

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

AV 25 OKTOBER 1994

I SAK NR 1/1994

I tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
I Generelt	2
II Kjennelse	3
1. Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda	3
2. Partenes påstander	5
2.1 Norsk Sykepleierforbund	5
2.2 Kommunenes Sentralforbund	7
3. Partenes anførsler	8
3.1 Norsk Sykepleierforbund	8
3.2 Kommunenes Sentralforbund	18
4. Rikslønnsnemndas merknader	27
4.1 Den økonomiske situasjonen	27
4.2 Økonomisk ramme	34
4.3 Likelønn	37
4.4 Nærmere om den aktuelle tvist	39
III Slutning	48

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 25 OKTOBER 1994**I SAK NR 1/1994****I. GENERELT**

Twisten mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Kommunenes Sentralforbund (KS) i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994.

Nemndas sammensetning:

Riksadvokat Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Professor Steinar Strøm

Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen

Sekretær Evy Buverud Pedersen, Landsorganisasjonen i Norge

Seksjonsleder Brit Spilling, Næringslivets Hovedorganisasjon

Nestleder Ingjerd Hovdenakk, NSF

Forhandlingssjef Flemming Hansen, KS

Med hjemmel i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er nestleder Ingjerd Hovdenakk og forhandlingssjef Flemming Hansen utpekt av partene i tvisten. Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Ingjerd Hovdenakk, og fra arbeidsgiversiden Flemming Hansen.

Som sekretær for nemnda har fungert førstekonsulent Kjerstin Bretteville-Jensen og rådgiver Cecilie J. Haugen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 17 august 1994 og i nemndsmøter 23, 24 og 30 august, samt 24 og 25 oktober 1994. Rikslønnsnemnda har tatt stilling til partenes påstander slik de fremkom under hovedforhandlingen.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 25 oktober 1994 denne

KJENNELSE

1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Kommunenes Sentralforbund (KS) er oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr 1 mai 1994.

Arbeidstvisten mellom NSF, som er medlem av Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), og KS oppsto i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994. Forhandlingene om ny tariffavtale ble ført mellom AF i kommunal sektor (AF-K) og KS. Etter at partene var kommet frem til et anbefalt forslag til ny tariffavtale 30 april 1994, ble forslaget sendt ut til behandling i de enkelte organisasjoner, kommuner og fylkeskommuner. NSF s forbundsstyre avviste forslaget til ny hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996. 10 juni 1994 varslet forbundet plassoppsigelser. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til tvungen mekling.

Meklingen ble innledet 13 juni. Den 23 juni ble meklingen begjært avsluttet, og NSF varslet iverksettelse av streik fra arbeidstidens begynnelse 28 juni for 1478 medlemmer.

Riksmeklingsmannen hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet. Meklingen ble avsluttet på overtid tirsdag 28 juni uten resultat.

Fra arbeidstidens begynnelse tirsdag 28 juni iverksatte NSF streik blant ca 1400 medlemmer i KS-området ved omkring 40 sykehus. Disse medlemmene var i hovedsak knyttet til spesialavdelinger ved sykehusene, som anestesi-, operasjons- og intensivavdelinger, samt ledende sykepleiere. Onsdag 29 juni varslet NSF utvidelse av konflikten fra mandag 4 juli. Etter dette ville totalt 3050 medlemmer i Norsk Sykepleierforbund være i streik ved omkring 40 sykehus over hele landet. Også ved utvidelsen var det i all hovedsak de samme grupper av sykepleiere som skulle tas ut i streik.

Partene ble innkalt til møte hos kommunal- og arbeidsministeren torsdag 30 juni kl 1530. Partene ga statsråden en redegjørelse for bakgrunnen for konflikten. Det fremkom i møtet at det ikke var aktuelt for partene å la tvisten løses ved frivillig lønnsnemnd. Statsråden meddelte deretter at han i statsråd fredag 1 juli ville tilrå Regjeringen å vedta provisorisk anordning om tvungen lønnsnemndbehandling til løsning av tvisten. Etter henstilling fra statsråden sa NSF seg etter kort tid villige til å gjenoppta arbeidet så snart det var praktisk mulig.

Ved provisorisk anordning av 1 juli 1994 ble det bestemt at arbeidstvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Anordningen har denne ordlyd:

§ 1

Arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund, Norske Ergoterapeuters Forbund, Norsk Bioingeniørforbund og Norsk Radiografforbund på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten.

Reglene i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 3

Denne anordning trer i kraft straks.

2 PARTENES PÅSTANDER

2.1 Norsk Sykepleierforbund

Punkt 1

Likelønn – sentrale tiltak

LR = lønnsramme, LTR = lønnstrinn

St.	Stillingskode	Lønnsplass.		Endring til ny lønnsramme	
		pr 30.4.94		LR	LTR
		betegnelse			
		LR	LTR		
7021	Avdelingssykepleier	26	14 – 18	29	17 – 21
6473	Avdelingsjordmor	26	14 – 18	29	17 – 21
6269	Ledende helsesøster	26	14 – 18	29	17 – 21
7139	Oversykepleier	27	15 – 19	31	19 – 23
7136	Overjordmor	27	15 – 19	31	19 – 23
7009	Ass. avdelingssykepleier	4B	9 – 12	26	14 – 18
7218	Spesialutdannet sykepleier	5.2/6.1	10 – 14	8	11 – 16
6978	Spes.utd.sykepl./psykiatri	5.2/6.1	10 – 14	8	11 – 16
6209	Jordmor	5.2/6.1	10 – 14	8	11 – 16
6185	Helsesøster	5.2/6.1	10 – 14	8	11 – 16
7174	Off. godkjent sykepleier	4B	9 – 12		
	Ny lønnsramme tilsvarende			4B.2	10 – 13

Lønnsrammer og lønnstrinn er oppgitt pr 30 april 1994. Lønnsrammene 4B, 5, 6 og 8 er lønnsrammer med ansiennitetsstiger. De øvrige er direkte plasseringer.

Punkt 2

Endring av fellesbestemmelsenes § 2.3 til:

Gjeldende første ledd oppheves

Nytt første ledd:

"Utgangspunktet for alle ansettelses skal være 100 pst stilling."

Nytt annet ledd:

"Ved ledighet i stilling gis deltidsansatte, som er kvalifisert til stillingen, fortrinnsrett til å utvide sitt arbeidsforhold inntil hel stilling."

Gjeldende annet ledd blir nytt tredje ledd.

Gjeldende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

Punkt 3:

Endring av fellesbestemmelsenes § 2.2 til:

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen), *jf dog § 2.3 annet ledd.*

Punkt 4:

Endring av fellesbestemmelsenes § 4.22 og 4.23 til:

§ 4.22 pkt 2 oppheves og innarbeides i § 4.23 slik:

"Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid, døgkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger."

Punkt 5:

Endring av fellesbestemmelsenes § 8, pkt. 8.34 til:

"Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet p.g.a. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon."

Punkt 6:

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunktet for lønnsmessige og tekniske bestemmelser settes til 1 mai 1994.

2.2 Kommunenes Sentralforbund

Det vedtatte forhandlingsresultatet mellom KS og 25 organisasjoner fastsettes som gjeldende Hovedtariffavtale mellom KS og NSF for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996 med følgende unntak:

A. Pkt 2, lokale forhandlinger,

3 avsnitt skal lyde:

Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994.

4 avsnitt skal lyde:

Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994.

5 avsnitt skal lyde:

Fristen for eventuell anke av de lokale forhandlingene gjennom forhandlingssammenslutningene sentralt er satt til den 19 desember 1994.

B.

Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994. Dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.

3 PARTENES ANFØRSLER

3.1 Norsk Sykepleierforbund

3.1.1 INNLEDNING

NSF har et selvstendig partsforhold med KS. Forhandlinger om ny hovedtariffavtale gjennomføres etter "Forhandlingssammenslutningsavtalen". NSF opptrer her som en del av AF-K.

Med henvisning til Hovedtariffavtalen for perioden 1 mai 1992 – 30 april 1994 kap 9, ble tariffavtalen av NSF sagt opp i brev av 20 januar 1994.

3.1.2 NSFS KRAV

NSF's forbundsstyre vedtok i møte 16 og 17 desember følgende prioriterte krav:

Sentrale tiltak – likelønn

NSF ønsker prioriteringer ved sentrale justeringer/sentrale tiltak i forhold til følgende grupper:

1. Ledere, med vekt på avdelingssykepleiere og oversykepleiere.
Unormerte lederstillinger må normeres.
2. Spesialutdannet sykepleier.
3. Offentlig godkjent sykepleier.

I tillegg ønsker NSF å innføre nye stillingskoder som Sykepleier I og II, og Klinisk sykepleiespesialist, samt at videreutdanning i sykepleie skal gi avlønning som spesialsykepleier uavhengig av hvilke stilling man innehar.

Sentrale tiltak vinkles opp mot likelønnsproblematikken. I St.meld. nr 70 – Likestillingsmeldingen – er det dokumentert at kvinnefratrekket i lønn utgjør 14 pst, mens kvinneyrkefratrekket utgjør 8 pst. Det er derfor viktig at de sentrale tiltak retter seg mot likelønn, dvs. tiltak som har en profil som gir en avlønning av NSF's prioriterte grupper på nivå med sammenlignbare mannsdominerte yrker.

3.1.3 LIKELØNN/LIKESTILLING

NSF konstaterer at til tross for at vi har hatt en likestillingslov siden 1977, er vi ikke mye nærmere målet om likelønn for store kvinnedominerte grupper. Det er store lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte høgskolegrupper og sammenlignbare mannsdominerte høgskolegrupper.

NSF har gjennom mange tariffoppgjør fokusert på likelønn, uten å nå frem. Skal målet om likelønn nås, må de kvinnedominerte yrkesgruppene sentralt gis samme lønnsnivå og lønsmessige avansements- og karrieremuligheter som de mannsdominerte yrkesgruppene.

I Stortingsmelding nr 70 "Likestillingspolitikk for 1990-åra", som ble behandlet i stortinget høsten 1992, pålegger regjeringen partene i arbeidslivet å arbeide for likelønn gjennom frie forhandlinger. I meldingen heter det at det viktigste arbeidet for en avlønning fri for systematisk nedvurdering av kvinners arbeid må foregå på arbeidsplassene og rundt forhandlingsbordet. Påvirkning av likelønnsutviklingen fra det offentliges side må skje ved virkemidler som informasjon og kunnskapsformidling, utviklingsarbeid og utprøving av flere metoder. Regjeringen vil også følge opp likelønnsutviklingen nøye. Videre heter det at det offentlige som arbeidsgiver har et særlig ansvar for gjennomføringen av likelønnsprinsippet.

Stortingsmeldingens kapittel 6 omhandler likestillingsloven.

Et viktig mål er å styrke lovens gjennomslagskraft i likelønnsammenheng. Loven bør være klar mht at det arbeid av lik verdi som skal lønnes likt, ikke bare likt arbeid. Regjeringen foreslår at likelønnsbestemmelsen i loven presiseres mht hvilke kriterier som skal inngå i en sammenligning av arbeid av lik verdi. Det skal legges vekt på arbeidsoppgaver, arbeidsforhold, ansvar og krav til opplæring og utvikling.

Stortinget behandlet 11 mai 1993 St. melding nr 70. Til grunn for behandlingen lå Innst.S. nr 148 "Innstilling frå forbrukar og administrasjonskomitéen om likestillingspolitikken i 1990-åra". Komitéinnstillingen og stortingsbehandlingen jf "Stortingsforhandlinger" nr 38, sesjon 1992-93, viser at det er en tverrpolitisk enighet om at lik lønn for arbeid av lik verdi skal være et av de to hovedsatsingsområdene for likestillingspolitikken i 1990-åra. Det påpekes at det offentlige som arbeidsgiver har et særlig ansvar for gjennomføringen av likelønnsprinsippet.

Stortinget sluttet seg også til at man i likelønnsammenheng må få en endring i likestillingsloven som gjør det mulig å gjøre sammenligninger på tvers av faggrenser innenfor samme virksomhet. Det vises videre til komitéens innstilling s 22 flg. Konklusjonen må være at det er en tverrpolitisk enighet om å satse på likelønnsdannelse i 90-åra. Videre påpekes det sterkt at det offentlige har et spesielt ansvar i denne sammenheng.

