

## **AVGJØRELSE I KLAGESAK OM AVLØNNING AV TYPOGRAF OG KONSULENT**

### **Likestillings -og diskrimineringsombudets avgjørelse**

Likestillings -og diskrimineringsombudet viser til A klage til Likestillingsombudet i januar 2005, der hun ba ombudet vurdere om hennes stilling som konsulent i Aftenposten er av lik verdi som stillingen til typograf B, og om hennes avlønning er i strid med likestillingsloven.

Likestillingsombudet ble nedlagt 31. desember 2005 og saken er overført til Likestillings -og diskrimineringsombudet ,jf diskrimineringsombudsloven § 18.

Likestillings -og diskrimineringsombudet har vurdert saken og konkluderer med at avlønningen av A er i strid med likestillingsloven . Ombudet mener at A og B utfører arbeid av lik verdi, og at den ulike avlønningen innebærer indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 5 jf § 3.

Saken reiser prinsipielt viktige spørsmål om rekkevidden av likestillingslovens bestemmelse om likelønn , i tilfeller der den ulike avlønningen av kvinnen og mannen er et resultat av ulike tariffavtaler. Disse spørsmålene er ikke tidligere avklart gjennom håndhevingsorganenes eller domstolenes praksis.

Likestillings -og diskrimineringsombudets avgjørelse kan påklages til Likestillings- og diskrimineringsnemnda . Klagefristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering om klageadgangen.

Avgjørelsen gjelder i utgangspunktet bare avlønningen av en konkret medarbeider. Etersom lønnsforskjellen mellom A og B er et resultat av ulike tariffavtaler, kan det likevel hevdes at saken indirekte reiser spørsmål om tariffavtalers gyldighet. Hvis Aftenposten klager vil avgjørelsen derfor bli oversendt partene i de to

tariffavtalene slik at partene kan vurdere om saken skal bringes inn for Arbeidsretten, jf diskrimineringsombudsloven § 10.

## **BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS AVGJØRELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

A henvendte seg den 27 .januar 2005 til Likestillingsombudet. Hun ba ombudet vurdere om hennes stilling som konsulent på eiendomsmarkedet er av lik verdi som Bs typografstilling i annonsesetteriet , og om avlønningen av henne er i strid med likestillingsloven § 5 om lik lønn for arbeid av lik verdi.

A viser til at typografene er en sterk og tradisjonelt mannsdominert gruppe i avisen , organisert i Norsk grafisk forbund (NGF). A er organisert i Handel og kontor (HK), og HK i Aftenposten er en gruppe med meget stor overvekt av kvinner som hovedsakelig arbeider i salgsavdelingene for opplag og annonser . Hun peker på at forskjellen i gjennomsnittlig lønn for typografer og HK organiserte har økt de siste årene, mens arbeidet de utfører har 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 Aftenpostens malsystem . Konsulentene har fått et mye

mer krevende arbeid, med egendefinert kundeportefølje med budsjett og har det fulle ansvar for sine kunder og sine mål. A har redegjort for arbeidsoppgaver og ansvarsområde for de to stillingene.

A opplyser at hun har en årslønn på kr 313 000 , mens typograf B har en årslønn på ca. kr 396 000.

Aftenposten har redegjort for sitt syn på saken i brev av 8. april 2005.

Aftenposten hevder for det første at A lønn ikke er lavere enn Bs lønn. I tillegg til fastlønnen på kr 313 000, har A mulighet for tilleggsinntekt i form av kampanjeinntekt/bonus etter lokal avtale med Aftenpostens HK-klubb. For perioden 2000 -2004 har A hatt en tilleggsinntekt varierende fra kr 26 594 til kr 50 094. I 2005 gir ordningen et tillegg på inntil kr 150 000 ved maksimal uttelling. Aftenposten mener at potensialet for å ta ut et betydelig beløp utover fastlønnen er stort og reelt, og at A mulige lønnsinntekt for 2005 dermed utgjør maksimalt kr 463 000 pluss årets regulering av fastlønnen . For øvrig opplyser Aftenposten at Bs årslønn er kr 392114.

Aftenposten anfører videre at stillingene ikke er av lik verdi. A har en merkantil stilling med andre oppgaver , annet ansvar og annen organisering enn den grafiske stillingen. Det er også ulike krav til utdanning og kompetanse for de to stillingene.

