

Europeisk minstelønn - felles norsk posisjon for LO, Unio og YS

Pr. 17. januar 2020

Bakgrunn

1. Europa har for mange arbeidende fattige. At mennesker i arbeid ikke kan leve av lønnen de tjener må gjøres noe med. Dette er en kjerne- og kampsak for nasjonal og europeisk fagbevegelse. Problemstillingen er sammensatt og krever mange og ulike tiltak for å angripes. Det er viktig at de relevante problemstillingene defineres klart og at tiltak målrettes slik at de får den effekten vi ønsker og at Europas arbeidstakere får et anstendig arbeidsliv med en lønn de kan leve av. Valg av virkemidler må være basert på kunnskap om hva som er de reelle årsakene til dagens situasjon. Europas arbeidstakere fortjener initiativ fra EU som løfter den sosiale dimensjonen i det indre marked samtidig som det klarer å sikre den eksisterende sosiale dimensjonen nasjonalt i alle EU/EØS-land.
2. EU-kommisjonen vil 14. januar 2020 sende forslag til en felles europeisk minstelønn ut til høring til de sosiale partene på europeisk nivå. Under følger felles norsk posisjon for LO, Unio og YS knyttet til behovet for, lovligheten av og konsekvensene av et juridisk instrument med formål om å innføre en felles europeisk minstelønn. Formålet med dokumentet er å spille inn felles norsk posisjon i det videre arbeidet på både nordisk og europeisk nivå.

Felles norske posisjoner knyttet til ulike sider av europeisk minstelønn

3. En samlet norsk fagbevegelse ønsker ikke at det innføres lovgivning på europeisk nivå som omfatter lønnsforhold, være seg både minstelønnsnivå og lønnsdannelse.
4. EU har i henhold til traktaten om EUs funksjon artikkel 153 nummer 5 ikke kompetanse til å innføre lovforslag som omfatter lønnsforhold. Et lovforslag basert på dette grunnlaget vil være i strid med EUs traktat.
5. Et lovforslag om minstelønn knyttet til en annen hjemmel i EUs traktater er også svært betenkelig. Det er lite tilgjengelig kunnskap om de langsiktige konsekvensene for nasjonal lønnsdannelse uavhengig av hjemmel for et juridisk instrument. Lønnsnivå og lønnsdannelse er et spørsmål som løses best på nasjonalt nivå basert på de rettslige og avtalemessige praksisene som er etablert mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter.
6. For en rekke land innebærer dagens system at det er partene i arbeidslivet som er de som forhandler om lønn. Dette er viktig da det er de som er

tettest på hva som er bærekraftig lønnsutvikling både nasjonalt og lokalt. En tilleggs effekt er at det reduserer konfliktnivået og skaper et investeringsvennlig miljø gjennom et avtale-, samarbeids- og tillitsbasert system. Lovfesting overfører derimot lønnsdannelsen til det politiske nivået. Dette kan potensielt være med på å redusere tilliten mellom partene i arbeidslivet og øke konfliktnivået knyttet til lønnsdannelsen. Like viktig er at det kan svekke den demokratiske deltagelsen i arbeidslivet hvor arbeidstakerne og arbeidsgiverne i dag har direkte påvirkning på nasjonale lønns- og arbeidsvilkår gjennom medlemskap i sine respektive organisasjoner.

7. EU har en rekke virkemidler utover det å innføre et juridisk bindende instrument om europeisk minstelønn. EU kan gjennom ulike både politiske (Open Method of Coordination) og økonomiske (fond) virkemidler bidra til å styrke partene i arbeidslivet på europeisk nivå med formål om å styrke sosial dialog, lønnsforhandlinger og eksisterende minstelønnsmekanismer på nasjonalt nivå. Godt fungerende forhandlingssystemer bør bygges opp nasjonalt av partene i arbeidslivet med støtte fra nasjonale og europeisk myndigheter, og kan ikke presses frem av et europeisk regelverk som vanskelig kan dekke eller respektere de ulike komplekse og allerede eksisterende nasjonale systemene. Et europeisk regelverk som har som formål å respektere de mange ulike nasjonale modellene vil enten være så detaljert eller så generelt at det vil overlate et betydelig rom for tolkning til rettsystemet, og dermed skape stor grad av usikkerhet for fremtiden til de ulike nasjonale systemene.
8. Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt europeisk fagbevegelse bør forhandle med arbeidsgiverne på europeisk nivå om et juridisk instrument, mener vi dette må avvises. Dette er basert på det faktum at EU ikke har kompetanse til å innføre et juridisk instrument knyttet til lønnsforhold. Partene i arbeidslivet kan ikke forhandle om en avtale, som senere kan bli omgjort til et direktiv, på et område hvor EU selv ikke har kompetanse. Eventuelle forhandlinger om øvrige temaer knyttet til kollektive forhandlinger med arbeidsgiverne må klart avgrenses i henhold til hva som er EUs lovgiverkompetanse og DEFS sitt mandat vedtatt på kongressen 2019.
9. Hvis EU mot formodning skulle foreslå lovgivning om en europeisk minstelønn må følgende elementer respekteres:
10. Representativitet. Det er ulik tradisjon og ulik lovgivning knyttet til krav om representativitet for tariffavtaler og arbeidslivets parter i EU/EØS-landene. En del land har dette knyttet til hvilke organisasjoner som kan

