

Cirkulärnr: 1997:208
Diariernr: 1997/3268
P-cirknr: 1997-2:50
Nyckelord: Avtal 98
Handläggare: Roland Olofsson
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-12-19
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse
Bilagor: Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse – Avtal 98

Personalpolitik 1997-2:50

Nyckelord: Avtal 98

Förhandlingssektionen
Roland Olofsson

1997-12-19

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse

Kommunförbundets styrelse har den 12 december fattat beslut om bilagda "Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse – Avtal 98".

Arbetsprogrammet är det politiska målsättningsdokument som övergripande anger vad vi vill åstadkomma i 1998 års avtalsrörelse och som avses ligga till grund för våra förslag i densamma. Arbetsprogrammet, som är gemensamt med Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund samt SK Arbetsgi-varservice till kommunalförbund och kommunala företag, är för förbundets del grundat på styrelsens långsiktiga mål och inriktningar som arbetsgi-varorganisation. Härtill har de synpunkter som kommunerna har framfört, dels vid uppföljning av Avtal 95 (våren 97) och dels vid höstens avtalskonferenser, beaktats.

De gällande lönekollektivavtalen "Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK" med Kommunal respektive "Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA" med SKTF/LEDARNA löper ut den 31 mars 1998. Avtalen har nu sagts upp av Kommunal respektive SKTF/LEDARNA och förhandlingar om nya avtal med giltighet från den 1 april 1998 blir aktuella i början av 1998.

Motsvarande överenskommelser med 21 SACO-organisationer löper ut den 30 juni 1998 och skall med giltighet från 1 juli 1998 bli föremål för eventuella förändringar. Förhandlingarna härom kommer eventuellt att föras parallellt med förhandlingarna med Kommunal och SKTF/LEDARNA.

För lärarorganisationerna (Läraryrket och LR) liksom för Vårdförbundet SHSTF gäller nuvarande avtal t o m 2000-03-31. Enligt dessa överenskommelser förutsätts att s k "översättningsförhandlingar" skall genomföras. Detta grundat på resultaten av förhandlingarna med de övriga organisa-

tionerna samtidigt som dessa organisationer kan komma att föra fram egna yrkanden i förhandlingarna.

Arbetsprogrammets innehåll

Arbetsprogrammet, är övergripande och ej avsett som eller skall uppfattas som ett bud, har 3 huvuddelar.

- Förutsättningar (kommunalekonomiska respektive övriga)
- Långsiktiga mål och inriktningar
- Målen i avtalsrörelsen 1998

Förutsättningarna

De angivna förutsättningarna leder de kommunala arbetsgivarna fram till att varje arbetsmarknadssektor främst måste utgå från sina egna förutsättningar vid bedömning av lönekostnadsutvecklingen. Det samtidigt som lönekostnadsökningarna måste ta hänsyn såväl till Europeanormen som till behovet av att stärka den svenska ekonomins konkurrenskraft, detta för att underlätta en ökad sysselsättning. Arbetsgivarna på den kommunala sektorn konstaterar att utrymmet för löneökningar är mycket begränsat och endast motiverat i kombination med en vidareutveckling av den lokala lönebildningen.

Långsiktiga mål och inriktningar

De långsiktiga målen anger färdriktningen och de har i huvudsak legat fast sedan dryga 10-talet år. Till dessa mål hör, som framgår, att genom centrala avtal trygga arbetsfreden, att avtalen skall rymmas inom de samhälls- och kommunalekonomiska ramarna liksom att dessa genom centrala avtal skall bidra till en förbättrad effektivitet och produktivitet i kommunerna.

Målen i avtalsrörelsen 1998

Inom ramen för de långsiktiga målen och inriktningarna görs inför varje avtalsrörelse en konkretisering av vilka delmål som skall eftersträvas i just den avtalsrörelsen. För Avtal 98 har beslutats att vi skall eftersträva att komma överens om avtal som innebär att vi kan nå de mål som anges i bilagda arbetsprogram. Arbetsprogrammet är, som nämnts, inte ett bud utan enbart våra utgångspunkter.

