



## Motion till Lunds kommunfullmäktige

### För en rättvis lönesättning

Lunds kommun har nu tillämpat individuell lönesättning i drygt 20 år. Sådana system infördes i stora delar av den offentliga sektorn ungefär vid samma tidpunkt. Motiven och förhoppningarna var vitt skilda från de olika parternas sida. Medan arbetsgivaren såg individuell lönesättning som en metod för att främja vissa beteenden, såsom effektivitet, samarbetsvillighet och flexibilitet, såg de fackliga organisationerna det som ett sätt att försöka öka lönerna för deras mer lågavlönade medlemmar.

Bägge dessa förhoppningar måste sägas ha kommit på skam. Det finns inga utvärderingar som tyder på att effektiviteten eller flexibiliteten skulle ökat på grund av individuell lönesättning. Tvärtom, det finns mycket som talar för motsatsen. Fokus tenderar att flyttas från arbetets innehåll till hur chefen uppfattar medarbetarnas individuella insatser, eller till sådant som är mätbart inom olika styrsystem. Dessutom riskerar samarbete på arbetsplatserna, såväl horisontellt som vertikalt, att förgiftas av upplevda orättvisor i lönesättning. Den ofta godtyckliga lönesättningen beror inte enbart på att lönesättande chefer har en hart när omöjlig bedömningsuppgift eller på variationer i de anställdas förmåga eller vilja att saluföra sig själv. Godtycket beror också på att lönekriterierna när som helst kan ställas åt sidan – till exempel vid nyrekrytering eller för att förmå någon att stanna kvar.

Det finns inte något som tyder på att individuell lönesättning förbättrat det relativa löneläget, speciellt inte för de stora kvinnodominerade grupperna som arbetar i kommunerna. Däremot är det uppenbart att individuell lönesättning haft en avgörande roll för att försämra kvinnornas löneläge gentemot männens inom Lunds kommun, i alla fall sedan 2007 då kommunen slutade arbeta med jämställda löner.

Individuell lönesättning tenderar att skapa tysta arbetsplatser. När chefen sätter lönen minskar benägenheten att säga emot chefen. I andra sammanhang vill nu Lunds kommun och andra arbetsgivare införa så kallade visselblåsarfunktioner, för att skapa vägar för medarbetare som är rädda för sina chefers godtycke att ändå säga ifrån. Att detta ska behövas är i sig en indikation på att någonting är fel på arbetsplatsen. De kommunanställda ska vara demokratins väktare – de ska inte ska behöva smyga eller gömma sig bakom anonymitet.

Det är viktigt att kommunen upplevs som en rättvis arbetsgivare. Individuell lönesättning bygger på att du som individ är bra på att förhandla till dig en hög lön. Det upplevs som

orättvist när någon som är ny på jobbet får en högre lön än någon med samma erfarenhet som varit på det arbete en längre tid.

Kommunens lönesystem måste bygga på rättvisa och förutsägbarhet. Därför är befattningslön i kombination med någon form av lönetrappa, det vill säga lönetillägg för antal år i tjänst och/eller i yrket att föredra. Befattningslönen kan med fördel bygga på de arbetsvärderinginstrument som Lunds kommun använder vid lönekartläggningar.

Vänsterpartiet vill att lönerna ska sättas utifrån objektiva kriterier och vara förutsägbara i förhållande till tid på arbetsplatsen eller i yrket. Vi menar att detta är mer rättvist än lön som bygger på den enskildes förmåga att förhandla eller möjlighet att byta arbetsgivare, alternativt hot om att byta arbetsgivare.

Vi föreslår att kommunfullmäktige beslutar

att avskaffa individuell lönesättning till förmån för befattningslöner med förutsägbara tillägg för faktorer som anställningstid och/eller tid i yrket.

Angelica Svensson

Mats Olsson