

Arbeidsretten – dom.

Tariffavtale – gyldighet; likestillingslovens § 5.

Mannlige avdelingsingeniører I og kvinnelige bioingeniører I som arbeidet ved de samme sykehuslaboratorier, var lønnet med utgangspunkt i ulike lønnsstiger i hovedoverenskomsten for kommuner og hadde etter lokale lønnsfastsettelse delvis ulik lønn. Uttalt at lssl. § 5 krever en skjønsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i en objektiv vurdering av arbeidsoppgavene ved avgjørelsen av om arbeid er «av lik verdi». Etter § 5 tredje ledd kreves ikke nødvendigvis et likt lønnsresultat; i kravet om «lik lønn» ligger i utgangspunktet at normene for lønnsfastsettelsen må være like. Det arbeid som ingeniørene og bioingeniørene utførte, var ikke identisk, men ble etter en konkret vurdering funnet å være «av lik verdi». I forhold til lssl. § 5 tredje ledd ble det ikke ansett avgjørende at arbeidstagerne var lønnet etter ulike stiger i hovedoverenskomstens stillingsregulativ; det må her sees hen til at regulativets alminnelige bestemmelser har en mer generell oppbygning og er mer omfattende. Den konkrete avlønning var resultat av en kompleks tariffavtaleregulering hvor andre alminnelige og dessuten lokale bestemmelser inngår. Det krav som kan stilles til en slik regulering ut fra lssl. § 5 tredje ledd, er at den gir rom for vurderinger som gir kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi, samme lønnsresultat når vilkårene ellers er like. Ved den konkrete vurdering av arbeidstagerens kvalifikasjoner m.v. i forhold til arbeidsoppgavene fant retten at det ikke var relevante forskjeller som kunne begrunne at de tre kvinnelige og de tre mannlige arbeidstagerens lønn var fastsatt ulikt. En av bioingeniørene hadde samme faktiske lønn som avdelingsingeniørene; for de to andre ble de tariffavtalte bestemmelser som gav en lavere lønn, ansett ugyldige på grunnlag av lssl. § 5. Understreket at ugyldighetsvirkningen måtte begrenses til de konkrete lønnsfastsettelse og ikke kunne omfatte hovedoverenskomstens alminnelige bestemmelser. – Dissens 4–3; mindretallet fant ikke at bioingeniørene og avdelingsingeniørene utførte «arbeid av lik verdi».

Avsagt: 28.09.1990 i sak ARD 1990 148

Saksgang: Sak nr. 10/1990, Inr. 30/1990

Parter: Kommunenes Sentralforbund og Østfold fylkeskommune (advokat Brit D. Semner) mot Norsk Bioingeniørforbund (advokat Gunnar Kaspersen).

Dommer: Evju, Nygaard Ottosen, Berg, Blom, Krogvig, Holmås og Næsvold.

Østfold fylkeskommune driver fem sykehus med sykehuslaboratorier. Ved to av disse er det ansatt tre mannlige ingeniører, som fra 1983–84 er lønnet som avdelingsingeniør I etter hovedoverenskomsten for kommuner og lokale avtaler. Ved de samme laboratoriene er det ansatt tre kvinnelige bioingeniører som er lønnet som bioingeniør I – tidligere fysiokjemiker I – som har en lavere lønns plassering. Det daværende Norsk Fysiokjemikerforbund tok opp spørsmålet om lønnsulikheten mellom disse arbeidstagerne overfor fylkeskommunen og dens likestillingsutvalg i 1984–85. I 1987 ble saken bragt inn for Likestillingsombudet, som i januar 1989 uttalte at forskjellig avlønning av de aktuelle avdelingsingeniører I og bioingeniører I var i strid med

Side 149

§ 5 i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

I sin uttalelse pekte Likestillingsombudet på at dersom fylkeskommunen mente at saken indirekte reiser spørsmål om gyldigheten av eksisterende tariffavtaler, kunne saken bringes inn for Arbeidsretten etter likestillingslovens § 14 første ledd. Fylkeskommunen tok spørsmålet opp med Kommunenes Sentralforbund, som så har bragt saken inn for Arbeidsretten med krav om fastsettelsesdom om at de tariffavtalte bestemmelser om avlønningen av de tre bioingeniørene er gyldige.

Den nærmere bakgrunn for saken er i korte trekk:

Partene i saken er bundet av hovedoverenskomsten – nå hovedtariffavtalen – for kommuner. Som i kommunesektoren ellers var Østfold fylkeskommune tidligere direkte tariffpart i overenskomstforhold med de enkelte arbeidstagerorganisasjoner. Fra 1. januar 1988 er Kommunenes Sentralforbund (KS) overordnet tariffpart på arbeidsgiversiden. Den aktuelle tariffpart på arbeidstagersiden var tidligere Norsk Fysiokjemikerforbund (NFF). Forbundet endret navn i 1987 til Norsk Bioingeniørforbund (NOBI), og det sluttet seg med virkning fra

1. januar 1988 sammen med Bioingeniørforbundet (tidligere Medisinske Laboratorieingeniørers Forbund). De tre bioingeniørene som saken her gjelder, var medlemmer av NFF og er nå tilsluttet NOBI. For enkelhets skyld omtales forbundet i det følgende med sitt navn idag, også når det er tale om tiden før navneendringen. – De tre avdelingsingeniørene er tilsluttet Norges Ingeniørorganisasjon – NITO, som likeledes er part i hovedoverenskomsten med KS/Østfold fylkeskommune.

Østfold fylkeskommune driver fem sykehus – Sentralsykehuset for Østfold, i Fredrikstad, og lokalsykehus i Sarpsborg, Moss, Askim og Halden. Alle har laboratorieavdelinger, med sentrallaboratorium ved sentralsykehuset i Fredrikstad (i det følgende bare kalt SØF). De ingeniørene og bioingeniørene det er tale om i saken her, er ansatt ved SØF og ved sykehuslaboratoriet ved Sarpsborg sykehus.

Sentrallaboratoriet ved SØF ledes av avdelingsoverlegen og en sjefsbioingeniør. Laboratoriet har tre seksjoner – klinisk-kjemisk seksjon, immunhematologisk seksjon («blodbanken») og nukleærmedisinsk seksjon. Hver seksjon ledes av en bioingeniør I, som organisatorisk er underlagt sjefsbioingeniør og avdelingsoverlege. Lederen for nukleærmedisinsk seksjon er en mann. Seksjonen har ved siden av hans stilling 3,7 stillinger for bioingeniør II/III. Bioingeniør I Eli Tunby er leder for klinisk-kjemisk seksjon. Den har ytterligere 28 stillinger. Av disse er fire laboratorieassistent- og en kontorstilling, de øvrige er bioingeniørstillinger. Seksjonen er underandelt i ulike grupper. Bioingeniør I Liv Klemsdal er leder for immunhematologisk seksjon, som dessuten har ni bioingeniør II og III-stillinger. Ved sentrallaboratoriet er det også ansatt to mannlige ingeniører, Roger Steffensen og Øyvind Olsen. Deres stillinger er ikke medregnet i stillingstallene ovenfor. Organisatorisk er ingeniørene underlagt avdelingsoverlegen.

Side 150

Olsen er i utgangspunktet knyttet til klinisk-kjemisk seksjon. Det samme er Steffensen, som arbeider i – og etter det som er opplyst, i det vesentlige utgjør – seksjonens farmakologigruppe. Begge har dessuten arbeidsoppgaver ut over dem som direkte gjelder seksjonen. Det har også Tunby og Klemsdal. Arbeidsoppgavenes omfang og vurderingen av dem er partene uenige om, slik det vil fremgå av anførselene nedenfor.

Sykehuslaboratoriet ved Sarpsborg sykehus er underlagt et faglig tilsyn fra avdelingsoverlegen ved sentrallaboratoriet ved SØF. Laboratoriet ledes av en sjefsbioingeniør. Bioingeniør I Turid Haglund er sjefsbioingeniørens stedfortreder og nestleder ved laboratoriet. Det har ytterligere 19,5 ordinære stillinger. Av disse er to sykepleiere, tre hjelpepleiere/laboratorieassistenter, to kontorstillinger og 11,5 bioingeniørstillinger, samt en ingeniørstilling som innehas av Truls Pettersen. Ingeniørstillingen er organisatorisk underlagt sjefsbioingeniøren.

De tre bioingeniørene det er tale om her, har alle sin grunnutdannelse fra toårig fysiokjemikerskole. De tre mannlige ingeniørene har sin grunnutdannelse fra toårig teknisk skole, kjemilinje. Idag inngår begge utdannelsesveiene i det regionale høyskolesystem og er treårige, med fagplaner for biomedisin som gir bioingeniørkompetanse, og for kjemi som gir kjemiingeniørkompetanse. Omlegningen til treårige høyskoleutdannelser fant sted fra begynnelsen og midten av 1980-årene. Som tidligere gis begge utdannelsestilbud dels ved de samme skoler. Også forholdet mellom utdannelsene og vurderingen av dem er partene uenige om, slik det vil fremgå av anførselene.

