



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:
Anne Kirsti Lunde

Dok. ref.
08/1828-29/SF-411, SF-513-3, SF-711, SF-
821, SF-900//AKL

Dato:
21.10.2009

Anonymisert versjon av uttalelse

ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 20. november 2008 vedrørende manglende likelønn for kvinnelige og mannlige ansatte ved en avdeling i B kommune.

I klagen anføres at B kommune opptrer i strid med likestillingsloven § 5 jf § 3 ved at de kvinnelige ansatte lønnes lavere for arbeid av lik verdi sammenlignet med den mannlige ansatte.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken, og finner at B kommune har sannsynliggjort at lønnsforskjellene ikke har sammenheng med kjønn. Avlønningen er dermed ikke i strid med likestillingsloven § 5 jf § 3. Ombudet finner likevel grunn til å oppfordre B kommune til å utjevne lønnsforskjellene med hjemmel i arbeidsgivers aktivitetsplikt, da det er erkjent at arbeidet som utføres er av lik verdi, jf likestillingsloven § 1a.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving. Klagefristen er tre uker fra mottakelsen av dette brevet. Se vedlagte orientering.

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på den skriftlige redegjørelsen fra partene i saken.

Avdelingen i B kommune sorterer under Helse-, miljø- og forebygging. Arbeidet består i å gi råd og veiledning til familier i vanskelige livssituasjoner.

Ved avdelingen er det syv ansatte, seks kvinner og en mann.

De ansatte har ulik fagbakgrunn, men samtlige har minimum treårig helse-, sosial- eller pedagogisk utdanning på høyskole eller universitetsnivå. Noen har dessuten ulike typer av videreutdanning.

Partene i saken er enige om at den kvinnelige ansatte og den mannlige ansatte i Avdelingen utfører arbeid av lik verdi. Den mannlige ansatte tjener fra 20 – 25 000 kroner mer enn de seks kvinnene. A, som har vært ansatt siden teamets oppstart i 2003, har en årsinntekt på 385 000 kroner. NN, som har vært ansatt siden 2006, har en årsinntekt på 405 000 kroner.

A anfører på vegne av de kvinnelige ansatte at B kommune handler i strid med likestillingsloven § 5 når de lønner de kvinnelige og den mannlige ansatte ved Avdelingen ulikt. Den ulike lønnen kan ikke begrunnes i utdanning, ansvar, stillingens kompleksitet, innsats eller resultatoppnåelse.

B kommune bestrider at de lønner kvinner og menn ulikt i strid med likestillingsloven. Kommunen anfører at den ulike lønnen skyldes at NN fremmet et lønnskrav ved inngåelsen av arbeidsavtalen i 2006. Han kom fra stillingen som leder av et prosjekt, hvor han hadde en årslønn på 410 000 kroner. Som lærer ville han på dette tidspunktet hatt en lønn på rundt 350 000 kroner.

Det var et sterkt ønske fra arbeidsgiver å få NN inn i Avdelingen. For å få til dette ble han tilbudt en årslønn på 360 000 kroner (som ved senere lønnsforhandlinger har økt til 385 000 kroner). Det ble lagt stor vekt på å få inn variert kompetanse og arbeidserfaring med barn og deres nettverk som er helt nødvendig for stillingene. NN med sin pedagogiske erfaring fra skole i B var meget viktig i og med at Avdelingen har mye samarbeid og samhandling med skolene. Dette er bakgrunnen for at NN har en noe høyere lønn enn de andre medarbeiderne i Avdelingen.

På spørsmål fra ombudet om hva kommunen gjør for å jevne ut lønnsulikhetene på sikt svarer kommunen at det ved lønnsfastsettelse skal tas hensyn til blant annet stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og

resultatoppnåelse. De lokale parter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, holder også ett eller flere årlige lønnspolitiske drøftingsmøter. Det er resultatet fra disse drøftingene som danner utgangspunkt for de lokale partenes prioriteringer inn i forhandlingene. Eventuelt utilsiktede skjjevheter det ene året henvises til neste års lønnsforhandlinger. Dette vil kunne bli tema i drøftingsmøtene som er de felles forberedelsene til årlige lokale forhandlinger. Kommunen anfører at de på denne måten får en ønsket dynamisk prosess i lønnsforhandlingene.

