

# STs lönepolitiska plattform

–fastställd vid STs kongress 2003





## Förord

I november 2003 lade STs kongress fast en lönepolitisk plattform efter en bred och öppen dialog inom förbundet. Bakgrunden till detta var beslutet om mål- och utvecklingsplanen för det nya ST som lades fast av extrakongressen i juni 2002. Där konstaterades att en utveckling av lönepolitiken var betydelsefull för att kunna nå visionen och målet för ST.

Den lönepolitiska plattformen är alltså en viktig del i visionen för ST att vara "ett stöd för medlemmens individuella utveckling och vara arbetsplatsfacket för alla".

Plattformen är och ska ses som en gemensam grund för lönepolitiken inom hela förbundet och på alla nivåer där lönesättningen påverkas och avgörs. Samtidigt måste lönepolitiken förtydligas och tillämpas utifrån de olika förutsättningar som finns inom förbundets skiftande verksamhetsområden. Tillämpningen ska ske med så stor delaktighet av och därmed så nära medlemmarna som möjligt.

Kongressen beslutade också att lönepolitiken ska vara en de tre viktigaste politiska frågorna för kongressperioden 2004-2008. I verksamhetsplanen för 2004 beslutades därefter att lönepolitiken särskilt ska lyftas fram under det första året av kongressperioden. Bakgrunden till det beslutet är bland annat att det under 2004 genomförs avtalsrörelser inom förbundets samtliga avtalsområden.

Ett av uppdragen i verksamhetsplanen för 2004 är att "På varje nivå (avdelningsstyrelse, sektion och klubb) ska en arbetsplatsanknuten lönepolitik förtydligas, utvecklas och tillämpas inom det egna området i enlighet med den lönepolitiska plattformen". Följande underlag utgörs av kongressens beslut om lönepolitisk plattform för förbundet och har som syfte att underlätta och stödja diskussioner och ställningstaganden i samband med detta uppdrag.

## Lönepolitisk plattform

STs lönepolitik ska vara sådan att den har största möjliga förutsättningar att omfattas och stödjas av alla på en arbetsplats. Därmed skapas förutsättningar att leva upp till visionen för ST som ”arbetsplatsfacket för alla”.

### En rättvis lön – finns den?

Den attraktiva arbetsplatsen karaktäriseras av att lönerna sätts på ett sätt som främjar både verksamheten och de anställda. Att lönesättningen uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats är den bästa garantin för att lönesättningen bidrar till bättre verksamhet.



*Att lönesättningen uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats är den bästa garantin för att lönesättningen bidrar till bättre verksamhet.*

En lönesättning som utgår från kraven (svårighetsgraden) i arbetet, hur arbetet utförs (skickligheten) och hur motsvarande arbete lönesätts på andra håll, är riktig både för att den kan uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats, men också för att den är bra för verksamheten.

Detta är STs utgångspunkter för lönesättning av enskilda och grupper av anställda. En sådan lönesättning bidrar till verksamhetsutveckling och ökad produktivitet, och påverkar därmed både anställningstrygghet och löneutrymme. En så bra löneutveckling som möjligt på de enskilda arbetsplatserna förutsätter att en rimlig del av tillväxten i samhället ska gå till löneökningar. Detta kräver ett starkt fackligt inflytande på nivåer en bra bit ovanför arbetsplatsen. För ST är det självklart att anställda som arbetar inom områden och verksamheter med staten och medborgarna som uppdragsgivare ska ha sin andel av samhällstillväxten.

Den enskilda kommer alltid att behöva ett starkt stöd – antingen direkt eller indirekt – för att inte hamna i underläge gentemot arbetsgivaren. De anställda kommer alltid att behöva samla sig för att bli någorlunda jämbördiga i förhållande till arbetsgivaren. Det kommer alltid att finnas intressekonflikter mellan de anställda och de som ansvarar för verksamheten, kostnaderna och vinsten.

Därför är det en självklarhet för ST att värna om och vårda kollektivavtalet, som är det säkraste sättet att både tvinga fram generella förbättringar och ge enskilda individer skydd och stöd när det gäller de egna löne- och anställningsvillkoren.

