



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Likelønnssaken i Harstad kommune

Beate Gangås, Likestillings- og diskrimineringsombud
Kvinner på tvers 21. september 2008

Direkte diskriminering

- **Ulik lønn for likt arbeid (Helga Eng)**
 - Dersom en kvinne og en mann som gjør det samme arbeidet lønnes ulikt
 - Spørsmål om direkte lønnsdiskriminering
 - Her vil arbeidsgiver måtte sannsynliggjøre at lønnsforskjellen har sin årsak i kjønnsnøytrale grunner
- **Likestillingsloven dekker problemstillingen**
- **Den store utfordringen ligger ikke her**

Stillingsdiskriminering

- **Lettere for menn enn kvinner å få forfremmelse?**
 - Hvis det bare handler om tittel, mens jobben er den samme kan § 5 dekke problemstillingen (arbeid av lik verdi)
 - Hvis det er realitet i forfremmelsen vil det i utgangspunktet ikke rammes
 - Det kan likevel være i strid med lovens § 3 dersom forfremmelsen er en forbigåelse pga kjønn

Verdsettingsdiskriminering

- **En hovedutfordring**
- **§ 5: arbeid av lik verdi skal lønnes likt**
- **Arbeidsvurdering på tvers av fag og tariffavtaler**

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet **skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi**. 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.

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.

Likestillingsloven § 5

(Lik lønn for arbeid av lik verdi)

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.**

Eksempler fra LDO

- **Sykepleier fikk lavere lønn enn sin forgjenger i samme stilling som assisterende avdelingsleder**
 - Markedsverdiargumentet: indirekte diskriminerende overfor kvinnelige ledere
- **Typograf og seniorkonsulent gjorde arbeid av lik verdi**
 - Grafikerne tradisjonelt bedre lønn: indirekte diskriminerende overfor kvinnelige salgskonsulenter
- **Smusstillegg (§ 3)**
 - Indirekte diskriminerende at mannsdominerte yrkesgrupper fikk smusstillegg, mens blod oppkast og avføring på klærne ansås som en ordinær del av vaskerijobb på sykehjem

Markedslønn

- **Ombudet og nemndas seneste praksis**
 - Godtar ikke lenger argumentet i like stor grad
- **Argumentet råder likevel**
 - Arbeidsgivere tilpasser seg markedslønn
 - Kan være reelt: menn har både offentlig og privat sektor å velge mellom
 - Brukes imidlertid ulikt overfor ulike grupper?
 - Man gir dispensasjon for pedagogisk utdanning ved mangel på kvalifiserte søkere
 - Manglende politisk vilje?

Andre utfordringer

- Deltidsproblematikken
- Fordeling av omsorgsoppgaver
- Ansettelse og karrieremuligheter

«Harstad-saken»

- Avdelingssykepleier
kr 355 000
- Fire avdelingssingeniører
kr 366 000 –
kr 382 000

Ombudets vurdering

- Samme plassering i hierarkiet - mellomledere

Ombudets vurdering

- Samme plassering i hierarkiet - mellomledere
- **Kompetanse**
 - ”sykepleiernes samlede kompetanse er minst like høy som ingeniørenes”

Ombudets vurdering

- Samme plassering i hierarkiet
- Kompetanse
 - ”sykepleiernes samlede kompetanse er minst like høy som ingeniørenes”
- Anstrengelse
 - ”ingen holdepunkter for å hevde at ingeniørenes arbeid innebærer noen større anstrengelse enn sykepleiernes”

Ombudets vurdering

- Samme plassering i hierarkiet
- Kompetanse
 - ”sykepleiernes samlede kompetanse er minst like høy som ingeniørenes”
- Anstrengelse
 - ”ingen holdepunkter for å hevde at ingeniørenes arbeid innebærer noen større anstrengelse enn sykepleiernes”
- Ansvar for budsjett og personal
 - ”minst like mye ansvar å ivareta liv og helse, som tekniske innretninger”

Ombudets vurdering

- Samme plassering i hierarkiet
- Kompetanse
 - ”sykepleiernes samlede kompetanse er minst like høy som ingeniørenes”
- Anstrengelse
 - ”ingen holdepunkter for å hevde at ingeniørenes arbeid innebærer noen større anstrengelse enn sykepleiernes”
- Ansvar for budsjett og personal
 - ”minst like mye ansvar å ivareta liv og helse, som tekniske innretninger”
- Arbeidsforhold
 - ”arbeidsbelastningen for avdelingssykepleierne er minst på linje med ingeniørenes”

Er årsaken til lønnsforskjellen kjønn ?