Sykepleierne blir i flere sammenhenger trukket frem, både i Stortingsmeldingen og i stortingsdebatten, som et eksempeleyrke mht ikke å bli lønnet etter yrkets verdi sammenlignet med lønnsnivået i tilsvarende mannsdominerte yrker.

Ved tariffrevisjonen i 1991 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som fikk i oppdrag å analysere/vurdere kvinners lønnsforhold samt komme med forslag til tiltak. Utvalget ble reoppnevnt og fikk nytt mandat av partene i 1992. I mandatet heter det blant annet:

"Utvalget bør arbeide videre med kvinnelønnsproblematikken generelt og vurdere både kortsiktige og langsiktige tiltak for bedring av kvinners lønnsvilkår. Problematikken rundt likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi må vektlegges, herunder også forholdet til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Kvinnelønnsproblematikken er svært omfattende og krever flere tiltak over flere år for å utlikne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Utvalget bør vurdere hvorvidt det

er hensiktsmessig å arbeide med/ta i bruk mer langsiktige handlingsplaner for likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi."

AF-K var representert i det partssammensatte kvinnelønnsutvalget og arbeidet for at partene skulle enes om anbefalinger som ble en oppfølging av St.melding nr 70. NSF hadde en av AF-K's representanter i utvalget. KS var bla representert med to av medlemmene i lønns- og personalutvalget.

Kvinnelønnsutvalgets anbefalinger av mars 1994:

I. Innledning

I St.meld. nr 70 pålegger regjeringen partene i arbeidslivet å arbeide for likelønn gjennom frie forhandlinger. I meldingen heter det at det viktigste arbeidet for en avlønning fri for systematisk nedvurdering av kvinners arbeid må foregå på arbeidsplassene og rundt forhandlingsbordet. Påvirkning av likelønnsutviklingen fra det offentlige side må skje ved virkemidler som informasjon og kunnskapsformidling, utviklingsarbeid og utprøving av flere metoder. Regjeringen vil også følge opp likelønnsutviklingen nøye. Videre heter det at det offentlige som arbeidsgiver har et særlig ansvar for gjennomføringen av likelønnsprinsippet.

II. Generelt

Utvalget anbefaler at de sentrale avtaleparter tar hensyn til likelønnsproblematikken og iverksetter tiltak ved de årlige tariffrevisjonene. Ved eventuelle generelle tillegg på lønnstabellen må partene ha for øye hvilke utslag dette vil få på lønnsutviklingen for kvinner og menn. Eventuelle sentrale justeringskrav/ justeringstilbud må sees i sammenheng med kvinneandelen i de ulike yrkesgrupper.

De sentrale avtaleparter må oppfordre/bevisstgjøre de lokale avtaleparter slik at disse i større grad enn hittil tar hensyn til likelønnsproblematikken ved de lokale forhandlinger.

Kvinnelønnsutvalget vil anbefale at partene i de kommende tariffoppgjør legger vekt på sammenhengen mellom kvinners yrkesfaglige karriere og deres lønsplassering sammenlignet med mønsteret i mannsdominerte yrker.

Kvinnelønnsutvalget mener stillingsstrukturen for de kvinnelederte yrker må vurderes. Det må også vurderes å utvikle faglige karrierestiger.

Utvalget registrerer at de lokale forhandlinger ikke har gått i retning av å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Utvalget anbefaler derfor at partene sentralt vurderer å utvikle kriterier og om nødvendig gi sentrale føringer på dette området. Utvalget vil også peke på betydningen av lokale handlingsplaner for likestilling og utarbeidelse av lønnsstatistikk lokalt som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn. Utvalget mener det er avgjørende for arbeidet med å redusere lønnsforskjeller mellom kjønnene at de lønnsmessige karrieremulighetene blir tilsvarende for manns- og kvinnelederte yrker.

III. Lokale forhandlinger

Det tariffestes at arbeidsgiver lokalt, i forbindelse med drøftingsmøtene forut for 5.1-forhandlingene, skal legge fram lønnsstatistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

IV. Sentrale forhandlinger

Partene må se på de ulike yrkesgruppers lønsmessige karrieremuligheter/lønsspenn i Hovedtariffavtalens stillingsregulativ. Det bør vurderes om det her foreligger forskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

V. Rekrutteringstiltak for kvinner i lederstillinger

Det organiseres en rekrutteringsskole for kvinner som ønsker en lederkarriere. Dette gjøres ved å etablere en "lederskole" for kvinner. Plassene må forbeholdes kvinner ansatt i kommuner og fylker. Varigheten bør være ett år.

Kandidaten gis fri med lønn fra arbeidsgiver. Partene må avtale hvordan finansieringen av ordningen skal foregå samt hvilke vilkår som skal knyttes til ordningen.

Utvalget anbefaler at partene sikrer kvinnelig deltakelse i intervjupanel forut for tilsetting av toppledere. Utvalget mener kommunene i sterkere grad må ta i bruk HTAs §2, pkt. 2 i forbindelse med tilsetting av ledere, herunder også toppledere.

VI. Lønnsstatistikk

Utvalget vil be TBSK vurdere inndelingen av forskjellige lederstillinger under toppnivå i publikasjonen "Lønns- og personalstatistikk for kommunale arbeidstakere" med sikte på å få en særskilt tabell vedrørende disse lederstillingene. Det må foretas sammenligninger mellom lønnsnivået i kvinnedominerte og mannsdominerte grupper innen dette ledersjikt.

VII. Deltid

Alle stillingshjemler skal som hovedregel være 100 pst stilling. Det må likevel kunne nyttes deltid når:

- a) omfanget av arbeidet er mindre enn full stilling
- b) helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner foreligger, jfr. AML § 46 A, dersom dette kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten, samt de rettigheter som følger av øvrige lover og regler.
- c) en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier at deltid er helt nødvendig

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

Intensjonen bak pkt. 2.3 i Hovedtariffavtalen er at deltidstilsatt som ønsker å gå over i full stilling får en vurdering av tilsetningsforhold/arbeidssituasjon ved ledighet i stilling innen samme eller tilsvarende arbeidsområde.

Når deltidsstillinger nyttes bør det finne sted en automatisk vurdering av stillingsstørrelsen etter en viss periode.

Pkt. 2.3 i Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser må vurderes i forhold til ovennevnte ved årets tariffrevisjon.

Merknad fra forhandlingssammenslutningene:

Partene skal vurdere forsøk med 6-timers arbeidsdag innenfor kvinnedominerte yrker som oppleves å ha en hard arbeidsbelastning/et belastende arbeidsmiljø.

En arbeidsmessig likestilling av skift- og turnusarbeid må bl.a. vurderes i tilknytning til revisjon av arbeidsmiljøloven med forskrifter.

VIII. Merarbeid

Utvalget vil peke på at det må være et mål å redusere merarbeidet. Kommunene må søke å erstatte merarbeid med større stillingsstørrelser. Utvalget vil anbefale at partene lokalt foretar en gjennomgang av bruken av merarbeid for å rydde opp i forholdet.

IX. Likestillingsplaner/Handlingsplaner

Utvalget mener det er viktig at kommuner og fylkeskommuner i langt sterkere grad enn hittil prioriterer arbeidet med utarbeidelse og oppfølging av handlingsplaner for likestilling.

Partene sentralt må overvåke at likestillingsavtalen/handlingsplaner for likestilling blir fulgt opp på en tilfredsstillende måte lokalt.

X. Stillingsvurderingssystemer

Utvalget foreslår en sentralt initiert utvikling av og utprøving med stillingsvurderingssystemer i likelønnsammenheng.

Det knyttes en partssammensatt sentral styringsgruppe til prosjektet. Til grunn for arbeidet kan bli ligge ILO's kriterier for stillingsvurdering, systemet fra Midt-Sverige og stillingsvurderingssystemet utarbeidet av ESBO, Finland. Det forutsettes at forsøk igangsettes i noen kommuner i 1994. Prosjektet finansieres av partene i fellesskap. Partene sentralt vurderer videre oppfølging av prosjektet etter forsøkenes slutt, og senest innen 31 desember 1995.

XI. Oppfølging

Utvalget vil anbefale at partene legger utvalgets rapport til grunn for videre forhandlinger.

3.1.4 AF-KS KRAV

AF-K's krav ble utformet på bakgrunn av innspill fra de ulike medlemsforeningene og diskusjoner i AF-Ks råd. NSF vil trekke fram de viktigste kravene referert i AF-Ks krav overlevert til KS i forhandlingsmøtene 23 mars, 13 april, 18 april, 20 april, 25 april, 28 april, 29 april og 30 april d.å.

Krav om tiltak på særskilte områder

AF-K krevde tiltak på særskilte områder da man mente at det innenfor enkelte stillingsgrupper er behov for selektive tiltak. AF-K pekte på tre områder: begynnerlønn for grupper med lengst utdanning, lønnsnivå for de kvinnedominerte akademikergruppene og markedsutsatte stillingsgrupper.

Kommunesektoren har et ettersleppsproblem både i forhold til privat sektor og til statssektoren. Basert på tall fra beregningsutvalgene i KS og stat kan det dokumenteres at årslønnsveksten i KS' tariffområde ligger 0,99 pst under årslønnsveksten i det statlige tariffområdet for innværende tariffperiode.

I krav av 20 april peker AF-K på at det ligger en økonomisk pott, med grunnlag i etterslep mellom stat og kommune, på i overkant av 400 millioner kroner som partene kunne bruke til slike tiltak. Innenfor disse selektive tiltak inngår NSF's prioriterte krav.

NSF viser til at medlemmer i lederstillinger på det statlige tariffområde har hatt en positiv lønsmessig utvikling. Staten har i betydelig sterkere grad enn KS tatt opp likelønnsproblemene og satt inn tiltak i de senere tariffoppgjør.

25,3 pst av de mest brukte sykepleierstillingene i kommunesektoren er lederstillinger, hvor hovedtyngden har stillingsbenevnelsen avdelingspsykepleiere (21,3 pst). 15,2 pst av sykepleierne har stillingsbenevnelsen spesialsykepleiere og 59,5 pst avlønnes som offentlig godkjent sykepleier i laveste lønnsramme (LR 4B).

Ingeniørene er en mannsdominert yrkesgruppe det er naturlig å sammenligne sykepleierne med. Avansement og karrieremulighetene for ingeniører er forskjellig fra sykepleierne. Av ingeniørene som er ansatt i kommunesektoren har 75,1 pst stillingsbenevnelsen avdelingsingeniør/avdelingsingeniør I, 16,0 pst benevnelsen overingeniør og 4,4 pst har tittelen sjefingeniør. I motsetning til sykepleierne er kun 4,4 pst av ingeniørene lønsplassert i laveste lønnsramme (LR 4B). Kilde: PAI per 1 oktober 1992.

Stilling	Årsverk	Månedslønn	Årslønn
	antall – prosent av gruppen		
Ingeniør (7084)	275 – 4.4 pst	13.945	167.340
Avdelingsingeniør (6604)	2359 – 38.1 pst	16.303	195.636
Avdelingsingeniør I (7018)	2290 – 37.0 pst	18.349	220.188
Overingeniør (6347)	992 – 16.0 pst	21.524	258.288
Sjefingeniør (7157)	271 – 4.4 pst	25.464	305.568
Off.godkj.sykepleier (7174)	12651 – 59.5 pst	13.718	164.616

Spes.utd.sykepleier (7218)	3231 -15.2 pst	15.752	189.024
Avdelingssykepleier (7021)	4531 -21.3 pst	16.364	196.368
Oversykepleier (7139)	773 - 3.6 pst	17.563	210.756
Sjefsykepleier (7424)	86 - 0.4 pst	19.659	235.908

I praksis er stillingskodene for avdelingsingeniørene rene lønnskoder for ingeniører og ikke en beskrivelse av funksjon.

Funksjons- og ansvarsområdet for en avdelingssykepleier er betydelig. For å inneha denne stillingen settes det krav til offentlig godkjenning som sykepleier, relevant praksis, formell administrasjonsutdanning og eventuelt en eller flere videreutdanninger ut fra den spesialavdeling hun/han skal lede. Dette krever 4–5 års utdanning på høgskolenivå.

Avdelingssykepleierne har ansvar for at den totale sykepleietjenesten overfor gjennomsnittlig 20–30 pasienter fungerer tilfredsstillende 24 timer i døgnet. Hun/han er også direkte ansvarlig overfor avdelingens leger med hensyn til den medisinske behandling og oppfølging som forordnes overfor pasientene. Avdelingssykepleier er overordnet alt personell (10–50 ansatte) som er knyttet til sykepleietjenesten ved avdelingen. Til sammenligning har 65 pst av NHOs medlemsbedrifter 10–19 ansatte.