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 . For å komme inn under overenskomsten , og arbeide innenfor disse eneretts –og fortrinnsrettsbestemmelsene, er det nødvendig å ha grafisk fagutdanning/fagbrev. Gruppen besitter en spesiell kompetanse som bare grafikerne kan utnytte ved utførelsen av bestemte produksjonsoppgaver . Dette setter dem i en så særegen situasjon at en vurdering av arbeidets verdi i forhold til andre gruppers arbeidsoppgaver blir vanskelig, for ikke å si umulig.

Aftenposten hevder at bakgrunnen for ulikhetene i lønn har andre årsaker enn kjønn. Arbeidstakernes lønn er fastsatt i samsvar med de respektive tariffavtaler, som anvendes parallelt i bedriften. Lønnsystemene 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.

Aftenposten har i brev av 31 januar 2006 vist til at A ikke lenger er tilsatt i stillingen som konsulent hvor hun mente seg diskriminert i strid med likestillingsloven . A har i e-post av 17 februar 2006 imøtegått dette og vist til at hun riktig nok fikk et lønnstillegg på kr 30 000 i forbindelse med at hennes stilling ble omgjort til seniorkonsulent , men at hun mistet muligheten til overtidsbetaling.

Likestillings -og diskrimineringsombudet vurderer saken med utgangspunkt i A opprinnelige stilling som konsulent . A har rettslig interesse i å få prøvet spørsmålet om overtredelse av likestillingslovens § 5 jf § 3 i forhold til konsulentstillingen. Det må likevel bemerkes at de problemstillinger det tas stilling til også er relevante når det gjelder A nye stilling som seniorkonsulent. Omgjøringen av A stilling innebærer så vidt jeg kan forstå et opprykk til en stilling av høyere verdi . I den grad hun som konsulent utførte arbeid av lik verdi som B, må dette derfor desto mer være tilfellet i stillingen som seniorkonsulent.

## **Likestillingsloven**

Likestillingsloven § 3 forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 5 presiserer at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi . 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.

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.

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.

## **Likestillings -og diskrimineringsombudets vurdering**

### **Lik lønn**

Aftenposten påstår at A lønn ikke er lavere enn Bs lønn, og påpeker at A som følge av bonusordning har mulighet for et tillegg på inntil kr 150 000, noe som kan medføre en lønnsinntekt for 2005 på inntil kr 463 000. Aftenposten mener at potensialet for å ta ut et betydelig beløp utover fastlønnen er stort og reelt. B har en årslønn på kr 392 114 og har ikke mulighet for bonustillegg.

A faste årslønn er kr 313 000. Hun har i perioden 2000-2004 hatt bonusutbetalinger varierende fra kr 26 594 til kr 50 094. A understreker at hun kun en gang i løpet av 11 år har fått utbetalt 50.000 kr, 1/3 av oppnåelig bonus. Det viser seg også at utbetalingene i annonseseksjonene har vært beskjedne, og at det er to ansatte som aldri har fått tillegg siden bonusordningen ble introdusert. A opplyser at hennes avdeling allerede i mai 2005 lå langt bak budsjett, og hun mener at hun hvis hun er heldig kanskje kan nå kr 30.000 i bonus for 2005.

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. A peker også på at budsjettene har økt hurtig, noe som også er med på å påvirke mulighetene til å "bomme på budsjettet".

Usikkerhetsmomentet knyttet til hvor høyt bonustillegget vil bli det enkelte år, samt de tilleggsutbetalingene A faktisk har hatt, samt gjennomsnittlig beskjedne utbetaling av bonus i annonseseksjonen generelt, tilsier at det ikke kan legges til grunn et maksimalt bonustillegg på kr 150 000 i tillegg til fastlønnen ved sammenligningen av A og Bs årslønn. Et gjennomsnitt av faktisk utbetalt bonus vil være mer reelt. Det må også tas med i beregningen at bonusutbetalingene ikke er med i beregningsgrunnlaget for feriepenger og regnes heller ikke med i bedriftens pensjonsgrunnlag. Selv med en bonusutbetaling på kr 50.000, som er den høyeste tilleggsutbetalingen hun har hatt hittil, vil A samlede årslønn være rundt kr 30.000 lavere enn Bs faste årslønn.

Jeg legger derfor til grunn at A i konsulentstillingen reelt sett har lavere lønn enn B. Så vidt jeg kan se har hun for øvrig også i dag, i stillingen som seniorkonsulent, lavere lønn enn B.

