



LIKA LÖN
INFORMATION TILL
LÖNESÄTTANDE CHEF

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Finansförbundet

www.likalon.nu

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

Stureplan 4c, 114 35 Stockholm

Tel 08-611 17 30

www.bao.se

Finansförbundet

Franzégatan 5, Box 720, 101 34 Stockholm

Tel: 08-614 03 00

www.finansforbundet.se

Redaktör: Erika Nydahl

Grafisk form: Nimbus Communication

Vi är överens - osakliga löneskillnader ska bort

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet har i kollektivavtal enats om att det ska ske ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader i bank- och finansbranschen. Den partsgemensamma satsningen drivs som ett projekt under namnet Lika lön. Målsättningen är att de statistiska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete – och som inte kan förklaras – väsentligen ska minska.

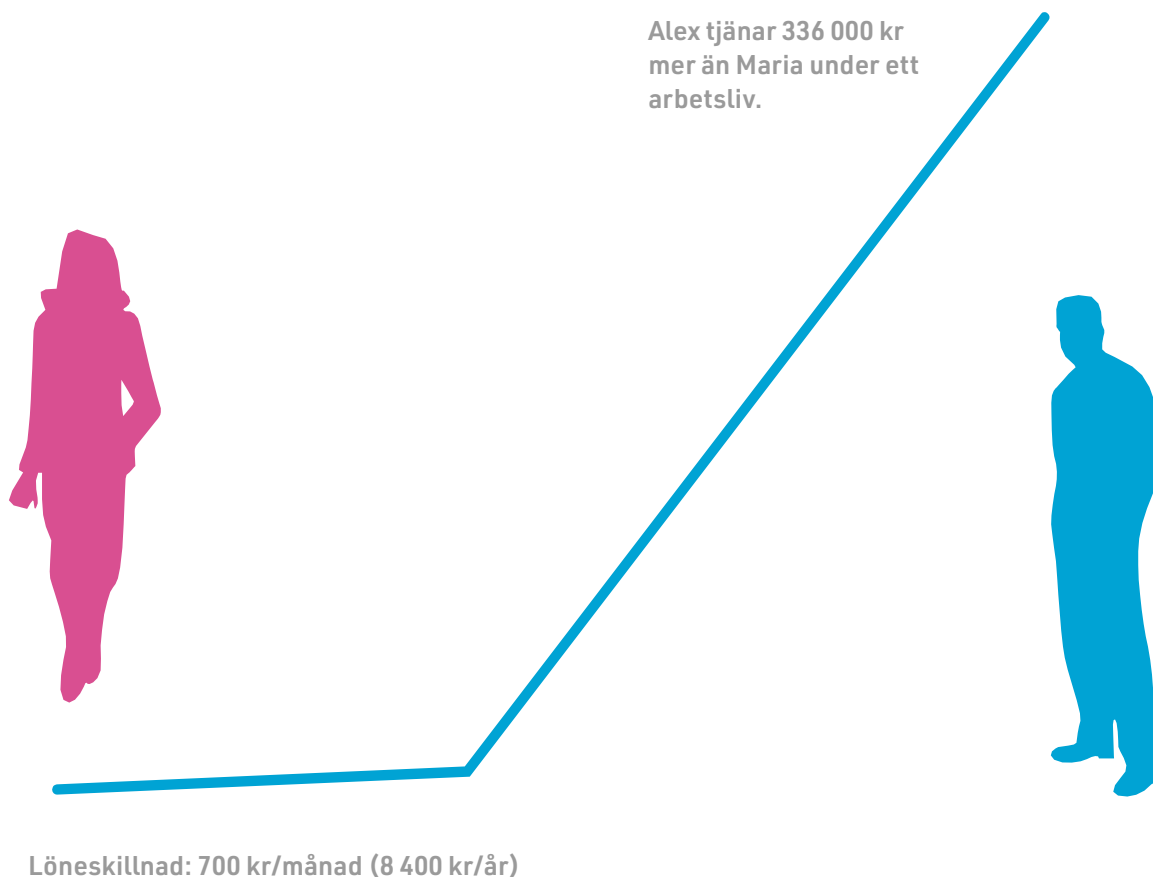
Vad innebär arbetet?

Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska genomföras på företagen med en arbetsmetod som komplement till årliga lönekartläggningar. Arbetet ska vara en naturlig del av ordinarie lönesättningsprocess och lönesättande chefer får en viktig roll och ett utökat ansvar.

Denna skrift koncentrerar sig på den del av arbetsmetoden som rör dig som lönesättande chef. Metoden presenteras i sin helhet på www.likalon.nu. Den vänder sig i första hand till den arbetsgrupp där arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation i samverkan beslutar hur arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska bedrivas på företaget.

Varför denna gemensamma satsning?

Under förhandlingarna gällande kollektivavtal 2011-2014 kunde BAO och Finansförbundet konstatera att den centrala lönestatistiken för branschen visade på skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete med samma svårighetsgrad. Parterna såg att i de allra flesta fall var löneskillnaderna till kvinnornas nackdel. De centrala parternas gemensamma bedömning är att detta är svårt att förklara och att löneskillnaderna kan vara osakliga. Att det verkligen är fråga om osakliga löneskillnader, måste dock avgöras lokalt på varje företag och för varje medarbetare.



Alex är privatrådgivare och har en månadslön på 27 400 kronor. Maria är också privatrådgivare på samma svårighetsgrad som Alex. Hon utför arbetet lika bra som Alex enligt chefens bedömning, men har en månadslön på 26 700 kronor. Efter 40 år har löneskillnaden på 700 kronor i månaden vuxit till 336 000 kronor. Det blir nästan en kvarts miljon kronor efter skatt – och då har inte värdeutvecklingen på kapitalet eller effekten av lägre pension räknats med.

Hur kan denna osakliga löneskillnad korrigeras? Vilka konsekvenser kan till exempel en procentuell löneökning ge? Vid en löneökning om 2 procent får Alex 548 kronor med sin månadslön på 27 400 kronor.

Maria får 534 kronor med sin månadslön på 26 700 kr vid löneökningen om 2 procent. Med samma procentuella lönepåslag kommer löneskillnaden att bestå. För att korrigera löneskillnaden krävs att Maria får ett högre procentuellt lönepåslag.

Din roll och ditt ansvar som lönesättande chef

Arbetsmetoden innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas av dig som lönesättande chef i lönesamtalen. Ordinarie lönerevisioner ska genomföras på sedvanligt sätt i företagen – med ett tillägg till dig att fokusera på och korrigera felaktiga löner. På detta sätt integreras arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader i lönerevisionsarbetet och blir en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen. Utgångspunkten för lönesättning är de lönekriterier som tillämpas. Både du som lönesättande chef och dina medarbetare ska känna till lönekriterierna.

Medveten eller omedveten lönesättning?

Lön är ersättning för utfört arbete. Hur arbetet och medarbetarens insats ska värderas avgörs utifrån företagets sakliga lönekriterier, till exempel befattningens art och svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och arbetsinsats. En löneskillnad mellan en kvinna och en man som utför lika eller likvärdigt arbete är enligt diskrimineringslagen saklig så länge den kan förklaras utifrån könsneutrala lönekriterier – annars är den osaklig.

Osakliga löneskillnader kan till exempel uppstå när kompetensen och arbetsinsatsen omedvetet värderas olika för kvinnor och män. Därför är det viktigt att du som lönesättande chef blir medveten om problematiken med osakliga löneskillnader och tar med dig den kunskapen in i själva lönesättningen. Det ger en ökad möjlighet att sätta en sakligt grundad lön.

