

## **Bilaga till MBL § 11 protokollet Lönepolicy samt anvisning-lönesättning.**

Kommunal ser inte att lönepolicyn, samt anvisning-lönesättning är tydlig och mätbar, det finns även hög risk för att lönen sätts godtyckligt och blir svår för chefer att motivera utifrån den framtagna policyn.

### **Det här vill kommunal ha med i policyn:**

**Mål för arbetet med lönebildning och lönesättning:** Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer, lönespridning mellan grupper, samt utifrån skillnader i lön för kvinnor/ män, respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper

**Principer för lönepolitik:** Arbetsgivaren har stort ansvar för lönebildningen.

**Lönebildning och lönesättning:** Lönen utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönen ska öka med stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens kompetens, prestation, yrkeskunnande, specialistkunskap och resultat.

### **Lönekriterier:**

- Ansvar
- Utbildning
- Yrkeskunnighet/erfarenhet
- Specialistuppgifter
- Mångsidighet
- Prestation
- Ansträngning
- Löneläge på orten
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

**Ansvar och implementering:** Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Camilla Dahl

Kommunal Sektion Mälardalen