### **Arbeid av lik verdi**

Jeg skal videre ta stilling til om A og B utfører arbeid av lik verdi, og tar da utgangspunkt i de stillingsbeskrivelsene som er gitt i klagen fra A, i tillegg til kommentarene fra Aftenposten og A.

#### A's stilling

Aftenposten viser til at A i praksis utfører arbeidsoppgaver som hovedsakelig hører inn under stillingskategorien salgskonsulent. Hun har imidlertid tittel og betingelser som konsulent. A opplyser at hun siden 1997 har hatt hovedoppgaver som konsulent, men har i tillegg registrert annonser på grunn av manglende bemanning. Hun har også lagt fram sin stillingsinstruks som bruker betegnelsen konsulent, og i notat av 30. oktober 1997 fra salgssjef Arne Håkon Burdal fremgår det at A har stilling som konsulent. Jeg tar derfor utgangspunkt i konsulentstillingen i den videre vurderingen.

#### Tariffavtaler o Arbeidsrettens dom

Jeg understreker at retten til lik lønn for arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler, jf likestillingsloven § 5 annet ledd. Det forhold at A er konsulent mens B er typograf, og at lønnen deres reguleres av ulike tariffavtaler, er altså ikke noe argument for at arbeidene er av ulik verdi.

Som følge av en Arbeidsrettsdom fra 16. februar 1978 er typografenes arbeidsområde vedrørende betjening av produksjonsutstyr og fremstilling av satsmedia beskyttet av eneretts- og fortrinnsrettsbestemmelse i tariffavtalen for aviser og trykkerier mellom Mediebedriftenes Landsforening og Norsk Grafisk Forbund. For å komme inn under overenskomsten, og arbeide innenfor disse eneretts- og fortrinnsrettsbestemmelsene, er det nødvendig å ha grafisk fagutdanning / fagbrev. Aftenposten mener derfor at typografene besitter en spesiell kompetanse som bare grafikerne kan utnytte ved utførelsen av bestemte produksjonsoppgaver, og at den særegne situasjonen gjør det umulig å vurdere arbeidets verdi opp mot andre grupper.

Enerettsbestemmelsene innebærer at grafisk fagutdanning / fagbrev er nødvendig kompetanse for å utføre arbeidet i den stillingen som B har. Det medfører imidlertid ikke at arbeidet objektivt sett har større verdi enn arbeidet som konsulent i eiendomsmarkedet.

Arbeidsrettens dom er altså ikke noe relevant argument i vurderingen av om arbeidene er av lik verdi.

### Utdannelse o kompetanse

Aftenposten hevder at det bare er for typografstillingen det stilles formelle krav til utdanning, og at det ikke stilles et generelt krav om markedsførings/salgsutdanning for å fungere i stilling som konsulent. Manglende formell utdanning kan i stor grad kompenseres med arbeidserfaring innen salg. I Aftenpostens stillingsannonse for salgskonsulent i eiendomsavdelingen fra februar 2005 er kvalifikasjonskravene relevant utdanning, gjerne innen salg/markedsføring samt salgserfaring. Det tyder på at det stilles slike krav til salgsstillingene. Det fremgår forøvrig av medieoverenskomsten som HK er omfattet av, at det for gruppe 4 i garantilønnssystemet som konsulentstillingen tilhører, stilles krav om inntil tre års høyskole-/universitetsutdanning, jf punkt 7.3 i overenskomsten. Videre står det at kunnskapene også kan være tilegnet gjennom opplæring og praksis.

Bakgrunnen for at det stilles et spesifikt krav til grafisk fagutdanning/fagbrev for typografstillingene ser etter mitt syn ut til å ha sammenheng med enerettsbestemmelsen i tariffavtalene og ikke bare nødvendig fagkunnskap. Det understrekes også ved at det er mulig for andre yrkesgrupper å få dispensasjon til å utføre deler av arbeidsoppgavene som hører inn under grafisk enerettsområde.

For begge stillingene kreves det altså en viss utdanning og spesialkunnskap, og selv om arbeidserfaring og annen opplæring i noen grad kan kompensere for utdanning i konsulentstillingen, er det ikke grunnlag for å si at det samlet sett stilles vesentlig større kompetansekrav til typografstillingen.

