



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Anonymisert versjon av sak- Spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn og alder

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 25. november 2008.

A mener at Universitetet X handler i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder og kjønn ved fastsettelse av hans lønn.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at Universitet Xs avlønning av A verken er i strid med likestillingsloven § 5 eller arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. § 13-2 nr 1 bokstav c).

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 redegjørelse.

A (61 år) ble ansatt i Universitetet X (X) 1977 og har siden 1982 vært ansatt som førsteamanuensis i rettsvitenskap ved Institutt for X fag. Han er den eneste med juridisk bakgrunn som er ansatt i vitenskapelig stilling ved X høgskole. Han er plassert i lønnstrinn 61.

Han fikk en lønnsøkning fra lønnstrinn 58 til 61 på bakgrunn av lønnsforhandlingene i 2008.

Partenes anførsler:

A mener i at resultatet fremdeles er skjevt, og at lønsplasseringen hans er i strid med Xs lønnspolitikk og viser til pkt. 2 tredje avsnitt:

”Lønnsfastsetting kan både være individuell og differensiert, og kan avtales som minstelønn for grupper, jf. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.6. Lønnen skal stå i forhold til den enkelte arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, innsats og resultater. Markeds- og rekrutteringsinstitusjonen vil også påvirke lønnsfastsettingen, og i en del tilfeller medfører at ansatte får bedre lønnsbetingelser enn andre med sammenlignbare stillinger/kvalifikasjoner”.

A mener at hans lønn sammenliknet med andre ansatte ved X fakultet og ved for X fag. Han mener at lønnsfastsettelsen er i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven § 5, og forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Som grunnlag for sin påstand om at lønnsforskjellen er i strid med likestillingslovens § 5 om likelønn, viser han til tre kvinnelige førsteamanuenser ved det X fakultet som er lønnet høyere enn ham selv. Han viser også til at samtlige ansatte, både mannlige og kvinnelige, er lønnet høyere enn ham, i lønnstrinn 72-82. A har ikke opplysninger om hvilket lønnstrinn de ulike kvinnelige og mannlige førsteamanuenser ved det X fakultetet er plassert i, men presiserer at de tre kvinnelige ansatte uansett tjener mer enn ham.

A mener at hans lønn bør ligge på samme nivå som de tre kvinnelige førsteamanuensene. I denne forbindelse viser til han universitets lønnspolitikk pkt. 2, med hensyn til likestilling: *”Xs lønnspolitikk skal bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingende lønnsforskjeller på alle nivå”*. Han viser til at lønnen på bakgrunn av dette skal utmåles basert på arbeidstakers:

”Arbeids- og ansvarsområde, Kompetanse, Innsats, resultater, samt markedsverdi (rekrutteringssituasjonen)”.

Han gjør gjeldende at *”det finnes ingen saklig grunn til at jeg skal lønnes dårligere enn personer med samme utdanning som meg, med undervisning innen samme fag og som tilhører samme stillingskategori”.*

A viser videre til at han har lengst ansiennitet av alle universitetsjuristene og at han har produsert flere artikler og bøker enn noen andre rettsvitere ved universitetet.

A hevder videre at han forskjellsbehandles på grunn av alder ved lønsplasseringen. Han anfører at *”førsteamanuenser som er nytilsatt – personer opptil 30 år yngre enn meg tilsettes direkte inn i lønnstrinn 72 eller høyere. Jeg – etter 32 år ved universitetet var tilsatt på minimumslønn ltr.57 – men nå i år gitt opprykk til ltr.61. Altså – etter årets lønnsjustering hele 11 ltr. lavere enn den dårligst gasjerte nytilsatt førsteamanuensis”.*

A hevder at det eneste forhold som er *”direkte iøynefallende mht. meg og som kan ha virket i min disfavør sett i forhold til andre rettsvitere ved universitetet, er min alder. Jeg er den eldste av rettsvitere.”*

Han presiserer at han i utgangspunktet ikke sammenligner seg med førsteamanuenser innen andre fagområder som økonomer, biologer mv. ved X høyskole. A viser til universitetets lønnspolitikk pkt. 2 tredje avsnitt hvor universitetet fremhevet at de har *”vektlagt at gruppen av rettsvitere har markedsverdi (rekrutteringssituasjonen)”.* A viser til at rettsvitere ved det X fakultet, på grunn av rekrutteringssituasjonen, er plassert i lønnstrinn mellom 72-82, og at dette også burde gjelde ham.

A mener likevel at han også sammenlignet med andre førsteamanuenser ved X høyskole er lønnet lavt. Han stiller seg spørrende til hvorfor 19 av totalt 29 førsteamanuenser ved X høyskole er lønnet høyere enn ham. Han viser til at følgende økonomer og samfunnsvitere ved X høyskole er yngre enn ham selv og avlønnes høyere.

