



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Dok. ref.
06/552-20/LDO-311//RLI

Dato:
09.05.2007

WEBVERSJON AV UTTALELSE I SAKEN

WEBVERSJON AV UTTALELSE I SAKEN

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 12.april 2006 fra Klager på vegne av A.

Klager klager over at lønnen til A, som er ansatt som energimontør/elektromaskinist ved D bedrift, er fastsatt i strid med likestillingsloven krav om lik lønn for arbeid av lik verdi. Forbundet viser til at A tjener mindre enn to kvinnelige ansatte, en kontorfagarbeider og en økonomikonsulent til tross for at han utfører arbeid av lik verdi.

D bedrift avviser at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn. De viser til at stillingene ikke er sammenlignbare, og at de ansatte får markedslønn tilsvarende lønnsnivået ved andre tilsvarende bedrifter. Bedriften mener for øvrig at vakttillegget som A mottar for vakttjeneste må tas med i vurderingen av om han har lik lønn som de kvinnelige ansatte.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og konkluderer med at avlønningen av A ikke er i strid med likestillingsloven § 5 jf § 3 fordi arbeidet som økonomikonsulent ikke er av lik verdi. Ombudet har henlagt saken hva gjelder sammenlikningen med fagarbeider kontor jf diskrimineringsombudsloven § 3, femte ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse og henleggelse kan påklages til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Klagefristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering.

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av saken bygger på partenes skriftlige redegjørelse.

Klager henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få en vurdering av lønnen til energimontør/elektromaskinist A, i forhold til likestillingslovens bestemmelser om lik lønn for likt arbeid.

Sammenligningspersonene er fagarbeider på kontor B og regnskaps-/økonomikonsulent C. I henhold til sakens dokumenter, tjener A per 1. januar 2006 kr 309.450 per år, mens B avlønnes med kr 314.700 per år og C avlønnes med kr 339.389 per år. A har for øvrig et fast vakttillegg på kr 24 000 per år.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har funnet at saken som gjelder lønnsforskjellen mellom A og B blir å henlegge. Lønnsforskjellen er her så liten at en etter ombudets vurdering kan se bort fra den. Dessuten oppbeærer A et tillegg som medfører at han totalt har en god del høyere godtgjørelse enn B. Selv om dette tillegget eventuelt reflekterer en ekstra arbeidsbelastning er det ikke gitt at han reelt kan sies å ha en lavere godtgjørelse enn B. Ombudet finner derfor ikke grunn til å behandle denne delen av saken jf diskrimineringsombudsloven § 3, femte ledd.

A har vært ansatt ved D bedrift siden [dd.mm.aa]. Stillingskoden ble endret fra arbeidsleder til elektromaskinist/energimontør i juni 2006 for å få bedre samsvar mellom stillingsbetegnelse og arbeidsoppgaver. A utfører arbeid både i bedriften og utenfor. Hans arbeidsoppgaver er i følge stillingsbeskrivelsen, daglig ettersyn, og forefallende arbeid. Videre gjennomfører han rutinekontroller, befaringer og ettersyn. Han har ansvar for å tilrettelegge og lede praktisk gitte arbeidsoppgaver, lede utførelsen av planlagte oppgaver på laget, sikre forskriftsmessig gjennomføring av arbeidet, lære opp medarbeidere og eventuelt bistå overordnet med drifts- eller planleggingsoppgaver ved behov.

Til stillingen ligger det i følge D bedrift et faglig ansvar og et visst ansvar for materiell. Han rapporterer til mellomleder. Det personalmessige ansvaret er begrenset til ledelse av et tomanns vaktlag hver sjette uke og en lærling som fordeles på alle montørene. Ved en eventuell ny utlysning av stillingen vil det stilles krav til fagbrev med de sertifikater som er nødvendige for arbeid av den art som A driver med. A deltar også i en vaktordning hver sjette uke. Vaktordningen er i følge Klager en "overordnet vakt" med ansvar for drift og eventuell feilretting. I tillegg har vakthavende ansvaret for drift, og skal forestå eventuell feilretting. Vaktordningen er hjemmebasert og fordeles i henhold til vaktplan. Vakten rykker ut ved behov. Vaktperioden er én uke hver sjette uke, og vakt godtgjøres med en fast årlig sum pluss avspasering i forhold 1:5. Utrykning på vakt utbetales etter timeliste.