### Ansvar anstrengelse o arbeidsforhold

I tillegg til kompetansekravene er det andre faktorer som ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold som har betydning for vurdering av arbeidets verdi.

I medieoverenskomsten for HK, punkt 7.3 står det vedrørende gruppe 4 i garantilønnssystemet, som A tilhører, at arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, samt at selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige. Det fremgår av stillingsbeskrivelsen av 19. november 1998 for konsulent i eiendomsmarkedet at konsulenten har ansvar for å nå budsjettert annonseomsetning for egen definert kundeportefølje, og bidra til at gruppen når sitt totale budsjett. Konsulenten er ansvarlig for betjening av kunden i alle sammenhenger knyttet til kundens forhold til Aftenposten. Konsulenten må videre være oppdatert på Aftenpostens produksjonssystem, om Aftenposten generelt, Aftenpostens produkter, salgsverktøy og markedsundersøkelser. Konsulenten må også ha kunnskap om kundene og kundenes bransjer.

Konsulenten rapporterer til salgssjef. Konsulenten blir vurdert ut fra stillingsbeskrivelsen og arbeidsmål, samt kvalitet i kundeforhold og interne relasjoner.

I notat av 30. oktober 1997 fra salgssjef Arne Håkon Burdal som omhandler konsulentenes, herunder A, arbeidsoppgaver, fremgår 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 og koordinere registrering ved behov.

Det er noe uenighet mellom Aftenposten og A om hva som ligger av ansvar til hennes stilling. Aftenposten mener at det ikke er et reelt selvstendig ansvar for oppnåelse av budsjettert annonseomsetning, men at det er avdelingsleder/salgssjef som har det ansvaret. Videre presiserer Aftenposten at påstanden om at konsulenten skal være oppdatert på produksjonssystemet begrenser seg til kunnskap om produksjonsflyten.

A har oppsummert ansvars-og arbeidsområdet for typograf B i sitt første brev. Typografen skal tilrettelegge logo/annonsemaler for avisens elektroniske arkiv, som enten er 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.

Aftenposten har kommentert at det er en grei beskrivelse av arbeidsoppgavene forbeholdt typografene innen annonseproduksjonen, men har presisert at B også jobber som tilrettelegger. Det innebærer at han har en veiledningsfunksjon i forhold til annonsekundene, i samarbeid med konsulenten.

Både A og B arbeider med annonseproduksjon. A skal som konsulent bidra til at annonseplass blir solgt og opprettholde kontakt med kundene. B har det tekniske ansvaret for at annonsen blir utformet riktig.

Aftenposten mener at utgivelse av avisen som fullstendig produkt hver gang er avhengig av at det typografiske er på plass. Det må etter min oppfatning legges til grunn at konsulentens kundeoppfølging og salg av annonser er nødvendig for at typografene skal ha annonser å produsere. A skriver i brev av 30. mai 2005 at tilretteleggere som B arbeider tett opp til konsulent/salgskonsulent og at det er konsulenten som er bindeleddet mellom kunden og typograf. Aftenposten skriver også at typografen har en veiledningsfunksjon i samarbeid med konsulenten. Begge stillingene er således avhengig av hverandre for at annonsene skal bli trykket. Avisen vil ikke få annonseinntekter dersom annonsene ikke blir solgt, og heller ikke hvis annonsene ikke blir tilrettelagt for trykking.

Aftenposten påpeker at typografene sitter i de siste leddene av førtrykksproduksjonen og arbeider således opp mot leveringsfrister. Aftenposten viser også til at typografene har blitt stilt overfor betydelige krav til omstilling og tilpasning til ny teknologi. A har påpekt at stadig flere av kundene sender egenproduserte annonser gjennom et malsystem og at konsulenten må 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 krevende kundegrupper samt konkurranse i markedet.

Jeg finner at både konsulenten og typografen må forholde seg til den teknologiske utviklingen, og at de begge således møter nye utfordringer i sine stillinger. Når det gjelder tidsfrister og arbeidspress, legger jeg til grunn at også konsulenten har et visst arbeidspress mht oppfølging av kundene og for A vedkommende har hun i tillegg registreringsoppgaver samt press på seg til å overholde budsjett. Jeg kan ikke se at det faktisk at typografene arbeider tettere opp mot fristene for trykking av avisen,

gjør at deres arbeid samlet sett skal være mer krevende og stressende enn konsulentens arbeid. De er begge en del av avisens produksjonsskjede som må være på plass for at Aftenposten skal kunne levere det endelige produktet.