delta i trepartssamarbeid og andre land har ikke slike krav verken gjennom lov eller avtale. En harmonisering av slike ulike tradisjoner kan få utilsiktede konsekvenser. Krav om representativitet i forbindelse med minstelønn og kollektive forhandlinger er uheldig og kan medføre store endringer i allerede godt fungerende nasjonale systemer. Et juridisk instrument må derfor ikke inkludere krav/bestemmelser om representativitet. Dette innebærer blant annet at bestemmelser/krav knyttet til organisasjonsgrad og tariffavtaledækning må eksplisitt ekskluderes i et juridisk instrument.

11. Minstelønnsnivå. De fleste EU-landene har allerede lovfestet nasjonal minstelønn. Landene har ulike nasjonale ordninger, men oftest fastsettes nivået på lovfestet minstelønn av myndighetene, ofte etter råd fra en kommisjon. Partene kan være representert i prosessen, men har langt mindre innflytelse enn ved vanlige lønnsforhandlinger. I noen land justeres minstelønnen automatisk, etter prisindeksen. Nivået på minstelønnen varierer fra 62 prosent av medianlønn (Frankrike) til 40 prosent (Spania). En harmonisering av et konkret minstelønnsnivå som for eksempel 60 prosent av medianlønn kan få ulike og til dels uheldige konsekvenser nasjonalt. Noen land kan i praksis oppleve at den reelle minstelønnen reduseres. Andre land kan oppleve at minstelønn løftes utover hva som er bærekraftig gitt nasjonale forhold som produktivitet og internasjonal konkurransevne. Dette peker i retning av at nivå på minstelønn løses best på nasjonalt nivå. Det kan også være regionale forskjeller nasjonalt som best løses gjennom nasjonale løsninger og ikke harmonisering av regler/nivåer på europeisk nivå. I tillegg er det andre bakenforliggende årsaker som kanskje i større grad bidrar til lav lønn og fattigdom enn selve minstelønnsnivået. Som for eksempel utviklingen og utbredelsen av nye og ulike former for a-typisk arbeid. Et europeisk instrument om minstelønn vil derfor stå i fare for å forsøke å løse problemer som ikke løses med minstelønn, men gjennom andre mer målrettede arbeidsrettslige virkemidler på nasjonalt nivå. Et juridisk instrument må derfor ikke innebære fastsettelse og harmonisering av et konkret minstelønnsnivå.

12. Allmenngjøring av tariffavtaler. En rekke EU/EØS-land har ulike ordninger for allmenngjøring av tariffavtaler, som anvendes i varierende grad. Det store spennet i hvordan allmenngjøring praktiseres kan forklares med ulike behov og utfordringer, partenes styrke og variasjoner i den nasjonale lønnsdannelsen. På samme måte som for lovfestet minstelønn, så er dette et spørsmål som løses best på nasjonalt nivå i samarbeid med partene i arbeidslivet, og hvor EU ikke har reguleringskompetanse. Det er

urealistisk og heller ikke ønskelig med bindende europeiske regler på dette området.

13. Unntak. Et juridisk instrument må inkludere et generelt unntak. Ofte kalt opt out. Et slikt unntak skal sikre retten til ikke å bli omfattet av et juridisk instrument. Slik det allerede er tradisjon for på en rekke andre områder i EU-samarbeidet. Dette er ment å sikre at nasjonale myndigheter kan avstå fra å tilslutte seg et slikt instrument og at det juridiske grunnlaget forblir basert på nasjonal lovgivning og rettspraksis. Det må eksplisitt fremgå av instrumentet at bruk av unntaket medfører at ESA/Kommisjonen og EU/EFTA-domstolen ikke har myndighet på nasjonalt nivå i henhold til det juridiske instrumentets virkeområde. Dette er det eneste juridiske virkemidlet som kan sikre at nasjonal lønnsdannelse ikke blir negativt påvirket av bindende europeiske regler.