

Lønnskartlegging del 3 – innsamling og behandling av lønnsdata

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 omplikten 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».

Lønnskartleggingen skal vise hvor mange menn og kvinner det er i hver stillingsgruppe og totalt i virksomheten, og en sammenlikning av lønnsopplysninger i stillingsgruppene. All lønn og annet arbeidsvederlag skal med. Resultatet av lønnskartleggingen skal offentliggjøres, i anonymisert form, som del av virksomhetens likestillingsredegjørelse.

Der det er få kvinner og menn i en stillingsgruppe må arbeidsgiver ta hensyn til at lønnsopplysninger er en personopplysning.

Hva er lønn?

Alt arbeidsvederlag skal med i lønnskartleggingen. Det betyr for eksempel at fastlønn, timelønn, faste tillegg, ulike bonuser, overtidsbetaling, ulike ytelser som dekning av arbeidsklær, telefon, telefonabonnement, firmabil, gruppelevesforsikringer, forsikringer og lignende skal med i oversikten. Departementet henviser til lønnsdefinisjonen som benyttes i A-ordningen. Som en hovedregel skal alle skattbare ytelser regnes med.

Hva med ansatte som jobber deltid?

Et av formålene med en lønnskartlegging er at de ansatte i en virksomhet skal kunne sammenlikne sin lønn med kolleger som gjør samme arbeid og arbeid av lik verdi. Derfor må deltidsansattes lønn regnes om til heltid, kalt en *heltidsekvivalent*, sånn at man får grunnlag for å sammenlikne lønnen med ansatte i andre stillingsprosenter. Jobber noen i 50% stilling må lønnen deres altså justeres opp for å gi et bilde av hva de ville tjent i full stilling.

Omregning til heltidsekvivalenter gjelder også for enkelte typer tillegg og ytelser som avhenger av stillingsprosenten, slik som rene ulempe tillegg som skift- og turnustillegg.

Overtid skal normalt ikke regnes om til heltidsekvivalenter.

For ytelser som er like store uavhengig av hvor mye de ansatte jobber, slik som dekning av mobilabonnement eller arbeidsklær, gir det ikke mening å omregne disse delene av de deltidsansatte lønn til heltid.

Hva med ansatte som har byttet stilling eller gått opp i lønn i løpet av året?

I flere tilfeller vil ansatte som skal telles med i kartleggingen ha gått opp i lønn eller byttet stilling i løpet av året. Der den ansatte har gått opp i lønn vil det være en riktig løsning å ta utgangspunkt i utbetalt lønn i året som var.

Der den ansatte har gått over i ny stilling, er det viktig å omregne likt og konsekvent for alle ansatte. Det er to måter å gjøre dette på, og begge vil være riktige: Alternativ én er å beregne ut fra den stillingen man innehar ved årets slutt. Alternativ to er å beregne ut fra den stillingen man har hatt størstedelen av året. Det er riktig at man kun teller hver ansatt én gang i kartleggingen, selv om de kan ha hatt både to og flere ulike stillinger igjennom året.

Hvordan skal innsamlede lønnsdata presenteres?

Lønnsnivået i de ulike stillingsgruppene skal oppgis som et gjennomsnitt av menns og kvinners lønn i hver gruppe. Dette kan oppgis enten som kronebeløp eller med et forholdstall som viser kvinners lønn som andel av menns lønn.

Dere kan velge om dere vil oppgi arbeidsvederlag samlet for alle lønnsarter, eller dele det opp i for eksempel fastlønn, overtid, bonuser, andre ytelser mm. Hvilken fremstilling som gir det klareste bildet av eventuelle lønnsforskjeller i virksomheten avhenger av hva slags virksomhet dere har og hva slags stillinger som gjør arbeid av lik verdi som er samlet i hver stillingsgruppe. Generelt ser det ut til at det å dele opp i flere lønnsarter, gir et tydeligere bilde av hva lønnsforskjeller skyldes.

Hvordan ivaretar jeg personvern hensyn ved små stillingsgrupper?

Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av likestillingsredegjørelsen i anonymisert form. Dette er særlig en aktuell problemstilling i private sektor. I offentlig sektor er individuell lønn i utgangspunktet en offentlig opplysning, selv om hovedregelen er at oversikter over lønn ikke skal publiseres på internett.

I private virksomheter gjelder som hovedregel:

- I stillingsgrupper med flere enn fem menn og kvinner kan gjennomsnittslønn oppgis uten at det er noen fare for at individuell lønn røpes.
- I stillingsgrupper der det er færre enn fem menn og/eller kvinner kan forholdstallet mellom menns og kvinners gjennomsnittslønn benyttes. Kvinners gjennomsnittslønn i gruppen delt på menns gjennomsnittslønn i gruppen er den vanlige måten å gjøre det på, for eksempel hos [SSB](#). Dette forholdstallet er ikke en lønnsopplysning.
- Hvis det bare er en mann og en kvinne i en stillingsgruppe, må lønnsforskjellen beskrives generelt.

Husk likevel

Det er arbeidsgivers ansvar at ikke individuelle lønnsopplysninger fremgår av redegjørelsen. Dersom det er få lønnstakere i en stillingsgruppe, kan det være nødvendig å undersøke nærmere om publiseringen gir noen innsyn i individuelle lønnsopplysninger, kan for eksempel noen i gruppe regne seg frem til lønnsopplysninger som de ikke visste fra før?

Selv om personvern hensyn gjør at resultatet fra lønnskartleggingen ikke kan publiseres for bestemte stillingsgrupper, skal de ansatte i disse gruppene fortsatt ha mulighet til å sammenlikne sitt lønnsnivå med gjennomsnittet i gruppen.