



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Anonymisert versjon av uttalelse i sak om likelønn - avlønning av foreldreveiledere

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 30. juni 2008.

A har lavere lønn enn en mannlig kollega i tilsvarende stilling, og mener B kommune bryter likestillingslovens forbud mot å avlønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid.

Ombudet har vurdert saken, og konkluderer med at kommunens avlønning av A og hennes mannlige kollega ikke er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra det tidspunkt partene mottar ombudets brev, se vedlagte orientering.

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelser i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

B kommune utlyste to stillinger som foreldreveiledere sommeren 2007. Den ene stillingen var utlyst som fast 50 % foreldreveileder, mens den andre stillingen var utlyst som 100 % foreldreveileder ansatt i prosjekt over 2 år. A ble ansatt som foreldreveileder i 50 % fast stilling. A ble etter forhandlinger lønns plassert som konsulent med en årslønn på kroner 337 300,-. X fikk samtidig tilbud om 100 % prosjektstilling. X ble i utgangspunktet tilbudt samme lønnsbetingelser som A, men forhandlet seg opp til kroner 369 800,-.

Lønnsforskjellen var ca 32 000 kroner per år på ansettelsestidspunktet. B kommune har opplyst at lønnsforskjellen ble redusert til kroner 16 225,- per år ved det sentrale lønnsoppgjøret i 2008. Disse opplysningene er ubestridt i saken.

Selv om det er ulik stillingsandel (henholdsvis 50 % og 100 %), og det er tale om fast og midlertidig (prosjekt) stilling, omhandler denne saken spørsmål om ulik avlønning av samme arbeid. Det fremgår klart av kommunens redegjørelse at begge i utgangspunktet har samme arbeidsområde. Kommunen presiserer videre at X og A fordeler arbeidsoppgavene fortløpende mellom seg.

Partene er uenige i om X og A har samme kompetanse. B kommune har registrert følgende opplysninger om relevant praksis på henholdsvis A og X:

A

- Fra 2004 til 2005 som støttekontakt i B kommune, timebasis
- Fra 2004 til 2005 som arbeider/spesialarbeider ved et krisesenter, til sammen 154 timer
- Fra 2005 ---- som tilsynsfører
- Fra 2006 til 2007 som miljøterapeut, 50 % stilling

X

- Fra 1992 til 2001 som miljøterapeut ved en videregående skole
- Fra 2001 til 2006 som sosialkonsulent
- Fra 2006 til 2007 som klinisk sosionom/familieterapeut ved et sykehus
I 2006 fikk han godkjenning som klinisk sosionom/familieterapeut og veileder.

B kommune mener at X har spesiell kompetanse både hva angår utdannelse og praksis innen fagområdet. Kommunen opplyser at de anså det som viktig å rekruttere X på bakgrunn av hans tidligere praksis og kompetanse innen familieterapi og veiledning.

A mener på sin side at kommunen undervurderer hennes kompetanse. I følge A har hun arbeidet med barn og unge siden 1992. Hun har i vedlagt curriculum vitae (CV)

vist til at hun har arbeidet som lærer fra 1998- 2001. Før dette arbeidet hun blant annet fra 1992-1995 som pedagogisk assistent i skole og SFO. A har i tillegg til lønnet arbeid også vært i praksisfeltet gjennom utdanninger, både på akuttposten ved sykehus, på Barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling – i to måneder, samt ved en ungdomsskole. Ved sistnevnte skole jobbet hun med ungdom med adferdsproblemer. Dette er erfaringer som ifølge A ikke har kommet frem i CVen som kommunen har fremlagt.

Videre mener A at hennes utdanning ikke har blitt vektlagt. Hun opplyser at hun har pedagogikk, sosialpedagogikk, klinisk videreutdanning i psykisk helsearbeid, fordypning psykososialt arbeid med hovedoppgave om terapeutrollen.

