

Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

De allra flesta avtalen med lokal lönebildning innehåller principer som ska iakttas när lönerna bestäms. Utgångspunkten är arbetets svårighetsgrad och hur väl arbetet utförs. Från den utgångspunkten har närmare preciserats vilka faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Ofta bygger avtalen på att det ska finnas en genomtänkt lönepolitik hos arbetsgivaren och att denna har kommunicerats med de berörda fackliga organisationerna. Lönepolitiken ska grundas på förbundsavtalets principer och tillämpas lika på alla anställda. Avtalen framhåller även att den anställde har rätt att få veta på vilka grunder lönen har satts och vad denna kan göra för att påverka sin löneutveckling. Löneskillnader, som inte kan motiveras sakligt utifrån avtalens löneprinciper och faktorer för lönesättningen, ska inte förekomma. Saklighetsprincipen löper som en röd tråd genom avtalen och förstärks genom bl.a. särskilda skrivningar om kvinnors och mäns löner, diskrimineringsförbud samt principer om lika behandling och lika lön. Omkring 1,3 miljoner arbetstagare omfattas av förbundsavtal som i någon form innehåller föreskrifter om nyss nämnda förbud och principer.