

Redogörelse för Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA 98 – med 20 SACO-organisationer

I redogörelsen nedan kommenteras innehållet och de förändringar som gjorts i förhållande till Löneavtal 95.

Löneavtal 98

Utgångspunkter

Avsnittet var nytt i förra avtalsrörelsen. Vi skrev där att avsikten är att spegla förhållandena i kommunerna vid avtalets ingående. Ett par ändringar i den andan har gjorts. I första stycket har siffran anställda marginellt ändrats och i andra stycket har meningen om den kommunala ekonomin något ändrats. I femte stycket har lagts till sista meningen, som redan tidigare fanns med de andra organisationerna. I sjätte stycket har skrivningen om Jämställdhetslagen ändrats och avsnittets sista mening är uppdaterad.

§ 1 Gemensamma grunder

Tredje stycket har fått en hänvisning till Kompetensutvecklingsavtalet, som är nytt. I övrigt ingen ändring.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen

Paragrafen är oförändrad.

§ 3 Löneöversynsförhandlingar m.m.

Bestämmelser som gäller för samtliga avtalsår

Utrymme

Under rubriken "*Utrymme*" finns för varje avtalsår ett lägst-utrymme per arbetstagarorganisation som utgörs av summan av överenskommen fast kontant lön för arbetstagare grupp 1 som är medlem i organisationen. Innebörden av begreppet lägst-utrymme kommenteras vidare nedan under rubriken *Fördelning*.

Konstruktionen av utrymme är lika mellan de olika avtalsåren och innebär att arbetstagare med lön understigande 15 000 kronor bidrar med en procentsats och arbetstagare med 15 000 kronor eller mer i lön bidrar med en lägre procentsats enligt nedan.

- 1998 – lägst 2,2 % på lön understigande 15 000 kronor och lägst 1,9 % på lön som är 15 000 kronor eller högre
- 1999 – lägst 2,2 % på lön understigande 15 000 kronor och lägst 1,9 % på lön som är 15 000 kronor eller högre

- 2000 – lägst 2,2 % på lön understigande 15 000 kronor och lägst 1,9 % (för LSR 1,8 %) på lön som är 15 000 kronor eller högre

Observera att deltidslön, vid fastställandet av vilket procenttal som är tillämpligt respektive år, först ska uppräknas till heltidslön. Däremot ska utrymmesberäkningen, liksom tidigare, göras på den överenskomna fasta kontanta lönen.

5/10-regeln

Bestämmelserna om utrymmets beräkningen gäller inte för arbetstagarorganisation med färre medlemmar än 10 hos landsting respektive 5 hos kommunen. Skrivningen är identisk med Löneavtal 95. Eftersom den ursprungliga redogörelsetexten inte har full relevans på dagens situation lämnas här en ny redogörelsetext, som motparten har fått ta del av:

”5/10-regeln innebär att utrymmets storlek är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar i kommunen/landstinget.

Denna bestämmelse har tillkommit för att förhindra de olägenheter ett lägst-utrymme för organisationer med få medlemmar kan ha. Avsikten är inte att dessa organisationers medlemmar lönemässigt ska särbehandlas.

Löneavtalets Utgångspunkter, §§ 1 och 2 i samt strukturella förhållanden kan medföra, att ett på central nivå bestämt lägst-utrymme kan vara fel i förhållande till de faktiska omständigheterna.

De centrala parternas avsikt med bestämmelsen är att organisationer med få medlemmar ska – om inte speciella skäl föreligger – behandlas som övriga SACO-organisationer där huvudregeln (lägst-utrymme) gäller.

Varje avsteg med någon organisation från huvudregeln ska göras med hänsyn endast till de omständigheter som råder för de arbetstagare som är medlemmar i berörd organisation. Bestämmelsen innebär inte att det finns en bestämd lägsta ”SACO-pott” mot vilken avstämning ska ske.

Storleken på utrymmet fastställs av arbetsgivaren i samband med förhandlingarna.”

Fördelning

Konstruktionen med lägst-utrymme innebär att det för organisationer som har sådant ska bedömas inte bara *fördelningen* av ett fastställt löneökningstrymme utan även *hur stora* löneökningarna ska vara.

Det här kommer till uttryck §§ 1 och 2 i Löneavtalet, vilket bl.a. kan belysas av följande exempel från § 1

”.....De kommunala arbetsgivarna åläggs i och med detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Däri ingår också att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten/i regionen.”