C har vært ansatt ved D bedrift siden [dd.mm.aa]. Hun er ansatt som konsulent med arbeidsområde innen lønn og regnskap (økonomikonsulent). Hun har i følge

stillingsbeskrivelsen operativt ansvar for økonomifunksjonen med daglig regnskapsføring, ansvar for lønnsføringer - og utbetalinger, skatter, avgifter og trekk med videre. Til stillingen ligger også en rekke rapporteringsoppgaver. Økonomikonsulenten skal videre håndtere fleksi- og overtid, avspasering samt lønnsbetingelser hos de ansatte. I tillegg bistår hun under lønnsforhandlinger. Økonomikonsulenten har også en del oppgaver i samarbeid med overordnet, herunder budsjettbistand, årsoppgjør, oversikt over lønnsutvikling og personaloversikt. For øvrig er stillingen tillagt diverse andre oppgaver innen kontorarbeid.

Ved en eventuell utlysning av økonomikonsulentstillingen vil det stilles krav om økonomiutdanning på høgskolenivå. C tilhører staben og rapporterer direkte til bedriftssjef. Hun er stedfortreder innenfor spesifiserte områder ved bedriftssjefens eller driftssjefens fravær. Hun har personalmessig ansvar for en medarbeider.

Klager påpeker at A utfører arbeidet til alles tilfredshet, og at de ikke kan se noen annen grunn til lønnsforskjellene enn kjønn. Klager peker på at A føler at han har ansvaret for teknisk drift ved bedriften, og er den eneste ansatte ved bedriften som innehar teknisk kompetanse for dette. Han har dessuten utarbeidet et komplett vedlikeholdsprogram for bedriften, og står for utførelsen av dette. Han har også god kompetanse når det gjelder radiosamband som bedriften benytter seg av og han har flere års erfaring som radiotelegrafist. Klager mener at A ut fra utdanningsnivå og kompetanse stiller sterkt i forhold til C, og viser til at A har mer enn den utdanning og sertifikater/fagbrev som kreves ved en eventuell nytilsetting. Klager vurderer det slik at rapporteringsordningen ikke har noen betydning for avlønningen av de tre ansatte, fordi organisasjonen er veldig liten og den det angår blir kontaktet direkte.

Klager mener at det er grunnlønnen som skal sammenlignes, og at vakttillegget som A mottar ikke skal være med i sammenligningen, da dette er kompensasjon for vakttjeneste utover vanlig arbeidstid.

D bedrift mener at A ikke utfører arbeid av lik verdi som C. På direkte spørsmål fra ombudet, opplyser D bedrift at man heller ikke anser stillingene for å være sammenlignbare. Det er såpass store forskjeller i stillingsinnhold mellom merkantile funksjoner og økonomi/regnskap på den ene side og elektromaskinist/energimontør på den annen side at en verdisammenligning anses meningsløs og ikke gjennomførbar.

D bedrift mener det er vanskelig å sammenligne stillingen til C med øvrige stillinger ved bedriften. Dette fordi stillingen er den eneste i sitt slag i bedriften, noe som medfører økt krav til selvstendighet og planlegging av egen arbeidsdag.

Dersom ombudet likevel skulle ønske å sammenligne stillingene, viser D bedrift til at det må tas hensyn til at A mottar en fast årlig vaktgodtgjørelse på kr 24.000 per år. Denne godtgjørelsen er ikke tatt med i tallmaterialet som er presentert av klager.

D bedrift viser til at de har et lønssystem hvor det er tilnærmet lik avlønning for ansatte i samme stillingskode. Dersom de hadde hatt en kvinnelig montør, ville hun ha hatt samme lønnsnivå som de andre montørene. Bedriften påpeker i brev til Klager at lønnsnivået for fagarbeider/arbeidsledere innenfor stillingene med krav om elektrokompetanse, er bestemt av tariffavtaler og avlønning i sammenlignbare stillinger ved andre bedrifter. Montører og arbeidsledere som har like arbeidsoppgaver har lik avlønning innen bedriften, selv om bakgrunn og utdanning kan variere. Eksempelvis har A betydelig mer utdanning enn det som er minimumskravet for stillingen.

