



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:
Serap Helin Hartwig

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.
08/570-18/SF-483, SF-513.2, SF-811, SF-
821, SF-861, SF-900, SF-801//SHH

Dato:
31.10.08

Anonymisert versjon av sak: 08/570

ANONYMIERT VERSJON AV SAK: 08/570

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A og B datert 21. november 2007. Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok til sammen fire henvendelser fra ansatte i X fengsel, herunder fra A og B, som hevder at ikke-organiserte ble stilt dårligere enn organiserte i lønnsforhandlingene i 2007. A og B ønsker en individuell behandling av sin sak.

A og B hevder at de er blitt utsatt for ulovlig diskriminering fordi de ikke er medlemmer i arbeidstakerorganisasjon. A og B mener at Kriminalomsorgen region X har lagt vekt på at de ikke var organisert da de ikke fikk samme lønnsforhøyelse som de organiserte.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at Kriminalomsorgen region X, ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1, jf. § 13-2 fjerde ledd, da A og B ikke fikk samme lønnsforhøyelse som de fagorganiserte i samme stillingstittel.

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

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets fremstilling av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

A og B er ansatt som sosialkonsulenter ved X fengsel. Det er ansatt fem sosialkonsulenter ved X fengsel, en med lederansvar. I forkant av lønnsforhandlingene i 2007 var fire av sosialkonsulentene plassert i lønnsramme 22 alternativ 3. Avdelingsleder ved X fengsel fremmet krav om lønnsøkning for alle sosialkonsulentene. A og B hevder at de fikk tilbakemelding om at de som var fagorganiserte, det vil si tre stykker, hadde fått gjennomslag for ett lønnstrinn hver. A og B hevder at de er blitt utsatt for ulovlig diskriminering fordi de ikke er organisert.

A og B viser til arbeidsgivers ansvar for å ivareta lønnsutviklingen til alle ansatte uavhengig av fagorganisering, og arbeidsgivers ansvar for at uorganiserte ikke ekskluderes ved lokale forhandlinger. Den tredje sosialkonsulent som fikk gjennomslag for sitt krav om lønnsøkning, har lederansvar og er derfor ikke relevant i sammenligningsgrunnlaget. A og B viser til at de har fått positive tilbakemeldinger på det arbeidet de har utført og at de må utføre utvidede, arbeidskrevende oppgaver, samt at de har vært ansvarlig for opplæringen av de to sosialkonsulentene som fikk lønnsforhøyelse da disse ble ansatt. Videre viser de også til at de har lenger tjenesteansettelse enn de to organiserte som ble tilgodesett med ett lønnstrinn hver.

A og B viser videre til at de ikke har fått innsyn i alle lønsplasseringer i deres og andre regioner. De mener dette begrenser deres muligheter til å sammenligne seg med andre sosialkonsulenter i fengsel. A og B har bedt ombudet om å innhente relevant dokumentasjon i denne forbindelse slik at forskjeller i lønninger kan avdekkes.

A og B hevder at de organiserte ved avdelingen ble informert av Fellesorganisasjonen (FO) representant at de ikke-organiserte ikke fikk gjennomslag for sine krav på grunn av deres manglende fagforeningstilknytning.

Kriminalomsorgen region X avviser at de uorganiserte ble utelukket i lønnsforhandlingene i 2007. Kriminalomsorgen region X opplyser at de har forhandlingsrett i lokale lønnsforhandlinger for ansatte ved X fengsel. Kriminalomsorgen viser til at de er bevisst arbeidsgivers ansvar for den enkelte arbeidstakers lønn/lønnsutvikling uavhengig av fagforeningstilknytning. Alle ansatte med unntak av regionsdirektøren, som forhandles særskilt, er del i lokale forhandlinger. Fagforeningstilknytning er ikke en forutsetning for å ta del i lokale

forhandlinger, og de uorganiserte gis heller ingen fortrinnsrett ved fordelingen av midlene.

Midler ved lokale forhandlinger er begrenset, det betyr at ikke alle kan gis uttelling ved oppgjøret. Når det er begrensede midler vil det etter arbeidsgivers syn være flinke ansatte, som gjør en god jobb, uten at innsatsen gis en uttelling ved lokale forhandlinger som vil bli tilgodesett i forhandlingene.

Kriminalomsorgen påpeker at i forhandlingene gjøres det individuelle vurderinger av de ansatte. Fagorganiseringene vil naturlig nok argumentere for sine medlemmers krav i potten, men arbeidsgiver er bevisst sitt ansvar med å komme fram til et helhetlig oppgjør for alle ansatte. Lokale oppgjør i regionen er reelle forhandlinger mellom partene. Det vises til at ikke alle ansatte med tilknytning til arbeidstakerorganisasjon fikk lønnsforhøyelse som følge av lokale forhandlinger i 2007. Kriminalomsorgen mener at resultatet fra forhandlingene i 2007 er et resultat av forhandlinger med fagorganisasjonene, men at dette ikke betyr at resultatet innebærer en diskriminering av de uorganiserte.

Kriminalomsorgen har merket seg at det fra enkelte fagorganisertes side er gitt uttrykk for at resultatet av forhandlingene alene har sin årsak i fagforeningstilhørighet. Kriminalomsorgen avviser dette og mener at slike utsagn fra fagorganisasjonene må stå for organisasjonenes regning og gjenspeiler ikke arbeidsgivers syn på resultatet av lønnsforhandlingene. Det bemerkes at fagorganisasjonene kan ha dyktige forhandlere, men etter arbeidsgivers syn er det ikke fagorganisasjonene som alene bestemmer utfallet av oppgjøret.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1, første ledd, annet alternativ, forbyr direkte og indirekte diskriminering blant annet på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Vernet mot diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner (det å være organisert), skal tolkes slik at også forskjellsbehandling på grunn av at man *ikke* er medlem av arbeidstakerorganisasjon er vernet etter arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003). Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av at vedkommende er uorganisert, behandles dårligere enn en organisert person i en tilsvarende situasjon ville blitt.

Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon eller ikke-medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, jf. § 13-2 nr. 1 bokstav a), og i § 13-2 nr.1 bokstav c) er det presisert at vernet også omfatter lønns- og arbeidsvilkår.

I saker om diskriminering gjelder regelen om delt bevisbyrde. Regelen innebærer at dersom arbeidstaker eller en arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon eller ikke-medlemskap i en

arbeidstakerorganisasjon er blitt tillagt ulovlig vekt, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. arbeidsmiljølovens § 13-8.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om arbeidsgiver har lagt vekt på arbeidstakers manglende organisasjonstilknytning i strid med arbeidsmiljøloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 1, annet ledd nr. 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok til sammen fire henvendelser fra ansatte i X fengsel, blant annet fra A og B, som mener de er diskriminert fordi de ikke er organisert i noen arbeidstakerorganisasjon. På bakgrunn av henvendelsene ombudet fikk, ba ombudet Kriminalomsorgen region X redegjøre for sin lønnspolitikk generelt og overfor de uorganiserte spesielt. Ombudet kunne ikke utelukkende basert på redegjørelsen fra Kriminalomsorgen region X konkludere med at arbeidsmiljøloven var brutt. De som henvendte seg til ombudet ønsket individuell behandling av sine saker. A og B har sendt en felles henvendelse til ombudet og saken blir derfor behandlet under ett.

Ombudet skal først ta stilling til om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at arbeidsgiver har lagt vekt på at A og B var uorganiserte i forbindelse med lønnsforhandlingene i 2007, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Etter forvaltningspraksis er det ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering for å fastslå at det er grunn til å tro at det er skjedd ulovlig forskjellsbehandling. Klagers anførsel må understøttes av ytre omstendigheter i saken.

A og B viser til at de ikke ble tilgodesett i de lokale lønnsforhandlingene i motsetning til de organiserte sosialkonsulentene. A og B mener dette er uheldig tatt i betraktning at de har lengre tjenesteansiennitet enn de to organiserte som ble tilgodesett med ett lønnstrinn hver. Det at A og B har lengre tjenesteansiennitet enn de øvrige sosialkonsulentene, betyr ikke at de automatisk skal lønnes like høyt eller høyere enn de andre sosialkonsulentene. Lokale lønnsforhandlinger er basert på individuelle vurderinger av de ansatte, hvor ikke alle ansatte tilgodeses. Det at verken A eller B er tilgodesett i forhandlingene i motsetning til de øvrige sosialkonsulentene, er ikke i seg selv et moment som underbygger at tilknytningen til arbeidstakerorganisasjon er lagt negativ vekt. Ombudet understreker også at forskjeller i lønn som skyldes organisasjonenes styrke ikke automatisk innebærer ulovlig diskriminering.

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at den enkelte har muligheten for å fremme krav i lokale lønnsforhandlinger. Det er ingenting i denne saken som taler for at dette ikke har vært tilfelle. Særlig med hensyn til at avdelingslederen ved X fengsel selv fremmet krav om lønnsøkning på vegne av alle sosialkonsulentene, også A og B. Dette viser at arbeidsgiver ikke har utelukket verken A eller B fra lønnsforhandlingene, men selv har fremmet lønnskrav på vegne av de.

A og B hevder at de organiserte ved avdelingen ble informert av Fellesorganisasjons (FO) representant at de ikke-organiserte, ikke fikk gjennomslag for sine krav fordi de ikke hadde noen fagforeningstilknytning. Ombudet finner ikke grunn til å legge avgjørende vekt på dette forholdet. Det er ikke uvanlig at organisasjonene motsetter seg krav fra ikke-organiserte i forhandlinger. Ombudet kan ikke se at uttalelser fra representanter fra fagorganisasjoner uten videre kan tolkes dithen at arbeidsgiver har gitt organisasjonene gjennomslag for sitt krav.

Ombudet vil påpeke at det uansett skal mye til for at ombudet kan slå fast at forskjellig avlønning av organiserte og uorganiserte er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1. Som nevnt tidligere, ligger individuelle vurderinger til grunn for lønnsendringer, uavhengig av de ansattes arbeidstakerorganisasjonstilknytning. Det er vanskelig for ombudet å overprøve arbeidsgivers vurderinger av om den enkelte ansatte bør tilgodeses i forhandlingene, eller kommentere selve forhandlingsresultatet. Det som er avgjørende i denne saken, er hvorvidt A og B er blitt gitt muligheten til å fremme krav og at arbeidsgiver har vurdert kravet på lik linje med andre krav. Slik saken er presentert for ombudet, har A og B både fått anledning til å fremme krav, og er blitt reelt vurdert av arbeidsgiver som fremmet krav på deres vegne.

Ombudet kan ikke etter en helhetsvurdering se at verken A eller B har fremlagt opplysninger som gir grunn til å tro at de er blitt ulovlig forskjellsbehandlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1, første ledd, annet alternativ.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer etter dette med at Kriminalomsorgen region X, ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1, jf. § 13-2 fjerde ledd, da verken A eller B ikke fikk samme lønnsforhøyelse som de fagorganiserte under lønnsforhandlingene i 2007.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås

Vedlegg: Orientering om klageadgangen til Likestillings- og diskrimineringsnemnda
Kopi: Kriminalomsorgen region X
Saksbehandler: Serap Helin Hartwig

