

Om begreppen lönestruktur och ingångslöneintervall – citat från arbetsmarknadens parter

Kärnan i begrepp lönestruktur handlar om att definiera lönerelationerna mellan olika arbeten när ”kriterier för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling tillämpas” (art. 6 p1). Av citaten framgår, att krav på att ha en lönestruktur inte kan ses någon nyhet och att utarbetandet av en lönestruktur ligger i linje med innehållet eller andemeningen i gällande lönekollektivavtal. Eftersom lönestrukturen handlar om att definiera lönerelationer mellan olika förkommande arbeten, blir därmed även frågan om tänkt eller lämpligt löneintervall i samband med nyanställning enligt art. 5, en fråga som anknyter till en redan etablerad praxis hos enskilda arbetsgivare.

Denna argumentation bekräftas av följande citat tagna från internet i mars 2024 och som kommer från en HR-konsult, Almega och Unionen:

- ”En bra lönestruktur gör det enklare för verksamheter att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Lönestrukturen visar vad företaget betraktar som rimliga löner för olika befattningar. Den fungerar också som stöd för chefer i samtal om löneutveckling med medarbetare.” (**HR konsult**)
- ”Lönestrukturen innebär att bestämma vad som är rimlig lön för olika roller på företaget. De som ska kunna påverka sin lön på likartat sätt kan tillhöra samma lönestruktursgrupp. Det handlar om att ta ställning till lönenivåer, lönespridning, lönerelationer och förhållandet till marknadslönen så att företaget kan rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.” (**Almega**)
- ”Den önskvärda lönestrukturen visar inom vilka spann lönerna normalt bör ligga för olika befattningar och roller i företaget. Lönestrukturen påverkas av lönepolicyn, marknadslöner, företagens syn på olika befattningar/roller utifrån affärsidén, arbetsvärdering och andra interna överväganden. Arbetet med lönestrukturen omfattar även att analysera om det kan finnas några osakliga löneskillnader, till exempel mellan kvinnor och män.” (**Unionen**)