

LIKA LÖN – LIKA ARBETE HANDBOKEN

.....
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Finansförbundet

© 2011-2016, uppdaterad 2016
www.likalon.nu

Bankinstitutens
Arbetsgivareorganisation
Stureplan 4c, 114 35 Stockholm
Tel 08-611 17 30
www.bao.se

Finansförbundet
Franzégatan 5
101 34 Stockholm
Tel: 08-614 03 00
www.finansforbundet.se

Innehållsförteckning

Vi är överens – osakliga löneskillnader ska bort	3
Varför denna gemensamma satsning?	3
Hur ser det ut i branschen?	4
Även en liten löneskillnad blir mycket pengar	5
Vad innebär arbetet?	7
Vem gör vad?	9
Det lokala arbetets gång	11
Utbildning och kunskap	13
Arbetsmetodens 3 steg	15
Steg 1: Särskilt fokus på vissa grupper	16
Steg 2: Räkna fram jämställdhetsutrymmet	18
Steg 3: Chefens roll och ansvar	20

Om handboken

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO och Finansförbundet enades i kollektivavtalet för perioden 2011-2014 om att det skulle ske ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader för lika arbete i bank- och finansbranschen under avtalsperioden 2011-2014. I kollektivavtalet som gäller från och med den 1 januari 2015 har parterna enats om att detta arbete ska fortsätta och kompletteras med ett arbete kring lika lön för likvärdigt arbete. Den partsgemensamma satsningen drivs som ett projekt under namnet Lika lön.

Parterna har tagit fram en arbetsmetod för att åtgärda osakliga löneskillnader för lika arbete. Metoden kompletterar företagens lönekartläggningar och ska integreras i den ordinarie lönesättningsprocessen. Handboken presenterar metoden och vänder sig i första hand till de lokala arbetsgrupper som ska ansvara för arbetet. Det finns också en skrift för lönesättande chefer.

”

En bransch som vill vara seriös och modern kan inte samtidigt ha föråldrade lönestrukturer. Det går bara inte ihop.

Ulrika Boëthius, Finansförbundet

”

Sakliga löner är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Gunilla Grenö, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

Vi är överens – osakliga löneskillnader ska bort

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet är ense om att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma. Parterna utgår från att alla medarbetare och chefer i företagen delar det ställningstagandet.

Varje medarbetare har rätt att få sin lön satt på sakliga grunder. Sakliga löner är också en av förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare. Bank- och finansbranschen ska ligga i framkant och konkurrera om den bästa arbetskraften, idag och i framtiden. Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader är alltså även en affärsstrategisk fråga.

Ett intensivt arbete för förändring

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO och Finansförbundet enades i kollektivavtalet för perioden 2011-2014 om att det skulle ske ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader för lika arbete i bank- och finansbranschen under avtalsperioden 2011-2014. I kollektivavtalet som gäller från och med den 1 januari 2015 har parterna enats om att detta arbete ska fortsätta och kompletteras med ett arbete kring lika lön för likvärdigt arbete. Målsättningen är att de statistiska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män – som inte kan förklaras – väsentligen ska minska. Det partsgemensamma arbetet har fått namnet Lika lön och medför bland annat en ny arbetsmetod. Denna handbok beskriver hur arbetsgivarens representanter och Finansförbundets lokala organisation i företaget ska tillämpa arbetsmetoden. Inom ramen för överenskommelsen finns möjlighet till lokala anpassningar.

Vår förhoppning är att det lokala arbetet i företagen kommer att leda till en betydande förändring. Inte bara i fråga om osakliga löneskillnader utan för jämställd-

hetsarbetet i stort inom bank- och finansbranschen.

En satsning som ligger rätt i tiden

2011 tillsatte regeringen Delegation för jämställdhet i arbetslivet. Delegationen vars uppdrag bland annat var att lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet och minska lönegapet mellan könen lämnade i juni 2015 sitt slutbetänkande:

<http://jamstalldhetiarbetslivet.se>

Delegationen föreslog bland annat att analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska utföras årligen. Projektet Lika Lön som sedan tidigare stipulerat årliga lönekartläggningar ligger således väl i linje med regeringens och Delegationens föresatser.

Varför denna gemensamma satsning?

Lön är ersättning för utfört arbete. Hur arbetet och medarbetarens insats ska värderas avgörs utifrån företagets sakliga lönekriterier, till exempel befattningens art och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens och arbetsinsats. En löneskillnad mellan en kvinna och en man som utför lika arbete är saklig så länge den kan förklaras utifrån lönekriterierna. Att medarbetaren är kvinna eller man är självklart inte ett lönekriterium och inget som ska utgöra grund för lönesättande chefs beslut om lön. En löneskillnad som beror på kön är alltså osaklig. Även om chefer inte medvetet gör skillnad uppstår osakliga löneskillnader när till exempel kompetensen och arbetsinsatsen omedvetet värderas olika för kvinnor och män.

Under förhandlingarna kunde BAO och Finansförbundet konstatera att den centrala lönestatistiken för branschen visade på skillnader i lön mellan kvinnor

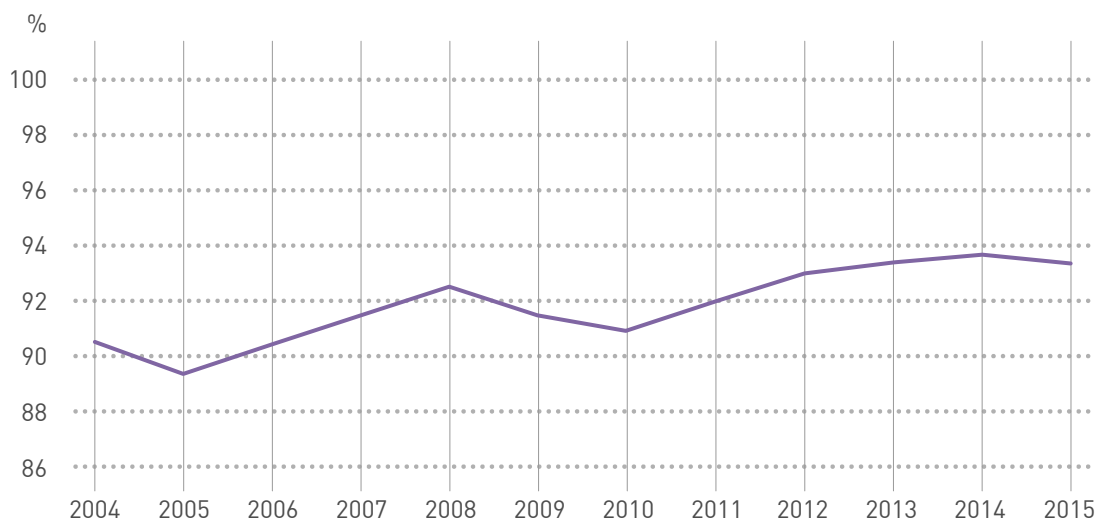
och män som utför lika arbete med samma svårighetsgrad. Parterna såg att i de allra flesta fall var löneskillnaderna till kvinnornas nackdel. De centrala parternas gemensamma bedömning är att detta är svårt att förklara och att löneskillnaderna kan vara osakliga. Att det verkligen är fråga om osakliga löneskillnader, måste dock avgöras lokalt på varje företag och för varje medarbetare.

