

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Vår ref.
06/1816-18-HW

Deres ref.

Dato:
21.09.2007

UTTALELSE I SAK OM PÅSTAND OM FORSKJELLSBEHANDLING PGA ALDER VED LØNSFASTSETTELSE

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra NN den 25. november 2006.

Klagen bygger på at NN etter fylte 58 år har hatt dårligere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere. Klager har anført at årsaken til dette er at arbeidsgiveren har lagt vekt på hans alder ved de siste årenes lønnsutvikling.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert hvorvidt NN har fremlagt opplysninger som i tilstrekkelig grad har gitt støtte til hans påstand om aldersdiskriminering. Ombudet finner ikke at det i saken foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at alder er årsaken til hans dårligere lønnsutvikling i forhold til andre seniorrådgivere. På bakgrunn av det finner ombudet ikke tilstrekkelig grunnlag for at Fornyings- og administrasjonsdepartementet har handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. § 13-2 nr. 1 bokstav c).

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

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

NN er 62 år og har vært ansatt i Fornyings- og administrasjons-departementet siden 1994. I 2002 fikk han opprykk til seniorrådgiver og ble da løftet fra lønnstrinn 52 til lønnstrinn 55. I 2005 fikk han ytterligere ett lønnstrinn. Når han sammenlikner sin lønn med andre seniorrådgivere i samme departement, finner han at det for seniorrådgivere i perioden 2003 til 2005, har vært en gjennomsnittlig lønnsøkning på ca 9,6%, mens lønnsøkningen for ham har vært på 4,2 %.

NN gjør gjeldende at han før han ble seniorrådgiver, hadde lønn som var høyere enn gjennomsnittet i sin gruppe (rådgiver), mens han som seniorrådgiver har lavere lønn enn sin gruppe.

Klager mener at årsaken til hans dårlige lønnsutvikling er hans alder. Han har ikke vist til andre omstendigheter enn en konkret sammenlikning med lønnsutviklingen til seniorrådgivere i samme departement.

Arbeidsgiver avviser påstand om aldersdiskriminering. De viser til lønnsforhandlinger i 2006 som viser at aldersgruppen 55-59 og 60-67 år er de som har fått de største uttellingene. Aldersgruppen 55-59 fikk en gjennomsnittelig økning på 4,53 % mens aldersgruppen 60-67 år fikk en økning på 2,17. Ingen andre grupper har fått bedre uttelling ved oppgjøret. Arbeidsgiver mener at statistikken viser at de ikke har lagt negativ vekt på alder ved lønnsfastsettelsen.

Arbeidsgiver opplyser videre at de ønsket å gi NN lønnstillegg ved siste oppgjør, men at han ikke nådde opp i forhandlingene. Arbeidsgiver skal også ha tilbudt NN en lønnsamtale før siste oppgjør, men han valgte ikke å ta i mot tilbudet.

Arbeidsgiver erkjenner at NN har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere mellom 2003 og 2005. Det fremheves imidlertid at NN ble seniorrådgiver så sent som i 2002, og at han da – etter en konkret vurdering – ble plassert under det som er gjennomsnittslønnen for slike stillinger i departementet. De forklarer lønsplassering med de oppgavene som er lagt til stillingen hans.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder. Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av alder behandles dårligere enn andre i tilsvarende situasjoner. Med indirekte diskriminering menes enhver handling eller unnløstelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av alder.

Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, herunder avlønning, jf. § 13-2 nr. 1 bokstav c).

Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at alder er tillagt ulovlig vekt, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om arbeidsgiver har lagt vekt på klagerens alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. diskrimineringsombudsloven § 1, annet ledd nr. 3.

I saker om mulig diskriminering i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ,gjelder prinsippet om delt bevisbyrde, jf § 13-8. Det innebærer at det er at klager som har bevisbyrden for at diskriminering er skjedd. Han må kunne vise til omstendigheter som gir grunn til å tro at det er skjedd diskriminering. Kravet er ikke strengt, det kreves ikke sannsynlighetsovervekt. Dersom ombudet kommer til at det ikke foreligger momenter som gir grunn til å tro at det er skjedd forskjellsbehandling, vil heller ikke arbeidsgiver ha noen plikt til å sannsynliggjøre at det ikke er skjedd diskriminering.

Ombudet finner allikevel innledningsvis grunn til å kommentere følgende:

Arbeidsgiver har fremlagt dokumentasjon som viser at eldre som gruppe ikke kommer dårligere ut enn andre i lønnsforhandlingene i 2006, snarere tvert i mot. De tall som er fremlagt av arbeidsgiver gir indikasjoner på at eldre arbeidstakere kommer godt ut av lønnsforhandlingene. Ombudet finner imidlertid liten grunn til å legge avgjørende vekt på den fremlagte statistikken. Det går ikke frem om statistikken gjelder kun seniorrådgivere, dvs sammenliknbare stillinger, eller om statistikken også omfatter ledere i departementet, som er lønnet høyere enn de øvrige ansatte.

