

ÄGA DIN LÖN

HVAD VILJA FASTIGHETS?



LÖNEPOLITISK STRATEGI

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Att ta striden om lönen ute på arbetsplatserna.....	4
Löntransparensdirektivet	6
Jämställda löner – lika lön för lika arbetsuppgifter?.....	6
Omvärldsanalys – nyteknik – AI – kompetensutveckling	6
Demografin	7
AI-teknik.....	7
Kompetensutveckling – utbildning	9
Vad är lön?	9
Den kollektiva förhandlingsstyrkan	11
Industriavtalet	12
Industriavtalet står på två ben	12
Problem och positivt med industriavtalet.....	13
Olika begrepp – samma innebörd	15
Arbetet med lön har många olika delar.....	15
Makten över lönen – äga din lön?	17
Chefer sätter lön?	17
Löneökningar eller löner	18
Avlöna arbetet eller belöna arbetet?.....	19
Fördelar med ett lönesystem	21
Pengar som försvinner	21
Det är inte enkelt att förändra – men vem om inte vi?.....	22
10 steg till ett nytt lönesystem	23
Vanliga frågor	24
Arbetsgruppen som arbetat med detta föreslår	24
Källhänvisning	25

Inledning

Frihet för individen kan endast uppnås genom den kollektiva styrkan som vi uppnår tillsammans – att äga din lön är vägen till frihet för individen – organisera eller dö.

Det har skett en maktförskjutning av vem som sätter lönerna på företagen. Det är numera nästan ensidigt från arbetsgivarens sida.

I vissa av våra centrala kollektivavtal har vi skrivit in att det är arbetsgivaren som lämnar löneökningförslaget direkt till den anställde. Vi har abdikerat från den viktigaste rollen vi har som facklig organisation.



Att ta striden om lönen ute på arbetsplatserna

Det ser olika ut i våra branscher, inom till exempel städbranschen ligger de allra flesta på avtalets lägsta löner plus eventuellt branschvanetillägg.

På fastighetssidan är det ofta lönesystem (om det överhuvudtaget finns) som styrs helt ensidigt av arbetsgivaren. Det ser likartat ut över flera branscher såsom sanering, idrottsavtalet etc. Det skall sägas att där vi har starka klubbar så ser det bättre ut och där har vi stor påverkan.

Det har visat sig, både genom kliniskt arbete i vårt förbund, vår gemensamma strategi och utvecklingsgrupp med Fastigo, all statistik som finns tillgänglig samt all tillgänglig forskning, att företag med närvarande fackklubb på arbetsplatsen gör att löneläget är cirka 5–6 procent högre än på arbetsplatser utan fackklubb. Bara att vara medlem gör skillnad. På till exempel Fastigo-området har våra medlemmar cirka 300 kronor mer i medellön.

Vår utredning visar att företag med stark lokal fackklubb har ca 5–6 procent högre löneläge. Om man räknar med allt som extra semesterdagar, lite högre semesterersättningar, bättre lokala uppgörelser om snöjour, beredskap, förbättrade arbetstider etcetera. Även i reda pengar visar statistiken att genomsnittslönen är cirka 1 250 kronor högre i månaden på företag med fackklubb.

Ett företag som vi besökte i Göteborg hade 1 500 kronor mer i snittlön per månad än vad motsvarande företag hade på andra sidan gatan. Företag nummer ett hade en

stark fackklubb med lång facklig tradition, företag nummer två hade låg organisationsgrad och lite fackligt inflytande.

Det är inte bara fackföreningen som tjänar på detta utan även företaget. Man får oftast mindre sjukfrånvaro, mindre personalomsättning, ökad effektivitet och någon att förhandla med på arbetsplatsen.

Inom städbranschen är det svårare, dels för att vi inte har lika bra statistik, men det stora locket för löneutveckling är branschvanetillägget. Utredningen visar att branschvanetillägget bromsar löneutvecklingen i branschen som helhet. Detta är en "het potatis" i vårt förbund då det för närvarande är den enda löneutvecklingen som i princip finns i branschen. Det gjordes ett försök att omvandla branschvanetillägget i avtalsrörelsen 2023 från högsta tillägget till lägstalöner för att öka hela branschens löner. Förhandlingstricket lyckades väldigt väl, men vi hade svårt att kommunicera ut detta till våra medlemmar, förtroendevalda och även till våra ombudsmän. Frågan måste verkligen diskuteras och debatteras vidare i förbundet.

Majoriteten av de anställda i branschen är kvinnor. Att förlägga arbetet på dagtid skapar större trygghet i resandet till och från arbetet. Städning på dagtid underlättar även för de anställda att kombinera yrkesliv med fritid och familjeliv. Erfarenheten inom branschen visar att städning dagtid påverkar kvaliteten på städtjänsterna och förbättrar förhållandet mellan kund och leverantör på ett positivt sätt. Dagstädning, heltidsanställningar och sammanhängande skift är ett centralt instrument på vägen mot förbättrade arbetsvillkor för städare. Städning på dagtid synliggör städarens arbete vilket ökar den sociala medvetenheten om branschen och dess relevans för samhället. Att erbjuda arbete på dagtid, heltidsanställning och sammanhängande skift kan hjälpa till att övervinna den växande personalbristen och höja yrkets attraktivitet. Det möjliggör för den anställde att kunna försörja sig och att kunna kombinera arbete med fritid och familjeliv. Det skulle höja attraktiviteten i branschen, minska svårigheter att rekrytera och medföra minskad personalomsättning. En fråga och ett mycket bra dokument som förbundet tog fram för cirka femton år sedan, men fortfarande är högst aktuellt, är den så kallade tidlöneprincipen. Alltså att man skall städa i sin egen takt enligt de instruktioner som arbetsgivaren gett.

Fortfarande visar det sig även i denna bransch att där man har klubb har arbetsplatsen oftast bättre arbetstider, inte så många delade turer och fler framförhandlade förmåner.

Specialserviceavtalet består egentligen av tre branscher, kärnkraftsindustrin, industrisanering och skadesanering samt ibland en blandning av fastighetsbranschen och städbranschen. Utredningen visar på samma sak som i de övriga branscherna, har man klubb på arbetsplatsen har man bättre villkor och löner.

På Samhall har man i kollektivavtalet ett inbyggt lönesystem. Det fungerar att ha det så eftersom det egentligen är ett företagsavtal. Även här visar utredningen tydligt att man har ett bättre löneläge när man har en lokal facklig klubb. Medlemmarna ligger i ett högre arbetsuppgiftstillägg i lönestegen. Här har det även visat sig att enskilda lokalombudsmän har gjort stor skillnad för löneläget.

Lönetransparensdirektivet

Lönetransparensdirektivet är ett EU-parlamentariskt direktiv som antogs 2023 och ska vara en del av svensk lag senast den 6 juni 2026.

Direktivet har till syfte att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet, särskilt genom att åtgärda löneskillnader och främja den fackliga insynen i lönesättningar. Detta direktiv innehåller flera delar som kan vara till nytta för oss i vårt arbete att få insyn i lönesättningen på arbetsplatsen.

De viktigaste delarna i direktivet är följande:

- Motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Ge arbetstagare rätt till insyn i löner och lönesättningar.
- Ge rätt till anställda att begära och få information om genomsnittlig lön för personer som utför samma eller likvärdigt arbete uppdelat på kön.

Arbetsgivare med fler än 100 anställda måste regelbundet rapportera om könsuppdelade löneskillnader till olika myndigheter. Är löneskillnader större än 5 procent måste detta åtgärdas.

