

Lönekartläggning — analiza wynagrodzeń

Analizę płac trzeba robić co roku. Ale najtrudniejszą część — ustalenie, które stanowiska są sobie równe i jak je wartościować — robi się raz. Pierwszy rok robię ja, potem zostawiam wam gotową strukturę.

Obowiązek ustawowy · Diskrimineringslagen rozdz. 3 §§ 8–10 · dotyczy każdego pracodawcy

JAK TO WYGLĄDA

Pięć kroków, jeden gotowy dokument

Za każdym razem ta sama metoda — uporządkowana, udokumentowana i gotowa do pokazania, gdyby zapytał Diskrimineringsombudsmannen.

1

Wartościowanie stanowisk

Każde stanowisko oceniamy w sześciu wymiarach — wykształcenie, doświadczenie, odpowiedzialność, wysiłek, warunki pracy — i przeliczamy na punkty, które grupują prace o równej wartości.

2

Prace jednakowe

Porównujemy wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku. Analizujemy tylko stanowiska, na których są obie płcie.

3

Prace równoważne

Stanowiska zdominowane przez kobiety porównujemy z innymi o równej lub niższej wartości, ale wyższej płacy — tam najczęściej kryją się ukryte różnice.

4

Analiza

Każdą różnicę wyjaśniamy rzeczowo. To, co da się wytłumaczyć, dokumentujemy; to, czego nie — idzie dalej.

5

Plan działania

Dla różnic nieuzasadnionych: konkretne działanie, osoba odpowiedzialna i termin. Gotowe do rozliczenia w przyszłym roku.

Co dostajecie i czego potrzebuję

Co dostajecie

- ◆ Gotową analizę wynagrodzeń wg czterech kroków wymaganych ustawą
- ◆ Analizę z rzeczowym wyjaśnieniem każdej różnicy płacowej
- ◆ Plan działania z działaniem, osobą odpowiedzialną i terminem
- ◆ Udokumentowany materiał do pokazania przy kontroli
- ◆ Strukturę i opis, jak powtórzyć całość samodzielnie

Czego potrzebuję od was

- ◆ Listy stanowisk z krótkim opisem każdej roli
- ◆ Liczby kobiet i mężczyzn na każdym stanowisku
- ◆ Aktualnych wynagrodzeń indywidualnych, potwierdzonych przez kadry lub księgowość
- ◆ Kontekstu, który tłumaczy różnice — część etatu, odpowiedzialność, staż

DRUGI ROK

Raz porządnie, potem sami

Pierwszy rok robię ja. Całość: wartościowanie stanowisk, analiza, dokumentacja, rozmowa ze związkiem. Potem przekazuję wam strukturę i opis, jak to powtórzyć.

Drugi rok robicie sami. Jeśli zmieni się organizacja, dojdą nowe stanowiska albo kogoś przejmiecie — dzwonicie, przechodzimy przez strukturę jeszcze raz. Taki przegląd kosztuje 2000 SEK/h i zajmuje kilka godzin. To nie jest nowy projekt.

Nie sprzedaję tego jako abonamentu, bo nie musi nim być.

Cena

Od 100 000 SEK

Pierwszy rok, dla firmy do stu osób. Cena zależy od liczby zatrudnionych. Przegląd w kolejnym roku: 2000 SEK/h.

[Umów krótką rozmowę](#)

8 lat w HR i szwedzkim prawie pracy, na miejscu w Szwecji · pracuję po szwedzku, polsku, angielsku i włosku · członkini Swedish-Polish Chamber of Commerce

AGATA CEGLECKA · HR KONSULT

kontakt@agatahrkonsult.com · agatahrkonsult.com · +46 73 568 13 83 · linkedin.com/in/agata-ceglecka