



Förbundsstyrelsens sammanträde
2023-05-22

Motion

Motion från Stefan Petersson, ST inom Arbetsförmedlingen.

Individuell lön

Syfte: Att påvisa denna orättvisa och hur den slår mot våra medlemmar.

Bakgrund: När lika lön för lika arbete togs bort, kom individuella löner. Detta gjorde att löneskillnaderna ökade och att även ingångslönen blev individuell. Chefen och arbetsgivaren fick oinskränkt makt över arbetstagarens lön vilket kan baseras på en subjektiv bedömning.

Med denna motion vill jag belysa att en låg ingångslön innebär löneglidning samt att din erfarenhet inte räknas. Det upplevs som en orättvisa som inte kan förklaras och en utväg är att byta arbetsgivare och kanske få en högre lön därigenom. Vi har inga eller små möjligheter till att påverka grundlön som inte har med prestation att göra under kalenderåret. Detta påverkar hälsan negativt, pension, att få lån samt lägre självkänsla då lön är en värdering av dig som person och är alienerande, en splittrande påverkan mellan medarbetare i det dagliga arbetet.

Historiskt sett slogs fackföreningar för lika lön för lika arbete och såg att det finns ett stort värde i det. Det är faktiskt våra medlemmars värde det handlar om och i slutändan våra demokratiska värderingar, rättvisan i en bra lön i förhållande till din arbetsuppgift.

Det skulle innebära mycket att påvisa ojämlikheten i detta, för det slår blint oavsett kön och påverkar den enskilde negativt både ekonomiskt och hälsomässigt i sin självkänsla. De som har en bra grundlön berörs indirekt men de med en dålig grundlön, berörs varje dag och i varje minut av sitt arbetsliv.

Jag yrkar: Att ST försöker verka för att få en tyngdpunkt mot grundlön samt arbetstagarens ansvar. Idag gäller endast prestation och det arbetsgivaren tycker.

Förbundsstyrelsens yttrande

På det statliga avtalsområdet har vi haft individuell lönesättning sedan 1989 och individuell lön innebär att man tar hänsyn till både arbetets krav och individens prestation vid lönesättningen.

Enligt det centrala RALS-avtalet ska lönen sättas på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat. Saklig lön är med andra ord detsamma som lika lön för lika arbete vid lika prestation. All differentiering av lön ska således ske på sakliga grunder.

Det finns dock en möjlighet att frånga individuell lönesättning för vissa grupper om de lokala parterna är överens om detta.

Fackförbundet ST verkar redan idag för att tyngdpunkten i lönesättningen ska ligga på arbetets krav och inte på prestation vilket återspeglas i att det är viktigt att lönen vid nyanställning sätts så högt som möjligt utifrån kraven i arbetet. Att sträva efter så höga ingångslöner som möjligt har stöd i den av förbundets kongress antagna lönepolitiska plattformen.

Inom ramen för RALS-avtalets lönebildningsprocess, ska, lokala parter ha en dialog kring behovet av förändring av lönebildningen. I detta arbete ingår naturligt att också diskutera behov av strukturförändringar såväl inom som mellan grupper, med utgångspunkt i att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Av RALS-avtalet framgår också att lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet, samt att lönesättningen ska uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Med utgångspunkt i detta, finns möjlighet att lokalt uppmärksamma och enas med arbetsgivaren om behov av strukturförändringar.

Förbundet är medvetet om att det finns brister i tillämpningen av RALS-avtalet och vår ambition är att utnyttja varje avtalsrörelse för att förbättra och förtydliga avtalets skrivningar och villkor, så att de ger goda förutsättningar för det lokala arbetet med att säkerställa en saklig lönesättning.

Förbundsstyrelsen beslutar att anse motionen besvarad

I september 2023 kom anmälan in från motionären att lyfta denna motion till kongressen.