



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/1461

Dato:

16.12.2013

### **Ombudets uttalelse**

Ombudet behandlet klage fra fagforeningen X på vegne av deres tre medlemmer ansatt i bedriften Y. X hevder at Y handler i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven § 5 jf. § 3 når bedriften lønner deres tre kvinnelige ansatte lavere enn deres to mannlige kollegaer.

Ombudet vurderte saken, og konkluderte med at bedriften Y ikke handler i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 ved avlønning av de tre kvinnelige ansatte.

**Saksnummer: 12/1461**

**Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 5 jf. § 3**

**Dato for uttalelse: 5. november 2013**

---

## Sakens bakgrunn

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. Tre kvinnelige ansatte ved Y, A, B, og C, har en årslønn på henholdsvis kr. 345 000,-, 365 000,- og 347 000. De sammenligner seg med sine kollegaer D, E og F, som har en årslønn på henholdsvis kr. 425 000,-, 375 000,- og 485 000,-.

Ombudet vurderer ikke klagerens lønn opp mot Es lønn, da likestillingsloven bestemmelse om likelønn knytter seg til lønnsforskjeller mellom menn og kvinner og ikke til lønnsforskjeller mellom arbeidstakere av samme kjønn.

Saken ble først bragt inn for ombudet av tillitsvalgt for X ved T. Regionssekretær ved X har i etterkant overtatt saken og representerer klagerne overfor ombudet. A, B og C er ansatt i ulike stillinger i Y og utfører ulike arbeidsoppgaver. A er resepsjonist/sentralbordoperatør, B arbeider som transport- og logistikk-koordinator og C arbeider som regnskapsmedarbeider. D arbeidet som logistikk-koordinator da klagen ble fremsatt for ombudet, men er på uttalelessetidspunktet teamleder for utgående logistikk. F arbeider i dag som regnskapsmedarbeider og lønnsansvarlig i bedriften.

## Partenes anførsler:

### X:

X har bedt ombudet om å vurdere om Ys avlønning av A og B sammenlignet med avlønningen av D er i strid med likestillingsloven § 5. I tillegg ber X ombudet vurderer om avlønningen av A, B og C sammenlignet med avlønningen av F er i strid med likestillingslovens § 5.

A arbeider som resepsjonist/sentralbordoperatør. Hun startet i Y i 2008. I tillegg til å ha ett års utdanning som reiselivskoordinator har hun også universitetsutdanning i Farmakognosi og Naturlegemiddel. A har over 27 års arbeidserfaring, inkludert 14 års arbeidserfaring fra ledende administrative stillinger fra ulike bedrifter. Stillingen som resepsjonist/sentralbordoperatør er mye mer omfattende enn det stillingsinstruksen tilsier, og A stadig får nye arbeidsoppgaver uten at hun får lønnskompensasjon for dette. A sparer virksomheten for store kostnader når det gjelder reiseutgifter.

B har vært ansatt i bedriften siden 1978 og har hatt ulike sekretærfunksjoner, samt stilling som økonomimedarbeider. Hun er i dag transport- og logistikk-koordinator. B har spart virksomheten for store summer gjennom sitt store avtalenettverk og lange erfaring. I tillegg har hun lært opp D, som tidligere hadde samme stilling som B.

D har fått stillingen som teamleder for utgående logistikk. X hevder at Y har gitt D denne stillingen for å rettferdiggjøre hans høye lønn, og det settes spørsmålstegn ved det at D har blitt ansatt som teamleder til tross for at B har lengre erfaring enn ham. Det er ikke behov for en leder i en avdeling som kun består av D og B. Det opplyses at B også søkte på stillingen som teamleder, men at det var D som fikk stillingen til tross for at B har lengre arbeidserfaring enn ham. B har også bedt om å få en skriftlig begrunnelse for at hun ikke fikk stillingen, men hevder at ledelsen ikke har kommet med en slik begrunnelse.

Det anføres videre at B også tidligere har lært opp F, som i dag har høyere lønn enn henne.

C har samme stilling som F, men hun har betraktelig lavere lønn enn ham. C har vært ansatt i ulike stillinger i Y i 27 år og har de siste 4 årene arbeidet som regnskapsmedarbeider. Hun har ett års utdanning fra Handel og Kontor. C sparer Y for store summer ved å sjekke fakturaer opp mot pakksedler. C fungerer også som vikar for noen av arbeidsoppgavene til F ved hans fravær. C kan tre inn i F sin stilling med mindre opplæring dersom det blir nødvendig.

