

AVTAL OM LÖNEPRINCIPER

Löneprinciper

Lönebildningen ska kopplas till företagets övergripande mål samt ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Diskriminerande eller sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella grunder. Ansvar, svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa är bestämmande för lönesättningen liksom marknadskrafterna. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesättning i företagen bör utformas för att vara en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetökning och ökad konkurrenskraft.