

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 12/2008

Sakens parter:

A.

B. (departement)

Uttalelse av 21. august 2008

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Thom Arne Hellerslia

Abid Q. Raja

Britt Elin Strand

Saken gjelder

Spørsmål om alder var grunnen til forskjellsbehandling i forbindelse med lønnsutvikling, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. § 13-2 første ledd bokstav c.

Sakens faktiske forhold

A er født 1. mai 1944. Han har vært ansatt i B siden 1994.

Ved det lokale lønnsoppgjøret i 2002 fikk A opprykk til seniorrådgiver. Han ble da løftet fra lønnstrinn 52 til lønnstrinn 55, som var det laveste lønnstrinnet for seniorrådgivere. Som følge av det sentrale oppgjøret i 2005, der minstelønnstrinnet for alle seniorrådgivere ble endret til lønnstrinn 56, ble A plassert i lønnstrinn 56.

Det ble ikke ført lokale forhandlinger i 2003 og 2005. Ved de lokale lønnsoppgjørene høsten 2004 og 2006 fikk A ikke lønnsoppykk.

Gjennomsnittslønnen til de andre seniorrådgiverne i B var lønnstrinn 62 i 2004, og lønnstrinn 63 i 2005 og 2006.

Ved det lokale oppgjøret i oktober 2007 ble A innrømmet en lønnsøkning på to lønnstrinn, og ble med virkningsdato fra 1. juli 2007 lønnet etter lønnstrinn 58.

Gjennomsnittslønnen for de andre seniorrådgiverne i B var lønnstrinn 65 per 1. oktober 2007.

I telefonsamtale med sekretariatet har A klargjort at han klager på sin lønnsutvikling fra han ble seniorrådgiver og fram til i dag.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved brev av 25. november 2006 henvendte A seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Han ba Ombudet vurdere om han hadde blitt ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av alder i forbindelse med sin lønnsutvikling.

Ombudet ga uttalelse i saken 21. september 2007. Ombudet konkluderte med at B ikke hadde handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 jf. § 13-2 første ledd bokstav c.

Ombudet fant ikke at det forelå opplysninger som ga grunn til å tro at alder var årsaken til As dårligere lønnsutvikling i forhold til andre seniorrådgivere i B.

Ved brev av 10. oktober 2007 klaget A på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke grunn til å endre sin tidligere uttalelse.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 17. april 2008.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 21. august 2008 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Thom Arne Hellerslia, Abid Q. Raja og Britt Elin Strand.

A møtte under Nemndas forhandlinger. Videre møtte en seniorrådgiver fra B. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Heidi Wyller. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen.

Partenes argumenter

A hevder han har blitt forskjellsbehandlet på grunn av alder i forbindelse med lønnsutvikling etter fylte 58 år.

A påpeker at han som rådgiver hadde en lønn som var høyere enn gjennomsnittet i sin gruppe, mens han som seniorrådgiver har lavere lønn enn sin gruppe.

Han mener årsaken til hans dårlige lønnsutvikling som seniorrådgiver er hans alder, og viser til at han ikke fikk lønnspålegg ved de lokale oppgjørene i 2004 og 2006. Han lå i hele denne perioden på det laveste lønnstrinnet for seniorrådgivere.

Han peker på at gjennomsnittslønnen for seniorrådgiverne i B økte med ca. 9,9 % (fra lønnstrinn 59 til 63) fra 1. mars 2003 og fram til 1. mars 2006, mens hans lønn i samme tidsrom økte med 4,2 % (fra lønnstrinn 55 til 56).

Av de 37 seniorrådgiverne i B lå fem personer på laveste lønnstrinn før lønnsforhandlingene i 2007; lønnstrinn 56. A peker på at det kun er ham blant de fem som fikk opprykk i 2002. Tre av de andre fikk opprykk til seniorrådgiver i 2006, og en i 2005.

Han peker også på at nyrekruttede seniorrådgivere har steget fra lønnstrinn 61 til lønnstrinn 67 i perioden 2003-2007, mens hans lønn kun har steget fra lønnstrinn 55 til lønnstrinn 58 i samme periode.

Han mener ikke det skal være automatikk i at man med jevne mellomrom får lønnsøkning i lokale forhandlinger. Likevel er det påfallende at han i 2004 og 2006 overhodet ikke fikk lokalt tillegg. Han peker på at arbeidsgiver har en mulighet til å påvirke de lokale oppgjørene.

Han er ikke enig med Ombudet når hun uttaler at han kunne vært mer aktiv i å fremme lønnskrav. Han opplyser at selv om han ikke tok imot tilbudet om lønnsamtale, har han tatt opp spørsmålet med arbeidsgiver både før det lokale oppgjøret i 2006 og før han klaget til Ombudet. Hans arbeidssituasjon, herunder spørsmål om lønn, ble drøftet både med nærmeste leder (avdelingsdirektøren) og øverste leder (ekspedisjonssjefen) på to møter høsten 2005.