**Y:**

Y begrunner lønnsforskjellene mellom klagerne og D og F med stillingenes og stillingsinnehaverens forskjeller i kompetanse, ansvar og krav til selvstendighet. Y hevder derfor at lønnsforskjellene i virksomheten ikke er et resultat av diskriminering på grunn av kjønn.

Y har gitt følgende opplysninger om klageres formelle utdanning, arbeidserfaring og overordnet ansvar, som Y mener begrunner lønnsforskjellene mellom stillingene og stillingsinnehavere:

- **A** har vært ansatt som resepsjonist/sentralbordoperatør siden 2008. Denne stillingen krever ikke noen spesiell formell utdanning utover videregående skole.
- **B** har vært ansatt i bedriften siden 1978 og hun har hatt ulike stillinger, blant annet som kasserer, sekretær og økonomimedarbeider. B har ettårig grunnkurs i Handel og kontor.
- **C** ble ansatt i bedriften i 1985, og har siden 2008 har vært ansatt som regnskapsmedarbeider. Hun har utdanning fra NKS innen regnskapsføring/regnskapssekretær.
- **D** ble ansatt som logistikk koordinator i 2012. D har 3 års universitetsutdanning innen transport og logistikk og 12 års erfaring fra fagfeltet. Y har forklart at D ble rekruttert for å styrke bedriftens fagområde med mer formell kompetanse og relevant arbeidserfaring. D har fått stillingen som teamleder for utgående logistikk på grunn av sin faglige kompetanse og dyktighet.
- **F** ble ansatt som regnskapssjef i 1980. I dag arbeider F som regnskapsmedarbeider og lønnsansvarlig, og har således totalansvar for lønnskjøring i bedriften. Y forklarer at F lønnsnivå er et resultat av lønnsnivå som tidligere regnskapssjef hadde, og at han i dag har et betydelig arbeids- og ansvarsområde. Y forklarer at F også har en «uvurderlig» realkompetanse innen arbeidsfeltet.

Y har forklart at markedslønnen for de ulike stillingene i regionen anses å være på nivå med den avlønningen som klagerne og deres mannlige kollegaer har. Y anfører at det at ulike funksjoner i bedriften anses å ha ulik verdi, som de beskriver som innflytelse på selskapets resultater, er relevant og en vurdering som gjøres i alle enheter i Y konsernet.

Ombudet har bedt Y om å utdype hva de legger i arbeid av ulik verdi, og gi ombudet en nærmere beskrivelse av den kompetansen som er nødvendig for å utføre de ulike stillingene. Ombudet har også bedt arbeidsgiver om å redegjøre for andre relevante faktorer som anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold, som medfører at stillingene det gjelder ikke anses å ha lik verdi i Y. Ombudet har ikke mottatt ytterligere opplysninger i saken fra Y til tross for flere purringer.

## **Rettslig utgangspunkt**

Likestillingsloven § 3 forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Likestillingsloven § 5 presiserer at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

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 markedslønn 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.

Det fremgår av Ot.prp. nr 77 (2000-2001) s. 61 at begrunnelsen for lønnsforskjellen verken må være direkte eller indirekte diskriminerende i strid med likestillingsloven § 3. 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. I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt, er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted, jf. § 16.

## **Ombudets vurdering**

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

Det er ikke tvil om at klagerne og deres mannlige kollegaer arbeider i samme virksomhet og har ulik lønn. Det som er omtvistet i denne saken er hvorvidt klagerne og deres mannlige kollegaer gjør samme arbeid/arbeid av lik verdi.

Ombudet vil innledningsvis bemerke at det har vært vanskelig å opplyse saken fordi Y har lagt frem lite dokumentasjon om hva som er tillagt de ulike stillingene. Ombudet har kun fått opplysninger om den formelle kompetansen, ansienniteten og det overordnede ansvaret for de aktuelle stillingene i bedriften. Ombudet er da henvist til å gi en uttalelse med utgangspunkt i disse opplysningene.

Nedenfor vil ombudet foreta en separat vurdering av avlønningen til hver av de kvinnelige klagerne sammenliknet med de to mannlige kollegaene.

**A, resepsjonist/sentralbordoperatør:**

Alternativet "samme arbeid" i paragrafen, kommer ikke til anvendelse da det her er snakk om ulikt arbeid. A er resepsjonist/sentralbordoperatør, mens D er teamleder for utgående logistikk og F er regnskapsmedarbeider og lønnsansvarlig i Y.

Ombudet skal dermed ta stilling til om A gjør arbeid av lik verdi som D og F. Hvorvidt arbeidene er av lik verdi avgjøres på bakgrunn av 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, jf. likestillingsloven § 5 tredje ledd.

**Arbeidsforhold:**

Y har ikke opplyst at de fysiske arbeidsforholdene til A og de to mannlige kollegaene og risikoen knyttet til arbeidet de utfører, er ulikt. Alle tre har kontorjobber i samme bedrift. Det fysiske arbeidsmiljøet anses derfor som likt for A, D og F. Det antas også å være lik risiko knyttet til de tre stillingene. Dette momentet taler for at arbeidet som utføres er av lik verdi.

***Kompetanse:***

Ombudet vil sammenligne kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet som resepsjonist/sentralbordoperatør, sett opp mot hvilken kompetanse som er nødvendig i stillingen som teamleder for utgående logistikk og for stillingen som regnskapsmedarbeider og lønnsansvarlig.

DIN hevder at oppgavene i stillingen som teamleder for utgående logistikk og regnskapsmedarbeider/lønnsansvarlig er av høyere verdi enn stillingen som resepsjonist/sentralbordoperatør fordi det blant annet stilles høyere krav til formell kompetanse.

Etter det opplyste er de formelle kompetansekravene ulike for en resepsjonist/sentralbordoperatør, en teamleder for utgående logistikk og en regnskapsmedarbeider/lønnsansvarlig. Det kreves ingen formell kompetanse utover videregående skole for stillingen som resepsjonist/sentralbordoperatør mens det for en teamleder for utgående logistikk og en regnskapsmedarbeider/lønnsansvarlig kreves formell utdanning innenfor deres respektive fag. Ombudet mener det er grunnlag for si at utdanningen er relevant for arbeidet, og at de ulike kravene til kompetanse taler for at arbeidene ikke er av lik verdi.

***Arbeidsoppgaver og ansvar***

Basert på informasjonen om stillingens arbeidsoppgaver ser det ut til at en teamleder for utgående logistikk og en regnskapsmedarbeider/lønnsansvarlig har et personal-, fag- og/eller administrativt ansvar i bedriften. Resepsjonistens/sentralbordoperatørens arbeidsoppgaver bærer mer preg av å ha en støttefunksjon i virksomheten og er av en mer administrativt/koordinerende art. Det at A har hatt mange ulike administrative og koordinerende arbeidsoppgaver betyr ikke umiddelbart at hun, D og F har ansvar og arbeidsoppgaver av lik verdi.

Etter ombudets mening synes det som om Y har forventninger til at D og F utfører mer komplekse oppgaver i virksomheten og at de derfor også har et større ansvar enn A. Sett hen til at A sin stilling heller ikke krever utdanning på høyere nivå, konkluderer ombudet med at arbeidet til A og D og F er av ulik verdi.

Ombudets konklusjon er at A ikke utfører arbeid av lik verdi som D og F. Ligestillingsloven § 5 kommer dermed ikke til anvendelse.

### **B, transport- og logistikk- koordinator:**

#### ***B og D:***

Ombudet skal først vurdere B sin lønn opp mot D sin lønn. Klagerne har anført at B gjør samme arbeid/arbeid av lik verdi som D. Videre har klagerne også opplyst at B søkte på stillingen som teamleder for utgående logistikk, men at det var D som fikk denne stillingen. Ombudet understreker at det ikke er et tema i denne saken hvorvidt B urettmessig ble forbigått til stillingen som teamleder, da ombudet ikke har forutsetninger for å vurdere dette.

Det ombudet skal vurdere er om B i sin stilling som transport- og logistikk koordinator gjør samme arbeid/arbeid av lik verdi som D og således har krav på lik lønn som ham. Ombudet legger etter det opplyste til grunn at B har stilling som transport- og logistikk-koordinator, mens D har stilling som teamleder for utgående logistikk.

#### **Arbeidsforhold:**

Y har ikke opplyst at de fysiske arbeidsforholdene til B og D og risikoen knyttet til arbeidet de utfører, er ulikt. Begge to arbeider som funksjonærer i samme bedrift. Det fysiske arbeidsmiljøet er derfor å anse som likt for B og D. Det antas også å være lik risiko knyttet til de to stillingene. Dette momentet taler for at arbeidet som utføres er av lik verdi.