- Direkte forskjellsbehandling – likestillingsloven § 3, annet ledd ledd?
- Indirekte forskjellsbehandling – likestillingsloven § 3 tredje ledd?

Likestillingsloven § 3

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,
2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

Ikke direkte diskriminering

- kvinnelige ingeniører ville fått samme lønn som mannlige
- Konklusjon – ikke direkte diskriminering

Indirekte diskriminering

- ingeniører: mannsdominert
- sykepleiere: kvinne­dominert
- kommunen legger *”uten videre ... markedstenkning til grunn for lønnsfastsettelsen”*
- Ingen nærmere *”vurdering av hvilke følger dette får i forhold til likelønn”*
- Dette fører til at kvinner stilles dårligere enn menn
- Konklusjon: Indirekte forskjellsbehandling.
- Saklig?

Likestillingsloven § 3

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,
2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene 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.

Er markedslønn saklig ?

- 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.

Er markedslønn saklig ?

- 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.

Saklighetsvurderingen

- Lønnsforskjell saklig formål?
 - Ja, fordi hensikten er ”å rekruttere og beholde ansatte med en kompetanse som kommunen er avhengig av...”

Saklighetsvurderingen

- Lønnsforskjell saklig formål?
 - Ja, fordi hensikten er ”å rekruttere og beholde ansatte med en kompetanse som kommunen er avhengig av...”
- Er middelet (lønnsforskjellen egnet)?
 - Ja, det ”fremstår som egnet, ettersom det er dette virkemiddelet som først og fremst avgjør om arbeidsgivere lykkes i å beholde etterspurt arbeidskraft.”

Saklighetsvurderingen

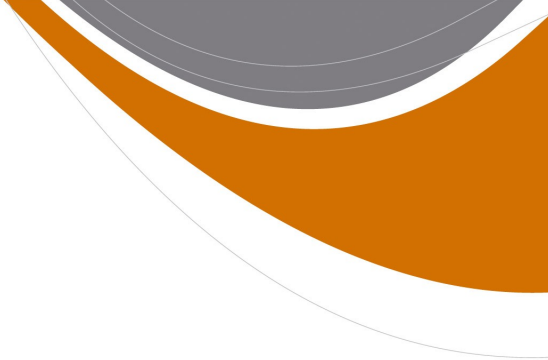
- Lønnsforskjell saklig formål?
 - Ja, fordi hensikten er ”å rekruttere og beholde ansatte med en kompetanse som kommunen er avhengig av...”
- Er middelet (lønnsforskjellen egnet)?
 - Ja, det ”fremstår som egnet, ettersom det er dette virkemiddelet som først og fremst avgjør om arbeidsgivere lykkes i å beholde etterspurt arbeidskraft.”
- Er den høyere lønn uforholdsmessig inngripende for sykepleierne?
 - ”legge stor vekt på de likestillingshensyn som gjør seg gjeldende”
 - ”kvinnene tilhører en yrkesgruppe som ikke har den samme markedsposisjonen og ”begrenset streikerett”
 - ”ingen tvil om at likestillingshensyn taler sterkt for at prinsippet om likelønn må gis forrang framfor markedshensyn, slik at lønnsforskjellene anses som uforholdsmessig inngripende overfor kvinnene”

Avgjørende

- *Lovens forarbeider*
 - *”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.”*
 - *”likelønnsprinsippet nødvendigvis må sette noen rammer for lønnsdannelsen. Departementet viser til at det er et formål med likestillingsloven å **endre tradisjon, strukturer og praksis** som innebærer forskjellsbehandling. Det at lønnen er forhandlet fram og eventuelt nedfelt i en tariffavtale, er derfor ikke uten videre avgjørende i relasjon til likelønnsprinsippet.”*
- *”Uttalelsen i forarbeidene trekker derfor klart i retning av at man skal kunne overprøve den typen lønnsforskjeller som er avdekket i denne saken.”*

Avgjørende II

- *”Problemstillingen i denne saken ligger således etter ombudets mening i kjerneområdet for det som synes å ha vært lovgivers intensjon med innskjerpingen av likelønnsbestemmelsen i 2002.”*
- *”Ombudet finner på denne bakgrunn at opprettholdelse av lønnsforskjellene mellom sykepleierne og ingeniørene er uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet med lønnsfastsettelsen. Det siste vilkåret i unntaksbestemmelsen i likestillingsloven § 3 fjerde ledd er derfor ikke oppfylt, og konklusjonen blir at lønnsforskjellene er i strid med likestillingsloven § 5, jf § 3.”*



Likestillingshensyn må slå gjennom i forhold til markedshensyn og tariffavtaler