



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:
Serap Helin Hartwig

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.
07/1934-22/SF-483, SF-513.2, SF-801, SF-
811, SF-822, SF-861, SF-900//SHH

Dato:
31.10.08

Anonymisert versjon av sak 07/1934

ANONYMISERT VERSJON AV SAK 07/1934

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A datert 20. november 2007. Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok til sammen fire henvendelser fra ansatte i X fengsel, herunder fra A, som hevder at ikke organiserte ble stilt dårlig i lønnsforhandlingen i 2007. A ønsker en individuell behandling av sin sak.

A hevder at han er blitt utsatt for ulovlig diskriminering fordi han ikke er medlem i arbeidstakerorganisasjon. A mener at Kriminalomsorgen region X har lagt vekt på at han ikke er fagorganisert da han ikke fikk samme lønnsforhøyelse som sin kollega B.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at Kriminalomsorgen region X, ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1, jf. § 13-2 fjerde ledd, da A ikke fikk lønnsforhøyelse ved lønnsforhandlinger i 2007.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, jf. vedlagte orientering.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets fremstilling av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

A er ansatt som driftssjef ved X fengsel. A hevder at kun ansatte med tilknytning til arbeidstakerorganisasjon ble tilgodesett i lønnsforhandlingene i 2007. A er ikke medlem i noen arbeidstakerorganisasjon. A viser til at han frem til lønnsforhandlingene i 2007, fulgte sin kollega B lønnsmessig. Resultatet av lokale forhandlinger i 2007 ble imidlertid at B ble gitt ett lønnstrinn, mens A ikke fikk noe.

A fremmet selv ikke lønnskrav i forbindelse med lokale forhandlinger i 2007. A hevder at han *”ikke ble varslet om at han måtte fremme et spesielt lønnskrav denne gangen for å bli tatt med i betraktningen når lønnstrinnene skulle deles ut”*. Han har lagt frem kopi av sitt lønnskrav datert 3. februar 2006, som han mener ikke ble innfridd eller avvist. Han *”anser derfor dette kravet som gjeldende lønnskrav”*.

A hevder at assisterende direktør ved X fengsel i samtale med A, bekreftet at ikke-organiserte ikke ble tilgodesett i lønnsforhandlingene i 2007.

For å underbygge sin påstand om diskriminering fordi han ikke var medlem i noen arbeidstakerorganisasjon, viser han til skriv fra Kriminalomsorgens Yrkesforbund (KY) som lyder som følger:

”Resultatet av lokale forhandlinger er klart

*Region X sin andel av potten var kr. 799 315;
Et viktig prinsipp for KY (..) er at uorganiserte ikke ble tilgodesett på denne potten”*

A mener at dette skrevet bekrefter at uorganiserte ikke ble tilgodesett i forhandlingene.

Kriminalomsorgen region X avviser at de uorganiserte ble utelukket i lønnsforhandlingene i 2007. Kriminalomsorgen region X opplyser at de har forhandlingsrett i lokale lønnsforhandlinger for ansatte i X fengsel. Kriminalomsorgen viser til at lokale oppgjør er reelle forhandlinger mellom partene. I forhandlingene foretas det individuelle vurderinger av de ansatte. A fremmet ikke et individuelt lønnskrav ved lokale forhandlinger i 2007, og han ble heller ikke prioritert av arbeidsgiver. Kriminalomsorgen hevder at det ble foretatt en reell vurdering av A, i likhet med de øvrige ansatte, ved lokale forhandlinger i 2007.

Kriminalomsorgen region X bekrefter å ha mottatt et lønnskrav fra A i februar 2006. Det vises til at dette lønnskravet ble innvilget og han fikk to lønnstrinn som følge av lønnsforhandlingene i august 2006.

Selv om det i forbindelse med forhandlingene i 2007 ikke ble gitt en særskilt oppfordring om å fremme lønnskrav til de ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning, hevder Kriminalomsorgen at de ansatte er kjent med reglementet for lønnsforhandlinger.

Kriminalomsorgen opplyser at åtte ansatte i Kriminalomsorgen uten organisasjonstilknytning ble tilgodesett i lønnsforhandlingene i 2007 og at dette underbygger deres påstand om at de ikke-organiserte blir vurdert på lik linje med de organiserte.

Til slutt mener Kriminalomsorgen at det er uriktig når KY gir uttrykk for at de *"har fått gjennomslag for at uorganiserte ikke skal tildeles midler"*. Kriminalomsorgen viser til at arbeidsgiver forventer press fra fagorganisasjonene for at deres medlemmer skal prioriteres til skade for andre organisasjoners medlemmer og uorganiserte ansatte. Kriminalomsorgen understreker imidlertid at de i forhandlingene er bevisst på at det er arbeidsgivers oppgave å sørge for et helhetlig oppgjør der alle ansatte, herunder organiserte, ivaretas ved arbeidsgivers prioriteringer.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1, første ledd, annet alternativ, forbyr direkte og indirekte diskriminering blant annet på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Vernet mot diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner (det å være organisert), skal tolkes slik at også forskjellsbehandling på grunn av at man *ikke* er medlem av arbeidstakerorganisasjon er vernet etter arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003). Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av at vedkommende er uorganisert, behandles dårligere enn en organisert person i en tilsvarende situasjon ville blitt.

Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon eller ikke-medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, jf. § 13-2 nr. 1 bokstav a), og i § 13-2 nr.1 bokstav c) er det presisert at vernet også omfatter lønns- og arbeidsvilkår.

