

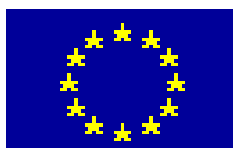


**Avtalsförhandlingar och  
dialog mellan arbetsmarknadens parter  
inom offentliga tjänster**

**EPSU:s 4:e avtalskonferens  
12-13 december 2005**

# **Samordna avtalsförhandlingar**

En översikt av EPSU:s nuvarande avtalspolitik och  
förslag om framtida utveckling



## EPSU:s avtalspolitik

### Samordning

EPSU:s avtalspolitik utarbetas med stöd av uppfattningen att det är möjligt och värdefullt att samordna denna politik på viktiga områden.

Syftet med samordningen är att fastställa ett antal gemensamma och/eller miniminormer för offentliga tjänster i Europa. En samordnad strategi ska säkerställa att kollektivavtal konvergerar uppåt och inte underminerar varandra.

Detta innebär inte att EPSU:s politik ersätter medlemsförbundens. I förklaringen från generalförsamlingen år 2000 fastslås tydligt och klart: "EPSU:s medlemsförbund är autonoma vid avtalsförhandlingar."

Nedan återfinns de viktigaste punkterna, inklusive några specifika mål som har fastslagits i resolutioner från generalförsamlingen i Lissabon 2000, från 2004 års kongress i Stockholm samt i policyförklaringar från styrelsen. De utgör kärnan i EPSU:s avtalspolitik, som fackförbunden har enats om genomföra och övervaka.

Nedan beskrivs även viktiga politikområden som håller på att utvecklas eller där man har för avsikt att studera och formulera en policy från och med nu och fram till nästa EPSU-kongress 2009.

### Huvudsakliga områden för avtalspolitiken:

- lön
- lika lön och lika behandling
- arbetstid
- livslångt lärande
- pensioner

### Utvecklar för närvarande policy om:

- låg lön
- utläggning av verksamhet

### Nästa satsning gäller:

- yngre arbetstagare
- migrerande arbetstagare

### Områden som kommer att täckas i framtiden:

- äldre arbetstagare
- hållbar utveckling samt jobbets kvalitet

## Huvudsakliga policyområden

### Lön

- Lönehöjningar ska syfta till att kompensera för inflation och ge arbetstagare en rimlig del av produktivetsökningar.
- Eftersom det är svårt att mäta produktivetsökningar för många aktiviteter i den offentliga sektorn, bör måttet vara den genomsnittliga (nationella) produktivetsökningen.
- Kopplingen till den genomsnittliga produktivetsökningen bör bidra till att förhindra att löner i den offentliga sektorn släpar efter den privata sektorn, vilket har negativa konsekvenser när det gäller att attrahera kvalificerad personal samt följdverkningar för jämställdhet och socialt.
- Löner i offentlig och privat sektor bör överlag utvecklas på ett likartat sätt.

### Lika lön och behandling

Lika lön utgör en del av EPSU:s avtalspolitik och det huvudsakliga målet är att ha minskat löneklyftan med mellan 2% och 5% år 2007. Specifika åtgärder som kan bidra till att uppnå detta mål omfattar:

- kampanjarbete för att värdesätta kvinnors arbete
- förbättra anställningstryggheten
- garantera likvärdigt skydd och proportionella rättigheter för atypiska anställningar
- införliva jämställdhetsfrågor i avtalspolitiken med regelbunden övervakning
- se till att jämlikhet råder vid rekrytering, befordran och utbildning av kvinnor i den offentliga sektorn
- vidta åtgärder för att undvika diskriminering av kvinnor vid kollektiva uppsägningar
- utveckla en aktiv arbetsmarknadspolitik som gynnar både män och kvinnor

Likabehandling väcker bredare frågor och i synnerhet att det är nödvändigt att ta sig an kvinnors arbetsmiljö och sexuella trakasserier. Kvinnors arbetsmiljö och typiska kvinnliga arbetsrelaterade skador och sjukdomar måste få större uppmärksamhet.