Arbetsgivaren har även ett ansvar för personalförsörjningen på såväl kort som kanske speciellt på lång sikt vad gäller långtidsutbildade där kommunala sektorn för många grupper är den enda arbetsgivaren på arbetsmarknadssektorn. Detta kan belysas av följande exempel från § 1

”.....Allmänna mål för lönebildningen är att bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt samt att beakta värdet av en engagerad insats från all personal.”

I § 2 står vidare

”.....Därför ska lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet.”

För att ytterligare betona arbetsgivarens ansvar för en god lönepolitisk hantering av lönebildningen har en anmärkning om att ”eftersträva ökad lönespridning” tagits in i Löneavtalets § 3, Löneöversynsförhandlingar m.m. under *Fördelning* respektive år. Avsikten är att lägga mer kraft bakom den lokala lönebildningen samt att intensifiera diskussionerna om värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten/i regionen. Det vill säga egentligen ytterligare utveckling av Löneavtalets § 1 och § 2. Genom textens placering i § 3 läggs ett ansvar på parterna att eftersträva ökad lönespridning, vilket även visar sig i § 7, Förhandlingsordning där det framgår av anmärkningen att fråga om ökad lönespridning kan bli föremål för central förhandling.

Inför löneöversynsförhandlingarna är det angeläget att parterna genomför en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal o.s.v. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys och innehållet i Löneavtalets §§ 1 och 2 görs en samlad lönepolitisk bedömning i kommunen. Att ta beslut om att ”lägst = högst” utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är alltså inte förenligt med kollektivavtalets intentioner.

Att punkten som handlade om att ”lönehöjning som utges till annan än tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 inte avräknas utrymmet” är borta betyder inte något annat än tidigare. Meningen är obehövlig i och med att det i annan punkt konstateras att lönehöjning för tillsvidareanställda arbetstagare grupp 1 avräknas utrymmet.

Överenskommelse kan – som tidigare – träffas lokalt om annan beräkningstidpunkt eller annan beräkning eller avräkning från utrymmet.

Skrivningen om att planerade samtal ska hållas med anställda som inte erhåller någon löneökning återfanns även i Löneavtal 95. Även om det centrala avtalet endast reglerat kravet på planerade samtal för arbetstagare som inte erhåller någon löneökning är de centrala parterna överens om att ett löneavtal med individuell och differentierad lön förutsätter en dialog chef-medarbetare utifrån de grundläggande principerna för lönesättning som återfinns i § 2 i Löneavtalet. Det är därför eftersträvansvärt att planerade samtal regelbundet hålls med arbetstagarna.

Anmärkning varje år till § 3 punkt 2 resp. 2a

I Anmärkning 1. konstateras att del av utrymmet per arbetstagarorganisation kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder. Här kan således de lokala parterna träffa överenskommelse om att del av utrymmet per arbetstagarorganisation avsätts t.ex. till försöksverksamhet med arbetstidsförkortning. (Jfr cirkulär 1998:74)

Speciellt om

*** Löneöversynsförhandlingar 1998**

För 1998 innehåller Löneavtalet inget verksamhetsutrymme utan enbart ett lägst-utrymme (se ovan) per arbetstagarorganisation. Löneförändringar gäller från 1998-07-01, såvida inte annat överenskommes.

*** Löneöversynsförhandlingar 1999**

För 1999 innehåller Löneavtalet dels

- 1) ett lägst-utrymme per arbetstagarorganisation som gäller fr.o.m. 1999-04-01, såvida inte annat överenskommes och dels
- 2) lägst 0,5 % av berörda arbetstagarorganisationers gemensamma lönesumma, s.k. verksamhetspott som gäller från den tidpunkt arbetsgivaren bestämmer, dock senast 1999-10-01.

Beräkningen av lönesumman för verksamhetsutrymmet görs vid samma tillfälle för alla arbetstagarorganisationer och fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före första utsatta förhandlingstillfället med någon arbetstagarorganisation om Löneöversyn 1999.

Hanteringen i övrigt skiljer sig på flera sätt från den i Löneavtal 95. Se vidare cirkulär 1998:74. Liksom i Löneavtal 95 vill vi även här poängtera att användandet av verksamhetsutrymmet (liksom i och för sig även övriga utrymmen under avtalsperioden) kräver dels lönepolitiska överväganden t.ex. behov av förändring i lönestrukturer, förändringar i lönerelationer som en konsekvens av kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män och dels en teknisk hantering så att det finns ett underlag att stämna av emot vid den slutliga redovisningen av hur utrymmet fördelats.

