

5. Likvärdiga arbeten

10§ Diskrimineringslagen

[...]

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- Grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat

[...]

Syftet med analysen av likvärdiga arbeten är att avgöra om det förekommer lönemässig undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Ett arbete är kvinnodominerat om andelen kvinnor utgör eller brukar utgöra mer än 60 procent. Observera att här är det arbetena och inte individerna som ska värderas. Självfallet behöver inte likvärdiga arbeten ha samma lön, men löneskillnaderna ska kunna förklaras med sakliga kriterier som bör ha sin grund i lönepolitiken.

Definitionen av vad som ska betraktas som likvärdigt arbete finns i 3 kap, 2§ diskrimineringslagen:

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Enligt diskrimineringslagen är det enbart likvärdiga arbeten som ska jämföras lönemässigt med varandra. I förarbetet till lagen rekommenderas dock att analysen även ska omfatta kvinnodominerade arbeten som bedöms ha högre värden men lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten. I den metod för analys av likvärdiga arbeten som parterna inom det statliga avtalsområdet tagit fram jämförs därför lönerna för de kvinnodominerade arbetena både med lönerna för de arbeten som bedöms vara likvärdiga och de arbeten som **bedöms ha lägre värde än** det kvinnodominerade arbetet.

Med arbeten avses här de grupper som skapades i samband med analysen av anställda med lika arbeten.

Med ledning av nivåerna i BESTA kan vi göra en första indelning i vilka arbeten som inte är likvärdiga med varandra och vilka arbeten som eventuellt kan vara likvärdiga med varandra. Två arbeten som befinner sig på olika nivåer i BESTA är normalt inte likvärdiga med varandra (se avsnittet om BESTA). Två arbeten som befinner sig på samma nivå i BESTA kan däremot i vissa fall betraktas som likvärdiga med varandra men för att kunna bedöma detta behöver man först göra en kompletterande värdering av de krav arbetena ställer ifråga om kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållandena).

Analysarbetet görs i följande steg:

- A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA
- B. Definiera bedömningskriterier och upprätta en värderingsskala
- C. Värdera alla arbeten
- D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen
- E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare
- F. Undersök orsakerna till löneskillnaderna

A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA

Genom att gruppera alla arbeten efter nivån i BESTA får vi en gruppvis rangordning av arbetena där till exempel alla arbeten inom nivå 5 har en högre rangordning jämfört med alla arbeten som finns inom nivå 4 och lägre nivå. Däremot kan vi inte med ledning av BESTA göra en inbördes rangordning av arbeten som finns inom samma nivå. För att kunna göra en rangordning av arbeten som finns inom samma nivå måste dessa arbeten först värderas gentemot varandra (enligt steg B nedan)

Tabell 1 (gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA)

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor
nivå 5		
1052	2	50%
1152	4	75%
4752	2	50%
7152	13	23%
nivå 4		
1042	20	15%
1142	66	56%
3442	2	50%
4342	15	53%
4642	4	25%
4742	2	50%
4842	4	50%
5642	1	0%
7142	119	55%
nivå 3		
1032	11	64%
1132(A)	39	67%
1132(B)	44	68%
4332	11	45%
4632	9	11%
4732	5	80%
4832	4	75%
7132	59	51%
nivå 2		
1022	2	100%
1122	25	92%
4122	1	100%
4322	2	100%
4722	8	100%
4822	5	100%
5322	19	100%
7122	7	43%
nivå 1		
4812	1	100%
5312	1	100%
5412	3	67%
7112	2	50%
7712	3	100%

B. Definiera bedömningskriterier och upprätta en värderingsskala

För att bedöma om arbeten som är klassade inom samma nivå i BESTA är likvärdiga eller inte gör man en värdering av de krav arbetena ställer utifrån diskrimineringslagens kriterier *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inkl. arbetsförhållanden)*. Bedömningarna ska göras på ett strukturerat och konsekvent sätt. Ett sätt att göra detta på är att använda siffror som nivåmått på kraven i bedömningskriterierna som sedan vägs samman till en helhet enligt följande exempel:

- 1) Börja med att tänka igenom mot bakgrund av myndighetens verksamhet vilka olika krav som är relevanta att ta hänsyn till i bedömningen inom respektive kriterium.

Kunskap/färdigheter

- Kan till exempel vara formell utbildning, specialutbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter

Ansvar

- Kan till exempel innebära ansvar för personal, verksamhet, människors välbefinnande och säkerhet, ekonomi, utrustning

Ansträngning/arbetsförhållanden

- Kan innebära både fysisk och psykisk påfrestning som till exempel stress, fysiskt tunga arbeten, möten med utsatta människor som mår mycket dåligt

- 2) Vikta bedömningskriterierna

Bestäm vilka inbördes vikter som bedömningskriterierna *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållanden)* ska ha utifrån deras betydelse i verksamheten.

