

Saksnr.: 10/151

Lovanvendelse: likestillingsloven §§ 5

Dato: 19.01.2011

## OMBUDETS UTTALELSE

### Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige framstilling av saken.

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven §§ 5, jf. 3. Fire kvinnelige avdelingsøkonomer og en kvinnelig regnskapskoordinator sammenligner seg med tre mannlige avdelingsøkonomer ved Høgskolen X. De kvinnelige medarbeiderne lønnes i lønnstrinn 50 til 55, de mannlige medarbeiderne lønnes i lønnstrinn 60 til 62. Alle har stillingstittel som seniorkonsulent.

Høgskolen X har nå seks avdelinger (tidligere sju). Hver avdeling ledes av en dekan. På hver av avdelingene er det en avdelingsøkonom med ansvar for avdelingens økonomi. Sentralt ved Høgskolen X er det en regnskapskoordinator organisert under

økonomidirektøren. Kvalifikasjonskrav for stillingene er økonomiutdanning på høyskole-/universitetsnivå (høyere utdanning).

#### A

A har en cand. mag fra Høgskole Y (Avdeling Høgskole Y). I tillegg har hun ett år pedagogikk grunnfag og Ex. Phil. fra Universitet Z. Hun har samlet sett 4,5 års utdanning. A har vært ansatt ved Høgskolen X fra 11. august 1997. Hun ble da tilsatt som førstekonsulent i lønnstrinn 32. Hun har fått nitten lønnstrinn; 14 i lokale forhandlinger (ni lønnstrinn før 2006, fem lønnstrinn i 2.3.4-forhandling i 2007) og fem lønnstrinn i sentrale forhandlinger. Hun har tjenesteansiennitet fra 1985. Hun har utdanningskode 299. A er plassert i lønnstrinn i 51.

#### B

B er utdannet foretaksøkonom ved Høgskole Y. Hun ble ansatt ved Høgskolen X fra 1. februar 2005 som førstekonsulent med lønnstrinn 49. B er regnskapskoordinator ved sentraladministrasjonen og rapporterer til økonomidirektøren ved høyskoleadministrasjonen. Hun følger opp avdelingene og er veileder for avdelingsøkonomene. Hun har tjenesteansiennitet fra 1. september 1992. Hun har utdanningskode 199. B er plassert i lønnstrinn 53. Hun har fått fire lønnstrinn; tre i lokale forhandlinger i 2006 og ett i sentrale forhandlinger.

#### C

C har toårig utdanning fra Høgskole Y og ettårig tilleggsutdanning fra Høgskole Y (diplomøkonom). Dette tilsvarer i dag en bachelorgrad. C har vært ansatt ved Høgskolen X fra april 1990 (daværende Ingeniørhøgskole i Sted W) og over til Sosialhøgskolen i 1992. I 2004 var hun ansatt som førstekonsulent i lønnstrinn 33. C har fått fjorten lønnstrinn i lokale forhandlinger; tolv lønnstrinn før 2006, ett i 2006 og ett i 2008 og åtte i sentrale oppgjør. Hun har utdanningskode 299. C er plassert i lønnstrinn 55.

#### D

D har cand. mag i offentlig økonomi og administrasjon (4 år). Hun har vært ansatt ved Høgskolen X fra september 1996. D ble tilsatt som førstekonsulent i lønnstrinn 34. Hun har fått femten lønnstrinn i lokale forhandlinger (sju lønnstrinn før 2006, tre i 2006 og fem i 2008) og seks lønnstrinn i sentrale forhandlinger. Hun har tjenesteansiennitet fra 1. oktober 1992. Hun har utdanningskode 299. D er plassert i lønnstrinn 55.

## E

E fullførte Master in Public Administration (MPA) våren 2008. E har tjenesteansiennitet fra 1. mars 1994. E ble tilsatt som konsulent i 2001 med lønnstrinn 37. Hun har fått fjorten lønnstrinn; tretten i lokale forhandlinger (fire før 2006, to i 2006, fem i 2.3.4-forhandlinger i 2008 og ett i 2008) og to i sentrale forhandlinger. E er plassert i lønnstrinn 51.

