

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 24 05 59 70/24 05 59 71

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 17/2006

Sakens parter:

A (avisbedrift)

B

Vedtak av 15. februar 2007

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Else Leona McClimans, nestleder

Thom Arne Hellerslia

Atle Larsen

Sissel Markhus

Saken gjelder

Krav om lik lønn for arbeid av lik verdi, jf. likestillingsloven §§ 5 og 3. Kvinnelig konsulent/seniorkonsulent krever lik lønn sammenlignet med mannlig typograf i samme virksomhet.

Sakens fakta

B er seniorkonsulent i A, i Eiendomsavdelingen i Annonseaksjonen. Hennes lønn består av to deler: En fast lønn og en prestasjonsbestemt bonus med basis i en lokal særavtale. B sin lønn for 2005 var kr. 397.800,-. Bonus utgjorde kr. 77.100,- og fast lønn kr. 320.700,- (fra 1. juni 2005).

B begynte som salgskonsulent på eiendomsmarkedet i A i 1987. I 1998 ble stillingen hennes oppgradert til konsulent. I forbindelse med en omorganisering høsten 2005, ble hun med virkning fra 1. januar 2006 forfremmet til seniorkonsulent med en fast årslønn på kr. 350.000,-. I tillegg beholdt hun samme bonusordning som tidligere.

Fra 1. juni 2006 har B en fast årslønn på kr. 362.600,-. Når det gjelder B sin bonus i 2006 har A lagt fram følgende oppstilling:

1. kvartal	kr. 10.474,89
2. kvartal	kr. 9.264,95
3. kvartal	kr. 20.104,13

Beløpet for 4. kvartal var av A anslått til ca. 10.000 kroner da endelige tall ikke forelå under Nemndas behandling av saken.

C er faglært typograf. Han arbeider innen annonseproduksjon i Salgs- og markedsaksjonen i samme bedrift. C har fra 1. mai 2006 en fast årslønn på kr. 414.114,-. Som typograf er han ikke omfattet av noen bonusordning.

A har lagt fram følgende oppstilling av C og B sin lønn i perioden 2000-2005:

C

2000	kr. 354.251,-
2001	kr. 364.251,-
2002	kr. 374.431,-
2003	kr. 384.431,-
2004	kr. 392.114,-
2005	kr. 400.114,-

B

	<i>Total lønn</i>	<i>Fastlønn</i>	<i>Bonus</i>
2000	kr. 302.625,-	kr. 275.000,-	kr. 27.625,-
2001	kr. 316.172,-	kr. 281.140,-	kr. 35.032,-
2002	kr. 330.250,-	kr. 300.000,-	kr. 30.250,-
2003	kr. 357.294,-	kr. 307.200,-	kr. 50.094,-
2004	kr. 339.794,-	kr. 313.200,-	kr. 26.594,-
2005	kr. 397.800,-	kr. 320.700,-	kr. 77.100,-

Bonusutbetalingene regnes med i forhold til feriepenger og opptjening i folketrygden, men ikke i pensjonsgrunnlaget i bedriftens tjenstepensjonsordning.

Avlønningen av B og C er i samsvar med gjeldende tariffavtaler. Medieoverenskomsten regulerer lønnsforholdene til B, mens C får sin lønn fastsatt etter Overenskomst for Aviser og avistrykkerier.

Medieoverenskomsten er en tariffavtale inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Mediebedriftenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge/Handel og Kontor Norge. Pr. 31. mars 2006 var lønsspennet innen Medieoverenskomsten fra kr. 260.000,- til kr. 420.000,-. Lønnen fastsettes i lokale forhandlinger hvert år. Av bilag 13 til Medieoverenskomsten fremgår eksempler på faktorer for individuell lønnsvurdering.

Overenskomst for Aviser og avistrykkerier er tariffavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Mediebedriftenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge/Fellesforbundet.

Både Medieoverenskomsten og Overenskomst for Aviser og avistrykkerier er minstelønnsoverenskomster.

Konsulenten/seniorkonsulenten (Account Manager/Key Account Manager) er i tillegg omfattet av en bonusordning i A. Bonusordningen er forankret i en lokal særavtale. Kriterier for utbetaling er fastsatt av arbeidsgiver etter drøftelser med fagforeningen.

I dokumentet Bonusordning annonsesalg 2007, er det fastsatt at *bonusutbetaling resultatmål skjer fra 91 % budsjettoppnåelse*. Foruten resultatmål skal bonusutbetalingen også følge av *relative mål* og *kvalitative mål*. Bonuselementet *resultatmål* vil ved 100 % oppnåelse av budsjett gi kr. 12.900,- i kvartalsvis bonus for seniorkonsulenten. Tilsvarende vil 115 % budsjettoppnåelse gi kr. 22.500,- ekstra inntekt pr. kvartal. For konsulenten gir bonuselementet *resultatmål* kr. 9.750,- ved 100 % budsjettoppnåelse. I tillegg kommer bonus for oppnåelse av *relative mål* for teamet og individuelt fastsatte *kvalitative mål*.

Ingen andre tariffavtaler har betydning for lønnsforholdene til C og B.