I kollektivavtalet har parterna därför kommit överens om att det ska göras en intensiv satsning i företagen för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Arbetet ska genomföras med en arbetsmetod som utgör ett komplement till företagets lönekartläggningar. Arbetet ska vara en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

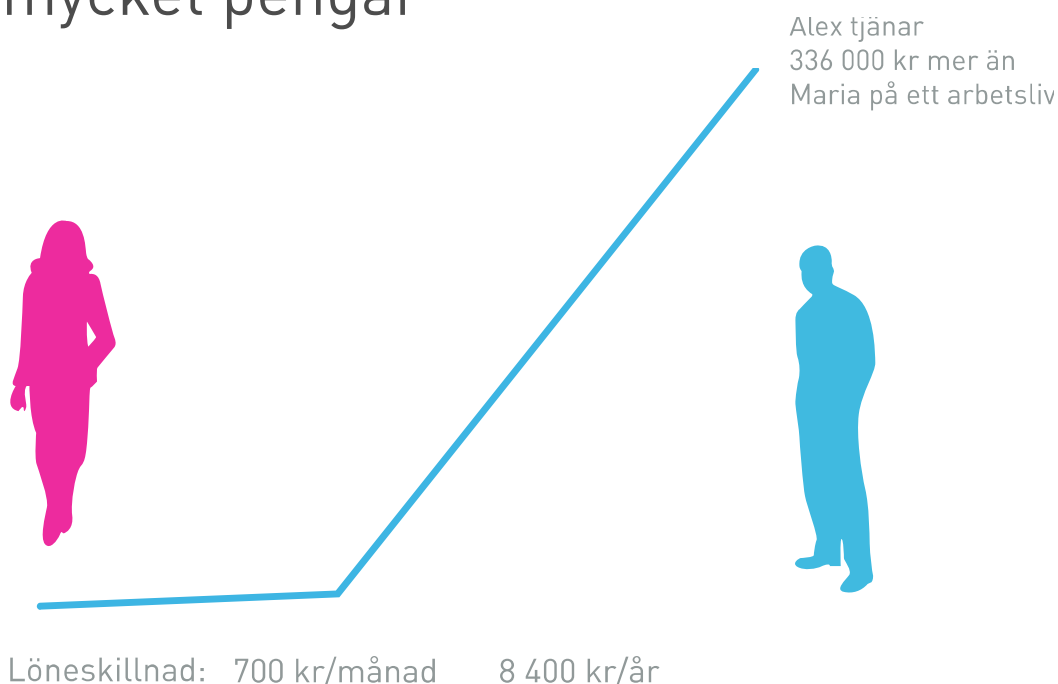
För att lyckas behövs ett förtroendefullt arbete i samverkan mellan de lokala parterna.

Hur ser det ut i branschen?



Enligt BAOs och Finansförbundets gemensamma jämställdhetsstatistik för bank- och finansbranschen har kvinnliga anställda en medianlön på 93,6 % i förhållande till männen. Siffran bygger på kvinnornas sammanvägda medianlöner inom varje befattningstyp i BESTA som sedan jämförts med motsvarande beräkning för männen. Hänsyn har då inte tagits till ålder, utbildning, etc (BESTA förklaras på sidan 16).

Även en liten löneskillnad blir mycket pengar



Alex är privatrådgivare och har en månadslön på 23 700 kronor. Maria är också privatrådgivare på samma svårighetsgrad som Alex. Hon utför sitt arbete på ett lika bra sätt som Alex enligt chefens bedömning, men hon har en månadslön på 23 000 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.

Vilka konsekvenser kan en procentuell löneökning ge?

Vid en löneökning om 2 procent får Alex 474 kronor med sin månadslön på 23 700 kronor. Maria får 460 kronor med sin månadslön på 23 000 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.

”

700 kronor mer i månaden blir
336 000 kronor under ett arbetsliv.

Vad innebär arbetet?

BAO och Finansförbundet är alltså överens om att intensifiera arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader under avtalsperioden. Lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen ska därför göras årligen. Det innebär att varje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbeten som är att betrakta som lika och likvärdiga. Kartläggningen ska omfatta samtliga anställda i företaget och resultatet redovisas i en handlingsplan.

Arbetsmetod kompletterar lönekartläggningarna

Lönekartläggningar är viktiga, men de kartläggningar som tidigare gjorts i företagen har inte haft tillräcklig effekt. BAO och Finansförbundet har därför enats om att lägga till en ny arbetsmetod till det traditionella lönekartläggningsarbetet. Metoden består i att företagen särskilt lyfter fram och granskar vissa grupper av anställda med lika arbete, räknar fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme samt lägger ett ökat ansvar på lönesättande chefer i lönerevisionerna.

Arbetsmetoden kan alltså delas in i tre steg:

1. Rikta särskilt fokus på vissa grupper av lika arbete
2. Beräkna ett fiktivt jämställdhetsutrymme
3. Chefen har en ny roll och ett nytt ansvar i lönerevisionerna

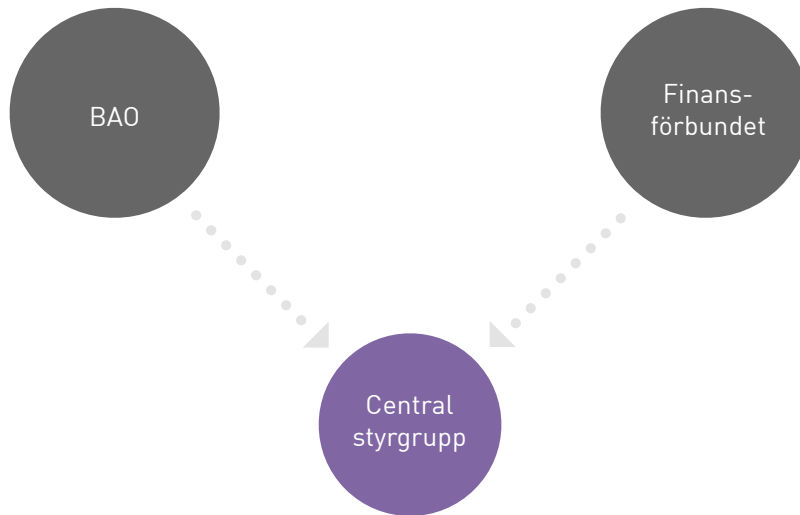
Metoden presenteras mer utförligt senare i boken.