Kommunenes Sentralforbund har vært enige i at det er et betydelig likelønnsproblem i kommunesektoren og at dette skal prioriteres. Men de hevder at dette bare kan skje over tid. Et intervju med KS' forhandlingsleder, Erik Bartnes, har følgende overskrift: "Ja til likelønn, men ikke i år". (Kommunal Rapport 25 mars 1994).

Turnus-/skiftarbeid

AF-K krevde i forhandlingsmøte 18 april at "Det nedsettes et partssammensatt utvalg som får i mandat å utrede spørsmålet om en arbeidstidsmessig likestilling av skift- og sammenlignbart turnusarbeid (jf Kvinnelønnsutvalgets rapport)." Dette kravet har grunnlag i NSF's arbeid for likebehandling av arbeidstakere som arbeider 3-delt skift-/turnusordninger i helsesektoren med de som arbeider døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Arbeidsmiljølovutvalgets innstilling til ny arbeidsmiljølov (NOU 1992:20) uttalte følgende om dette (side 145) :

"Undersøkelser viser at store arbeidstakergrupper i helsesektoren slutter i turnusarbeid på grunn av utslitthet og belastningslidelser, og at arbeidstidsordningene er en av

årsakene til dette. Disse yrkesgruppene, som for det meste er kvinner, frakobles arbeidslivet ved at de slutter eller går over til uførepensjonering. Høy kompetanse og erfaring går tapt for helsevesenet. Arbeidstakerne får redusert sine trygderettigheter og får en lite verdig avslutning på yrkeslivet."

NSF er enig med lovutvalget i at skillet mellom turnusarbeid og skiftarbeid er et skille som ikke har grunnlag i de faktiske arbeidsmiljøbelastninger. NSF mener at dette er et tradisjonelt og urimelig skille mellom kvinnearbeid i turnusordninger og mannsarbeid i skiftordninger. Når AF-K krever at dette skal behandles av et partssammensatt utvalg med KS, har dette bakgrunn i at kommuner og fylkeskommuner er eiere av virksomheter som i betydelig grad benytter døgnkontinuerlig skift- og turnusarbeid.

Fellesbestemmelsene

Deltid

AF-K fremmet krav om følgende endring i fellesbestemmelsenes § 2, pkt 2.3:

"Ved ledighet i stilling har deltidsansatte som er kvalifisert for stillingen krav på utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling."

NSF opplever et betydelig problem med at virksomheter i kommunesektoren deler opp stillinger for sykepleiere. I dag arbeider ca 52 pst av sykepleierne deltid. Ikke all deltid er frivillig. Mange opplever problemer med å få økt sin stillingsandel fordi nesten samtlige stillinger ved arbeidsplassen er delt opp i et stort antall ulike stillingsbrøker. Dagens bestemmelse i pkt 2.3: "Ved ledighet i stilling skal det vurderes om deltidsansatte kan gis utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling", blir ikke fulgt opp med begrunnelse i virksomhetens drift.

NSF mener det er et likestillingsproblem når kvinner i sykepleierstillinger blir tilbudt deltidarbeid når de ønsker full stilling. Dette rammer disse kvinners inntekt, pensjonsrettigheter og karrieremuligheter. Tilsvarende problemer er ukjente i mannsdominerte yrker i kommunesektoren.

Omplassering av gravide

AF-K fremmet krav om endring i fellesbestemmelsenes § 8, pkt 8.34:

"Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet p.g.a. risikofyllt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon."

Kravet om endring vil få som konsekvens at en gravid arbeidstaker som blir omplassert på grunn av risikofyllt arbeid, skal få samme rettigheter til lønn som når hun ikke kan omplasseres (må slutte) og ved sykemelding (folketrygdloven). At en gravid arbeidstaker skal tape penger på å utføre et arbeid for kommunen/ fylkeskommunen, framfor å bli sykemeldt er svært urimelig.

De rettigheter NSF her krever, er i dag gjeldende bestemmelser i staten og Oslo kommune. Bestemmelsen vil berøre noen få arbeidstakere pr år.

3.1.5 RESULTATET AV FORHANDLINGENE

KS kom i løpet av forhandlingene med svært få tilbud mht å følge opp viktige likelønns- og likestillingstiltak.

1. KS var ikke villige til å imøtekomme AF-K's krav om selektive sentrale tiltak for å rette opp likelønnsproblemene for grupper som har et dokumentert likelønnsproblem.
2. KS avviste AF-K's forslag om å nedsette et partssammensatt utvalg for å utrede spørsmålet om en arbeidstidsmessig likestilling av skift- og sammenlignbart turnusarbeid (jf Kvinnelønnsutvalgets rapport).
3. KS innfridde ikke AF-K's krav om at deltidsansatte som er kvalifisert for en stilling har krav på utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling ved ledighet i stilling.
4. KS avviste AF-K's krav om endring i fellesbestemmelsenes § 8, pkt 8.34 AF-K's forslag til ny tekst lød:

"Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet p.g.a. risikofyllt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. *Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres.* Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon."

3.1.6 KONKLUSJON

På denne bakgrunn fant ikke NSF's forbundsstyre noen annen mulighet enn å avvise forslag til ny hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996.

Sluttilbudet fra KS er nesten kjemisk rensert for likelønns- og likestillingstiltak. Dette til tross for at et samlet Storting i behandlingen av St.melding nr 70 91/92 "Likestillingspolitikk for 1990-åra" har sluttet opp om at likelønn og likestilling i arbeidslivet må være et hovedsatsingsområde. KS har selv, gjennom Kvinnelønnsutvalgets rapport, erkjent at det er godt dokumenterte behov for likelønns- og likestillingstiltak ved de sentrale tariffrevisjoner. Det var derfor med stor skuffelse NSF mottok KS' siste tilbud 30 april 1994.

3.1.7 MEKLINGEN

NSF meldte plassoppgivelse for 1478 av sine medlemmer 10 juni 1994. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot streik. Partene ble innkalt til første møte hos meklingsmannen mandag 13 juni 94. Her gikk partene gjennom sine posisjoner. NSF fokuserte på de

hovedkravene med hensyn til likelønn og likestilling som ikke var innfridd i forhandlingsprosessen.

KS henviste til at de hadde kommet til enighet om en ny tariffavtale med alle organisasjonene med unntak av de fem organisasjonene som nå var i mekling. KS signaliserte klart at de ikke var villige til å gi noe gjennom en meklingsfase. Partene møttes til nytt møte hos meklingsmannen torsdag 23 juni 1994. KS kom ikke med noen signaler i positiv retning på dette møtet. NSF krevde meklingen avsluttet.

Siste meklingsmøte ble avviklet mandag 27 juni. KS kom heller ikke under dette møtet med noe tilbud til NSF. Meklingsmannen gjorde i siste runde et forsøk på å få partene til å akseptere et forslag om frivillig voldgift. Både KS og NSF svarte nei til dette forslaget. Meklingsmannen kunne så konstatere at det ikke var mulig å avverge en streik, og NSF effektuerte sitt streikevarsel med virkning fra arbeidets start tirsdag 28 juni 1994.

3.1.8 STREIKEN

NSF varslet plassoppgivelsen fra arbeidstidens start tirsdag 28 juni, og 1370 sykepleiere på 34 sykehus ble omfattet av dette varsel.

Streiken fungerte godt, og NSF's lokalapparat mottok svært mange dispensasjonssøknader. Ca 2/3 av alle dispensasjonssøknader ble innvilget. Av de søknader som ble avvist, ble kun en anket og oversendt NSF sentralt. Søknaden kom fra Regionssykehuset i Tromsø og omhandlet deltakelse i et prosjekt vedrørende etablering av ambulanshelikopterbase ved sykehuset. Søknaden ble avslått.

NSF meldte opptrapping av konflikten onsdag 29 juni med virkning fra mandag 4 juli. NSF meldte plassoppgivelse for ytterligere 1677 medlemmer.

NSF og KS ble 30 juni innkalt til kommunalminister Gunnar Berge. Partene ble under dette møtet meddelt at regjeringen 1 juli kl 11.00 i statsråd ville vedta en provisorisk anordning om tvungen lønnsnemnd. Regjeringens begrunnelse var at streiken førte til fare for liv og helse. Statsråden henstilte NSF om å gå tilbake til arbeidet snarest mulig. NSF meddelte senere på dagen at medlemmene ville gjenoppta arbeidet fra fredag 1 juli om morgenen ved arbeidets start.

NSF og sykepleierne fikk under streiken svært mye good-will både fra media og publikum. Det ble i tiden under og etter streiken bla skrevet en lang rekke lederartikler i norske aviser som stadfestet at NSF's likelønnskrav var rettferdige og burde innfris. Publikum som ble intervjuet var også svært positive til NSF's krav om likelønn. Selv pasienter som måtte vente på behandling, som en følge av streiken, uttrykte at kravene var rettferdige og at de mente at det var underordnet at de måtte vente noe lenger. Streiken og opinionens reaksjon på denne viser at det norske folk nå er svært opptatt av at det skal skje noe med sykepleiernes lønn.

3.1.9 AVSLUTTENDE MERKNAD

NSF hevder at sykepleiere ansatt i tariffområdet KS er sterkt underbetalt i forhold til utdanning, ansvar og arbeidsbelastning. Sykepleierne har et godt dokumentert likelønnsproblem sammenlignet med sammenlignbare mannsdominerte yrkesgrupper i kommunal sektor i hht statistikker/oversikter. NSF hevder også at de likestillingskrav som er fremmet i dette oppgjøret må innfris.

3.2 Kommunenes sentralforbund

3.2.1 GRUNNLAGET FOR FORHANDLINGENE

Hovedtariffavtalen for perioden 1 mai 1992 til 30 april 1994 mellom KS og NSF var sagt opp til utløp pr 1 mai 1994.

Til grunn for KS's krav/tilbud ligger:

- Ved stortingets budsjettbehandling for 1994 ble det lagt til grunn en lønnsvekst på omlag 2 pst fra 1993 til 1994. De kommunaløkonomiske resonnementene i stats- og nasjonalbudsjettet for 1994 bygger på samme forutsetning
- Det partssammensatte tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren beregnet overhenget for 1994 til 1,25 pst
- Oppgjørene i privat sektor
- På bakgrunn av en landsomfattende høring i kommuner og fylkeskommuner med entydig resultat, vedtok styret i KS et forhandlingsmandat som bla inneholdt følgende:
 - * Oppgjøret gjennomføres innenfor en ramme som er tilpasset kommuneøkonomien, de statlige overføringene ved budsjettbehandlingen i Stortinget og tariffoppgjørene i statlig og privat sektor
 - * Oppgjøret skal gjennomføres slik at det tas spesielt hensyn til kvinnedominerte yrker, og lavere og midlere sjikt av arbeidsstokken
 - * Den økonomiske rammen anvendes i hovedsak til lokale forhandlinger og tillegg på lønnstabellen
 - * Det arbeides for mindre avstand mellom trinnene på hovedlønnstabellen

3.2.2 FORHANDLINGENE – TARIFFREVISJONENE PR 01.05.94

Forhandlingene startet 23 mars 1994. KS la frem sine krav/tilbud. De tre sammenslutningene AF-K, LOK og YS-K la frem krav på vegne av sine respektive medlemsorganisasjoner.

Det ble videre holdt forhandlingsmøter den 13.04., 14.04., 18.04., 19.04., 20.04., 22.04., 25.04., 28.04., 29. 04. og 30.04. Det ble lagt frem reviderte krav/tilbud fra KS den 14.04., 18.04., 19.04., 22.04., 28.04., 29.04. kl.13.00, 29.04. kl. 21.00 og 30.04.

KS og forhandlingssammenslutningene kom den 30 april til enighet om et anbefalt forslag til ny Hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996.

Det anbefalte forslag til ny Hovedtariffavtale ble enstemmig vedtatt fra KS, LOK og YS-K. I forhandlingssammenslutningen AF-K stemte alle organisasjonene for det anbefalte forslaget med unntak av fem organisasjoner i helsesektoren NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Da fristen for uravstemning gikk ut 10 juni 1994, hadde ovennevnte organisasjoner behandlet anbefalt forslag til Hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996 i sine sentrale politiske organer og vedtok å si nei til forslaget.