Et forhold som ikke er nevnt av NN, men som det likevel er grunn til å nevne, er følgende: Det må legges til grunn at arbeidstakere i en viss utstrekning blir mindre attraktive på arbeidsmarkedet etter hvert som de blir eldre. Dette innebærer at disse arbeidstakerne ikke i så stor grad som yngre arbeidstakere vil kunne bli rekruttert av andre arbeidsgivere. Arbeidsgiver vil dermed heller ikke ha det samme insitament til å gi disse arbeidstakerne lønnstillegg som man har i forhold til yngre arbeidstakere. Eldre arbeidstakerne vil dermed kunne oppleve

en dårligere lønnsutvikling enn yngre. En slik lønnsfastsettelse vil kunne innebære brudd på reglene om aldersdiskriminering.

Slik saken er presentert for ombudet, er det uklart om det foreligger slike forhold som er beskrevet over, og om det derfor er grunn til å tro at aldersdiskriminering har funnet sted.

På denne bakgrunn må det derfor vurderes om det kan foreligge andre forhold i saken som gir indikasjoner på om det er grunn til å tro at aldersdiskriminering har funnet sted.

Partene er enige om at klager har hatt en dårligere lønnsutvikling enn øvrige seniorrådgivere i departementet i perioden mellom 2003 og 2005. Spørsmålet er om det er grunn til å tro at dette har sin årsak i klagerens alder eller om det er mer sannsynlig at det er andre grunner til at han i denne perioden har hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere.

Klager ble seniorrådgiver i 2002. Han klager på lønnsutviklingen etter mars 2003. NN gjør gjeldende at andre seniorrådgivere i perioden 2003-2005 har økt sin lønn i snitt med fire lønnstrinn fra 59-63, mens han kun har fått ett lønnstrinn i samme periode.

Når ombudet skal vurdere om det er grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må det foretas en helhetlig vurdering. Ombudet kan ikke være bundet av NNs påstand om at han har hatt en dårligere lønnsutvikling i en bestemt periode. Årsaken til lønnsutviklingen må ses i lys av omstendigheter som har skjedd forut for den perioden hvor det påstås at lønnsutviklingen har vært dårlig. I vurderingen av om NN har vært utsatt for aldersdiskriminering må det også kunne ses hen til forhold som har funnet sted etter den periode hvor NN påstår å ha vært aldersdiskriminert

Klager har lagt fram en oversikt som viser at andre seniorrådgivere har hatt en noe bedre lønnsutvikling enn det han har hatt siden 2003.

NN har ikke fremlagt ytterligere opplysninger/bevis som understøtter at lønnsutviklingen har sin årsak i hans alder. Ombudet kan heller ikke se at andre omstendigheter ved saken gir tilstrekkelig grunn til å tro at det er lagt vekt på hans alder ved lønnsfastsettelse de siste tre årene. Ombudet vil videre trekke fram følgende som etter ombudets vurdering taler mot at det har vært lagt vekt på hans alder ved lønnsfastsettelsene.

Klager ble i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2006 tilbudt en lønnsamtale, noe han takket nei til. Når han på denne måten takker nei til en samtale med arbeidsgiver er det ombudets oppfatning at han selv kunne gjort mer for å bedre sin utvikling, og påpeke de forhold som er påpekt overfor ombudet. Det kan ikke utelukkes at en slik samtale ville kunne påvirke klagers lønsplassering. Ved å

frasi seg en slik mulighet har han selv ikke gjort nok for sikre at arbeidsgiver er kjent med hans opplevelse av urettferdig behandling.

Ombudet vil også vise til lønnsfastsettelsen før 2003. I denne sammenheng har det betydning at klager i forbindelse med sin forfremmelse til seniorrådgiver i 2002 samtidig fikk økt lønn fra lønnstrinn 52 til lønnstrinn 55. Personer som får et slikt løft vil kunne oppleve en noe dårligere lønnsutvikling i de derpå følgende lønnsoppgjør. NN har påberopt seg at de øvrige seniorrådgiverne har fått 3 lønnstrinn mer enn han i perioden 2003-2005. Slik ombudet ser det kan en arbeidstaker som har fått høyere lønn i forbindelse med endring av stillingsbeskrivelsen, ikke regne med å få tilsvarende økning som andre i samme gruppe i de etterfølgende lønnsoppgjør. Dette forholdet taler mot at det foreligger aldersdiskriminering.

Etter den gjennomgang av saken som ombudet har foretatt, finner ikke ombudet at det er grunn til å tro at NN har blitt utsatt for diskriminering grunn av sin alder ved lønnsfastsettelse.

Ombudet vil avslutningsvis bemerke at vi finner spørsmålet noe tvilsomt fordi en kan se at det er mekanismer ved lønnsfastsettelsen som kan lede til de resultater som i det foreliggende tilfellet. Klager har imidlertid ikke vist til tilstrekkelig konkrete omstendigheter som kan gi grunn til å tro at alder har vært utslagsgivende for hans lønnsutvikling. Ombudet har derfor konkludert med at det ikke er grunn til å tro at diskriminering har funnet sted. En har da særlig lagt vekt på at en vurderer lønnsutviklingen fra 2002 som akseptabel i forhold til andre arbeidstakere, og at NN kunne vært mer aktiv i forhold til å fremme sine krav om bedre lønn.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om klageadgang

Kopi: FAD

Saksbehandler: Heidi Wyller