

Lönekartläggning

- de viktigaste frågorna

Georg Frick, Daniel Edholm

2023-05-12



Georg Frick



070-660 16 22
georg@frickhrconsulting.com

- Arbetsrättskonsult, personalvetare, konsult och författare
- Bakgrund som ombudsman, rådgivare, utbildare, personalchef och konsult
- Arbetat med arbetsrätt och lön sedan 1994
- Frick HRconsulting AB (www.frickhrconsulting.com)
- Frick Publishing AB (www.frickpublishing.com)
- Rådgivning, utredning, förhandling och utbildning inom arbetsrätt och lönesättning

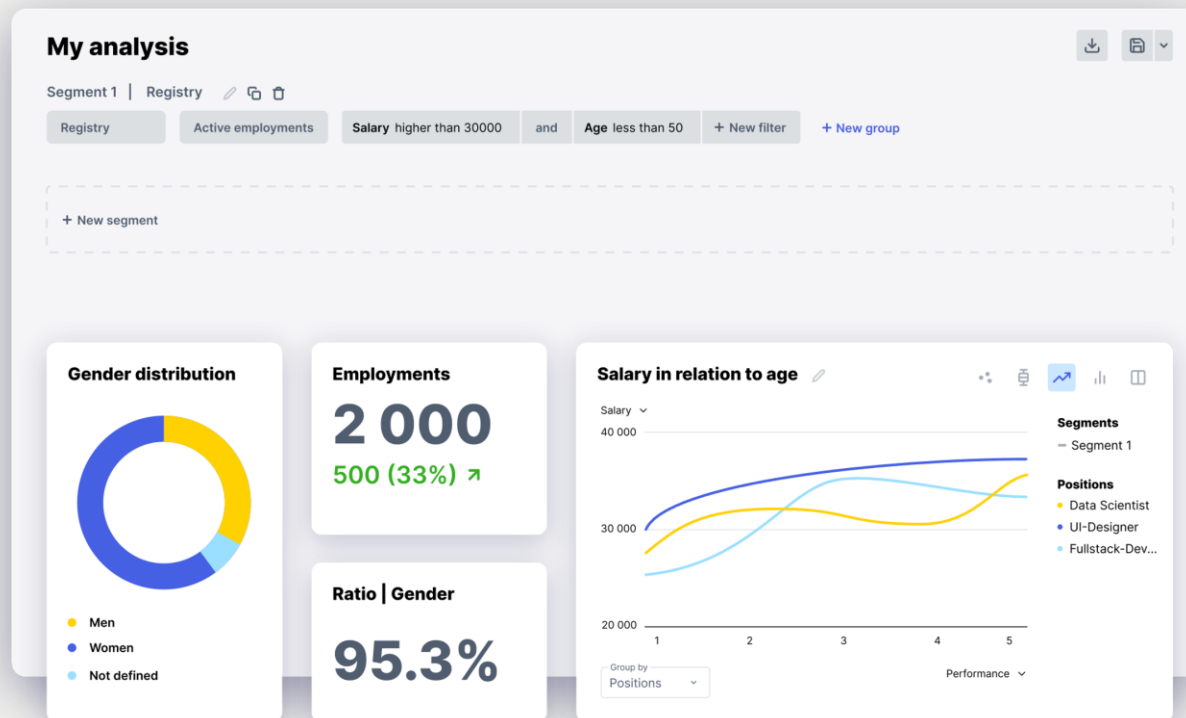
Daniel Edenhholm

Founding Partner@ Sysarb

070-217 82 79

sysarb

we create fair employers



Grundat - 2005

Kunder - 500

Löner - 1 000 000

Länder - 60

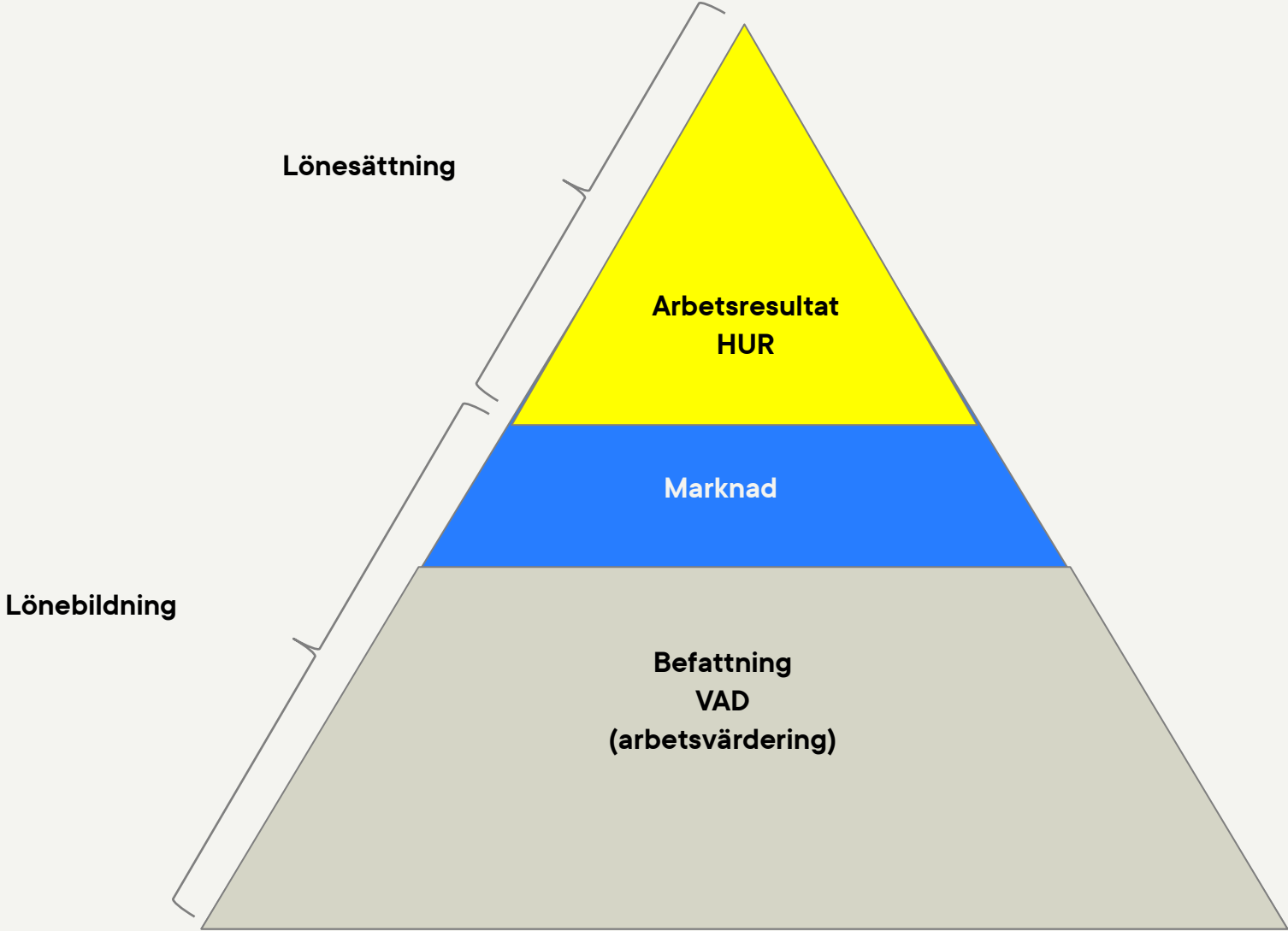
Medarbetare - 40

Ur innehållet

- Individuell lön v/s lika lön för lika och likvärdigt arbete
- Diskrimineringslagen i korthet
- Kartläggning av lönepolitik och praxis
- Definition av lika arbete
- Faktorplan och arbetsvärdering
- Analys av löneskillnader utifrån lönepolicy och praxis
- Krav på dokumentation

