

Saksnr.: 09/2272

Lovanvendelse: likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Dato: 07.02.2011

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A, B, C, D, E, F, G, H og I er tilsatt som operasjonsledere (politiførstebetjenter) ved politiets operasjonssentral i W, Sted X. Operasjonssentralen ble opprettet 1. januar 2003. Det ble da tilsatt ti operasjonsledere. Én av operasjonslederne, J, ble senere tilsatt som datakrimetterforsker ved Enhet Y. Innholdet i stillingene er likt. Operasjonslederne er underlagt politiinspektøren ved avdelingen, som nærmeste overordnet. Avdelingen er organisatorisk direkte underlagt politimesteren i Sted X.

Ved det lokale lønnsoppgjøret i 2008 var Z representert ved lokallagsleder I og K, som medlem av det lokale lønnsutvalget. Arbeidsgiver var representert ved administrasjonssjef, L og personalsjef, M.

De ni operasjonslederne ved operasjonssentralen var forut for de lokale lønnsforhandlingene lønnet i lønnstrinn 51. Politiførstebetjent J som ble tilsatt som datakrimetterforsker ved Enhet Y fikk gjennom en personlig ordning beholde lønnen sin som operasjonsleder i lønnstrinn 51. J inngikk i tillegg en avtale med politidistriktet om at når han hadde gjennomført studium innen etterforskning av elektroniske spor skulle han få et tillegg på to lønnstrinn utover det som lå til stillingen. Tillegget fikk virkning fra 1. mai 2009.

Z i Sted X brakte de lokale lønnsforhandlingene inn for Statens lønnsutvalg, og forhandlingene ble derfor avsluttet først i slutten av februar 2009.

Før avgjørelsen i Statens lønnsutvalg var arbeidsgivers tilbud at to operasjonsledere fikk to lønnstrinn og at resten, inkludert datakrimetterforsker, fikk ett lønnstrinn. Statens lønnsutvalg påla politidistriktet å omfordele lønnsmidlene.

Etter avgjørelsen i Statens lønnsutvalg i februar 2009 ble det gjennomført nye forhandlinger der noen midler ble omfordelt. Det førte til at E, D, G og F fikk to lønnstrinn (til lønnstrinn 53), datakrimetterforsker fikk ett (til lønnstrinn 52) og A, B, C, H og I fikk ett lønnstrinn (til lønnstrinn 52). Lønnstilleggene fikk virkning fra 1. august 2008.

H og I ble deretter vurdert etter bestemmelsen i Hovedtariffavtalen punkt 2.3.8 nr. 3, men fikk ikke lønnsforhøyelse utover ett lønnstrinn hver i det lokale oppgjøret.

A og B opprettet klagesak hos ombudet den 17. januar 2010.

Partenes syn på saken

A og B:

A og B hevder at W handlet i strid med likestillingsloven da de ikke fikk to lønnstrinn i det lokale lønnsoppgjøret høsten 2008. Fire mannlige operasjonsledere fikk to lønnstrinn hver i oppgjøret.

Leder for Organisasjon N, O, har opplyst at han har prioritert alle operasjonslederne likt. Han har ikke differensiert mellom operasjonslederne da det ikke er utarbeidet måleparameter for dette. Arbeidsgiver har ikke i forkant av forhandlingene gitt opplysninger om objektive kriterier som kan vektlegges, og som kan begrunne differensiering blant operasjonslederne.

To av operasjonslederne (H og I) kunne søke lønnsforhøyelse etter HTA punkt 2.3.8, jf. avgjørelse i Statens lønnsutvalg. J har fått ekstra arbeidsoppgaver og høyere lønn som følge av ny stilling. Tilbake i forhandlingene stod etter dette sju operasjonsledere: fem menn og to kvinner. Grunnen til at A og B ikke har fått to lønnstrinn kan ikke føres tilbake til objektive kriterier (ansiennitet, seniorpolitiske tiltak, kompetanse, særskilte arbeidsoppgaver mv.).