Av de tre bioingeniørene ble Klemsdal ansatt ved sentrallaboratoriet ved SØF i januar 1968 og Tunby i januar 1972. Haglund ble ansatt ved sykehuslaboratoriet i Sarpsborg i januar 1972. I 1976–78 arbeidet hun ved Mikrobiologisk laboratorium, SØF; fra juli 1978 har hun så vært ved laboratoriet i Sarpsborg. De tre har hatt sine stillinger som bioingeniør I (tidligere fysiokjemiker I) fra henholdsvis 1975, 1981 og 1982. – Av de tre ingeniørene ble Steffensen ansatt i juni 1958 og Olsen i februar 1969, begge ved sentrallaboratoriet ved SØF, og Pettersen ble ansatt ved laboratoriet i Sarpsborg i oktober 1976. De har hatt stillingsplasing som avdelingsingeniør I fra henholdsvis 1983, 1984 og 1984, jfr. nedenfor.

Bioingeniørene og ingeniørene er lønnet etter ulike stillingskoder i hovedoverenskomstens kap. 2, pkt. 2.18 Stillingsregulativet. For ingeniørene benyttes koder under «1.3 Tekniske» i regulativets del 1, «Gjennomgående stillinger». Bioingeniørene lønnes etter

koder plassert i regulativets del 6, «Helse- og sosialsektoren», under «6.15 Røntgen, laboratorium, EEG» i del 6.1 «Stillinger ved institusjon». Antallet stillingskoder for de to kategoriene, lønnstrinnbestemmelsene i dem og utviklingen av dem har vært ulik. Detaljene er det imidlertid ikke grunn til å gå inn på her. I hovedoverenskomsten for 1988–90, som gjaldt da søksmålet ble reist, kan de generelle regulativbestemmelsene oversiktsmessig stilles opp slik:

Side 151

For ingeniører:

Kode		Ltr.	Ansiennitet
7084	Ingeniør	16–20	0–10
6604	Avdelingsingeniør II	18–23	0–10
6605	Avdelingsingeniør II	19–24	0–10
7270	Avdelingsingeniør II	25	
7018	Avdelingsingeniør I	21–26	0–10
7271	Avdelingsingeniør I	27 el. 28 el. 29	
6347	Overingeniør	30 el. 31 el. 32	
7157	Sjefingeniør	33 el. 34 el. 35	

For biøingeniører:

Kode		Ltr.	Ansiennitet
7471	Biøingeniør III	16–20	0–10
7472	Biøingeniør II	22 el. 23	
7473	Biøingeniør I	24	
7474	Sjefbiøingeniør	(unormert)	

De eldre hovedoverenskomster hadde tilsvarende stillingskoder for fysiokjemikere. Stillingsbetegnelsen biøingeniør kom først inn i hovedoverenskomsten i 1988, etter at yrkesbetegnelsen biøingeniør ble tatt i bruk i 1987.

Etter at saken her ble reist, er det inngått ny sentral tariffavtale – hovedtariffavtalen for perioden 1. juni 1990 – 30. april 1992. Den nye hovedtariffavtalen innebærer endel endringer i lønnssystemet, med endringer i kode- og lønnstrinnbestemmelsene som åpner for alternative og høyere plasseringer av stillinger i samme kode. Dette gjelder såvel for biøingeniørstillinger som for ingeniørstillinger, der blandt annet de tidligere kodene 7018 og 7271 er slått sammen i en ny kode 7018. Enkelthetene er det imidlertid ikke nødvendig å gå inn på her. Endringene har ikke medført lønsmessige endringer for de stillingene og arbeidstagerne det er tale om i saken. I det følgende vises det derfor til hovedoverenskomsten for 1988–90, om ikke annet er spesielt sagt.

Grunnstigen for ingeniører og biøingeniører er henholdsvis kode 7084 og kode 7471. Grunnstigen var like i tariffperioden 1978–80. Ved tariffrevisjonen i 1980 fikk kode 7084 lønnstrinn 13–17 fra 0–8 år. NOBI krevet det samme for grunnstigen for fysiokjemikere, men i den tariffavtalen for NOBI som ble fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse 19. desember 1980, ble grunnstigen gitt lønnstrinn 12–16 fra 0–8 år. Ved justeringsoppjøret pr. 1. oktober 1981 ble begge grunnstigen igjen like: Sammen med flere andre fikk de lønnstrinn 13–18 fra 0–10 år. Senere har grunnstigen vært like. Stillinger for biøingeniør I (fysiokjemiker I) var etter regulativet i 1980 plassert i lønnstrinn 18, fra 1. januar 1981 i lønnstrinn 18/19. De fikk deretter lønnstrinn 21/22 fra 1. oktober 1981, lønnstrinn 22 fra 1. mai 1985, lønnstrinn 23 fra 1. juli 1986, og har lønnstrinn 24 fra 1. oktober 1986. Kode 7018 for avdelingsingeniør I hadde i 1980 lønnstrinn 20–22. Den fikk lønnstrinn 20–23 fra 1. oktober 1981 og deretter lønnstrinn 20–24 fra 0–8 år pr. 1.

Side 152

august 1983, lønnstrinn 21–25 fra 1. juli 1986, og har lønnstrinn 21–26 fra 0–10 år fra 1. oktober 1986.

Den enkeltes innplassering og avlønning avgjøres ikke alene og uten videre av bestemmelsene i hovedoverenskomstens alminnelige stillingsregulativ. Stillingsplasseringer, endringer og tillegg fastsettes lokalt og gjennom lokale forhandlinger. Ordningene har variert noe, uten at det er nødvendig å gå nærmere inn på dette. Her er det tilstrekkelig å

nevne bestemmelsene i hovedoverenskomstens pkt. 3.13 og 3.14. De har i det vesentlige vært de samme fra 1982 og lød slik i hovedoverenskomsten for 1988–90:

«3.13 Partene kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 3.11 og 3.12 fremme krav om omgjøring av stillinger eller stillingsgrupper innenfor rammen av de i Hovedoverenskomsten sentralt fastsatte lønsplasseringer når:

- a) produktiviteten i en virksomhet (driftsenhet) øker ved at det gjennomføres effektiviseringsiltak eller innføres ny teknologi
- b) det foretas endring av bemanning eller andre organisasjonsendringer m.v. eller
- c) det er skjedd endringer i vedkommendes stillings arbeids- og ansvarsområde. I rimelig utstrekning skal det også tas hensyn til endringer som er skjedd gradvis over et lengre tidsrom.

Forhandlinger etter pkt. a-c skal finne sted 2 ganger pr. kalenderår med mindre partene lokalt blir enige om annet.

3.14 Har en kommune/fylkeskommune/virksomhet særlige vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert personale, kan kommunen/fylkeskommunen/virksomheten og vedkommende arbeidstagerorganisasjon inngå avtale om:

- a) endring av normering/lønnstrinnplassering
- b) spesiell avlønning som f.eks. bruk av kronetillegg som persontig ordning.

Avtalen innberettes til hovedorganisasjonene.»

Hovedtariffavtalen for 1990–92 har noe endrede bestemmelser om de samme spørsmål. – Hovedoverenskomsten har videre lenge hatt en «likelønnsregel», pkt. 3.6, som for 1988–90 lød slik:

«Partene er enige om at likt arbeid skal lønnes likt innenfor den enkelte kommune. Herav følger også at det ved fastsettelse av lønninger i overenskomster uansett organisasjonsforhold ikke må gis særskilte fordeler til enkelte tjenestemannstillinger eller tjenestemannsgrupper. Se forøvrig Likestillingslovens § 5.

Bestemmelsen tar derimot ikke sikte på noen endring i oppbyggingen av lønssystemene og lønnsregulativene i den enkelte kommune.»

Henvisningen til likestillingslovens § 5 ble tatt inn ved tariffrevisjonen i 1984. Forøvrig har bestemmelsen saklig sett stått uendret siden den første gang ble tatt inn, som protokolltilførsel, i 1955.

De tre biingeniørene – Klemsdal, Tunby og Haglund – fikk som

Side 153

nevnt sine stillinger med plassering som biingeniør I i henholdsvis 1975, 1981 og 1982. De fikk da lønnstrinn 21 fra 1981/1982, fra 1. mai 1985 lønnstrinn 22 og fulgte deretter stillingskodens avlønning til i 1986, jfr. nedenfor. De tre ingeniørstillingene har hatt ulike plasseringer. Steffensen fikk opprykk som avdelingsingeniør II fra kode 6605 (da med lønnstrinn 21) til kode 7270 (da lønnstrinn 22) pr. 1. oktober 1981. Ved lokale tilpasningsforhandlinger mellom Østfold fylkeskommune og NITO i 1983 fikk han opprykk til avdelingsingeniør I i kode 7018, med virkning fra 1. august 1983. I 1981 fikk likeledes Olsen og Pettersen opprykk, for Olsens del fra kode 6604 til kode 6605, og for Pettersen fra grunnstigen til kode 6604. Ved lokale forhandlinger etter pkt. 3.13 mellom fylkeskommunen og NITO i desember 1984 fikk begge opprykk til avdelingsingeniør I i kode 7018, med virkning fra 1. desember 1984.