”

En intensiv satsning för att
åtgärda osakliga löneskillnader.

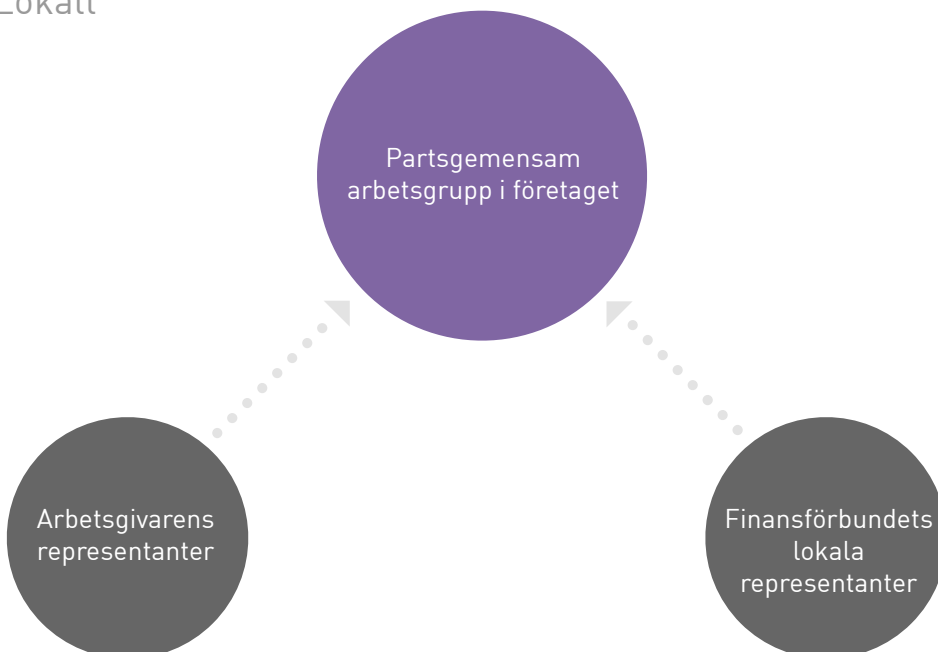
Vem gör vad?

Centralt



Stöd, t ex utbildning,
handbok, rådgivning

Lokalt



Lokala parter – en arbetsgrupp i samverkan

Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska genomföras lokalt, på varje företag. En lönekartläggning enligt diskrimineringslagen ska göras i samverkan mellan arbetsgivare och facklig organisation. På samma sätt ska arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation samverka i arbetet enligt metoden i kollektivavtalet. En arbetsgrupp bör tillsättas och ska bestå av representanter för arbetsgivaren och Finansförbundet. Arbetsgruppen kan till exempel utgöras av de representanter från företaget respektive Finansförbundet som tidigare har samverkat i arbetet med företagets lönekartläggning.

Samverkan innebär att de lokala parterna i arbetsgruppen ska ha en dialog och komma fram till hur arbetet ska bedrivas och genomföras. Det lokala samverkansarbetet kan se olika ut beroende på företagets storlek och struktur, men samverkan är alltid viktigt för ett bra resultat.

I avsnittet Det lokala arbetets gång beskrivs arbetet under året.

Styrgruppen – stöd till de lokala parterna

De centrala parterna BAO och Finansförbundet har bildat en styrgrupp som leder arbetet på central nivå. Styrgruppen kan ge råd och stöd till de lokala parterna och arbetsgruppen. Arbetsgivarens eller Finansförbundets representant kan vända sig till BAO respektive Finansförbundet centralt i frågor som rör arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Om det uppstår frågor som inte kan lösas av styrgruppen kontakter styrgruppen en opartisk ordförande som utses på förslag från Medlingsinstitutet. Ordföranden kommer då att lämna en rekommendation för att lösa den fråga som de lokala parterna har.

BAO och Finansförbundet har ett ansvar och ett intresse av att arbetet med projektet Lika lön på företagen ger effekt. Därför kommer styrgruppen att informera sig om hur de lokala parternas arbete går. Styrgruppen kommer också att årligen granska arbetets inverkan på den centrala partsgemensamma statistiken genom att följa utvecklingen av det relativa löneläget mellan kvinnor och män inom olika arbetsområden. De 10 största yrkena i branschen kommer att granskas särskilt. De centrala parterna kommer även att ta fram central statistik till stöd för de lokala parternas arbete samt i övrigt hjälpa de lokala parterna vid behov.