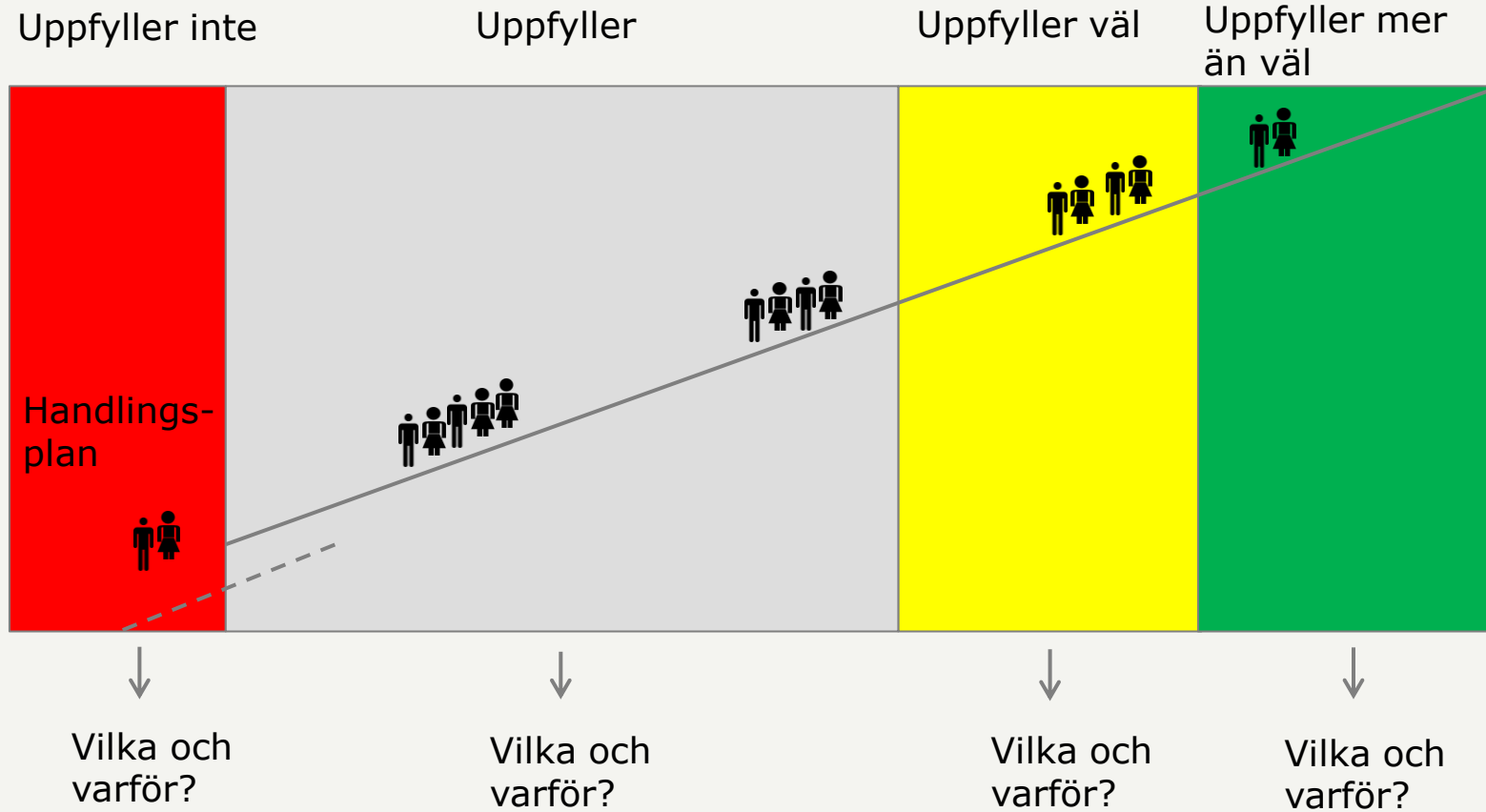
Mål – motivation – resultat – lön

Lön



Resultatbedömning

Exempel



Diskrimineringslagen (i arbetslivet)

