

Klage på likelønn mellom kvinnelige og mannlige spesialister i politiet

En kvinnelig politibetjent X med spesialistutdannelse sammenligner seg med fire mannlige politibetjenter som lønnes høyere. Kvinnen mener at hun gjør arbeid av lik verdi som de fire mannlige politibetjentene hun sammenligner seg med og at ulik lønn er begrunnet i kjønn. Kvinnen fremhever at hun er utdannet spesialist innenfor seksuelle overgrep og at hun har stått som ansvarlig etterforsker på alle disse sakene og hatt fullt ansvar ovenfor påtalejuristen. Hun mener dette fagfeltet er det mest belastende fagfeltet innenfor politiet, og at hun har like mye ansvar og kompliserte arbeidsoppgaver som de fire mannlige politibetjentene som lønnes høyere. X fremhever også at hun har tilnærmet like lang ansiennitet som dem.

Da ombudet skulle skrive uttalelse i saken var lønnsforskjellen mellom kvinnen og de fire mannlige kollegaene blitt utjevnet. På bakgrunn av at X har fått utjevnet lønnen under saksbehandlingen for ombudet, fant ombudet at forholdet ikke var i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3. Ombudet har derfor ikke vurdert om arbeidene er av lik verdi. At det er uttalestidspunktet for ombudet og vedtakstidspunktet i Nemnda som er utgangspunktet for klagen er i tråd med Likestillings- og diskrimineringsnemnda vedtak 44/2010.

Saksnummer: 09/1945

Lovanvendelse: Likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Hele uttalelsen datert: 09. november 2011

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. En kvinnelig politibetjent X med spesialistutdannelse, sammenligner seg med fire mannlige politibetjenter som lønnes høyere: Y, Z, B og C.

Den kvinnelige politibetjenten var på klagetidspunktet avlønnet som generalist 3 i alternativ 3, med kroner 380 900 i årsinntekt. Det tilsvarer på klagetidspunktet fra 13 500 - 35 200 kroner lavere årsinntekt enn de fire mannlige politibetjentene som hun sammenligner seg med. Disse hadde på klagetidspunktet følgende årslønn: Y 394 400 kroner, Z 409 500 kroner, B 394 400 kroner og C 416 100 kroner.

X har jobbet som politibetjent siden hun begynte på politihøgskolen i 1988. Hun har ti års tjeneste fra D politidistrikt med ordens og etterforskingstjeneste. Siden 2000 har hun jobbet som politibetjent ved E politidistrikt. Til sammen har hun ca. 21 års erfaring som politibetjent. X tok politihøgskolens (PHS) kurs trinn 1 og 2, i etterforskning av saker om seksuelle overgrep i 2000/2001. I 2007/2008 tok hun 30 studiepoeng videreutdanning i etterforskning av vold og seksualforbrytelser. X har spesialistutdannelse innenfor etterforskning av seksuelle overgrep og tilleggsutdannelse om vold i nære relasjoner. I tillegg har hun kompetanse til å foreta dommeravhør. Stillingens kompetansekrav er tre års utdannelse fra politihøgskolen.

Under ombudets klagesaksbehandling har både X og de hun sammenligner seg med fått justert sin lønn. Dette er relevant for ombudets vurdering.

I oktober 2010 fikk X lønnsopprykk i lokale lønnsforhandlinger etter HTA § 2.3.3 fra en årslønn på kroner 390 400 til 418 600. I juni 2011 fikk hun ett lønnstrinn som følge av automatisk opprykk til lønnstrinn 54, som tilsvarer 433 100 kroner. X hadde permisjon i et år fra 16. september 2010 til 16. september 2011. Den 1. september 2011 ble hun tilsatt i ny stilling (politibetjent 3) som fagleder for saker om vold i nære relasjoner og seksuelle overgrep i E politidistrikt. I sin nye stilling har hun lønnstrinn 58, som tilsvarer en årslønn på 464 300 kroner.

På X sin siste dag i stillingen som er gjenstand for klage, altså 31. august 2011, hadde de mannlige politibetjentene følgende årslønn: Y sin lønn var på 418 500 kroner, Z sin lønn var på 433 100 kroner, C sin lønn var på 426 000 kroner og D sin lønn var på 426 000 kroner.

X lønnsutvikling viser at hun i sin gamle stilling oppnådde like høy lønn eller mer i lønn, som de mannlige politibetjentene hun sammenligner seg med.

Partenes syn på saken

X

X hevder at hun avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, når hun avlønnes lavere enn fire mannlige politibetjenter som avlønnes som spesialister.