Det lokala arbetets gång

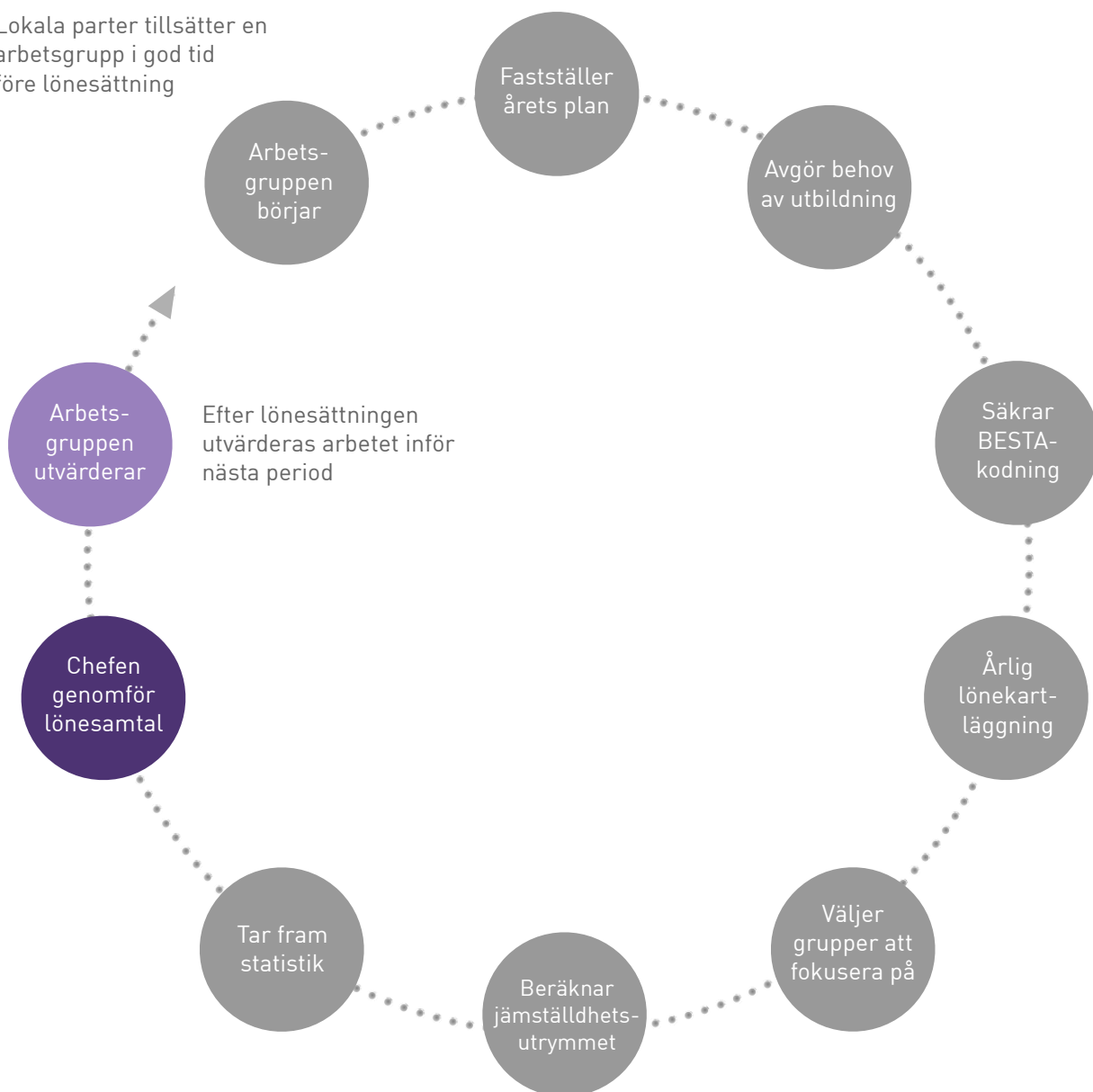
Till att börja med tillsätter de lokala parterna en arbetsgrupp med representanter för arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation. Arbetsgruppen ska varje år diskutera en plan för det kommande årets arbete. Arbetsgruppen ska också årligen utvärdera arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet. Utvärderingen ligger sedan till grund för nästa års arbete. Nedan följer en checklista som kan utgöra ett stöd för det lokala arbetet.

Checklista

- De lokala parterna tillsätter en arbetsgrupp med representanter för arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation.
- Arbetsgruppen diskuterar och tar fram en plan för det lokala arbetet under året.
- Arbetsgruppen enas om vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs för arbetet.
- Kvalitén i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Detta ska göras varje år.
- Företaget gör årliga lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen. Arbetsgruppen kan här ha olika roller. Det kan vara arbetsgruppen som i samverkan genomför lönekartläggningen. Ett alternativ är att arbetsgruppen istället utgår från en kartläggning genomförd av en annan partsgemensam grupp i företaget.
- Arbetsgruppen avgör vilka grupper av anställda med lika arbete som är relevanta att rikta särskilt fokus mot och granska, enligt arbetsmetoden.
- Arbetsgruppen beräknar och stämmer av jämställdhetsutrymmet.
- Arbetsgruppen fastställer vilken statistik lönesättande chefer behöver. Statistiken ska bland annat visa medellöner för kvinnor respektive män.
- Chefen tar del av statistiken och genomför lönesamtal.
- Arbetsgruppen utvärderar årligen arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet.

Tänk på att arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska integreras i och bli en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

Lokala parter tillsätter en arbetsgrupp i god tid före lönesättning



Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader är en ständigt pågående process. Ett års erfarenheter ligger till grund för nästa års insatser.

Utbildning och kunskap

En grundläggande förutsättning för att arbetet ska bli framgångsrikt på både kort och lång sikt är att det finns god kunskap och medvetenhet om lönekartläggning, arbetsmetoden, jämställdhet och genusfrågor. Arbetsgruppen på företaget ska därför diskutera och bestämma vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs.

De som behöver utbildning kan vara arbetsgruppen, men också HR-/personalavdelning och Finansförbundets förtroendevalda. Lönesättande chefer behöver bli särskilt medvetna om arbetsmetoden och sin egen roll i arbetet.

BAO och Finansförbundet håller partsgemensamma informationsmöten och särskilda utbildningsinsatser kommer också att ordnas om behov uppstår. Kontakta gärna BAO eller Finansförbundet med särskilda önskemål, tips eller idéer.

Mer information

Läs mer om kommande aktiviteter och utbildningar på www.likalon.nu

”

Lönesättande chefer behöver bli
särskilt medvetna om arbetsmetoden.

Arbetsmetodens 3 steg

Här beskrivs de tre stegen i arbetsmetoden för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

1. Särskilt fokus på vissa grupper
2. Räkna fram jämställdhetsutrymmet
3. Chefens roll och ansvar



Steg 1:

Särskilt fokus på vissa grupper

"Parternas bedömning är dock att det under avtalsperioden krävs att vissa grupper särskilt lyfts fram och behandlas. De lokala parterna ska därför fokusera på grupper av anställda med lika arbete inom de antalsmässigt största yrkena i respektive bank. Totalt ska dessa utgöra ca 70 % av de anställda i banken. Lokala parter avgör utifrån lönekartlägningsarbetet vilka grupper som är relevanta att lyfta fram".

- ur Kollektivavtal för anställda i bank

Lika arbete

Inledningsvis måste de lokala parterna först bestämma vilka arbeten som är lika på företaget, dvs arbeten som utförs av en eller flera personer med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter.

