

Cirkulärnr: 2001:2
Diariernr: 2000/2798
P-cirknr: 2001:2-1
Nyckelord: Avtal 01
Handläggare: Roland Olofsson
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2001-01-03
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsprogram för avtalsrörelsen år 2001 – Avtal 01
Bilagor: Arbetsprogram för avtalsrörelsen år 2001 – Avtal 01

Personalpolitik: 2001:2-1

Nyckelord: Avtal 01

Förhandlingssektionen
Roland Olofsson

2001-01-03

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsprogram för avtalsrörelsen år 2001 – Avtal 01

Kommunförbundets styrelse har den 8 december 2000 fattat beslut om bilagda "Arbetsprogram för avtalsrörelsen år 2001 – Avtal 01".

Arbetsprogrammet är det politiska målsättningsdokument som övergripande anger vad vi vill åstadkomma i avtalsrörelsen år 2001 och som avses ligga till grund för våra förslag i densamma. Arbetsprogrammet är grundat på styrelsens tidigare beslut om långsiktiga mål och inriktningar för förbundet som arbetsgivarorganisation. Härtill har de synpunkter som kommunerna framfört vid höstens avtalskonferenser beaktats.

Förhandlingarna i Avtal 01 berör Kommunal, OFR:s förbundsområde Allmän kommunalverksamhet, AkademikerAlliansen samt Läkarförbundet. Vissa av de i huvudöverenskommelserna ingående delarna är gemensamma för alla organisationer. Därmed kan förhandlingarna delvis komma att beröra såväl Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd som OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård.

De centrala förhandlingarna har som utgångspunkt att de ska fullföljas i enlighet med det träffade "Kommunalt avtal om förhandlingsordning". Det innebär att en gemensam strävan ska vara att träffa nya överenskommelser före den 31 mars 2001. Det innebär också att lönebildningen bör vara stabil, långsiktig och främja utveckling, effektivitet, kvalitet i verksamheten och beakta jämställdhetsaspekten. Löneutvecklingen bör också ske i samklang med omvärlden.

Arbetsprogrammets innehåll

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

- Förutsättningar (ekonomiska respektive övriga)

- Långsiktiga mål och inriktningar
- Målen i avtalsrörelsen år 2001

Förutsättningarna

De angivna förutsättningarna leder oss fram till att de centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2001 bör utformas så att varje kommun kan hantera alltfler frågor utifrån sina förutsättningar och där den lokala lönebildningen vidareutvecklas och där möjligheter till lokala anpassningar efter arbetsgivarens behov och arbetstagarens önskemål ges utrymme.

Långsiktiga mål och inriktningar

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

Målen i avtalsrörelsen 2001

Inom ramen för de långsiktiga målen och inriktningarna görs inför varje avtalsrörelse en konkretisering av vilka delmål som ska eftersträvas i just den avtalsrörelsen. För Avtal 01 har beslutats om de mål som anges i bilagda arbetsprogram. Arbetsprogrammet är, som nämnts, inte ett bud utan enbart våra utgångspunkter.

Avtalsperiodens längd

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 ska till för att det ska vara möjligt att få och bibehålla ett sådant arbete. En bra lönepolitik förutsätter ett långsiktigt och konsekvent agerande. Det ligger nära till hands att det bl.a. av detta skäl liksom utifrån ekonomiska planeringsförutsättningar är viktigt att få en längre avtalsperiod. Vi ser gärna en fyraårig avtalsperiod.

Löneavtalen

Övergång från kollektivt till individuellt bestämda löner inom vår sektor har påbörjats vid olika tidpunkter för olika delar av de kommunala verksamheterna liksom med olika arbetstagarorganisationer. I många fall tillämpas fortfarande en mer kollektiv lönesättning för stora delar av de anställda i kommunerna. Detta bl.a. till följd av att det är olikheter i de centralt framtagna löneavtal som ingår i respektive huvudöverenskommelser. Olikheter som gör att de centrala löneavtalens betydelse som stöd för en bra lokal utveckling i lönebildningsfrågor minskar.