B kommune har fremlagt dokumentasjon på at de har registrert at A har arbeidet i skolen som assistent fra 1992-1999 som skoleassistent. I tillegg har de registrert at hun har arbeidet ved krisesenteret og diverse stillinger i sosialtjenesten i B kommune. A har også fått registrert at hun har utdanning innen psykisk helsearbeid og pedagogikk m.m.

Partenes anførsler

A mener både hun og X har mer utdanning og kompetanse enn det kommunen søkte etter i forbindelse med utlysningen av stillingene som foreldreveiledere. A mener videre at hun har likeverdig ansiennitet som X i arbeidet med barn, ungdom og familier. A opplever at X ble hørt gjennom sine krav, og anerkjent for sin kompetanse, mens hun ikke har blitt hørt.

A mener hun og X utfører samme arbeid, og at det er et brudd på likestillingsloven at hun har lavere lønn enn ham. Hun opplever det som meget uheldig å jobbe så tett sammen som de to gjør, med så stor lønnsforskjell dem imellom.

A mener lønnsforskjellen kan forklares i et kvinnesyn blant kommunens ledelse, hvor menn generelt har høyere status.

B kommune mener ingen andre søkere til stillingen kunne konkurrere kvalifikasjonsmessig med X. Ifølge kommunen er X den eneste med formell veiledningskompetanse i enheten, og han har dokumentert praktisk erfaring fra feltet.

For å takke ja til tilbudet om stillingen, stilte X som krav å få samme avlønning som han hadde i sin foregående stilling. B kommune valgte som et ledd i rekrutteringen å innfri dette kravet. Kommunen viser til hovedtariffavtalens kapittel 4.A.3 som gir rom for individuell lønnsvurdering ved rekruttering av spesiell kompetanse.

B kommune fremhever at de ikke betviler at A har kompetanse på mange områder, men at de ikke har godtatt deler av hennes tidligere stillinger som kompetansegivende. Kommunen har vurdert kompetansen hennes inn under det lønnsystemet som er etablert for de fast ansatte i kommunen.

I tillegg gir B kommune i sin redegjørelse uttrykk for at de ikke ønsker en utvikling hvor fast ansatte tjener mer enn sin nærmeste leder, noe som vil være tilfelle hvis A skal lønnes høyere.

Likestillingsloven

Saken reiser spørsmål etter likestillingsloven § 5. Likestillingsloven § 5 forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn ved fastsettelse av lønn.

Likestillingsloven § 5 presiserer at *"kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi"*. Med lik lønn menes at *"[l]ønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn"*, jf. likestillingsloven § 5 første ledd, siste setning. Vurderingen etter likestillingsloven § 5 er dermed todelt. Først må man ta stilling til om det gjelder samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Dersom man etter en helhetsvurdering kommer til at arbeidet som utføres er samme arbeid eller arbeid av lik verdi, må man ta stilling til hvorfor lønnen er forskjellig. Loven krever at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn, jf. § 5 første ledd. Dette innebærer ikke at alle som utfører samme arbeid skal ha identiske beløp 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, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak nr. 13/2006.

Likestillingsloven § 16 fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde. Det betyr at den som hevder å være diskriminert i utgangspunktet har bevisbyrden for at hun er diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighets-overvekt. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, men en påstand om diskriminering er ikke tilstrekkelig. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering bevise at diskriminering ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. lovens § 1 annet ledd, nr. 1.

Både A og X er ansatt som "familieveileder". B kommune har informert om at kommunen har 1,5 årsverk som familieveileder. Kommunen har i redegjørelsen til ombudet sagt at "i utgangspunktet har begge ansatte samme arbeidsområdet". I tillegg opplyser kommunen at X og A fordeler oppgavene fortløpende mellom seg. Ombudet mener etter dette at det er klart at A og X utfører samme arbeid i henhold til likestillingsloven § 5.