Det bör finnas jämställdhetsavtal och handlingsplaner för positiv särbehandling för varje arbetsplats, med konkreta mål och tidsplaner.

### Arbetstid

- Alla former av arbetstidsmodeller måste baseras på vederbörliga förhandlingar mellan arbetsgivare och facket.
- 35-timmarsvecka genom förhandlingar på lämplig nivå förblir en prioritering för EPSU:s medlemsförbund.
- Andra former av kortare arbetstid bör utforskas, till exempel betald och obetald ledighet, föräldra- och familjeledighet.
- Förvärvsarbetande bör ha fler möjligheter att växla mellan hel- och deltidsarbete, med fullgod ersättning, och där man speciellt tar hänsyn till lågavlönade arbetstagares behov.
- Övervakning av att arbetstidsförkortningar som fastställts i lag och/eller i kollektivavtal respekteras, i syfte att minska övertid och skapa jobb.

- Nyskapande metoder för att organisera arbete bör förhandlas fram av arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, i avsikt att förlika medborgarnas behov av offentliga tjänster av hög kvalitet med
- arbetstagarnas önskemål om fördela tid mellan arbete, fritid, utbildning och familjeliv.
- Arbetstidsförkortning måste ske med acceptabla personalnivåer, även för att underlätta möjligheterna att ta ledigt, i utbildningssyfte eller för att ta hand om barn, lika behandling och jämställdhet samt främja ett delat ansvar för familj och arbete.
- Korrekt behandling av deltidsanställda bör innebära möjlighet till heltidsarbete om DE så önskar.
- Jourtjänstgöring på arbetsplatsen ska räknas som vanlig arbetstid

## Livslångt lärande

EPSU anser att livslångt lärande bör utgöra en väsentlig del av dagordningen för avtalsförhandlingar.

EPSU:s medlemsförbund bör eftersträva 10 dagars ledighet per år för personlig utveckling.

Följande principer för livslångt lärande bör uppnås genom kollektivavtal mellan representativa arbetsgivare och fackliga organisationer, på lokal, regional, nationell och europeisk nivå:

- Livslångt lärande bör vara en avtalsfråga.
- Arbetstagare bör ha rätt till personliga utbildningskonton samt tillgång till vidareutbildning, praktisk utbildning och livslångt lärande. Detta bör omfatta praktisk utbildning kopplad till arbetsuppgifter eller yrke, överförbar kompetensutbildning och utbildning för personlig utveckling.
- Arbetsgivare måste investera tillräckligt med tid och resurser i utbildning. Arbetsmiljöutbildning för samtliga anställda bör ingå.
- Livslångt lärande ska grundas på principer om social integrering, jämställdhet och att alla kan delta. Äldre arbetstagare bör ha lika tillgång till livslångt lärande.
- Befintliga utbildningsprogram, både för enskilda och organisationer, bör utvärderas regelbundet.

## Pensioner

EPSU:s huvudsakliga prioriteringar för pensioner inbegriper följande:

- Försvara och utveckla välfinansierade och hållbara pensionssystem av kvalitet.
- Minska pensionsklyftan mellan könen.
- Se till att pensionen ökar i takt med inkomsterna, så att pensionärer får del av den högre nationalinkomsten.
- Ta fram förmåner som tar hänsyn till att flexibelt arbete och förändrade familje- och arbetsmönster blir allt vanligare.
- Göra pensionsrättigheter fullständigt överförbara för att anställda ska kunna röra sig fritt mellan länder.
- Erkänna att tjänstepension är uppskjuten lön och att dessa system ska vara föremål för avtalsförhandlingar.
- Se till att systemen är öppna för samtliga arbetstagare.