3.2.3 TVISTEGJENSTANDEN

Innledning

Nåværende tvist gjelder innholdet av ny Hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996. KS har i hovedsak konsentrert prosesskriftet om de endringer som fremgår av anbefalt forslag til Hovedtariffavtale, og som berører medlemmer av NSF. Enkelte endringer er derfor ikke kommentert.

Anbefalt forslag til Hovedtariffavtale med virkning fra 1 mai 1994, ble anbefalt av KS, LOK, YS-K og AF-K's organisasjoner med unntak av NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Forslaget ble senere vedtatt av kommuner/fylkeskommuner og organisasjonene tilknyttet LOK, YS-K og AF-K med unntak av NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Avtalen er etter dette gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i kommunal sektor.

KS vil understreke betydningen av at alle kommunalt ansatte blir underlagt de samme bestemmelser, dvs den samme Hovedtariffavtalen. For øvrig vil KS vise til at LOK og YS-K har tatt forbehold om retten til å kreve nye forhandlinger dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av anbefalt forslag til Hovedtariffavtale.

Hovedlinjer for gjennomføring av oppgjøret

På bakgrunn av en landsomfattende høring i samtlige av landets kommuner og fylkeskommuner la KS på forhandlingsmøte 23 mars 1994 fram bla følgende synspunkter om hovedlinjene for gjennomføringen av oppgjøret:

Tariffoppgjørene og tariffavtalene må gjennomføres og utformes slik at KS' medlemmer settes i stand til å løse sine oppgaver overfor innbyggerne på en best mulig måte. De framtidige oppgjør må legge til rette for at lønnsdannelsen i større grad ses i sammenheng med verdiskaping, tjenesteproduksjon og fremme den lønsmessige likestilling mellom kjønnene.

Tariffoppgjøret 1994 gjennomføres innenfor en ramme som er tilpasset kommuneøkonomien samt tariffoppgjørene i statlig og privat sektor.

Prognoser for prisstigning og lønnsoverheng tyder på at de ansatte i KS-området i gjennomsnitt vil opprettholde kjøpekraften fra 1993 til 1994 med små nominelle tillegg ved årets oppgjør. Arbeidstakere som fikk lønnstrinnsopptrykk ved det sentrale oppgjør i 1993 er allerede sikret en positiv kjøpekraftsutvikling fra 1993 til 1994.

Mer enn 3/4 av de ansatte i KS-området er kvinner. Likelønnsproblematikken er omfattende, og krever ulike tiltak over flere år for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene.

Tariffoppgjøret i 1994 må gjennomføres slik at det gir en positiv effekt i likelønnsammenheng. Tiltak må finne sin plass innenfor oppgjørets hovedlinjer og innenfor forsvarlige økonomiske rammer.

Ved årets oppgjør anvendes disponible midler til lokale forhandlinger og generelt tillegg på hovedlønnstabellen.

Lønnsrammesystemet forutsetter at det avsettes midler til lokale forhandlinger. Det er lokalt fleksibiliteten i systemet skal brukes. Dette framgår også av merknadene til lønnsrammesystemet i Hovedtariffavtalen. Det er behov for en lønnspolitikk i kommunesektoren som stimulerer til likelønn, bedre tjenesteyting og forvaltning i KS' tariffområde. Dette oppnås best ved lokale forhandlinger. KS' medlemmer har klart gitt uttrykk for at det er behov for en lokal pott ved årets oppgjør for å ivareta lokale forhold, og at det regelmessig avsettes tilstrekkelige midler til en videreføring av den lokale lønnspolitikk.

Lønnstabellen må tilpasses dagens inflasjon og de økonomiske rammene for oppgjørene. Den store avstanden mellom lønnstrinnene gjør lønnstabellen lite egnet til bruk i de lokale forhandlingene. Det er behov for mindre avstand mellom lønnstrinnene.

AF-Ks krav

AF-K fremla på vegne av sine medlemmer, der i blant NSF, krav under årets tariffrevisjon. Ingen av kravene var sentrale justeringskrav.

Derimot la AF-K frem et krav om kompensasjon for antatt mindre lønnsutvikling i forhold til staten som måtte brukes til å løse særskilte problemer bla på lønnsnivået for de kvinnedominerte akademikergruppene, langtidsutdannede og markedsutsatte stillingsgrupper. Noen nærmere spesifisering av disse kravene ble ikke presentert for KS under forhandlingene. AF-K frafalt dette kravet ved de avsluttende forhandlinger i og med en anbefaling av forhandlingsresultat.

Utover de fremlagte krav fra AF-K har ikke KS på noe tidspunkt under forhandlingene blitt presentert for andre krav fra partene i nærværende sak.

Vedtatt hovedtariffavtale

I det følgende gjengis den vedtatte Hovedtariffavtalen. Gjengivelsen er ikke uttømmende.

Den økonomiske rammen for oppgjøret pr 1 mai 1994:

Til grunn for det økonomiske opplegget i nasjonalbudsjettet er det lagt en beregningsteknisk forutsetning om en lønnsvekst på omlag 2 pst fra 1993 til 1994. I de forbundsvise tariffoppgjørenes meklingsresultater i LO/NHO-området ble det i hovedsak gitt 1 krone i timen i generelt tillegg med virkning fra 1 april 1994. I tillegg til dette ble det gjennomført endringer i overtidsbestemmelser og andre tillegg.

Følgende økonomiske størrelser er knyttet til KS's tariffområde ved tariffrevisjonen pr 1 mai 94:

Sentrale tillegg:	Tillegg på lønnstab.	0,77 pst
	Overheng	<u>1,25 pst</u>
	Sum	<u>2,02 pst</u>

Lokale tillegg:

I tillegg er det avsatt 0,5 pst av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Virkningsdato er satt til 1 oktober 1994. Virkningen på årslønnsvekstrammen blir 0,12 pst.

Glidningen for 1994 er en ukjent størrelse. Den vil ikke være kjent før i slutten av året. I 1992 ble glidningen registrert til 0,04 pst. Glidningen for 1993 ble av det Tekniske Beregnings- og Statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) fastsatt til 0,18 pst. Størrelsen på glidningen i 1994 vil avhenge av lønns plassering ved nytilsetninger, lokale forhandlinger utover avsatt ramme på 0,12 pst og lønnsansiennitetsoppyrkk.

Lokale forhandlinger

Partene sentralt tilrår at i de lokale forhandlinger pr 1 oktober 1994 gis kvinner/kvinnedominerte yrker en større andel av potten enn en pro rata-fordeling tilsier.

Lønnstabellen/lønnsrammesystemet

Det er gitt kr 2.100,- på alle lønnstrinn, avrundet oppover til nærmeste kr 100,-. Dette tilsvarer et tillegg på ca 1 kr pr time i LO/NHO-området.

Felles offentlig lønnstabell er videreført. Lønnstabellen er nå utformet med mindre avstand mellom hvert lønnstrinn (ltr), ved at ltr 2-26 er delt på 2, og ltr 27-35 er delt på 3 i ny lønnstabell. Tabellen inneholder nå 75 lønnstrinn.

Lønnsrammesystemet er tilpasset ny lønnstabell. Overføring fra gammel til ny lønnstabell er gjennomført ved en "flat" overføring, dvs uten kostnader.

Stillingsvurderingssystemer

Det er nedsatt en sentralt partssammensatt styringsgruppe til et prosjekt for utvikling og utprøving av stillingsvurderingssystemer. Det forutsettes at forsøk igangsettes i noen kommuner i 1994. Prosjektet finansieres av partene i fellesskap. Partene sentralt skal vurdere videre oppfølging av prosjektet etter forsøkernes slutt, og senest innen 31 desember 1995. Dette er i tråd med anbefalingene fra det partssammensatte kvinnelønnsutvalget.

Gjennomgang av stillingsregulativet

Det er nedsatt et partssammensatt utvalg som er gitt i mandat å utrede behovet for innføring av nye stillingskoder/-betegnelser, antall lønnsrammer og innplassering av stillingskoder i

lønnsrammesystemet. Utvalget skal vurdere om det er eksisterende stillingskoder som kan/bør utgå. Videre skal utvalget vurdere behovet for å innta og eventuelt normere stillingskoder som i dag finnes i PAI-registeret og i Hovedtariffavtalens kap 3, lønnsbestemmelser i særavtaler samt andre spørsmål av betydning knyttet til kap 3.

Utvalget skal vurdere ovennevnte faktorer i forhold til den utvikling som har funnet sted med hensyn til de krav som stilles til kompetanse for stillinger i kommunesektoren, omfanget av lederansvar for ulike stillingsgrupper, behovet for faglige karrierestiger, samt at stillingsstrukturen gir like muligheter for lønnsutvikling uavhengig av kjønn.

Utvalget skal spesielt vurdere avansementsmuligheter for kvinnedominerte yrker samt behovet for nye stillingskoder som fanger opp den kompetanseheving slike grupper får gjennom videreutdanning.

Deltid/merarbeid/overtid

Partene lokalt skal innen 1 oktober 1994 iverksette et arbeid med sikte på å gjennomgå forholdet deltid/merarbeid/-overtid ut fra et sysselsettingsperspektiv, herunder mulighetene for økt stillingsstørrelse for deltidstilsatte.

Pensjonsforhold, herunder AFP for 64-åringer

AFP for 64-åringer er videreført med uendrede regler. Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det. Pensjonsutvalget skal vurdere regulering av pensjoner og egne vedtekter for AFP i KS' tariffområde.

Ledervilkår

Tariffbestemmelser er ikke lenger til hinder for at ledende administrative stillinger kan besettes på åremål etter kommunelovens regler.

Det vil bli ført forhandlinger om en sentral generell særavtale om vilkår for ledere på et senere tidspunkt.

Fellesbestemmelsene kap1

Uten at det har medført realitetsendringer er særbestemmelser fra kap 6 i den gamle Hovedtariffavtalen flyttet og redigert inn i den nye i kap 1. Det dreier seg om bestemmelser vedrørende deltidsstillinger, timelønnet arbeid/ekstrahjelp, avlønning av vikarer, vaktordninger og smusstillegg.

Endringer i Fellesbestemmelsens § 2, § 3, § 6, § 8 og § 10 lyder som følger:

- " § 2, pkt 2.3 (Tilsetting)
Bruken av deltidsstillinger og midlertidige tilsettinger (unntatt vikariater), skal drøftes med de tillitsvalgte.
- " § 3, pkt 3.4 (Oppsigelse, omplassering m.m.)
Formuleringen ".....helt eller delvis.." er endret til "..som hovedregel beholde..".

- § 6, pkt 6.92 (Overtid–forskjøvet arbeidstid)
Ordet "...forhandlinger..." er endret til "...drøftinger.." i samsvar med praksis.
- § 8 (Lønn under sykdom og svangerskap)
Er omredigert i ny Hovedtariffavtale, uten realitetsendringer.
- § 10, pkt 10.1 og 10.5 (Ytelser etter dødsfall..)
Er endret og innrømmer de samme rettigheter til partner i hht lov om registrert partnerskap som for ektefelle.

Forhandlingsbestemmelsene – kap. 5

Kapittel 5 er endret og omredigert.

- Pkt 5.0
Tariffbestemmelsene knyttet til de lønnspolitiske drøftingsmøtene er nå samlet i et nytt kap 5.0 Bestemmelsene er noe endret/gjort mer generelle og møtene skal avholdes minst en gang pr år.

Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøtet legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.
- Pkt 5.2
Partene er enige om at 5.2 i særskilte tilfeller, gir hjemmel for å fravike bestemmelsene om lønnsansiennitet (HTA, kap.1, § 12), ved tilsetning.
- Pkt 5.4
Lønn til administrasjonssjef, leder av forvaltningsgren og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå (direktør), fastsettes etter forhandlinger. Dersom en ikke er enige etter forhandlinger, vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Særavtaler

Det er oppnådd enighet om de områder som skal defineres som særavtaler. Det skal forhandles om særavtaler innen 30 november 1994.

Hovedavtalens del A om regler som supplerer lov om arbeidstvister

Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale, del A, inngår som en del av Hovedtariffavtalen. Partene har dermed klargjort og definert de forskjellige avtalenes sammenheng og status i forhold til hverandre.