Aktiva åtgärder

Skyddsgrupp

- 1 Kön
- 2 Könsoverskridande identitet eller uttryck
- 3 Etnisk tillhörighet
- 4 Religion el annan trosuppfattning
- 5 Funktionsnedsättning
- 6 Sexuell läggning
- 7 Ålder

Aktiva åtgärder

- 1 Undersöka
- 2 Analysera
- 3 Vidta åtgärder
- 4 Följa upp och utvärdera

- *Arbetsförhållanden*
- *Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor*
- *Rekrytering och befordran*
- *Utbildning och övrig kompetensutveckling*
- *Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap*

Lönekartläggning varje år

Dokumentation

Fler än 25 anställda: dokumentera arbetet med aktiva åtgärder

Mellan 10 – 24 anställda: dokumentera vissa delar

Mindre än 10 anställda: ingen dokumentation

Lönekartläggning

Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön
- Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år
- Dokumentationsskyldigheten gäller arbetsgivare med minst 10 anställda



Lönekartläggning

"Princip om lika lön för lika och likvärdigt arbete"

Pay Transparency Directive



Fem viktigaste nyheterna:

1. Principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller i hela EU.
2. Offentlig rapportering av löneskillnader mellan könen.
3. Gemensam löneanalys om den oförklarade löneskillnaden överstiger 5 %.
4. Medarbetares rätt till insyn i karriärvägar och lönemodell.
5. Rätt till insyn i lönestrukturen.

M

MARKNAD

I

INDIVID

A

ARBETE

*Lönekartläggning och
"Pay Transparency" handlar om
lönerelationer*



Lönerelation till marknaden



Lönerelation mellan individer



Lönerelation mellan arbeten

M

MARKNAD

Gruppindelning:

Inte befattningen ...

Inte individen ...

Inte lönenivån ...

I

INDIVID

- fokus på arbetsuppgifter

A

ARBETE

Lika arbete

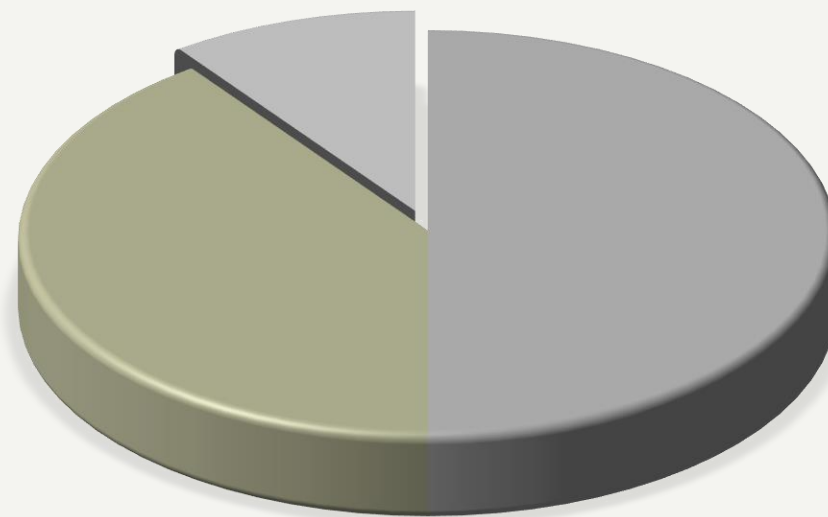
Likvärdiga arbeten

Systematisk arbetsvärdering

- Teoretiska färdigheter
- Praktiska färdigheter
- Sociala färdigheter
- Intellectuella färdigheter