*** Löneöversynsförhandlingar 2000**

För år 2000 finns två utrymmen, ett lägst-utrymme (fr.o.m. 2000-04-01) och ett verksamhetsutrymme (senast 2000-10-01). Se vidare 1998 och 1999.

Observera att LSR har lägst 1,8 % i stället för lägst 1,9 % år 2000 vilket sammanhänger med anmärkningen till den centrala och lokala protokollsanteckningen om avsättning av årlig pensionsavgift till arbetstagarens individuella del fr.o.m. år 2000.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m.

Här har anmärkningen till punkt 1 tagits bort. En del av anmärkningen återfinns i modifierad form under Anmärkning 2. till punkt 2) resp. 2a) i § 3. En annan del av anmärkningen återfinns i en central protokollsanteckning där centrala parter i ett speciellt forum ska stödja och främja de lokala tillämpningarna av Löneavtalet. Härvid understryks att det lokala lönepolitiska arbetet är en fortsatt viktig fråga.

§§ 5 – 6

Paragraferna är för kommunernas del oförändrade jämfört med Löneavtal 95.

§ 7 Förhandlingsordning

Nytt är att frågor om ökad lönespridning – enligt § 3 punkt 2 anm 2. – kan föras centralt, dock med konstaterandet att med lönespridning avses lönespridningen i hela kommunen.

Parternas uppfattning är därvid att ökad lönespridning inte är en rent statistisk fråga utan ska ses som parternas avsikt att åstadkomma individuell och differentierad lönesättning, och en lön som motsvarar arbetstagares över tiden fördjupade kompetens, mångkunnighet och prestation allt i enlighet med Löneavtalet. Naturligen avspeglas detta tydligare bland en större grupp anställda. Det är mot den bakgrunden som anmärkningens text "avses lönespridningen i hela kommunen/ landstinget/ kyrkokommunen" ska ses, där "hela kommunen o.s.v." syftar på samtliga undertecknande SACO-organisationers medlemmar, vilket dock inte innebär att någon "SACO-pott" existerar.

Gamla § 8 Resultatlön m.m.

Har utgått eftersom frågan regleras i AB 98.

§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställda

Är oförändrad utom nödvändig anpassning till ändrad paragrafindelning i AB 98.

§ 9 Övrigt

Är ändrad till med samtliga arbetstagarorganisationer likalydande text.

Protokollsanteckningar

Centrala

* I avsikt att ytterligare förstärka de lokala parternas arbete med lönebildningsfrågor har de centrala parterna överenskommit om en "beredningsgrupp för avtalsvård". Gruppen består av de företrädare för resp. arbetsgivar- och arbetstagarorganisation som förhandlat löneavtalet. Gruppen har ingen formell status och är ingen ny instans för överprövning av en kommuns/landstings beslut. Avsikten är att genom aktiva diskussioner om Löneavtalet stödja och främja den lokala tillämpningen.

* De centrala parterna är överens om att påbörja ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att teckna ett långsiktigt avtal. I arbetet härmed ska parterna förutsättningslöst analysera och pröva nuvarande lag- och avtalsbestånd för att uppnå de avregleringar, förenklingar och större tydlighet som fordras för att understödja ett processorienterat arbetssätt.

* De centrala parterna är ense om att en arbetsgrupp med kunskaper inom socialtjänsten påbörjar ett utvecklingsarbete, i första hand med inriktning på forskning och metodutveckling m.m.

* De centrala parterna uttalar att förhandlingar om löneöversyn respektive avtalsår bör påkallas skyndsamt.

Centrala och lokala

* För de arbetstagare som vid årsskiftet 97/98 omfattades av PA-KL:s regler om pensioneringsperiod 63-65 år eller pensionsålder 63 år och är födda 1940-1949 ska lönehöjning ske 1998-01-01 enligt formel.

* För civilingenjörer m.fl. som undervisar vid gymnasieskola/vuxenutbildning och vars huvuduppgift är undervisning (lärare) gäller:

a) Förhandling om omvandling av tilläggstimmar till fast kontant lön ska, om inte lokala parterna kommer överens om annat, vara avslutad senast vid utgången av 1998.

b) Om så inte skett tidigare ska de lokala parterna i samband med löneöversyn 1998-07-01 pröva omvandlingen till fast kontant lön av lönetillägg som byggde på tidigare gällande central specialbestämmelse eller lokalt kollektivavtal som grundats på tidigare bestämmelse.

Vidare information lämnas i särskilt cirkulär.