

Vår lönepolitik är brett förankrad

24 mars 2015 kl 14:00 **REPLIK | LÖNESÄTTNING**



Individuell lönesättning har inte missgynnat medlemskollektivet ekonomiskt.
Lenita Granlund

John Lapidus gör en intressant betraktelse över Kommunals lönepolitik ([Brännpunkt 22/3](#)). Problemet är bara att grunden för hans kritik mot oss har 20 år på nacken och alltså inte längre är giltig.

Lapidus resonemang utgår från det beslut om individuell lönesättning som Kommunal tog 1993. Vår lönepolitik reviderades dock på kongressen 2013 – utifrån en lönepolitisk utredning som gjordes samma år och som Lapidus i sin kritik mot individuella löner verkar väl förtrogen med.

Kommunal är tydliga med att det finns problem med hur individuella löner sätts på arbetsplatsen. Det vill vi naturligtvis göra något åt. Därför fokuserar Kommunal på tre möjliga förhandlingsspår, där vi framförallt satsar mycket kraft på att komma överens med arbetsgivare om lokala lönesystem.

Vi menar att yrkesutveckling ska ge högre lön och att detta tydligare ska byggas in i våra kollektivavtal framöver, inte minst i avtalsrörelsen 2016.

Kommunal och arbetsgivarorganisationen Almega har gjort ett partsgemensamt arbete där vi som parter är överens om att grunden för lönesättningen ska vara arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt medarbetarnas sätt att uppfylla dessa krav. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad och den enskilda medarbetaren ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att höja sin lön. Vi slår även fast att yrkesutveckling ska löna sig och ska synas i lön. Liknande arbeten pågår med flera arbetsgivarorganisationer.

Det är uppenbart att John Lapidus tycker att individuell lönesättning är dåligt och därför driver två teser: produktiviteten ökar inte i välfärdssektorn och Kommunals medlemmar vill inte ha individuell lönesättning.

Individuell lönesättning har inte missgynnat medlemskollektivet ekonomiskt. Våra analyser visar att den långsiktiga löneutvecklingen i tariffavtal troligen är likvärdig med avtal som centralt avtalad löneram och individuell lokal fördelning.

Självklart finns det olika åsikter om lönebildningen inom Kommunal. Inom förbundet har vi stor respekt för att medlemmar och förtroendevalda tycker olika och kommer till olika slutsatser om vad som är en bra lönepolitik. Samtidigt är det ju inte så enkelt som Lapidus ser på saken - att några medlemsenkäter plus ett skäligen antagande om att det finns en viss produktivitetsutveckling i välfärdssektorn skulle varit helt avgörande för Kommunals val av lönepolitik över tid.

Det Lapidus inte alls tycks förtrogen med är att Kommunal alltid jobbar med vanligt hederligt fackligt förankringsarbete. Enkäter i all ära. Men betydligt viktigare är utfallet av andra former av kartläggningsarbete som exempelvis direktkontakter och fokusgrupper med medlemmar, dialog med förtroendevalda och lönepolitiska konferenser för olika målgrupper.

De argument för och mot individuell lönesättning som John Lapidus tar upp är självklart viktiga att fortsätta diskutera. Löner och lönesättning engagerar. Det gillar vi!

Som fackförbund måste vi dock förbättra medlemmarnas löner på många fler sätt än ett. För Kommunals del handlar det exempelvis om att uppvärdera kvinnodominerade yrken lönemässigt så att värdediskrimineringen upphör, förbättra arbetsvillkoren, införa rätt till heltid, få bort missbruket av visstidsanställningar, avskaffa delade turer och att se till att lägsta lönerna är på en anständig nivå.

Kommunals mål är kort sagt att medlemmarna ska kunna leva på sin lön, ha bra villkor på jobbet och känna sig rättvist behandlade. Här är vår kongressbeslutade lönepolitik ett viktigt verktyg, men långt ifrån det enda.

LENITA GRANLUND avtalssekreterare Kommunal

Bäst att ta reda på vad medlemmarna vill

26 mars 2015 kl 12:48, uppdaterad: 26 mars 2015 kl 12:55 **SLUTREPLIK | LÖNESÄTTNING**



Det är anmärkningsvärt att Granlund minimerar betydelsen av de undersökningar som Kommunal har använt som ett av de tyngsta argumenten för individuell lönesättning.
John Lapidus

Min kritik av Kommunals sätt att handskas med individuella löner är aktuell och giltig ([Brännpunkt 22/4](#) och [replik 24/4](#)). Det är riktigt att förbundet har gjort en ny utredning men det är lika sant att individuell lönesättning, i enlighet med den nya utredningen, fortsätter att praktiseras i stor omfattning. Så här skriver Kommunal på sin hemsida om det senaste kongressbeslutet, baserat på den nya löneutredningen:

”Ett väl fungerande system med individuella och differentierade löner ger motiverade arbetstagare. Med hänvisning till detta beslöt kongressen avslå fem motioner som krävde att Kommunal ska verka för att individuell lönesättning upphör.”

Lenita Granlunds beskrivning av mina teser är inte korrekt. För det första har jag aldrig påstått att det inte sker någon produktivitetsökning i välfärdssektorn. Det jag säger är att produktivitetsutvecklingen är och bör i vissa avseenden vara (vi vill inte ha undersköterskor som inte hinner vårda människor) allt för svag för att kunna användas som huvudargument för högre lön.

För det andra kan varken jag eller Granlund veta om medlemmarna vill ha individuella löner eller inte. Det enda som är säkert är att medlemsundersökningarna konstruerats på ett sätt som överdriver sympatierna för detta lönesystem, varför jag föreslår att man gör en ny undersökning. Det är anmärkningsvärt att Granlund minimerar betydelsen av de undersökningar som Kommunal har använt som ett av de tyngsta argumenten för individuell lönesättning.

Det stämmer däremot att jag är skeptisk till individuell lönesättning. Ett sådant system är ett av flera inslag i den individualiseringspolitik som präglat de senaste 30 åren, en politik som inneburit större inkomstklyftor till gagn för helt andra än Kommunals medlemmar.

JOHN LAPIDUS ekonomie doktor, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet