



## MOT BÄTTRE LÖN OCH RÄTTVISARE LÖNESYSTEM

### EPSU:s checklista för samordning av information om kollektiva löneförhandlingar och lönesystem i statliga sektorn och kommunförvaltning

*Slutlig version, oktober 2009*

#### Introduktion

Den nuvarande ekonomiska krisen har gett tonvikt åt ett antal frågor som rör löner i offentliga sektorn, då Europeiska centralbanken (ECB) framhåller i vilken utsträckning löner i offentliga sektorn påverkar lönerna i privata sektorn. Sanningen är, enligt vad som framgår av EFS avtalsanalyser, att både den offentliga och privata sektorn i Europa har varit återhållsamma med lönerna i över 10 år. ECB uppgifter ger upphov till frågan vad arbetstagare har att förvänta sig av sina lönesystem: hur samspelet fungerar mellan offentlig och privat sektor och offentliga lönesystems viktigaste särdrag.

#### Syfte

Det huvudsakliga syftet med denna checklista är att bistå med att:

- göra en översyn av framsteg med lönenivåer som en del av EPSU:s informationsutbyte om samordning av avtalsförhandlingar, för bättre löneuppgörelser på nationell nivå
- stärka vår ställning och få mer jämlika förutsättningar i den europeiska branschvisa sociala dialogen och i kontakter med Europeiska centralbanken, Europeiska kommissionen samt rådet för ekonomi- och finansfrågor (ECOFIN) samt
- bidra till EFS kampanj för anständig lön och mer rättvis inkomstfördelning, som också har blivit en av lösningarna på den internationella krisen. I detta sammanhang bidrar checklistan med att återuppliva begreppet skäliga löner<sup>1</sup> inom och mellan offentlig och privat sektor
- tillhandahålla en diskussionsram för specifika lönefrågor.

#### Mot ett rättvist lönesystem

Det viktigaste målet med avtalsförhandlingar inom offentliga tjänster bör vara ett rättvist, koherent, progressivt, öppet och könsneutralt lönesystem.

#### Koherenta lönesystem

Offentliga sektorns lönesystem har av tradition varit mer rättvist än många lönestrukturer i privata sektorn, med mindre skillnader mellan de som har lägst och högst lön. Marknadsorienteringen har, i vissa fall, lett till förändringar i offentliga sektorns lönesystem då vissa arbetsgivare hävdar att de måste anpassa lön efter "marknadskrafterna", vilket leder till en större klyfta mellan de som har mest och minst betalt. Frågan är också om lönenivåer verkligen återspeglar jobbets natur och i

---

<sup>1</sup> Fritt återgett från ett yttrande av Europeiska kommissionen 1993: strävan efter en skälig lön måste betraktas i förhållande till målen att få tillväxt i produktivitet och sysselsättning samt främja goda partsrelationer.

vilken utsträckning det kan jämföras mellan offentliga och privata sektorn, olika offentliga sektorer och till och med inom en viss del av offentliga sektorn.

## **Lönehöjningar**

EFS/EPSU:s riktlinjer från 2000 om samordning av avtalsförhandlingar stipulerar att lönehöjningar åtminstone bör kompensera för inflation plus en del av landets medelproduktiviteten.

## **Kollektiva avtalsförhandlingars roll och nivå**

Kollektiva avtalsförhandlingar är en grundläggande rättighet och måste fungera i praktiken samt innebära en verklig förhandlingsprocess mellan arbetsgivare och facket. Avtalsförhandlingar sker allt oftare på olika nivåer – nationell, regional och lokal – men det krävs samordning av nivåerna för att garantera likabehandling.

## **Löneklyftan mellan könen**

Det är EPSU:s policy att medlemsförbunden försöker minska löneklyftan mellan könen med 2-5% under de kommande fem åren. Mekanismerna för att uppnå detta kan omfatta både lagstiftning och kollektivförhandlingar, och det kan krävas åtgärder på en rad områden, exempelvis karriärutveckling, mamma- och föräldraledighet, insyn i lönesystem, satsningar på lönehöjningar för lågavlönade eller kvinnoyrken och "mammastraffet". Enkäten 2007 om lika lön visar att endast ett fåtal länder lyckades uppnå målet under förra femårsperioden.

## **Individualisering och prestationsrelaterad lön**

EPSU har inte någon policy för prestationsrelaterad lön, men i ett pm från 2005 om frågan betonades behovet av insyn och att eventuella prestationslönsarrangemang bör förhandlas fram och regelbundet utvärderas utifrån målen rättvisa och likabehandling.

## **Privatisering, utläggning av verksamhet, offentlig-privata partnerskap (PPP)**

Privatisering, utläggning av verksamhet och PPP innebär mycket ofta sämre lön och villkor. Det bör vara möjligt att uppmuntra arbets- och jämlikhetsklausuler i offentliga kontrakt enligt vad som framhåvs i EPSU:s policy om offentlig upphandling och om löneklyftan mellan könen.