Arbeidsgiver har gitt følgende beskrivelse av arbeidsoppgavene og ansvaret til seniorkonsulenten:

- *Resultatansvar for teamet, samt iverksettelse av nødvendige tiltak for å nå budsjetterte mål.*
- *Prosjektledelse og produktutvikling.*
- *Utvikle samarbeid og relasjoner med As kunder.*
- *Utvikling og gjennomføring av salgsfremmende tiltak.*
- *Fremme utvikling av systemer for effektiv forvaltning og drift av As ressurser.*
- *Fremme utvikling og oppfølging av gode kontrollrutiner.*

B har oppsummert ansvars- og arbeidsområdet for typograf C. Han skal tilrettelegge logo/annonsemaler for avisens elektroniske arkiv; disse er enten utarbeidet av kunden eller laget av typograf etter kundens anvisninger. Videre skal han produsere annonser etter oppdrag fra kunden, etter at de er tilrettelagt av konsulent/kunde, herunder justere bilder og andre elementer i annonsen. Typografen skal produsere annonser etter faste oppsett/maler og lage forslag til annonser etter innspill fra konsulent. Han skal montere samlesider av både ferdigproduserte annonser og annonser produsert i avisen. I tillegg har typografen som oppgave å sjekke ferdigmateriell som kommer elektronisk. Han har noe kundekontakt gjennom korrekturannonser samt veiledning av kunden vedrørende relevante tekniske spesifikasjoner.

A har kommentert at dette er en riktig beskrivelse av arbeidsoppgavene forbeholdt typografene innen annonseproduksjonen, men har presisert at C også jobber som tilrettelegger. Det innebærer at han har en veiledningsfunksjon i forhold til annonsekundene, i samarbeid med konsulenten.

A har lagt fram foiler som beskriver tjenester som utføres av tre typografer, deriblant C. Foilen har tittel "Tilrettelegging" og inneholder følgende liste:

- *Produsere innsalgs-materiell/forslag*
- *Bindeledd mellom salg og produksjon*
- *Klargjøre/tilrettelegge for produksjon*
- *Lage layout/skisser og arbeidstegninger*
- *Hente elementer fra tidligere innrykk*
- *Hente matr. fra internett/reklamebyråer m.v.*
- *Fotografere produktbilder*
- *Produsere/korrigere annonser (begrenset)*
- *Rentegne logoer*
- *Delta i kundemøter*
- *Være rådgivere m.h.t. form, format, kvalitet*

For å jobbe som typograf er det krav om grafisk fagutdanning eller fagbrev.

Ifølge stillingsbeskrivelse fra 1998 for konsulent på eiendomsmarkedet (Eiendomsavdelingen) i A, er konsulenten ansvarlig for å nå oppsatte mål for annonseomsetning for egen portefølje. Videre er konsulenten ansvarlig for å forhandle og følge opp årsavtaler med annonsører og være kontaktpunkt og koordinere aktiviteter mot reklame- og formidlingsbyråer. Konsulenten har også ansvar for å fremme tiltak som kan fremme effektiv produksjon og miljøet innen

avdelingen. Konsulenten har fullmakt til å gi prisavslag, blant annet i forbindelse med reklamasjoner.

I notat av 30. oktober 1997 fra salgssjef i A som omhandler konsulentenes arbeidsoppgaver, fremgikk det at en konsulent skal ha større ansvar og andre arbeidsoppgaver enn salgskonsulentene. I tillegg til å ha hovedansvaret for porteføljen innenfor sin gruppe, skal de blant annet være kontaktperson for kundene, gjennomføre kundemøter, lage strategier for kundemøter og opplegg for kundearrangementer, gjennomføre og planlegge pålagte prosjekter, samt hjelpe til med og koordinere registrering ved behov.

Etter omorganiseringen høsten 2005 ble Eiendomsavdelingen organisert i tre team, med en utadvendt selger på hvert team (seniorkonsulent eller Key Account Manager) og to-tre salgskonsulenter.

I stillingsbeskrivelse oversendt av partene i januar 2007 framgår følgende arbeidsoppgaver for konsulent (Account Manager):

SALG

Lage og holde presentasjoner/cases

Aktivitetsfokus

Jobbe i kundetrekant

Utarbeide kundeplaner

Konseptuelt salg

Delta i utvikling og gjennomføring av prosjektsalg (guider, magasiner)

Seniorkonsulent (Key Account Manager) har de samme oppgavene, med følgende tillegg:

Utvikle og lede prosjektsalg

Mediebyråansvarlig

Utvikle bransjeanalyser

Sparringspartner for AM

I stillingsannonse fra A av 12. desember 2004 ble det søkt etter seniorkonsulent til Eiendomsavdelingen. Under *Kvalifikasjoner* sto det følgende:

- *Dyp forretningsforståelse*
- *Suksess med salg innen media, eiendom eller annen relevant bransje*
- *Ønskelig med markedskompetanse fra eiendomsmarkedet*
- *Meget god til å analysere kundens behov, samt å selge inn relevante løsninger*
- *Evne til å motivere seg selv til å bli en av markedets mest synlige medieselgere*

I stillingsannonse fra 20. februar 2005 ble det søkt etter salgskonsulent til Eiendomsavdelingen. Under kvalifikasjonskrav sto det følgende:

- *Relevant utdannelse, gjerne innen salg/markedsføring*
- *Salgserfaring, gjerne fra medie- eller eiendomsbransjen*

Ifølge regnskapsoversikt lagt fram av B hadde hun i 2005 en samlet omsetning på kr. 59.358.701,-. Hun hadde den høyeste omsetningen i Eiendomsavdelingen.

