svagare konjunktur än vad nuvarande prognos visar. Av erfarenhet vet vi att en avmattning kan gå fort när den väl inträffar. Inte minst kan den internationella och finansiella utvecklingen snabbt sätta stora avtryck i den svenska ekonomin.

Kommunernas och landstingens/regionernas ekonomi påverkas negativt av det starka demografiska trycket, ökade pensionskostnader och en svag skatteunderlagstillväxt kommande år. På kort sikt är det staten som tar merparten av kostnaderna för flyktinginvandringen. På längre sikt växer dock kraven 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 är trycket på verksamheten så stort att resurstillskott via skattehöjningar som enskild lösning, varken är troligt eller rimligt. Effektiviseringar kommer att vara nödvändiga för att klara såväl verksamhet som ekonomi. De ekonomiska förutsättningarna varierar dock betydligt mellan olika kommuner och olika landsting/regioner. Därmed är förutsättningarna för lönebildningen också varierande.

SKLs och Sobonas bud i avtalsrörelsen 2019

Förutsättningarna ovan präglar de utgångspunkter som finns för SKLs och Sobonas mål och inriktning gällande förhandlingarna 2019. 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.

Den centrala överenskommelsen i avtalsrörelsen år 2019 ska utformas så:

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

att överenskommelsen 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 en lång avtalsperiod.

Löneavtalet

Löneavtalet ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, med fortsatt inriktning på att lönesättningen för samtliga anställda sker i dialog mellan chef och medarbetare. 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 tillämpning och utveckling av denna modell viktig även ur ett jämställdhetsperspektiv.

Löneavtalet med OFR Hälso- och sjukvård har sedan 2011 varit utan angiven nivå för löneökningar. Avtalet har en tydlig inriktning på lokal lönebildning, individuell och differentierad lön samt dialogen mellan chef och medarbetare om lönen. Det är ett avtal som SKL/Sobona vill värna, t ex genom att parterna gemensamt följer och stödjer lokala utvecklingsarbeten.

De allmänna anställningsvillkoren (AB)

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.

För att stödja en bra tillämpning ska grunderna i anställningsvillkoren vara likalydande med alla motparter. Avtalet ska vara utformat som ett medarbetaravtal, dvs. att bestämmelserna så långt det är möjligt är tillämpliga för samtliga medarbetare oavsett facklig tillhörighet eller arbetsuppgifter. Det underlättar för arbetsgivaren att bedriva en gemensam personalpolitik, trots stora och komplexa verksamheter, med många medarbetare inom olika yrkesgrupper och olika arbetstagarorganisationer.

Kompetensförsörjningsutmaningen och avtalet

Det finns en stor efterfrågan på sjuksköterskor och barnmorskor, men efterfrågan börjar också öka vad gäller annan kvalificerad personal.

Det centrala avtalet med OFR Hälso- och sjukvård 2016 innehåller flera åtgärder för att stödja en bättre arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Förutom ett lägre heltidsmått vid blandad dag/nattjänstgöring även t ex partsgemensamma arbeten om riktlinjer för verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Parterna har också arbetat med att följa och sprida exempel på lokala karriärutvecklingsmodeller och specialisering. Den stora mängden åtgärder vidtas dock lokalt. Det rör satsningar på löner (en högre löneökningstakt än övriga arbetsmarknaden), utveckling av lokala karriärutvecklingsmodeller, ökade möjligheter till utbildning med lön och utbildningsanställning, olika lokala arbetstidsmodeller med högre kompensation för arbete under obekväm tid (oftast under nätter) samt anställning av fler undersköterskor för att avlasta och renodla sjuksköterskans roll.

De många åtgärder som pågår lokalt stöds av den inriktning på lokal lönebildning och möjligheter till verksamhetsanpassning som finns i avtalet med OFR Hälso- och sjukvård. SKL/Sobona önskar därför fortsätta med denna avtalskonstruktion.

Övergripande om avtalens konstruktion och inriktningen för avtalet med OFR Hälso- och sjukvård

För att avtalet ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås:

ska löneavtalet med OFR Hälso- och sjukvård, liksom löneavtalen med andra motparter, skapa förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla arbetstagarorganisationer. Detta genom att avtalens grunder är likalydande, avtalsperioderna är långa och att avtalen om möjligt löper under samma period,

eftersträvas ett fortsatt avtal med OFR Hälso- och sjukvård utan angivna nivåer för löneökningar, vilket ger goda möjligheter till lokal lönebildning. Avtalet ska inte heller innehålla individuellt garanterade löneökningar eller bestämmelser om lägstalöner.

eftersträvas fortsatta partsgemensamma arbeten med OFR Hälso- och sjukvård rörande förutsättningar för karriärutveckling och specialisering samt verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Vidare att parterna gemensamt följer och stödjer lokalt arbete för ökade möjligheter till lönekarriär inom yrket.

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 motparter,

ska avtalsrörelsen 2020, där avtalsperioderna löper ut för flera av de stora avtalen mellan SKL/Sobona och motparterna, vara det naturliga tillfället att förhandla om de gemensamma anställningsvillkoren i AB.