

Den kulsorte og rosenrøde fremtid for offentligt ansatte

Af Roger Buch, Forskningschef, Ph.d., cand.scient.pol., Danmarks Medie- og Journalisthøjskole
Fra de offentlige ansattes synvinkel ser fremtiden på en gang lovende og skræmmende ud: En spraglet blanding af positive og negative tendenser. Der er udsigt til både øget arbejdspress og mere fokus på medarbejdernes trivsel, til både bedre jobmuligheder og øget usikkerhed i ansættelsen og til både bedre og ringere arbejdsforhold. Første det positive.

Skiftet i magtbalancen

Hvis den økonomiske udvikling fortsætter i samme spor som de seneste år, vil demografien forrykke magtforholdene på arbejdsmarkedet, hvor kampen om arbejdskraften allerede om få år igen vil være helt dominerende. Mange har glemt situationen fra 2007-2008, hvor både private og offentlige arbejdsgivere skreg på arbejdskraft. Da krisen ramte i efteråret 2008 skabte det hurtigt den modsatte problemstilling: mangel på jobs. Arbejdsløshedstallene, som under krisen lå på 160.000, er nu omkring 115.000, og beskæftigelsen er steget med 135.000. Hvis beskæftigelsen i de kommende år fortsat stiger, så er beskæftigelsen kun 45.000 fra niveauet før krisen og arbejdsløsheden nærmer sig igen et kritisk lavt niveau. Isoleret set er det en fordel for lønmodtagerne både i den offentlige og private sektor, som får bedre mulighed for at sikre sig gode løn og ansættelsesforhold. Vi vil være tilbage i situationen fra 2007-2008, hvor de offentlige arbejdsgivere tænkte i gode personaleforhold, efteruddannelse, seniorordninger og fokus på medarbejdernes trivsel. Trepartsaftalerne fra 2007 og KTO-forliget fra 2008 er, når de læses i dag, som fra en anden tid eller planet, når der tænkes på det efterfølgende tiårs politik. Fortsætter økonomien fremad vil rejsen gå den anden vej – offentlige arbejdsgiver bliver tvunget til massiv satsning på fastholdelse, rekruttering, personalepolitik, efteruddannelse og medarbejdertrivsel.

Den demografiske motor

Baggrunden for den ændrende magtbalance på arbejdsmarkedet er dels økonomien, dels den demografiske udvikling, som på mange måder er motoren bag forandringerne. Den demografiske balance mellem borgere indenfor og udenfor arbejdsmarkedet skifter på en måde, som både udfordrer den offentlige sektor og styrker de offentligt ansatte. Den væsentlige kilde hertil er det stigende antal ældre. På de blot 8 år fra 2008 til 2016 steg antallet af folkepensionister med 230.000 fra 870.000 til 1.100.000, hvilket øgede folkepensionisternes andel af befolkningen 15,9 til 19,2 pct. Udviklingen fortsætter ifølge befolkningsprognoserne indtil midten af 2040'erne, hvor andelen af 65+årige topper med næsten 1.600.000, hvilket vil være 25 pct. af befolkningen. På trods af de kommende opjusteringer af pensionsalderen, og udbredelsen af arbejdsmarkedspensionerne vil denne udvikling være en kraftig udfordring for samfundsøkonomien, især fordi tilgangen til arbejdsmarkedet ikke kan kompensere for udviklingen i antallet af pensionister. Vi har de seneste årtier haft en situation hvor folkepensionisterne cirka har svaret til 25 pct. af arbejdsstyrken, men vi er i fuld gang med en udvikling, som vil rykke denne balance til, at folkepensionisterne svarer til over 35 pct. af arbejdsstyrken.