B fullførte i 2002 Medierådgiverutdanningen for Fagpressen NAL ved Handelshøyskolen BI (20 vekttall).

A opplyser at det pr. 1. januar 2007 er totalt 14 kvinner og 50 menn blant de faglærte typografene i A. Innen annonseproduksjonen er det 10 kvinner og 36 menn blant typografene. Konsulentene (account managers) består av 17 kvinner og 3 menn, seniorkonsulentene består av 8 kvinner og 3 menn. Gjennomsnittlig fastlønn for konsulentene er i følge A kr 312.000 per år varierende fra kr 290.000 til kr 325.000 (opplysninger av 12. april 2005). I tillegg kommer bonus med snitt for alle Handel og Kontor-medlemmer på kr. 35.800,- i 2005.

Behandlingen hos Likestillingsombudet og Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved brev mottatt 27. januar 2005 ba B Likestillingsombudet vurdere om hennes stilling som konsulent i A var av lik verdi som stillingen til typograf C, og om den ulike avlønningen av henne og C var i strid med likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ga uttalelse i saken 16. mars 2006. Ombudet konkluderte at avlønningen av B er i strid med likestillingsloven. Ombudet viste til at B og C utfører arbeid av lik verdi, og at den ulike avlønningen innebærer indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Unntaksregelen i § 3 fjerde ledd kom ikke til anvendelse.

Ombudet la vekt på at det var et flertall av kvinner blant konsulentene og et flertall menn blant typografene. I uttalelsen legges det til grunn at det var 14 kvinner og 59 menn blant typografene i A, mens fordelingen blant konsulentene og seniorkonsulentene var 19 kvinner og 6 menn. Derfor ville en praksis med ulik lønn falle urimelig ut for et flertall kvinner i virksomheten, og det vil være med på å opprettholde lønnskjevheter mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vurderte saken med utgangspunkt i Bs opprinnelige stilling som konsulent. Ombudet mente B hadde rettslig interesse i å få prøvet spørsmålet om overtredelse av likestillingsloven § 5, jf. § 3, i forhold til sin tidligere konsulentstilling. Videre viste Ombudet til at i den grad hun som konsulent utførte arbeid av lik verdi som C, må dette desto mer være tilfellet i stillingen som seniorkonsulent.

A har ved brev 24. april 2006 bedt om at Likestillings- og diskrimineringsnemnda vurderer saken.

Ombudet vurderte omgjøring, men endret ikke sin konklusjon i saken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har oversendt saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 15. august 2006.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 25. januar 2007 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Thom Arne Hellerslia, Atle Larsen og Sissel Markhus.

A og B møtte sammen med sine representanter. Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte med Elisabeth Lier Haugseth og Janicke Lygren Runde. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøyen og Geir Helgeland.

Partenes anførsler:

A bestrider at avlønningen av B og C innebærer indirekte forskjellsbehandling av B i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

A hevder for det første at Bs lønn ikke er lavere enn Cs lønn.

I 2005 tjente B kr 393 950.- omfattende fastlønn og bonus stor kr 77 100. Cs lønn som faglært typograf utgjorde etter reguleringen i 2005 kr 400 100.-. Lønnsforskjellen mellom de to var derfor på kr. 6.150.- A anfører at en slik forskjell ikke er en relevant lønnsforskjell i forhold til likestillingsloven § 5, jf. § 3.

A har tidligere hevdet at det på bakgrunn av økningen av fastlønn etter opprykk til seniorkonsulent, med mulighet til å ta ut inntil kr 150 000.- i årlig bonus, er sannsynlig at B sin samlede lønn for 2006 vil være like stor eller større enn Cs. Endringene i bonusordningen med virkning fom 1. januar 2007 øker sannsynligheten vesentlig for at Bs samlede lønn i fremtiden vil øke mer enn Cs lønn som faglært typograf.

A viser også til at B får bruke noe av sin arbeidstid til arbeid som tillitsvalgt, herunder medlem av styret i virksomheten. Dette vil påvirke størrelsen på den bonusen hun kan klare å oppnå. For vervet som styremedlem mottok hun i 2005 kr. 140.000,-.

De siste par årene har bonusutbetalingene økt i snitt, noe som henger sammen med bedre økonomiske tider. Videre er budsjetteringsrutinene og bonusprogrammet endret og vesentlig forbedret fra 2007.

For det andre anfører A at stillingene ikke innebærer arbeid av lik verdi.

Konsulenten/seniorkonsulenten arbeider som selger og er omfattet av et lønssystem tilpasset en selgerstilling. Det vises til medieoverenskomsten. Lønsspennet varierte fra kr 260 000.- til kr 420 000.- i 2006 for HK-organiserte. Denne gruppen omfatter svært ulike stillingskategorier. Enkelte vil dermed tjene mer enn hva grafikerne tjener, mens andre vil tjene mindre. Gjennomsnittslønnen for HK-organiserte påvirkes i stor grad av hvordan gruppen til enhver tid er sammensatt. I tillegg kommer at de fleste HK-organiserte har bonus på toppen av sin grunnlønn. Bonus er en del av lønnen og må medtas i de sammenligninger som foretas.