Vidare måste alla lönekriterier vara könsneutrala, tydliga och objektiva. Arbetsgivaren måste delge och informera om kriterierna för att man skall veta hur man höjer sin lön och hur man skall kunna utvecklas.

Direktivet innehåller flera bestämmelser som direkt eller indirekt stärker vår rätt till insyn vid lönesättning. Vi får följa detta noga och se hur det utvecklar sig när det skall implementeras i Sverige.

Jämställda löner – lika lön för lika arbetsuppgifter?

Löneskillnader mellan män och kvinnor varierar beroende på vilken bransch, yrkesgrupp eller del av landet vi pratar om. I den senaste statistiken tjänar kvinnor generellt sett cirka 90 procent av vad män tjänar om vi jämför den genomsnittliga månadslönen. Om man justerar för faktorer som ålder, utbildning, yrke och arbetstid så minskar lönegapet med några procentenheter men de facto kvarstår den så kallade "oförklarade" löneskillnaden som kan bero på diskriminering. En annan förklaring är att vi också oftast värderar kvinnors arbetsuppgifter lägre än mäns arbetsuppgifter. Vi måste se till att det finns sakliga kriterier för arbetsvärdering på varje arbetsplats, så att skillnaderna mellan män och kvinnors löner kan minska i våra branscher.

Inom fastighetsbranschen är löneskillnaden mellan män och kvinnor i kronor räknat så mycket som 2 500 kronor per månad år 2024.

Omvärldsanalys – nyteknik – AI – kompetensutveckling

Att göra en omvärldsanalys är svårt i en värld som förändras allt snabbare. En person som levde på 1700-talet fick till sig information som motsvarar en sida av en dagstidning under sin livstid. Vi som lever nu har samma informationsflöde per arbetsdag.

Vi kan "trösta oss" med att det bara kommer bara gå fortare. AI-tekniken är här för att stanna och utvecklas.

I skrivande stund pågår det krig i Europa, Gaza, Mellanöstern etcetera och vi är numera medlemmar i Nato. Världen löser sina problem med upprustning och krigiska

handlingar. Vi måste prata om fred – kriget drabbar alltid arbetarklassen hårdast – det är alltid våra barn som kommer dö.

När detta presenteras på kongressen 2026 är det förhoppningsvis fred i Ukraina och i Gaza. Tyvärr vann republikanska partiet valet i USA och Trump är numera president. Nu är det en skakigare och mer orolig värld att leva i och demokratin är hotad. Om det är fred i Ukraina finns inga byggnadsarbetare därifrån kvar i Sverige. Fred i Ukraina kommer innebära att byggnadsarbetare från dess grannländer kommer behövas i Ukraina. Detta kommer innebära att Sverige får arbetskraftsbrist.



Demografin

Vi ska titta på demografin – befolkningssammansättningen. Antalet barn som föds minskar. För tillfället är antalet födda barn per kvinna 1,4 och det behöver vara 2,1 barn per kvinna. Detta sker samtidigt som andelen äldre ökar och vi lever längre. Äldre ökar alltså både i absoluta och relativa tal. Ovanpå detta har nuvarande regering stoppat i princip all invandring. Arbetskraften minskar i landet.

BARNAFÖDANDET BEHÖVER ÖKA.

Det är bland annat därför som pensionsåldern höjs, det kommer dock inte att räcka. Det kommer bli arbetskraftsbrist och arbetsgivarna kommer ha svårt att hitta rätt personer med rätt kompetens.

AI-teknik

AI-teknik är en av lösningarna för att bemöta arbetskraftsbristen.

AI-teknik kan användas på många olika sätt i det dagliga arbetet för fastighetsskötare, fastighetstekniker eller städare.

AI-tekniken kan snabbt analysera data från fastighetens system och sensorer för

att förutsäga underhåll eller reparationer vilket medför minskad driftstörning, sparar pengar och tid.

Vidare kan tekniken automatisera rutinmässiga uppgifter såsom schemaläggning av underhåll, hantering av hyresgästernas serviceförfrågningar. Detta medför att fastighets-skötaren kan fokusera på mer komplexa arbetsuppgifter.

Energioptimering är ett annat användningssätt för AI-tekniken att hjälpa till så att vi minskar miljöpåverkan i fastigheten. AI-driven teknik kan såklart även användas i säkerhetssyfte genom övervakning av säkerhetssystem och identifiera avvikelser som indikerar potentiella hot eller problem vilket kan hjälpa till att förhindra olyckor eller skador.

Den största fördelen är nog ändå den förbättrade hyresgäst-/kundservicen. Genom att använda AI-baserade chatt-botar kan man ge snabb och effektiv support till hyresgäster/kunder dygnet runt.

Sammanfattningsvis kan AI-tekniken hjälpa till med att effektivisera processer, minska kostnader och förbättra servicekvalitet för hyresgästerna/kunderna.

När det gäller städning är förmodligen AI-tekniken än mer närvarande i själva arbetet.

Robotdammsugare är väldigt vanliga numera. Utrustar vi dem dessutom med AI-teknik kan dammsugaren navigera till de utrymmen som är smutsigast, vilket kommer optimera städningen. Vidare finns det redan idag drönare som putsar fönster på höga byggnader.

AI-teknik kan också analysera användningsmönster och hur mycket människor som rör sig i olika delar av en byggnad vilket kan medföra att AI kan optimera städscheman för att maximera effekten. AI kan också användas för att utveckla mer avancerade städmaskiner och bättre verktyg för att avlägsna smuts och fläckar, vilket resulterar i renare och fräschare lokaler. AI kommer naturligtvis också användas för att mäta städskvalitet genom att analysera bilder eller sensordata vilket möjliggör arbetsledning via AI-robotar.

Detta är en oundviklig utveckling som vi inte vill ha. Vi behöver reglera det, antingen via lag eller avtal, eller kanske både och.

Kan arbetsledningsrätten överlåtas till AI-teknik? Vår analys är att så kan inte fallet vara, utan att arbetsledningsrätten måste utgå från en fysisk person enligt idag gällande arbetsrätt och kollektivavtal.

Det vi vet med säkerhet är att dagens yrken såsom fastighetsskötare, fastighetstekniker, bovärd, banarbetare, hästskötare, fönsterputsare, sanerare eller städare kommer att förändras med en hastighet som hittills saknar motstycke. Vi pratar om en större revolution än när vi gick från bondesamhället till industrisamhället.



Kompetensutveckling – utbildning

Återkommande kompetensutveckling i arbetet kommer bli en nödvändighet för att vi ska kunna matcha de arbeten som vi står inför. Det kommer behövas både valideringar, korta och långa utbildningar. Vi kommer även behöva trycka på för mer internetutbildning på varje företag. Kort sagt står vi inför ett paradigmskifte. Nya yrkesgrupper kommer att växa fram.

NYA YRKESGRUPPER VÄXER FRAM – MER UTBILDNING BEHÖVS.

Eller mer kortfattat – det behövs både skiftnyckel, städjobb och dator.

Vi behöver via avtal se till att våra yrkesgrupper får den utbildning som krävs för att kunna vara anställningsbara. Det måste finnas ett större fokus på dessa frågor i våra avtal eller, för den delen, i våra avtalsförsäkringar.

Det som händer är att när man får kompetens och bättre kunskap ska man naturligtvis få mer i lön. Lön kan vara olika saker såsom förkortad arbetstid, delpension, mer semester och naturligtvis mer i lönekuvertet. Det som är viktigt är att vi är med och delar på den effektiviserade kakan på ett bättre sätt än idag. Ett av de stegen är att ta makten över lönesättningen. Ett annat är att utveckla en solidarisk kompetensutvecklingspolitik som ser likartad ut för alla branscher.