Bedömningskriterier	Vikt
Kunskap och färdigheter	0,60
Ansvar	0,30
Arbetsförhållanden (inkl. ansträngning)	0,10

Viktningen av kriterierna är arbetsgivarens ansvar och utgår från dennes värdering av vad som är viktigt för verksamheten. I exemplet ovan väger kriteriet kunskap och färdigheter tyngst med vikten 0,60, ansvar har viktats med 0,30 och kriteriet arbetsförhållanden med 0,10. Det är enklast för förståelsen om man väljer att summan av vikterna är lika med 1 eller 100.

3) Upprätta en värderingsskala

Konstruera en värderingsskala som ska användas för att värdera de krav som ett arbete ställer beträffande ovanstående kriterier. Bestäm också vilka poäng som olika krav på värderingsskalan ska generera.

Värderingsskala	Värderingspoäng
Låga krav	1
Medelhöga krav	2
Höga krav	3
Mycket höga krav	4

I exemplet ovan har en värderingsskala med fyra kravnivåer konstruerats. Låga krav genererar 1 poäng, medelhöga krav 2 poäng osv.

C. Värdera alla arbeten

Värderingen av arbetena ska göras inom varje nivå för sig. Det innebär att värderingspoängen för ett arbete enbart kan tolkas och jämföras med andra arbeten på samma nivå. För att värderingen ska bli så konsekvent som möjligt är det lämpligt att värderingen görs enligt ett bedömningskriterium i taget för alla arbeten inom samma nivå. Med ledning av den summerade viktade värderingspoängen bedöms sedan om arbetena som finns inom samma nivå kan betraktas som likvärdiga eller inte. I exemplet nedan betraktas alla arbeten som fått samma poäng inom en nivå som likvärdiga. Om man på myndigheten väljer att använda ett mer finfördelat värderingssystem än vad som används i exemplet kan det bli aktuellt att även fundera på om man i stället bör använda ett poängintervall för att definiera vilka arbeten som är likvärdiga.

Tabell 2 (värdera alla arbeten)

BESTA			Bedömningskriterier			Summa viktade Värderingspoäng
	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Kunskaper och färdigheter Vikt: 0,60	Ansvar Vikt: 0,3	Arbetsförhållanden Vikt: 0,1	
Värderingspoäng						
nivå 5						
1052	2	50%	4	3	1	3,4
1152	4	75%	4	3	1	3,4
4752	2	50%	4	2	1	3,1
7152	13	23%	4	2	1	3,1
nivå 4						
1042	20	15%	3	3	1	2,8
1142	66	56%	3	2	2	2,6
3442	2	50%	3	4	1	3,1
4342	15	53%	3	2	2	2,6
4642	4	25%	3	2	2	2,6
4742	2	50%	3	2	2	2,6
4842	4	50%	3	3	1	2,8
5642	1	0%	3	4	1	3,1
7142	119	55%	3	2	1	2,5
nivå 3						
1032	11	64%	3	3	1	2,8
1132(A)	39	67%	3	2	1	2,5
1132(B)	44	68%	3	2	1	2,5
4332	11	45%	3	3	1	2,8
4632	9	11%	4	3	1	3,4
4732	5	80%	3	3	2	2,9
4832	4	75%	3	3	1	2,8
7132	59	51%	3	2	1	2,5
nivå 2						
1022	2	100%	3	3	2	2,6
1122	25	92%	2	2	2	2,0
4122	1	100%	2	1	1	1,6
4322	2	100%	2	2	1	1,9
4722	8	100%	3	3	2	2,6
4822	5	100%	3	2	1	2,5
5322	19	100%	2	1	2	1,7
7122	7	43%	3	2	1	2,5
nivå 1						
4812	1	100%	2	2	2	2,0
5312	1	100%	2	1	1	1,6
5412	3	67%	2	1	1	1,6
7112	2	50%	2	2	2	2,0
7712	3	100%	2	1	1	1,6

D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen

Med ledning av nivåerna i BESTA och den gjorda värderingen av arbetena inom respektive nivå görs nu en rangordning av alla arbeten. Om ett arbete har fått en avvikande hög värderingspoäng inom en nivå bör en värdering också göras av detta arbete i förhållande till de arbeten som ligger på nivån över. Om arbetet då värderas till samma eller högre poäng än något av arbetena inom den högre nivån tar man hänsyn till detta i samband med rangordningen av samtliga arbeten. I exemplet nedan bör man exempelvis göra en värdering av arbetet 4632 som finns inom nivå 3 gentemot arbetena i nivå 4 för att undersöka om arbetet 4632 bör få en ändrad rangordning.

