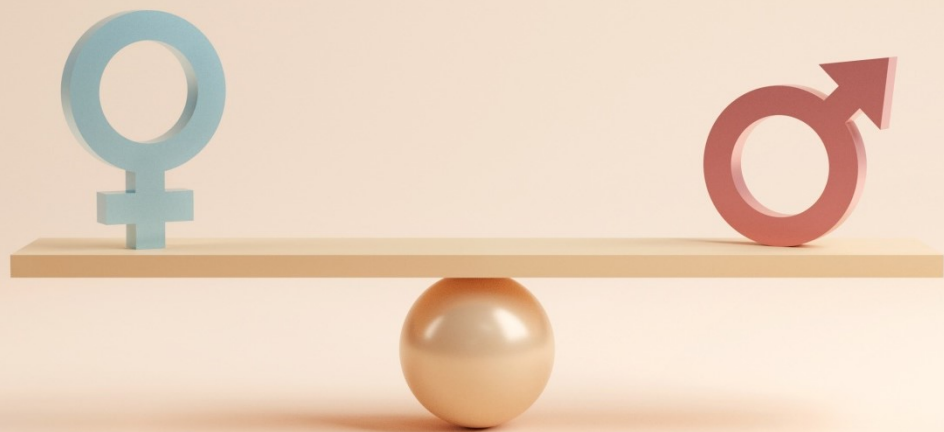


## Statlige virksomheters rapportering på lik lønn for arbeid av lik verdi





**Nina Skrove Falch**  
Prosjektleder  
*PhD*



**Alexander Huth**  
Prosjektmedarbeider  
*Master i samfunnsøkonomi*

# Agenda

- Introduksjon
- Prosjektets struktur og hovedfunn
  1. Planlegging av arbeid, prosess og forankring
  2. Vurdering av hva som er arbeid av lik verdi
  3. Håndtering av data og beregninger
  4. Slutføring til årsrapport
  5. Etterarbeid og oppfølging
- Samlede vurderinger og anbefalinger

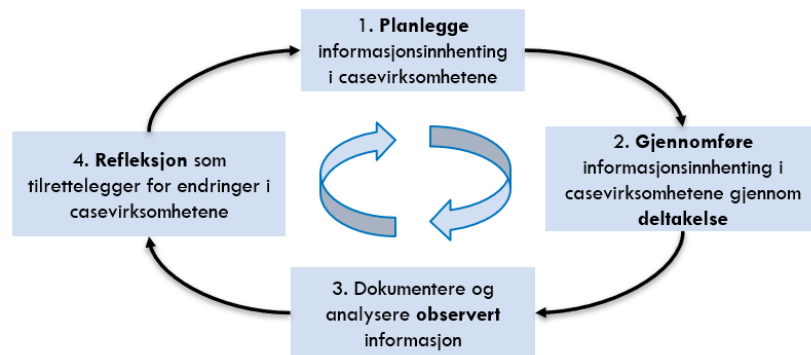
## Prosjektets metode og hovedfunn

*Aktivitets- og redegjørelsesplikten i ti statlige virksomheter*



## Prosjektets formål og metode

*Formålet med prosjektet er å følge utvalgte virksomheters arbeid med likelønnskartleggingen for år 2021 og utarbeide en rapport som kan være nyttig for fremtidig arbeid med likelønnsrapporteringer. (...) Rapporten skal inneholde anbefalinger til fremtidige rapporteringer.*