Vad är lön?

Lön kan vid en första anblick tyckas vara lätt att definiera. Det visar sig dock snabbt att ett begrepp som lön är mångfacetterat. Det är därför på sin plats att tydligt beskriva

vad utredningen syftar på när vi använder begreppet. På ett övergripande plan kan lön definieras som priset på arbete, det vill säga den betalning som arbetstagare får för utfört arbete. Förutsättningarna för lönen är i första hand tre olika saker:

1. Marknaden

Tillgången (utbudet) på arbetskraft och efterfrågan. De som vill och kan arbeta säljer sitt arbete på en marknad, arbetets marknad. De som vill anställa köper deras arbete. Om det är fler som vill sälja än som vill köpa, blir arbetslösheten hög, lönerna pressas ner och villkoren som erbjuds blir sämre. Sambandet gäller också vid det omvända förhållandet.

2. Lönsamheten

Lönebetalningsförmågan är ett mått på det överskott som verksamheten, arbetet, skapar. Lönsamheten är dels beroende av verksamhetens intäkter på den marknad där varorna eller tjänsterna säljs. Den beror också på kostnaderna i verksamheten och hur effektiv produktionen av varan eller tjänsten är – hur produktiviteten utvecklas. Lönen och lönesättningen är samtidigt det kanske viktigaste sättet att styra produktionen mot en högre produktivitet och därmed mot en ökad lönebetalningsförmåga. Lönen och lönesättningen är därför både ett medel i verksamheten och ett mål eller resultat av verksamheten.

3. Rättvisa

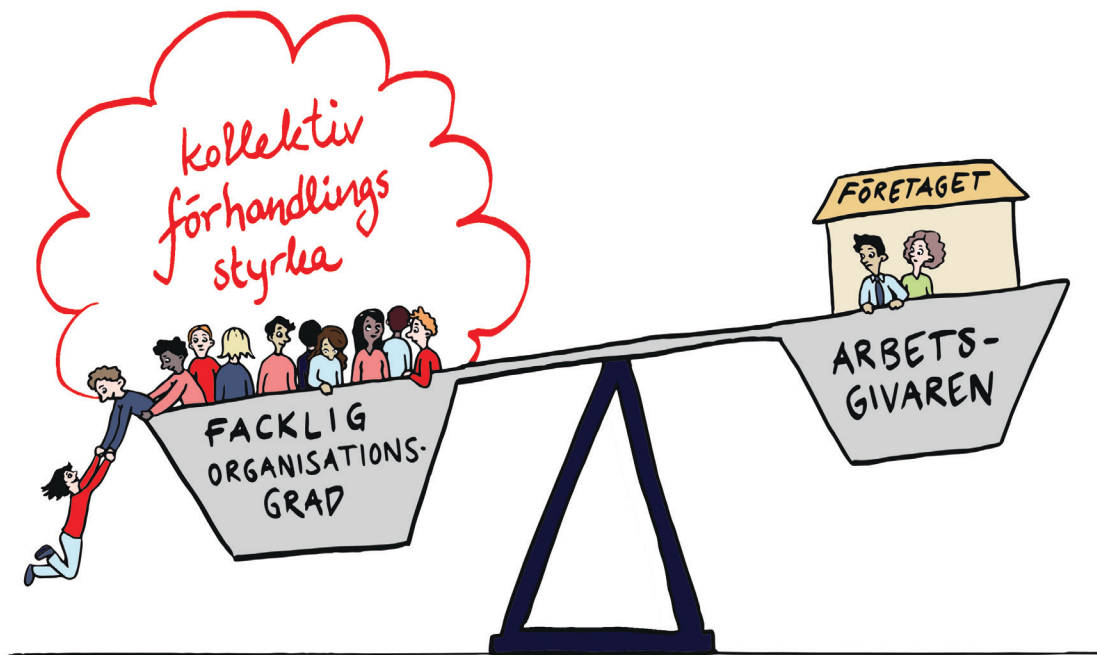
Rättvisa är ett samlat begrepp på det som de anställda anser vara en rimlig lön. Det gäller både i förhållande till företagets betalningsförmåga och vid en jämförelse med andra löner i företaget och i övriga samhället.

Svårigheter och krav i det egna arbetet värderas också för att lönen ska uppfattas rättvis. Rätt lön måste därför ta hänsyn till alla dessa saker och vara en god kompromiss. Hur kompromissen ser ut är dock inte självklart. Den är inte given och går inte att räkna ut. Arbetsgivarna hävdar att "chefen ska sätta lön". Att de bäst kan bedöma och avgöra vad som gynnar både företaget och de anställda.

Lön har dock en särställning inom svensk lagstiftning eftersom den är undantagen från den gängse konkurrenslagstiftningen. Fackföreningsrörelsen har framgångsrikt slagits för att priset på arbete ska behandlas annorlunda än priset på till exempel mjölk. Det är därför marknadskrafterna inte tillåts härja fritt på arbetsmarknaden och att priset på arbete i stället regleras genom kollektivavtalsförhandlingar mellan fackförningar och arbetsgivarorganisationer.

Den anställdes lön består av fler olika delar och påverkas av en rad faktorer. Den största delen är vad vi brukar kalla grundlön. Det kan vara månads- eller timlön, men från grundlönen har alla rörliga tillägg exkluderats. Det vill säga att tillägg för obekvämt arbetstid, övertid med mera är inte inräknade i grundlönen. De två vanligaste orsakerna till att rörliga tillägg betalas ut är att den anställda arbetat på arbetstider som inte är "normala" på arbetsmarknaden, alternativt arbetat fler timmar än vad arbetstidsmålet medger. För en del av de yrken som Fastighets organiserar är det självklart helt normalt att arbeta obekvämt arbetstid, men inte för arbetsmarknaden som helhet.

Att särskilja rörliga tillägg från grundlönen är viktigt när vi jämför löneläget för olika yrken. Ytterst gäller det makten över arbetets pris.



De fem fackliga värnen – en politik för full sysselsättning, ett starkt anställningsskydd, en bra arbetslöshetskassa, en aktiv arbetsmarknadspolitik och rikstäckande kollektivavtal – stärker löntagarnas individuella förhandlingsstyrka på arbetsmarknaden. De lägger också grunden för facklig organisering och därmed löntagarnas kollektiva förhandlingsstyrka, med vilket vi menar ett fackförbunds möjlighet att åsamka arbetsgivarsidan skada i en konfliktsituation.

Den kollektiva förhandlingsstyrkan skapas på flera olika sätt. Viktigast är dock den fackliga organisationsgraden. Det vill säga hur stor andel av det totala antalet anställda på en arbetsplats eller på ett avtalsområde som är organiserade fackligt. Vikten av den fackliga organisationsgraden kan inte nog understrykas.

Alla som arbetat fackligt håller med om att det är mycket lättare att ställa krav på arbetsgivaren om 90 procent av de anställda är med i facket än om bara tio procent av de anställda är medlemmar. Det säger sig självt att skadan som åsamkas arbetsgivaren är mycket mindre om bara en av tio, jämfört med om nio av tio, går ut i strejk. Det kan till och med vara till fördel för arbetsgivaren om bara en av tio går ut i strejk eftersom det finns en risk att de som fortsatt arbetar utför arbetsuppgifterna för de som strejkar, utan att arbetsgivaren behöver betala något extra.