Tabell 3 (rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen/bedömningen)

BESTA			Summa viktade värderingspoäng	Rangordning	Medellön	Medianlön
	Antal i gruppen	Andel kvinnor				
nivå 5						
1152	4	75%	3,4	1	37 388	*
1052	2	50%	3,4	1	34 413	*
7152	13	23%	3,1	3	31 317	30700
4752	2	50%	3,1	3	28 750	*
nivå 4						
3442	2	50%	3,1	5	37 000	*
5642	1	0%	3,1	5	31 000	*
1042	20	15%	2,8	7	28 041	26800
4842	4	50%	2,8	7	28 688	*
1142	66	56%	2,6	9	27 779	27900
4342	15	53%	2,6	9	27 330	26500
4642	4	25%	2,6	9	26 763	*
4742	2	50%	2,6	9	26 500	*
7142	119	55%	2,5	13	25 654	25300
nivå 3						
4632	9	11%	3,4	14	25 236	23375
4732	5	80%	2,9	15	25 065	24825
1032	11	64%	2,8	16	23 166	23200
4832	4	75%	2,8	16	22 850	*
4332	11	45%	2,8	16	23 714	23525
1132(B)	44	68%	2,5	19	23200	23000
1132(A)	39	67%	2,5	19	22760	22000
7132	59	51%	2,5	19	22 921	22825
nivå 2						
1022	2	100%	2,6	22	24 750	*
4722	8	100%	2,6	22	23 875	23500
4822	5	100%	2,5	24	21 340	21000
7122	7	43%	2,5	24	23 629	23100
1122	25	92%	2,0	26	21 008	20900
4322	2	100%	1,9	27	20 450	*
5322	19	100%	1,7	28	21 251	*
4122	1	100%	1,6	29	20 000	*
nivå 1						
4812	1	100%	2,0	30	20 800	*
7112	2	50%	2,0	30	21 850	*
5312	1	100%	1,6	32	20 700	*
5412	3	67%	1,6	32	18 867	19650
7712	3	100%	1,6	32	18 783	*

E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare

Om det finns kvinnodominerade arbeten som har värderats **lika eller högre** än icke-kvinnodominerade arbeten och som har lägre lön än dessa, ska orsakerna till dessa löneskillnader mellan dessa arbeten undersökas. Eftersom löneskillnader indikeras genom jämförelser mellan arbetenas medellöner bör de löner som ingår i beräkningen av medellönerna för respektive grupp först kontrolleras så att inte enskilda individers löner påverkar jämförelsen på ett missvisande sätt. Exempelvis bör följande kontroller göras:

- Är löneläget onormalt lågt i någon grupp därför att det finns många nyanställda i gruppen?
- Har medellönen påverkats av någon enstaka lön som är "onormalt" hög, till exempel lönen för en tidigare chef som omplacerats?

För att identifiera arbeten där orsakerna till löneskillnader behöver undersökas närmare utgår man från ett kvinnodominerat arbete och kontrollerar om det finns några icke-kvinnodominerade arbeten som är rankade lika eller lägre och som har högre medellön. I exemplet ovan har det kvinnodominerade arbetet 1032 lägre lön än det icke-kvinnodominerade arbetet 4332 som bedömts vara likvärdigt samt även jämfört med arbete 7122 som har lägre rangordning. Dessa löneskillnader ska därför undersökas. I exemplet ovan behöver följande löneskillnader mellan arbeten undersökas vidare.

Sammanställning över vilka löneskillnader som behöver undersökas vidare:

BESTA	Icke-kvinnodominerade arbeten med lika eller lägre ranking men högre medellön	
1032	4332	7122
4832	4332	7112
1132 (B)	7122	
1132 (A)	7132	7122
4822	7122	7112
1122	7112	
4322	7112	
5322	7112	
4122	7112	
4812	7112	

Observera att många av dessa arbeten består enbart av ett fåtal individer. Den individuella lönesättningens påverkan blir därmed extra stor.

Undersök orsakerna till löneskillnaderna

Skillnader i lön mellan olika arbeten ska analyseras mot bakgrund av myndighetens lönepolitik och de sakliga lönekriterierna, verksamhetsprioriteringar och arbetsmarknaden. Sådana analyser görs redan i lönebildsarbetet enligt RALS inför lönerevisionerna. Det är därför viktigt att lönekartläggningsanalysen samordnas med lönebildsanalysen. Att känna till de grupperingar som studeras med hjälp av lönebilder som är en grund till myndighetens löneprioriteringar är nödvändigt för att kunna bedöma löneskillnader i detta steg.