

Talang på lika villkor!?

JUREK

REKRYTERING | BEMANNING

Q1

2018



RAPPORT

Bakgrund:

Jurek vill verka för att talang anställs på lika villkor. De har därför tagit reda på en rad fakta genom anställningsprocessen gällande lön i förhållande till ålder, ort, namn och kön. Genom att få dela kunskap om lön hoppas Jurek kunna bidra till en arbetsmarknad som baseras på allas lika värde.

Innehåll

Bakgrund	2
VD har ordet – Syfte och förändring	3
Sveriges akademiker söker jobb i blindo	4
Lång väg kvar till ett jämlikt urval	5
Namnet betyder mycket för slutlönen	6
Fortsatt ojämlika löner mellan könen	6
Offentlig sektor når inte heller jämlikhetsmålet	7
Geografiska skillnader – inte så stora som man kan tro	7



Vd har ordet

Talang på lika villkor borde vara en självklarhet 2018. Ändå har ålder, kön och namn fortfarande stor betydelse på dagens arbetsmarknad. Kanske inte längre så markant vad gäller vem som får ett jobb, men desto tydligare när det gäller lönebilden.

Att kvinnor får lägre relativ lön jämfört med män ju längre de arbetar och att det är bättre att heta Lars än Ahmed innebär helt olika löneförutsättningar. Trots att det är samma jobb. Det är typexempel på missförhållanden som vi vill belysa och rätta till.

Den här rapporten visar att det finns stora lönegap mellan olika grupper, trots lika utbildning och kompetens. Lönegapet ökar dessutom markant mellan olika åldersgrupper.

På sikt är detta en ohållbar situation för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Och lösningen är förhållandevis enkel, men kräver ett nytt sätt att tänka för bägge parterna.

”Ålder, namn eller kön ska inte spela roll. Bara kompetens.”

Arbetsgivare måste inse att de primärt betalar för att tjänsten utförs. Inte för personen. Lönen ska vara densamma oavsett vem som utför jobbet. Med rätt rekrytering kommer rätt person att göra det som krävs. Ålder, namn eller kön ska inte spela roll. Bara kompetens.

Arbetstagaren måste i sin tur vara bättre påläst och engagerad i processen. Det finns en mängd statistik tillgänglig via ett par knapptryck idag. Genom att få en mer exakt bild av vad ett jobb betalar, kan man hamna rätt, framstå som påläst och dessutom argumentera för sig själv på ett schysst och faktabaserat sätt.

Vi vill med denna rapport sätta ljus på problemområden som alla vet finns, men som idag tar för lång tid att rätta till. Genom att kvantifiera och tydliggöra bilden hoppas vi det blir enklare för alla att snabbare rätta till de orättvisor som finns på arbetsmarknaden.

/Shervin Razani . VD.



Talang på lika villkor!?

I följande rapport presenterar vi statistik baserad på 1875 intervjuer med kandidater under det första kvartalet 2018. Syftet är att lyfta frågor som leder till mer likabehandling och en mer jämlik arbetsmarknad.

Sveriges akademiker söker jobb i blindo

En av våra målsättningar på Jurek är att alla ska kunna söka jobb på lika villkor. För att det ska vara möjligt måste alla parter bli medvetna om vilka faktorer som spelar in när ett jobb söks. En av de mest mätbara faktorerna är lön. Därför har vi valt att titta närmare på dels vilken lön kandidater själva begär samt vilken lön de verkligen får, samt vad som kan ha påverkat lönen under resans gång.

För att lyckas väl i sitt jobbsökande krävs det en både realistisk och djärv målbild. Jobbsökande måste helt enkelt ha en vettig självuppfattning om var de står, men också våga ta för sig och ställa egna krav i processen. Det pratas i dag mycket om fördomar och upplevda kränkningar i Sverige, inte minst i arbetslivet. Vi på Jurek menar att mycket av detta skulle kunna undvikas om det fanns en större medvetenhet om hur rekryteringsprocesser normalt går till. Såväl ur företagets som arbetssökandes perspektiv.

I följande rapport presenterar vi statistik baserad på 1875 intervjuer med kandidater under det första kvartalet 2018. Syftet är att lyfta frågor som leder till mer likabehandling och en mer jämlik arbetsmarknad.

Att kräva rätt och rättvis lön kräver förkunskaper

Vad är en marknadsmässig lön? Det är en fråga som snabbt dyker upp efter att ha gått igenom lönestatistiken för det första kvartalet 2018. Nära 20 procent av de sökande begär "marknadsmässig eller flexibel lön" istället för att ange en tydlig önskad lön. Vid en första anblick kanske kandidater tycker att det är ett ödmjukt sätt att skjuta över ansvaret på arbetsgivaren att ge ett första lönebud. Tyvärr ger det dock en svårare situation för såväl rekryt som rekryterare.