### Oppsummering

Som sagt skal det foretas en helhetsvurdering for å avgjøre om arbeidene er av lik verdi. Det skal legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Det er helthetsinntrykket som avgjør, slik at små forskjeller mellom stillingene ikke er tilstrekkelig til å konstatere ulik verdi.

Etter å ha gjennomgått de objektive kjennetegnene ved stillingene til A og B er mitt klare inntrykk at stillingene har langt flere likhetstrekk enn forskjeller i forhold til de relevante faktorene. Jeg kommer på denne bakgrunn til at A og B utfører arbeid av lik verdi.

Det foreligger dermed en situasjon med ulik lønn for arbeid av lik verdi, jf likestillingsloven § 5. Det neste spørsmålet er så om Aftenposten har sannsynliggjort at lønnsforskjellen likevel er lovlig, jf. likestillingsloven § 16.

### **Direkte forskjellsbehandling**

Så vidt jeg kan se er det ingen tvil om at lønnsforskjellen mellom A og B skyldes at lønnen fastsettes i ulike tariffavtaler. Avtalene praktiseres likt for mannlige og kvinnelige medarbeidere innenfor de respektive gruppene. Mannlige konsulenter lønnes på samme måte som de kvinnelige konsulentene, og kvinnelige typografer lønnes på samme måte som de mannlige typografene.

Det foreligger altså ingen direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3 første og andre ledd.

### **Indirekte forskjellsbehandling**

Det siste spørsmålet jeg skal vurdere er om lønnsforskjellen mellom A og B innebærer indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3.

Selv om ulike tariffavtaler og markedsverdi i utgangspunktet anses for være kjønnsnøytrale begrunnelser, må ikke begrunnelsen for lønnsulikhet være indirekte diskriminerende i strid med likestillingsloven §3 tredje og fjerde ledd jf. forarbeidene som er omtalt foran. Forarbeidene gir imidlertid ingen nærmere anvisning på hvordan spørsmålet om indirekte forskjellsbehandling skal vurderes i lønnsaker.

Indirekte forskjellsbehandling kjennetegnes ved at en tilsynelatende kjønnsnøytral handling eller praksis fører til at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. Etter min oppfatning må det legges til grunn at dette vilkåret er oppfylt hvis en bedrifts lønnspolitikk eller lønnsystem systematisk fører til at kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi lønnes ulikt.

Det er ansatt 14 kvinner og 59 menn som er typografer i Aftenposten. Innen kategoriene konsulent/seniorkonsulent er det 19 kvinner og 6 menn. Det er dermed en klar overvekt av menn blant typografene og et klart flertall kvinner blant konsulentene/seniorkonsulentene. Gjennomsnittlig fastlønn for konsulentene er i følge Aftenposten kr 312.000 per år, varierende fra kr 290.000 til kr 325.000. I tillegg kommer bonus som nevnt ovenfor. Faglærte typografer avlønnes likt etter en lokal lønnsavtale i Aftenposten. Dette er også i følge Aftenposten vanlig tariffpraksis i avisbransjen innenfor grafisk område. Det fremgår av lønnsoversikt fra Aftenposten gjeldende fra 1. mai 2004 at fastlønn for faglærte er kr 392 114, og for ufaglærte kr

388 460. Konsulentstillingene er således gjennomgående lavere lønnet enn typografstillingene.

Lønnspolitikken hos Aftenposten virker derfor i praksis slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. Effekten av et ellers kjønnsnøytralt system, der man avlønner typografer og konsulenter etter deres respektive tariffavtaler, er en indirekte forskjellsbehandling av kvinner.

Det blir dermed et spørsmål om unntaket fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3 fjerde ledd kan komme til anvendelse.

Det skal her vurderes om praksisen med å gi lavere lønn til konsulenter enn til typografer, har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende tiltak i forhold til formålet. Jeg understreker at unntaksbestemmelsen etter loven bare skal anvendes i særlige tilfeller, slik at det skal relativt mye til for at vilkårene er oppfylt.