3.2.4 KOMMENTARER TIL VEDTATT HOVEDTARIFFAVTALE

Innledning

Avtalesystemet er ett av de virkemidlene kommunesektoren kan ta i bruk for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene. Da lønnsforhandlingene startet var det fra både KS og forhandlingssammenslutningenes side viktig å gjøre noe med kvinneyrker innenfor den økonomiske rammen. Flere elementer – både sentrale og lokale tiltak – i den vedtatte

Hovedtariffavtalen vil bidra til dette.

De sentrale avtaleparter har lagt forholdene til rette for at en lokalt kan styre utviklingen i riktig retning. Det nye lønnsrammesystemet gir partene lokalt både et ansvar og bedre muligheter enn tidligere til å arbeide med likelønnsproblematikken.

Allerede ved åpningen av forhandlingene gjorde KS det derfor klart at disponible midler skulle disponeres på to områder: et generelt tillegg til alle og avsetning av midler til lokale forhandlinger. KS' medlemsføring forut for oppgjøret var helt entydig på at sentrale justeringer av enkeltgrupper ikke ville bli akseptert. Vurderingen av enkeltstillinger måtte skje ved de lokale forhandlinger.

KS vil peke på at det er lagt sterke anbefalinger om å tilgodese kvinner/kvinnedominerte yrker under de lokale 5.1-forhandlingene.

Oppgjøret er gjennomført innenfor en økonomisk ramme og med en profil tilsvarende oppgjøret i privat og statlig sektor.

KS' medlemmer og 25 av de i alt 30 organisasjoner som har partsstatus i forhold til HTA har vedtatt avtalen ved uravstemning. Avtalen er dermed gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i KS-området. De største organisasjonene i LOK og YS-K har forsvart oppgjøret som et godt kvinneoppgjør.

KS vil presisere at det forhandlingsresultat som nå er forkastet av NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF, ble anbefalt av disse organisasjoners egen forhandlingssammenslutning i likhet med de to øvrige forhandlingssammenslutninger.

Lønnsutvikling/kjøpekraftsutvikling

Den vedtatte Hovedtariffavtalen sikrer kommunale arbeidstakere en positiv kjøpekraftsutvikling fra 1993 til 1994. Spesielt stor blir forbedringen for de grupper som fikk lønnstrinnsopprykk pr 1 oktober 1993. Dette gjelder bla flertallet av sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, radiografer, bioingeniører.

Dersom en ser på den nominelle lønnutviklingen over noen år (f eks 1989–1993) viser tallmaterialet at dette er grupper som stort sett har hatt en lønnsvekst som ligger betydelig over gjennomsnittet for kommunesektoren. Generelt sett har kvinner hatt en sterkere lønnsvekst enn menn. Det generelle tillegget på lønnstabellen er gitt som et likt kronetillegg til alle. Dette innebærer en prioritering av det lavere og midlere sjikt av arbeidsstokken. Blant disse finnes en stor andel kvinnelige arbeidstakere.

Lokale forhandlinger

For å sikre at likelønnsaspektet blir ivaretatt også ved de forestående lokale forhandlinger, i tillegg til de sentrale tiltak, har partene blitt enig om en felles tilråding om at kvinner skal ha en større andel av potten enn en prorata fordeling tilsier. Tilrådingen innebærer at dersom 75 pst av de ansatte i en kommune/fylkeskommune er kvinner/tilsatt i kvinnedominerte yrker anbefales at mer enn 75 pst av potten fordeles blant dem. Alle som får tillegg ved de lokale forhandlingene vil være sikret en betydelig forbedring av kjøpekraften. Ca 1/4 av arbeidstakerne vil få lønnsopprykk ved de lokale forhandlingene.

For ytterligere å understreke at likelønnsaspektet skal ivaretas er arbeidsgiver gjennom tariffbestemmelsene forpliktet å framlegg tallmateriale som viser lønnsutvikling og lønnsnivå fordelt på kjønn.

Utprøving av stillingsvurderingssystemer

Partene er blitt enig om å nedsette en partssammensatt styringsgruppe til et prosjekt for utvikling og utprøving av stillingsvurderingssystem ut i fra et likestillingsperspektiv. Gjennom et slikt prosjekt vil man søke å sammenlikne ulike typer av arbeid på tvers av faggrensene. Hensikten er at stillingsvurderingssystemer skal prøves som et av virkemidlene for å nå målet om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Gjennomgang av stillingsregulativet

Det er nedsatt et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå og vurdere Hovedtariffavtalens stillingsregulativ. Partene er enig om at det er behov for å foreta en helhetlig og grundig gjennomgang av stillingsregulativet. I dette utvalget vil partene bla vurdere behovet for nye stillinger og sentral innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet.

Partene er enige om at avansemuligheter for kvinnedominerte yrker skal vurderes særskilt i utvalget. Det samme gjelder behovet for nye stillingskoder som fanger opp den kompetanseheving slike grupper får gjennom videreutdanning.

Forhandlingssammenslutningene reiste krav om særskilte tiltak for enkelte stillingskoder og stillingstyper. Det var enighet om at disse krav skulle oversendes utvalget for vurdering for å få til en helhetlig løsning.

Deltid/merarbeid

Bruken av deltid i kommunesektoren er omfattende. Særlig gjelder dette blant kvinner. I 1992 var det registrert 205.345 kvinnelige arbeidstakere i kommunesektoren. Av disse arbeidet 129.246 deltid, dvs ca 63 pst. Kvinner har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på ca 72 pst.

Også bruken av merarbeid er relativt omfattende i kommunesektoren. Det betyr at mange arbeidstakere i deltidsstillinger arbeider mer enn avtalt stillingsstørrelse. Det er stillinger med forholdsvis lav gjennomsnittlig størrelse hvor merarbeid er mest vanlig. Dette er først og fremst i kvinnedominerte yrkesgrupper. Merarbeid utgjør ca 14.000 årsverk. Det er et mål for kommunesektoren å få redusert bruken av merarbeid.

Med bakgrunn i ovennevnte er partene lokalt pålagt å iverksette et arbeid med sikte på å gjennomgå forholdet deltid/merarbeid/overtid, herunder mulighetene for økt stillingsstørrelse for deltidstilsatte. Dessuten er følgende tariffbestemmelse en del av det anbefalte forslag:

"Ved ledighet i stilling skal det vurderes om deltidstilsatte kan gis utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Det samme gjelder bruk av midlertidig tilsetninger, jf arbeidsmiljølovens § 58 nr 7, med unntak

av vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse."

Pensjonsforhold

Ytterligere et punkt i den vedtatte tariffavtalen som særlig berører kvinner, er at arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, kan få fortsette i arbeidet til de fyller 67 år. Dette må betraktes som en klar forbedring av pensjonsrettigheter for mange av disse kvinnene som har startet sent som yrkesaktive, eller har gått ut og inn av yrkeslivet for i perioder å ivareta omsorg for barn og eldre familiemedlemmer.

3.2.5 KRAV FREMSATT UNDER MEKLING

På bakgrunn av "Rammeavtalen om forhandlingsordningen i kommunal sektor" forhandler KS med forhandlingssammenslutningene om inngåelse/revisjon av Hovedtariffavtalen. NSF opptrer som en del av AF-K.

De krav som NSF framla under meklingen vedrørende sentrale tiltak for prioriterte stillinger/stillingskoder, ble ikke fremmet av AF-K under forhandlingene. Det var derfor ikke mulig for KS under forhandlingene å avvise disse. KS vil peke på at det både er uheldig og strider mot den praksis som er etablert når det gjelder håndteringen av forhandlingssystemet i kommunesektoren, at enkelte forbund fremmer nye krav etter at forhandlingene er avsluttet.

3.2.6 FORSKYVNING AV TIDSPUNKT FOR GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGER

Under hensyntagen til behandlingen i Rikslønnsnemnda er partene i protokoll av 28 juni 1994 enige om å forskyve tidspunktet for de lokale forhandlinger. På denne måten ivaretas de fem organisasjoners interesser i forhold til innvirkning på de lokale forhandlinger.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994. Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994. Fristen for eventuell anke av de lokale forhandlingene gjennom forhandlingssammenslutningene sentralt er satt til 19 desember 1994.

3.2.7 VIRKNINGSDATO

Det er tradisjon for at virkningsdato etter en konflikt fastsettes til den dato arbeidet gjenopptas etter konflikten. KS har derfor lagt ned påstand om at virkningsdato for NSF settes til 1 juli 1994, dog med unntak av virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger.

4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

4.1 Den økonomiske situasjonen

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Om den økonomiske situasjonen vises det til partenes redegjørelse, til Nasjonalbudsjettene for 1994 og 1995, til Rapport nr 1/94 fra Det Tekniske Beregningsutvalget og til "Konjunkturutsikter" i Økonomiske Analyser nr 6 1994 fra Statistisk sentralbyrå.

4.1.1 INTERNASJONAL ØKONOMI

Etter at OECD-landene, og spesielt EU-landene, har vært gjennom den kraftigste nedgangskonjunkturen siden den andre verdenskrigen, tyder mye på at bunnen er nådd i mange land.

BNP-veksten i USA hittil i år har vært relativ høy og prognosene for resten av året peker mot fortsatt høy vekst. Veksten i 1995 kan bli noe dempet på grunn av renteøkninger for å hindre økt inflasjon.

Veksten i eksport og privat konsum har gitt høy BNP-vekst i Japan. Investeringene er imidlertid fallende og kan bety at veksten blir noe dempet i 1995. Japan og USA er inne i samtaler om fjerning av handelshindringer. Foreløpig ser det ut til at disse samtalen har kjørt seg fast. Opprettholdelse av handelshindringer og en eventuell iverksettelse av nye handelshindringer kan endre vekstutsiktene for begge landene, og dermed også for verdensøkonomien.

Etter magre år i Europa, med nedgang i BNP i flere land, venter en at veksten i de fem største landene i EU vil bli positiv i år. Mye tyder på at denne positive veksten også vil fortsette gjennom 1995.

I våre to naboland, Sverige og Danmark, ligger det også an til å bli en positiv utvikling. Sverige har vært gjennom en hestekur og svensk økonomi må slite med store budsjettunderskudd i en lang tid fremover. Eksporten og industriproduksjonen har imidlertid vist en positiv utvikling i det siste, noe som kan bidra til vekst i BNP. Veksten i Danmark tok seg opp i annen halvdel av 1993, først og fremst som en følge av konsumvekst. Eksporten har vist en fallende tendens inntil i det siste. Det ventes et oppsving i eksporten som sammen med fortsatt vekst i privat og offentlig konsum, kan gi høy BNP-vekst også i det kommende året.

Det er altså mye som tyder på et oppsving i den internasjonale økonomien. Dette oppsvinget kan få positive virkninger på den norske økonomien i året som kommer, bla kan en vente at etterspørselen etter olje og gass vil øke og gi grunnlag for en noe høyere oljepris enn under de internasjonale nedgangstidene i det siste. På den annen side er oppsvinget ikke sterkere enn at en noterer som en gevinst at noen land snur en nedgang i BNP til en oppgang. Flere land har også annonsert at økt inflasjon – som gjerne kommer ved et økonomisk oppsving – vil bli møtt

med pengepolitiske inngrep som f.eks. økte renter. Slike renteøkninger vil dempe den økonomiske veksten. Som nevnt har et slikt inngrep funnet sted i USA i år og pengepolitiske innstramminger – utløst av frykten for økende inflasjon – var også en viktig grunn til at det moderate økonomiske oppsvinget i EU-landene fra 1986 til 1989 ble dempet og snudd til nedgangstider. Det er også grunn til å understreke at den internasjonale økonomiske oppgangen ikke har redusert arbeidsledigheten nevneverdig i mange land. Arbeidsledigheten ser ut til å ha bitt seg fast på et høyt nivå.

4.1.2 NORSK ØKONOMI

Det er oppgangstider i norsk økonomi. Investeringer i oljesektoren og i fastlands-Norge har bidratt til denne veksten. I 1993, og spesielt i 1994 har imidlertid først og fremst veksten i privat forbruk bidratt mest til en høyere BNP-vekst. En viktig grunn til denne veksten er reduserte renter og dermed mindre rentebyrder for husholdninger med gjeldsbyrder. Økte realinntekter har også gjort at det private forbruket har økt. Det offentlige forbruket økte markert både i 1991 og 1992, men har i det siste gitt svakere vekstbidrag til den totale økonomien. Eksporten av olje og gass har vokst sterkt, men også eksporten av tradisjonelle eksportvarer har vist tendenser til vekst det siste året. Både Statistisk sentralbyrå og Norges Bank venter at de innenlandske vekstimpulsene vil vedvare gjennom resten av 1994 og 1995. I tillegg vil oppgangen i den internasjonale økonomien bidra til at oljeprisen holder seg oppe eller stiger. Dessuten venter en at den internasjonale oppgangen vil gi positive virkninger på eksporten av andre varer enn olje og gass. For 1994 regner Statistisk sentralbyrå med et overskudd i driftsregnskapet med utlandet på hele 19 milliarder kr. For 1995 ventes det at dette overskuddet vil stige ytterligere til, vel 26 milliarder kr. Til tross for den økonomiske oppgangen, er arbeidsledigheten fortsatt høy.