- Ansvar för verksamhet
- Ansvar för personal
- Ansvar för människor
- Ansvar för resurser

- Arbetsmiljö



Systematisk arbetsvärdering

01 Svårighetsgrad i arbetet (14)

Administratör

1 2 3 4 5

Butikschef

1 2 3 4 5

Butikssäljare

1 2 3 4 5

CFO

1 2 3 4 5

Chef

1 2 3 4 5

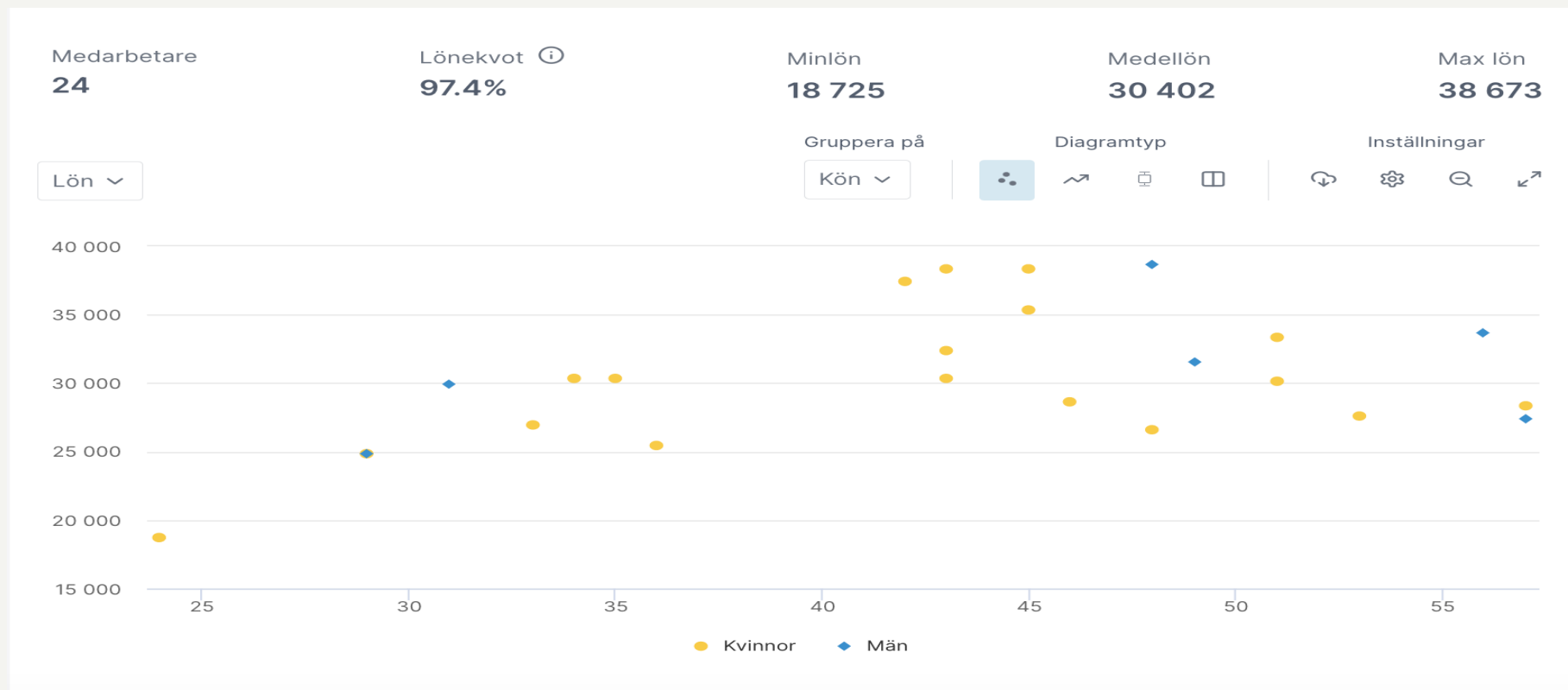
Innesäljare

1 2 3 4 5

Arbetsvärdering - jobbkitektur

VÄRDERINGSNIVÅ (BOX)	1	2	3	4	5	6	7
Supervisor Management				Team lead		Supervisor 3	
Technicians Engineers		Technican 3		Technican 2	Process technician	Technician 1 Process enginer 2	
Business Support Professionals		Assistant	Accountant 2	Coordinator 2		Coordinator 1	Purchaser 2 Controller 2
Workers	Operator			Maintanance			