Problemen med att inte vara tydlig i sina lönekrav är flera. Förutom det rent uppenbara, att ett avsevärt lägre lönebud än förväntat kan skapa friktion mellan parterna när man väl kommer till lönediskussionen, är det ett dilemma i sig att processen kan hinna gå långt innan den önskade lönen fastställs. Ett direkt resultat av denna otydlighet är också att det är svårare att komma åt löneskillnader mellan könen. Att inte ha en tydlig bild om önskad lön kan också tyda på såväl okunskap om branschen och rollen som en osäkerhet inför sitt eget värde. Egenskaper som ofta inte är till ens fördel i slutfaserna av en rekryteringsprocess.

20
PROCENT

Vad är en marknadsmässig lön?

Nära 20 procent av de sökande begär "marknadsmässig eller flexibel lön" istället för att ange en tydlig önskad lön.

Alla kandidater som ger sig in i en rekryteringsprocess bör, så tidigt som möjligt, sätta upp en tydlig målbild för lönenivå. Det visar på kunskap och intresse för processen och den tilltänkta rollen och underlättar för alla inblandade parter. De allra flesta är medvetna om vad som är rimligt ur ett marknadsmässigt perspektiv. Det finns också gott om källor att ta reda på lönestatistik från respektive bransch och befattning.

Med en tydlig lönebild från början kan dessutom vi som rekryterare snabbt förändra, rätta och anpassa eventuellt helt felaktiga och orimliga krav. Det gäller såväl uppåt som nedåt och skulle även vara ett viktigt steg mot en mer jämlik lönesättning såväl vad gäller kön som ålder, härkomst och andra externa faktorer som egentligen inte ska spela in på lönesättningen. ●

FÖR ATT LÄRA DIG MER OM LÖN FÖR DITT YRKE, BESÖK:



www.scb.se • www.jusek.se • www.allastudier.se/jobbo-lon/ • www.lonestatistik.se/loner.asp



"Anders får fortfarande högre lön än Eva. Och lägst lön får Ahmed."

Observera! Faktan är baserad på verkliga personer men bilder och namn är utbytta för att skydda personernas identitet.

Lång väg kvar till ett **jämlikt** urval

Anders får fortfarande högre lön än Eva. Och lägst lön får Ahmed. Detta är en sanning som gällt länge och fortfarande är märkbart närvarande vad gäller lönesättningen i stort. Vi kan därmed konstatera att det är en bra bit kvar till ett jämlikt resultat, oavsett hur långt vi kommit i att göra rekryteringsprocessen i sig fördomsfri och jämlik.

Exemplet är direkt taget ur rapporten och baseras på tre olika, likadana och likvärdiga jobb inom den akademiska sektorn. Anders, en man i 40-årsåldern, både begär och får mest i lön. Anna, 56 år gammal, begär lite mindre och får då även lite mindre. Vi kan notera att bägge begär avsevärt högre lön än utfallet, men resultatet blir oavsett vad markant högre än det blir för Ahmed. Ahmed begär avsevärt lägre lön än de andra två och utfallet blir därefter.

Skillnaden är stor. Såväl i vad som krävs som i utfall. Vi kan inte dra några säkra slutsatser från statistiken, men en återkommande faktor är just att rekryter med utländsk härkomst, eller i alla fall ett namn som är inte är typiskt svenskt, såväl begär som får lägre lön.

Här kan vi anta att ett av grundproblemen finns. Att man inte ser eller vågar lita på sitt eget värde. I alla fall inte i närheten av de med svenskklingande namn.

Är processen felaktig med detta resultat? Inte nödvändigtvis. Att förhandla slutlön köns- och härkomstneutralt är svårt, för att inte säga omöjligt i de flesta fallen. Lösningen är då snarare att man plockar in lönebilderna tidigare i rekryteringskedet, men det är inte heller nödvändigtvis en vettig lösning på sikt. I ett första steg kan lösningen istället vara att ge extra stöd och lyfta de med ett mindre vanligt namn att våga ta för sig och ställa högre krav. ●



Förnamn	Utbildning	Kön	Löneanspråk	Löneutfall
Anders	Doktorsexamen	man	65 000	50 000
Anna	Doktorsexamen	kvinna	60 000	45 000
Ahmed	Doktorsexamen	man	37 000	35 000

<40k

”...lönar sig att heta Lena, Karl, Anders, Johan, Martin eller Per.

...bland dessa namn har samtliga fått en lön på över 40 000 kronor.”

Namnet betyder mycket för slutlönen

Att namnet spelar roll för lönesättningen är tyvärr en sanning vi måste leva med. Detta blir extra tydligt när vi djupdyker i namnfrågan och ser att det uppenbart lönar sig att heta Lena, Karl, Anders, Johan, Martin eller Per. Bland dessa namn har samtliga fått en lön på över 40 000 kronor.

Högst snittlön som man har Jonas med 68 000 kronor och högst snittlön som kvinna har Jenny med 47 000 kronor. Det ska påpekas att ytteligheten mellan könen blir extrem i detta fall, men att det tyvärr fortfarande märks en tydlig skillnad mellan män och kvinnor även i övrigt. ●

SÅ ÖKAR LÖNERNA MED ÅLDERN:

Ojämliga löner blir tydligare med åren. Männen får en allt högre snittlön ju äldre de blir medan kvinnornas lön ökar i mycket långsam takt.

20-30

Man	Kvinna
31 840	30 632

30-40

Man	Kvinna
37 604	33 542

40-50

Man	Kvinna
43 965	35 212

50-60

Man	Kvinna
44 054	37 127

60-70

Man	Kvinna
41 140	29 018



Fortsatt ojämlika löner mellan könen

Inte helt förvånande ser vi fortfarande skillnader mellan könen när det gäller slutlönen. Medellönen för män var under det första kvartalet 37 184 kronor och motsvarande för kvinnor 34 272. Detta trots att den högsta lönen under kvartalet faktiskt hamnade hos en kvinnlig chefjurist i 40-årsåldern.

Problemet med ojämlika löner blir än mer tydliga med åren. Männen får en allt högre snittlön ju äldre de blir medan kvinnornas lön ökar i mycket långsam takt. Undantaget är några mycket få kandidater under 20 år där kvinnorna har en aning högre snittlön.

Mellan åldrarna 20-30 tar männen sedan ledning med någon tusenlapp mer i lön i snitt. Redan mellan 30-40 ser vi dock att männen drar ifrån och plötsligt får 4 000 mer i snitt per månad. I gruppen 40-50 dubblas det gapet till 8 000 kronor. Den skillnaden ligger sedan stabil fram till den högre åldersgruppen 60-70. Urvalet här är naturligt nog litet, men det tycks än svårare för kvinnor i denna ålder att få en ny anställning med bra lön jämfört med männen om man ser till den extrema skillnaden på 12 000 kronor i snittlön. ●

Offentlig sektor når inte heller jämlikhetsmålet

Inom offentlig sektor finns det en acceptans för att lönerna ligger något lägre än i det privata näringslivet. Det finns däremot ett mål om att lönerna ska vara helt jämställda, ett mål man dock inte når upp till.

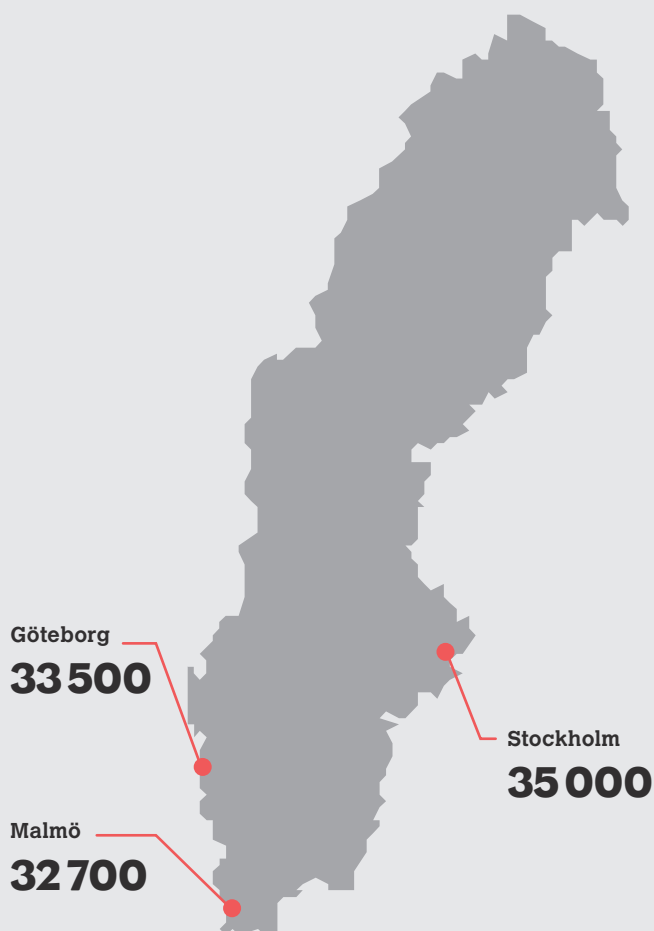
Det reella löneufallet inom offentlig sektor skiljer cirka 3 000 kronor mellan könen. Männen har en snittlön på 35 285 medan kvinnorna får nöja sig med 31 846 kronor. ●

Snittlönen för män inom offentlig sektor var under det första kvartalet 35 285 kronor och för kvinnor 31 846 kronor.



Geografiska skillnader – inte så stora som man kan tro

Att lönebildningen ser olika ut i olika delar av landet är inget nytt, men faktum är att skillnaderna är mindre än man kan tro. Naturligt sett betalar det sig bäst att arbeta i storstäderna. Stockholm leder med 35 000 kronor i snittlön följt av Göteborg med 33 500 kronor och Malmö med 32 700 kronor. ●





JUREK

REKRYTERING | BEMANNING

Q1

2018