NOBI fremmet på sin side krav i de lokale forhandlingene for sine medlemmer i biingeniør I-stillingene. Forbundet nådde ikke frem med sine krav i 1984 og 1985. Ved tilpasningsforhandlinger i 1986 ble det truffet avtale om personlige tillegg, ved protokoll av 17. oktober 1986 der det heter:

«Etter drøftelser i fellesmøter og særsmøter ble partene enige om følgende med virkning fra 1.10.86:

Fysiokjemiker I Turid Haglund, Sarpsborg sykehus

Fysiokjemiker I Eli Tunby, Sentralsykehuset for Østfold

Fysiokjemiker I Liv Klemsdal, Sentralsykehuset for Østfold gis et personlig tillegg på 1 lønnstrinn.

Norsk Fysiokjemikerforbund har vedtatt protokollen. Fylkeskommunens forhandlere anbefaler at protokollen vedtas.»

Haglund har senere fått ett lønstrinn i tillegg på grunnlag av ettårig videreutdanning ved Rikshospitalet.

Forøvrig er det ikke senere gjennomført lønsmessige endringer for de stillinger og personer det er tale om her. Den faktiske avlønningssituasjon som danner grunnlag for saken, er således at Klemsdal og Tunby er lønnet som biøingeniør I og har lønstrinn 25, Haglund er lønnet som biøingeniør I og har lønstrinn 26, og Steffensen, Olsen og Pettersen er alle lønnet som avdelingsingeniør I i kode 7018 og har lønstrinn 26.

Etter de lokale forhandlingene i 1984 tok NOBI i 1985 opp avlønningforholdet mellom ingeniør- og biøingeniør I-stillingene ved sykehuslaboratoriene overfor likestillingsutvalget i Østfold fylkeskommune. Utvalget oversendte saken til Likestillingsrådet i mars 1986. Rådet ekspederte saken videre til Likestillingsombudet i mai samme år. Den 27. november 1986 henvendte ombudet seg til NOBI med spørsmål om forbundet ville fremme klagesak.

NOBI gjorde dette ved brev av 23. mars 1987, der forbundet bad Likestillingsombudet vurdere saken i henhold til likestillingslovens § 5 jfr. § 3. Med brevet fulgte seks uttalelser som var innhentet av NOBI –

Side 154

fra daværende kst. avdelingsoverlege Falch ved sentrallaboratoriet, SØF, fra de to sjefsbiøingeniørene ved SØF og Sarpsborg sykehus, og fra de tre berørte biøingeniørene I. Ved brev av 6. oktober 1987, vedlagt blandt annet disse uttalelsene, bad Likestillingsombudet så om Østfold fylkeskommunes uttalelse. Fylkeskommunen gav sin uttalelse i brev av 2. november 1987, der det blandt annet het:

«For de fleste fylkeskommunale stillinger er lønnsplasingen fastsatt gjennom sentrale forhandlinger mellom partene, og den lokale påvirkning på lønnsnivået i de forskjellige stillingskategorier er forholdsvis begrenset. Fylkeskommunens frihet ligger i valg av stillingsbetegnelse i forbindelse med at stillinger opprettes, eller ved lokale justerings-/lønnsforhandlinger. Hva fylkeskommunen ikke har herredømme over, er at sentrale justeringsforhandlinger ofte fører til endringer i relasjoner mellom forskjellige stillingskategorier, noe som fører til at ansatte, som har vært lønnet likt, lønnes forskjellig uten at andre endringer er inntrådt.

...

Et problem i forbindelse med innplassering på lønnsregulativet er sammenlikning/vurdering av stillingsinnehavere som har forskjellig ansvars- og arbeidsområde og der organiseringen faglig og administrativt er forskjellig.

I det aktuelle tilfellet blir det å vurdere spesialoppgaver innenfor områdene reparasjon av medisinskteknisk utstyr med fylkesansvar og innkjøring av nye undersøkelser og spesialanalyser innenfor farmakologi/toxikologisk seksjon ved sentrallaboratoriet, mot f.eks. det personalansvaret som ligger til biøingeniør I stillingene.

Når det gjelder den faglige og administrative organiseringen for de to stillingskategoriene, er det også forskjeller.

Ved sentrallaboratoriet er det en sjefbiøingeniør som er overordnet alle biøingeniørene ved laboratoriet. I laboratoriets klinisk/kjemiske seksjon, nukleærmedisinske seksjon og i blodbanken er det opprettet stilling for biøingeniør I, som under sjefbiøingeniør, har personalansvar for øvrige biøingeniørstillinger ved seksjonene.

Avdelingsingeniørene ved laboratoriet er faglig underlagt laboratoriets overlege og administrativ tjenestevei går via sykehusets sjefsykepleier. Avdelingsingeniørene er således ikke underlagt sjefbiøingeniøren ved laboratoriet.

Hovedoverenskomsten mellom partene i fylkeskommunen har i del 2 kap. 3, pkt. 3.13 en bestemmelse som gir adgang til lokale forhandlinger bl.a. ved endringer i ansattes ansvars- og arbeidsområder. Fra NITO og Norsk Kommuneforbund, som organiserer de aktuelle avdelingsingeniørene, ble det, henholdsvis i 1983 og 1984, reist krav om endret stillingsbetegnelse for avdelingsingeniørene med bakgrunn i ovennevnte bestemmelse i hovedoverenskomsten. Avdelingsingeniørene var på det tidspunkt lønnet i henhold til stillingskoden for avd.ing. II. I forhandlingene fant fylkeskommunens forhandlingsutvalg det godtgjort at det var inntrådt endringer i avd.ingeniørens ansvars- og arbeidsområde i tilstrekkelig grad til at opprykk burde skje, bl.a. ved at det var pålagt fylkesansvar i forbindelse med service/reparasjoner av medisinsktekniske instrumenter, og for nye oppgaver innen metodeutvikling og nye undersøkelser og spesialanalyser innen farmakologi/toxikologi.

Utviklingen etterpå har ført til at forskjellen mellom avd.ingeniørene og biøingeniør I er større enn ønskelig, og ved fjorårets lokale tilpasningsforhandlinger pr. 1.10.86, ble to biøingeniør I stillinger ved Sentralsykehuset for Østfold og en ved Sarpsborg sykehus gitt et personlig tillegg på ett

lønnstrinn. Forskjellen

Side 155

mellom de to stillingsgrupper er således på ett lønnstrinn og ikke to som beskrevet av Likestillingsombudet.

...»

Etter videre korrespondanse ble det holdt et møte i Sarpsborg 6. oktober 1988, der representanter for fylkeskommunen, NOBI og Likestillingsombudet deltok og saken ble drøftet. Senere samme måned fikk ombudet fra fylkeskommunen oversendt en oversikt over de berørte arbeidstagerens utdannelse og praksis.

Likestillingsombudet gav deretter sin uttalelse i brev av 9. januar 1989 til Østfold fylkeskommune. Ombudet konkluderte med at fortsatt ulik avlønning ville være i strid med likestillingslovens § 5. I uttalelsen het det:

«...

Likestillingsombudet har vurdert denne saken i lys av likestillingslovens § 5 om lik lønn for arbeid av lik verdi. (Min understreking).

...

Bl.a. har kst. avdelingsoverlege Dagfinn Falch ved SØF konkludert med i sin uttalelse av 17.3.1987 at ansvar, plikter, lederoppgaver, arbeidsvolum, økonomiske og medisinske oppgaver er vesentlig mye større for fysiokjemiker I (biøingeniør I) enn for avdelingsingeniørene. Han har pekt på at fysiokjemikerne har både et personal og lederansvar som avdelingsingeniørene ikke har. Når det gjelder det faglige ansvaret, er han også av den mening at avdelingsingeniørene har langt mer beskjedne oppgaver enn fysiokjemikere I.

De fem andre uttalelsene fremhever på samme måte fysiokjemiker I's (biøingeniør I's) arbeid/ansvarsområde.

På møtet ved Sarpsborg sykehus 6.10.1988 ble det igjen fra biøingeniørhold (Anne-Lise Gamst) hevdet at i tillegg til avdelingsingeniør I's og biøingeniør I's faglige oppgaver, som de anså for likeverdige, hadde biøingeniør I personal- og lederoppgaver som avdelingsingeniør I ikke hadde.

Likestillingsombudet kan ikke se at disse påstandene er bestridt av fylkeskommunen.

På samme møte ble det også hevdet fra biøingeniørhold at de to grupper hadde likeverdig utdanning. De har begge treårig utdanning fra samme type skole.

At avdelingsingeniør I og biøingeniør I har likeverdig utdanning, kan jeg heller ikke se at er bestridt fra fylkeskommunens side.

Når det gjelder lønns plassering, har jeg fått oppgitt at de tre aktuelle avdelingsingeniører I er plassert i l.tr. 26, mens to av de aktuelle biøingeniører I er plassert i l.tr. 25 (l.tr. 24 + 1 for personlig tillegg), og den tredje biøingeniør I er plassert i l.tr. 26 (l.tr. 24 + 1 for personlig tillegg og 1 for videreutdanning).

Av den oversikten jeg har mottatt over de ansattes utdanning og praksis, kan jeg ikke se at noe skulle tilsi at avdelingsingeniørene skulle ligge over biøingeniørene i lønn.

Etter min gjennomgang av saken og sammenlikning av avdelingsingeniør I's og biøingeniør I's arbeidsoppgaver, er det min oppfatning at biøingeniørens arbeidsoppgaver rent objektivt må kunne sies å ha minst like stor verdi som avdelingsingeniørens.

Jeg legger her til grunn at biøingeniørene i det vesentlige er kvinner, og av delingsingeniørene i det vesentlige er menn.

Min konklusjon i denne saken blir derfor at dersom fylkeskommunen fortsetter

Side 156

å lønne de aktuelle avdelingsingeniør I og biøingeniør I forskjellig, vil dette være i strid med likestillingslovens § 5.

Jeg ber derfor om at forholdet nå blir rettet opp, og at en i den forbindelse tar utgangspunkt i det tidspunktet skjevhetene oppstod. Dersom fylkeskommunen ikke er innstilt på å rette opp lønnskjevhetene, vil Likestillingsombudet vurdere å bringe saken inn for Klagenemnda for likestilling. Om fylkeskommunen skulle mene at saken indirekte reiser spørsmål om lovligheten (gyldigheten) av eksisterende tariffavtaler, vil fylkeskommunen kunne bringe dette spørsmålet inn for Arbeidsretten, jfr. likestillingslovens § 14, første ledd.

...»

Østfold fylkeskommune tok saken opp med KS 16. januar samme år. I fylkeskommunens brev het det blandt annet:

«Saken er problematisk i det en etterkommelse av Likestillingsombudets anmodning vil føre til at biøingeniør I vil lønnes to lønnstrinn høyere enn hva som følger av tariffavtalen.

Det er på det rene at de berørte biøingeniører ikke har større ansvars- og arbeidsoppgaver enn

normalt for denne typen stillinger.

Personalsjefen har i møter med Likestillingsombudet redegjort for at fylkeskommunen ikke ensidig kan gå utover tariffavtalens bestemmelser med hensyn til avlønning, og at det vil bli nødvendig å be om Sentralforbundets vurdering av saken.

...

Saken er også problematisk fordi den reiser spørsmålet om hvilke sammenlikninger av forskjellige faggrupper som skal kunne foretas med bakgrunn i Likestillingslovens § 5. I denne sammenheng vil det bl.a. kunne hevdes at en avdelingspsykepleier er sammenliknbar med biøingeniør I både med hensyn til utdanning og ansvars- og arbeidsområde.»

Etter adskillig korrespondanse mellom KS, fylkeskommunen, Likestillingsombudet og NOBI ble det holdt tvisteforhandlingsmøte mellom KS og NOBI 21. september 1989. Protokollen fra møtet lyder slik:

«I brev av 09.01.89 har Likestillingsombudet uttalt at Østfold fylkeskommune handler istrid med Likestillingsloven § 5 hvis ulik avlønning av avdelingsingeniør I og biøingeniør I ved laboratoriene på to av fylkeskommunens sykehus opprettholdes.

Likestillingsombudet har, senest i brev av 22.08.89 bedt Østfold fylkeskommune vurdere om saken angående avlønning av angjeldende biøingeniører ønskes prøvet for Arbeidsretten i henhold til likestillingsloven § 14.

Kommunenes Sentralforbund som tariffpart, har på denne bakgrunn innkalt Biøingeniørforbundet til møte angående tariffavtalens forståelse i forhold til likestillingsloven § 5.

Kommunenes Sentralforbund hevder at avlønning i henhold til tariffavtalen mellom KS og NOBI er riktig, og ikke i strid med likestillingsloven § 5 i an gjeldende tilfeller i Østfold fylkeskommune.

Norsk Biøingeniørforbund hevder at selv om tariffavtalen mellom NOBI og KS er gyldig, må en riktig anvendelse av Likestillingsloven § 5 gis forrang, og føre til en annen løsning enn tariffavtalens i den individuelle tvist.»

Ved brev av 9. november 1989 meddelte KS så Likestillingsombudet

Side 157

at saken ville bli bragt inn for Arbeidsretten i henhold til likestillingslovens § 14.

Saken ble deretter reist ved stevning av 9. mars 1990 av KS, med Østfold fylkeskommune. Etter arbeidstvistlovens § 8 har bare KS partsstilling på saksøkersiden. Spørsmålet er ikke omtvistet. I det følgende omtales derfor bare KS som saksøker.

Hovedforhandling ble holdt 3., 4., 5. og 6. september 1990. Det ble gitt forklaringer av en partsrepresentant for KS og av to partsrepresentanter for NOBI, og ni vitner ble avhørt.

Saksøkeren, Kommunenes Sentralforbund, har i det vesentlige anført:

Saken har sin bakgrunn i Likestillingsombudets uttalelse av 9. januar 1989. Den gjelder det konkrete spørsmål om avlønnen av de tre biøingeniørene i forhold til de tre avdelingsingeniørene. Biøingeniørene er avlønnet i samsvar med tariffavtalte bestemmelser. Saksøkeren mener at disse er gyldige, og at avlønnen derfor er rettmessig.

Prinsipalt gjøres det gjeldende at de grunnleggende vilkår for at likestillingslovens § 5 skal få anvendelse, ikke er oppfylt.

Lovens § 5 krever at det utføres «arbeid av lik verdi». Det vises til lovforarbeidene om forståelsen av dette uttrykket, særlig til Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 34 og 36–37.

I denne sak er det ikke tale om arbeider som er identiske. Også arbeid som i det ytre er vesentlig like, kan omfattes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slikt arbeid, må det tas utgangspunkt i de faktorer det er gitt anvisning på i lovforarbeidene. Disse må sammenlignes faktor for faktor med sikte på om det er vesentlig likhet. I dét ligger at det må være bare en liten margin for forskjeller.

Biøingeniørutdannelsen er i hovedsak rettet mot andre områder enn kjemiingeniørutdannelsen. Selv om de anses likeverdige i høyskolesystemet, er det store ulikheter i de fag det undervises i i de to utdannelsene. Biøingeniørutdannelsen er ikke godkjent som selvstendig grunnlag for å foreta reparasjon av elektromedisinsk utstyr. Det er i det hele vist til dokumentasjonen. De to utdannelsene har betydelige ulikheter.

Videre er det en viss ulikhet i arbeidsforholdene, selv om de i det ytre er svært like. Biøingeniørene og avdelingsingeniørene arbeider side om side i sykehuslaboratoriene. Arbeidsmiljø, arbeidstidssituasjon m.v. er i det vesentlige lik. Men ingeniørene har en noe ugunstigere arbeidssituasjon, fordi de må rykke ut og utføre arbeid utenfor ordinær arbeidstid i større grad enn biøingeniørene.

Generelt har både biøingeniørene og avdelingsingeniørene lang erfaring. Steffensen har spesielt lang erfaring. Nettopp gjennom den har han skaffet seg spesielle ferdigheter for arbeidet med analyse av for giftninger og narkotiske stoffer. Slike analyser kan nok utføres av biøingeniører, men det kreves spesielt lang erfaring for å utføre dem like godt. Fordi Olsen og Pettersen har andre arbeidsoppgaver enn biøingeniørene, har de etterhvert skaffet seg ulik erfaring i forhold til dem. Ingeniørene har dessuten ulike ferdigheter, fordi de har NVE-godkjennelse

Side 158

for reparasjon av elektromedisinsk utstyr. Ingeniørenes og biøingeniørenes ferdigheter og erfaring må karakteriseres som betydelig ulike.

Den siste faktor som er uttrykkelig nevnt i lovforarbeidene, er ansvar forbundet med arbeidet. Her er det særlig vist til forklaringene om de enkeltes arbeidsoppgaver og ansvar: Biøingeniørene har særlig et personalansvar, de skal sørge for nødvendige reagenser til analysearbeidet, har ansvar for veiledning og den løpende interne kvalitetskontroll. Olsen har som hovedoppgave å forebygge feil på, kontrollere og reparere instrumenter, og har et spesielt ansvar for ekstern kvalitetskontroll. Pettersen har oppgaver og ansvar som i hovedtrekk tilsvarer Olsens. Begge har dessuten et fylkesansvar når det gjelder reparasjon og kontroll av medisinsk-teknisk utstyr. Steffensens analysearbeid er spesielt i forhold til biøingeniørenes. I tillegg har han ansvar for innkjøp av forbruksmaterieell til alle sykehuslaboratoriene i fylket; et arbeid som tar en vesentlig del av hans tid. Organisatorisk er avdelingsingeniørene også plassert anderledes enn biøingeniørene. Ved SØF er de direkte underlagt avdelingsoverlegen, som også har det faglige ansvar for avdelingsingeniøren ved Sarpsborg sykehus. Selv om avdelingsingeniørene og biøingeniørene arbeider fysisk nær hverandre i det daglige, er det tale om arbeid og ansvar som er betydelig ulikt og ligger langt fra å kunne karakteriseres som vesentlig likt.

