



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.

08/377-14/SF-513.3, SF-711, SF-900, SF- 12.03.2009
961, SF-973//EMA

Dato:

Anonymisert versjon av uttalelse

ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra FO Oppland av 27. februar 2008.

Fagforeningen mener B kommune avlønner et av medlemmene, A, i strid med likestillingsloven § 5. Hans årslønn er 12.600 kroner lavere enn lønnen til en kvinnelig kollega i tilsvarende stilling.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og konkluderer med at kommunens avlønning ikke er i strid med likestillingslovens § 5.

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

Sakens bakgrunn

Ombudets fremstilling bygger på partenes skriftlige redegjørelser i saken.

A er utdannet sosionom og arbeider som rådgiver ved Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) i B kommune. Han har ansiennitet fra 1972.

Etter lønnsforhandlingene i 2007 har A en lønn på 362.400.

X var en av to nye rådgivere som ble ansatt ved PPT våren 2007. Hun fikk da tilbud om en årslønn på 375.000.

FO Oppland mener lønnsforskjellen på 12.600 kroner strider mot likestillingslovens bestemmelse om likelønn. Foreningen påpeker det uheldige i at kommunen avlønner erfarne medarbeidere lavere enn kollegaer med langt mindre ansiennitet, men med samme tittel og samme ansvarsområde. De opplyser at A har et særskilt opplærings- og veiledningsansvar for X.

Kommunen medgir i sin redegjørelse av at A og X utfører arbeid av lik verdi.

Kommunen anfører imidlertid at den ulike avlønningen ikke er grunnet i kjønn, men skyldes at A og X har fått sin lønn fastsatt etter forskjellige forhandlingsbestemmelser.

Arbeidsgiver forklarer at kommunalt ansatte enten kan lønnes etter Hovedtariffavtalen *kapittel 4*, der alle får et årlig generelt tillegg som fremforhandles mellom de sentrale partene, eller etter *kapittel 5*, der all lønnsdannelse skjer i lokale forhandlinger. Kapittelinnndelingen ble fremforhandlet i 2002, og det var opp til arbeidstakerorganisasjonene å bestemme hvilket kapittel medlemmene skulle høre innunder. FO valgte å plassere A i kapittel 4, mens de øvrige rådgiverne i PPT ble plassert under kapittel 5.

Kommunen opplyser at de har oppfordret FO til å overføre A til kapittel 5, men at FO ikke har ønsket dette.

Ved tariffoppgjøret i 2006 ble lønningene utjevnet, slik at *alle* rådgiverne, uavhengig av kapitteltilhørighet, endte opp med en årslønn på 350 000 kroner. Kommunen skriver at dette ble gjort ut fra erkjennelsen av at alle rådgiverne utfører arbeid av lik verdi.

Ved tariffoppgjøret i 2007 fikk A et sentralt lønnstillegg på 7500 kroner, pluss 1,4 %, det vil si at ny lønn ble 362.000.

De øvrige rådgiverne i PPT forhandlet lokalt og fikk endret sin lønn til 375.00, uavhengig av hvilken arbeidstakerorganisasjon de er medlem av.

Etter dette tok FO Oppland kontakt med kommunen og ba om at A skulle overflyttes til kapittel 5 og få endret lønnen til 375.00 kroner. Kommunen har etterkommet ønsket om kapitteltilhørighet, men endret ikke lønsplasseringen hans. Kommunen

hevder det ikke finnes hjemmel for å gjennomføre en slik lønnsendring med øyeblikkelig virkning. I stedet argumenterer kommunen med at lønnen blir et tema ved de lokale kapittel 5 - forhandlingene i 2008.

Ombudet har ikke mottatt informasjon om årets lønnsoppgjør.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 5 presiserer at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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 lik lønn menes at lønnen skal 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 liknende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene. Rekrutteringsproblemer og markeds lønn er i praksis ansett for å være kjønnsnøytrale kriterier.

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, jf. § 5 annet ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet legger til grunn at A og X utfører arbeid av lik verdi i henhold til likestillingsloven § 5, jf. partenes enighet på dette punktet.

Det neste spørsmålet blir dermed om den ulike avlønningen skyldes kjønn, eller har årsaker som ikke har med kjønn å gjøre.

Den ulike lønnsutviklingen for A og øvrige rådgivere ved PPT ser ut til å være en utilsiktet skjevhet, som har oppstått som følge av ulik kapitteltilhørighet i tariffavtalen. Kommunen og FO Oppland er enige om denne forklaringen. Etter ombudets mening er det ikke fremlagt noen holdepunkter for at kjønn har spilt inn, verken ved valg av kapitteltilhørighet eller ved senere lønnsoppgjør.

Brevet som ble sendt til kommunen vedrørende endring av kapitteltilhørighet, underbygger at den ulike avlønningen ikke kan knyttes til kjønn, da denne henvendelsen angikk både A og en *kvinne*. Kvinnen, som er organisert i Utdanningsforbundet, hadde sakket akterut i lønnsutviklingen av samme årsak som

A. Det er altså ikke fremlagt opplysninger som tilsier at As avlønning henger sammen med det at han er mann.

Ombudet presiserer at vi med dette ikke har tatt stilling til hvorvidt avlønningen av A er rettferdig eller riktig. Vi ser at det kan virke uheldig at A, som har mye lenger ansiennitet og et mentoransvar for den yngre rådgiveren, likevel avlønnes lavere enn henne. Det avgjørende i forhold til likestillingsloven er imidlertid at avlønningen ser ut til å ha skjedd etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper. Det er ingen momenter i saken som tilsier at kjønn har vært en utslagsgivende faktor ved fastsettelsen av lønnen til rådgiverne ved PPT.

Konklusjon

Kommunens avlønning av A er ikke i strid med likestillingsloven § 5.