

Mål och inriktning, Avtal 22

Övergripande utgångspunkter för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Perioden sedan SKR/Sobona våren 2019 tecknade ett nytt avtal med OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) har varit mycket intensiv och omvälvande. I mars 2020 tog pandemin fart och viruset Covid-19 spreds över världen. Pandemin har påverkat hela det svenska samhället. Trycket på vården har varit högt och en snabb omställning har behövt göras för att klara effekterna av pandemin. De stora insatser som har gjorts av vårdens medarbetare, däribland sjuksköterskor, röntgen-sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker, har varit avgörande för att klara verksamheten.

Trots många olika åtgärder har tillgången på sjukvårdsutbildad personal inte varit tillräcklig. De ökade bemanningsbehoven har till stor del behövt täckas av ordinarie medarbetare. Pandemins effekter kombinerat med en hög arbetsbelastning har tidvis inneburit en mycket tuff arbetsmiljö. Många insatser görs och ökade satsningar behövs för att värna en god arbetsmiljö för vårdens medarbetare och för att klara kompetensförsörjningen.

Kompetensförsörjningen en växande utmaning

Utmaningarna är många för att kunna fortsätta utveckla den svenska välfärden. Stora förändringar sker i demografin. Andelen äldre ökar snabbt, medan andelen yrkesverksamma ökar i mycket blygsam omfattning. Efterfrågan på välfärdstjänster stiger samtidigt som det råder brist på arbetskraft både i välfärden och inom andra branscher på arbetsmarknaden. Det innebär ökade utmaningar vad gäller att klara kompetensförsörjningen till välfärden. Medlemmar i SKR/Sobona ska vara attraktiva arbetsgivare samtidigt som välfärdens resurser är begränsade. För att klara utmaningarna krävs prioriteringar, där tillgängliga resurser och medarbetarnas kompetens tillvaratas på bästa möjliga sätt.

De åtgärder som arbetsgivarna redan vidtar har behövt intensifieras ytterligare på grund av pandemins effekter på vårdens verksamheter och medarbetare. För att klara kompetensförsörjningen och vara attraktiva arbetsgivare för sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker pågår arbete med många olika åtgärder. Det rör fortsatta satsningar för att värna en god arbetsmiljö, men också ökade möjligheter till utveckling och lönekarriär i vårdnära yrken över tid, en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning samt olika åtgärder för att se över arbetsorganisation, arbetssätt och arbetsfördelning. Införande av ny teknik och digitalisering har varit en förutsättning för att minska smittspridningen under pandemin, men ger också möjlighet till effektivare användning av kompetens och resurser.

I vården finns många olika lokala arbetstidsmodeller och erbjudanden om extra ersättningar för att klara bemanningen av den vård som bedrivs dygnet runt. Behov finns av att följa upp vilka erfarenheter som har gjorts kopplat till verksamhet och arbetsmiljö, samt det stöd som behövs för en ännu bättre planering och hantering av arbetstidsförläggningen. Detta för att främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Ekonomiska förutsättningar

Pandemin är långt ifrån över och det är svårt att överblicka dess långsiktiga effekter. I Sverige, och många andra OECD-länder, där vaccinationstäckningen nått långt, har de ekonomiska utsikterna på kort sikt stärkts rejält. En ihållande stark efterfrågetillväxt under 2021–2022 lyfter till slut Sverige ur lågkonjunkturen. SKR antar att normalkonjunktur nås under 2023.

BNP väntas växa med 4,6 procent 2021 och 3,3 procent 2022 enligt SKR:s senaste prognos och ekonomin återhämtar sig relativt väl från den kraftiga nedgången 2020. I SKR:s prognoser väntas Sverige vara ur lågkonjunkturen och nå en normalkonjunktur under 2023. Svensk ekonomi framställs emellanåt som stark, det är dock viktigt att ha med sig att BNP beräknas att ha växt med cirka 1,5 procent mellan 2019 och 2021. I ett normalläge vore det en låg tillväxttakt för ett år, och nu är det takten för två år vilket indikerar att Sverige fortfarande är i en återhämtningsfas. Till detta finns det ett antal osäkerheter som kan påverka utsikterna för Sveriges ekonomi.

En ökad aktivitet i ekonomin som ger ökad sysselsättning och ökad volym av arbetade timmar ger positiva effekter på skatteunderlaget som väntas öka med 4,6 procent år 2021 och 3,5 procent år 2022. För åren 2023 – 2025 väntas ökningen variera från 3,4 till 3,7 procent.

Effekterna av brist på arbetskraft på hela svenska arbetsmarknaden och i synnerhet till flera av välfärdens verksamheter i kommuner och regioner, samt utmaningarna med att finansiera välfärden kommer dock successivt att bli tydligare när konjunkturen återgår till ett mer normalt läge, om inte något oförutsett inträffar. Det betyder att välfärdens verksamheter behöver effektiviseras samtidigt som de måste attrahera arbetskraft. I vissa kommuner och regioner är utmaningen ännu större, då de redan nu har en betydligt mer ogynnsam befolkningssammansättning och en fortsatt trend där andelen invånare i yrkesverksam ålder blir allt mindre.

De ekonomiska förutsättningarna varierar mellan olika kommuner och olika regioner, därmed varierar också förutsättningarna för lönebildningen.

SKRs och Sobonas bud i avtalsrörelsen 2022

Förutsättningarna ovan präglar de utgångspunkter som finns för SKRs och Sobonas mål och inriktning gällande förhandlingarna 2022. 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 kommuner, regioner och företagen i Sobona, behöver förhålla sig till detta.

De centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2022 ska utformas så:

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

att överenskommelserna bidrar till en förbättrad effektivitet och produktivitet,

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 långa avtalsperioder.

Löneavtalen

Löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, med inriktning på att allt mer av lönesättningen ska ske i dialog mellan chef och medarbetare. Tidigare undersökningar, genomförda både av SKR, 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.

Avtal utan angivna nivåer för löneökningar eftersträvas, vilket ska ge ett ökat utrymme för lokal lönebildning.

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.

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, vilka ger goda möjligheter till lokal lönebildning. Avtalen ska inte heller innehålla individuellt garanterade löneökningar eller bestämmelser om lägstalöner,

eftersträvas partsgemensamma arbeten i flera frågor av stor betydelse för en god arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Parterna har nyligen enats om en stor gemensam arbetsmiljösatsning för att stödja det lokala arbetet med friskfaktorer. Utöver detta eftersträvas:

- ett arbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Målet är att öka kunskapen om och stödja arbetet med viktiga förutsättningar för en välfungerande arbetstidsförläggning enligt HÖK (bilaga 5 a).
- ett förlängt arbete om karriärmodeller för att fortsätta stödja implementering och utveckling av karriärmodeller i regioner och kommuner. Möjligheter till erfarenhetsutbyte och samarbete mellan regioner och kommuner kan också främja omställningen till 'Nära vård'.

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