### Rätt lön för individer och grupper

Lönen ska till största delen avgöras av vilka krav som ställs på arbetet, det vill säga hur svårt ett arbete är. Det är behoven i verksamheten som är

utgångspunkt för vilka krav som ställs på ett arbete. Arbetets svårighetsgrad beror på vilka kunskaper och färdigheter, vilket ansvar och vilken ansträngning som utifrån verksamheten krävs av arbetet.

Med ökad svårighetsgrad ökar behovet av utbildning och erfarenhet. Allt fler arbeten kräver högskoleutbildning. *Ju större krav som ställs på ett arbete, desto högre lön.*

Lönen ska också bero på hur arbetet utförs, det vill säga den anställdes skicklighet och vilket arbetsresultat som därmed åstadkoms. Det är detta som är grunden för löneskillnader mellan anställda som har likvärdigt arbete. Självklart är inte vare sig grunderna för eller bedömningen av detta chefens eller arbetsgivarens ensak. Det är behoven i verksamheten som avgör både hur arbetet ska utföras och vilka resultat som ska åstadkommas. *Ju skickligare ett arbete utförs, desto högre lön.*

Slutligen ska lönen också bero på vad motsvarande arbeten i omvärlden betalas. Lönen för olika arbeten ska inte vara lägre bara för att verksamheten utförs på medborgarnas uppdrag. Allt detta innebär att det enbart är faktorer som har med arbetet att göra som är motiv för lön och löneskillnader. Löneskillnaderna ska vara tydliga och bero på skillnader i arbetets svårighetsgrad och skillnader i hur arbetet utförs.

Det innebär att lönen och löneskillnaderna inte ska bero på om arbetsuppgifterna utförs av män eller kvinnor, eller andra faktorer som inte har med arbetet att göra.

### **Rätt löneökning**

Lönen ska inte urholkas, det vill säga minska i värde, av inflationen. Det reala värdet av lönen, köpkraften, ska inte förändras över tiden. Det är bara skäl som är kopplade till arbetet och hur det utförs som ska förändra lönen. *Därför ska alla ha löneökningar som ger reallöneskydd.*

Löneökningar ska i övrigt ha ett samband med vad som händer i arbetet. *Lönen ska öka när svårighetsgraden i arbetet ökar.* Förändrade arbetsuppgifter – som innebär att man ”tar på sig mer” – ska ge högre lön om kraven i arbetet därmed ökar. *Lönen ska också öka när skicklighet och resultat utvecklas och förändras.*

Ovanstående förutsätter att lönesättningen är rätt från början – annars ska lönen rättas till i grunden. Sådana situationer kan uppstå för individer som av olika skäl hamnat i ”snecksits”. Ett exempel är att föräldraledighet inte får medföra lägre lön, vilket kan behöva rättas till. Ett annat exempel är att grupper vars arbetsuppgifter av olika skäl, till exempel värderingar i omvärlden, behöver omvärderas.



*Ju större krav som ställs på ett arbete, desto högre lön.*

### Rätt lön vid nyanställning

Det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt utifrån kraven i arbetet. Det finns flera skäl till det.

Anställningslönen är avgörande för den anställdes lönenivå under hela anställningen – för att avsevärt ändra nivån behöver den anställde oftast byta arbete. Om lönen blir för låg vid anställningen är det svårt att rätta till den, då detta ska ske i hård konkurrens med väl motiverade löneökningar för redan anställda.

Kraven i de flesta yrken ökar successivt, svårighetsgraden ökar över tiden. Inom många yrken i de statliga verksamheterna innebär kraven numera att det är värdefullt med högskoleutbildning. Samtidigt ökar utbildningsnivån i samhället, allt fler av de yngre har högskoleutbildning. Detta är sammantaget skäl för höga ingångslöner där högskoleutbildning är värdefull och relevant.



*Det är en allt viktigare fråga för ST att bevaka ingångslönerna för att de ska bli så höga som möjligt.*

Ett av de bästa tillfällena att uppvärdera ett yrke och höja lönenivån mer generellt och långsiktigt är att höja ingångslönerna. En sådan uppvärdering är nästintill omöjlig att åstadkomma vid årliga lönerevisioner. *Det är därför en allt viktigare fråga för ST att bevaka ingångslönerna för att de ska bli så höga som möjligt.*

För redan anställda kan det uppfattas som orättvist att yngre får löner som det tagit många år för andra att få. Detta är fullt begripligt, men ingen – framför allt inte de som funnits länge i arbetet – vinner på att låta detta hindra höga ingångslöner.