Cs lønn har hele tiden fulgt Overenskomst for aviser og trykkerier, samt særavtaler i A. Han har i praksis tilnærmet normallønn (gjennomsnittslønn) basert på hans ansiennitet og utdanning.

Bs lønn har under hele hennes ansettelsesforhold i A vært fastsatt etter en konkret, individuell vurdering, på grunnlag av de kriterier som gjelder etter Medieoverenskomsten og bedriftens interne retningslinjer, og på bakgrunn av hennes arbeidsoppgaver til enhver tid, kvalifikasjoner og arbeidsutførelse m.v.

Bs stilling har andre oppgaver, annet ansvar og annen organisering enn den grafiske stillingen.

A er uenig i Bs fremstilling av hva som lå av ansvar i hennes konsulentstilling. Blant annet nevnes at hun bare har ansvar for å nå budsjettert annonseomsetning for egen kundeportefølje. Videre presiserer A at påstanden om at konsulenten skal være oppdatert på produksjonssystemet begrenser seg til kunnskap om produksjonsflyten. Stillingsbeskrivelser som B har lagt fram er ikke fullt ut dekkende for arbeidsoppgaver og ansvar som konsulent. Som konsulent var hennes hovedoppgave mottak av annonser. Det sentrale i hennes stilling har hele tiden vært salg.

Cs funksjon, både med hensyn til tilrettelegging for produksjon og utførelsen av typografiske oppgaver har undergått en betydelig utvikling. Det er i dag større variasjon i hans oppgaver enn hva som fremgår av ombudets uttalelse.

Det er også ulike krav til utdanning og kompetanse for de to typer stillinger. For typografer er det et absolutt krav om treårig fagutdanning. Selv om det normalt også kreves formell utdanning for konsulenter, kan en søker unntaksvis bli tilsatt som konsulent med kun arbeidserfaring. Dette må etter As oppfatning innebære at det stilles vesentlig større kompetansekrav til typografstillingen.

Det vises også til at C har 15 år lengre ansiennitet enn B. Han ble ansatt i 1972.

Videre vises det til at grafikerne gjennom Arbeidsrettens dom av 16. februar 1978 har fått en særegen stilling og funksjon i avisbedriftene som følge av eneretts- og fortrinnsrettsbestemmelser i deres tariffavtale.

A er enig med Ombudet i at det i denne saken ikke foreligger direkte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3.

A anfører også at det heller ikke foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har forekommet indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd.

Saken gjelder lønnsforskjellen mellom to ansatte, og ikke mellom to grupper ansatte. Lønnsforskjellen mellom de øvrige ansatte er derfor i utgangspunktet ikke relevant. Fakta i saken gir heller ikke grunnlag for ombudets konklusjon om at samtlige konsulenter/seniorkonsulenter har arbeid av lik verdi med typografene.

A hevder videre at bakgrunnen for ulikhetene i lønn mellom typografer og konsulenter har andre årsaker enn kjønn.

Arbeidstakernes lønn er fastsatt i samsvar med de respektive tariffavtaler, og som anvendes parallelt i bedriften. Lønnssystemene for typografer og konsulenter har forskjellig oppbygging og struktur blant annet på grunn av ulikheter i stillingenes art og tariffrettslig tradisjon for likelønn i grafisk område og individuell lønnsfastsettelse for funksjonærer. Lønnssystemene er ikke sammenlignbare. De er basert på ulike tariffavtaler hvor fagforeningene har valgt å prioritere ulike forhold.

Atter subsidiært anfører A at unntaket i § 3 fjerde ledd kommer til anvendelse.

Enkelte konsulenter/seniorkonsulenter avlønnes høyere enn typografene. Lønnen til konsulenter og seniorkonsulenter fastsettes individuelt innenfor et stort lønns spenn, på bakgrunn av kjønnsnøytrale kriterier i Medieoverenskomsten. C har i praksis en fastlønn. Overenskomst for Aviser og avistrykkerier er i praksis en normallønnsavtale. En normallønnsavtale innebærer at alle som faller inn under en kategori, har lik lønn.

Det vil også være urimelig dersom lønnsnivået for typografer skal legges til grunn for salgsstillinger, uten sammenheng med markedslønn. Åpenbare bedriftsøkonomiske hensyn tilsier at dette vil være umulig å praktisere.

A påpeker også at typografene sitter i de siste leddene av trykkproduksjonen og arbeider opp mot leveringsfrister. De må forholde seg til frister på en annen måte enn konsulentene. A viser også til at typografene har blitt stilt overfor betydelige krav til omstilling og tilpasning til ny teknologi. Typografene har fått endrede oppgaver de siste årene. Blant annet har de blitt mer kundeorienterte, med rådgivning til kundene, oppbygging av annonsemaler, produksjon av komplekse næringslivsannonser, produksjon av samlesider for meglere, mv.

