

# Mål och inriktning, Avtal 24

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

### Stora utmaningar

Det finns många stora utmaningar som påverkar samhällsutvecklingen och arbetsmarknaden, inte bara i Sverige utan även i flertalet länder i Europa. Oro på grund av krig i omvärlden, hög inflation, tufft ekonomiskt läge, demografiska förändringar med en ökad andel äldre, brist på arbetskraft och ett ökat tryck på välfärdssystemen.

Kommuner, regioner och företag i Sobona arbetar med att möta utmaningarna. Det handlar om många olika åtgärder för att klara kompetensförsörjningen och kunna erbjuda en god arbetsmiljö, trots att det tuffa ekonomiska läget samtidigt ställer krav på effektiviseringar och besparingar. Några exempel på åtgärder är utveckling av kompetens- och karriärmodeller för olika yrken, stora utbildningssatsningar med stöd av äldreomsorgslyftet, att heltidsarbete ska bli norm, effektivisering av arbetsorganisation och arbetsinnehåll genom ändrad fördelning av arbetsuppgifter, omställningsstöd för att växla till ny kompetens, åtgärder för att minska beroende av hyrbemanning och ökad effektivitet genom att använda ny teknik/IT.

Parterna har också initierat en stor gemensam kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

### Kollektivavtalen

De avtal som träffas av SKR och Sobona 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 lika grunder som möjligt för att kunna tillämpas oavsett medarbetarnas fackliga tillhörighet eller arbetsuppgifter, samtidigt som de ska vara möjliga att anpassa till behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare.

Sektorns avtal har också stor ekonomisk påverkan, inte bara på ekonomin i sektorn, utan på hela samhällsekonomin eftersom avtalen omfattar så många arbetstagare.

### Parterna inom industrin sätter 'märket'

Förhandlingarna mellan SKR/Sobona och samtliga centrala fackliga motparter på Huvudöverenskommelserna (HÖK) genomförs i början av 2024. Det är parterna inom

industrin som sätter en norm för löneökningstakten i avtalen på svensk arbetsmarknad det s.k. 'märket'. Fr o m 1 april 2024 är 'märket' 3,3 procent, vilket parterna på arbetsmarknaden behöver förhålla sig till. I början av 2025 genomförs nästa stora avtalsrörelse på arbetsmarknaden, där förhandlingar också kommer föras mellan parterna inom industrin om 'märket' för kommande avtalsperiod.

### **Många nya avtal i snabb takt**

De senaste åren har flera stora avtal träffats mellan SKR/Sobona och motparterna. Nya Huvudöverenskommelser (HÖK) om lön och anställningsvillkor har träffats vid olika tidpunkter med olika motparter under 2020, 2021 och 2022. Utöver dessa avtal har det:

- 2020 träffats överenskommelse om ett Krislägesavtal som strax därefter aktiverades för första gången p g a pandemin.
- 2021 träffats överenskommelser om ett nytt Krislägesavtal, ett nytt pensionsavtal, ett nytt omställningsavtal och förändrade bestämmelser i HÖK p g a ändringar i Lagen om anställningsskydd.
- 2022 och 2023 träffats flera överenskommelser om skärpta bestämmelser för dygnsvila i HÖK med bilagor samt avtalet PAN. Detta med anledning av ett ärende från EU-kommissionen som riktade kritik mot att arbetstidsbestämmelser i sektorns centrala avtal inte följde EU:s arbetstidsdirektiv.

Till detta kommer effekterna av pandemin och svårigheter att klara kompetensförsörjningen. Utmaningar som har lett till att floran av lokala avtal om olika extra ersättningar och arbetstidsmodeller har ökat under åren 2020 - 2023. Det gäller främst i regionerna, men förekomsten ökar också i kommunerna. En del lokala avtal har haft goda effekter på t ex möjligheter att bemanna nätter, medan andra snabbt har tappat sin effekt.

Flera av SKRs och Sobonas medlemmar efterfrågar en dämpad förändringstakt i avtalen. Det behövs tid och resurser för att kunna hantera de många och stora avtalsändringar som har genomförts i snabb takt och som fortsatt pågår t ex vad gäller att implementera skärpta bestämmelser om dygnsvila. Tid behövs även för att se över omfattningen av lokala avtal och deras effekter på verksamhet och arbetsmiljö.