Arbeid av lik verd/samme arbeid:

X mener at hun gjør arbeid av lik verdi som de fire mannlige politibetjentene hun sammenligner seg med. Hun fremhever at hun er utdannet spesialist innenfor seksuelle overgrep og at hun har stått som ansvarlig etterforsker på alle disse sakene ved F politistasjon. Hun har også hatt fullt ansvar ovenfor påtalejuristen i disse sakene. Hun mener dette fagfeltet er det mest belastende fagfeltet innenfor politiet, og at hun har like mye ansvar og kompliserte arbeidsoppgaver som de fire mannlige politibetjentene som lønnes høyere. X fremhever også at hun har tilnærmet like lang ansiennitet som dem. X påpeker videre at hun blir beordret til å ta dommeravhør, fordi hun er den eneste med den kompetansen. X poengterer at det er en stor belastning å jobbe innenfor fagfeltet vold og seksuelle overgrep, sammenlignet med kriminalteknikk, og hun mener at lønnsforskjellen er begrunnet i kjønn.

Til E sin anførsel om at X ikke gir bistand i hele distriktet, påpeker X at hun ga tilbakemelding til E om at hun ikke ville jobbe med bistand i hele distriktet eller ta dommeravhør da hun ikke fikk gjennomslag for sine lønnskrav. X hevder at hun hadde ansvar på distriktsnivå fra 2000/2002 til 2004. Hun mener dette fremgår av lønnskravet fra lensmann/regionleder U av 29. september 2009, hvor det står at X har jobbet med disse sakene i hele E politidistrikt.

Hun viser til at det i kompetanseplaner er slått fast at de skal ha spesialister innenfor flere fagfelt, deriblant innenfor etterforskning av seksuelle overgrep, men at det likevel ikke blir verdsatt. Hun fremhever at problemet har vært at E politidistrikt ikke har lyst ut spesialiststillinger eller laget stillingsinstrukser innenfor noen fagfelt. X har dokumentert at hun ved flere anledninger har bedt om lønnsopprykk både i ordinære lønnsforhandlinger etter H.T. A 2.3.3 og etter H.T. A 2.3.4, men hun har fått tilbakemelding på at hun ikke kan bli spesialist før det er laget en stillingsinstruks og at de ikke har spesialiststillinger. Først da en mann i E politidistrikt la inn krav om spesialistlønn under lønnsforhandlingene innvilget distriktet spesialistlønn. Dette til tross for at det ikke var laget stillingsinstruks innenfor hans fagområde (kriminalteknikk), og selv om han ikke har spesialistutdannelse. I lønnsforhandlingene året etter fikk en annen mann spesialistlønn innenfor fagområdet kriminalteknikk. X hadde også lønnskrav i de samme forhandlingene hvor begge de mannlige politibetjentene på kriminalteknikk fikk lønnsøkning. Hun påpeker at distriktet har valgt å løfte to menn innenfor samme fagfelt, istedenfor å løfte en kvinne innenfor fagfeltet seksuelle overgrep. Lensmann/regionleder U har også fremsatt et 2.3.4 krav for X. I kravet har U påpekt at X i mange år har tilfredsstillt kravet til Pb3 spesialist.

X påpeker at hennes klage i utgangspunktet er basert på det som skjedde i forkant av hennes klage i 2009, altså fra årene 2006, 2007 og 2008. Hun mener at hun allerede i 2006 oppfylte kravet til spesialist, og at hun burde fått lønnsøkning da.

X viser videre til at hun er overbevist om at ombudets henvendelse til E i 2009 har vært avgjørende for at hun i 2010 ble plassert i samme lønnsramme som de hun sammenligner seg med. Hun mener også at det at hun har fått ny stilling med de samme arbeidsoppgavene, men med høyere lønn enn de hun sammenligner seg med, tyder på at hun gjorde arbeid av lik verdi som de mannlige politibetjentene i sin gamle stilling.

E

E Politidistrikt avviser X sin påstand om at hun avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3.

Arbeid av lik verdi/saklig grunn til ulik avlønning

E Politidistrikt (E) hevder at X ikke gjør arbeid av lik verdi som Y, Z, B og C. E mener at ulik avlønning skyldes at X er tilsatt i en grunnstilling og at hun ikke har hatt lederansvar eller fått like ansvarsfulle arbeidsoppgaver som Y, Z og C.

Politidistriktet påpeker derimot at X og B langt på vei kan sammenlignes når det gjelder ansvar og tjeneste, og at stillingene er like. Både X og B har jobbet i grunnstillinger med orden og etterforskning. B har spesialkompetanse i brann og X har spesialkompetanse om seksuelle overgrep. Verken X eller B har søkt på nye stillinger, og det foreligger heller ikke stillingsbeskrivelser for deres stillinger.

E viser imidlertid til at B har beholdt en høyere lønn fordi han gikk fra en lederstilling tilbake til en politibetjentstilling. Det vises til at B var politiførstebetjent og vaksjef i gamle H politidistrikt frem til H, F og G politidistrikt ble slått sammen til E politidistrikt i 2002/2003. Stillingen til B, hvor han hadde ansvar for den løpende operative tjenesten og et vaktlag, ble da overflødig. E mener i henhold til Hovedtariffavtalen § 10 at det er legitimt å la en arbeidstaker beholde sin gamle lønn som en personlig ordning.