Siden verken arbeidssituasjonen eller lønnsituasjonen hadde endret seg fra dette tidspunkt til de lokale forhandlingene begynte, trodde han at hans lønnsituasjon var kjent for ledelsen. Videre peker han på at personalavdelingen i forkant av de lokale oppgjørene lager en oversikt over lønnsutviklingen til de ansatte. Denne oversikten blir delt ut til avdelingslederne. Lønnsituasjonen hans var derfor kjent for ledelsen.

Etter at resultatet av de lokale forhandlingene var kjent, dokumenterte A den negative trenden i egen lønnsutvikling overfor ledelsen. Han opplyste at han følte seg diskriminert, og at han tenkte å bringe saken inn for Ombudet.

Som kommentar til at Ombudet uttaler at hans lønnsutvikling som seniorrådgiver må ses i sammenheng med lønnsutviklingen som rådgiver, peker han på at det var tre rådgivere som rykket opp til seniorrådgiver på samme tidspunkt. Regnet fra siste lønnstrinn som rådgiver og fram til og med 2006, har den ene personen rykket opp 10 lønnstrinn (fra 48 til 58), den andre personen har rykket opp seks lønnstrinn (fra 54 til 60), mens han selv kun har rykket opp fire lønnstrinn (fra 52 til 56). Begge de to andre har, i motsetning til ham, fått lønnsopprykk to ganger etter lokale forhandlinger.

Når det gjelder Bs uttalelse om at han som rådgiver hadde oppgaver og ansvar som tilsa lønns plassering i øvre del av lønnsspennet for rådgivere, mens han som seniorrådgiver har oppgaver og ansvar som tilsier plassering i nedre del av lønnsspennet for seniorrådgivere, påpeker A at han har arbeidsoppgaver og ansvar som kan sammenlignes med de fleste andre seniorrådgivere i B. Han opplyser at han nylig ble tilbudt å overta nye oppgaver fra en nytilsatt seniorrådgiver som hadde lønnstrinn 70.

Til Bs anførsel om at stillingen A ble ansatt i opprinnelig var normert til en rådgiverstilling, bemerker A at han arbeidet med andre arbeidsoppgaver i en annen enhet enn den han arbeider ved i dag da han ble ansatt som rådgiver for 14 år siden. Han hadde altså en helt annen stilling enn den han har i dag, men med stor grad av selvstendighet og problemløsning. Videre bemerker han at en rådgiverstilling var rangert høyere den gang enn tilfellet er i dag.

A påpeker videre at B, i sin utdypning av hans arbeidsoppgaver, kun tar med de arbeidsoppgavene han har hatt de to siste årene. Videre påpeker han at hans nåværende arbeidsoppgaver er betydelige både i mengde og kompleksitet. Han bestrider at verken hans tidligere eller nåværende arbeidsoppgaver er tilstrekkelig selvstendige til en høyere lønns plassering. Han viser for det første til at da han kom til nåværende arbeidsplass i B, hadde han med seg sin egen portefølje med arbeidsoppgaver som han fortsatte å arbeide selvstendig med. Han ble også satt inn i nye arbeidsoppgaver av kolleger og gjennom kurs. For det andre viser han til at hans nåværende arbeidsoppgaver er selvstendige, og helt nødvendige for at forhandlingsstaben i B skal få utført de oppgaver den er satt til å utføre.

Han påpeker at det ikke skjedde noen endring av arbeidsoppgavene hans i overgangen mellom rådgiver og seniorrådgiver. Han opplevde opprykket i 2002 som en påskjønnelse fra arbeidsgiver for det arbeidet han hadde gjort.

A opplyser at han for tiden har arbeidsoppgaver som tidligere ble utført av tre personer. Noen av disse er svært viktige, og en helt nødvendig forutsetning for lønnsoppjøret i statlig sektor. Blant annet på grunn av en kollegas sykdom, kan disse arbeidsoppgavene kun utføres av A. Kompetanse for å utføre disse oppgavene forutsetter en kombinasjon av kunnskaper om blant annet det statlige tariffsystemet, forvaltningen, statistikk, registerarbeid og databaseprogrammering.

Når det gjelder tidligere arbeidsoppgaver, påpeker A at han har arbeidet i tre forskjellige enheter i B. Gjennom alle de årene han arbeidet i enheten som arbeider med personalpolitiske spørsmål på et overordnet nivå i B fikk han kun positive tilbakemeldinger, både fra kolleger

og ledere. Arbeidsoppgavene var verken mindre viktige, selvstendige eller komplekse enn arbeidsoppgavene til andre seniorrådgivere.

Han er glad for at han ble innrømmet to lønnstrinn i de lokale forhandlingene i 2007, og mener dette er en begynnelse på å rette opp en forskjellsbehandling som har pågått over mange år. Han påpeker at hans lønnsutvikling likevel har vært dårligere enn andre seniorrådgivere i B med samme type stilling.

B avviser at A er blitt diskriminert på grunnlag av alder.