Typografenes monopolsituasjon har blant annet ført til spesielle tilpasninger i forbindelse med sanering av dobbeltarbeid, nedbemanning, rasjonalisering og effektivisering av produksjonen. Slike forhold er kjønnsnøytrale.

A understreker at typografisk bearbeiding av satsen, redaksjonell sideproduksjon og annonseproduksjon fortsatt ligger innenfor typografenes enerett når slikt arbeid utføres i avisen.

B er enig i Likestillings- og diskrimineringsombudets konklusjon om at den ulike lønnen er indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Det er korrekt når Ombudet vurderer at B og C sitt arbeid har lik verdi og at de er ulikt avlønnet.

Vurderingen må knyttes til B sin stilling som konsulent, hennes senere opprykk til seniorkonsulent er ikke relevant. Hun har i dag en ny stilling som er ulik konsulentstillingen. B har anlagt sak i forhold til den tidligere konsulentstillingen. Hun har krav på at Nemnda tar stilling til den tidligere avlønningen i konsulentstillingen etter diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd.

Ut fra opplysningene A selv har lagt fram er konsulentenes lønnsnivå (inkludert bonus) betydelig lavere enn lønnsnivået for typografer. Når denne sees i sammenheng med kjønns sammensetningen i gruppene konsulenter og typografer, er man innenfor likestillingslovens definisjon av indirekte forskjellsbehandling. Lovens definisjon legger avgjørende vekt på virkningen og ikke motivet.

B viser til at typografene er en sterk og tradisjonelt mannsdominert gruppe i avisen, organisert i Norsk Grafisk Forbund (gått inn i Fellesforbundet fra 1. januar 2006). HK-medlemmene i A er en gruppe med meget stor overvekt av kvinner som hovedsakelig arbeider i salgsavdelingene for opplag og annonser. Hun peker på at forskjellen på gjennomsnittlig lønn for HK-organiserte og typografer har økt fra kr. 88.378,- i 1997 til kr. 104.350,- i 2004. Samtidig har arbeidet de utfører blitt likere.

Typografene har gått dramatisk ned i antall i annonsesetteriet. Årsaken er at flere av kundene selv lager annonsene og sender dem som ferdig materiell gjennom As malsystem. Derfor må også konsulenten ha en del kjennskap til en del av typografens arbeid for å kunne gi kunden råd i forbindelse med annonsebestilling. Hun hevder at arbeidet for konsulentene har blitt mer krevende, og nevner blant annet at konsulentene i tillegg til å måtte benytte nye programmer som arbeidsredskap, må forholde seg til større og mer krevende kundegrupper samt konkurranse i markedet.

Etter B sin oppfatning er det ikke vesentlig forskjell på kompetansekravene til konsulentstillingen og typografstillingen. I begge stillinger har stillingsinnehaveren formell utdanning av tilnærmet lik lengde. Normalen er at den som tilsettes som salgskonsulent i Eiendomsavdelingen, skal ha formell kompetanse. Dette følger også av As stillingsannonse fra februar 2005.

B viser til at typografene i annonsesetteriet har tilnærmet like arbeidsoppgaver og har lik lønn. Lønnen er ikke fastsatt ut fra ansiennitet.

Hennes hovedoppgave har aldri vært å registrere annonser. En viktig oppgave har imidlertid vært overordnet kundeansvar for større kunder. I tillegg har hun hatt ansvar for produksjonsflyt i eiendom og annonseproduksjon, varsling, rutiner og oppdragsproblemer, samt ansvar for bransjeoppfølging og formidling av intern informasjon og deltakelse i Prepress-prosjektet. Økt ansvar illustreres også ved en økning i hennes budsjett fra 24 millioner kroner rundt år 2000 til 59 millioner i 2005.

I likhet med C er også B avhengig av å overholde frister.

Hun har listet opp det hun mener er likhetstrekkene mellom hennes og C sin stilling:

- *Bindeledd mellom salg og produksjon*
- *Klargjøring/tilrettelegging for produksjon*
- *Hente elementer fra tidligere innrykk*
- *Hente materiell fra internett, reklamebyråer mv.*
- *Delta i kundemøter*
- *Rådgivere med hensyn til form, format og kvalitet*

Hun og C har begge et nært samarbeid mot kundene når det gjelder den praktiske utformingen av annonser. B arbeider ikke med håndtering av standard boligannonser som utformes av boligmeglerne selv. Imidlertid har B befatning med utforming av nye og spesielle annonser. Ut fra B sine anvisninger lager C annonsen. Regelmessig vil også C komme med forslag som B tar stilling til i samråd med kunden.

Det påpekes også at B har et strategisk ansvar for å følge med i markedet innenfor sitt ansvarsområde og ansvar for å komme med forslag til tiltak i samsvar med behovet i markedet. B sitt team har et budsjett på ca. kr. 100 millioner. B har en overordnet rolle som pådriver i teamet.

B understreker også at sammenligning av lønnen til henne og C ikke kan avgrenses til året 2005. Bonusutbetalingen for 2005 lå langt over det representative årsgjennomsnittet. Den ulike avlønningen forsterkes også av at bonus holdes utenfor pensjonsgrunnlaget.