B kommune har dessuten innhentet en redegjørelse fra seksjonsleder for helse, miljø- og forebygging. Seksjonslederen opplyser at det under lønnsforhandlingene ikke ble satt fokus på manglende likelønn mellom A og NN fra fagforeningene. Leder ønsket imidlertid å prioritere to andre kvinnelige ansatte i teamet som hadde større lønnsgap enn hva gjaldt lønnsgapet mellom NN og A. Lederen opplyste dessuten at det har vært dialog mellom ham og de ansatte i Avdelingen vedrørende lønnsforhandlingene. Likelønnsargumentasjonen er ett av flere argumenter som skal vurderes nøye i neste forhandlingsrunde.

Kommunen anfører dessuten at den har fire forskjellige fagforeninger å forholde seg til og forhandle med når det gjelder de ansatte i Avdelingen.

Når det gjelder kommunens anførsel om at det var viktig å rekruttere NN på grunn av den kompetanse han besitter, hevder A at det ikke kan være avgjørende for ulik lønn, da andre ansatte i teamet også har tilsvarende kompetanse.

A anfører dessuten at de ikke vil kritisere B kommune for å ha tilbudt NN høy lønn ved ansettelsen. Teamet har behov for både NNs kompetanse og en mannlig medarbeider. A vil derimot kritisere kommunen for ikke å ha gjort noe for å utjevne forskjellene på sikt. Ved siste lønnsforhandling gikk NN opp 5 000 kroner mer enn A. Dette er i dårlig samsvar med kommunens nedfelte lønnspolitiske prinsipper, hvor prinsippet om likestilling er nedfelt.

Rettslig utgangspunkt

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 og liknende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene. Rekrutteringsproblemer og markedslønn er i praksis ansett for å være kjønnsnøytrale kriterier. Det fremgår av Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 61 at begrunnelsen for lønnsforskjellen verken må være direkte eller indirekte diskriminerende i strid med likestillingsloven § 3.

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.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling i strid med loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, med mindre arbeidsgiver sannsynliggjør at forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted, jf § 16.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger sin vurdering av saken på partenes skriftlige framstilling for ombudet.

Partene i saken er enige om at arbeidet som utføres av NN og de seks kvinnelige ansatte er av lik verdi. Ombudet legger derfor dette til grunn under vurderingen av hvorvidt avlønningen er i strid med likestillingsloven § 5.

A og de øvrige kvinnelige ansatte ved Avdelingen utfører arbeid av lik verdi som NN, men lønnes lavere. Bevisbyrden går derfor over på B kommune, som må sannsynliggjøre at denne lønnsforskjellen ikke er lovstridig, jf likestillingsloven § 16.

Det var et viktig hensyn for B kommune å rekruttere NN på grunn av hans kompetanse. NN kom derfor i en forhandlingsposisjon. Bruk av lønn som virkemiddel for å få ansatt kvalifisert arbeidskraft (rekrutteringshensyn og markedsverdi) er kjønnsnøytrale hensyn som kan begrunne ulik lønn. Arbeidsgiver har anledning til å forhandle seg til å få den/de best kvalifiserte i en ansettelsesprosess.

På denne bakgrunn finner ombudet at B kommune har sannsynliggjort at den ulike avlønningen av NN og de seks kvinnene ikke er begrunnet i kjønn.

Konklusjon

B kommune har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 jf § 5.

Selv om ombudet finner at B kommune har sannsynliggjort at de ikke har handlet i strid med likestillingsloven, vil ombudet gi kommunen en oppfordring om å utjevne forskjellene over tid, da det er erkjent at arbeidet som utføres er av lik verdi. Ombudet viser herunder til kommunens aktivitetsplikt etter likestillingsloven § 1 a.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om klageadgang
Kopi: B kommune
Saksbehandler: Anne Kirsti Lunde