## **De ekonomiska förutsättningarna**

### **Inflationen ger underskott i sektorn**

Under både 2023 och 2024 urholkas skatteunderlaget reallt sett till följd av att pris- och löneökningstakten är högre än ökningen av skatteunderlaget. Detta får till följd att kommuner och regioner får negativa resultat, som i år beräknas bli minus 6 miljarder kronor för att sedan minska ytterligare till ett underskott på 31 miljarder till 2024, varav minus 24 miljarder i regionerna. För närvarande genomförs åtgärder hos de

flesta arbetsgivarna i sektorn för att minska underskotten på kort sikt och anpassa verksamheten för en långsiktigt uthållig ekonomi. Vissa arbetsgivare tvingas till nedskärningar och uppsägningar. På flera håll är dock underskotten så stora att de inte är möjliga att hantera på kort sikt. De allra flesta arbetar med effektiviseringar och besparingar och SKR ser även skattehöjningar i några kommuner och två regioner inför 2024.

När och hur mycket inflationen dämpas är avgörande för den ekonomiska utvecklingen och möjligheten att nå balans igen framöver. SKR bedömer att resultaten börjar återhämta sig efter 2024, men för regionerna beräknas ett sammantaget underskott även 2025. De långsiktiga ekonomiska utmaningarna ser olika ut beroende på kommunens, regionens eller det kommunala företags underliggande ekonomiska styrka, struktur, investeringsbehov, skuldsättning och framtida befolkningsförändring.

Samtidigt som de ekonomiska problemen är omfattade är kompetensförsörjningen redan nu en av de största utmaningarna i sektorn. Kommuner, regioner och kommunala företag måste därför spara samtidigt som de behöver rekrytera och behålla kompetent arbetskraft. Alla regioner har kommit överens om att minska hyrbemanningen i förhoppningen om att fler återvänder till en anställning i regionerna och för att få ned kostnaderna. I och med att de långsiktiga behoven av välfärd växer när antalet invånare över 80 år blir allt fler kommer problemen med att hitta arbetskraft öka. Samtidigt som det på vissa håll varslas om uppsägning till följd av den ekonomiska situationen.

Utmaningarna är många och stora. Förutom brist på både ekonomiska resurser och personal har ett antal kommuner de senaste åren drabbats och fler kommer att drabbas av klimatförändringarna. De tvingas därmed hantera effekter av bland annat översvämningar, skred, värme och bränder. Investeringar för att hantera kommande klimatanpassningar i kommunerna beräknas motsvara hundratals miljarder kronor. Kommunerna förväntas också göra allt större insatser för att förebygga och förhindra kriminalitet samt gängvåld. De ska tillsammans med regionerna skala upp krisberedskapen och det civila försvaret. Slutligen investerar några kommuner över 70 miljarder i utbyggd infrastruktur och välfärd för att industrin ska kunna genomföra en grön omställning och produktion av bland annat vätgas, grönt stål och batterier i syfte att minska CO2-utsläpp i framtiden.

### **Underskott kan medföra likviditetsbrist**

Trots de starka resultaten 2020 till 2022 har låneskulden ökat. Vid 2022 års bokslut summerades kommunernas och regionernas koncerners låneskuld till 845 miljarder kronor, en ökning med 86 procent på 10 år. De närmaste årens extremt svaga resultat och en fortsatt hög investeringsnivå, i främst kommunerna, kombinerat med likviditetspåverkan från de nya pensionsavtalen gör att låneskulden beräknas

fortsätta öka rejält. De kommuner och regioner som inte anpassar verksamheten eller skattenivån riskerar att behöva låna pengar till den löpande driften för att betala räkningar och löner. Av detta skäl är det viktigt att inte bara hänvisa till resultatutjämningsreserver (RUR) eller synnerliga skäl och dra på sig stora underskott, utan att vidta alla de åtgärder som krävs för att komma i balans.

## **SKRs och Sobonas bud i avtalsrörelsen 2024**

Förutsättningarna ovan präglar utgångspunkterna för SKRs och Sobonas mål och inriktning gällande förhandlingarna 2024. 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 2024 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 har goda möjligheter att hantera 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. Långa avtalsperioder brukar därför eftersträvas.

