

Lönekartläggning

Samverkan med facken

Modul 2

Emma Hjorth, Hjorth & Partners AB[®]

IKEM Innovations- och
kemiindustrierna i Sverige



1

Generellt

- Diskrimineringslagen stipulerar samverkan med facken
 - Rätt för arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med att ta del av den information som behövs för att medverka
 - Förhandling om tystnadsplikt
 - MBL:s regler
 - Integritetsfråga – även oorganiserades löner
- Om ingen lokalfacklig part – ej nödvändigt kontakta regionalt/centralt om inte så är överenskommet, men kan vara bra

IKEM Innovations- och
kemiindustrierna i Sverige

2

Ingen rätt att ta del av alla löner!

- I kartläggningen görs analys endast om
 - Det finns jämförbara individer/grupper
 - Det finns en individ/grupp som har lägre lön än den som jämförs med
- Många individer och grupper kommer därför inte att behöva analyseras
- Beräkna skillnaden i procent ”kvinnors andel av mäns lön”.
- Vanligen kan skillnaden analyseras utan att behöva titta på faktiska siffror
- De fack som medverkar kan också samverka!

Uppstart och genomgång

- Bjud in fackliga representanter
- En/två från varje fack – inte för stor arbetsgrupp, med mandat
- De kan välja att inte medverka
- Ni ansvarar för att kartläggningen blir gjord och håller i taktpinnen
- Gör gemensam plan för arbetet
- Finns grupper som har pågående satsningar
- Finns individer med åtgärdsplaner
- Vad är pågående sedan förra kartläggningen

Steg för samverkan (förslag)

- 1) Lås värderingsmatrisen
- 2) Lås arbetsvärderingen
- 3) Lås analysen med facken
- 4) Lås handlingsplan
- 5) Stäng förhandling/samverkan med protokoll

Matrisen

- Ska användas i alla kommande lönekartläggningar
- Bör inte ifrågasättas av facken då ej kontroversiell
- Bör låsas tillsammans med facket då en ändring innebär att
 - Befintlig lönekartläggning behöver göras om
 - Äldre lönekartläggningar går inte att jämföra med nyare, då värderingen ändrats

Arbetsvärderingen

- Att göra arbetsvärderingen med för många deltagare tar alldeles för lång tid
- Det är arbetsgivaren som vet och bestämmer vilka krav som ställs på befattningen, ex vid en rekrytering
- Facket har ofta insyn i vad befattningen innehåller idag och kan komma med viktiga inspel om detta
- Ofta mer effektivt att arbeta med och gå igenom en redan utförd värdering och exemplifiera med grupper:
 - Många medarbetare
 - Ej befattning som arbetsgruppen (AG/fack) har
- Ytterst är det arbetsgivaren som "bestämmer" vilka krav som man anser finns

Kartläggning & analys

- Bör innehålla jämförelser baserad på kvinnors andel av mäns lön i procent
- Faktisk lön eller skillnad i kronor är oftast inte intressant
- Facket har ofta bra insyn kring hur deras medlemmar lönesatts, "snedsitsar" och individuella åtgärder

Handlingsplan

- Ev lönejusteringar bör i första hand lyftas med medarbetarens/gruppens fack
- Handlingsplanens innehåll låses sedan tillsammans med hela arbetsgruppen

Tack för oss!