*”person 1: født 20.01. 1954 – ltr. 70
person 2: født 22.04. 1969 – ltr. 68
person 3: født 13.08. 1956 – ltr. 62
person 4: født 10.06. 1961 – ltr. 65
person 5: født 10.10. 1962 – ltr. 65”*

Videre viser til at følgende naturvitere ved X høyskoleer yngre enn ham og som lønnes høyere:

*”person 6: født 28.06. 1954 – ltr. 74
person 7: født 17.05. 1956 – ltr. 65”*

person 8: født 27.02. 1950 – ltr.64

person 9: født 21.06. 1954 – ltr. 64

person 10: født 28.01. 1963 – ltr. 61

person 11 født 03.02. 1956 – ltr. 63

A anfører at ”en må se bort i fra personer som ikke har krevet noen lønnsøkning, fordi slike ansatte heller ikke får noen økning (slik det var med meg i alle år før jeg mer eller mindre ufrivillig fikk rede på andres plassering). Jeg må sammenlignes med dem som har samme alder som meg og som har vist til at de er feilplassert”.

Universitet X (X)avviser at avlønningen av A har sammenheng med hans kjønn eller alder. X avviser også at A er lønnet spesielt lav sammenliknet med andre førsteamanuenser.

X opplyser at lønnsdannelsen ved universitetet skjer i henhold til Hovedtariffavtalen i Staten ved tilsetting pkt. 2.3.8 og ved sentrale lønnsforhandlinger og lokale lønnsforhandlinger i henhold til avtalens pkt. 2.3.3 og 2.3.4. X har i samarbeid mellom ledelsen og tjenestemannorganisasjonene utformet ”Lokal lønnspolitikk for Universitetet X”. Det vises til side 5 og 6 i dette dokumentet som oppstiller kriterier for endring av lønn ved lokale forhandlinger, for vitenskapelig personale.

”4.1.5. Kriterier særskilt for vitenskapelige tilsatte

Det legges først og fremst vekt på oppnådde vitenskapelige, pedagogiske, kunstneriske og faglige resultater. Videre legges det vekt på arbeid for å videreutvikle instituttene, nyskapning og formidlingsinnsats.

I det følgende angis de forhold som vurderingen skal bygge på:

V.1. Vitenskapelige, kunstneriske og faglige resultater:

V.1.1. Publisering og anerkjennelse av resultater nasjonalt og internasjonalt

V.1.2. Forskningsledelse

V.1.3. Deltakelse i komiteer og som opposent, og inviterte forelesninger

V.1.4. Uteksaminerte doktorgradskandidater

V.1.5. Redaktør oppgaver, (med)arrangør av internasjonale konferanser

V.1.6. Plassering i konkurranser, innkjøpte verk mv.

V2. Pedagogisk innsats:

V.2.1. Kvalitet på undervisningen, herunder studentenes tilbakemelding på undervisningen, jf. kvalitetssikringssystemet

V.2.2. Produksjon av lærebøker, kompendier og andre lærermidler

V.2.3. Pedagogisk utviklingsvirksomhet

V.2.4. Studieplanarbeid

V.2.5. Andre aktiviteter som bidrar til å heve studiekvaliteten og skaper godt læringsmiljø

V.3. Formidlingsvirksomhet:

V.3.1. Popularisering gjennom bøker, artikler og foredrag

V.3.2. Faglige bidrag i pressen/media

V.3.3. Utretningsvirksomhet

Ved lønns plassering legges det først og fremst vekt på oppnådde vitenskapelige, pedagogiske, kunstneriske og faglige resultater. A ble tildelt fire lønnstrinn i forbindelse med lønnsoppjøret i 2008, ett i de sentrale justeringsforhandlingene og tre i de lokale forhandlingene ved X.

X opplyser at det er 94 førsteamanuenser med hovedstilling ved universitetet som har lønnstrinn 61 eller lavere. X høgskole har for tiden 29 fast ansatte i førsteamanuensisstillinger. Av disse har 10 ansatte lønn i lønnstrinn 61 eller lavere, og 18 ansatte har lønns plassering fra lønnstrinn 62 til lønnstrinn 70. Det er både kvinner og menn, samt en aldersmessig spredning i begge disse lønnsnivåene.

X avviser derfor at A har blitt forskjellsbehandlet på grunn av kjønn eller alder ved fastsettelse av hans lønnsnivå.

Rettslig utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel.

Likestillingsloven § 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1 nr 1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet kjønn og alder. Likestillingsloven § 5 fastsetter prinsippet om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi. Brudd på bestemmelsen om lik lønn for arbeid av lik verdi anses som diskriminering, jf likestillingsloven § 3.

Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering på grunn av kjønn og alder. Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av kjønn og/eller alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Forbudene gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder lønns- og arbeidsvilkår jf. likestillingsloven § 3, jf. § 2, arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-2 nr 1 bokstav c).

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med disse bestemmelsene, må arbeidsgiver *sannsynliggjøre* at slik diskriminering ikke har funnet sted, jf. likestillingsloven § 16, arbeidsmiljøloven § 13-8. Arbeidsgiver må med andre ord bevise at det er større sannsynlighet for at arbeidstaker ikke er diskriminert i strid med lovene, enn at arbeidstaker er diskriminert. Arbeidsgivers bevisbyrde gjør seg først gjeldende dersom arbeidstaker har vist til omstendigheter som gir grunn til å tro at ulovlig forskjellsbehandling har funnet sted.

Ombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om et forhold er i strid med likestillingsloven og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

Er lønnplasseringen av A i strid med likestillingsloven?

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal først ta stilling til om det er grunn til å tro at A er utsatt for diskriminering på grunn av kjønn i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 annet ledd. Det ombudet kan vurdere, er om hans kjønn kan ha innvirket på arbeidsgivers lønnplasseringen av ham.

For å underbygge sin påstand om forskjellsbehandling på grunn av kjønn, viser A til at 3 av totalt 9 førsteamanuensiser ansatt ved det X fakultet er kvinner. Både de mannlige og kvinnelige ansatte ved fakultetet er plassert mellom lønnstrinn 72-82. Basert på As egen fremstilling av saken, avlønnes med andre også de mannlige ansatte ved fakultetet høyere enn ham selv.

Ombudet kan på grunnlag av de opplysningene som er fremlagt i saken, ikke se at det er grunn til å tro at As kjønn har hatt negativ betydning ved fastsettelsen av hans lønnsnivå. Lønnsforskjellen synes heller å ha sitt utspring i plassering i forskjellige fakulteter.

Er lønnplasseringen av A er i strid med arbeidsmiljøloven?

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal videre ta stilling til om det er grunn til å tro at A er utsatt for diskriminering på grunn av alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-2 nr 1 bokstav c). Det ombudet kan vurdere, er om hans alder kan ha innvirket på arbeidsgivers lønnplasseringen av ham.

A hevder at han har lengst ansiennitet av alle andre jurister ved universitetet. Etter ombudets beregning har A har vært ansatt som førsteamanuensis i omtrent 27 år. A har ikke opplyst hvor lang ansiennitet førsteamanuensene ved X fakultet har. A har videre anført at *”førsteamanuensiser som er nytilsatt – personer opptil 30 år yngre enn meg tilsettes direkte inn i lønnstrinn 72 eller høyere. Jeg – etter 32 år ved universitetet var tilsatt på minimumslønn ltr.57 – men nå i år gitt opprykk til ltr.61. Altså – etter årets lønnsjustering hele 11 ltr. lavere enn den dårligst gasjerte nytilsatt førsteamanuensis”*. A har ikke underbygd disse påstandene og har heller ikke vist til hvilke personer han mener *”tilsettes direkte inn i lønnstrinn 72”*.

Ansiennitet er dessuten bare ett av flere momenter som kan tillegges betydning ved fastsettelse av lønn. Det er ingen automatikk i at den som har lengst ansiennitet skal lønnes høyest. Det går også klart fram av universitetets egen lønnspolitikk. Ombudet viser i den forbindelse til den lokale lønnspolitikken pkt. 4.1.5 om kriterier for vitenskapelige tilsatte. Ansiennitet er ikke et av kriteriene for lønnsfastsettelse i

lønnspolitikken. Ombudet finner derfor ikke grunn til å legge vekt på lengden på As ansettelsesforhold i vurderingen av om hans lønn er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder.

A hevder at han også sammenlignet med andre førsteamanuenser ved X høyskole er lønnet lavt på grunn av hans alder. Han stiller seg spørrende til *”hvorfør 19 av totalt 29 førsteamanuenser ved X høyskole er lønnet høyere enn ham”*. For å underbygge sin påstand om at avlønningen av ham sammenlignet med førsteamanuensiser ved X høyskole har sammenheng med hans alder, viser han til 11 personer født i tidsrommet mellom 1954 og 1969 (alle yngre enn A), som lønnes høyere enn ham.

Basert på dokumentasjonen A har lagt frem for ombudet, ser ombudet imidlertid at til sammen tre ansatte ved X høyskole født 1948 er plassert i lønnstrinn mellom 61-81. Videre ser ombudet at en ansatt født i 1942, altså eldre enn A, er plassert i lønnstrinn 41. As sammenligning med hensyn til alder fremstår selektiv.

Ombudet vil i den sammenheng også vise til vedtak i Likestillings- og diskrimineringsnemnda i sak 12/2008 som gjaldt en tilsvarende sak om lønn og aldersdiskriminering. I denne saken uttalte nemnda:

”Det forholdet at A har hatt svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere, og at han er 64 år gammel, er ikke i seg selv tilstrekkelig til at det foreligger diskriminering. Det må foreligge omstendigheter i saken som viser at det er alder og ikke andre forhold som er årsaken til den dårlige lønnsutviklingen.”

Det samme må gjelde for A. Han har ikke vist til omstendigheter som gir grunn til å tro at lønnplasseringen av A har sammenheng med hans alder.

Konklusjon:

Universitetet X handler ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 annet ledd eller arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-2 nr 1 bokstav c) ved fastsettelse av As lønn.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: Universitetet X

Saksbehandler: Serap Helin Hartwig