**DET ÄR MYCKET LÄTTARE ATT STÄLLA
KRAV PÅ ARBETSGIVAREN OM 90 PROCENT
AV DE ANSTÄLLDA ÄR MEDLEMMA I FACKET
ÄN OM BARA 10 PROCENT ÄR DET!**

Det finns dock en annan aspekt av facklig styrka som inte är strikt kopplad till organisationsgraden.

Den fackliga slagkraften syftar till hur stor skada en strejk kan åsamka arbetsgivarsidan men också tredje part. Elektriker är ett exempel på en yrkesgrupp med hög slagkraft. Genom att ta ut en relativt, till antalet, liten yrkesgrupp i strejk påverkas inte bara elektrikernas egna arbetsgivare utan potentiellt också annan verksamhet som är beroende av denna yrkesgrupp. Till exempel industri, byggnadsarbete med mera.

Arbetstagare som varken har kollektiv eller individuell förhandlingsstyrka har en relativt svag ställning på arbetsmarknaden och får därför svårare att förhandla sin lön.

Till exempel har städare svårare att få upp sina löner och har ofta en sämre förhandlingsstyrka som till stor del beror på dålig organiseringsgrad, men också hur arbetet är organiserat. Städbranschen är en svårorganiserad bransch men det är inte omöjligt, det har gjorts förr och vi ska göra det igen.

Till exempel kan ett företag ha cirka 150 arbetsplatser och 40 anställda varav hälften aldrig träffas. Där blir det svårorganiserat men inte omöjligt. Det handlar först och främst om uppsökande verksamhet, att vi alltid ska vara på arbetsplatsen.

Motsatsen gäller för arbetstagare som har både en hög individuell och kollektiv förhandlingsstyrka. Ett av fackförbundens grunduppdrag är därför att stärka sina medlemmars individuella och kollektiva förhandlingsstyrka.

Industriavtalet

Det går inte att prata om löner i Sverige utan att prata om industriavtalet och den påverkan som det har på vår lönebildning. Vi har från och till, under tiden som industriavtalet funnits, varit starkt kritiska till detta avtal. Men handen på hjärtat så har detta avtal tjänat LO-kollektivet väl, men kanske inte alla medlemmar i Fastighets. Därav den ganska starka kritiken från oss och 6F.

Industriavtalet kom till då vi hade löneökningar på 1980- och 1990-talet som drev på inflationen och inte skapande det vi egentligen vill ha, reallöneökningar. Alltså på riktigt, mer pengar i plånboken.

Fackförbunden inom industrin gick med på att hålla nere löneökningstakten i utbyte mot att arbetsgivarsidan skrotade kravet på lokal lönebildning. En ny era av samförstånd på svensk arbetsmarknad hade börjat.

Industriavtalet står på två ben

Dels ett samarbetsavtal med syfte att främja svensk industri, dels ett förhandlingsavtal. Industriavtalet bygger på principen att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska agera lönenormerande i avtalsrörelser för att stabilisera lönebildningen och bevara sin konkurrenskraft. Alla andra branscher ska sedan anpassa sig efter industrinormen för att på så sätt garantera återhållsamma löneökningskrav.

Det är denna princip som brukar kallas för märket eller industrimärket.

Industriavtalet har inte status som lagstiftning, utan är en norm på svensk arbetsmarknad. Det går alltså inte att ta ett fackförbund eller arbetsgivarorganisation som inte följer industriavtalet till domstol. Trots detta är det flera starka aktörer på arbetsmarknaden som upprätthåller normen.

De tre fackliga centralorganisationerna (LO, TCO och SACO), alla större och de flesta mindre arbetsgivarorganisationer (Svenskt Näringsliv, Almega, Fastigo, Sobona, Fremia, Arbetsgivaralliansen och staten, genom Medlingsinstitutet "MI"), står bakom idén om att det är den internationella konkurrensutsatta industrin som ska agera lönenormerande.



Det är därför inte så enkelt för ett enskilt fackförbund eller arbetsgivarorganisation att frångå industrimärket utan att bestraffas. Speciellt svårt är det om man är ett mindre förbund som vi. Skulle man göra något här måste det ske i samverkan med övriga förbund inom 6F. Då blir slagkraften större och påverkan betydligt större.

MI grundades efter ett riksdagsbeslut år 2000 och är en statlig myndighet med tre huvuduppgifter. Verka för en fungerande lönebildning (agera lönenormerande), medla vid arbetstvister och ansvara för den officiella lönestatistiken.

I propositionen som låg till grund för MIs bildande framgår att en väl fungerade lönebildning "tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll".

Det är alltså tydligt redan från det uppdrag som MI har, att industrimärket är utgångspunkten i deras uppdrag när dom medlar i en konflikt på arbetsmarknaden vid tecknandet av nya riksavtal. Att staten helt har lämnat över ansvaret för lönebildningen till arbetsmarknadens parter är således en sanning med en viss modifikation.

Industriavtalet har helt klart sina fördelar som har beskrivits tidigare. Det har fått ner löneökningstakten på en nivå som inte är inflationsdrivande och Fastighets medlemmar har mer pengar över i plånboken. Vi har alltså fått större köpkraft – eller översatt – bättre ekonomiska möjligheter i vardagen.

Denna utveckling bröts i samband med avtalsrörelsen 2023, då inflationen var så hög att de historiskt höga löneökningarna ändå inte räckte för att täppa igen våra medlemmars hål i plånboken.

Inflationen berodde på världsläget inverkan på svensk ekonomi och påverkade i sin tur lönebildningen och löneökningstakten i 2023 års avtalsrörelse.

2025 års avtalsrörelse gjorde att vi hämtade tillbaka en del av vår köpkraft.

Problem och positivt med industriavtalet

Den lönenormerande roll som industriavtalet har på svensk arbetsmarknad har också gemensamma nämnare med den gemensamma solidariska lönepolitiken som vi har tillsammans med övriga LO-förbund.

När märket är satt har vi också pengarna "hemma" på avtalsområden där vi inte har så stark ställning (läs organiseringsgrad) vilket då oftast ger, i alla fall i procent räknat, lika stora löneökningar som övriga arbetsmarknaden.

Så här har vi haft nytta av industrimärket. Vi hade med högsta sannolikhet inte fått till de löneökningarna på egen hand.

Det är viktigt att komma ihåg, när vi i vissa delar är starkt kritiska till "märket", när vi då ser löneökningarna som ett tak i vissa branscher, så är arbetsgivaren i vissa delar kritiska av motsatt anledning.

Vi ser också, kanske speciellt i de två senaste avtalsrörelserna, att inom fastighetsbranschen ses märket mera som ett golv och i städbranschen som ett tak.

Att vi följer märket har också inneburit att vi inte ges möjligheten till relativlöneökningar i den utsträckningen som vi kanske hade önskat. Det blir en inlåsnings effekt som gör det svårt att utjämna yrkesskillnaderna mellan kvinnodominerade yrken och mansdominerade. Då vi ser att löneskillnaderna mellan olika branscher egentligen inte är acceptabel.

Därför blir industrimärket ibland en bromskloss för våra medlemmar, både i takdiskussionerna och i golvet i löneökningstakten. Men också i skillnaderna mellan män och kvinnor.