#### **Ansvar og arbeidsoppgaver:**

Klagerne har anført at B gjør samme arbeidsoppgaver som D. Det er imidlertid ikke bestridt at Bs stilling som transport- og logistikk-koordinator er underlagt teamlederstillingen. For ombudet fremstår det derfor som klart at D sin stilling som teamleder innebærer et større ansvars- og arbeidsområde enn stillingen som transport- og logistikk-koordinator. Dette taler for at stillingene ikke er av lik verdi.

#### **Kompetanse:**

Y har i sin redegjørelse for ombudet opplyst at de har lagt vekt på at D har flere års relevant høyere utdanning og arbeidserfaring, og at årsaken til at de ansatte ham var fordi de ønsket å



få mer formell kompetanse inn på fagfeltet transport- og logistikk. B har etter det opplyste et ettårig grunnkurs i Handel og kontor.

Ombudet legger etter dette til grunn at kompetansekravet knyttet til Ds nåværende stilling er høyere enn det kompetansekravet som er knyttet til B sin stilling. Det er ikke omstridt at Y hadde behov for mer formell kompetanse da de ansatte D og at det således også har vært avgjørende for hans nåværende stilling. Det er heller ikke bestridt at B ikke har slik formell kompetanse. Dette er et moment som taler mot at arbeidet til B og D er av lik verdi.

På bakgrunn av det ovenstående mener ombudet at det er flere momenter som taler for at stillingen som teamleder anses å ha høyere verdi enn stillingen som transport- og logistikk-koordinator. Ombudet vil i tillegg bemerke at det ikke er omstridt at Y hadde behov for mer formell kompetanse da de ansatte D og at det således også har vært avgjørende for hans nåværende stilling. Det er heller ikke bestridt at B ikke har slik formell kompetanse.

Ombudets konklusjon er at B ikke utfører arbeid av lik verdi som D. Ligestillingsloven § 5 kommer dermed ikke til anvendelse.

### ***B og F:***

Det neste spørsmålet blir om B og F gjør arbeid av lik verdi. Partene har ikke bestridt at B og F utfører ulikt arbeid og har ulike arbeidsoppgaver. B arbeider som transport- og logistikk-koordinator mens F arbeider som regnskapsmedarbeider og lønnsansvarlig i bedriften. Spørsmålet for ombudet blir derfor om B og F gjør arbeid av samme verdi.

### **Arbeidsforhold:**

Y har ikke opplyst at de fysiske arbeidsforholdene til B og F og risikoen knyttet til arbeidet de utfører, er ulikt. Begge to har kontorjobber i samme bedrift. Det fysiske arbeidsmiljøet er derfor å anse være likt for B og F. Det antas også å være lik risiko knyttet til de to stillingene. Dette momentet taler for at arbeidet som utføres er av lik verdi.

### **Arbeidsoppgaver og ansvar**

Klagere har ikke bestridt at B og F gjør ulike arbeidsoppgaver. Y har opplyst at de har lagt avgjørende vekt på Fs kompetanse og at han har et overordnet lønnsansvar i bedriften. Y har

videre lagt vekt på at F tidligere var regnskapssjef og at den tidligere regnskapssjefens lønn således har vært førende for fastsettelsen av Fs lønn.

B arbeider som transport- og logistikk-koordinator. Hennes oppgaver knytter seg til fakturering, utsending av reservedeler og behandling av reklamasjoner. Klagere har anført at B har hatt mange ulike stillinger i bedriften og at hun også i sin tid lærte opp F.

Ombudet mener at klagere ikke har sannsynliggjort at B har et like stort arbeids- og ansvarsområde som F. Ombudet legger etter dette til grunn at F har et mer overordnet ansvars- og arbeidsområde i virksomheten enn det B har, og at dette således tyder på at B og F ikke gjør arbeid av samme verdi.

### **Kompetanse**

Y har anført at B har ett års grunnkurs fra Handel og Kontor og at hun har hatt flere stillinger i bedriften. Y mener at B sin lønn gjenspeiler blant annet markedsverdi og krav til formell utdanning. Y forklarer at F har en realkompetanse innenfor fagfeltet, og at hans lønn således også gjenspeiler kravet til formell kompetanse. Ombudet legger også her til grunn at det er relevant å legge vekt på relevant formell utdanning ved verdifastsettelse av arbeidet, og at dette derfor taler for at B og F ikke gjør arbeid av lik verdi.