B bestrider at styre- og tillitsverv og studier har gått ut over bonusinntjeningen. I perioden B studerte doblet hun sitt budsjett og fikk utbetalt en bonus på kr. 26.000,-, noe som er nær gjennomsnittet for årene 2000-2004.

Hun viser videre til at bonusordningen er basert på en avtale som forandres ofte, og kan sies opp. Bonusutbetalingene har variert mellom å være avhengig av at hele seksjonen samlet sett må gå over budsjettet til mer individuelle mål for den enkelte arbeidstaker/avdeling. B peker også på at budsjettene har økt hurtig, noe som også er med på å påvirke mulighetene til å *bomme på budsjettet*.

Etter B sin mening er tariffavtalene ikke til hinder for lik avlønning av henne og C, heller ikke særavtalen som ligger til grunn for bonusordningen. Verken Medieoverenskomsten eller Overenskomsten for Aviser og avistrykkerier er til hinder for lik avlønning av B og C. Saken reiser derfor ikke indirekte spørsmål om en *tariffavtales eksistens, gyldig eller forståelse*, jf. diskrimineringsombudsloven § 10.

Det påpekes også at retten til lik lønn for arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidet tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler, jf. likestillingsloven § 5 andre ledd.

B viser også til at lønnstillegget på kr. 30.000,- ved opprykk til seniorkonsulent, må sees i sammenheng med at hun mistet muligheten til overtidsbetaling.

Nemndas vurderinger

Innledende bemerkninger

Nemnda har vurdert om B har rett til samme lønn som sin mannlige kollega C. Saken gjelder et konkret lønnskrav fra en bestemt arbeidstaker som vurderes med utgangspunkt i likestillingsloven § 5 første ledd:

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.

Nemnda har merket seg argumentet om at lønnsforskjellene mellom konsulentgruppen og typografene er begrunnet ut fra historiske forhold, blant annet typografenes enerett til å utføre visse arbeidsoperasjoner i avisene. Typografene har derfor vært i en unik forhandlingsposisjon i avisene, noe som har sikret et høyt lønnsnivå. Etter at de tekniske forholdene har endret seg, har typografene beholdt sitt lønnsnivå. Slike forhold vil generelt sett kunne være en saklig grunn etter likestillingsloven § 3 fjerde ledd, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 114. Historiske årsaker har tidligere vært godtatt som en kjønnsnøytral begrunnelse for å opprettholde lønnsforskjeller mellom ulike grupper, basert på ulik styrke i tarifforhandlinger. Det vil likevel være begrenset hvor lenge en slik ulikhet vil kunne opprettholdes uten å stride mot grunntrekk i lønnsdiskrimineringsforbudet. Det kan samtidig argumenteres med at typografene alltid har vært en mannsdominert gruppe, og at konsulentgruppen trolig alltid har hatt en stor overvekt av kvinner. Å legge stor vekt på tidligere oppnådde fordeler for en mannsdominert gruppe, kan etter Nemndas oppfatning være betenkelig ut fra et likestillingsperspektiv.

Ved endringen av likestillingsloven § 5 i 2002, ble det tilføyd at retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om sammenligningspersonene tilhører ulike fag og får sin lønn fastsatt etter ulike tariffavtaler. Begrunnelsen for å skjerpe loven på dette området var å ramme den lønnsulikhet som tradisjonelt grunner seg på ulik verdsetting av kvinne- og mannsyrker. I Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 58 presiseres det at ”dersom likelønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked, må det være mulig å sammenligne helt ulike yrker og fag”.

Forholdet til Arbeidsrettens kompetanse

I diskrimineringsombudsloven § 10 er det fastsatt særskilte regler for behandlingen av saker som har direkte eller indirekte betydning for *en tariffavtales eksistens, gyldighet eller forståelse*. Når saken har direkte betydning for en tariffavtales gyldighet, faller saken inn under Arbeidsrettens enekompetanse. Har saken kun indirekte betydning for tariffavtalen, kan saken behandles av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, men tariffpartene kan på et hvilket som helst stadium i saken velge å bringe saken inn for Arbeidsretten.

Nemnda har innhentet uttalelser fra de aktuelle tariffpartene, jf. forskrift 16. desember 2005 om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 11 fjerde ledd. I den forbindelse ble det understreket følgende overfor tariffpartene i brev av 16. november 2006:

Saken gjelder et konkret lønnskrav fra en bestemt arbeidstaker, og dersom ingen av partene anfører at Nemndas vedtak om et slikt lønnskrav vil gå inn under Arbeidsrettens eksklusive kompetanse til å fatte avgjørelser med direkte virkning for en tariffavtales eksistens, gyldighet eller forståelse, må Nemnda da ha full kompetanse.

Forutsatt at Nemndas vedtak ville være fullt ut individualisert både i konklusjon og begrunnelse, var samtlige tariffparter enige i at saken ikke hørte inn under Arbeidsrettens kompetanse.

Tidspunktet for sammenligningen

Nemndas kompetanse til å vurdere om B sin lønn er i strid med likestillingsloven følger av diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd første setning:

Nemnda kan treffe vedtak om at det foreligger brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd, med mindre annet er bestemt.