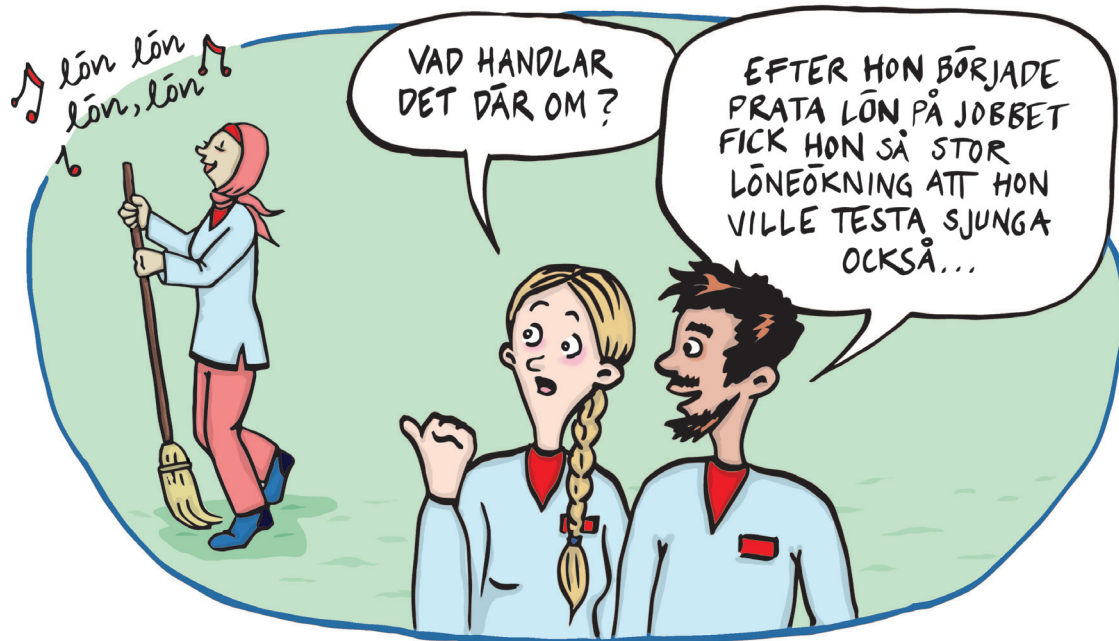
Det är med bland annat den anledningen vi har varit kritiska till industrimärket tillsammans med övriga 6F förbund.

Tittar vi historiskt ser vi att relativlöneökningarnas förändringar går för långsamt och idag finns inget som tyder på att LOs långsiktiga mål om att löneskillnaderna mellan arbetarmän och arbetarkvinnor ska halveras till 2028 kommer nås.

Vi måste därför se till att bygga lokala lönesystem som får likt industrin att ta ut hela vår del av kakan samtidigt som vi driver frågorna via 6F och i LO. Det kommer delvis vara en balansgång på slak lina, men det måste lyckas för att vi ska få den löneökningstakten som behövs för att vi ska få till mer pengar i plånboken till våra medlemmar.

Ett annat problem som uppstår är att många tjänstemannagrupper, framför allt inom fastighetssidan, har så kallade sifferlösa avtal med arbetsgivarna. Det innebär att lönebildningen lämnas helt åt lokala parter utan någon vägledning i det centrala avtalet. För en del tjänstemannagrupper med stor individuell förhandlingsstyrka har det betytt att märket spelat ut sin roll helt och det har bara blivit ett golv. Detta är inte bara problematiskt ur ett jämlikhetsperspektiv utan det riskerar också att leda till kompensationskrav från andra grupper på arbetsmarknaden och därmed hota den stabilitet som industrimärket ändå har varit. Att våra medlemmar inom Fastighets ska vara golv för tjänstemännen är en ordning som inte förbundet på något sätt kan acceptera.

Fastighets tillsammans med 6F har därmed all anledning att vara kritiska till hur industriavtalet fungerar idag. Vi ser naturligtvis vikten av någon form av lönenominerande avtal gemensamt inom LO, men det måste ges bättre utrymme vid vissa givna tillfällen om en annan flexibilitet för att kunna hantera relativlöneökningar mellan olika avtalsområden. Industrin måste vid varje avtalsrörelse våga ta ut hela löneutrymmet, inte ta ut en lägre nivå och sen förlita sig på att den blir en lokal löneglidning som tar ut hela löneutrymmet. Vi måste tillse att det lönenormerande avtalet på svensk arbetsmarknad klarar att göra dessa två saker, annars riskerar det avtalet förlora sin legitimitet bland stora grupper på arbetsmarknaden. Det är en utveckling som inte har någon vinnare.



Olika begrepp – samma innebörd

Fackföreningsrörelsens olika namn för samma lönebegrepp.

Avtalens lägstalöner, eller minimilöner är de vanligaste och det är de begreppen som Fastighets i huvudsak använder för de löner som står i det centrala avtalet. Det finns ett annat begrepp som vi borde börja använda mer och det är "anställningslöner" som namn på den första lönen som en nyanställd får på arbetsplatsen. För det är inte samma sak som vad minimilöner/avtalslöner är.

Avtalslöner/minimilöner har stor betydelse för lönestrukturen inom de flesta branscher och påverkar därför anställningslönerna. Med låga avtalslöner blir anställningslönerna också låga. Anställningslönerna påverkar i hög grad en persons framtida lön. Därmed påverkas också löneläget, genomsnittsförtjänsten, för alla anställda på arbetsplatsen och inom avtalsområdet. Om nyanställda, med låg anställningslön, ska ha en snabbare löneutveckling för att "komma i kapp" tas det i normala fall ur avtalets lönepott och därmed minskar löneökningarna för alla andra anställda. Detta fenomen är ett otyg som vi ska försöka förändra.

Lönearbetet är följaktligen mycket mer omfattande än lönerrevisionerna. Ibland räcker det med att prata lön på arbetsplatsen för att det skall synas i lönekuvertet.

VI VILL ATT "LÖN FÖRHANDLAS 7 DAGAR I VECKAN, 365 DAGAR OM ÅRET."

Branschavdelningarna och arbetsplatsklubbarna kan spela en stor roll i detta då det är ett utmärkt forum för att diskutera, byta erfarenheter och lära av varandra i dessa frågor.

Arbetet med lön har många olika delar

I utredningens förslag till ny lönepolitik ligger således fokus på grundlön även om andra delar också berörs. Det är dock viktigt att arbetet med lönefrågor inte reduceras

till de ofta årliga lönerevisionerna som sker i enlighet med respektive kollektivavtal. Lika viktigt är att Fastighets målmedvetet och framgångsrikt drivit på i frågor som rör lägstalöner, ingångslöner, lönekartläggningar, lönesättning vid nya eller förändrade arbetsuppgifter samt vid tjänstebyte med mera.

I de allra flesta avtal inom Fastighets finns minst en lägstalön reglerad i avtalet. Lägstalönnen anger den lägsta lönen som en anställd kan arbeta för på ett avtalsområde. Lägstalöner har flera viktiga uppgifter, de har till uppgift att säkerställa en skälig levnadsstandard för alla anställda, pressa upp övriga löner på avtalsområdet och omöjliggöra en låglönekonkurrens på avtalsområdet.

Lägstalöner och ingångslöner tenderar ibland att förväxlas, kanske på grund av att de historiskt har varit, och på flera avtalsområden fortfarande är, identiska där centralt förhandlade tariffer har tillämpats. Den alltmer utbredda tillämpningen av individuell och differentierad lön har dock medfört att lägstalöner och ingångslöner har särskilts på många av förbundets avtalsområden. Till skillnad från lägstalöner definierar ingångslöner den lön som den anställde får när denne anställs. På avtalsområden med individuell och differentierad lön blir diskussionen om insyn och inflytande minst lika aktuell för ingångslöner och lägstalöner som för lönerevisioner, kanske till och med mer.

Den fackliga lönepolitiken har ofta sammanfattats i en enkel och slående devis: lika lön för lika arbete.