Renten – f.eks. uttrykt ved obligasjonsrenten – har siden 1. kvartal i år sluttet å falle. I de siste månedene har den norske renten hatt en avvikende utvikling fra noen av rentene i Europa. Ved starten av 1994 var den norske obligasjonsrenten 1/2 prosentpoeng under den tyske, mens den i slutten av september var 1,5 prosentpoeng høyere enn den tyske. Årsakene til denne renteutviklingen er flere. For det første har renten i det viktige samhandelslandet Sverige steget sterkt, noe som lett gir smitteeffekter til Norge. For det andre har Norges Bank valgt å la rentetilpasninger – og ikke intervensjoner i valutamarkedet – sørge for at verdien av den norske kronen holder seg konstant. I motsetning til i 1992 og 1993 – hvor Norges Bank kjøpte og solgte valuta for en verdi tilsvarende 50 milliarder kr netto, har Norges Bank i 1994 praktisk ikke intervenert i det hele tatt. Tendensene til flukten fra kronen og motvirkningen av dette gjennom høyere norske renter for å holde på kronene, kan skyldes at kapitalflytterne (innenlandske såvel som utlandske) frykter en endret fremtidig politikk i Norge, f.eks. som følge av et nei ved folkeavstemningen i Norge den 28. november. Hvilke politikkendringer som eventuelt vil komme etter et nei eller ja i folkeavstemningen, er ikke godt å si. Men grunnleggende trekk ved den norske og den internasjonale økonomien peker i retning av oppgangstider og et betydelig overskudd i utenriksøkonomien neste år uansett utfall av folkeavstemningen. En kan derfor ikke utelukke at renteoppgangen vil bli forbigående og ikke gi nevneverdige negative virkninger på den norske økonomien. På dette området er imidlertid den fremtidige utviklingen usikker.

I oljesektoren har det vært foretatt betydelige investeringer. Fremover vil oljesektoren bli preget av en innhøsting med betydelige oljeinntekter, inntil produksjonen begynner å falle og reservene går tomme en gang etter århundreskiftet. En usikkerhetsfaktor er selvsagt oljeprisen.

Et fall i denne i forhold til dagens nivå – og prognoser – vil redusere inntjeningen. Men dagens prognoser for oljeprisen innebærer at oljesektoren kan bidra med en betydelig valutainntjening i årene som kommer. Denne valutastrømmen vil bidra til overskudd i utenriksøkonomien og også til å styrke statens finanser. Det er imidlertid viktig å være klar over at oljeproduksjon innebærer en tapping av ikke-fornybare ressurser som før eller siden vil bli tømt. Dersom landet ønsker å opprettholde inntekts- og forbruksmuligheter for kommende generasjoner, må inntjeningen i oljetidene benyttes til å styrke oppbyggingen av annen nasjonalformue som kunnskapskapital, realkapital og fordringer på andre land. Dersom økte oljeinntekter benyttes utelukkende til å øke inntektene og forbruket til de som er tilstede når oljeinntektene tjenes, vil kommende generasjoner få mindre inntekts- og forbruksmuligheter enn dagens inntektstakere og forbrukere.

En viktig grunn til overskuddet i utenriksøkonomien er, som sagt, økende olje og gasspriser. Men en lav prisstigning i Norge i forhold til i våre viktige samhandelsland har bedret den norske konkurranseevnen og inntil nylig også gjort at renten har falt i Norge og mer enn i flere andre land. Den bedrete konkurranseevnen har gjort at utsiktene for eksport av mer tradisjonelle produkter ser lysere ut enn på en god stund. Moderasjonlinjen i inntektsoppgjørene har bidratt til den bedrete konkurranseevnen. Selv om utsiktene for neste år ser lyse ut for norsk økonomi, er ikke oppgangen i den internasjonale økonomien sterkere enn at det lett kan oppstå nye problemer. Dessuten har variasjonene i norsk og andre lands økonomi på 1980-tallet vist at vegen er kort fra en solid BNP-vekst til tilbakegang i BNP. Det er derfor viktig å gå forsiktig frem også i moderate oppgangstider. Dessuten har en oljenasjon behov for å styrke oppbyggingen av annen kapital i takt med nedtappingen av oljereservene.

En fortsatt moderasjonlinje i inntektsoppgjørene kan bidra til makroøkonomisk stabilitet. Oppslutning om moderasjonlinjen kan kreve at ingen grupper i befolkningen oppnår eller bevilger seg selv ekstra store gevinster. Det kan imidlertid være en konflikt mellom mikroøkonomiske og makroøkonomiske formål med lønnsdannelsen. Fra et makroøkonomisk hensyn kan en moderasjonlinje – med full oppslutning – bidra til å sikre en makroøkonomisk stabilitet, noe som er viktig i en liten åpen og konkurranseutsatt økonomi som den norske. Men fra et mikroøkonomisk hensyn kan moderasjonlinjen føre til at en ikke får utnyttet lønns- og arbeidsvilkår til å bedre motivasjon og produktivitet til arbeidstakerne. Mikroøkonomiske hensyn kan kreve lønsmessige tilpasninger for enkelte grupper som avviker fra den moderate lønsmessige utviklingen til hovedparten av lønnstakerne. Fordelene med en firkantet praktisering av moderasjonlinjen må avveies mot fordelene ved å avvike fra moderasjonlinjen i enkelte tilfeller. For at ikke moderasjonlinjen skal brytes, er det viktig at avvikene fra moderasjonlinjene blir få, ikke for markante og kan begrunnes godt.

4.1.3 LØNNSOPPGJØRET 1994

I Nasjonalbudsjettet for 1994 (St.meld. nr 1 (1993–94)) anslo Regjeringen den gjennomsnittlige årslønnsvekst fra 1992 til 1993 til å være 2 1/2 pst. For 1994 la Regjeringen til grunn en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 2 pst, mens konsumprisindeksen ble forventet å holde seg svært lav gjennom 1994 (anslag 1 3/4 pst). Siste prognose fra Statistisk sentralbyrå er en timelønnsvekst i 1994 på 2,8 pst og en konsumprisvekst på 1,3 pst.

Regjeringen fremhevet i Nasjonalbudsjettet for 1994 at det fortsatt er en sentral oppgave for inntektspolitikken å bidra til lav kostnadsvekst for å styrke sysselsettingen. Til tross for bedringen de senere år er det norske pris- og kostnadsnivå ifølge Regjeringen fortsatt for høyt, og det anses derfor nødvendig å dempe den nominelle lønnsveksten i Norge ytterligere. Det fremheves som særlig viktig at moderasjonslinjen får tilslutning fra alle grupper.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"For lønnskostnadsnivået har det i mange år vært foretatt internasjonale sammenlikninger for direkte og totale lønnskostnader pr time for industriarbeidere. Ifølge rapport nr 2 for 1993 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (NOU 1993: 26) var de totale arbeidskostnadene pr time for norske industriarbeidere – inkludert personalkostnader og trygdeavgifter – i 1992 om lag 18 pst. over gjennomsnittet for våre handelspartnere.

Også om en inkluderer funksjonærene i en slik sammenlikning endrer det ikke det forholdet at norsk næringsliv fortsatt har et betydelig kostnadsproblem. Pris- og kostnadsveksten bør derfor også i årene framover være klart lavere enn hos våre handelspartnere. Dette ble ikke minst understreket av sysselsettingsutvalget."

I sysselsettingsutvalgets innstilling, NOU 1992: 26, ble det lagt særlig vekt på hvilken rolle inntektspolitikken kunne spille for å sikre sysselsettingen. For å skape et grunnlag for varig forbedring av sysselsettingen understreket sysselsettingsutvalget i sin rapport nødvendigheten av et «felles løft», og presenterte en samlet nasjonal strategi for dette oppsummert i solidaritetsalternativet. Inntektspolitikken inngår som et bærende element i denne strategien for å få til en tilstrekkelig bedring av den kostnadsmessige konkurransevnen.

Regjeringen la i det økonomiske oppgjør for 1994 også til grunn at de offentlige budsjetter skulle brukes aktivt for å styrke sysselsettingen.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"Underskuddet på statsbudsjettet forhindrer imidlertid muligheten for en fortsatt sterk utgiftsvekst og skatte- og avgiftslettelser. Nødvendigheten av et stramt statsbudsjett gir lite rom for ytterligere statlige bidrag ved neste års tariffoppgjør. Opprettholdelse eller økning i kjøpekraften i 1993, en lav forventet prisvekst i 1994, moderate prisimpulser fra avgiftsopplegget for 1994 og reduserte renter letter imidlertid den økonomiske situasjonen for store lønnstakergrupper. Det er dermed et viktig ansvar for partene å medvirke til lønnsoppgjør som bidrar til den nødvendige konkurransevneforbedring også neste år. I de inntektsoppgjørene hvor myndighetene selv er part, legges det til grunn at lønnstilleggene ikke undergraver den solidariske linjen som en forventer at andre inntektsoppgjør vil følge."

I 1994 var det hovedrevisjon for de fleste avtaleområder. For første gang siden 1986 ble hovedrevisjonen i LO/NHO-området gjennomført ved forbundsvisе forhandlinger. I privat sektor for øvrig foregår oppgjørene hvert år bransjevist og forbundsvist. I hovedoppgjørene i stat og kommune er det alltid sentrale forhandlinger.

4.1.3.1 Oppgjørene i privat sektor

LO/NHO-området

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 17 januar. Hovedpunktene i vedtaket var:

- økning av kjøpekraften for de lavere og midlere inntekter.
- videreføre, eventuelt videreutvikle, garantiordningene.
- varig statlig medfinansiering av avtalefestet pensjon for 64-åringene.
- lokale forhandlinger gjennomføres etter de bestemmelser og kriterier som er fastlagt i de enkelte avtaler.
- oppgjøret gjennomføres ved forbundsvise forhandlinger.

I NHOs hovedstyremøte 9 februar ble følgende hovedprinsipper lagt til grunn for oppgjøret:

- gjennom tariffoppgjørene legges forholdene til rette for lokal, bedriftsvis lønnsfastsettelse basert på bedriftenes økonomiske situasjon.
- det er særlig nødvendig å få utvidede og mer fleksible driftstider, fjerne lønnsbindende bestemmelser og utvikle tidsmessige lønssystemer.
- permanent statlig medfinansiering av avtalefestet pensjon også for 64-åringene.
- på bakgrunn av gjennomføringen av Reform 94 er det nødvendig at nye betalingsregler fastsettes gjennom årets oppgjør for lærlingene og at de får en betaling tilpasset den nye situasjonen.

De forbundsvise oppgjørene i LO/NHO-området ble innledet 14 mars mellom Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) om verkstedsoverenskomsten. På en del andre områder ble det også startet forhandlinger umiddelbart etter at forhandlingene om verkstedsoverenskomsten var startet. Dette gjaldt bla hotell- og restaurant, kontor- og lageransatte, transport, tekstil og bekledning.

Et viktig punkt tidlig i forhandlingene mellom Fellesforbundet og TBL var statlig medfinansiering av avtalefestet pensjon (AFP) for 64-åringene. Partene tok opp dette spørsmålet i brev av 18 mars til Statsministeren.

Den 22 mars var det et møte mellom Fellesforbundet/TBL og Statsministeren om AFP. Den 24 mars gikk det et brev til partene fra Statsministeren. I dette brevet heter det bla:

"Regjeringen er innstilt på å foreslå at staten medfinansierer 40 pst av løpende AFP-pensjoner for 64-årige arbeidstakere i privat sektor, dvs at statens bidrag blir det samme som for 65- og 66-åringer. Forutsetningen for en slik medfinansiering er at oppgjøret legger til rette for fortsatt lav kostnadsvekst og bedring av konkurranseevnen, og dermed styrker grunnlaget for økt sysselsetting. Det er ikke aktuelt for Regjeringen i framtiden å medfinansiere ytterligere nedsettelser av aldersgrensen i AFP, dersom partene avtaler dette, eller å foreslå ytterligere endringer i skattereglene i en slik sammenheng."