Etter lovforarbeidene kan «arbeid av lik verdi» også omfatte arbeid som ikke i det vesentlige er likt ytre sett. Utgangspunktet er da at arbeidene som sammenlignes, hører til samme fag. Her skal det da tas utgangspunkt i standard yrkesklassifisering. Fysiokjemiker- (biøingeniør-) og kjemiingeniørarbeid er ulikt gruppert; her er det spesielt vist til Arbeidsdirektoratets «Yrkes-klassifisering» (1989). Det er således tale om forskjellige yrker i henhold til den anvisning forarbeidene gir.

Det er videre et grunnleggende vilkår for anvendelse av likestillingslovens § 5 at det foreligger forskjellsbehandling; jfr. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 39. I dette tilfelle er årsaken til lønnsulikhet forhandlinger og tariffavtaler. Lønnen er fastsatt uten hensyn til kjønn. Når de tre ingeniørene her har stillingsbetegnelsen avdelingsingeniør, er det fordi de er innplassert i ingeniørstigen. Dette er den korrekte innplassering i henhold til hovedoverenskomsten. De opprykkene de er gitt, er gitt i samsvar med hovedoverenskomstens pkt. 3.13 og 3.14. Videre er det ikke relevant at de tre avdelingsingeniørene i dette tilfelle er menn. De tilhører ikke et yrke som totalt sett er mannsdominert. Kjemiingeniøryrket er ikke mannsdominert og har heller ikke vært det på svært mange år. Her er det vist til utdanningsstatistikk fra 1979–80 og senere og til Rikslønnsnemndas kjennelse 19. desember 1980 s. 31–32. Som kjemiingeniører må ingeniørene her betraktes som tilhørende et kvinneledominert yrke. Ser man på den annen side på avdelingsingeniør I totalt i Østfold fylkeskommune, er det en gruppe som er for forskjellig fra biøingeniørene til å kunne sammenlignes med dem.

Ut fra dette er vilkårene for å anvende lovens § 5 ikke til stede, og NOBI kan derfor ikke gis medhold.

Side 159

Subsidiært gjøres det gjeldende at måten lønnen i denne sak er fremkommet på, at det er tariffavtalt lønn, gjør at avlønningen er gyldig også i relasjon til likestillingslovens § 5.

Det må anses akseptert at partene i arbeidslivet har et hovedansvar for gjennomføring av prinsippet om likelønn, og at tariffavtaler er likestilt med andre metoder, selv om dette har visse svakheter. Likeledes er det forutsatt at den frie forhandlingsrett må bevares. Her er det vist blandt annet til Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 34, med gjengivelsen fra ILO-konvensjon nr. 100 (1958) artikkel 2, spesielt nr. 2 litra c, til proposisjonens s. 58 og til Innst. 0. nr. 43 (1975–76) s. 11–12, 13–14 og 15.

På det tariffområdet det er tale om her, har partene påtatt seg et spesielt ansvar for gjennomføring av prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, og har vist til likestillingslovens § 5. Jfr. hovedoverenskomstens pkt. 3.6 og dokumentasjonen forsåvidt gjelder bestemmelsens bakgrunn. I pkt. 3.6 er det understreket at bestemmelsen ikke tar sikte på noen endring i oppbygningen av lønssystemene og lønnsregulativene i kommunene. Det er partenes felles forutsetning at også lovens § 5 må forstås slik. Når det i lovforarbeidene er sagt at kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi ikke har noe entydig presist innhold, og det fremgår at partene i arbeidslivet har et ansvar for å gjennomføre prinsippet om lik lønn, må det være av vesentlig betydning hva partene i sin tariffavtale har ment om fortolkningen av likestillingsloven og hva som er lik lønn for arbeid av lik verdi. I denne sammenheng er det vist til forklaringene om forhandlingssystemet, utviklingen av det og utviklingen av stillingskodesystemet i hovedoverenskomsten.

KS og Østfold fylkeskommune har ment at det ville være et tariffbrudd å lønne de tre biøingeniørene likt med de tre avdelingsingeniørene i dette tilfelle. Selv om hovedoverenskomstens regler om personlige tillegg er skjønsmessige og upresise, angir den sentrale tariffavtalen avlønningssnormer som partene lokalt ikke kan gå ut over. Pkt. 3.14 kan ikke benyttes til utjevning av lønnsforskjeller mellom stillingsgrupper. Situasjonen er tilsvarende i statlig sektor. Det vil kunne få store konsekvenser i offentlig sektor hvis retten legger til grunn en streng fortolkning av likestillingslovens § 5 i relasjon til tariffavtalens regulativbestemmelser som i all hovedsak gir maksimalsatser. Lovens § 5 må vurderes i forhold til de anerkjent grunnleggende prinsipper om organisasjons- og forhandlingsfrihet. Det må vises tilbakeholdenhet overfor partene i arbeidslivet ved fortolkningen av § 5 i forhold til tariffavtalt lønn. Det må også legges vekt på at partene gjennom sine forhandlinger og tariffavtaler har tatt hensyn til og fulgt opp likestillingslovens formål, jfr. lovens § 1. Blandt annet er en del av rammen ved lønnsoppgjørene brukt på bestemmelser som bedrer kvinners muligheter til øket yrkesdeltagelse, og ved oppgjøret i 1990 ble det tatt hensyn til de kvinnedominererte yrker i helsesektoren: 60 % av rammen ble benyttet til stillinger med grunnplassering i lønnstrinn 16 eller lavere.

De tariffavtalte bestemmelser om avlønningen av biøingeniørene må ut fra dette være gyldige.

Side 160

Kommunenes Sentralforbund har lagt ned slik påstand:

«De tariffavtalte bestemmelser om avlønning av Norsk Biøingeniørforbunds medlemmer Liv Klemsdal og Eli Tunby ved Sentralsykehuset i Østfold og Turid Haglund ved Sarpsborg sykehus, ansatt i Østfold fylkeskommune, er gyldige.»

Den saksøkte, Norsk Biøingeniørforbund, har i det vesentlige anført:

Spørsmålet i saken er om avlønningen av de tre biøingeniørene er rettmessig i forhold til likestillingslovens § 5 jfr. § 3. Det er ikke tale om en generell sammenligning av ingeniører og biøingeniører som samlede grupper. Det må anses utelukket, jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse 19. desember 1980 s. 30–31. Derimot er det relevant å sammenligne de som arbeider innenfor sykehuslaboratorier, jfr. kjennelsen s. 31. Det er et slikt tilfelle saken her gjelder. En riktig anvendelse av likestillingsloven må føre til at § 5 gis forrang og leder til et annet resultat enn det tariffavtalte. Det er ikke spørsmål om noen generell endring av tariffavtaler, men om ugyldighet i relasjon til de tre biøingeniørene. Det er de to sykehuslaboratoriene og de seks stillingene som må sammenlignes, og som avgjørelsen må treffes på grunnlag av.

Etter § 5 skal lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn, uavhengig av kjønn. Normene for lønnsfastsettelsen skal være kjønnsnøytrale og må være slik at de ivaretar lovens overordnede formål, jfr. lovens § 1.

Det som skal lønnes likt, er «arbeid av lik verdi». Etter lovforarbeidene skal en objektiv vurdering legges til grunn. Menn og kvinner må vurderes etter samme målestokk. Det må stilles strenge krav for å kunne gi ulik lønn, og være klart at de berørte arbeidstageres kjønn er helt betydningsløst. I dette tilfelle foreligger ingen saklig eller aktverdig grunn for ulik avlønning.

Når det gjelder vurderingen av om det her er tale om «arbeid av lik verdi», er det vist til

Likestillingsombudets uttalelse 9. januar 1989. NOBI har videre særlig fremholdt:

Biøingeniør- og kjemiingeniørutdannelsen er ytre sett like, med samme varighet og vektball. Innholdsmessig bygger begge på realfag, med et stort innslag av sammenfallende emner. For begge er 30–40 % av studiet laboratoriearbeid. Forskjellen ligger i utdannelsenes mål – kjemiingeniørutdannelsen retter seg i første rekke mot industrien, biøingeniørutdannelsen er primært rettet mot helsevesenets laboratorier. Begge utdannelsene er, og har også tidligere vært, likeverdige.

Det er ikke kommet frem noe som godtgjør at de to gruppene her har ulike arbeidsforhold. Biøingeniørene og ingeniørene arbeider ved siden av hverandre på de samme to laboratorier. De har et felles ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø på sine avdelinger. Alle seks har generell beredskap, og belastningen utenfor ordinær arbeidstid er ikke ulik.

Alle seks har lang erfaring. Den med kortest ansiennitet – Pettersen –

Side 161

ble ansatt i 1976. Alle har den erfaring som er nødvendig for å besitte stillingene.

Arbeidsoppgavene er i stor grad felles og kan sammenlignes. Spesielt må det understrekes at service og vedlikehold av instrumenter og utstyr er et felles ansvar for ingeniørene og biøingeniørene. Hverken kjemiingeniørutdannelsen eller biøingeniørutdannelsen er i seg selv tilstrekkelig til å få NVE-godkjennelse for reparasjon av medisinskteknisk utstyr. Godkjennelsen er personlig, basert på utdanning og praksis; her er det vist til dokumentasjonen. Også biøingeniørene kan oppnå slik godkjennelse, og reparasjonsoppgavene er uansett slike som kan tillegges og utføres av dem. Kvalitetskontroll er sentral i laboratoriene. Dette er oppgaver alle de tre biøingeniørene og en av ingeniørene – Olsen – utfører og har ansvar for. I det hele er mange av arbeidsoppgavene de samme, og i stor utstrekning kan de utføres av begge grupper.

De tre biøingeniørene har mer omfattende oppgaver og ansvar enn de aktuelle ingeniørene, jfr. også Likestillingsombudets uttalelse 9. januar 1989. Det rent faglige ansvaret kan vurderes som likt, men biøingeniørene har personal- og økonomiadministrative oppgaver som ingeniørene ikke har. Selv om den organisatoriske plasseringen er ulik, må biøingeniørene I og avdelingsingeniørene I anses plassert på samme nivå i organisasjonsstrukturen. Dette er vesentlig. Ingeniørene kan ikke sies å ha «fylkesansvar», men ivaretar visse funksjoner i forhold til de andre sykehuslaboratoriene i fylket. Det samme gjør biøingeniør I ved SØFs blodbank.

Samlet sett må biøingeniørenes og ingeniørenes arbeid bedømmes som «arbeid av lik verdi».

Spørsmålet om biøingeniørene og ingeniørene tilhører samme fag kan ikke besvares på grunnlag av «Yrkes-klassifisering»en. Den er et hjelpemiddel for andre formål. Lovforarbeidene er dessuten gamle. Det har skjedd en utvikling i praksis som må tillegges betydelig vekt. Her er det heller ikke tale om en generell gruppe-sammenligning, men om konkrete stillinger og arbeidsoppgaver ved de samme sykehuslaboratorier. Disse kan sammenlignes; avgrensningen mellom ulike fag har ikke relasjon til dette.

Hovedoverenskomstens pkt. 3.6 er uten betydning i denne sammenheng, i og med lovens bestemmelser. Det eksisterer ingen felles forutsetninger om en slik forståelse som KS hevder. Det er heller ikke tatt hensyn til likestillingslovens formål ved lønnsoppgjørene, slik KS har anført. Ved årets oppgjør fremmet NITO og NOBI felles krav om lik lønn for biøingeniører I og avdelingsingeniører I. Resultatet ble sammenslåing av ingeniørkoder slik at mulig topplønn i kode 7018 er lønnstrinn 28; for biøingeniør I er mulig topplønn nå lønnstrinn 26. NOBI har protestert mot dette ved inngåelsen av tariffavtalen. At tariffavtaler er inngått og undertegnet, avskjærer uansett ikke adgangen til senere å gjøre gjeldende at tariffavtalte bestemmelser er lovstridige.

I tarifforhandlingene er det de store mannsdominerte organisasjoner som har fått størst uttelling. Helsesektoren er ikke av dem som har

Side 162

hatt mest fremgang. Lovens bestemmelser kan ikke fortolkes ut fra forhandlingssystemet i kommunal sektor. De må fortolkes ut fra lovens formål og intet annet. Om tariffavtalte bestemmelser kommer i strid med loven, kan de ikke gå foran. Er tariffavtalebestemmelser

uforenlige med likestillingslovens § 5, må de settes tilside.

I alle lokale forhandlinger fra 1984 av har NOBI fremmet krav om at biøingeniør I-stillingene skal lønnes likt med avdelingsingeniørene I. Skjevheten kunne ha vært rettet opp, og som arbeidsgiver har Østfold fylkeskommune et ansvar for at lovens krav blir etterlevet.

Spørsmålet om forskjellsbehandling og kjønnsfordeling må her knyttes til arbeidsplassen. Biøingeniørene er en klart kvinnedominert gruppe. Det samme gjelder biøingeniør I, og de tre det er tale om her er alle kvinner. Ingeniørene ved sykehusene er en klart manns dominert gruppe, som i fylkeskommunen ellers, og her er det tale om tre ingeniørstillinger som alle er besatt av menn. Forholdet er et typeeksempel på det som er nevnt i Ot.prp. nr. 33 (1974–75), s. 39: Det er tale om arbeider av lik verdi, hvor det ene utføres overveiende av ett, det annet overveiende av det motsatte kjønn.

Den avlønning som idag gjelder i Østfold fylkeskommune for de aktuelle biøingeniørene I, må etter dette være i strid med likestillingslovens § 5 etter en riktig forståelse av bestemmelsen.

Norsk Biøingeniørforbund har lagt ned slik påstand:

«De tariffavtalte bestemmelser om lønn er ugyldige i henhold til Likestillingslovens § 5, for så vidt som de gir de stillinger som i dag bekles av biøingeniørene I, Eli Tunby, Liv Klemsdal og Turid Haglund en lavere avlønning enn de avd.ing. I stillinger som i dag bekles av Øyvind Olsen, Roger Steffensen og Truls Pettersen. alle ansatt i Østfold fylkeskommune.»

Arbeidsretten bemerker innledningvis at tvisten her gjelder et konkret spørsmål om gyldigheten av tariffavtalte bestemmelser. Utgangspunktet er at det består visse ulikheter i den faktiske avlønning av de tre biøingeniørene I og de tre avdelingsingeniørene I som er trukket frem i saken. Retten viser for såvidt til det som er sagt i innledningen foran om den aktuelle lønnsituasjon, og kommer ellers tilbake til den nedenfor. Ulikheten er tariffbestemt i den forstand at den er et resultat av tariffavtalte bestemmelser. Også dette kommer retten nærmere tilbake til nedenfor. Forøvrig er det under hovedforhandlingen opplyst at avdelingsingeniør Steffensen har en mindre tilleggs godtgjørelse for beredskap. Tillegget er, etter det som er kommet frem, av gammel dato og springer ut av tidligere forhold, og det har ikke vært vektlagt av partene. Arbeidsretten finner at det kan sees bort fra dette tillegget i det følgende.

Partene har formet sine påstander som krav om fastsettelsesdom om gyldigheten av «de tariffavtalte bestemmelser» om avlønningen av de tre biøingeniørene I. Arbeidsretten finner grunn til allerede innledningvis å understreke at det her ikke er spørsmål om generell ugyldighet av hovedoverenskomstens – nå hovedtariffavtalens – stillingsregulativbestemmelser

Side 163

eller andre alminnelige tariffavtalebestemmelser. Retten kommer også nærmere tilbake til dette.

Twisten i saken her er knyttet konkret til det som gjelder for de navngitte arbeidstagerne i deres stillinger slik disse faktisk er nå. Det er tale om personer som arbeider i «samme virksomhet» i den forstand uttrykket må forstås i likestillingslovens § 5; jfr. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 39, første spalte, og Innst. 0. nr. 55 (1977–78) s. 14. Her er det imidlertid ikke spørsmål om en sammenligning av arbeidstagerne i «virksomheten» – fylkeskommunen – som helhet. De aktuelle biøingeniørene og avdelingsingeniørene arbeider i en avgrenset del av «virksomheten», men på de samme arbeidsteder – sykehuslaboratoriene. Det er ikke tvilsomt at lovens § 5 *kan* få anvendelse også ved en slik avgrenset sammenligning; retten viser videre til bemerkningene nedenfor. For såvidt gjelder tvisten en konkret bedømmelse av lønnsituasjonen og dens tariffmessige grunnlag i forhold til likestillingslovens § 5.

Utgangspunktet videre er det da naturlig å ta i bestemmelsen i § 5 første ledd: «Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi».

Med «arbeid av lik verdi» gir loven her anvisning på en skjønsmessig vurdering. Uttrykket «arbeid av lik verdi» har, som det også er sagt i lovforarbeidene, ikke et entydig eller presist innhold; jfr. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 36. Den vurderingen som må foretas, vil nødvendigvis kunne være vanskelig og by på tvil. Det er imidlertid et klart utgangspunkt at vurderingens gjenstand er arbeidsoppgavene: Spørsmålet om arbeid er av lik verdi skal

avgjøres ut fra en objektiv vurdering av de arbeidsoppgaver det er tale om. På bakgrunn av prosedyren kan det være grunn til å understreke dette. Individuelle forskjeller mellom arbeidstagerne, med hensyn til deres utførelse av sine oppgaver, ansiennitet, m.v., vil eventuelt ha betydning i en annen relasjon. Retten viser forsåvidt til bemerkningene nedenfor i forbindelse med § 5 tredje ledd.