Det är en bra sammanfattning av tanken att löner, samt storlek och fördelning av löneökningarna inte ska ske utifrån företagets lönsamhet eller utifrån utbud och efterfrågan på arbetskraft. Företag och anställda ska inte konkurrera med låga löner och dåliga villkor.

Den fackliga tanken har aldrig varit att allt arbete ska avlönas lika. Tvärtom, löner och löneökningar ska styras av krav i arbetet, den anställdes prestation samt arbetets resultat.

Lönerevisionen reglerar den höjning av lönerna som sker i och med att produktiviteten i samhället ökar.

Det är dock inte bara vid lönerevisionstillfällena som den anställde kan komma i fråga för en löneförhöjning; ändrade arbetsuppgifter, mer erfarenhet, utökat ansvar, ny tjänst med mera är potentiella anledningar till att arbetsgivaren kan behöva se över lönen för den anställde och att vi som fackförening bevakar att det blir rätt lön för arbetsuppgiften. Det är viktigt att Fastighets bevakar att arbetsgivaren följer kollektivavtal också med hänsyn till det som ligger utanför lönerevisionen.

Lönekartläggningar ska enligt diskrimineringslagen genomföras och dokumenteras årligen på alla företag med minst tio anställda. Lönekartläggningarna syftar till att tydliggöra om det förekommer diskriminering på ett företag, till exempel att kvinnor har en lägre lön än män med jämförbara arbetsuppgifter.

Det är viktigt att det lokala facket samverkar när de lokala lönekartläggningar som arbetsgivaren gör och påpekar eventuella brister i lönesättningen hos arbetsgivaren, annars riskerar lönekartläggningarna att bli en pappersprodukt utan reell betydelse.

Solidarisk lönepolitik är en beskrivning av LOs och förbundens gemensamma lönepolitik. Det är en central del i den svenska modellen.

Den solidariska lönepolitiken står på tre ben:

a) ett gemensamt nationellt löneutrymme – alla anställdas arbete bidrar till den eko-

nomiska utvecklingen och löneökningarna ska därför delas mellan alla i förhandlingar.

- b) konkurrensneutralitet mellan företag och anställda – lönsamhet samt utbud och efterfrågan på arbetskraft ska inte påverka lönerna eller fördelningen av löneökningarna.
- c) Större löneökningar till de lägst avlönade – det skapar ett tryck på omvandling av näringslivet och arbetsmarknaden mot verksamheter med högre produktivitet hos företag och anställda.

Den solidariska lönepolitikens tre ben

1. Ett gemensamt nationellt löneutrymme
2. Konkurrensneutralitet mellan företag och anställda
3. Större löneökningar till de lägst avlönade

Makten över lönen – äga din lön?

Vem ska bestämma lönen – arbetsgivaren, facket eller båda parterna? Det är den eviga och klassiska frågan som är ständigt närvarande på alla arbetsplatser, hos alla arbetsgivare och anställda. Den avgörande frågan är därför vem och vilka som ska bedöma förutsättningarna – företaget ensidigt, de anställda ensidigt eller båda gemensamt i förhandlingar?



Chefer sätter lön?

De lokala arbetsgivarna har alltid varit aktiva i sina försök att ta kontroll över fördelningen av de löneökningar som förhandlats fram mellan parterna centralt. De anstränger sig för att motivera varför de ska bestämma vem som ska få vad. Inom många avtalsområden och på många arbetsplatser har de varit framgångsrika.

Arbetsgivarnas mål är att försöka åstadkomma en precisionslönesättning. Det betyder att var och en ska avlönas exakt utifrån den personens värde för verksamheten. Det värdet bestäms av arbetsgivaren. I verkligheten uppstår ofta oklarheter och godtycke. Resultatet leder därför ofta till missnöje bland de anställda. Till exempel inom Samhall och fastighetsbranscherna där löneprinciperna och lönesystemen anses oklara.

Arbetsgivarna förklarar problemen med att cheferna inte har fått tillräcklig information och utbildning.

Kort sagt: de förstår inte hur den här starkt individualiserade modellen ska fungera. Det kommer att bli bättre över tid är den återkommande förklaringen. Men problemen med den individuella lönesättningen är inte chefernas fel eller ansvar, deras bristande information eller utbildning – det handlar om ett systemfel. Chefen ska inte sätta lön!

Utredningens rekommendationer och uppfattning är att det är ett överenskommet lönesystem som ska sätta lön – INTE CHEFEN.

Den fackliga organisationens uppdrag till sina medlemmar är att säkerställa goda löne- och anställningsvillkor.

Det betyder i första hand ...

... att förhindra lönekonkurrens mellan medlemmarna så att de inte tvingas bjuda under varandra i en ändlös strid om jobben.

... att erhålla en rimlig del av det värde det egna arbetet skapar i förhållande till de som äger verksamheten.

... att löneskillnaderna mellan olika arbeten och medlemmar uppfattas som rättvisa och speglar skillnaderna i arbetets krav och personernas prestationer.

För att lösa detta fackliga uppdrag bör lönen på arbetsplatserna regleras i en överenskommelse med företaget om ett lönesystem.

Att stärka det gemensamma fackliga inflytandet över lönerna på arbetsplatsen är den enskilt viktigaste strategiska uppgiften för den fackliga organisationen. Det sker bäst genom att införa och övergå till ett avtalat system som reglerar löner och därmed fördelningen av löneökningar.

Löneökningar eller löner

Som tidigare beskrivits så har de flesta centrala branschavtal regler om att lönerna ska öka med minst ett lägsta belopp vid en viss tidpunkt. Det centrala avtalet innehåller också ofta en överenskommelse om en pott som på något sätt ska fördelas bland de anställda och bli till nya och högre löner. Det kan på ytan se ut som om det kan ske på en mängd olika sätt. Men så är det inte. I grunden kan det bara ske på två olika sätt och de är beroende av hur personalens nuvarande, gamla löner, har kommit till. Om de nuvarande lönerna är ett resultat av anställningslönen och de höjningar som skett under alla år därefter så använder man på arbetsplatsen någon form av fördelningssystem. Det kan till exempel vara chefen som föreslår en löneökning, eller ett lönesamtal som följs av förslag på löneökning från chefens sida, eller att kriterier används som grund för hur potten ska fördelas mellan olika anställda.

Ett fördelningssystem kan vara mer eller mindre klurigt konstruerat men det innebär alltid att den nya lönen är lika med den nuvarande lönen plus en lönehöjning. Om de nuvarande lönerna i stället är ett resultat av kraven i arbetet, av personens

prestation och arbetets resultat så använder man på arbetsplatsen någon form av lönesystem.

Den nya lönen är då inte ett resultat av en ny bedömning av arbete och person, utan en höjning baseras på hur kraven i arbetet, personens prestation och arbetets resultat värderas i systemet.