Stortinget gjorde nødvendig vedtak om statlig medfinansiering 17 juni.

Etter at spørsmålet om statlig medfinansiering av 64-åringer innenfor AFP-ordningen i privat sektor var avklart, fortsatte forhandlingene mellom Fellesforbundet og TBL. Den 25 mars ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Samme dag ble det også brudd i forhandlingene i hotell- og restaurantnæringen og for kontor- og lageransatte. Den 11 april satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning mellom Fellesforbundet og TBL som ble anbefalt av partene. Meklingsforslaget ble godkjent ved uravstemming 6 mai.

Det ble enighet om følgende tillegg/endringer:

- et generelt tillegg på kr 1,- pr time fra 1 april
- økning i overtidssatsen (fra 40 til 50 pst) for de to første timene
- skifttillegg økes med gjennomsnittlig 5,1 pst

Videre ble partene enige om å nedsette et utvalg til å drøfte spørsmål vedrørende arbeidstid, overtid, skift og midlertidige ansettelser. Det ble ingen endringer i lavlønnsgarantiordningen. Det ble heller ingen endringer i reglene for de lokale forhandlingene. De skal fortsatt skje ut fra den økonomiske situasjon i den enkelte bedrift og følge de retningslinjene LO og NHO tidligere har blitt enige om.

Resultatet av oppgjøret for verkstedsoverenskomsten trakk opp et hovedmønster, som i store trekk også ble resultatet i forhandlingene for de andre overenskomstene innen LO/NHO-området. Enkelte områder skiller seg ut. Dette gjelder bl a sjømenn i innenriksfart hvor lavlønnsgarantiordningen for fergetrafikken ble opphevet mot å innføre skifttillegg på kvelds- og nattferger og å gi kr 1,50 pr time i lønnsøkning på hurtigrutene. For aviser ble det gitt fire ekstra feriedager for ansatte med mer enn 10 års ansettelseistedenfor et generelt tillegg. For bussjåfører i rutebilselskaper (både LO- og YS-organiserte) ble det, som kompensasjon for at en fikk en felles overenskomst samt overenskomstmessige endringer, sammen med visse endringer i avtaleverket, gitt kr 2,50 pr time i Oslo og kr 2,75 utenfor Oslo.

For mange overenskomster ble det brudd i forhandlingene og de gikk til mekling. Likevel ble det ingen omfattende konflikter. Norsk Transportarbeiderforbund tok ut om lag 1000 godsspeditører i en streik som varte i 14 dager. Ved tobakksfabrikkene var det en 6 dagers lang streik.

Privat sektor utenom LO/NHO

I varehandelen ble Handel og Kontor og Handel- og Servicenæringens Hovedorganisasjon enige om et tillegg fra 1 april på kr 230,- pr måned eller kr 1,42 pr time. Det ble gjort visse endringer i tilleggene for ubekvem arbeidstid og i tidspunktene for når disse tilleggene trer i kraft. I kooperasjonen ble forslaget til tariffavtale forkastet ved uravstemming. Oppgjøret gikk til mekling. Den 17 juni anbefalte partene et forslag til avtale.

I forretnings- og sparebanker kom partene fram til en avtale som ga et generelt tillegg fra 1 mai på kr 2100,- pr år opp til lønnstrinn 23 (om lag kr 216 000) og 1 pst på de øvrige trinn.

I forsikringsvirksomheten er partene enige om et generelt tillegg fra 1 mai på 1,25 pst.

4.1.3.2 Oppgjørene i offentlig sektor

I staten ble det den 30 april enighet mellom Administrasjonsdepartementet og tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag om følgende:

- fra 1 mai gis det et generelt tillegg på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 2100 pr år.
- med virkning fra 1 september skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,35 pst.
- med virkning fra 1 juli gjøres det endringer i lønnsrammesystemets oppbygging, beregnet til 0,2 pst pr dato.

Videre ble det avsatt 30 mill kroner til kompetanseutvikling. Leseplikt for lærere over 60 år er redusert.

Avtalen ble vedtatt av arbeidstakerorganisasjonene ved uravstemming 10 juni.

I kommunene ble partene enige om et generelt tillegg fra 1 mai på kr 2100 pr år. Med virkning fra 1 oktober skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst pr dato.

4.1.3.3 Oppsummering

Privat sektor

Område LO/NHO

- Vedtak i Stortinget 17 juni 1994 om statlig medfinansiering med 40 pst av løpende AFP-pensjoner for 64-årige arbeidstakere i privat sektor
- Generelt tillegg på kr 1 pr time fra 1 april
- Økning i overtidssatsen (fra 40 til 50 pst) for de to første timene
- Skifttillegg økes med gjennomsnittlig 5,1 pst
- Et utvalg skal nedsettes for å drøfte spørsmål vedrørende arbeidstid, overtid, skift og midlertidige ansettelser
- Ingen endringer i lavtlønnsgaranti-ordningen
- Ingen endringer i reglene for de lokale forhandlinger

Ovennevnte punkter utgjør hovedmønsteret som grovt sett ble resultatet av forhandlingene for de ulike overenskomstene i LO/NHO-området.

Varehandelen

- Avtalt tillegg pr time fra 1 august 1994 på kr 1,42
- Visse endringer i tillegg for ubekvem arbeidstid, og i tidspunktene for når disse tilleggene trer i kraft

Forretnings- og sparebankene

- Generelt tillegg fra 1 mai på kr 2 100 pr år opp til lønnstrinn 23 (ca kr 216 000) og 1 pst på de øvrige trinn

Forsikringsvirksomhet

- Generelt tillegg fra 1 mai på 1,25 pst.

Offentlig sektor**Staten**

- Fra 1 mai generelt tillegg på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 2 100 pr år.
- Med virkning fra 1 september skal det føres lokale forhandlinger på 0,35 pst.
- Med virkning fra 1 juli endringer i lønnsrammesystemets oppbygging beregnet til 0,2 pst pr dato
- 30 mill kroner avsatt til kompetanseutvikling
- Redusert leseplikt for lærere over 60 år

Kommunene

- Generelt tillegg fra 1 mai på kr 2 100 pr år
- Med virkning fra 1 oktober skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst pr dato.

Medlemmene Hansen, Spilling og Buverud Pedersen, tar forannevnte til orientering.

4.2 Økonomisk ramme**4.2.1 KRAVENE FRA NORSK SYKEPLEIERFORBUND**Punkt 1. Likelønnskrav

Kravet er presisert under avsnitt 2.1 foran. Nedenfor viser vi kostnadene og årslønnsveksten ved innfrielse av kravene etter stillingsbetegnelse.

Stilling	Virkning på årslønnsveksten i tariffområdet* 1993–1994, pst	Kostnader i mill.kr pr år, inklusive sosiale kostnader	Årslønnsvekst for arbeidstaker, pst
Avdelings- sykepleier	0,172	155	11,9
Avdelingsjordmor	0.003	3	12,0

Ledende helsesøster	0,015	13	12,2
Oversykepleier	0,039	36	16,0
Overjordmor	0,001	1	11,2
Ass.avd.sykepleier	0,011	10	5,3
Helsesøster, spes.sykepleier, jordmor	0,183	164	10,3
Off.godkj.sykepleier	0,120	108	4,1
Sum	0,544	489	7,1

*Med tariffområde menes kommuner, fylkeskommuner og selskaper som er medlem i KS og følger KS' tariffområde.

Lønnskravene innebærer at for stillingen med høyest lønn (oversykepleier/overjordmor), vil den årlige regulativlønnen øke fra kr 201 000 til kr 230 000 for de med lavest lønn, og fra kr 230 000 til kr 265 900 for de med høyest. For stillingen med lavest lønn (offentlig godkjent sykepleier) betyr kravet en økning i den årlige regulativlønnen fra kr 158 100 til kr 165 000, og fra kr 178 800 til kr 186 300.

Tabellen ovenfor viser at lønnskravene vil gi en sterk lønnsvekst for de som har de berørte stillingene, fra 16 pst økning for oversykepleiere til 4,1 pst økning for offentlig godkjente sykepleiere. Selv om kravene må sees på bakgrunn av godt begrunnede likestillingskrav, kan innfrielse av krav i denne størrelsesorden – etterat storparten av andre lønnstakere har fått sine lønnsvilkår fastsatt – utløse krav om en reforhandling av inngåtte avtaler og økte lønnskrav. Kostnadene for tariffområdet av å innfri lønnskravet er som vist i tabellen, beregnet til 489 mill kroner pr år, inklusive sosiale kostnader, noe som utgjør en prosentvis vekst på 0,544 pst av den totale lønnsmassen i tariffområdet. Dersom en innfrielse av kravet resulterer i at alle i tariffområdet og i samme lønnsrammer vil få tilsvarende lønnstillegg, vil lønnsmassen i tariffområdet øke med 923 mill kroner pr år (inklusive sosiale kostnader), noe som utgjør 1,1 pst av denne lønnsmassen.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

NSF registrerer at nemndas nøytrale medlemmer legger KS' tall til grunn for de økonomiske kostnader ved kravene. Disse tallene inkluderer bl a sosiale kostnader.

NSFs tall viser at de totale kostnader for NSF's krav er ca kr 334 mill på årsbasis. Kostnadene pr 1.5. er ca kr 222 mill.

Kostnadene ved å innfri NSF's høyest prioriterte krav er langt mindre. Kostnadene ved å innfri vårt krav for stillingskode 7139 oversykepleier, er kr 24.8 mill og kostnadene ved å innfri vårt krav for avdelingssykepleier er kr 122 mill. Disse tallene er kostnader basert på årsbasis.

Nemndas nøytrale medlemmer påpeker at både sjefssykepleier og avdelingssykepleier har hatt en lønnsutvikling fra 1989–1993 som ligger under gjennomsnittet i KS-området. Forskjellen i avlønning for avdelingssykepleier og oversykepleier mellom KS og Staten er:

Avdelingssykepleier

	Begynnerlønn/laveste alternativ	Lønnsdifferanse
Stat	219.992	
KS	192.223	27.759
	Topplønn/høyeste alternativ	
Stat	252.208	
KS	220.300	31.908

Oversykepleier

	Laveste alternativ	
Stat	227.815	
KS	198.810	29.005
	Høyeste alternativ	
Stat	263.772	
KS	227.815	35.957

Sett på denne bakgrunn burde det vært rom for å gi ytterligere lønnsvekst for NSF's prioriterte grupper, oversykepleier og avdelingssykepleier.

Punkt 2. Krav om 100 pst stillinger

Punktet har karakter av en programmerklæring og det lar seg ikke gjøre å tallfeste kostnadsvirkningene av å innfri kravet.

Punkt 3. Krav om endring av fellesbestemmelsen § 2.2

Kravet lar seg ikke kostnadsberegne.

Punkt 4. Krav om kortere arbeidstid

Kostnadene ved nedsetting av arbeidstiden fra 35,5 timer pr uke til 33,6 timer pr uke for turnusarbeidere avhenger av om denne nedsettingen av arbeidstiden vil berøre alle turnusarbeidere i tariffområdet eller bare de som har en tre-delt turnusordning. KS har lagt til grunn at nedsettingen av arbeidstiden vil omfatte alle turnusarbeidere i tariffområdet og har kostnadsberegnet kravet til omlag 1 milliard kroner pr år. NSF forutsetter på sin side at nedsettingen av arbeidstiden bare vil omfatte turnusarbeidere i helsesektoren med en tre-delt turnusordning. Kostnadene antas i så fall å bli på omlag 140 mill kroner. Selv om det kan virke noe tilfeldig og lite godt begrunnet at turnusarbeidstakere i helsetjenesten har en høyere normal arbeidstid enn f eks skiftarbeidere i industrien, så vil en nedkorting av arbeidstiden gi en betydelig kostnad for samfunnet, uansett hvilket kostnadsalternativ som legges til grunn.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

Undersøkelser NSF har foretatt viser at dette kravet ikke får overslag fra helsesektoren til andre sektorer.

NSF mener derfor at dette kravet, ut fra nemndas egne rettferdighetsbetraktninger, burde innfris, da de samfunnsøkonomiske kostnader er svært små.