På de flesta företag i bank- och finansbranschen har de lokala parterna valt att använda indelningen i befattningsgrupperingar, BESTA-koder, för att bestämma vad som är lika arbete.

Lokala parter kan även bestämma vad som är lika arbete på andra sätt, till exempel genom att använda företagets eget system för yrkesroller eller liknande.

Vad är BESTA-kod?

BESTA står för Befattningsgruppering för statistik. Det är ett system för att koda befattningar utifrån arbetsuppgifternas inriktning och svårighetsgrad. BAO och Finansförbundet har utvecklat tillämpningen av BESTA för bankområdet. BESTA infördes år 2004 som indelningsgrund i den partsgemensamma lönestatistiken.

Fokus på 70 % av de anställda

När indelningen i grupper av lika arbete har gjorts ska parterna fokusera på de antalsmässigt största av dessa grupper, motsvarande ca 70 % av de anställda. Det är dessa grupper av lika arbete vars löneskillnader särskilt ska granskas av arbetsgruppen. Lönesättande chefer ska i första hand korrigera eventuella felaktiga löner i dessa grupper enligt arbetsmetodens steg 3.

De lokala parterna i exemplet nedan har valt att använda indelning i BESTA-koder för att beskriva lika arbete på företaget.

Fokus på 70 % av de anställda

När indelningen i grupper av lika arbete har gjorts ska parterna fokusera på de antalsmässigt största av dessa grupper, motsvarande ca 70 % av de anställda. Det är dessa grupper av lika arbete vars löneskillnader särskilt ska granskas av arbetsgruppen. Lönesättande chefer ska i första hand korrigera eventuella felaktiga löner i dessa grupper enligt arbetsmetodens steg 3.

De lokala parterna i exemplet nedan har valt att använda indelning i BESTA-koder för att beskriva lika arbete på företaget.

BESTA-kod	KÖNSFÖRDELNING				MEDELLÖN				Kv:s lön i % av M:s	LÖNESPRIDNING				Antal anställda	Andel anställda (kumulativt)
	ANTAL		PROCENT		Kv	M	Kv+M	Kvinnor		Män					
	Kv	M	Kv	M				Lägst		Högst	Lägst	Högst			
XXXXX	593	157	79 %	21 %	28 479	29 009	28 590	98 %	21 000	47 500	21 700	41 900	750	15 %	
XXXXX	251	101	71 %	29 %	28 386	29 752	28 778	95 %	21 500	42 800	22 900	44 000	352	21 %	
XXXXX	
XXXXX	
XXXXX	
XXXXX	39	20	66 %	34 %	34 681	39 960	36 470	87 %	28 800	41 845	30 500	71 500	59	64 %	
XXXXX	41	17	71 %	29 %	34 421	36 457	35 018	94 %	27 400	44 500	29 500	43 500	58	65 %	
XXXXX	28	28	50 %	50 %	25 917	25 870	25 894	100 %	21 800	33 958	21 000	38 411	56	66 %	
XXXXX	29	22	57 %	43 %	30 018	28 313	29 283	106 %	23 000	51 000	24 200	35 900	51	67 %	
XXXXX	30	18	63 %	38 %	46 966	47 775	47 269	98 %	30 450	77 000	37 600	66 500	48	68 %	
XXXXX	27	14	66 %	34 %	42 567	49 569	44 958	86 %	31 000	68 747	34 218	71 200	41	69 %	
XXXXX	15	25	38 %	63 %	43 252	45 209	44 475	96 %	36 300	48 300	35 221	55 000	40	69 %	
XXXXX	5	32	14 %	86 %	35 598	37 105	36 901	96 %	30 965	38 173	29 180	45 300	37	70 %	
XXXXX	19	16	54 %	46 %	37 803	39 174	38 430	97 %	31 300	42 540	32 100	45 726	35	71 %	
XXXXX	16	18	47 %	53 %	41 433	47 765	44 701	87 %	34 600	50 800	36 000	59 870	34	72 %	
XXXXX	14	19	42 %	58 %	42 972	41 288	42 018	104 %	37 322	61 270	36 000	46 800	33	72 %	
XXXXX	
XXXXX	
XXXXX	
TOTALT												5 160	100 %		

Den lilamarkerade delen i tabellen visar grupper av lika arbete som de lokala parterna särskilt kommer att lyfta fram för granskning. Det är de antalsmässigt största grupperna av lika arbete i företaget, dvs de arbeten som flest anställda utför. Grupperna motsvarar totalt ca 70 % av de anställda.

Steg 2: Räkna fram jämställdhetsutrymmet

"För att skapa förutsättningar för detta riktade arbete ska också varje bank/företag räkna fram ett fiktivt utrymme (jämställdhetsutrymme) som syftar till att stödja arbetet med att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Utrymmet skapas på följande sätt om inte lokala parter enas om annat: Kvinnors respektive mäns medellöner mäts för de anställda som återfinns i de största BESTA-arbetsområdena i banken motsvarande ca 70 % av de anställda. Beräkningen görs på 4-ställig nivå där den fjärde siffran delas upp på chef med underställd personal (kod 1 och 2) respektive icke chef (kod 3, 4 och 5). Ett krontalsbelopp räknas fram utifrån skillnaderna i medellön i respektive grupp. Beloppet multipliceras med antalet medarbetare med den lägre medellönen. De för respektive grupp framräknade beloppen proportioneras i förhållande till andelen finansförbundsmedlemmar och summeras.

Jämställdhetsutrymmet kommer att variera mellan de olika företagen och skall inte ses som en beskrivning av faktiskt konstaterade osakliga löneskillnader. Utrymmet utgör endast en matematisk beräkning. Innan beräkningen görs skall kvalitén i BESTA-statistiken säkras i samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation på respektive företag så att underlaget baseras på relevant kodning."

- ur Kollektivavtal för anställda i bank

BESTA-kodningen kvalitetssäkras

Innan jämställdhetsutrymmet beräknas ska kvalitén i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan de lokala parterna. Parterna säkerställer att alla befattningar har rätt och relevant kodning. Det är viktigt för att lönestatistiken ska bli så objektiv och användbar som möjligt. Om kodningen är fel blir också statistiken missvisande. Ett exempel på felkodning kan vara att svårighetsgraden är satt utifrån en värdering av individen och inte utifrån befattningen som sådan.