B hevder at hennes tidligere konsulentstilling hadde lik verdi med typografstillingen. Hun mener opprykket til seniorkonsulent fra 1. januar 2006 ikke er relevant i saken. Hun ønsker saken vurdert i forhold til den tidligere konsulentstillingen.

Ombudet og Nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven §§ 3 og 5, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 og likestillingsloven § 9. Hensynet til gjennomføring av lovens bestemmelser taler for at en arbeidsgiver får muligheten til selv å ta initiativ til å endre et forhold som står i fare for å bli kjent i strid med loven ved behandlingen i Nemnda, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) s. 64.

Nemnda har ikke kompetanse til å behandle erstatningskrav, jf. likestillingsloven § 9. En bindende avgjørelse fra Nemnda om at B i 2005 eller tidligere hadde rett til å få utbetalt samme kronebeløp i lønn som C, ligger nær en avgjørelse av erstatningskrav.

I likelønnsaker som gjelder indirekte forskjellsbehandling, skal det foretas en sammenligning av to stillingers verdi og lønn, samt kjønns sammensetningen for de to stillingsgruppene. En slik sammenligning må knytte seg til et bestemt tidspunkt, og en slik sammenligning gjøres vesentlig lettere med bakgrunn i dagens situasjon, enn om Nemnda skal vurdere forhold som ligger tilbake i tid.

Nemnda tar imidlertid forbehold om at de hensyn som er nevnt her, kan stille seg annerledes dersom påstanden gjelder direkte forskjellsbehandling.

Tidligere Klagenemnd for likestilling har behandlet enkelte saker der stillingens lønn har blitt hevet i løpet av sakens behandling for ombud og nemnd. Klagenemnda har i slike tilfeller lagt til grunn at det er den aktuelle lønnen på vedtakstidspunktet som skal sammenlignes (sak nr. 2/2001 og 9/1998).

Det er også noe uklart i hvilken grad B sin forfremmelse til seniorkonsulent i seg selv innebar vesentlige endringer i B sine arbeidsoppgaver. Forfremmelsen kan også sees som en milepæl i en gradvis utvikling av arbeidsoppgavene, mot stadig mer ansvar og selvstendighet. Det vises i denne sammenheng til B sin understrekning av at konsulentstillingen innebar overordnet ansvar for større kunder og ansvar for bransjeoppfølging. Det vises også til at seniorkonsulentstillingen ikke er en lederstilling, noe som i tilfelle kunne betydd et klarere skille i forhold til konsulentstillingen.

På denne bakgrunn har Nemnda kommet til at dagens forhold må legges til grunn ved sammenligningen av B og C sin lønn og stilling. Nemnda har således foretatt sine vurderinger på grunnlag av B sin nåværende stilling som seniorkonsulent og dagens lønnsforhold.

Foreligger det arbeid av lik verdi?

Nemnda har deretter vurdert om arbeidet i stillingen som seniorkonsulent har lik verdi med typografstillingen. Etter likestillingsloven § 5 tredje ledd skal det foretas *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.*

Kompetansekravene er ulike for seniorkonsulentstillingen og typografstillingen. For typografen gjelder det krav om grafisk fagutdannelse på videregående opplærings nivå, det vil si en treårig utdannelse etter obligatorisk skolegang. For seniorkonsulentene gjelder det ikke noe absolutt krav om formell utdannelse. Av brev fra A av 24. april 2006 til Ombudet fremgår imidlertid at det kun unntaksvis tilsettes personer uten formell kompetanse. I As stillingsannonse av 20. februar 2005 fremgår at salgskonsulent – som er ett nivå lavere enn konsulent – skal ha *relevant utdannelse, gjerne innen salg/markedsføring.*

I Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling (NOU 1997: 10) legges det til grunn at vurderingen skal gjøres ut fra hvilke kompetansekrav som fastsettes dersom stillingen lyses ut. Den aktuelle stillingsinnehaverens kompetanse er ikke avgjørende i vurderingen av om stillingene

har lik verdi. Arbeidsvurderingsutvalget presiserer også at realkompetanse skal med i vurderingen.

I stillingsbeskrivelse for seniorkonsulent i A kreves det 1-3 års relevant erfaring/utdannelse for å bli konsulent og 3-5 års medie-/bransjeerfaring for å bli seniorkonsulent. Nemnda viser også til at konsulentstillingene er innplassert i lønnsgruppe 4 i Medieoverenskomsten, med kunnskapskriterium *inntil* tre års høyskole-/universitetsutdanning. Sammenhengen med overenskomstens lønnsgruppe 3 tilsier at kompetansekravene til konsulentstillingen, og dermed også til seniorkonsulentstillingen, ligger på videregående opplæring eller mer. Medieoverenskomsten fastsetter at kunnskapene kan være tilegnet gjennom opplæring/praksis.

Nemnda legger etter dette til grunn at kompetansekravene for seniorkonsulentstillingen ligger på tilsvarende nivå som for typografstillingen.

Spørsmålet er deretter om en av stillingene innebærer større ansvar eller anstrengelse, eller om arbeidsforholdene er verre i den ene stillingen.

Den vesentligste ulikheten mellom stillingene er at seniorkonsulenten fokuserer mest på salg av annonser, mens typografen fokuserer mest på teknisk produksjon av selve annonsen. I denne sammenhengen er det viktig å merke seg at sammenligning etter likestillingsloven § 5 kan skje mellom helt ulike fag og yrker, jf. andre ledd og presiseringer i Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 58. Det er ikke nødvendig at stillingene omfatter de samme oppgavene - hovedsaken er hvilken verdi arbeidet har.

Begge stillingene har oppgaver innen annonseproduksjon og befinner seg på omtrent samme nivå i bedriften. Begge arbeider i forhold til kundene. Det kan imidlertid synes som om seniorkonsulenten er forutsatt å ha et noe mer aktivt forhold til kundene enn typografen, blant annet med relasjonsbygging til kundene som oppgave.

Ingen av stillingene innebærer noen utpreget lederstilling, selv om stillingen som seniorkonsulent innebærer enkelte koordineringsoppgaver og et visst ansvar i forhold til konsulenter og salgskonsulenter i samme gruppe. Seniorkonsulenten er også pålagt et ansvar for utviklingsarbeid.

Når det gjelder anstrengelse og andre forhold knyttet til arbeidets karakter, kan det synes som om begge gruppene arbeider i forhold til en produksjonsprosess med tidsfrister. Det kan synes som om typografenes tidsfrister er mer absolutte, ved at avisen ikke kommer ut i tide dersom fristene oversittes. På den annen side har seniorkonsulentene en forpliktelse overfor arbeidsgiver til å sørge for at avisen har tilstrekkelig med annonser når den går i trykken. Uten annonsene mister avisen et vesentlig inntektsgrunnlag. Nemnda antar også at kundene setter krav til at boligannonsene skal settes inn på bestemte dager, tilpasset visningene.

Videre stilles det særskilte prestasjonskrav til seniorkonsulentene ved at de arbeider i forhold til salg. I og med at målsetningen er størst mulig omsetning av annonser, er resultatene av arbeidet lett å måle. Det blir derfor også mer synlig for den enkelte om vedkommende ligger etter de andre. Lønnen er også til dels avhengig av prestasjoner, herunder arbeidstempo og intensitet.

På denne bakgrunn legger Nemnda til grunn at seniorkonsulentstillingen til B innebærer arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5, sammenlignet med typografstillingen til C.

Foreligger det lik lønn?

Selv om Nemnda har kommet til at de to sammenlikningspersonene utfører arbeid av lik verdi, har Nemnda likevel kommet til at dagens lønnsforhold ikke er i strid med likestillingsloven. Det vises til at B og C vil få utbetalt omtrent det samme kronebeløp i lønn for 2006. Inkludert bonus kan Bs lønn bli noe lavere eller noe høyere enn Cs. På bakgrunn av bedriftens innføring av en forbedret bonusordning fra og med 2007, antar nemnda at det er mer sannsynlig at Bs fremtidige bonusutbetalinger blir høyere enn at de blir lavere enn i 2006. På denne bakgrunn har Nemnda kommet til at B og C har lik lønn etter likestillingsloven § 5.

Ved sammenligning av lønnsforholdene har Nemnda også sett hen til at Bs bonusutbetalinger ikke teller med i pensjonsgrunnlaget i bedriftens tjenstepensjonsordning. Dette innebærer at gruppen seniorkonsulenter, som B tilhører, kommer dårligere ut enn typografene når det gjelder dette elementet i lønnsforholdene. Selv om dette etter nemndas oppfatning ikke er tilstrekkelig til å være utslagsgivende i Bs tilfelle, vil Nemnda bemerke at en slik forskjellsbehandling etter forholdene kan innebære en indirekte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 5, jf. § 3 første og tredje ledd.

Etter dette er det ikke nødvendig for Nemnda å ta stilling til om As kriterier for lønnsfastsettelsen har kjønnskjev effekt. Det bemerkes imidlertid at det i EU-domstolens praksis er blitt krevd et vesentlig høyere antall personer av det ene kjønn. Nemnda viser også til at gruppen seniorkonsulenter består av forholdsvis få personer (11) og at dagens kvinneandel på 73 % derfor lett kan endres vesentlig.

Selv om det etter dette heller ikke er nødvendig å behandle forholdet til unntaksadgangen i § 3 fjerde ledd, finner Nemnda like fullt å ville kommentere Ombudets behandling av et av vilkårene for unntak. Ombudet har i sin uttalelse av 16. mars 2006, lagt til grunn at det ikke "er et *nødvendig tiltak* å ha lavere lønn for konsulentene (...) for å gi typografene tilstrekkelig lønnsinntekter/kompensasjon" (uthevet her). Nemnda er uenig i at nødvendighetskriteriet skal knyttes til avlønningen for den lavest lønnede stillingen alene. Nødvendighetskriteriet må knyttes til det eventuelle saklige formålet som ligger bak lønnsforskjellene.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot staten ved Nemnda.

SAK 17/2006

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

Avlønningen av B sammenlignet med typograf C er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Oslo, 15. februar 2007

Aslak Syse
leder

Else Leona McClimans
nestleder

Thom Arne Hellerslia

Atle Larsen

Sissel Markhus