Ett fördelningssystem

Ett fördelningssystem ger en löneökning

Ett lönesystem ger en lön

Fördelningssystem:

Bedömning (personlig prestation) = andel av potten

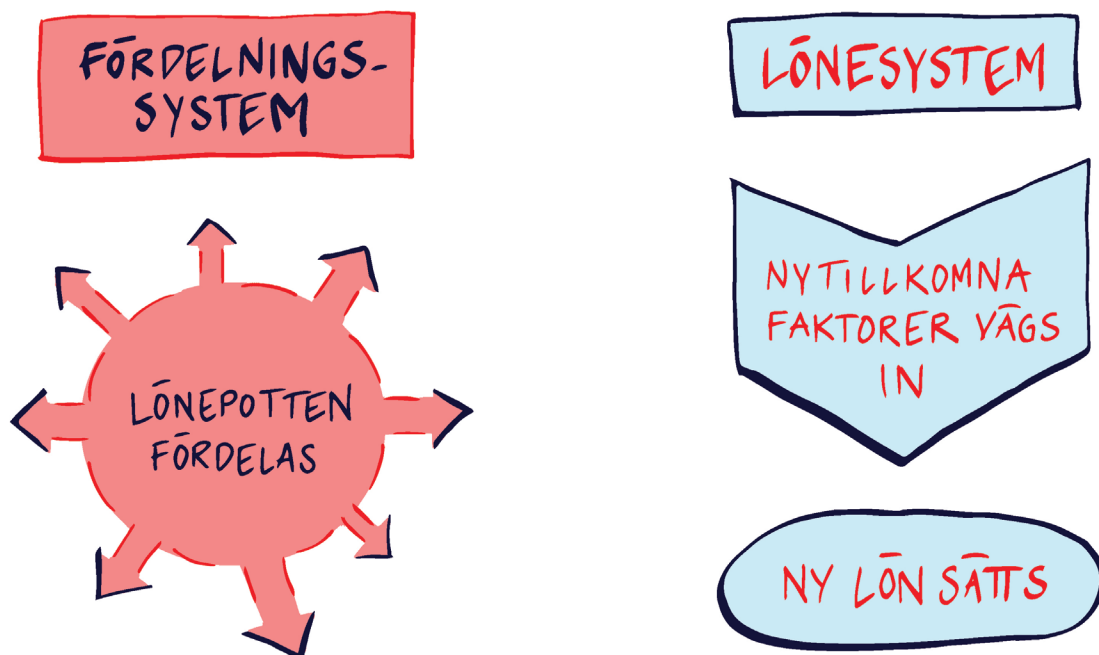
Nuvarande lön + andel av potten = ny lön

Lönesystem:

(arbetskrav + personlig prestation + arbetets resultat) x penningfaktorer = lön

(arbetskrav + personlig prestation + arbetets resultat) x nya penningfaktorer = ny lön

Hur kraven i arbetet ska "mätas" och en enskild prestation bedömas har alltid varit en träta mellan arbetsgivare och anställda. Att mäta arbetets resultat är enklare och därför är trätan mindre. Utrymmet för godtycke och arbetsgivarens makt är begränsat.



Avlöna arbetet eller belöna arbetet?

De centrala avtalen, branschavtalen, riksavtalen innehåller alltid ett byte mellan de anställda och arbetsgivarna. Skyldigheten för de anställda att arbeta under avtalsperioden, fredsplikt, byts mot en skyldighet för arbetsgivaren att till alla delar följa kollektivavtalets regler.

Men lön och villkor måste även kunna anpassas till krav och förutsättningar på

olika arbetsplatser. Därför är lönenivåerna i de centrala avtalen minimiregler. Det är alltid tillåtet att betala högre löner och höja lönerna mer än vad de centrala avtalen föreskriver.

Dessutom är en del anställningsvillkor, till exempel arbetstider, dispositiva. Det betyder att det är tillåtet att avvika från en del av centrala avtalets regler, men bara om de lokala parterna är överens.

De centrala avtalen för arbetare reglerade till en början lönen för arbetet. Vem som utförde arbetet och hur det utfördes saknade betydelse. De centrala avtalen för tjänstemän däremot reglerade från början lönen för individen, individuell lönesättning! Numera har arbetaravtalen förändrats så att de också har skrivningar om att lönen och lönehöjningen ska påverkas av vem som utför arbetet och hur det utförs. Avtalen för arbetare kan därför sägas ha blivit alltmer lika avtalen för tjänstemän.

Det är inskrivet i en del av centrala avtalens så kallade lönebestämmelser hur lönen ska bestämmas och hur löneökningarna ska fördelas. Det är i dessa regler som en lokalombudsman, förtroendevalda eller klubb kan finna stöd i förhandlingarna om hur lönen ska bestämmas på arbetsplatsen, stöd för att övergå från bara en fördelning av pottpengar till ett genomarbetat och stabilt lönesystem på arbetsplatsen.

Kriterier för fördelning av löneökningarna som parterna är mer eller mindre överens om är den vanligaste modellen i de centrala avtalen.

Det är i första hand arbetsgivarna som har stridit för att införa mer individuella löner också för arbetarna. Fastighets motdrag har då varit att försöka reglera vad den individuella lönesättningen ska bygga på, vilka kriterier, vilka egenskaper och vilken prestation, som ska värderas vid lönesättningen. Detta regleras ganska ingående i en del av våra branschavtal.

Fördelningssystem kan också innebära att parterna lokalt är överens om vilka regler som ska gälla vid fördelningen av löneökningarna. Det betyder beskrivningar av vilka faktorer som ska tillämpas och deras inbördesbetydelse, vikt. Därefter bedömer arbetsgivaren eller parterna gemensamt varje anställds beteende och prestation utifrån de här faktorerna.

Men kom ihåg att det viktigaste är att bedöma arbetsuppgifternas svårighetsgrad, innehåll och inte individen.

Resultatet blir en fördelning av löneökningarna

Lönesystem innebär att parterna lokalt är överens om vad som ska vara grunden för lönerna på arbetsplatsen. I lönesystemet kan olika delar ingå såsom en värdering av kraven på arbetsplatsen, den anställdes kunskaper, erfarenhet, beteende, utveckling och prestation samt då även arbetsresultat. I ett lönesystem förhandlar parterna om höjningar av samtliga delar i systemet.

Resultatet blir nya löner

Yrkesutveckling betyder som löneteknisk idé att lönen kan vara olika mellan arbetare i samma befattning, men att skillnaderna beror på olikheter i arbetet, vad personen kan och gör. Det kan utvecklas till en möjlighet att lära och utföra nya uppgifter samt få betalt för detta. På så sätt kan lönesättningen stödja en utveckling i yrket, av arbetsorganisationen och av verksamheten som helhet.

Fördelar med ett lönesystem

Att byta från ett fördelningssystem till ett lönesystem på en arbetsplats innebär fördelar, både för arbetsgivaren och för de anställda.

För arbetsgivaren blir det mindre arbete och mindre krångel med lönesättningen. För de anställda ökar det gemensamma inflytandet genom den fackliga organisationen.

- Grunden för lönesättning är lika för alla. Det innebär att risken för godtycke minskar och lönesättningen blir därför mer neutral. Felaktiga eller orättvisa löner och löneskillnader tydliggörs och blir enklare att korrigera.
- Risken för diskriminering av vissa grupper minskar. Orsakerna till skillnader mellan män och kvinnor blir tydligare och lönekartläggningen enklare. Lönetransparensdirektivet blir lättare att implementera.
- Ledning och anställda kan koncentrera ansträngningarna på att utveckla verksamheten i stället för att lägga energi på återkommande trassel med löner och lönesättning.
- Inga årliga bedömningar av alla anställda. Det räcker med fokus på de områden och personer där det skett tydliga förändringar.
- Lönespridningen mellan befattningar och personer är bestämd i systemet.
- Löner och löneskillnader blir begripliga och därför lättare att acceptera. Vem som tjänar vad och varför blir genomskinligt. Hemliga löner skapar misstro och slukar energi.
- Löner för nyanställda är reglerade i systemet och underlättar rekrytering.
- Utveckling i arbete och lön är en drivkraft mot ökade kunskaper, effektivare arbete och grund för en personlig löneutveckling. Arbetet och arbetsplatsen blir mer attraktiv och de anställda stoltare.
- Kravet på kunskapsutveckling blir tydligt om arbetsuppgifter är beskrivna i steg för en yrkesutveckling. Utbildning och lärande kan riktas direkt mot behoven i arbetet och på företaget.