Löneanalys – vad beror löneskillnaderna på?



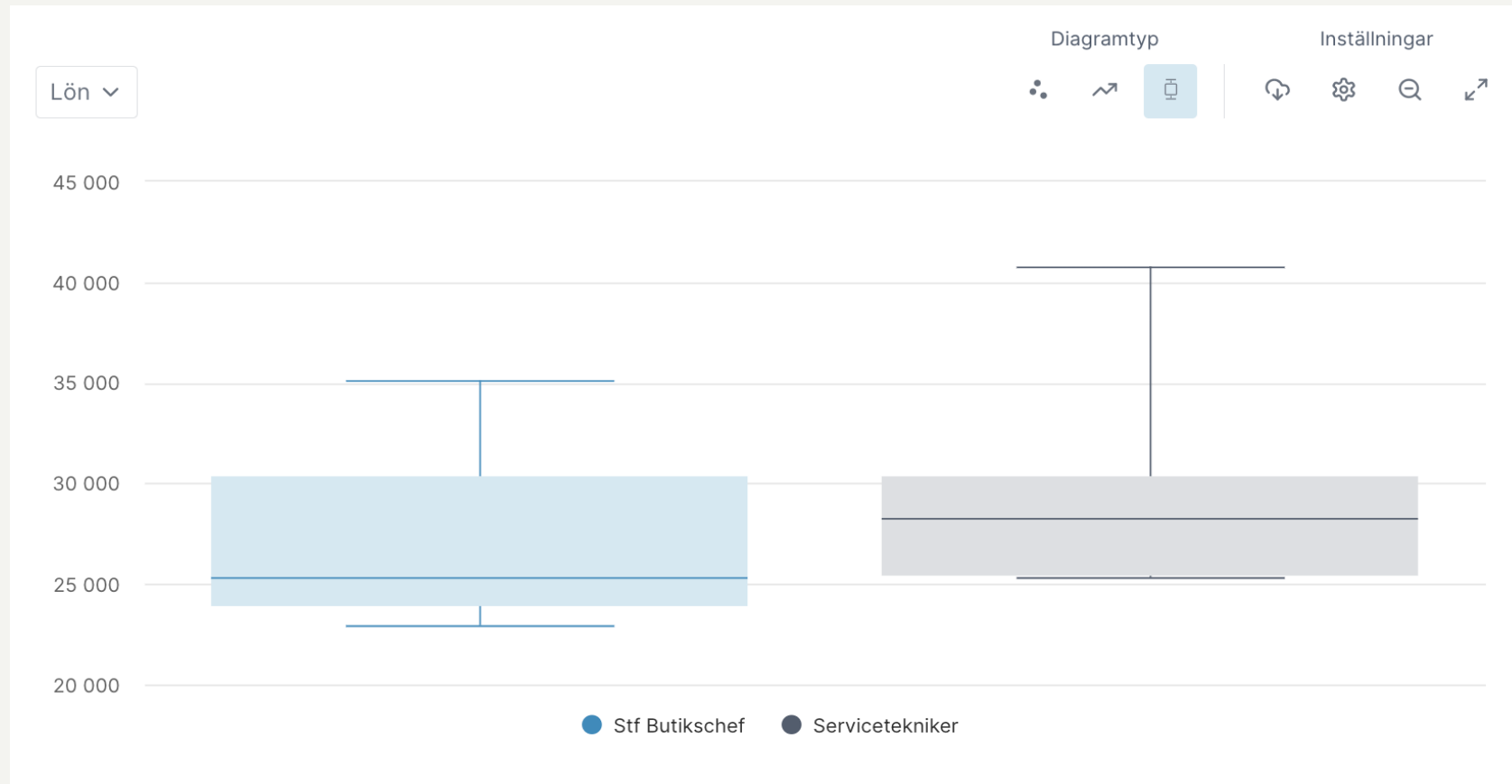
Vad ska jag leta efter?