For å få gjennomført avisproduksjonen har det i følge Aftenposten vist seg nødvendig med dispensasjoner slik at andre kan utføre deler av de oppgavene som omfattes av enerettsbestemmelsene for grafikerne, herunder dispensasjon for journalister og merkantilt personale. Dette har gjennom forhandlinger medført økt lønnsnivå for typografene. Jeg forstår dette slik at grafikerne har utnyttet sin monopolposisjon til å forhandle fram lønnstillegg, som kompensasjon for å godta dispensasjoner. Enerettsbestemmelsene har altså stor innflytelse på lønnsnivået til grafikerne.

Så vidt jeg kan se er det ikke andre forhold som taler for at konsulentstillingene og tilsvarende merkantile stillinger skal lønnes lavere.

I ot. prp. nr 77 (2000-2001) s. 61 påpeker departementet at *"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."*

Aftenposten må i utgangpunktet forholde seg til de til enhver tid gjeldende tariffavtaler. Praksisen med å gi høyere lønn til typografene for å overholde tariffavtalene har dermed et saklig formål, og det er et egnet middel for å få ansatt typografer som har enerett til å utføre bestemte oppgaver. Aftenposten har imidlertid ikke sannsynliggjort at bedriften ikke kan rette opp lønnsforskjellene som følger av de gjeldende tariffavtalene. Aftenposten har tvert imot i sitt brev vist til at lønns spennet i A stilling går langt utover lønnen for typografer. I prinsippet skulle det altså ikke være noe i veien for å lønne en konsulent og en typograf likt.

Når det gjelder avtaler inngått lokalt har Aftenposten som arbeidsgiver direkte innflytelse på avtalene og et ansvar for at avtalene ikke resulterer i lønnsforskjeller i strid med likelønnsprinsippet i likestillingsloven.

Aftenposten peker på alvoret og det urimelige i den situasjon som ville oppstå, dersom grafisk lønnsnivå skulle legges til grunn for avlønningen av merkantile stillinger i Aftenposten, uavhengig av enhver rimelig relasjon til statistisk markeds og bransjelønnsnivå for funksjonelt sammenlignbare stillinger. Aftenposten har ikke utdypet hva denne urimeligheten skulle innebære.

Det vil alltid være kostnader forbundet med å gjennomføre prinsippet om likelønn. Det ligger i sakens natur at slike saker handler om penger. Kostnadene ved å gi



høyere lønn til ansatte i merkantile stillinger kan derfor ikke uten videre veie tyngre enn hensynet til å gi kvinner og menn lik lønn for arbeid av lik verdi. Skulle man legge et slikt synspunkt til grunn ville det undergrave likelønnsprinsippet fullstendig.

At det er praksis i bransjen at typografer avlønnes høyere enn konsulenter er heller ikke en tilstrekkelig begrunnelse for å gi lavere lønn til andre yrkesgrupper som utfører arbeid av lik verdi. Det er i utgangspunktet fagforeningenes ulike gjennomslagskraft, praksis i bransjen og tradisjon som gjør at grafikerne har fått gjennomslag for det høyere lønnsnivået. Det er ikke noe som tilsier at det er et nødvendig tiltak å ha lavere lønn for konsulentene i de merkantile stillingene for å gi typografene tilstrekkelig lønnsinntekter/kompensasjon.

Aftenpostens praksis med å lønne konsulentene lavere enn typografene, hindrer i praksis likelønn for konsulentene. Så lenge det er et flertall av kvinner blant konsulentene og et flertall menn blant typografene, vil en slik praksis 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. Hensynet til likestilling og til målet om likelønn tilsier etter min vurdering at det er uforholdsmessig inngripende at konsulenten A lønnes lavere enn typografen B.

Side 11 of 12

Jeg kommer på denne bakgrunn til at den ulike avlønningen av A og B, innebærer en indirekte forskjellsbehandling av A i strid med likestillingsloven § 5, jf§3.

Jeg understreker til slutt at denne vurderingen ikke uten videre er overførbar på samtlige konsulent- og typografstillinger i Aftenposten. Saken dreier seg i utgangspunktet bare om to enkeltmedarbeidere av motsatt kjønn som utfører arbeid av lik verdi. Samtidig er det klart at de vurderinger som er gjort vil kunne ha relevans for ansatte i tilsvarende stillinger. Ombudet går ikke her nærmere inn på de tariffrettslige konsekvensene avgjørelsen kan tenkes å få. Dette må eventuelt avklares nærmere gjennom klagebehandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, tarifforhandlinger eller eventuelt ved saksanlegg for Arbeidsretten.

Vennlig hilsen

Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombud

Saksbehandler: Lars Christensen