Der det er ulikheter mellom arbeidsoppgaver, ligger det i lovens uttrykk likeledes at det skal foretas en skjønnsmessig *helhetsbedømmelse*. I forarbeidene er det pekt på enkelte faktorer som kan ha betydning her; jfr. proposisjonens s. 36, annen spalte. Det går imidlertid klart frem at disse ikke er ment å være uttømmende. Vurderingen kan da heller ikke isoleres til enkeltfaktorer. Det som skal legges til grunn, er en totalvurdering av arbeidets verdi med utgangspunkt i arbeidsoppgavene. Ved en slik vurdering må det, slik retten ser det, også legges vekt på de hensyn § 5, sett i sammenheng med lovens § 3 og dens annet ledd annet punktum, skal ivareta. Retten viser her spesielt til det som er uttalt i Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 38, annen spalte.

I dette tilfelle er det visse ulikheter mellom de arbeidsoppgaver som er tillagt biøingeniør I- og avdelingsingeniørstillingene. Imidlertid er det ingen entydig eller konsekvent forskjell mellom dem som grupper. Det er mer tale om gradforskjeller, med ulikheter også innen gruppene. Saksøkeren har særskilt fremholdt at ingeniørene har spesielle

Side 164

oppgaver med kontroll, vedlikehold og reparasjon av medisinsk-teknisk utstyr ved sykehuslaboratoriene. Retten legger etter bevisførselen til grunn at dette utgjør en stor del av Olsens arbeid, mens det for Pettersen utgjør en mindre del og for Steffensen bare en meget liten del av arbeidet. Etter sin art er dette oppgaver som i prinsippet også kan utføres av biøingeniørene; retten viser her også til bemerkningene nedenfor. Viktigere, slik Arbeidsretten ser det, er likevel at oppgavene ikke er en isolert del av arbeidet ved laboratoriene, men inngår som et ledd i aktiviteten slik den drives. Problemer og feil ved det tekniske utstyret som benyttes, oppstår jevnlig og kan ha ulike årsaker. Etter bevisførselen legger retten til grunn at feilsøking og feilretting er oppgaver som i adskillig utstrekning må utføres gjennom samarbeid mellom biøingeniørene og ingeniørene. At visse oppgaver ivaretas spesielt av ingeniørene, og at de har «NVE-godkjennelse» for selvstendig utførelse av dem, kan i en slik sammenheng ikke være avgjørende. Videre er den såkalte kvalitetskontroll en felles oppgave, som tilligger biøingeniørene og ingeniørene, særlig avdelingsingeniør Olsen. Retten kan ikke se at det er grunnlag for å vurdere disse oppgavene som forskjellige på en måte som kan ha betydning her. Analysearbeid tilligger også både biøingeniørene og avdelingsingeniørene, av dem i særlig grad Steffensen, men også Pettersen. Etter sin art kan disse oppgavene ikke vurderes ulikt. Steffensen har også visse innkjøpsoppgaver, for SØF og de øvrige sykehuslaboratoriene i fylket samlet. Det samme har imidlertid biøingeniør Klemsdal for «blodbankene». Etter innhold og omfang er det ikke grunnlag for å vurdere disse oppgavene ulikt. De er ikke fagspesifikke, og funksjonene ivaretas på basis av innkjøpsbeslutninger som treffes i samarbeid mellom avdelingsingeniørene, biøingeniørene I og avdelingsledelsen ved SØF og de øvrige laboratoriene. Biøingeniørene har på sin side administrative oppgaver ved sine enheter som ingeniørene ikke har. De er heller ikke fagspesifikke i særlig grad, og i en samlet vurdering kan de ikke tillegges mindre vekt enn de oppgavene som ivaretas spesielt av ingeniørene.

Biøingeniørene og ingeniørene har ulik utdannelse i utgangspunktet. Faglig sett er imidlertid begge grunnutdannelsene på samme nivå og forsåvidt likeverdige. Det gjelder også de eldre grunnutdannelsene som arbeidstagerne her har, og som forsåvidt er de relevante. Det er også likhetstrekk i fagemner og utdannelsenes innhold. Samtidig er det utvilsomt forskjeller, både når det gjelder emner og i den hovedorientering for senere yrkesvalg som utdannelsene har. Forskjellene får likevel mindre betydning her. Utgangspunktet for vurderingen er som nevnt arbeidet og de arbeidsoppgavene som utføres. Grunnutdannelsen er i seg selv ikke tilstrekkelig for de stillingene det er tale om her. På bakgrunn av partenes anførsler om «NVE-godkjennelse» vil retten i denne sammenheng også bemerke: Hverken biøingeniørutdannelsen eller kjemiingeniørutdannelsen gir uten videre grunnlag for slik godkjennelse; jfr. nå særlig Bilag X til forskriftene av 10. juli 1986 om faglig utdanning for elektrofagfolk. For

begge grupper kan godkjennelse gis etter en nærmere vurdering av utdanning og/eller praksis. At kravene

Side 165

her ikke er de samme i forhold til begge grupper, kan ikke ha avgjørende betydning i denne sammenheng. De arbeidsoppgavene som er spesielt knyttet til «NVE-godkjennelse», er i dette tilfelle bare en del av de samlede oppgaver som ivaretas ved laboratoriene av de aktuelle ingeniørene og biøingeniørene. Retten viser for såvidt til bemerkningene ovenfor om dette. Den nødvendige kompetanse for å inneha de aktuelle stillingene har såvel ingeniørene som biøingeniørene gjennom etter- og videreutdanning og praksis. Også her er det nok ulikheter, både mellom gruppene og innbyrdes mellom de enkelte. Ved bedømmelsen i relasjon til § 5 første ledd kan retten likevel ikke se at det er grunnlag for å vurdere den kompetanse som er nødvendig for stillingene, ulikt.

Arbeids- og ansvarsforholdene for de berørte skiller seg, etter Arbeidsrettens mening, heller ikke fra hverandre på noen avgjørende måte. De ytre arbeidsforholdene og arbeidstidsvilkårene er like. Både ingeniørene og biøingeniørene har «generell beredskap»; de blir kontaktet og må om nødvendig møte til arbeid utenom ordinær arbeidstid. Belastningen varierer noe, men etter bevisførselen kan retten ikke legge til grunn at den er vesentlig ulik. At stillingene er ulikt organisatorisk plassert, kan ikke tillegges selvstendig betydning. Det reelle ansvar forbundet med arbeidet er ihvertfall ikke mindre for biøingeniørene enn for ingeniørene.

Spørsmålet om ingeniørene og biøingeniørene kan sies å tilhøre samme fag, må vurderes konkret i forhold til det arbeid det faktisk er tale om. Det fremgår etter rettens mening også klart av lovens forarbeider; jfr. her Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 37, første spalte. Selv om de har ulik profesjonstilhørighet i utgangspunktet, er det her tale om arbeidstagerer som arbeider ved siden av hverandre på de samme arbeidsteder, med felles oppgaver knyttet til aktiviteten i sykehuslaboratoriene. Det er, som retten allerede har pekt på, visse ulikheter i arbeidsoppgavene. Samlet sett kan grensene mellom dem likevel ikke sies å være entydige eller skarpe, og forskjellene er ikke betydelige. Ved en slik helhetsvurdering som skal foretas her, er Arbeidsretten kommet til at avdelingsingeniørens og biøingeniørens arbeid i dette tilfelle må vurderes som arbeid av lik verdi i forhold til likestillingslovens § 5.

Som retten har fremholdt ovenfor, gjelder saken her et konkret spørsmål om forholdet mellom de aktuelle avdelingsingeniørene I og biøingeniørene I. Ingeniørene ved sykehuslaboratoriene er i dette tilfelle alle menn. De tre biøingeniørene er alle kvinner, og det er utvilsomt at biøingeniør I – eller for den del biøingeniørene generelt – ved de samme laboratoriene er en klart kvinne-dominert gruppe. Spørsmålet om den ulike lønns-situasjon er uforenlig med likestillingslovens § 5, må avgjøres ut fra dette. Når det som her er spørsmål om en konkret sammenligning, må den – slik retten ser det – ta sitt utgangspunkt i den faktiske situasjon der arbeidet utføres, og kan ikke knyttes til kjønnsfordelingen i ulike yrker generelt. Retten kan heller ikke se at noe annet skulle følge av

Side 166

uttalelsene i Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 39, annen spalte, som saksøkeren har vist spesielt til.