## Politik under utveckling

### Låg lön

Den offentliga sektorn har i allmänhet bra rykte när det gäller löner. Löneskillnader tenderar att vara mindre uttalade än i den privata sektorn och lägsta lön enligt avtal är ofta högre än motsvarande jobb privat.

Det finns dock fortfarande ett stort antal lågavlönade offentliganställda, och privatiseringar och ledningarnas försök att införa mer marknadsbaserade lönestrukturer är faktorer som kan leda fram till förändringar.

EPSU:s avtalskonferens i december 2005 kommer att diskutera ett utkast till policydokument om låg lön. Där görs en bedömning av hur EPSU kan samordna avtalsförhandlingar i hela Europa för att fastställa minimilöner på en rimlig nivå. Dokumentet tar också upp hur EPSU kan bidra till bredare kampanjer för att säkerställa att även lagstadgade minimilöner ligger på en rimlig nivå, med mål fastställda i förhållande till medellön och levnadsstandard i varje land.

### Utläggning av verksamhet

Utläggning av verksamhet påverkar alla offentliga tjänster. Offentliganställda flyttas över till privata företag där nya kollektivavtal tillämpas och där facket och avtalsförhandlingar har en svag ställning eller är obefintliga.

Med början inom sektorn för allmännyttiga verk, undersöker EPSU i vilken utsträckning denna process kan regleras via avtal med arbetsgivare och uppförandekoder som man kommit överens om på branschnivå. En utvärdering av framstegen kommer att göras vid avtalskonferensen i december

## Vidare åtgärder

### Yngre arbetstagare

Både facket och offentliga tjänster står inför betydande utmaningar när det gäller att hantera demografiska förändringar. En avtalspolitik kan vara viktig för att skydda yngre arbetstagare och se till att de får en rimlig lön och utbildningsmöjligheter som kan göra den offentliga sektorn till en attraktiv arbetsplats.

### Migrerande arbetstagare

Migrerande arbetstagare anställs allt oftare och det är också av vikt för offentliga tjänster och fackföreningar, som har en väsentlig roll att fylla vid policyförhandlingar, speciellt när det gäller språkinläring och utbildning som kan garantera att de till fullo integreras som i sina anställningar inom offentliga tjänster.

## Framtida utveckling

### Äldre arbetstagare

Påtryckningarna blir allt större för att skära ned på förtidspension och till och med att höja pensionsåldern inom offentliga tjänster. Facket måste bemöta detta och se till att äldre

---

arbetstagares behov, när det gäller lön, arbetstid och omskolning, beaktas med vederbörlig hänsyn.

### **Hållbar utveckling och jobbets kvalitet**

Att trygga en hållbar utveckling blir ett alltmer angeläget krav både för arbetsgivare och facket. Här har avtalsförhandlingar en roll att spela, till exempel i form av avtal om transport till arbetet, ett viktigt sätt för facket att förhandla fram en miljövänlig politik.

Jobb handlar inte bara om grundlön och villkor. Arbetets natur och potential för personlig och karriärutveckling är av väsentlig betydelse för att skapa jobb av kvalitet och dessa aspekter kan på många sätt införas genom avtalsförhandlingar.

### **Referenser:**

Resolution R.2. Kollektivavtal, EPSU:s 7:e kongress, Stockholm, 2004

Resolution R.3. Pensioner, EPSU:s 7:e kongress, Stockholm, 2004

Resolution R.4. Jämställdhet, EPSU:s 7:e kongress, Stockholm, 2004

EPSU:s policyuttalande: Offentliganställdas förbund och avtalsförhandlingar i ett europeiskt sammanhang, 6:e generalförsamlingen, Lissabon, 2000

EPSU:s policyuttalande: En aktiv arbetstidspolicy för sysselsättning, kontroll över tiden och jämställdhet, 6:e generalförsamlingen, Lissabon, 2000

EPSU:s policyuttalande: Jämställdhet, 6:e generalförsamlingen, Lissabon, 2000