

Om vad och hur vid lönesättning...

Praktiskt taget hela arbetsmarknaden tillämpar idag en lönesättning som fastställs lokalt med syfte att relatera till den enskilda arbetstagaren. Men det finns stora variationer mellan olika branscher. Transportsektorn är ett område som fortfarande präglas av tarifflöner som förhandlats på förbunds nivå. IF Metalls avtalsområden har mer än 50 års erfarenheter av lokalt framförhandlade lönesystem. Inom offentlig sektor inleddes en succesiv omsvängning mot decentraliserad lönebildning långt senare.

Inom det kommunala området inleddes denna process i slutet av 90-talet. Det medförde en förskjutning av inflytande från de centrala till de lokala parterna. Ett betydande ansvar läggs därmed på chefer och arbetsledare. Varje gång en lön betalas ut ligger värderingar till grund för lörens storlek. Är dessa värderingar synliga och är grunderna för lönesättningen begriplig för den enskilde arbetstagaren? Struktur, systematik, genomskinlighet och acceptans bland de anställda är förutsättningar för att en individuell och differentierad lönesättning ska kunna vara framgångsrik. Detta är även nödvändigt för att lönen ska fungera som drivkraft för verksamhetsutveckling.

Viktiga grundbultar är således:

struktur; att veta vilka arbeten som finns och vad de innehåller

systematik; att ha en metod som tillämpas systematiskt och lika

genomskinlighet; tydliga definitioner av olika lönebegrepp, alla ska veta vad som gäller

acceptans; lönesystemet tillkommer och utvecklas i samverkan

En bra individuell lönesättning bygger på att göra varje arbetstagare synlig – vad man gör, hur man gör det, vilka resultat man når. Det kräver en lönesättning där arbetets krav är definierade och uttalade, och där relevanta kvalifikationer är lönegrundande på ett genomarbetat, könsneutralt och överenskommet sätt. Inom de flesta avtalsområden finns därför en partsgemensam uppfattning om att lön ska grundas *på arbetets svårighet och arbetstagarens sätt att utföra arbetet.*

Den här metoden fokuserar grunden för individuell lönesättning till:

Vad? som svarar på frågan vad som krävs i ett arbete, d v s arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar = arbetets krav

Hur? som svarar på frågan hur individen utför arbetet d v s förmågan och sättet att uppfylla arbetskraven, att nå resultat = individens kvalifikationer

Arbetskraven och kvalifikationerna bör vara väl genomtänkta och definierade på ett sätt som i möjligaste mån förhindrar skilda tolkningar och de ska vara relevanta för verksamheten. Uppgiften är att få en individuell lönesättning som präglas av tydlighet och inte av godtycke.

Olika arbeten ställer *olika krav* vilket innebär att *olika kvalifikationer* - och olika aspekter på dem - blir relevanta för olika arbeten. Beskrivningen av kraven i arbetet för en arbetstagare, befattning eller yrkesgrupp kan kallas för *arbetsprofilen* och beskrivningen av de individuella kvalifikationerna kan kallas

för *individprofilen*. Genom att olika arbeten värderas systematiskt kan kraven definieras, jämföras och ge arbetet/befattningen en arbetsprofil och en systematisk bedömning av arbetstagarens kvalifikationer ger en individprofil.

Hur har du upplevt lönesättningen på de arbeten som du hittills har utfört?

Lästips för fördjupning:

- Eva R Andersson, Anita Harriman, *Rätt lön på rätt sätt. Metod för bedömning av kvalifikationer vid individuell lönesättning*, Arbetslivsinstitutet (1999).
- Analys Lönelots, metod för bedömning av arbetskrav utvecklad av Jämställdhetsombudsmannen, se <https://www.lonelotsarna.se/analyslonelots>