Under nuvarande osäkra omständigheter finns dock flera skäl att överväga en kort avtalsperiod. Detta mot bakgrund av ökad oro i omvärlden, fortsatt hög inflation, ett tufft ekonomiskt läge, de omfattande förändringar som har gjorts i avtalen under senare år och en stor avtalsrörelse på arbetsmarknaden 2025, där också industrins avtal och 'märket' ska förhandlas.

### **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/Sobona, 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 goda möjligheter till lokal lönebildning. Avtalen ska inte heller innehålla individuellt garanterade löneökningar eller bestämmelser om lägstalöner.

Löneavtalen ska ge förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla arbetstagarorganisationer. Detta genom att avtalens grunder är likalydande och att avtalen löper under samma period.

### **Anställningsvillkoren**

För att stödja en bra tillämpning ska grunderna i de allmänna anställningsvillkoren vara likalydande med alla motparter.

Avtalet ska vara utformat som ett medarbetaravtal, d v s 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.

Likalydande grunder och att avtalen löper under samma period ger arbetsgivarna förutsättningar att hålla samman anställningsvillkoren med alla fackliga organisationer.

Anställningsvillkor som särskilt gynnar deltidsarbete ska avvecklas, samtidigt som arbetsmiljö och villkor behöver främja heltidsarbete. De ytterligare arbetstimmar som kan tillföras om fler arbetar heltid, är en av flera viktiga åtgärder för att klara välfärdens kompetensförsörjning.

Mot bakgrund av kompetensförsörjningsutmaningen och ett tufft ekonomiskt läge finns ett stort behov av att värna arbetstiden som resurs. Det gäller både i de centrala avtalen och i de möjligheter som finns att träffa lokala avtal. En viktig förutsättning är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som stödjer möjligheter till heltidsarbete och ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Avtalen behöver kunna anpassas till lokala behov och förutsättningar vilket bland annat är möjligt genom lokala avtal, samtidigt ökar arbetsgivarnas gemensamma utmaningar med att klara kompetensförsörjningen. Det kan därför finnas behov av att vissa centrala avtalsbestämmelser blir mer normativa. Det rör bestämmelser där en gemensam tillämpning bedöms vara ett bättre stöd för verksamheternas mål, en effektivare användning av välfärdens resurser och en god arbetsmiljö.

Uppmärksamhet ska också ägnas åt att både löneavtal och anställningsvillkor stödjer en jämställd tillämpning och inte i något annat avseende kan leda till diskriminering.

## Ökad användarvänlighet och förenkling

Avtalens bestämmelser behöver bli mer användarvänliga och där det är möjligt också förenklas. Detta för att stödja en bra lokal tillämpning och minska den administrativa belastningen för chefer och medarbetare. Det innebär:

- att förenkla och förtydliga vissa bestämmelser, minska omfattningen av särskilda protokollsanteckningar och förändra/ta bort bestämmelser som upplevs föråldrade.
- att minska omfattningen av krav på lokala uppföljningar, handlingsplaner och olika lokala partsgemensamma arbeten.

## Partsgemensamma arbeten

SKR och Sobona eftersträvar centrala partsarbeten som bedrivs gemensamt med alla motparter och föreslår:

- en fortsatt kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.
- ett arbete i välfärdens partsråd om viktiga förutsättningar för kompetensförsörjningen och möjligheterna att utvecklas och ställa om till ny kompetens under hela arbetslivet.
- en avsiktsförklaring om ett arbete för att stödja en bra lokal tillämpning av avtalens arbetstidsbestämmelser. En översyn ska göras av de bestämmelser som delvis regleras i lag och delvis i centrala avtal och möjligheter till en sammanhållen reglering av arbetstidsbestämmelserna i centrala avtal.

I samband med översynen ovan också överväga om vissa bestämmelser i de centrala avtalen kan bli mer normativa samt viktiga förutsättningar och konsekvenser av sådana förändringar.

De många och stora utmaningarna för välfärden, där kompetensförsörjningsutmaningen är en av de allra största, kräver åtgärder på både kortare och längre sikt. SKRs och Sobonas bud i avtalsrörelsen 2024 är inriktat på en kortare avtalsperiod, men innehåller också flera förslag om centrala partsarbeten som siktar på långsiktigare åtgärder och som bedrivs gemensamt med alla fackliga motparter.