## F

F er seniorkonsulent økonomi ved høyskolens største avdeling og har kun oppgaver innenfor økonomiområdet. F ble tilsatt som seniorkonsulent i lønnstrinn 57 i 2004. Han har blitt innrømmet fem lønnstrinn; fire i lokale forhandlinger (to i 2006 og to i 2008) og ett lønnstrinn i sentrale forhandlinger. F er utdannet siviløkonom. F er plassert i lønnstrinn 62.

## G

G er utdannet siviløkonom. G er seniorkonsulent økonomi. G ble tilsatt i 2001 som seniorkonsulent i lønnstrinn 49. Han har fått fire lønnstrinn i lokale forhandlinger og fem i sentrale forhandlinger. Fra 1. februar 2009 fikk han tilbud om ny stilling som seniorkonsulent etter ekstern kunngjøring. G fikk da tilbud om plassering i lønnstrinn 60.

## H

H er utdannet cand. mag og diplomkandidat. H var seniorkonsulent økonomi og hadde kun oppgaver innenfor økonomi. H ble tilsatt i 2001 som seniorkonsulent i lønnstrinn 55. H har nylig avsluttet sitt arbeidsforhold ved Høgskolen X. H var plassert i lønnstrinn 62 da han fratradte sin stilling. H ble innrømmet fem lønnstrinn i lokale forhandlinger; tre i 2006 og to i 2008 og to i sentrale forhandlinger.

Fagforbund W brakte på vegne av de fem kvinnene saken inn for ombudet til vurdering den 22. januar 2010.

## Partenes syn på saken

### Fagforbund W på vegne av fem kvinnelige økonomer:

Fagforbund W hevder at Høgskolen Xs avlønning av de kvinnelige seniorkonsulentene sammenlignet med de mannlige seniorkonsulentene er i strid med likestillingsloven § 5. Lønnsforskjellene skyldes kjønn.

Avdelingsøkonomenes arbeidsoppgaver er i hovedsak like. Tatt i betraktning at noen av de kvinnelige avdelingsøkonomene har andre oppgaver i tillegg til økonomioppgavene, mener Fagforbund W at klagerne utfører arbeid av minst like høy verdi som de mannlige økonomene.

Høgskolen X argumenterer med at den systematiske lønnsforskjellen mellom menn og kvinner som jobber med økonomi er resultat av tilsetting og ordinære lokale forhandlinger. Det betyr at den lokale lønnspolitikken og praksisen i lokale forhandlinger ikke utjevner lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Tvert i mot bidrar den til å opprettholde forskjellene. Hovedtariffavtalen i Staten har i flere år hatt føringer som pålegger partene lokalt å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Høgskolen må pålegges å rette opp forskjellene.

### Høgskolen X:

Høgskolen X avviser at lønnsforskjellene har sin årsak i kjønn. Høgskolen X legger til grunn at lønnsforskjellene i sin helhet skyldes normale prosesser med hensyn til lønnsutvikling som resultat av tilsettinger og ordinære lokale forhandlinger.

C, D, A og E har alle underveis blitt tildelt arbeidsoppgaver og ansvar som økonomimedarbeidere på avdelingsnivå gjennom omdisponering av arbeidsoppgaver. B ble ansatt i stilling som regnskapskoordinator ved høyskolens sentrale regnskapsenhet.

De kvinnelige økonomimedarbeiderne har fått opprykk til stilling som seniorkonsulent gjennom lokale forhandlinger. C, A og B ble først tilsatt i stilling som førstekonsulent, E som konsulent.

På grunn av at avklaring om lønn ved tilsetting gjerne skjer muntlig, har Høgskolen X ingen dokumentasjon på at det er framsatt lønnskrav ved tiltredelse.