- Ingångslöner
- Skillnad i prestation
- Föräldraledighet
- Lönegaranti vid omplacering
- Befordran | utökat ansvar
- Skillnad i löneutveckling

Analys likvärdiga arbeten

- Identifiera kvinnodominerade arbeten;
> 60 % kvinnor
- Jämför med likvärdiga icke kvinnodominerade arbeten med högre lön; < 60 % kvinnor
- Jämför också med lägre värderade icke kvinnodominerade arbeten med högre lön

Analysera skillnad i lön



Aktiva åtgärder för jämställda löner

... vad kan vi göra för att få mer jämställda löner?

Aktiva åtgärder för jämställda löner

- Rutiner för lönesättning vid rekrytering
- Utvecklade kriterier för individuell lönesättning
- Förbereda för insyn i lönesättningen
- Utbildning till chefer i lönesättning
- Utbildning för medarbetare

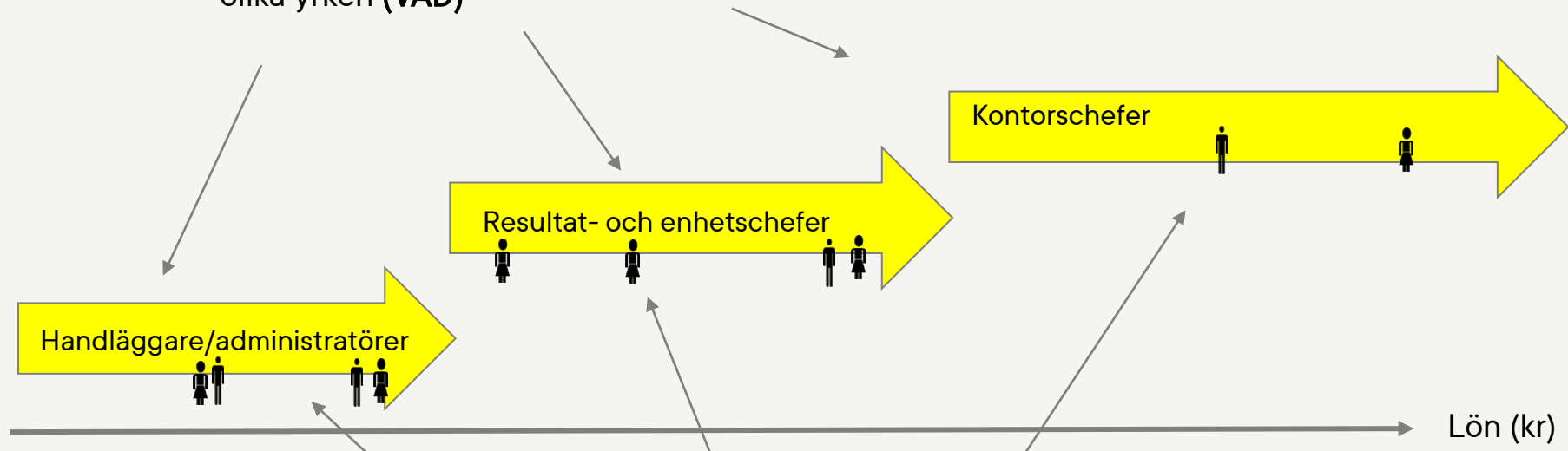
Dokumentation

- Om arbetsgivare har fler än tio anställda behöver lönekartläggningen och de aktiva åtgärderna dokumenteras