Den pressede offentlige sektor

Den offentlige sektor har siden den økonomiske krises begyndelse i 2008 været under et voldsomt økonomisk pres. Selv om Danmark er godt på vej ud af krisen, er det økonomiske tryk fortsat stort, fordi den offentlige sektor er fanget mellem fastlåste indtægter og stigende udgifter/opgaver. De

samlede indtægter til den offentlige sektor har grundlæggende været de samme, siden den konservative statsminister Poul Schlüter i løbet af 1980'erne loftede det samlede skattetryk til 50 pct. af BNP. Skattetrykket har lige siden 1988 ligget og svinget op og ned omkring samme niveau i underkanten af 50 pct. Den grundlæggende opgaven for politikerne i Danmark har derfor været at flytte rundt på de samme penge – at få dem til at række til opgaverne, som er blevet flere, mere komplicerede og dyrere. Her var der i langt tid hjælp at hente i den økonomiske vækst. Når BNP voksede 2-3 pct. årligt, blev der hvert år trods alt midler til nye satsninger og prioriteringer, men krisen fra 2008 skabte i perioder direkte faldende BNP og lave vækstrater, som betød et hidtil uset pres på den offentlige sektor. Det offentlige forbrug (de ansatte, materialer osv.) steg i 1980'erne over 1 pct. om året, i 1990'erne og 0'erne omkring 2 pct. om året, men har siden krisens start ligget omkring 0,8 med faldende tendens. Den nuværende regerings mål er en vækst på 0,3 pct. i offentligt forbrug – en historisk stram ramme. På opgavesiden er der derimod evig vækst: flere opgaver, mere komplekse opgaver, og dyrere opgaver. Opgaverne står i kø: ældre, klimatilpasning, fysisk og psykisk sundhed, flygtninge, handicappede osv. osv.

Den evige omstilling

Regnestykket mellem ressourcer og opgaver bliver mere og mere skævt, fordi grundsituationen har været den samme siden Schlüter og de nemme effektiviseringer for længst er høstet. Derfor stiger omstillingspresset på den offentlige sektor og de offentligt ansatte. Omstillingspresset er dog ikke kun negativt, men også en mulighed for bedre løsninger, for at slippe af med usmarte arbejdsgang og rutiner. Men den evige omstilling har også klare negative sider. Når Helle Thorning for nogle år siden pralende i EU fortalte om, at Danmark var gået reformamok, for at klare krisen, så ramte hun måske mere plet end hun troede. Reformamok er netop oplevelsen, som mange ansatte i den offentlige sektor har siddet med i det seneste årti. Reform efter reform efter reform. Og ikke altid lige gennemtænkt og med manglende sammenhæng mellem reformerne. Reformerne er for mange medarbejdere ikke blevet en løsning på problemerne, men tvært imod et problem i sig selv. Reformerne er blevet et ubetalt bijob ved siden af at passe det daglige arbejde i skolen, på sygehuset eller på politistationen. I de kommende årtiers fortsatte pres og ubalance i den offentlige sektor påhviler der alle som foreslår nye reformer et alvorligt ansvar: at medtænke reformpresset på medarbejderne, og at medregne de ofte skjulte økonomiske udgifter, som ligger i gennemførelsen af reformer. En ting er sikkert: Den evige omstilling fortsætter.

Den gyldne mulighed

Den demografiske motor og den stigende ubalance mellem den offentlige sektors uændrede ressourcer og voksende opgaver skaber evig omstilling, så langt vi kan se frem – 10, 20, 30 år... Offentligt ansatte skal ikke håbe på, at de gode og de bedste løsninger kommer af sig selv fra Folketinget eller ministerierne, fra regionsrådene og regionsgården, eller fra kommunalbestyrelserne og rådhusene. De strategiske lag har brug for hjælp for ikke at forsvinde i DJØFisering, excel-øvelserne, de tillokkende struktur-fix med fusioner og centraliseringer, og mere reformamok. Den demografiske motor skaber de kommende årtier en gylden mulighed for et magtskifte på arbejdsmarkedet, som kan få medarbejderne, fagligheden og trivsel tilbage i centrum. Men kun hvis samfundsøkonomien holder kursen. I modsatte fald er vi slået tilbage til start. Gyldne muligheder skal udnyttes, mens de er der, og det er nu.