BESTA-koden för en befattning ska fastställas steg för steg enligt den gemensamma kommentaren för BESTA inom bank- och finansområdet:

Steg 1: Bestäm arbetsområde (position 1-2)

Steg 2: Bestäm chefsbefattning eller annan befattning (position 4)

Steg 3: Bestäm svårighetsnivå (position 3)

Steg 4: Ange yrkesspecificering (position 5)

Tänk på

.....
att bestämma BESTA-koden utifrån befattning – inte individ.

Jämställdhetsutrymmet beräknas

När BESTA-kodningen har kvalitetssäkrats ska de lokala parterna varje år räkna fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme. Syftet är att säkerställa att det finns förutsättningar att uppnå målet för arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Jämställdhetsutrymmet utgör en matematisk beräkning och ska inte ses som en beskrivning av faktiska och konstaterade osakliga löneskillnader.

Utrymmet räknas ut på följande sätt (om inte lokala parter enas om annat):

1. Kvinnors respektive mäns medellöner mäts för de anställda i de största BESTA-arbetsområdena i företaget motsvarande ca 70 % av de anställda.
2. Beräkningen görs på 4-ställig nivå där den fjärde siffran delas upp på chef med underställd personal (kod 1 och 2) respektive icke chef (kod 3, 4 och 5).
3. Ett krontalsbelopp räknas fram utifrån skillnaderna i medellön i respektive grupp. Beloppet multipliceras med antalet medarbetare med den lägre medellönen.
4. De för respektive grupp framräknade beloppen proportioneras i förhållande till andelen finansförbundsmedlemmar i gruppen.
5. Jämställdhetsutrymmet summeras.

Ta hjälp av räknesnurren

.....
På www.likalon.nu hittar du Räknesnurren, ett digitalt verktyg för att beräkna jämställdhetsutrymmet.

Steg 3: Chefens roll och ansvar

"Lönerevisioner sker en gång årligen och lönesamtal används som lönesättningsmetod om inget annat överenskoms lokalt. Vid dessa samtal skall resultatet av lönekartläggningen hanteras och frågan om osakliga löner särskilt beaktas för att säkerställa att osakliga löner inte kvarstår eller på nytt uppkommer.

De lönesättande cheferna skall vid lönesamtalen ha tillgång till för företaget relevant lönestatistik uppdelad på kvinnor och män. Statistiken skall presenteras på övergripande och detaljerad nivå för att cheferna skall kunna ta ställning till aktuellt löneläge och undvika osaklig lönesättning. Bland annat skall framgå medellönen i kronor för män respektive kvinnor för aktuell grupp som skall lönesättas." ..//..

"Osakliga löner kan konstateras både vid lönekartläggning och av lönesättande chef och åtgärdas vid ordinarie lönerevisioner. Detta arbete skall sålunda vara en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen."

- ur Kollektivavtal för anställda i bank

Arbetsmetoden – en del i ordinarie lönesättning

Arbetsmetoden innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas av lönesättande chef i lönesamtalen. Ordinarie lönerevisioner ska genomföras på sedvanligt sätt i företagen – med ett tillägg till chefen att 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. Dessa framgår av de lokala löneprinciperna. De centrala parterna förutsätter att de lokala parterna har tecknat lokala löneprinciper på företaget. Både lönesättande chefer och medarbetare ska känna till lönekriterierna.

Medveten eller omedveten lönesättning – chefens ansvar

En lön är saklig så länge den kan förklaras och motiveras utifrån företagets sakliga lönekriterier, till exempel befattningens art och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens, arbetsinsats och övriga lönekriterier. Om lönesättningen inte kan förklaras med sakliga skäl är den osaklig.

Kollektivavtalet har som utgångspunkt att lönesamtal används som lönesättningsmetod, om inte de lokala parterna kommer överens om något annat. Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare. Samtalet ska präglas av kvalitet och det är chefen 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. Det är inte sannolikt att chefer medvetet gör skillnad mellan kvinnor och män eller avsiktligt sätter en lön som är osaklig. Ett första steg är därför att lönesättande chef blir medveten om problematiken

med osakliga löneskillnader och tar med sig den kunskapen in i själva lönesättningen. Det ger chefen en ökad möjlighet att sätta en sakligt grundad lön.

Chefen måste därför särskilt informeras om avtalsperiodens arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader, företagets lönekriterier och att en lön är saklig så länge den kan förklaras och motiveras utifrån lönekriterierna.

Ytterligare ett led i att göra chefen medveten är att integrera resultatet av den årliga lönekartläggningen i det ordinarie löneredovningsarbetet. Enligt den nya arbetsmetoden ska lönesättande chefer också ha tillgång till relevant statistik inför lönesamtal och löneredovning.

Saklig lön – chefens ansvar

Arbetet med lönekartläggningen och arbetsmetoden måste anpassas i tiden på året, så att det kan göras i god tid innan företagets löneredovningsarbete startar.

Företaget måste informera lönesättande chef om resultatet av lönekartläggningen, samtidigt som chefen får relevant statistik (se nästa avsnitt). I det här sammanhanget behöver chefen också uppmärksammas på sin viktiga roll i arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Det framgår inte av kollektivavtalet på vilket sätt chefen ska informeras utan de lokala parterna avgör vad som är lämpligt.

Med hänsyn till resultatet av lönekartläggningen och den presenterade statistiken måste varje chef ta ställning till sina medarbetares löner, individ för individ. Det gäller för såväl kvinnliga som manliga medarbetare. Chefen har nu möjlighet att jämföra lönerna för kvinnor och män i sin 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. Chefen ansvarar för att korrigera de lönerna.

Chefen ska givetvis utgå från lönekriterierna vid sin bedömning och lönesättning. Kriterierna ska vara kända för både chef och medarbetare. Enligt kollektivavtalet ska medarbetare som är föräldralediga ingå i löneredovningen och chefen 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.

Statistik till stöd för lönesättande chef

Lönesättande chef ska få statistik som stöd inför lönesamtalen. Statistiken ska vara relevant för företaget och vara uppdelad på kvinnor och män. Att chefen får 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 diskutera och avgöra vilket behov av statistik som finns på företaget.

Statistiken ska presenteras på både övergripande och detaljerad nivå. Den ska bland annat visa medellönen i kronor för kvinnor respektive män i den grupp medarbetare som ska lönesättas. Det gör det möjligt för chefen att ta ställning till aktuellt löneläge för sina medarbetare i förhållande till statistiken, finna felaktiga löner och undvika osaklig lönesättning.