I saker om diskriminering gjelder regelen om delt bevisbyrde. Regelen innebærer at dersom arbeidstaker eller en arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon eller ikke-medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon er blitt tillagt ulovlig vekt, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. arbeidsmiljølovens § 13-8.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om arbeidsgiver har lagt vekt på arbeidstakers manglende organisasjonstilknytning i strid med arbeidsmiljøloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 1, annet ledd nr. 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok til sammen fire henvendelser fra ansatte i X fengsel, herunder fra A, som påberoper seg diskriminering fordi han ikke er organisert i noen arbeidstakerorganisasjon. På bakgrunn av henvendelsene ombudet fikk, ba ombudet Kriminalomsorgen region X redegjøre for sin lønnspolitikk generelt og overfor de uorganiserte spesielt. Ombudet kunne ikke utelukkende basert på redegjørelsen fra Kriminalomsorgen region X konkludere med at arbeidsmiljøloven var brutt. De som henvendte seg til ombudet ønsket individuell behandling av sine saker.

Ombudet skal først ta stilling til om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at arbeidsgiver har lagt vekt på at A var uorganisert i forbindelse med lønnsforhandlingene i 2007, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Etter forvaltningspraksis er det ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering for å fastslå at det er grunn til å tro at det er skjedd ulovlig forskjellsbehandling. Klagers anførsel må understøttes av ytre omstendigheter i saken.

A viser til at hans kollega B, som han har fulgt lønsmessig frem til lønnsforhandlingene i 2007, ble tilgodesett med ett lønnstrinn mens han selv ikke fikk noen lønnsforhøyelse i disse forhandlingene. B er fagorganisert i motsetning til A. Lønnsforskjellen mellom A og B er ett lønnstrinn, og er dermed forholdsvis liten. Lokale lønnsforhandlinger er basert på individuelle vurderinger av de ansatte, hvor ikke alle ansatte tilgodeses. Det at B er tilgodesett i forhandlingene i motsetning til A, er ikke i seg selv et moment som underbygger at tilknytning til fagorganisasjon er lagt negativ vekt. Ombudet understreker også at forskjeller i lønn som skyldes organisasjonenes styrke ikke automatisk innebærer ulovlig diskriminering.

A fremmet ikke et lønnskrav i forhandlingene i 2007. Han påstår selv at han ikke ble varslet om at han måtte fremme et spesielt lønnskrav for å bli tatt med i betraktning i forhandlingene. Dette står i motstrid til den interne lønnspolitikken. Der fremgår det at driftsleder skal orientere de uorganiserte om retten til å fremme lønnskrav o gjeldende frister. Uavhengig av om driftsleder, generelt sett, orienterte de ansatte om retten til å fremme lønnskrav og gjeldende frister i forbindelse forhandlingene i 2007, var dokumentet ” *Lønnspolitikk for Kriminalomsorgen region X*” lagt ved As egen klage til ombudet, og ombudet legger derfor til grunn at A var kjent med reglementet for lønnsforhandlinger. Dette støttes også av at han fremmet et skriftlig krav i forbindelse forhandlingene i 2006.

Det er ikke et krav om at de ansatte fremmer et lønnskrav for å bli tatt med i betraktning i forhandlingene. I forbindelse med lønnsforhandlinger kan arbeidsgiver selv prioritere ansatte som ikke har fremmet et lønnskrav, men dette er ikke uten videre noe den enkelte ansatte kan forvente. I de tilfeller arbeidsgiver ikke finner grunn til å prioritere en ansatt som er uorganisert, vil det være helt avgjørende at den uorganiserte selv har fremmet et lønnskrav i forkant av forhandlingene, dersom vedkommende mener seg berettiget til lønnsforhøyelse.

A har vist til et skriv fra KY, som han mener underbygger hans påstand om at han er blitt utsatt for diskriminering fordi han ikke er medlem noen fagforening. Ombudet finner ikke grunn til å legge vekt på skrevet fra KY. Det er ikke uvanlig at arbeidstakerorganisasjoner har som ”*prinsipp at uorganiserte ikke skal tilgodeses*”. Ombudet kan ikke se at dette dokumentet uten videre kan tolkes dithen at arbeidsgiver har gitt organisasjonen gjennomslag for sitt krav om at utorganiserte ikke skal tilgodeses. Videre er ikke As påstand om at dette er bekreftet i samtale med assisterende direktør ved X fengsel, dokumentert ytterligere.

Ombudet påpeker videre at det er urimelig å påregne tilsvarende lønnsutvikling som de organiserte, uten å medvirke til dette selv. Den enkelte ansatte har også selv et ansvar for å påvirke og fremme sin egen lønnsutvikling. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at den enkelte har muligheten for å fremme krav.

Ombudet vil understreke at det skal mye til for at ombudet kan fastslå at forskjeller i avlønning av organiserte og uorganiserte er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1. Som nevnt tidligere, ligger individuelle vurderinger til grunn for eventuelle lønnsendringer, uavhengig av de ansattes organisasjonstilknytning. Det som er avgjørende, er om man er gitt muligheten til å fremme krav og at arbeidsgiver har vurdert ham på lik linje med de organiserte.

Samlet sett kan ikke ombudet se at A har fremlagt opplysninger som gir grunn til å tro at han er blitt utsatt for ulovlig forskjellsbehandling i strid med arbeidsmiljøloven, § 13-1, første ledd, annet alternativ.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer etter dette med at Kriminalomsorgen region X, ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1, jf. § 13-2 fjerde ledd, da A ikke fikk samme lønnsforhøyelse som sin kollega B.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås

Vedlegg: Orientering om klageadgangen til Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: Kriminalomsorgen region X
Saksbehandler: Serap Helin Hartwig