Lönesamtal – osakliga löneskillnader åtgärdas

Kollektivavtalet har som utgångspunkt att lönesamtal används som lönesättningsmetod om inte de lokala parterna kommer överens om något annat. Lönesamtalet är en dialog mellan dig och din medarbetare. Samtalet ska präglas av kvalitet och det är du som har det yttersta ansvaret för samtalet. Det är också här som insatser måste göras för att på ett varaktigt sätt komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Statistik till stöd

Du ska få statistik till stöd inför lönesamtalen. Statistiken ska vara relevant för företaget och vara uppdelad på kvinnor och män. Tillgång till statistik uppdelad på just kvinnor och män är väsentligt för att kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader mellan könen. De lokala parterna ska avgöra vilket behov av statistik som finns på företaget. Statistiken ska presenteras på både övergripande och detaljerad nivå. Företag med verksamhet spridd över landet kan också använda geografiskt uppdelad statistik.

Kanske finns det också medarbetare med så kallade historiska löner. Det kan vara en medarbetare som behållit en högre lön efter tidigare chefs- eller arbetsledarposition. I förhållande till den nya rollen och arbetsuppgifterna kan då lönen framstå som hög jämfört med övriga medarbetare med samma arbetsuppgifter. Om de lokala parterna gör bedömningen att statistiken innehåller historiska löner ska den statistik du som lönesättande chef får vara justerad från dessa.

Saklig lön för varje individ

Företaget måste informera dig som lönesättande chef om resultatet av lönekartläggningen, samtidigt som du får den statistik som arbetsgruppen bedömt vara relevant.

Med hänsyn till resultatet av lönekartläggningen och den presenterade statistiken måste du ta ställning till dina medarbetares löner, individ för individ. Det gäller för såväl kvinnliga som manliga medarbetare. Du har nu möjlighet att jämföra lönerna för kvinnor och män i din grupp av anställda mot löneläget i den framtagna statistiken för företaget. Syftet är att undersöka om det görs skillnad mellan könen och finna eventuella felaktiga löner. Du ansvarar för att korrigera de lönerna.

Enligt kollektivavtalet ska medarbetare som är föräldralediga ingå i lönerrevisionen och du ska hålla lönesamtal även med dem. Den tid då en medarbetare har varit föräldraledig ska jämföras med arbetad tid och den föräldralediga ska normalt ha samma löneutveckling under ledigheten som när hon eller han arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att medarbetaren inte ska tappa i lön i förhållande till övriga anställda eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas ha varit om ledigheten inte hade tagits ut. I den centrala lönestatistiken för branschen visar det sig att kvinnor i barnafödande ålder halkar efter i sin löneutveckling.

Särredovisning

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur du ska särskilja och särredovisa hur stor del av medarbetarens löneökning som avser korrigering av felaktig lön och hur stor del som är sedvanlig löneökning. Korrigering av osakliga löner ersätter inte den sedvanliga lönerrevisionen.

Checklista

Ditt ansvar som lönesättande chef

Du blir medveten om problematiken med osakliga löneskillnader, lär dig den nya arbetsmetoden och tar med dig den kunskapen in i själva lönesättningsarbetet.

Det är ditt ansvar att

- hålla väl förberedda lönesamtal som präglas av kvalitet
- sätta sakliga löner
- korrigera felaktiga löner

Tänk på att hålla lönesamtal även med föräldralediga medarbetare.

Beslutsunderlag inför lönesamtal och lönerevision

- företagets lönekriterier
- resultatet av lönekartläggningen
- relevant lönestatistik för företaget, uppdelad på kvinnor och män
- lokala instruktioner för hur lönesamtalen ska genomföras

Tänk på att en lön är saklig när den kan förklaras och motiveras utifrån lönekriterierna.

Relevant statistik

Den statistik som du använder dig av ska vara

- både på övergripande och detaljerad nivå
- uppdelad på kvinnor och män i respektive grupp som ska lönesättas

Vill du veta mer?

Kontakta den partsgemensamma arbetsgruppen i företaget.

Läs mer om arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader på www.likalon.nu

