

Cirkulärnr: 1997:146  
Diariernr: 1997/2298  
P-cirknr: 1997-2:37  
Nyckelord: Enkät  
Handläggare: Birger Eriksson  
Lars Asplund  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1997-09-12  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Uppföljning och utvärdering av Avtal 95

Personalpolitik: 1997-2:37

Nyckelord: Enkät

*Birger Eriksson*  
*Lars Asplund*

1997-09-12

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## Uppföljning och utvärdering av Avtal 95

Denna uppföljning bygger på den enkät som skickades den 11 april 1997 till Personalorganet i kommunerna. Under april t.o.m. juli 1997 har svar från 285 kommuner inkommit.

Syftet med uppföljningen är att

- Utvärdera Avtal 95 gentemot de mål som sattes upp i arbetsprogrammet för 1995 års avtalsrörelse.
- Undersöka om avtalslösningarna fungerat väl i kommunerna eller om de vållat problem.
- Få indikationer på vad som bör prioriteras inför Avtal 98.

Svarsfrekvensen är hela 99% vilket innebär att svaren kan anses ha stor tillförlitlighet. Trots denna höga svarsfrekvens bör det betonas att enkätens styrka är att mäta tendenser och förändringar inte att fastställa absoluta sanningar.

I den mån det är relevant görs jämförelser med uppföljningen av Avtal 93 som gjordes under hösten 1994.

### Löneavtalen

Kommunförbundets mål som arbetsgivarorganisation är bl.a. att:

- genom tecknande av centrala avtal trygga arbetsfreden.
- de centrala avtalen skall rymmas inom de samhälls- och kommunalekonomiska ramarna.

På frågan om hur nivån på löneökningarna i Avtal 95 uppfattas i förhållande till ekonomin i kommunen svarar mer än tre fjärdedelar av kommunerna att nivån är för hög. Endast en kommun svarar att man hade klarat en högre

nivå medan övriga anser att nivån var lagom. Av svaren kan slutsatsen dras, att för att uppnå målet "genom tecknande av centrala avtal trygga arbetsfreden" har Kommunförbundet tvingats ge avkall på målet "de centrala avtalen skall rymmas inom de samhälls- och kommunalekonomiska ramarna". I sammanhanget bör vi då också påminna oss att avtalen tecknades efter en längre arbetsmarknadskonflikt.

En jämförelse med uppföljningen av Avtal 93 visar på en stor skillnad. Nivån på lönehöjningarna i Avtal 93 uppfattades av tre fjärdedelar av de ca. 100 kommuner som svarade som helt eller ganska acceptabel.

En annan aspekt på kommunala löner är att de skall vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och att löneutvecklingen i kommunerna av rekryteringsskäl långsiktigt skall följa arbetsmarknaden i övrigt. Två tredjedelar av kommunerna anser att nivån var lagom ur konkurrenssynpunkt, medan nästan en tredjedel ansåg att den var onödigt hög.

Om svaren på frågorna jämförs framstår det klart att även om nivån var hög i förhållande till kommunernas ekonomi så var den nödvändig inte enbart för att få arbetsfred utan även på vissa ställen nödvändig för att vara konkurrenskraftig på orten.

I arbetsprogrammet för 1995 års avtalsrörelse sattes det upp som ett mål att avtalsperioden skulle omfatta minst två år. Avtalens giltighetstider blev som lägst tre år. Vi ställde frågan om det är bra med långa avtalsperioder. Inte oväntat tycker hela 93% att det är bra.

I arbetsprogrammet sas också att "Vi skall eftersträva att utjämna olikheterna i löneavtalen mellan olika fackliga organisationer". I Avtal 95 finns dock en hel del olikheter. Den fråga vi ställde i enkäten var: Avtal 95 har olika lösningar för de olika fackliga organisationerna. I vilken mån vållar detta besvär eller kan det vara en fördel?

Det är 60% av kommunerna som anser att det är besvärligt eller mycket besvärligt. Kommentarer som ges är t.ex. att systemet bibehåller och förstärker en oönskad lönestruktur, leder till viss del till olika lönepolitik för olika fackliga tillhörighet. Svaren varierar dock en hel del mellan olika typer av kommuner. Det är de större kommunerna som tycker att det är mest besvärligt.

En jämförelse med Avtal 93 visar på stor överensstämmelse. I den undersökningen var det 58% som ansåg att principen att varje organisation har ett eget utrymme var mycket dålig.

### **Lönepolitik**

Det är tydligt att det blivit ett genomslag för individuella löner. Ungefär två tredjedelar av kommunerna uppger att man tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Det kan jämföras med att vid uppföljningen av Avtal 93 angav endast 9% av de kommuner som svarade att man infört principer om individuell och differentierad lönesättning. Trenden är således tydlig.

Det är dock fortfarande nästan en tredjedel av kommunerna som uppger att man ej har någon egen skriven och fastställd lönepolitik. Av dem som har en lönepolitik så är det mindre än en tredjedel som anser att den uppfyller kraven på att vara väldefinierad och väldiskuterad.

Det är dock såpass många som en dryg tredjedel av kommunerna anger att man tror att den enskilde medarbetaren i kommunen i allmänhet känner till de spelregler som gäller för bedömningen av hans/hennes lön.