Tanken är att den lönesättande chefen ska få en så relevant bild som möjligt av det aktuella löneläget för den grupp medarbetare vars löner ska revideras. Utöver medellöner bör därför också lönespridningen framgå i form av percentiler. I den partsgemensamma lönestatistiken redovisas 10:e, 40:e, 60:e och 90:e percentilerna. Det kan också vara aktuellt att komplettera medellöner med medianvärdet (50:e percentilen) för de berörda grupperna.

Företag med verksamhet spridd över landet kan också presentera geografiskt uppdelad statistik, till exempel uppdelad på Stockholm, Göteborg, Malmö och övriga landet. Det har betydelse för chefens möjlighet att ta ställning till den övriga marknaden vid sin lönesättning. Arbetsgruppen bör vara vaksam på om det till exempel är få individer i en grupp eftersom statistiken då inte är lika tillförlitlig.

Kanske finns det också medarbetare med så kallade historiska löner som kan ge ett missvisande utfall i statistiken. Vad som är en historisk lön måste avgöras från fall till fall. Typiskt sett kan det 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 individen har en historisk lön måste detta observeras. Den individens lön tas förslagsvis bort från det underlag som ligger till grund för beräkningen av den statistik som ska presenteras för chefen. De lokala parterna kan komma överens om andra sätt att justera underlaget för statistiken med hänsyn till historiska löner.



Exempel på statistik till chefen

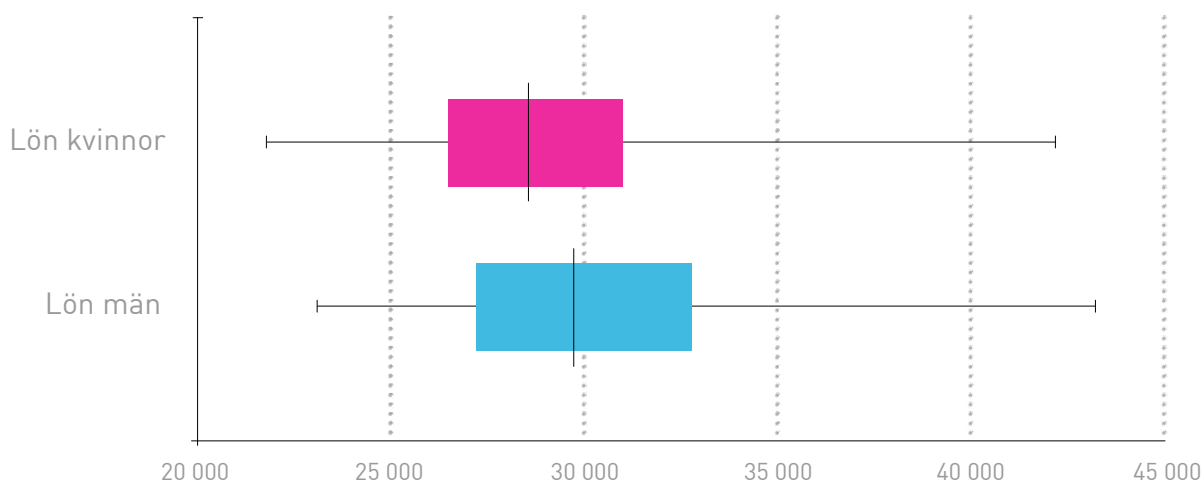
Statistiken som presenteras för lönesättande chef ska vara relevant för företaget – och uppdelad på kvinnor och män. Det är en förutsättning för att chefen ska kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader.

STATISTIK FÖR LÖNESÄTTANDE CHEFER														
BESTA- kod	KÖNSFÖRDELNING				MEDELLÖN					MEDIANLÖN				
	ANTAL		PROCENT		Kv	M	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Differens	Kv	M	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Differens
	Kv	M	Kv	M										
XXXXX	251	101	71 %	29 %	28 386	29 752	28 778	95 %	- 1 366	27 400	29 300	28 031	94 %	-1 900
XXXXX	220	44	83 %	17 %	25 094	25 782	25 208	97 %	-688	24 325	24 331	24 325	100 %	-6
XXXXX	140	82	63 %	37 %	31 356	33 530	32 159	94 %	-2 174	31 193	31 800	31 237	98 %	-608
XXXXX	166	51	76 %	24 %	24 655	25 297	24 805	97 %	-642	24 000	24 750	24 200	97 %	-750
XXXXX	99	79	56 %	44 %	34 697	39 702	36 918	87 %	-5 005	34 000	39 200	35 474	87 %	-5 200

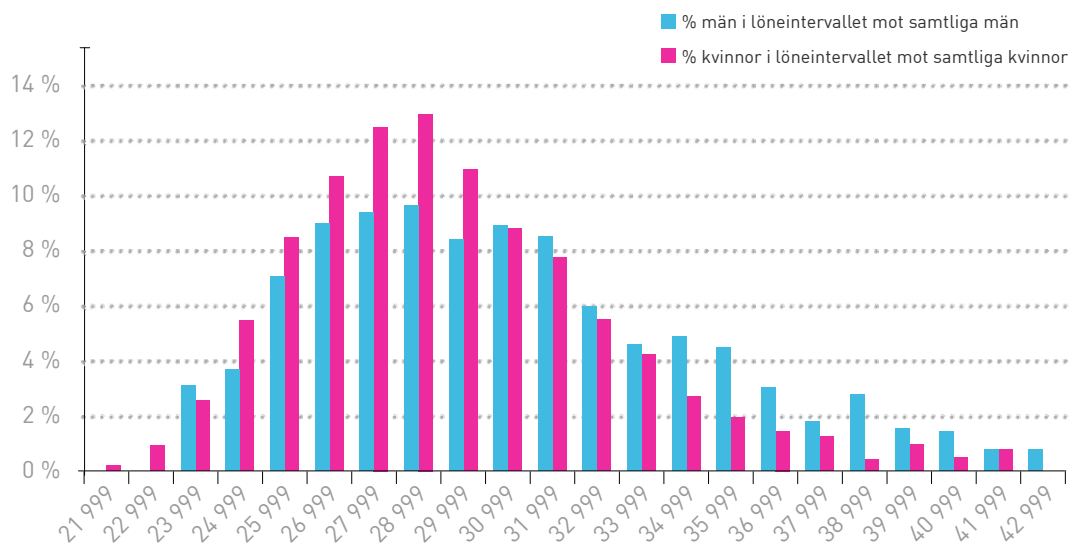
xxxxx - HELA RIKET UTOM STOCKHOLMS LÄN (Kv+M)		xxxxx - STOCKHOLMS LÄN (Kv+M)	
		TOTALT	TOTALT
10:e percentilen	25 467	10:e percentilen	27 525
40:e percentilen	28 167	40:e percentilen	31 499
60:e percentilen	30 182	60:e percentilen	36 032
90:e percentilen	40 000	90:e percentilen	58 000