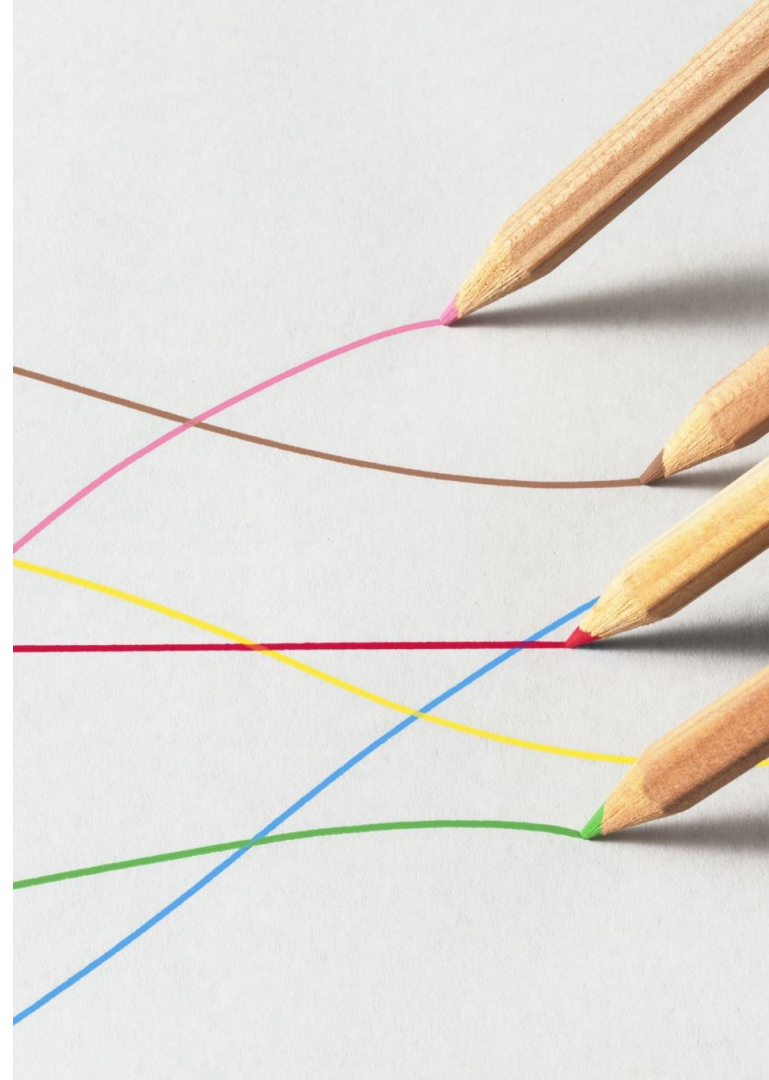
## Virksomheter som var med i prosjektet

- Direktoratet for byggkvalitet (DIBK)
- Jernbanedirektoratet
- Kriminalomsorgen
- Kystverket
- Legemiddelverket
- Miljødirektoratet
- Statsforvalteren i Trøndelag
- Universitetet i Agder (UiA)
- Statistisk sentralbyrå (SSB)
- Helfo
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)



## Hovedfunn

- I det videre presenterer vi hovedfunn fra prosjektet.
- Vi ser at det er fem faser virksomhetene går gjennom i arbeidet med likelønnsrapportering.
- Vi drøfter funnene i disse fem fasene:
  1. Planlegging av arbeid, prosess og forankring
  2. Vurdering av hva som er arbeid av lik verdi
  3. Håndtering av data og beregninger
  4. Slutføring til årsrapport
  5. Etterarbeid og oppfølging



Tabell 1 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller*
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i kr eller %
<b>Total</b>	<b>411</b>	<b>326</b>	<b>56 %</b>	<b>44 %</b>	<b>665 374</b>	<b>663 525</b>	<b>100,3 %</b>
Toppleidelse (avdelingsledere, direktører)	5	5	50 %	50 %	1 298 767	1 191 593	109,0 %
Mellomledelse (seksjonsledere)	29	17	63 %	37 %	872 863	899 008	97,1 %
Fagansvarlige (spesialrådgivere og fagdirektører)	12	11	52 %	48 %	802 451	802 289	100,0 %
Høyere lønnede rådgivere (seniorrådgiver, sjefingeniør, prosjektleder og tilsvarende)	286	252	53 %	47 %	656 529	647 870	101,3 %
Saksbehandlere (overingeniør, senioringeniør, rådgiver)	68	38	64 %	36 %	569 057	566 282	100,5 %
Konsulentstillinger (konsulent, seniorkonsulent, førstekonsulent)	11	3	79 %	21 %	506 300	-	-

\* Alle våre ansatte har årslønn og det er ikke særskilte tillegg, bonuser eller overtidsgodtgjørelser for enkeltgrupper. Dette med unntak av rowiltkontakter (SNO), der kompensasjon er satt gjennom en egen særavtale. Denne er ikke med i analysen.



# Kriminalomsorgsdirektoratet

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn i kroner					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturallytelser
	(Antall)	(Antall)	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturallytelser
Total	2940	3052	-19459,00	-2 937	-11125,00	0,00	-5397,00	-52,00
Nivå / gruppe 1	28	43	34868,00	42 145	36,00	0,00	-7313,00	246,00
Nivå / gruppe 2	230	451	306,00	9 053	-7036,00	0,00	-1711,00	-88,00
Nivå / gruppe 3	626	253	-31770,00	-26 155	-4588,00	0,00	-1027,00	-595,00
Nivå / gruppe 4	2056	2305	-22617,00	-8 638	-9340,00	0,00	-4639,00	5,00

**Gruppe 1, etatsledelse og enhetsledere m/utvidet etatsledergruppe:**

9106 direktør, 1061 ass.dir (KDI), 1062 direktør (regiondirektør, direktør KRUS), 1060 avdelingsdirektør, 1061 ass.direktør, 1111 forskningssjef, 1475 instituttleder, 1532 dosent, 1407 avdelingsleder (KRUS), 1452 fengselsleder, 1453 friomsorgsleder

**Gruppe 2, mellomledere:**

1211 seksjonssjef, 1473 studieleder, 0266 fengselsinspektør, 1072 arkivleder, 1113 prosjektleder, 1542 fengselsoverbetjent, 1502 ass. fengselsleder, 1503 ass. friomsorgsleder, 0272 driftssjef, 1058 adm.sjef, 1055 personalsjef, 1407 avdelingsleder, 0265 fengselsførstebetjent, 1415 verksmester, 0278 underverksmester, 1118 arbeidsleder

**Gruppe 3, saksbehandler og andre spesialstillinger:**

1013 professor, 1008 høyskolelektor, 1198 førstelektor, 1109 forsker, 1183 forsker, 1011 førsteamanuensis, 1434 rådgiver, 1364 seniorrådgiver, 1363 seniorkonsulent, 1408 førstekonsulent, 1077 hovedbibliotekar, 1515 spesialbibliotekar, 1007 høgskolelærer, 1059 underdirektør

**Gruppe 4, førstelinjestillinger:**

1065 konsulent, 0264 fengselsbetjent, 1201 miljøterapeut, 0269 fritidsleder, 0275 verksbetjent, 1408 førstekonsulent elektronisk kontroll, 1130 renholder, 0808 miljøterapeut, 0281 miljøassistent, 1078 betjent, 1129 renholdsbetjent, 1068 fullmektig, 1362 lærling, 1429 aspirant

# 1 - Planlegging av arbeid, prosess og forankring

## Våre observasjoner

- Det var ulikt hvordan virksomhetene forankret prosessen
- Arbeidet med lønnskartleggingen ble oftest delegert til personalavdelingen
- De tillitsvalgte ble inkludert i arbeidet, men i noen tilfeller litt sent
- Prosessen med likelønnskartlegging kom ofte for sent i gang
- Spørsmål i likelønnskartleggingen var også relevante i andre prosesser

## Våre vurderinger og anbefalinger

- Tidsspennet var viktigere enn tidsbruk som suksessfaktor
- Tidspunktet for start av lønnskartleggingsprosessen bør være tidligere
- Mandatet og prosessen bør forankres både i ledelsen og i de ansattes organisasjoner
- De involverte i arbeidsgruppen bør ha ulik type kompetanse

## 2 - Vurdering av hva som er arbeid av lik verdi

### Våre observasjoner

- Virksomhetene hadde ulike utfordringer i utgangspunktet
- Virksomhetene valgte ulike metoder for grupperingen
  - Bufdir-skjema kategorisering
  - Skjønnsmessig kategorisering
  - Bruk av stillingskode uten videre kategorisering eller bruk av eksisterende gruppering
- Resultatene av kategoriseringen ble overaskende like

### Våre vurderinger og anbefalinger

- Arbeidet med lønnskartlegging var mer omfattende enn virksomhetene forventet
- Hensynet til hvordan lønnskartleggingen ville bli oppfattet kan ha ført til at arbeidsgruppene ønsket å gå skrittvis frem
- Kategorisering av stillinger i andre prosesser kan påvirke lønnskartleggingen
- Skjønn er en viktig del av vurderingen av hva som er arbeid av lik verdi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	<b>Hjelpeverktøy for å vurdere innplassering i stillingsnivå/-grupper (likt arbeid og arbeid av lik verdi)</b>												
2													
3	<b>Vekting av kriterier</b>												
4	Kompetanse	45,0 %											
5	Ansvar	25,0 %											
6	Arbeidsforhold og anstrengelser	30,0 %											
7	Sum	100,0 %											
8													
9	<i>Stillingskode/yrkeskode</i>	<i>Kompetanse</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Arbeidsforhold og anstrengelser</i>	<i>Totalskåre</i>	<i>Stillingsnivå/gruppe</i>							
10	Seniorrådgiver				0,0								
11	Los				0,0								
12	Direktør				0,0								
13	Renholdspersonell				0,0								
14	eks 5				0,0								
15	spesialrådgiver				0,0								
16	eks 7				0,0								
17	eks 8				0,0								
18	eks 9				0,0								
19	eks 10				0,0								
20													
21													
22													
23													

**Dette verktøyet er ment til hjelp og inspirasjon når dere skal vurdere arbeid av lik verdi**

Arbeidsgiver skal vurdere hva som arbeid er likt arbeid og arbeid av lik verdi i samarbeid med de ansattes representanter (tillitsvalgte e.l.). Start med å gruppere de som gjør likt arbeid. For å komme fram til arbeid av lik verdi kan øvelsen under hjelpe dere. Les mer: <https://bufdir.no/arp/lonn>

**Øvelsen har fire steg:**

- 1. Valg av vurderingskriterier:** Start med å vurdere hva som ligger i kriteriene kompetanse, ansvar, og arbeidsforhold og anstrengelse i deres virksomhet. Er det andre kriterier som er relevante for å vurdere arbeid av lik verdi hos dere?
- 2. Vektlegging av vurderingskriteriene:** Vurder om alle kriteriene skal telle like mye, eller om dere skal vekte noen av kriteriene mer enn andre .
- 3. Gi skåre:** Ta utgangspunkt i stillingskoder, yrkeskoder, eller andre grupperinger av stillinger dere bruker hos dere. For hver av disse gruppene gir dere skårer på de valgte vurderingskriteriene, for eksempel fra 1 (lav) til 5 (høy).
- 4. Innplasser stillinger i stillingsnivåer/-grupper:** Grupper av stillinger som har lik eller tilnærmet lik skåre, kan plasseres på samme stillingsnivå/-gruppe. Når dere ser resultatene av denne øvelsen, kan det være dere må gjøre noen justeringer.

## 2 - Vurdering av hva som er arbeid av lik verdi

### Våre observasjoner

- Virksomhetene hadde ulike utfordringer i utgangspunktet
- Virksomhetene valgte ulike metoder for grupperingen
  - Bufdir-skjema kategorisering
  - Skjønnsmessig kategorisering
  - Bruk av stillingskode uten videre kategorisering eller bruk av eksisterende gruppering
- Resultatene av kategoriseringen ble overaskende like

### Våre vurderinger og anbefalinger

- Arbeidet med lønnskartlegging var mer omfattende enn virksomhetene forventet
- Hensynet til hvordan lønnskartleggingen ville bli oppfattet kan ha ført til at arbeidsgruppene ønsket å gå skrittvis frem
- Kategorisering av stillinger i andre prosesser kan påvirke lønnskartleggingen
- Skjønn er en viktig del av vurderingen av hva som er arbeid av lik verdi

### 3 - Håndtering av data og beregninger

#### Våre observasjoner

- Innhenting av data fra SAP var krevende
- Det var uklarheter om hvordan man skulle regne med de ulike lønnsartene
- Noen stillingskategorier ble definert ut
- Manuell bearbeiding av data fra SAP var svært tidkrevende
- Hver virksomhet hadde god kontroll på særegenhetene ved sin virksomhet når det gjelder deltid, overtid og andre tillegg

#### Våre vurderinger og anbefalinger

- Det er nødvendig med et enklere system for lønnskartlegging i SAP
- Det bør tydeliggjøres hvilke lønnsarter som må med