Pengar som försvinner

Vanligt är att de centrala avtalen innehåller en lönehöjning, en pott, en gång per år under avtalsperioden. Tanken är att avtalet därmed ska åstadkomma två saker:

Ökade löner som fördelas mellan de anställda vid en viss tidpunkt. Löneökningarna ska vara "lika stora" mellan olika anställda inom avtalsområdet – konkurrensneutralitet mellan arbetare.

Ökade lönekostnader för alla arbetsgivare inom avtalsområdet under året. Kostnadsökningarna ska vara "lika stora" mellan olika arbetsgivare inom avtalsområdet – konkurrensneutralitet mellan arbetsgivare.

Det är sällan så att ökningen av lönerna och lönekostnaderna är lika stor även om det är avsikten. Sysselsättningsgrader minskas (så kallad hyvling), förändrade arbetstider m m. Personalomsättning där den som slutar har en högre lön än den som anställs, kanske yngre och med mindre erfarenhet, då minskar arbetsgivarens lönekostnad med löneskillnaden mellan de två. Vi har till exempel branschvanetillägg i Serviceentreprenadsavtalet som påverkar detta fenomen. Denna skillnad kallas negativ löneglidning.

Med ett lönesystem ska uppflyttning av personer i erfarenhets- och utvecklingstrappor ske direkt, då de uppfyller kraven för nästa steg.

Uppflyttningarna ska inte vara en del av den årliga lönerrevisionen.

Det centrala avtalets löneökningar ska användas till att höja värdet på delarna i lönesystemet. Skillnaden mellan löneökningar och lönekostnadsökningar minskar vilket är kollektivavtalets syfte.



Det är inte enkelt att förändra – men vem om inte vi?

Att förändra löner, lönesättning och löneskillnader, att införa ett lönesystem är inte enkelt. Men vem har sagt att det ska vara enkelt? Att förändra det som är viktigt och som har stor betydelse för arbetsgivare och anställda är svårt och tar tid.

Det finns många vägar för att undvika svårigheter. Enklast är att inget göra, att fortsätta som förr. Lika enkelt är att överlåta allt till arbetsgivaren. Då är allt chefernas ansvar och fel.

Krångligare är att föra en evig och inte sällan resultatlös diskussion på arbetsplatsen om vilka kriterier som arbetsgivaren ska använda då de anställdas beteende och prestationer ska bedömas.

Problemet är inte valet av det ena eller det andra kriteriet. Alla kriterier innebär att välja ett fördelningssystem.

Och det är att inte göra det som är fackligt strategiskt viktigt.

Påbörja istället det mödosamma, svårare och långsiktiga arbetet med att ta fram, förhandla om att införa ett lönesystem på arbetsplatsen och glöm inte att organisera!

10 steg till ett nytt lönesystem

1. Bilda en liten arbetsgrupp med de som är mest intresserade och från olika delar av arbetsplatsen. Män och kvinnor. Erfarna och unga.
2. Delta i fackliga utbildningar. Ta upp frågan om lönesystem där. Fråga fackliga kamrater på olika möten om vad de vet om lönesystem.
3. Utarbeta en skiss på vad som bör göras och ungefär när. Vem ska göra vad? Vad krävs i engagemang och tid?
4. Gör en plan för information till och diskussion med medlemmar. Medlemsmöten och avdelningsträffar, utvecklingsavtalet.
5. Informera arbetsgivaren om arbetet med att bygga ett lönesystem för arbetsplatsen. Ge arbetsgivaren några exemplar av vårt utrednings- och utbildningsmaterial "Äga din lön". Föreslå samverkan, men vänta tills klubben kommit en bit på väg.
6. Samla exempel, tala med andra klubbar och aktiva eller ombudsmännen i regionen för att få tips på företag/klubbar som har lönesystem. Ring förbundet!
7. Ta reda på hur lönestrukturen ser ut idag. Förtjänstläget för olika grupper och personer. Vilka tjänar mer och varför?
8. Sammanställ hur löneökningarna de senaste gångerna fördelats, vem och vilka fick mest och varför? Hur bestämdes det?
9. Skissa på förslag till hur ett lönesystem skulle kunna se ut. Vilka lönedelar bör vara med. Rita egna figurer – de är enklare än texter.
10. Informera arbetsgivaren om skisserna till ett nytt lönesystem. Föreslå att det fortsatta arbetet sker i en gemensam arbetsgrupp.

Vanliga frågor

Tänk om ...

... det inte är någon som vill införa ett lönesystem?

Då är det enkelt. Låt bli. Fortsätt som förut.

... medlemmarna inte vill.

Utan ett brett stöd bland medlemmarna är det inte möjligt. Men orsaken till tveksamhet kan vara bittra erfarenheter av att förändringar inte sällan innebär försämringar. Det kan också finnas en allmän oro och osäkerhet bakom oviljan. Det krävs därför ett väl genomarbetat fackligt förslag som skapar tilltro till att klubben har utvecklingen under kontroll och att en förändring verkligen kan innebära en förbättring.

... företaget inte vill?

Det finns alltid tre fackliga vägar – egna och gedigna förberedelser, bred förankring bland medlemmarna samt goda argument. Samla framför allt goda exempel från andra företag som har lönesystem som fungerar väl. Även arbetsgivare behöver förebilder. Föreslå gemensamma besök där. Gå utanför den egna branschen. Men viktigast av allt är en bra organisationsgrad.

... företaget bara vill tala om "lean production".

Lean, så kallad mager produktion, är en modell för rationellare produktion. Men det är

ingen exakt, given modell. Olika konsulter säljer olika lösningar. Det finns inget i tankarna om lean som talar emot idén om ett lönesystem. Tvärtom är lönesättningen det kanske viktigaste styrsystemet på en arbetsplats och all effektiv produktion förutsätter stabila och väl accepterade lönerelationer arbetsorganisationen måste ändras?

Nej, målet är att komma fram till ett stabilt och accepterat lönesystem på arbetsplatsen. Det finns många exempel på arbetsplatser som har ett lönesystem som fungerar väl i den befintliga, arbetsorganisationen.

... alla snabbt slår i lönetaket.

Då är alla arbeten goda arbeten. Medlemmarna, den fackliga organisationen och företaget är nöjda. Väl det, men så är det naturligtvis inte. Arbetet med att utveckla kunskaper, arbetsuppgifter och lönesystem måste vara en pågående process, precis som med all annan verksamhet i företaget. Det kräver att den lokala fackliga organisationen, i diskussioner med medlemmarna kan beskriva de arbetsuppgifter som ytterligare kan tillföras en viss befattning. Dessa arbetsuppgifter bör då bli ytterligare ett steg i utvecklingstrappan.

Kom ihåg att bara prata lön på arbetsplatsen räcker ibland för att starta arbetet och höja medellönen på arbetsplatsen.

Arbetsgruppen som arbetat med detta föreslår att:

- **att** kongressen antar den lönepolitiska strategin i sin helhet.
- **att** kongressen ger förbundet i uppdrag att arbeta med införandet av lämpliga delar av utredningen i kollektivavtalen.
- **att** kongressen ger förbundet i uppdrag att genomföra utbildningar för våra förtroendevalda i lokala lönebildningssystem.
- **att** man regionalt i förbundet arbetar för en handlingsplan så att lokala lönebildningssystem införs på arbetsplatser med klubb.