Exempel på statistik till stöd för arbetsgruppen

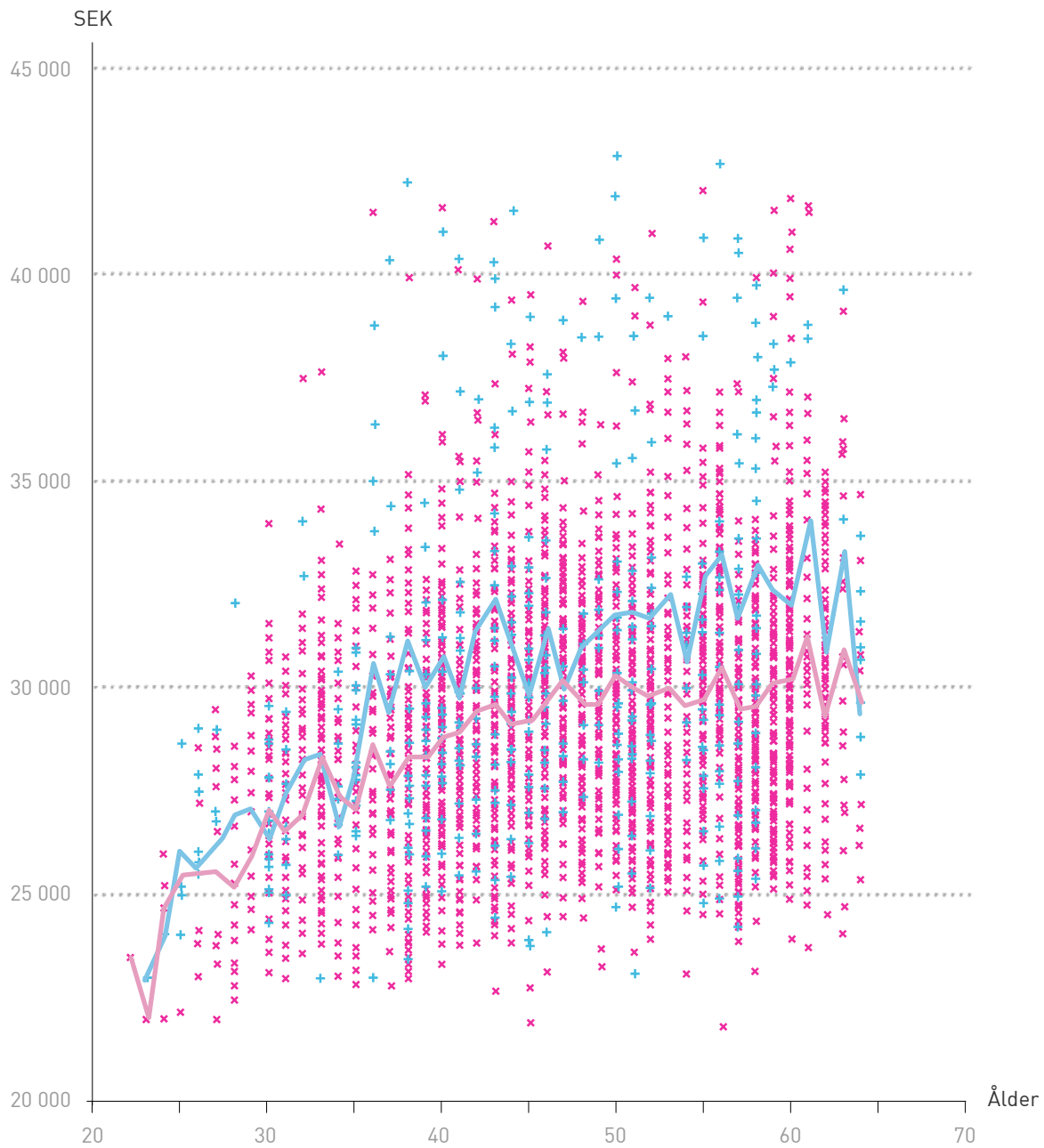
Förutom statistik som visar medellöner, medianlöner och percentiler kan löneläget i företaget också åskådliggöras med hjälp av bland annat plotterdiagram med löner för kvinnor och män för olika grupper av anställda, till exempel inom olika BESTA-koder. Statistikexemplen nedan baseras på en population med 76 % kvinnor och 24 % män inom en viss BESTA-kod.



Bilden visar lönespridning för kvinnor och män. Det är inte ovanligt att lönespridningen för kvinnor är mindre än för män. Strecken anger medianlönen.



Bilden visar löneintervall för kvinnor och män. Det är inte ovanligt att kvinnor dominerar i de lägre löneintervallerna och män i de högre.



Bilden visar lönespridning för kvinnor och män efter ålder. De heldragna linjerna anger den medellön som gäller för samtliga kvinnor respektive män i en viss ålder. Att utgå från ålder är den möjlighet som finns i lönestatistiken för att få en uppfattning om erfarenhet, som kan vara ett lönekriterium.

Avräkning från jämställdhetsutrymmet

De korrigeringar som lönesättande chefer gör av felaktiga löner vid lönesamtalen ska räknas av från jämställdhetsutrymmet. Det är endast de medel som krävs för att åtgärda osakliga löneskillnader som kan tas i anspråk från jämställdhetsutrymmet.

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur man 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 lönerevisionen.

Vill du veta mer?

.....
Läs mer om arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader på www.likalon.nu.
Där kan du också ladda ner den här handboken.

Läs mer om lönekartläggning i BAOs och Finansförbundets gemensamma avtalskommentar Diskriminering och jämställdhet. Där står vad en lönekartläggning är och hur den genomförs. Kommentaren kan laddas ner från www.bao.se och www.finansforbundet.se.

Det finns även information om lönekartläggning på Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

Söker du statistik som rör jämställdhet? BAO och Finansförbundet har partsgemensam jämställdhetsstatistik att ladda ner via respektive hemsida.

”

Väl förberedda lönesamtal är grundläggande för att metoden ska fungera.

Gunilla Grenö, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

”

Vi måste samverka för att hitta de konkreta formerna för arbetet, så att det faktiskt ger resultat.

Ulrika Boëthius, Finansförbundet