## 4 - Slutføring til årsrapport

### Våre observasjoner

- Kun et fåtall av virksomhetene splitter opp rapporteringen i ulike lønnsarter
- Det ligger mye god drøfting til grunn for arbeidet som er gjort, som ikke kommer frem i de publiserte årsrapportene
- Virksomhetene opererer typisk med 4-6 stillingsgrupper i rapportene
- Slutføringsfasen har vært ryddig og lite krevende for virksomhetene
- Det varierer i hvilken grad relevante aktører på overordnet nivå i virksomheten så langt har benyttet rapporteringen



## 5 - Etterarbeid og oppfølging

### Våre observasjoner

- Resultatene var ofte som forventet
- Ulik kjønnsfordeling i ulike stillingsnivåer drev de totale lønnsforskjellene
- Likelønnskartleggingen førte ikke til formelle oppfølgingsprosesser
- Det var stor spredning i hvordan likelønnsrapporteringen ble behandlet i virksomheten
- Rapporteringen har ført til økt bevissthet om likelønn og om mekanismer bak forskjeller i virksomheten
- Flere virksomheter ønsker å starte tidligere ved neste års likelønnsrapportering

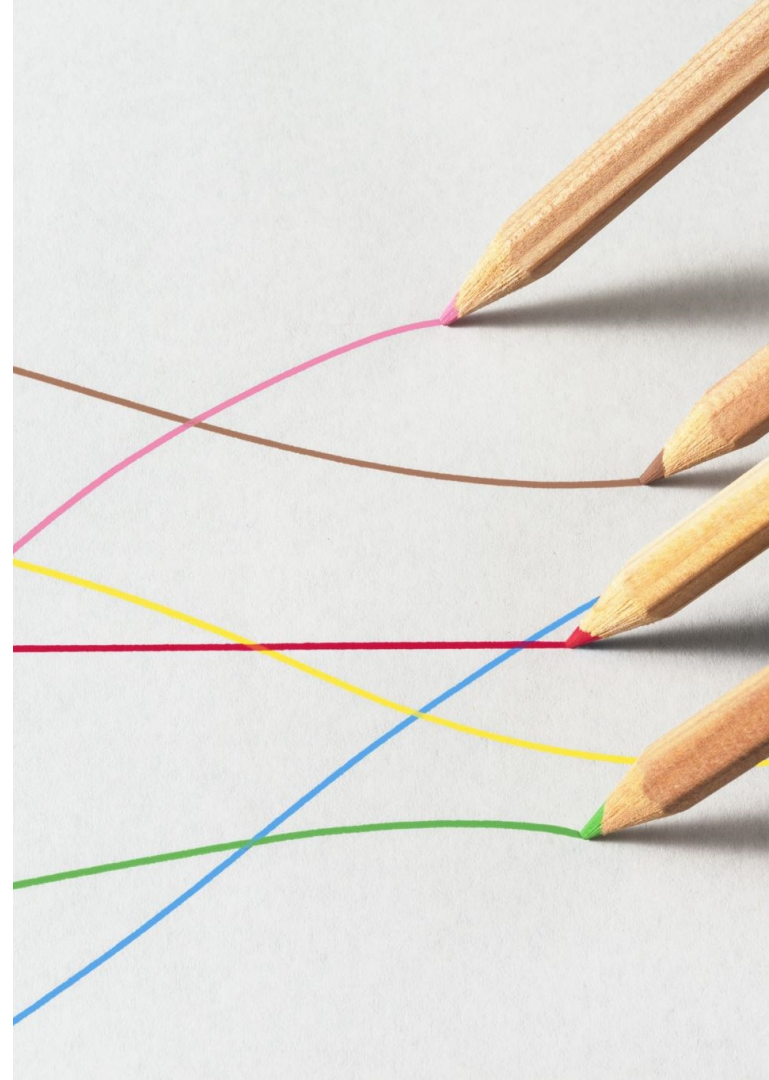
- Flere virksomheter ønsker å involvere tillitsvalgte mer fra starten av neste likelønnskartlegging
- Flere virksomheter ønsker å få med flere lønnsarter i neste likelønnskartlegging
- De fleste ønsker å integrere oppfølgingen av likelønnsrapporteringen inn i virksomhetens øvrige årshjul, og eksisterende prosesser

### Våre vurderinger og anbefalinger

- Veileder bør tydeliggjøres med hensyn til virksomhetenes etterarbeid
- Likelønnsarbeidet bør henge sammen med annet likestillingsarbeid i virksomheten
- Planen for likestilling bør være forankret både med ledelse og tillitsvalgte i virksomheten