## Lön

I arbetsprogrammet för 1995 års avtalsrörelse fanns målsättningen:

- Principen en arbetsgivare - ett utrymme införs i löneavtalen.
- Utrymmet fördelas i förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Det blev i Avtal 95 ett genomslag för denna princip genom att en del av löneutrymmet avsattes till ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme – verksamhetsutrymme.

Av svaren framgår att hälften av kommunerna fördelar verksamhetsutrymmet under 1997. Endast en mindre antal av kommunerna väntar till 1998. Den ursprungliga idén och tanken var att utrymmet skulle användas för löneåtgärder och ge möjlighet att inom den angivna ramen nå lönerelationsförändringar. Verksamhetsutrymmet har som regel använts till avsedda åtgärder. Överenskommelserna med Kommunal och SKTF innebär att utrymmet även skulle kunna användas för kompetensutveckling under avtalsperioden. Så har skett i en del fall. Några kommuner har även använt verksamhetsutrymme för att korta veckoarbetstiden. Med hänsyn till bestämmelserna i övrigt är detta en tveksam åtgärd.

De grupper som verkar ha erhållit verksamhetsutrymmet i större utsträckning än andra är de välutbildade kvinnodominerade riksorganisationerna inom SACO. Många kommuner säger att utrymmet använts till ändringar för kvinnodominerade grupper samt för mellanchefer.

För medlemmar i SACO-organisationer utgjordes löneöversynen 1995 av ett engångsbelopp. Det är uppenbart att engångsbeloppet ställt till vissa problem. Det har inneburit att arbetsgivaren vid senare tillfälle måste korrigera uppkomna ej önskvärda lönerelationer.

Vi ställde frågan om hur löneutrymmet för organisationer med färre medlemmar än 5 hade beräknats. 84% av kommunerna svarar att dessa grupper ur lönepolitisk synpunkt hanterats som övriga.

## Jämställdhet

Vi frågade i enkäten om man kartlagt löneskillnader mellan kvinnor och män i enlighet med Jämställdhetslagen. Det är två tredjedelar av kommunerna som har vidtagit åtgärder med anledning av kartläggningen. Kommentarna visar att kartläggningen har lett till satsningar på kvinnogrupper. En

del kommuner säger att man tillfört särskilda pengar för att rätta till löneskillnader. Det vanligaste tycks dock vara att man använt verksamhetsutrymmet för dessa åtgärder, något som också var ett viktigt syfte med verksamhetsutrymmet.

En fjärdedel av kommunerna anser att det fortfarande finns regler i de centrala avtalen som kan medföra risk för osakliga löneskillnader. Det vanligaste som man anger är de förbundsvisa pottorna.

### **Arbetstid**

Det är närmare hälften av kommunerna (43%) som har gjort eller överväger att göra egna arbetstidslösningar. Det framgår av följsvar och kommentarer att arbetstidslösningarna innehåller såväl lösningar med kortare arbetstid som med mer flexibilitet i arbetstidens förläggning.

Det är 31 kommuner som säger sig ha eller överväga kortare veckoarbetstid vid heltidsarbete än det centrala avtalet anger. Bilden över vad som hänt visar att det i begränsad omfattning gjorts lokala överenskommelser om kortare veckoarbetstider. De befintliga överenskommelserna är gjorda med fackliga organisationer eller med deras godkännande.

En del överenskommelser innebär att löneökning fått bytas mot kortare veckoarbetstid medan det i andra fall inte gjorts någon direkt koppling mellan arbetstidsförkortning och lön. I en del fall är det fråga om försöksverksamheter medan det i andra fall är uppgörelser som gäller tillsvidare. De gjorda överenskommelserna innebär i många fall en ökad flexibilitet som ger möjligheter till olika långa arbetstider mellan olika veckor men där den genomsnittliga veckoarbetstiden på en längre tidsperiod blir lägre än vad det centrala avtalet stipulerar.

Det är fler än tre av fyra kommuner som efterlyser möjligheter till lokala lösningar i de centrala avtalen beträffande arbetstidsvillkor och nästan lika många som anser att det skall finnas öppningar för lokala lösningar även beträffande semester.

### **Allmänna bestämmelser (AB)**

Kravet på att centrala avtal skall ge större möjligheter till lokala lösningar av arbetstid och semester stämmer också väl överens med svaren på frågan om AB bör fortsätta att vara ett normativt avtal eller om det skall vara tillåtet med lokala lösningar. Det är en knapp fjärdedel som anser att AB bör fortsätta att vara normativt och lika många som anser att det bör vara öppet för lokala lösningar. De flesta, drygt hälften, anser att AB skall vara öppet för lokala lösningar i vissa angivna bestämmelser.

Det är 41% av kommunerna som säger att de olika regler som finns för uppsägningstider enligt Allmänna bestämmelser eller lagen om anställningsskydd vållar svårigheter.

**Kompetensutveckling**

En tredjedel av kommunerna svarar att man har en uttalad strategi för arbetet med kompetensutveckling. Förekomsten av en strategi följer väl storleken på kommunerna. Det är i huvudsak de större kommunerna som har medan de mindre i större utsträckning saknar strategi.

**Ytterligare upplysningar**

Den som vill ta del av en siffersammanställning av svaren på enkäten kan ta kontakt med Lars Asplund eller Birger Eriksson på Kommunförbundets förhandlingssektion.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Birger Eriksson