Det likelønnskrav § 5 stiller, innebærer at lønnen skal fastsettes «på samme måte for kvinner og menn og uten hensyn til kjønn», jfr. § 5 tredje ledd. Det kan, særlig etter prosedyren i saken, være grunn til å peke på at det i dette ikke ligger et krav om at *lønnsresultatet* nødvendigvis skal være det samme. Det loven krever, er i utgangspunktet at *normene* for lønnsfastsettelsen skal være de samme. Formuleringen «og uten hensyn til kjønn» i § 5 tredje ledd har i denne sammenheng ingen selvstendig avgjørende betydning. Det ligger ikke i den et krav om at forskjeller ikke skal være direkte begrunnet i kjønn. Det krav som stilles gjennom § 5 tredje ledd, er at normene for lønnsfastsettelsen skal være de samme slik at de under ellers like vilkår ikke leder til ulike resultater for kvinner og menn. Retten viser for såvidt til Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 58.

I dette tilfelle er det en ulikhet i utgangspunktet, for såvidt som avdelingsingeniørene er lønnet etter stigen for ingeniører og biøingeniørene etter kodene for biøingeniørstillinger. Arbeidsretten finner det imidlertid klart at dét ikke kan være avgjørende i relasjon til

likestillingslovens regler. Ved anvendelsen av dem må det sees hen til at stigen og kodene er deler av en generell tariffavtale der stillingsregulativets alminnelige bestemmelser er mer omfattende. Regulativet er bygget opp med utgangspunkt i og med sikte på ulike funksjonsområder og hovedgrupper av arbeidstagere, og skal favne ulike typer av virksomhet. Konkret gjelder ingeniørstigen og dens koder for mer omfattende grupper av arbeidstagere, som med hensyn til arbeidsoppgaver og utdanningsbakgrunn ikke generelt kan sammenlignes med biøingeniører i en sammenheng som denne. Retten finner det da også klart at det ikke i seg selv er uforenlig med likestillingslovens regler at stigen for ingeniører og biøingeniører, med antallet koder og lønnstrinnbestemmelsene for dem, ikke er like. At ingeniørene og biøingeniørene her i utgangspunktet har lønn etter ulike deler av stillingsregulativet, kan heller ikke i seg selv være dét:

Den enkeltes lønn er ikke uten videre bestemt av stillingsregulativets alminnelige bestemmelser. Den konkrete kodeplassering og eventuelle tillegg bestemmes av det som er fastsatt lokalt, gjennom supplerende vurdering og forhandlinger, blandt annet etter hovedoverenskomstens pkt. 3.13 og 3.14. Den faktiske lønn er for såvidt resultat av en kompleks tariffavtaleregulering hvor det konkret fastsatte for de enkelte arbeidstagere er avgjørende. Slik tariffavtalesystemet her er, må det krav som kan stilles til reguleringen ut fra likestillingslovens § 5, være at den gir rom for vurderinger som gir kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi, samme lønnsresultat når vilkårene ellers er like.

I dette tilfelle har de tre avdelingsingeniørene fått sin kodeplassering og derigjennom sin lønnstrinnplassering fastsatt lokalt, gjennom forhandlinger, basert på kvalifikasjoner og stillingenes innhold. Det samme har de tre biøingeniørene. Såvel ingeniørene som biøingeniørene

Side 167

har, ut over grunnutdannelsen, kompetanse for sine stillinger gjennom etter- og videreutdanning og praksis; jfr. bemerkningene om dette ovenfor. Ansiennitetsmessig er det ingen relevante forskjeller mellom dem i forhold til de bestemmelser hovedoverenskomsten gir. Ut fra det som er kommet frem gjennom saken, kan retten heller ikke se at det er relevante forskjeller med hensyn til kvalifikasjoner og dyktighet i forhold til det arbeid de er tillagt. Ut fra det retten har lagt til grunn ovenfor, kan en lavere avlønning av de tre biøingeniørene – eller to av dem, jfr. nedenfor – da i dette tilfelle ikke anses forenlig med likestillingslovens § 5.

Forsåvidt må de tariffavtalte bestemmelser som gir biøingeniørene her en lavere lønn, også være ugyldige. Men Arbeidsretten finner da grunn til å understreke: Det følger ikke av det retten her har lagt til grunn, at hovedoverenskomstens alminnelige bestemmelser, i stillingsregulativet eller pkt. 3.13 eller 3.14, kan anses ugyldige. Avlønningen av biøingeniørene er, slik retten har pekt på ovenfor, et resultat av det som er fastsatt lokalt. Fylkeskommunen har som grunnlag for dette bygget på at det ville være i strid med hovedoverenskomsten å lønne biøingeniørene høyere. Ugyldighetsvirkningen må, slik saken her stiller seg, begrenses ut fra dette og kan ikke gis rekkevidde ut over det konkret fastsatte. Fortolkningen av hovedoverenskomstens pkt. 3.13 og 3.14, eller andre av de alminnelige tariffavtalebestemmelser, er det i denne forbindelse ikke nødvendig for retten å gå inn på. Arbeidsretten nøyer seg her med å bemerke: Dels kan en tariffmessig løsning i samsvar med likestillingslovens krav i det konkrete tilfelle nås på ulike måter. Dels er de sentrale avtalebestemmelser nå endret, gjennom den nye hovedtariffavtalen, og kan derved gi grunnlag også for andre konkrete løsninger. Hvordan partene skal utforme tariffbestemmelser, sentralt eller lokalt, som også konkret ivaretar likestillingslovens krav, ligger utenfor det Arbeidsretten kan ta stilling til. Retten må nøye seg med å konkludere med at det tariffavtalebestemte her rent konkret er i strid med likestillingslovens § 5, og derved ugyldig, for såvidt som det gir biøingeniørene en lavere lønn enn avdelingsingeniørene.

Dette vil da gjelde for biøingeniørene Klemsdal og Tunby, som har lønn i lønnstrinn 25. Biøingeniør Haglund har derimot samme lønn som de tre avdelingsingeniørene, i lønnstrinn 26. Det følger av det retten har lagt til grunn ovenfor at de ulike stillingskodenes lønnstrinn ikke i seg selv er avgjørende her. Det er da, likeledes i samsvar med det retten har bygget på ovenfor, ikke grunnlag for å anse de tariffavtalte bestemmelser for såvidt gjelder Haglunds

avlønning som ugyldige.

NOBI må etter dette gis delvis medhold i sin påstand.

Mindretallet – dommerne *Krogvig, Holmås og Næsvold* – er kommet til et annet resultat. De ser det slik at det vesentlige ved ingeniørenes arbeid er av en annen karakter enn det som tilligger biingeniørene. Mindretallet legger til grunn at avdelingsingeniør Olsens hovedoppgave, og det vesentligste av hans arbeid, er kontroll, vedlikehold og

Side 168

reparasjon av laboratorienes medisinsk-tekniske utstyr, herunder ekstern kvalitetskontroll som blandt annet innebærer kalibrering av instrumentene og vurdering av metoder. Det samme gjelder i hovedsak for Pettersen. For Steffensen utgjør dette en mindre del av arbeidet. Hans øvrige oppgaver er imidlertid i stor grad spesielle, og ved vurderingen her må det som er karakteristisk for ingeniørgruppens arbeid generelt, tillegges avgjørende vekt. De elektrotekniske oppgaver som her er en vesentlig del, er høyt spesialiserte og skiller seg klart fra de oppgavene biingeniørene har i forbindelse med kontroller og feil ved det tekniske utstyr. Arbeidsoppgavene krever også en spesialisert kompetanse. Ingeniørenes og biingeniørenes utdanning må i forhold til dette vurderes som ulik. Gjennom sin grunnutdanning har ingeniørene et annet og bredere grunnlag for den typen arbeid de her utfører, enn det biingeniørene har. De har med dette, sammen med sin erfaring og praksis, også en realkompetanse i forhold til det som er deres hovedoppgaver, som er vesensforskjellig fra den biingeniørene har i forhold til sine. Mindretallet peker i denne forbindelse på at de tre ingeniørene har «NVE-godkjennelse», og legger vekt på at selv om biingeniørene *kan* oppnå samme kvalifikasjoner ved erfaring og praksis, *har* de ikke disse kvalifikasjonene, men har andre kvalifikasjoner og vesentlig andre viktige oppgaver i sine stillinger, som ledelse, økonomi og personalansvar.

Ved en slik samlet vurdering som skal foretas her, finner mindretallet at ingeniørenes arbeid må karakteriseres som vesentlig ulikt biingeniørenes og ikke kan bedømmes som «arbeid av lik verdi» i forhold til likestillingslovens § 5. Mindretallet stemmer etter dette for at sak søkerens påstand tas til følge.

Domsavgivelsen er blitt forsinket på grunn av reisefravær blandt rettens medlemmer.

Doms slutning:

De tariffavtalte bestemmelser om avlønningen av bioingeniørene I Liv Klemsdal og Eli Tunby er ugyldige for såvidt de gir dem lavere lønn enn avdelingsingeniørene I Roger Steffensen, Øyvind Olsen og Truls Pettersen.