Etter at forhandlingene var slutført opplyste forhandlingspartene at det var en glipp at C ikke fikk to lønnstrinn som følge av seniorpolitiske tiltak. Arbeidsgiver uttalte også at de skulle se på om Cs situasjon kunne rettes opp. At G og D fikk to lønnstrinn har bakgrunn i forslag fra arbeidsgiver.

Verken arbeidsgiver eller fagforeningen har sagt at det kun var lønnsmidler til å tilgodese noen få, at resten ville bli tilgodesett ved senere oppgjør og at dette ble gjort ut fra andre kriterier enn kjønn.

Menn er i dette tilfellet uriktig tilgodesett på bekostning av kvinner. Objektive kriterier tilsier at A og B burde få lønnstillegget.

Tilleggsutdanning kan også vektlegges i forhandlingene, jf. lønnspolitisk handlingsplan punkt 3.5.1. A og B har begge gjennomført "Funksjonsrettet ledelse". Det har ikke D og E. Heller ikke ansiennitet kan ha blitt vektlagt.

Fordi A og B er politiutdannet på linje med sine mannlige kollegaer, mener de det er feil å vise til lønnsøkning hos kvinnelige kollegaer uten politiutdanning.

A og B bestrider ikke at politidistriktet har søkt å ivareta kvinneandelen. Saken gjelder imidlertid ikke lønnsoppgjøret i politidistriktet, men lønnsfastsettelsen for operasjonslederne ved operasjonssentralen ved Enhet Y.

W:

W viser i sin redegjørelse til at det ikke var nok midler til at alle operasjonslederne ble hevet likt. Noen fikk derfor to lønnstrinn mens andre fikk ett. Politidistriktet har vurdert resultatet opp mot bestemmelsen i Hovedtariffavtalen punkt 2.3.4 nr. 3, og fant at ulikheten ikke var i strid med denne.

Kvinnens relative andel av de lokale lønnsoppgjørene ved politidistriktet har økt, noe som også har vært i tråd med de sentrale føringene gitt i forkant av oppgjørene.

Politidistriktet har gjort en vurdering av H og I etter bestemmelsen i Hovedtariffavtalen punkt 2.3.8. De ble ikke gitt tillegg i lønnen ut over den de hadde i lønnstrinn 52.

W er uenige med X i Z Sted, samt A og Bs påstand om at det har skjedd en "feil" i vurderingene av C slik det er omtalt i flere skriv. I de lokale lønnsforhandlingene i oktober 2008 ble blant annet C vurdert som alternativ fra Z, men lagt til side.

Etter at Statens lønnsutvalg ga politidistriktet pålegg om å omfordele midler, satte arbeidsgiver fram forslag om blant annet å gi fire operasjonsledere (to menn og begge kvinnene) ett ekstra lønnstrinn. Dette satte Z seg imot. PF ønsket å fordele disse midlene til andre kvinnelige tilsatte i politidistriktet (både sivile og polititilsatte). Politidistriktets vurdering var at dette lot seg gjøre i henhold til Hovedtariffavtalen punkt 2.3.4 nr. 3 siden det fremdeles var fem operasjonsledere og en krimetterforsker (det vil si seks personer: fire menn og to kvinner) som var lønnet i samme lønnstrinn, og var enig med PF om ny fordeling av midlene.

Politidistriktet er uenig med PF i at det i lokale forhandlinger ikke ble diskutert en kvinneandel med hensyn til fordeling av potten. Politidistriktet viser i den forbindelse til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet med tilhørende presentasjon

der det blant annet legges vekt på at ”kvinner bør få en større andel enn hva pro rata tilsier”.