Når det gjelder C, fremhever E at han var ansvarlig for etterforskning og kriminalsaker i F frem til stillingen ble borte som følge av organisasjonsendring. I denne stillingen hadde han ansvar for styring av ressurser og prioritering av straffesaksporteføljen. Han har også i lange perioder fungert som stedfortreder. E mener at dette tyder på at Johansen ikke gjør arbeid av lik verdi som X.

E hevder at X ikke har ønsket å være en ressurs for hele distriktet i saker om seksuelle overgrepssaker, sammenlignet med de andre som har hatt distriktsansvar. E viser til at X også har hatt omsorgspermisjon og i perioder jobbet 80 % stilling, og at hennes reelle ansiennitet derfor er noe lavere enn det ser ut til i hennes CV.

E viser til at X kun har fått lønnsøkning gjennom lønnsforhandlinger og ikke ved å søke på utlyste stillinger. Y, C og Z har derimot søkt på utlyste stillinger og fått nye stillinger i E, og derav høyere lønn.

E har videre vist til en kartlegging av eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller som de foretok den 19. november 2009, på bakgrunn av lønnskrav fra X, hvor de konkluderer med at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn. E viser til at den lønnspolitiske handlingsplanen i politidistriktet har som ambisjon at partene skal arbeide for at generalister i pb3 stillinger skal avlønnes i minimum alternativ 4 i lønnsramme 43 og spesialister i pb3-stillingi minimum alternativ 6. Hvorvidt målene kan nås, beror på økonomi og partenes prioriteringer innenfor handlingsplanen.

E understreker til slutt at X fikk ny stilling fra 1. september 2011, og at hun nå tjener mer enn de mannlige politibetjentene hun sammenligner seg med.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 5 fastslår at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dette innebærer ikke at begge kjønn skal ha samme kronebeløp utbetalt, men at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

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.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren. 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 lignende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om X avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, når hun ble avlønnet lavere enn fire mannlige politibetjenter.

Etter likestillingsloven § 5 første ledd skal kvinner og menn i samme virksomhet ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Ombudet har merket seg at X har fått lønnstillegg under klagesaksbehandlingen hos ombudet.

Det første ombudet må ta stilling til er hvilket tidspunkt som skal legges til grunn for sammenligningen av politibetjentenes lønn. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i vedtak 44/2010 vist til at både Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Klagenemnda for Likestilling har lagt til grunn at det er vedtakstidspunktet i Nemnda som er avgjørende for sammenlikning av lønnen. Det er også stadfestet i Borgarting lagmannsretts avgjørelse LB -2008- 16163 med følgende uttalelse: *"Klagenemnda for likestilling, som var forløperen til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, har i to avgjørelser lagt til grunn at når en part under sakens gang gis lønnstillegg i samme stilling, er det lønnen på vedtakstidspunktet som skal legges til grunn, jf. LKN-1998-9 og LKN-2001-2. Lagmannsretten slutter seg til denne forståelsen av reglene. Det fremgår av diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd at ombudet skal forsøke å få til en*

frivillig ordning. Det harmonerer best med denne bestemmelsen at lønnstillegg under sakens behandling skal hensyntas, i hvert fall så lenge det er tale om en ren lønnsøkning i samme stilling.”

I vedtak av 44/2010 uttaler nemnda følgende ”Lagmannsretten kom riktignok til at sammenlikningen av lønnen i den konkrete saken, skulle gjøres med utgangspunkt i lønnen på klagetidspunktet. Det skyldtes imidlertid at klageren etter klagetidspunktet hadde gått over i en annen stilling. Ut fra dommens premisser synes det likevel klart at dersom en klager fortsatt innehar samme stilling, men har fått lønnsøkninger mellom klagetidspunktet og vedtakstidspunktet, så skal lønnen på vedtakstidspunktet danne utgangspunkt for sammenlikningen.”

Ombudet tolker lagmannsrettens premiss og Nemndas vedtak av 44/2010 dit hen at det er den siste lønnen X hadde i sin stilling som politibetjent 3 som er gjenstand for sammenligning. X gikk over i ny stilling den 1. september 2011, og 31. august 2011 er derfor sammenligningstidspunktet som ligger nærmest ombudets uttalestidspunkt. Politidistriktet har opplyst at X hadde 433 100 kroner i årslønn i stillingen hun hadde på klagetidspunktet som politibetjent 3 den 31. august 2011. De fire politibetjentene som hun sammenligner seg med, har følgende lønn på sammenligningstidspunktet: B har en årslønn på 418 500 kroner, C har en årslønn på 433 100 kroner, Y har en årslønn på 426 000 kroner og Z har en årslønn på 426 000 kroner.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger ombudet til grunn at lønnsforskjellen som var til stede på klagetidspunktet og frem til 31. august 2011 har blitt utjevnet da X fikk lønnsoppryk i lønnsoppgjøret i 2010. På bakgrunn av at X har fått utjevnet lønnen ved lønnsøkning, finner ombudet at forholdet ikke er i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3. På bakgrunn av dette går ombudet ikke inn på en vurdering av om arbeidene er av lik verdi.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudets konklusjon er at avlønningen av X sammenlignet med de mannlige politibetjentene ikke er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