B bekrefter at A har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere mellom 2003 og 2005. B fremhever at A ikke har stått stille lønnsmessig, og at han i løpet av 12 år har oppnådd en samlet økning på syv lønnstrinn.

B påpeker at A sammenligner sin lønn med gjennomsnittslønnen til de andre seniorrådgiverne i B. B opplyser at deres seniorrådgivere er ulikt avlønnet. Dette skyldes at seniorrådgiverne utfører ulikt arbeid, med ulik grad av kompleksitet, selvstendighet og ansvar. Ulik avlønning er også uttrykk for at måten arbeidet blir utført på varierer fra person til person. Dessuten påpekes, under henvisning til Bs lokale lønnspolitikk, at markedslønnen for ulike yrkesgrupper kan påvirke lønnsfastsettingen.

Videre påpeker B at A ble seniorrådgiver så sent som i 2002, og at han da ble plassert under det nivå som er gjennomsnittslønnen for slike stillinger i B. Avgjørelsen ble tatt etter en konkret vurdering. Lønns plasseringen ble gjort blant annet ut fra de oppgaver som var lagt til stillingen hans. Dette er også grunnen til at han fremdeles er plassert i nedre del av lønnsspennet for seniorrådgivere.

B mener det ikke er oppsiktsvekkende at A var plassert i øverste sjikt for sin gruppe da han var rådgiver, mens han som seniorrådgiver er plassert i gruppens nederste sjikt. Grunnen til at A var godt lønnet som rådgiver gjenspeiler at han på et tidspunkt hadde oppgaver og ansvar som tilsa lønns plassering i øvre del av lønnsspennet for rådgivere i B.

B påpeker at det ikke er noen automatikk i at man med jevne mellomrom får lønnsøkning ved lokale forhandlinger. Det å ikke nå fram i lokale forhandlinger behøver selvsagt ikke bety at man gjør en dårlig jobb. Eventuelle lønnsopprykk beror på at arbeidstaker selv, arbeidsgiver eller fagforening fremmer et konkret krav, som deretter når fram i konkurranse med andre krav innenfor de økonomiske rammene for lønnsoppgjøret.

B fremmet et krav på vegne av A i det lokale oppgjøret i 2006. Dette kravet nådde ikke opp i forhandlingene.

B peker også på at de tilbød A en lønnsamtale før de lokale forhandlingene i 2006, og at han da hadde muligheten til å legge fram sitt syn på egen lønnsutvikling. Han valgte imidlertid ikke å benytte seg av tilbudet.

B opplyser at de også i det lokale oppgjøret i 2007 fremmet et krav for A, og at han ble innrømmet to lønnstrinn. Fra 1. juli 2007 har han vært lønnet etter lønnstrinn 58.

Nemndas vurderinger

Nemnda har ikke myndighet til å gi rettslig bindende vedtak overfor et departement, jf. diskrimineringsombudsloven § 9 andre ledd. Nemnda har imidlertid etter § 7 første ledd andre punktum plikt til å *gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for Nemnda, er i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13*. Uttalelsen vil ikke være bindende.

Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd er direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder forbudt. Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c at aldersdiskrimineringsforbudet også gjelder ved lønnsfastsettelse.

Forbudet mot aldersdiskriminering trådte i kraft i norsk rett 1. mai 2004. Før dette inneholdt ikke norsk lovgivning noe forbud mot aldersdiskriminering. Saken begrenses derfor til forhold etter dette tidspunkt, jf. diskrimineringsombudsloven § 18 første ledd.

Bevisbyrderregelen er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 13-8:

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

Det er klager som har bevisføringsplikten i første omgang.

A har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere i B. Spørsmålet Nemnda skal vurdere er om As alder er årsaken til denne forskjellsbehandlingen. Forbudet rammer ikke forskjellsbehandling som har andre årsaker enn de som er oppregnet i § 13-1 (1). Det forhold at A har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere, og at han er 64 år gammel, er ikke i seg selv tilstrekkelig til at det foreligger diskriminering. Det må foreligge omstendigheter i saken som viser at det er alder og ikke andre forhold som er årsaken til den svakere lønnsutviklingen.

Nemnda har gjennomgått de fremlagte dokumentene og sakens øvrige opplysninger, men finner ingen omstendigheter i saken som gir grunn til å tro at As alder har vært negativt vektlagt i forbindelse med hans lønnsutvikling. Nemnda er derfor ikke enig med A i at årsaken til hans svakere lønnsutvikling er alder.

B handlet dermed ikke i strid med aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven i forbindelse med As lønnsutvikling.

Uttalelsen er enstemmig.

SAK 12/2008

Likestillings- og diskrimineringsnemnda gir følgende uttalelse:

B handlet ikke i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. § 13-2 første ledd bokstav c, i forbindelse med As lønnsutvikling.

Oslo, 21. august 2008

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen
nestleder

Thom Arne Hellerslia

Abid Q. Raja

Britt Elin Strand