Det neste spørsmålet blir dermed om den ulike avlønningen skyldes kjønn, eller har andre årsaker som ikke har med kjønn å gjøre. Ombudet presiserer at striden omhandler hvilke vurderinger B kommune foretok på ansettelsestidspunktet.

Det uttrykkes i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 52, at *"[s]like forhold [som arbeidstakerens ansiennitet, utførelse av arbeidsoppgavene, tilleggsutdanning (som ikke er nødvendig kvalifikasjon for stillingen)] kan etter omstendighetene likevel lovlig begrunne ulik lønn til tross for at arbeidene har lik verdi, så framtidig dette i seg selv ikke er direkte eller indirekte diskriminerende."*

B kommune mener det ville være uheldig å lønne A høyere enn sin nærmeste overordnede fordi A er fast ansatt. Kommunen har imidlertid ikke redegjort for hvorfor en tilsvarende vurdering ikke skulle være relevant i forbindelse med ansettelsen av X i en midlertidig stilling. Ombudet finner derfor ikke at denne argumentasjonen er en tilfredsstillende forklaring på den ulike avlønningen av A og X.

B kommune fremhever imidlertid at de mener X var i besittelse av en erfaring og kompetanse som ingen andre i kommunen hadde. Kommunen har i den forbindelse gitt uttrykk for at ingen av de andre søkerne hadde tilsvarende kompetanse. X var den klart best kvalifiserte søkeren, og var blant annet den eneste med formell veiledningskompetanse og med dokumentert praktisk erfaring fra dette feltet. B kommune understreker at Xs kompetanse var viktig å rekruttere.

B kommune påpeker at Xs krav for å takke ja til stillingen var at han fikk samme lønn som han hadde i sin foregående stilling. Dette var noe de valgte å akseptere. Her viser kommunen til at hovedtariffavtalens kapittel 4.A.3 gir rom for individuell lønnsvurdering ved rekruttering av spesiell kompetanse.

Ut fra de opplysningene ombudet har mottatt i saken fremstår Xs erfaring som lengre og mer relevant enn As. X har arbeidet som miljøterapeut fra 1992. Videre har han arbeidet som sosialkonsulent fra 2001 til 2006, og deretter som klinisk sosionom/familieterapeut fra 2006. Fra 2006 fikk X godkjenning som klinisk sosionom/familieterapeut.

A på sin side har erfaring som pedagogisk assistent i skole og SFO i tiden mellom 1992 til 1995, i tillegg til diverse andre praksisplasser i perioden etter dette frem til 2004. Fra 2004 har hun arbeidet som støttekontakt og på krisesenter på timebasis. Fra 2005 var hun tilsynsfører i kommunen, og fra 2006 til 2007 har hun vært ansatt i 50 % stilling som miljøterapeut.

På bakgrunn av ovenstående mener ombudet at s arbeidserfaring samlet sett er av lengre varighet enn As arbeidserfaring. Hans tidligere arbeidsoppgaver og bakgrunn som familieterapeut fremstår også som mer direkte relevant for stillingen som foreldreveileder.

Etter ombudets syn er vektingen av ulikheter i arbeidserfaring og kompetanse ikke begrunnet i kjønn. Det er ikke i strid med likestillingsloven å avlønne to ansatte ulikt ut fra blant annet ansiennitet og kompetanse. Dette er kjønnsnøytrale kriterier.

Videre legger ombudet til grunn at den høyere avlønningen av X ble fastsatt etter forhandlinger der han stilte krav om å opprettholde tilsvarende lønnsnivå som i sin daværende stilling. Dette er også i utgangspunktet et kjønnsnøytralt forhold.

Ombudet er etter dette kommet til at B kommune har dokumentert at det er andre omstendigheter enn kjønn som var årsaken til at X ble tilbudt høyere lønn enn A.

Konklusjon

Ombudet konkluderer med at B kommune ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 ved fastsettelse av As lønn.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet

Kopi: B kommune
Saksbehandler: Åsulv Solstad