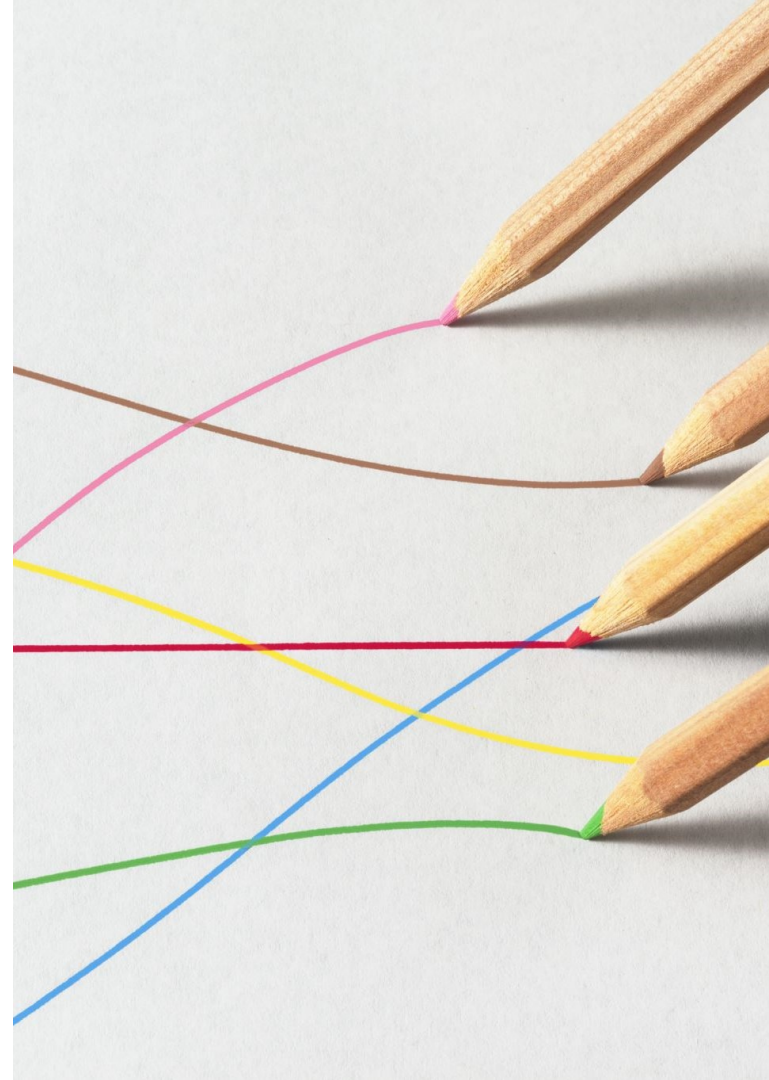
## Samlede vurderinger og anbefalinger

- **Ledelsen** i virksomheten bør gi tilstrekkelig mandat til de som skal være ansvarlig for likelønnsrapporteringen i virksomheten, og sette av tid til forankring både av arbeidsprosessen og resultatet.
- **Arbeidsgruppen**, som får oppgaven med likelønnsrapporteringen delegert fra ledelsen bør involvere de tillitsvalgte helt fra start, og komme raskt i gang med planleggingen og gjennomføringen av arbeidet.
- **Tillitsvalgte** i virksomhetene bør delta i arbeidsgruppene.



## Samlede vurderinger og anbefalinger

- **Hovedsammenslutningene** bør arbeide for å veilede medlemmer og tillitsvalgte slik at de har eierskap til formålet med likelønnsrapporteringen og hva oppgavene innebærer, samt at de er kjent med den retten de har til å delta i arbeidet.
- **Bufdir** bør vurdere å gjøre veilederen litt mer oversiktlig og lettere å orientere seg i, og å anbefale tidligere start på arbeidet med likelønnsrapporteringen.
- **DFØ** bør jobbe videre med å legge til rette for enklere uttrekk av relevante data.
- **Eierdepartementene** følge opp omtalen av likestillingssituasjonen mens den fremdeles er på utkaststadiet.



oslo**economics**

*[www.osloeconomics.no](http://www.osloeconomics.no)*