Det bästa sättet att öka behovet av att justera lönerna för redan anställda är att höja ingångslönerna. Inte minst beror detta på att högre ingångslöner kan vara ett bevis på att lönesättningen för redan anställda blivit i grunden felaktig.

### Hur lönesättningen ska gå till

Medlemmarnas löner ska fastställas i kollektivavtal. Detta är och kommer att vara en självklarhet för ST, annars avtar betydelsen av kollektivavtalen. Detta förlorar de anställda tveklöst på – både som kollektiv och som enskilda individer. Alternativet är att överlåta besluten till arbetsgivaren och låta de anställda vara beroende av dessa beslut.

För att öka inflytandet över den lokala lönebildningen och lönesättningen är det viktigt att ägna mer facklig kraft åt vad som styr lönesättningen för alla inom det egna området. Det gäller lönestrukturer, löneprinciper, lönesättningskriterier och former för lönesättningen – mer än vilken lön som sätts för den enskilde medlemmen.

Samtidigt är det viktigt att medlemmen får ett ökat inflytande över den egna lönen, det är också en förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning.

Där medlemmarna vill ska former för lönesättningsamtal utvecklas. Det innebär att de lokala parterna är överens om lönestrukturer, lönekriterier och former för lönesättningen. Man ska också vara överens om kriterier, bedömningssätt med mera när det gäller den enskildes skicklighet och resultat i arbetet. Utifrån detta ska medlemmen kunna komma fram till den egna lönen med sin chef. Denna lön bekräftas sedan i kollektivavtalet.

### **Löner och löneutrymme för sektorer och branscher**

Löneökningar kommer inte av sig självt. Det krävs fackligt inflytande och kollektivavtal som säkerställer att en rimlig andel av tillväxten i samhället går till löner. Grunden för detta läggs i kollektivavtalen på sektors- och branschnivå.

Arbete på statens och medborgarnas uppdrag är utsatt för en annorlunda ekonomisk granskning och kontroll än vad som gäller för arbeten inom rent konkurrensutsatt verksamhet. Det viktigaste för samhälle och medborgare är resultatet av verksamheten. Alltför sällan finns insikt om vad som krävs i form av tillräckliga resurser.

Samtidigt ska kostnaderna hållas nere av helt andra skäl – det handlar då om rimligt skattetryck, om användningen av offentliga medel och om hård resurskonkurrens mellan många angelägna områden. Den återkommande och ofta offentliga bedömningen av kostnaderna för verksamheterna blir därmed ett problem ur löneutvecklingssynpunkt.

STs lönepolitik utgår från att de verksamheter som utförs på statens och medborgarnas uppdrag är avgörande för samhällsutveckling och tillväxt. Därför ska dessa verksamheter ha del av tillväxten i motsvarande grad.

Det hittills bästa sättet att förtydliga detta är målsättningen att de statliga verksamheterna långsiktigt ska ha en likvärdig löneutveckling med den konkurrensutsatta exportindustrin. Därmed håller sig löneutvecklingen inom det samhällsekonomiska utrymmet samtidigt som de statliga verksamheterna kan utvecklas utifrån de krav som ställs på dem.

För de tydligt konkurrensutsatta delarna av de statliga verksamheterna måste i de branschvisa kollektivavtalen grunden läggas så att konkurrensen inte sker på bekostnad av löneutvecklingen.



*Målsättningen är att de statliga verksamheterna långsiktigt ska ha en likvärdig löneutveckling med den konkurrensutsatta exportindustrin.*

### **Medlemmens inflytande över den egna lönen**

ST ska hela tiden arbeta för att förbättra och förstärka varje medlems inflytande över den egna lönen. Inte minst innebär det att också öka delaktighet och inflytandet över hur lönerna sätts på den egna arbetsplatsen – detta är avgörande för inflytandet över den egna lönen. Detta är ett område där STs inställning – på alla nivåer – måste vara att hela tiden åstadkomma förbättringar.