Vi ser som önskvärt att jämfört med "Löneavtal 98" bör en minskning av avtalstexter i löneavtalen fullföljas i denna avtalsrörelse. Sådana förändringar aktualiserades av oss och överenskoms i förhandlingarna med Vårdförbundet i Avtal 00. Motsvarande förändringar ingår också som en del av våra för-

slag i pågående medlingsarbete med Samverkansrådet. Mot bakgrund av obefintliga och/eller otydliga gränsdragningsöverenskommelser mellan arbetstagarorganisationerna, liksom att den enskilde arbetstagarens fackliga tillhörighet inte ska vara avgörande för löne- och övriga anställningsvillkor, bör enhetlighet eftersträvas i löneavtalen.

Utvecklingen har gått och går i riktning mot individuella löner. Sådana löner bör avgöras på den nivå i organisationen där den enskilde arbetstagarens arbetsresultat kan bedömas. Mot denna bakgrund ser vi som viktigt att de centrala avtalen ges en utformning som mera stödjer än hindrar en bra hantering av lönefrågan. Avtalet bör ge möjligheter att lokalt välja väg där huvudregeln vid individuell lönesättning bör vara att lönen hanteras arbetsgivare – arbetstagare men där alternativet är en (lokal) traditionell förhandlingslösning. Vi menar att det centrala avtalet kan innefatta en ömsesidig vetorätt (lokal) mot att välja huvudregeln för att i stället fullgöra löneöversyn som en traditionell förhandling. Vi ser under alla förhållanden som viktigt och riktigt att den enskilde anställde ska ha rätt till en årlig översyn av sin lön.

Allmänna bestämmelser

De centralt överenskomna Allmänna bestämmelser (AB), som ingår i huvudöverenskommelserna, är i princip likalydande med alla arbetstagarorganisationer. Vi ser som viktigt och riktigt att AB bibehåller denna sin karaktär av "medarbetaravtal".

För att ge ytterligare möjligheter till lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation samt för att öppna fler möjligheter till överenskommelser mellan arbetsgivare och enskild anställd vill vi minska den normativa regleringen i AB. De delar i AB som åsyftas är bestämmelser om särskilda ersättningar (AB 98 §§ 20-24 och till dessa paragrafer hörande punkter i Bilaga A till AB).

Diskussionerna om arbetstidens förläggning sker på arbetsplatserna. För att tillgodose verksamhetens krav och förtydliga arbetstagarnas inflytande vill vi att arbetstidens förläggning bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

För att öka flexibiliteten för både arbetsgivare och arbetstagare vill vi utveckla möjligheterna till lokala överenskommelser om årsarbetstid.

Utöver de EG-direktiv som omnämns i arbetsprogrammet har direktivet om likabehandling (2000/78/EG) tillkommit. Syftet med direktivet är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Det för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsländerna. Utifrån dessa EG-direktiv ska vissa bestämmelser i AB anpassas.

Övrigt

De mellanvarande centrala överenskommelserna innefattar bestämmelser som inneburit och innebär olika avsättningar till pension beroende på arbetstagarens fackliga tillhörighet. Det har inneburit för de kommunala arbetsgi-

varna svårbemästrade problem i de fall arbetstagare byter facklig tillhörighet. Vi vill därför att bestämmelser i det här hänseendet ska utformas så att enhetliga avsättningar för pensioner fortsatt ska gälla. Till detta ska kopplas en möjlighet att på individnivå göra ytterligare avsättningar till pension m.m.

De kommunala kollektivavtalen tillämpas jämväl för medlemmar i Arbetsgivarförbundet KFF. Därmed ska avtalsförhandlingarna även omfatta KFF.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Roland Olofsson

Bilagor

Arbetsprogram för avtalsrörelsen år 2001 – Avtal 01