Høgskolen X viser til at likelønn er tema ved lønnsforhandlinger, jf. sentrale føringer i hovedtariffavtalen punkt 2.3.3. I tillegg legger Høgskolen X vekt på å rette opp utilsiktede lønnskjevheter.

## 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.

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.

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

Ombudet har tatt stilling til om Høgskolen Xs avlønning av fem kvinnelige økonomer sammenlignet med tre mannlige økonomer er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Saken gjelder konkrete lønnskrav fra arbeidstakerne og vurderes etter likestillingsloven § 5.

Seniorkonsulentene er ansatt ved Høgskolen X. Kravet til samme virksomhet er dermed oppfylt. Klagerne er lønnet i lønnstrinn 51, 53 og 55. F er lønnet i lønnstrinn 62, G er lønnet i lønnstrinn 60, og H var plassert i lønnstrinn 62 da han fratrådte stillingen sin.

Ombudet kan ikke se at Høgskolen har bestridt at seniorkonsulentene utfører samme arbeid/arbeid av lik verdi. Økonomene jobber som økonomer ved hver sin avdeling ved høgskolen. Ombudet legger derfor til grunn at de i hovedsak har samme ansvar og arbeidsoppgaver. At seniorkonsulentene utfører samme arbeid/arbeid av lik verdi betyr ikke at de skal ha utbetalt nøyaktig samme beløp i lønn. Lønnen skal fastsettes etter samme kriterier for kvinner og menn.

Fordi klagerne utfører samme arbeid/arbeid av lik verdi som de mannlige økonomene og har ulik lønn, er det dermed Høgskolen X som må sannsynliggjøre at lønnsforskjellene ikke skyldes kjønn, jf. likestillingsloven § 16.

Bakgrunnen for lønnsforskjellene mellom klagerne og de tre mannlige ansatte, er at C, A og B ble ansatt i stillinger som førstekonsulenter og E som konsulent. C, D, A og E har blitt tildelt arbeidsoppgaver og ansvar som økonomimedarbeidere på avdelingsnivå etter omdisponering av arbeidsoppgaver. De har dermed fått opprykk til stilling som seniorkonsulent ved lokale forhandlinger. F, G og H ble ansatt som seniorkonsulenter i 2004 og 2001.

Spørsmålet blir dermed om opprettholdelsen av denne lønnsforskjellen er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. At det er kvinner som kommer dårligst ut, er ikke tilstrekkelig til å konstatere brudd på likestillingsloven. Vilkåret er at det har skjedd

fordi de er kvinner. Alle har etter det ombudet kan se fått lønnsopprykk i ordinære forhandlinger. Det er heller ikke anført at bestemte lønnsopprykk er av kjønnsdiskriminerende art.

Ombudet mener Høgskolen X har sannsynliggjort at lønnsforskjellene skyldes tidligere ulik stillingsplassering og statens lønssystem. Ombudet har på denne bakgrunnen kommet til at lønnsforskjellene ikke er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

## Konklusjon

Høgskolen Xs avlønning av fem kvinnelige økonomer er ikke i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

Etter likestillingsloven § 1a har offentlige myndigheter og arbeidsgivere en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling for likestilling mellom kjønnene. Ombudet vil på denne bakgrunn oppfordre Høgskolen X om over tid å sørge for utjevning av lønnen til seniorkonsulentene. Bakgrunnen for oppfordringen er at den ulike avlønningen ser ut til å være en utilsiktet konsekvens av statens lønssystem og av at de ansatte har fått arbeidsoppgaver og ansvar som økonomimedarbeidere på avdelingsnivå på ulike tidspunkt. Lønnsforskjellene ser for eksempel ikke ut til å være knyttet til den enkeltes arbeidsutførelse.

Ombudet ber om Høgskolen Xs tilbakemelding på om den vil følge ombudets oppfordring innen 21. februar 2011.