Et mål om å få til hundre prosent likhet i avlønning innenfor de ulike stillingsgruppene til enhver tid, er vanskelig å få til med en avgrenset økonomisk pott til fordeling. Det vil dermed kunne oppstå ulik avlønning innenfor samme stillingsgruppe uten at dette har et diskriminerende motiv. Partene i lokale forhandlinger er opptatt av å komme fram til et samlet resultat som man kan enes om, noe man gjorde i dette tilfellet.

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 § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

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.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling, skal det legges til grunn at forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 16.

Ombudets vurdering

Sakens bakgrunn er lønnsfastsettelsen etter lokale forhandlinger i staten, jf. Hovedtariffavtalen punkt 2.3.3 om årlige forhandlinger. Spørsmålet ombudet skal ta stilling til om er hvorvidt lønnsfastsettelsen av A og B etter det lokale lønnsoppgjøret 2008 er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Etter likestillingsloven § 5 skal kvinner og menn i samme virksomhet ha lik lønn for likt arbeid. Ombudet legger til grunn at operasjonslederne utfører likt arbeid. At operasjonslederne utfører samme arbeid betyr ikke at de skal ha utbetalt nøyaktig samme beløp i lønn. Lønnen skal imidlertid fastsettes etter samme kriterier for kvinner og menn.

Før forhandlingene var de ni operasjonslederne lønnet i lønnstrinn 51. Fire operasjonsledere fikk en økning i lønnen på to lønnstrinn, mens fem operasjonsledere fikk en økning på ett lønnstrinn. Det oppstod altså en ulikhet i lønn mellom flere av operasjonslederne etter lønnsoppgjøret. Ulikheten var ikke bare mellom A og B på den ene siden og fire mannlige operasjonsledere på den andre.

Klagerne viser til at det ikke er lagt til grunn objektive kriterier i lønnsfastsettelsen, og at de har både høyere utdanning og lengre ansiennitet enn enkelte av de mannlige operasjonslederne. Det er kun menn som har fått to lønnstrinn. Det er imidlertid både kvinner og menn som har fått ett lønnstrinn. Klagerne har til dette vist til at årsaken til at H og I fikk ett lønnstrinn hver er at de etter behandling i Statens Lønnsutvalg var henvist til en vurdering etter HTA punkt 2.3.8 nr. 3. Dette er ikke omstridt. Arbeidsgiver fant imidlertid ikke grunn til å gi H og I ytterligere lønnstillegg etter en vurdering etter HTA 2.3.8 nr. 3. Det taler for at kjønn ikke har spilt en rolle i lønnsfastsettelsen.

Klagerne har videre vist til at forhandlingspartene i etterkant av forhandlingene har erkjent at C egentlig skulle hatt to lønnstrinn i stedet for ett med henvisning til virksomhetens seniorpolitikk. Dette er ikke bekreftet av politidistriktet. Etter ombudets syn styrker dette oppfatningen om at kjønn ikke har spilt inn på fordelingen av lønnsmidler. C må som en konsekvens av Zs uttalelse da ha blitt vurdert uten at det er tatt hensyn til alderen hans og virksomhetens seniorpolitikk, selv om han objektivt sett falt inn under gruppen som det var ønskelig å prioritere. Han har heller ikke fått ytterligere lønnsopprykk etter lønnsforhandlingene. Det er altså flere mannlige enn kvinnelige operasjonsledere som har fått ett lønnstrinn i forhandlingene.

Det er ikke vist til at det finnes kriterier for lønnsfastsettelsen som ikke er kjønnsnøytrale. Det er kun framholdt fra klagerne at det ikke finnes kriterier for differensiering av operasjonslederne.

Lønnsforskjellene er således ikke i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

En pott med begrensede midler til fordeling kan føre til et resultat som framstår tilfeldig. Lønnsforskjellene kan imidlertid utjevnes over tid dersom de ikke er begrunnede.

Konklusjon

W har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 ved beslutningen om ikke å gi A og B to lønnstrinn i det lokale lønnsoppgjøret høsten 2008.