Lønnsnivået til C er i følge D bedrift bestemt ut fra markedet og hva andre tilsvarende bedrifter betaler for tilsvarende stillinger.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 5 presiserer at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Bestemmelsens andre ledd sier videre at retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Vurderingen av om arbeidet er av lik verdi foretas etter en bred sammenligning av stillingene. Det er altså ikke en forutsetning for vurderingen at arbeidsoppgavene er identiske. Ved vurderingen tar man blant annet hensyn til den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lik lønn menes at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Dette innebærer ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi skal ha samme kronebeløp utbetalt. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper. Likestillingsloven er altså ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulikheter i ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring eller liknende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene. Rekrutteringsproblemer og markedslønn er i praksis ansett for å være kjønnsnøytrale kriterier.

Hvis det kan påvises lønsmessig ulik behandling av kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi i samme virksomhet, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at dette ikke skyldes arbeidstakers kjønn, jf likestillingsloven 16.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ta stilling til om avlønningen av A er i strid med likestillingsloven § 5, jf § 3, sammenlignet med økonomikonsulent C.

Både A og C jobber ved D bedrift, og det er ikke tvil om at de arbeider i samme virksomhet.

Foreligger det lik lønn?

A tjener per 1. januar 2006 kr 309.450 per år, mens C har en lønn på kr 339.389 per år. D bedrift mener at As faste vaktgodtgjørelse på kr 24.000 per år også må regnes med i vurderingen, slik at den reelle lønnen er kr 333.450.

Bedriften påpeker at den faste vaktgodtgjørelsen inngår i arbeidstakerens pensjonsgrunnlag, i motsetning til overtid og andre variable tillegg. Den faste vaktgodtgjørelsen utbetales ved sykemeldinger og lignende selv om den ansatte da ikke har hatt vakt, og det gis også kompensasjon ved avspasering på dagtid med full lønn.

Klager mener at det er grunnlønnen uten tillegg som følge av arbeid utenom ordinær arbeidstid som må ligge til grunn for sammenligningen av lønnsnivå. Vakttillegget er en kompensasjon for vakttjeneste ut over vanlig arbeidstid, og er fremforhandlet sentralt mellom Klager og KS.

I følge likestillingsloven § 5 fjerde ledd, er lønn det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Den lønnen som vurderes må etter ombudets oppfatning være lønn for det arbeidet som faktisk sammenlignes. Dersom vakttillegget skal med i grunnlaget for sammenligning av lønn, betyr det også at vaktordningen må med i sammenligningen av arbeidets verdi.

Belastningen ved vaktordningen blir direkte kompensert med et årlig kronebeløp, som ikke synes å være avhengig av den ansattes grunnlønn. Vaktordningen kommer som tillegg til den ordinære arbeidstiden. De to ansatte som A sammenligner seg med, har ikke tilsvarende vaktordning. Det vil således være mulig å kun sammenligne *grunnlønn* og verdien av det faste arbeidet utenom vaktordningen. Ombudet finner på denne bakgrunn at vakttillegget i utgangspunktet skal holdes utenfor i vurderingen av om det foreligger ulik lønn i dette tilfellet. Vaktordningen vil da også holdes utenfor i vurderingen av arbeidets verdi. Det vil likevel være slik at en heller ikke kan se helt bort fra slike tillegg ved den vurderingen som ombudet foretar. Slike tillegg er ikke alltid gitt som en krone for krone kompensasjon, men kan i enkelte tilfelle være gitt for å kamuflere reelle lønnsforskjeller.

Foreligger det arbeid av lik verdi?

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om A utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi som det C utfører. Siden de to er ansatt i ulike stillinger, vil vurderingen dreie seg om hvorvidt A og C utfører arbeid av lik verdi. En slik sammenligning er mulig selv om stillingene tilhører ulike fag og tariffavtaler. Dette fremgår klart av likestillingslovens ordlyd, og er stadfestet av Likestillings- og diskrimineringsnemnda i sak 17/2006 der en typograf og en seniorkonsulent ble

ansett å utføre arbeid av lik verdi. Likestillingslovens forarbeider (*Ot. Prp nr 77 (2000-2001) pkt 8.2.2.*) fastslår at verdien av arbeid ikke skal vurderes utfra verdien arbeidet har for arbeidsgiver, men til hvilken verdi arbeidet etter en objektiv helhetsvurdering kan sies å ha.

Ombudet vil i den videre framstillingen foreta en vurdering av de elementer som er av betydning for å kunne fastslå om det arbeid som A og C utfører er av lik verdi:

Kompetanse

D bedrift har opplyst hvilke kompetansekrav som vil bli stilt ved en eventuell ny utlysning av de aktuelle stillingene. For As stilling som energimontør/elektromaskinist er det krav om fagbrev og de sertifikater som er nødvendige for arbeid på høyspent og lavspennetnettet.

For økonomikonsulent (C) er det krav om økonomiutdanning på høgskolenivå.

Det er således et krav om høyere utdanning for økonomistillingen enn for As stilling.

Ansvar

C har serviceoppgaver i forhold til bedriften og alle dens ansatte, mens A har arbeid innenfor bedriftens produksjon og kjernearbeid.

A rapporterer til mellomleder, mens C rapporterer direkte til bedriftssjefen. I tillegg er C stedfortreder innenfor spesifiserte områder ved bedriftssjefens eller driftssjefens fravær.

C har personalmessig ansvar for én medarbeider. A har delvis ansvar for en lærling, i tillegg til ledelse av et to manns vaktlag hver sjette uke. Ombudet legger til grunn at ledelsen av vaktlaget er knyttet til vaktordningen, som er forutsatt holdt utenfor i sammenligningen. Når det gjelder lærlingen er det noe uklart om det kun er et faglig ansvar eller også et fullt personalansvar. Det fremgår av stillingsbeskrivelsen for A at når arbeidsleder for produksjon utfører operativt arbeid på produksjonsanlegget sammen med annen arbeidsleder, fagarbeider eller lærling, er det hovedregelen at arbeidsleder for produksjon har ledelsen for arbeidet. Han har således et faglig lederansvar. Uansett er det klart at C har et større personalansvar enn A.

Det er flere ansatte som har samme type stilling som A, mens C har en type stilling som det kun finnes én av i bedriften. D bedrift viser til at det medfører et økt krav til selvstendighet og planlegging av egen arbeidsdag for C. Klager understreker at A føler at han har ansvaret for teknisk drift. D bedrift tilbakeviser dette og påpeker at det er driftssjefen som er ansvarlig for driften. Ombudet må i denne sammenheng legge vekt på det objektive faktum at det er driftssjefen som i henhold til organiseringen av bedriften har driftsansvaret.

A har også ansvar for hovedtilsyn og rutinevedlikehold av diverse materiell. Han må også forholde seg til lover og instruksjoner inne elektrofaget som må følges.

C sitter med det daglige operative ansvaret for regnskap og lønnsrelaterte oppgaver. Ombudet legger til grunn at hun må forholde seg til regelverk knyttet til regnskapsføring mv.

Ombudet oppfatter det slik at C har et mer overordnet ansvar innen sitt fagområde enn det A har, ved at hun rapporterer direkte til bedriftssjefen, har det daglige hovedansvaret for regnskap og lønn og har personalansvar for en medarbeider. Det synes også som om det er større krav til egenledelse i hennes stilling.

Anstrengelse og arbeidsforhold

D bedrift har uttalt at den fysiske anstrengelsen helt klart er størst for energimontøren. I stillingsvurderingsskjema som er innsendt fremgår det under fysiske påkjenninger at A har en krevende jobb som stiller store krav.

Bedriftssjefen vurderer det slik at de kontoransatte har større psykisk belastning gjennom pålagte tidsfrister og ubehagelige telefoner mv fra kunder.

Alle stillingene har normal arbeidstid, med rett til overtid i henhold til tariffavtalens bestemmelser. Noe overtid forekommer i alle stillingene, men elektromontøren kan ha en del overtid på kveld og nattetid i forbindelse med reparasjoner. Ombudet legger til grunn at mye av dette ekstraarbeidet er kompensert via vaktordningen og holdes derfor utenfor vurderingen.

A arbeider forskjellige steder, mens C har kontor som sitt arbeidssted. Det kan således argumenteres for at A har noe mer ubekvemme arbeidsforhold og risiko enn de to andre. På den annen side medfører kontorarbeid ensidige arbeidsstillinger som også kan medføre slitasje på sikt.

Oppsummering

I forhold til As stilling, er Cs stilling som økonomikonsulent plassert høyere hierarkisk, hun har større personalmessig ansvar og et større faglig ansvar ved at hun er den som har det daglige hovedansvaret for sitt arbeidsområde. Videre stilles det krav til høyere utdanning for hennes stilling.

Cs stilling som økonomikonsulent har en objektivt større verdi enn As stilling. Ombudet konkluderer dermed med at C og A ikke utfører arbeid av lik verdi.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har etter en helhetlig vurdering kommet til at D bedrifts avlønning av A ikke er i strid med likestillingsloven § 5 jf § 3.