Det lönepolitiska arbetet

Från förbundets sida har i olika sammanhang betonats vikten av ett bra lönepolitiskt arbete i kommunerna. Arbetsprogrammet vilar på övertygelsen om detta och det stämmer med kommunernas till oss uttalade uppfattning. Det är flera förutsättningar som skall till för att det skall vara möjligt att få och bibehålla ett sådant arbete. En bra lönepolitik förutsätter ett långsiktigt konsekvent agerande. Det ligger nära till hands att det bl a av detta skäl är viktigt att få en längre avtalsperiod. Det bör med hänsyn till det lönepolitiska arbetet vara såväl ett arbetsgivar- som arbetstagarintresse att få en lång avtalsperiod.

En annan förutsättning är att utrymmet för löneökningar kan och får hanteras i kommunerna och det med utgångspunkt från den fastlagda lönepolitiken. Det är därför viktigt att de centrala överenskommelserna får en sådan utformning att det, inom de centralt överenskomna avtalen, blir möjligt att lokalt omsätta lönepolitiken i ett aktivt handlande. Därför bör inte det centralt överenskomna utrymmet vara styrt till sin fördelning vare sig till yrkesgrupper eller individer.

Det är också av stor vikt att utrymmet kan användas för att avveckla omotiverade löneskillnader t ex mellan kvinnor och män och/eller mellan kvinnor respektive mansdominerade yrkesgrupper. Arbetsprogrammet anger i de här delarna att principen en arbetsgivare – ett utrymme bör vidareutvecklas i löneavtalen.

En ytterligare viktig förutsättning för att få en bra lönepolitik är att grunderna för denna som de anges i de centrala överenskommelserna är lika för de anställda oberoende av deras fackliga tillhörighet. Därför är vår inriktning att sträva efter att utjämna olikheter mellan de olika löneavtalen. Detta samtidigt som det är viktigt att det grundläggande lönepolitiska innehållet i löneavtalen ligger fast.

Arbetstidsfrågor

Till de mest frekventa önskemålen som kommunerna framställt hör öppningar för en större flexibilitet i arbetstidsfrågor. Möjligheter att i kommunerna hantera arbetstidsfrågor i vid bemärkelse såväl med avseende på arbetstidens förläggning som veckoarbetstidens längd. Förbundets syn på dessa frågor utvecklades i cirkulär 1997:47. Det finns som framgår av detta cirkulär en rad aspekter att ta hänsyn till vid behandling av arbetstidsfrågan.

Arbetsprogrammets innehåll i arbetstidsfrågan tar sikte på att ge ökade möjligheter till flexibla, lokala lösningar och det med hänsyn till verksamhetens behov. Detta exemplifieras med årsarbetstid, d v s möjligheter till variation i veckoarbetstidens längd inte enbart mellan olika veckodagar, veckor eller månader utan också mellan olika delar av året.

Övrigt

Arbetsprogrammet är inget arbetsgivarbud i förhandlingarna. Däremot är det den arbetsgivarinriktning som avses styra den budgivning som kommer. Förbundet har under innevarande avtalsperiod vid ett par tillfällen lämnat synpunkter till regeringen som har anknytning till lönebildningsfrågorna.

Vid ett möte med regeringen 1996-05-28 framfördes vissa synpunkter. Dessa har redovisats i Arbetsgivarvarnytt nr 32/96. I en skrivelse till Arbetsmarknadsdepartementet framförde förbundet tillsammans med Landstingsförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund sin gemensamma syn på lönebildningsfrågor. Detta svar har summariskt redovisats i Arbetsgivarvarnytt nr 11/97.

Under den närmaste tiden kan förutom uppsägningar av avtalen även förväntas yrkanden från arbetstagarorganisationerna. Dessa kommer för kom-

munerna att redovisas i cirkulär och/eller Arbetsgivarnytt. Mot bakgrund av våra målsättningar och med hänsyn taget till arbetstagarorganisationernas yrkanden kommer arbetsgivarförslag i 1998 års avtalsrörelse att arbetas fram. När sådana förslag presenteras och överlämnas blir beroende av den tidplan för förhandlingarna som kommer att gälla.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Roland Olofsson

Bilagor

Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse – Avtal 98