Ombudets konklusjon er at B ikke utfører arbeid av lik verdi som F. Ligestillingsloven § 5 kommer dermed ikke til anvendelse.

### **C, regnskapsmedarbeider:**

Det knytter seg noe tvil til hvorvidt C og F gjør samme arbeid da begge arbeider som regnskapsmedarbeidere. Ombudet legger likevel til grunn at de ikke gjør samme arbeid, da det er uomtvistet at F i tillegg til å være regnskapsmedarbeider også er lønnsansvarlig og således alene har totalansvar for lønnskjøringen i bedriften. Spørsmålet for ombudet blir derfor om de likevel gjør arbeid av lik verdi.

### **Arbeidsforhold:**

Y har ikke opplyst at de fysiske arbeidsforholdene til C og F og risikoen knyttet til arbeidet de utfører, er ulikt. Begge to har kontorjobber i bedriften. Det fysiske arbeidsmiljøet er derfor å

anse som likt for C og F. Det antas også å være lik risiko knyttet til de to stillingene. Dette momentet taler for at arbeidet som utføres er av lik verdi.

### ***Arbeidsoppgaver og ansvar***

Klagere har ikke bestridt at F har flere arbeidsoppgaver ved at han i tillegg til å være regnskapsmedarbeider også er lønnsansvarlig og således har totalansvar for lønnskjøringen i bedriften. Y har videre lagt vekt på at F tidligere var regnskapssjef og at hans lønn er resultat av lønnen til tidligere regnskapssjef, samt at han har et betydelig ansvars- og arbeidsområde i bedriften.

C arbeider som regnskapsmedarbeider i Y. Hennes oppgaver er etter det beskrevne av en mer administrativ art, ved at hun blant annet printer og registrer fakturaer, åpner post, leverer fakturaer til attestering, sluttkontorer, sorterer fakturakopier etc. Det at C vikarierer for enkelte av Fs oppgaver ved hans fravær og mener selv at hun lett kan tre inn i hans stilling med mindre opplæring mener ombudet taler for at C og F ikke har like arbeidsoppgaver i deres nåværende stillinger, og at F har et større ansvars- og arbeidsområde enn C.

Ombudet mener at klagere ikke har sannsynliggjort at C har et likt arbeids- og ansvarsområde som F. Ombudet legger etter dette til grunn at F har et mer overordnet ansvars- og arbeidsområde i virksomheten enn det C har, og at dette således peker på at C og F ikke gjør arbeid av samme verdi.

### ***Kompetanse***

Y har anført at C har utdanning fra NKS innen regnskaps-/regnskapssekretær faget. Klagere har påpekt at C i tillegg har 1. års grunnkurs fra Handel og Kontor og at hun har hatt flere stillinger i bedriften. Y mener at C sin lønn gjenspeiler blant annet markedsverdi og krav til formell utdanning, mens F har en realkompetanse innenfor fagfeltet, og at hans lønn således også gjenspeiler kravet til formell kompetanse. Ombudet legger også her til grunn at det er relevant å legge vekt relevant formell utdanning ved fastsettelse av lønn, og at det derfor taler for at C og F ikke gjør arbeid av lik verdi.

Ombudets konklusjon er at C ikke utfører arbeid av lik verdi som F. Ligestillingsloven § 5 kommer dermed ikke til anvendelse.

Ombudet vil uansett påpeke at det også synes relevant å legge vekt på at Fs tidligere har arbeidet som regnskapssjef og har en spisskompetanse innenfor regnskapsfaget, som det er relevant å kompensere med konkurransedyktig lønn.

### ***Avsluttende bemerkninger***

Siden ombudet har kommet frem til at arbeidene ikke er av lik verdi, er det ikke nødvendig for ombudet å ta stilling til arbeidsgivers anførsler om at lønnsforskjellene uansett er begrunnet i resultatoppgjør i bedriften og deres ulike markedsposisjon. Denne vurderingen av individuelle forhold hos arbeidstakerne og markedshensyn vil først være aktuell dersom arbeidene er av lik verdi.

### **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner etter dette at Y ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5 ved avlønning av A, B og C og deres mannlige kollegaer D og F.

Oslo, 05.11.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud

