

Lønnskartlegging del 2 – inndeling i stillingsgrupper

Lønnskartlegging er en lovpålagt plikt for arbeidsgivere som omfattes av redegjørelsesplikten beskrevet i §26 andre ledd, og skal gjennomføres minst annethvert år. Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet. Som resten av arbeidet med aktivitetsplikten skal lønnskartleggingen gjøres i samarbeid med de ansattes representanter.

Virksomheter omfattet av redegjørelsesplikten skal publisere resultatene fra sin lønnskartlegging i årsberetning eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. I denne veiledningen vil du lære mer om plikten til lønnskartlegging. Veiledningen kommer i tre deler: «Lønnskartlegging del 1 –generelt», «Lønnskartlegging del 2 - inndeling i stillingsgrupper» og «Lønnskartlegging del 3 – innsamling og behandling av lønnsdata».

Stillingsgrupper

Lønnskartleggingen skal vise lønnen til alle ansatte i virksomheten, totalt og fordelt i stillingsgrupper etter hvem som gjør samme arbeid og arbeid av lik verdi. Derfor må de ansatte deles inn i stillingsgrupper. Alle stillingene skal med i inndelingen, og det stilles ikke noe krav til hvor mange stillingsgrupper virksomheten skal ha. I inndelingen av stillingsgrupper bør dere ta utgangspunkt i den inndelingen av stillinger som allerede brukes i virksomheten.

De ansattes representanter skal være med i vurderingen av hvilke stillinger som hører til i hvilke grupper. En stillingsgruppe skal omfatte stillinger som etter en helhetsvurdering anses å være «samme arbeid» og «arbeid av lik verdi». Det er lovarbeidene til likelønnsbestemmelsen i § 34 i Likestillings og diskrimineringsloven som viser hvordan vurderingen av samme arbeid og arbeid av lik verdi kan gjøres.

Hva betyr «samme arbeid»?

«Samme arbeid» er stillinger som har de samme kravene og hvor de ansatte gjør like oppgaver, for eksempel to sykepleierstillinger som begge stiller krav om bachelorgrad og jobber på samme avdeling.

Hva betyr «arbeid av lik verdi»?

«Arbeid av lik verdi» er arbeid som ut fra en helhetsvurdering av kompetansekrav til stillingen og andre relevante faktorer, som anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold, kan anses som likeverdige. Kompetansekrav kan f.eks. være krav til utdanning eller kurs som kreves i de ulike stillingene. Anstrengelse peker både på fysisk belastning og krav om nøyaktighet i arbeidet og psykiske belastninger, f.eks. i møte med kunder og brukere. Ansvar er blant annet hvor stor grad av

selvstendighet stillingene krever, samt oppgaver som fag- personal- eller budsjettansvar som inngår i ulike stillinger. Arbeidsforhold er andre sider ved stillingen som f.eks. tidspress, risiko, krav til fleksibilitet, prestasjonskrav, eller ubekvem arbeidstid.

Hva betyr det at vi må gjøre en helhetsvurdering?

Vurderingen av hvilke stillinger som gjør arbeid av lik verdi er en helhetsvurdering hvor man etter beste evne må vurdere om kravene til en stilling er like tunge som kravene til en annen stilling. Både kompetansekrav til en stilling og de andre kriteriene har flere sider ved seg. Kompetanse kan peke på blant annet krav til utdanning, erfaring, spisskompetanse eller kritiske nøkkelferdigheter som kreves i en stilling. Når ulike stillinger skal vurderes opp mot hverandre kan en stilling som krever lang utdanning og en stilling som krever lang og spesifikk arbeidserfaring etter en helhetsvurdering bli vurdert å kreve tilsvarende kompetanse.

Stort ansvar på ett område kan vektes likt som tilsvarende ansvar på et annet område - selv om de områdene stillingene har ansvar for er veldig ulike.

De ulike kriteriene til stillingene i virksomheten må vurderes i sin helhet. En stilling som har svært anstrengende arbeidsforhold kan i noen tilfeller også vurderes å være av lik verdi som en stilling med strenge kompetansekrav, men mindre ansvar eller anstrengende arbeidsforhold.

Det finnes ikke noe fasitsvar for hvordan deres virksomhet skal vekte deres stillinger opp mot hverandre. Spørsmålet blir først satt på spissen hvis noen velger på klage på en urimelig lønnsfastsettelse. Da må den konkrete saken vurderes av Diskrimineringsnemnda.

I den såkalte [Harstad-saken](#), ble stillingen som avdelingssykepleier vurdert å gjøre arbeid av lik verdi som en fagkoordinator i teknisk etat, etter en helhetsvurdering av kompetansekrav, ansvar og arbeidsforhold. Blant annet ble de reelle kompetansekravene vurdert å være like, selv om utdannelsene som krevdes var forskjellige. Kravene som stilles til en stilling i en virksomhet kan være ulike kravene til en tilsvarende stilling i en annen virksomhet. Derfor må det vurderes hvilke krav som stilles i deres virksomhet (Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 23/2008)

Det er de objektive kravene til stillingen som skal vektlegges i vurderingen av om stillinger gjør arbeid av likt verdi. Det betyr at det ikke skal legges vekt på individuelle forhold hos bestemte ansatte som innehar stillingene akkurat nå, slik som for eksempel ansiennitet eller kvaliteten på personens arbeidsutførelse.

Slik kan du gjøre det:

Å skulle inndele i stillingsgrupper etter lovens krav kan fremstå komplisert og vanskelig, men trenger ikke være det.

Start med å avdekke hvor mange unike stillinger dere har i deres virksomhet, og ta utgangspunkt i det systemet dere allerede bruker. HR-rådgiver, regnskapsmedarbeider, sykepleier ved eldreheim kan være eksempler på tre stillinger, men det samme kan førstekonsulent, rådgiver og seniorrådgiver.

Involver ansattes representanter. Dette er ofte tillitsvalgte, men der virksomheten ikke har tillitsvalgte kan et flertall av de ansatte utpeke representanter som skal delta i arbeidet.

Finn deretter ut av hvordan dere skal evaluere de forskjellige stillingene opp mot hverandre, for å komme frem til hvilke som utfører «samme arbeid» eller «arbeid av lik verdi». For de fleste virksomheter vil vurderingen av «arbeid av lik verdi» medføre mest arbeid. Her er det flere veier til mål. Noen velger å ta utgangspunkt i eksisterende stillingskategorier og tariffavtaler og diskuterer seg igjennom de stillingene som havner i gråsoner, noen velger å lage en poengskala for å rangere de forskjellige stillingene etter de fire kriteriene nevnt i loven, og noen lener seg på stemmegiving og konsensus blant representantene. Formålet er det samme, at dere etter beste evne klarer å samle de stillingene som gjør samme arbeid og arbeid av lik verdi i samme stillingsgrupper.

Start tidlig, så du har mulighet til å innhente informasjon fra mellomledere eller lokale tillitsvalgte ved behov. Spesielt i større virksomheter sitter ofte ikke de som er ansvarlige for lønnskartleggingen på nødvendig kjennskap til kravene som stilles forskjellige stillinger utover i virksomheten. Rådet er derfor at dere starter prosessen tidlig, så dere har mulighet til å involvere bredt for å innhente informasjon om ulike stillinger der dere trenger.

Nå bør dere ha kommet frem til en rekke stillingsgrupper. Flere av disse vil med stor sannsynlighet inneholde stillinger fra flere fagområder eller med ulike titler. Denne oversikten danner utgangspunktet for å sammenligne lønnsdata, og deretter vurdere om virksomheten fastsetter lønn uavhengig av kjønn. Se «Lønnskartlegging – innsamling og behandling av lønnsdata – del 3» for mer informasjon.