Utgångspunkten är att varje medlem ska veta skälen för den egna lönen och hur den kan påverkas.

Det ska vara en självklarhet att varje medlem ges möjlighet att vara delaktig i både utformningen och tillämpningen av lönepolitiken på den egna arbetsplatsen. STs lönepolitik på arbetsplatsen ska formas och bestämmas genom medlemmarna – former med mera ska utvecklas så att varje medlem uppmuntras att vara delaktig.

En individuell lönesättning som också utgår från skicklighet förutsätter att varje medlem ges möjlighet till dialog med närmaste chef. Därmed ges både direkt inflytande och delaktighet i bedömning av det egna arbetsresultatet.

Tillsammans med övriga medlemmar på arbetsplatsen avgörs formerna för lönesättning, till exempel om metoden med lönesättningsamtal ska utvecklas och tillämpas. Inriktningen ska vara att ge utrymme för varje medlem att själv välja i vilken form han eller hon vill delta i den egna lönesättningen.

### **Fackligt stöd till medlemmen**

Detta är ett område där förbättringar behövs på alla nivåer inom förbundet. Det är en förutsättning för att bättre klara både den individuella lönesättningen och ett ökat inflytande för varje medlem över den egna lönen.

En sådan utveckling ökar behovet av fackliga insatser och fackligt stöd vad gäller olika delar av personalpolitiken, bland annat eftersom dessa spelar en allt större roll för löneutvecklingen. Det gäller frågor som kompetensutveckling, arbetsorganisation, ledarskap, utvecklingsamtal med mera.

Inom alla dessa områden behöver stödet till individen utvecklas. Detta förstärks av en utveckling mot lönesättningsamtal, som innebär en förskjutning av det fackliga arbetet och medför behov av avsevärt ökat stöd till medlemmen i samband med sådana samtal.



*Fackligt stöd till medlemmen är ett område där förbättringar behövs på alla nivåer inom förbundet.*



**Den gemensamma lönepolitiken gäller alla medlemmar  
– oavsett arbetsplats**

Ovanstående gemensamma grund för lönepolitiken ska tillämpas inom alla områden och på alla nivåer inom förbundet. Tillämpningen av lönepolitiken ska avgöras så nära medlemmen som möjligt – och genom ett aktivt deltagande från medlemmarna.

Inom områden där verksamheterna är likartade eller där det finns en samlad ”koncernledning” och därmed arbetsgivaransvar, måste den gemensamma lönepolitiken förtydligas utifrån de förutsättningar som är specifika för området. Därefter ska den arbetsplatsanknutna tillämpningen avgöras av medlemmarna på den egna arbetsplatsen.

Vid förtydligandet och tillämpningen av lönepolitiken ska visionen att ST är ”arbetsplatsfacket för alla” vara vägledande. Det ska gälla på alla nivåer inom förbundet – inte minst på arbetsplatsen. Lönepolitiken måste därmed förtydligas och tillämpas så att den har de bästa förutsättningarna att få stöd av de flesta på en arbetsplats, inklusive de som nyanställs under kommande år.



**ST anser:**

1. att ju större krav som ställs på ett arbete, desto högre lön.
2. att ju skickligare ett arbete utförs, desto högre lön.
3. att lönesättningen ska påverkas av hur arbeten i omvärlden med motsvarande svårighetsgrad värderas.
4. att det enbart är faktorer som har med arbetet att göra som är motiv för lön och löneskillnader.
5. att osakliga löneskillnader inte ska accepteras.
6. att det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt.
7. att lönen ska fastställas i kollektivavtal.
8. att medlemmen får ett ökat inflytande över den egna lönen genom regelbundna löne- och utvecklingssamtal.
9. att varje medlem ska ha möjlighet till samtal om såväl den egna lönen som andra fackliga frågor.
10. att parterna gemensamt utvecklar modeller och metoder för värdering av arbetets krav och medarbetarens skicklighet.

*Den gemensamma grunden för lönepolitiken ska tillämpas inom alla områden och på alla nivåer inom förbundet.*







**Fackförbundet ST**

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org) Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)