

Svenska Kommunförbundet
Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund
SK Arbetsgivarservice till kommunalförbund och kommunala företag

Arbetsprogram för 1998 års avtalsrörelse – Avtal 98

Kommunalekonomiska förutsättningar

Överenskommelserna i 1995 års avtalsrörelse medförde lönekostnadsökningar som inneburit stora påfrestningar för de kommunala arbetsgivarna. Kostnadsökningarna har medfört såväl minskad verksamhet som uppsägning av personal.

I 1998 års avtalsrörelse är sysselsättningens betydelse för den svenska ekonomin och välfärden helt central. Ju högre de samlade löneökningarna på hela arbetsmarknaden blir, desto mer utsatt blir kommunernas betalningsförmåga, därför att sysselsättningen och därmed skatteinkomsterna utvecklas sämre. Edin-gruppens utvärdering av den s.k. Europanormen ger en vägledning om vilka nivåer den svenska ekonomin tål och vad som krävs för att stärka sysselsättningen.

Den ekonomiska situationen för kommuner, landsting och kyrkokommuner har förbättrats en del under det senaste halvåret. En viktig förändring är regeringens förslag i vår- och budgetpropositionen att förstärka statsbidragen till kommunerna med ca 10 miljarder kronor. Flera kommuner kommer i och med de förstärkta statsbidragen klara kravet på ekonomisk balans år 2000 utan ytterligare personalnedskärningar, givet att den ökning av sysselsättningen som man räknar med infrias, men samtidigt är det oroväckande många som har stora sparbetning kvar. Vad avser kyrkokommunerna utges däremot inga statsbidrag för att förstärka ekonomin.

Regeringens uttalade syfte med förstärkningen av statsbidragen är att verksamhetens innehåll ska stärkas. Syftet med tillskottet är att möjliggöra nyanställningar och/eller undvika uppsägningar. Det är viktigt att lönebildningen tar hänsyn till dessa intentioner.

De kommunala arbetsgivarnas förutsättningar påverkas också i hög grad av samhällets förmåga att klara inflationsmålet och därmed vad som händer med ränteläget.

Bedömningen av det kommunalekonomiska utrymmet för löneökningar kompliceras ytterligare av det faktum att den ekonomiska situationen i olika kommuner och kyrkokommuner skiljer sig mycket åt. Det svåra ekonomiska utgångsläget gör att det i många kommuner krävs ytterligare neddragningar för att klara balanskravet.

Även om det finns kommuner och kyrkokommuner med den ekonomiska styrka som krävs för att bära löneökningar i nivå med resten av ekonomin, så finns det alltför många som inte kommer att kunna göra det (över 200 kommuner kunde trots stora ansträngningar inte nå balans 1996). I dessa

kommer för höga löneökningar att betyda fortsatta krav på besparingar. Till detta kommer att ökningen av antalet skolbarn och äldre också ställer krav på en utökad kommunal verksamhet. Befolkningsminskning i stora delar av landet och rättighetslagar står för andra påfrestningar på kommunens ekonomi.

Sammantaget leder detta till att varje arbetsmarknadssektor främst måste utgå ifrån sina egna förutsättningar vid bedömning av lönekostnadsutvecklingen. Samtidigt måste lönekostnadsökningarna ta hänsyn såväl till Europanormen 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.

Övriga förutsättningar

Den 1 januari 2000 träder ändrade relationer in mellan Svenska kyrkan och staten. Denna övergång kräver särskilda överläggningar och får i sig inte heller leda till ökade lönekostnader.

Vi förutsätter att de pensionsförhandlingar som inleddes i anslutning till överenskommelsen om HÖK/ÖLA 95 slutförs under dessa avtals giltighetstid.

Arbetsgivarorganisationernas mål är bl.a. att

- genom tecknande av centrala avtal trygga arbetsfreden
- de centrala avtalen ska rymmas inom de samhälls- och kommunalekonomiska ramarna
- bidra till en förbättrad effektivitet och produktivitet i kommunerna

Vi ska utifrån dessa mål arbeta för att stärka och utveckla arbetsgivarrollen och i ökad utsträckning ge möjlighet till egna lösningar inom hela det personalpolitiska området.

Detta innebär för 1998 års avtalsrörelse bl.a.:

Avtalsperiodens längd

– En lång avtalsperiod, gärna tre år.

Nivå- och fördelningsfrågor

– Utrymmet för löneökningar, men inte dess fördelning, anges i de centrala överenskommelserna.

– Fördelning av utrymmet görs lokalt vid återkommande löneöversyner.

- Principen en arbetsgivare – ett utrymme vidareutvecklas i löneavtalen bl.a. för att lönekollektivavtalen ska utgöra ett stöd i arbetsgivarnas jämställdhetsarbete.

Löneavtalen i övrigt

- Eftersträva att utjämna olikheterna i löneavtalen mellan olika fackliga organisationer.
- De centrala löneavtalens styrande verkan ska minimeras.
- I princip en konsolidering av löneavtalens grundläggande lönepolitiska innehåll.

Allmänna Bestämmelser

- Arbetstidsbestämmelser utformas så att de ger arbetsgivaren, med hänsyn till verksamhetens behov, ökade möjligheter till flexibla lokala lösningar t. ex. årsarbetstid.
- Likformiga uppsägningstider.
- Översyn av avtalsbestämmelserna vad avser den bortre gränsen för vikariat och andra ändringar i LAS.

Särskilda bestämmelser

- Bestämmelserna för räddningstjänsten (Bilaga E till AB 95) utformas så att verksamhetens krav på flexibla lösningar vad avser tjänstgöringsmätt, arbetstidsuttag och tjänstgöringsperioder kan tillgodoses.
- Renhållningslistan 88 (RL88) avvecklas som central bestämmelse och i anledning härav omarbetas de särskilda bestämmelserna för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen (Bilaga G till AB 95).
- Bestämmelserna för viss jourtjänstgörande personal (Bilaga H till AB 95) omarbetas så att de enbart gäller för jourbiträden. För personal inom omsorgen ska bestämmelser om jour och ersättning för denna regleras på annat ställe.
- Tidlista för kyrko- och kyrkogårdsvaktmästare (löneformulär) punkt 14 Fastighetsskötsel och allmän tillsyn skall utvecklas (Bilaga P, bilaga 2, till AB 95).

Övrigt

- Överenskommelse om bestämmelser angående arvode m.m. till föreläsare vid kommunal högskola, AFH, avvecklas.
- Gemensamt se över Kollektivavtal om fackliga förtroendemän (AFF).