Rätt lön i lönebild

Exempel

Utifrån arbetsvärdering, lönekartläggning, marknad och kompetensförsörjning värdera olika yrken (VAD)



Utifrån bedömning av arbetsresultat (lönekriterier) analysera nu- och börnläge samt sätta rätt lön i lönebild (HUR)

Sammanfattning

Individuell lön v/s lika lön för lika och likvärdigt arbete

Diskrimineringslagen i korthet

Kartläggning av lönepolitik och praxis

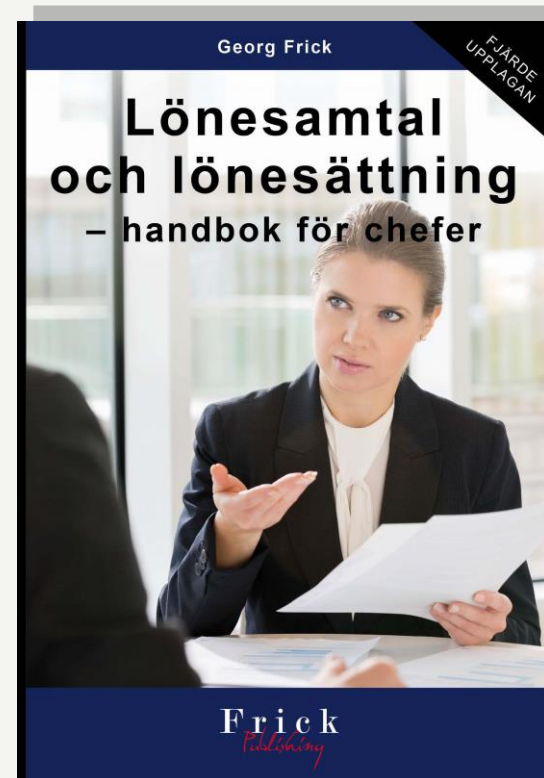
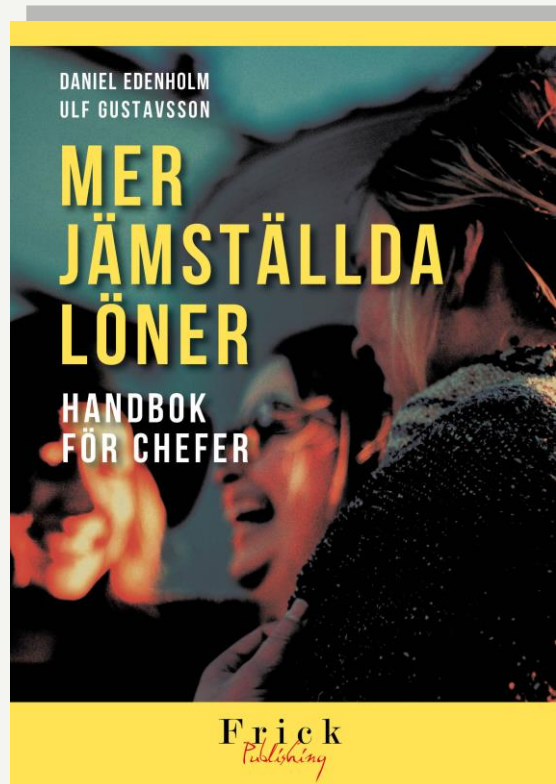
Definition av lika arbete

Faktorplan, arbetsvärdering och jobbkitektur

Analys av löneskillnader utifrån lönepolicy och praxis

Krav på dokumentation

Lästips...



Beställ på: www.frickpublishing.com

Lönkartläggning

Fördjupningskurs, 29 augusti

Till dig som deltog på dagens webinarium erbjuder vi nu 15 % rabatt

Boka din plats senast den 26 maj för att ta del av erbjudandet

Använd rabattkod: **lonekart15**

Tack!