Punkt 5. Omplussing av gravide arbeidstakere

Det nåværende omfanget av omplussinger av gravide arbeidstakere er trolig lite. Ved det nåværende omfanget kan kostnadene ved omplussing anslås til å være i intervallet 1 til 5 millioner kroner pr år. Kostnadene er med andre ord små og usikre. Usikkerheten skyldes at en ikke har registrert på noen god måte de som nå blir omplussert.

Det er vanskelig å si hvor mange som vil berøres av ordningen hvis kravet innfris. Både de samfunnsøkonomiske kostnadene og kostnadene for kommunen er derfor vanskelig å anslå. Et vesentlig poeng er imidlertid at type jobb og antall mulige graviditeter vil begrense sterkt kostnadene for kommunene av at kravet innfris.

4.3 Likelønn

NSFs krav om "likelønn" er basert på lov om likestilling mellom kjønnene av 9 juni 1978 § 5, som sier at kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi.

Problemet med å bruke denne loven i en konkret lønnspolitisk sammenheng er formuleringen "arbeid av lik verdi". Dersom arbeidsoppgavene i to jobber i samme bedrift er identiske og kvaliteten på arbeidet som utføres er lik, må en kunne si at det utføres "arbeid av lik verdi". Det

er lite som tyder på at lønnen til menn og kvinner er forskjellig i slike tilfeller. På den annen side er slike identiske jobber snarere unntaket enn regelen i det norske arbeidslivet. I arbeidstakernes prosessskrift er det heller ikke en slik snever tolkning av likelønn som er benyttet. I prosessskriftet vises det til at lønn til kvinner og menn er forskjellig når en sammenlikner timelønnen for grupper av arbeidstakere.

I prosessskriftet vises det til en analyse av lønnsdata foretatt av Erling Barth og Arne Mastekaasa. Denne analysen viser at det gjennomsnittlige lønnsnivået blant menn i 1989 var ca 23 prosent høyere enn blant kvinner. Forskjellen reduseres til 18 prosent når en korrigerer for at menn og kvinner har ulik utdanning og yrkeserfaring. Noe av lønnsforskjellen mellom menn og kvinner skyldes med andre ord at menn har lengre utdanning og yrkeserfaring enn kvinner. Men når en korrigerer for disse forskjellene, er likevel forskjellen i timelønnen på 18 prosent. I en undersøkelse av timelønnen blant heltidsarbeidende kvinner og menn finner Pål Longva (rapport fra SNF-Universitetet i Oslo) at forskjellen er enda større; i overkant av 20 prosent. Data i Longvas analyse er fra 1991 og 1990 og er basert på et langt mer omfattende datamateriale enn analysen til Barth og Mastekaasa.

Barth og Mastekaasa har også gått videre i å korrigere for observerbare forskjeller i jobbtyper. De finner at når en korrigerer for om en har en fast eller midlertidig jobb, om en jobber i offentlig eller privat sektor eller om en tilhører et "kvinneyrke" eller "mannsykke" er det likevel en lønnsforskjell på 8 prosent mellom timelønnen til menn og kvinner. Så langt er dette den analysen som har kommet lengst i å undersøke om menn og kvinner får "lik lønn for likt arbeid".

Forskjellen i timelønnen til menn og kvinner er et resultat av ulike valg med hensyn til utdanning, yrkeserfaring, sektor i økonomien og bedrift/avdeling innen en bedrift. Lønnsforskjeller som skyldes slike mer eller mindre frivillige valg, kan vanskelig sies å være et resultat av lønnsdiskriminering. På den annen side viser studien til Barth og Mastekaasa (og andre) at når en korrigerer for en rekke observerbare forhold som kan knyttes til de frivillige valgene individene gjør, er det fremdeles tilstede en betydelig lønnsforskjell mellom menn og kvinner. I prosessskriftet er det f eks vist til at ingeniører (som typisk er menn) i gjennomsnitt har høyere lønn enn personell i den kommunale helsesektoren (som typisk er kvinner). I prosessskriftet er det vist til at dette er kvinner og menn som arbeider i den samme sektoren (norske kommuner) og har samme lengden på utdanningen. I denne sammenlikningen har en imidlertid ikke trukket inn andre målbare forskjeller som yrkeserfaring, alternative jobbmuligheter utenfor kommunal virksomhet, slik dette f eks er gjort i analysen til Barth og Mastekaasa. En kan f eks ikke se bort fra at noe av lønnsforskjellene mellom ingeniører og helsepersonell i kommunesektoren skyldes at ingeniører har gunstigere jobbalternativer i arbeidsmarkedet utenfor den kommunale sektoren. Dette kan føre til at lønnen som kommunalt ansatt blir høyere enn hva den ellers ville ha vært, og altså høyere enn for helsepersonell med tilsvarende lengde på utdanningen men uten markedsalternativene. Mot dette kan en innvende at markedet er satt noe ut av spill i Norge i omsetningen av helsetjenester. Trolig er det en større betalingsvillighet for helsetjenester i befolkningen enn den som kommer til uttrykk gjennom individenes egenbetalinger og offentlige bevilgninger.

Selv om det er vanskelig å sammenlikne arbeidsoppgavene til ingeniører og helsepersonell og dermed å konkludere om det er tilstede en lønsmessig forskjellsbehandling, er det flere indikasjoner på en slik forskjellsbehandling. Denne tar bla form av at ingeniører i

kommunesektoren er gitt flere avansementsmuligheter enn helsepersonell med tilsvarende utdanningslengder. Det benyttes flere fagkoder og jobber med ledelsesansvar i den tekniske sektoren enn for flere helsepersonellgrupper som f eks bioingeniører og radiografer.

Tiltak som kan oppheve lønnsdiskrimineringen, er å gi helsepersonell flere karrieremuligheter i form av ekstra belønning for faglig utvikling og ledelsesansvar. Et slikt tiltak er i samsvar med de kravene arbeidstakerne har reist i denne konflikten, og kravet er også godt underbygget slik det fremgår av fremstillingen ovenfor. Et mer drastisk og kostbart tiltak er å heve det generelle lønnsnivået for kvinner i helsesektoren.

Medlemmene Hansen, Spilling og Buverud Pedersen tar forannevnte til orientering.

4.4 Nærmere om den aktuelle tvist

4.4.1 GENERELT

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Ved avgjørelsen av den foreliggende tvist vil disse medlemmene ta utgangspunkt i den beskrivelse av Norges økonomiske situasjon som er gitt i avsnitt 4.1.2 foran, og at lyspunktene i situasjonen i noen grad antas å ha sammenheng med den moderasjonslinje som er fulgt ved de senere års lønnsoppgjør. En fortsettelse langs denne linje antas å være et særdeles viktig bidrag til å bedre konkurranseevnen i norsk økonomi og øke sysselsettingen i årene som kommer. Disse medlemmer vil i tråd med dette også legge til grunn Stortingets forutsetning under behandlingen av 1994-budsjettet om en årslønnsvekst fra 1993 til 1994 på omlag 2 pst. De inngåtte tariffavtaler ligger i dette alt vesentlig innenfor denne forutsatte årslønnsvekst. Det må likevel fremheves at dersom den alminnelige årslønnsvekst ikke nevneverdig berøres, vil Rikslønnsnemnda føle seg friere til på særskilte tariffområder å etterkomme krav som synes godt begrunnet, selv om det enkelte området derved får en høyere årslønnsvekst enn den gjennomsnittlige. Disse medlemmene vil på den annen side også legge vekt på at skjærmede sektorer – som f eks helsesektoren – ikke bør være lønnsledende.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, tar ovenstående til orientering.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil påpeke at 25 av de i alt 30 organisasjonene som har partsstatus i forhold til Hovedtariffavtalen har vedtatt den ved uravstemning. Avtalen er dermed gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i KS-området. Dette medlem, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil understreke betydningen av at alle kommunalt ansatte blir underlagt de samme bestemmelser, dvs den samme Hovedtariffavtalen. Dette må også gjelde forhold som ikke påvirker den alminnelige årslønnsvekst. Forøvrig vises det til at LOK og YS-K har tatt forbehold om rett til å kreve nye forhandlinger dersom nye organisasjoner oppnår det bedre resultat gjennom nemndsbehandling enn det som fremgår av forhandlingsprotokollen.

Dette medlem, med tilslutning fra Spilling og Buverud Pedersen, vil reservere seg mot formuleringer som kan tolkes i retning av at Stortinget legger bindende rammer for tariffoppgjøret.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke at LOKs og YS-Ks forbehold om rett til å kreve nye forhandlinger er å anse som ensidige protokolltilførsler. Dersom slike ensidige protokolltilførsler skal tas til følge, vil dette bety en innskrenkning av de selvstendige organisasjoners forhandlings- og streikerett.

4.4.2 NORSK SYKEPLEIERFORBUNDS KRAV

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Uenigheten mellom partene kommer til uttrykk i de 6 punkter som til sammen utgjør NSF's endelige påstand for Rikslønnsnemnda. NSF har uttalt at man subsidiært, dvs for tilfelle av at nemnda helt eller delvis forkaster forbundets krav, slutter seg til den påstand KS har fremsatt for nemnda, jf avsnitt 2.2 foran. I det følgende vil disse medlemmer drøfte og ta stilling til de 6 punkter i NSF's påstand.

Punkt 1 – Likelønnskrav

Dette er et sentralt lønnsregulativkrav fra NSF's side, som hovedsakelig er begrunnet i likelønnsbetraktninger, dvs at menn og kvinner med sammenliknbar utdannelse i sammenliknbare stillinger bør ha lik eller tilnærmet lik lønn. For så vidt gjelder likelønnsbetraktninger i forhold til det aktuelle tariffområdet, vil disse medlemmer vise til det som er fremhevet i avsnitt 4.3 foran om "likelønn". Som der nevnt er det flere indikasjoner på lønnsmessig forskjellsbehandling mellom f eks kommunale ingeniører med høyskoleutdanning og sykepleiere med tilsvarende utdanning. Mye kan tyde på at ingeniørgruppen – som er klart mannsdominert – gjennom lengre tid har arbeidet for lønnsdifferensiering og avansementsmuligheter, og at de i vid utstrekning har fått gjennomslag for en slik lønnspolitikk. Men det må i den forbindelse tilføyes at årsaken til denne utvikling for en del antas å ligge i at ingeniørgruppen har hatt en rekke alternative stillingsmuligheter, og således vært markedsutsatt. Disse medlemmer skal bemerke at det ikke synes urimelig om sykepleierne etterhvert gis tilsvarende muligheter for lønnsopprykk, ikke minst gjelder dette sykepleiere i ledende funksjoner og sykepleiere med spesialutdanning. Det kan her nevnes at både avdelingssykepleiere og sjefssykepleiere har hatt en lønnsutvikling fra 1989 til 1993 som ligger under gjennomsnittet for KS-området. Når KS under forhandlingen for nemnda har pekt på at årets lønnsoppgjør av andre organisasjoner er blitt karakterisert som tilfredsstillende ut fra en likelønnsbetraktning, er dette ikke relevant for sykepleierens del. Alle lavtlønnsoppgjør vil være tilfredsstillende ut fra et likestillingssynspunkt, fordi flest kvinner vil befinne seg blant de lavest lønte. Men dette gjelder ikke kvinnedominerte akademiker-yrker, som lett vil falle mellom to stoler. Disse medlemmer vil på den annen side peke på at det ikke har virket befordrende på sykepleierens lønnsutvikling at interessen for og rekrutteringen til yrket har vært og er særdeles stor. Den sykepleiermangel som eksisterer i dag har bl a sammenheng med dårlig utdanningskapasitet, ikke med sviktende søkning til yrket.

Til tross for at det kan anføres til dels gode grunner for å justere opp sykepleierens lønninger finner disse medlemmer ikke tilstrekkelig grunnlag for Rikslønnsnemnda til å foreta en slik

oppjustering. For det første er NSF's lønnsreguleringskrav altfor kostbart sett i forhold til det lønnsoppgjør som er gjennomført i år. En full innfrielse av NSF's krav ville gi en årskostnad på 489 millioner kroner, inkludert sosiale, kostnader og gi sykepleierne isolert en årslønnsvekst på 7,1 pst. Virkningen på årslønnsveksten 1993–94 i tariffområdet ville bli på over 0,5 pst, og således føre til brudd med Stortingets forutsetninger for årslønnsvekst ved dette lønnsoppgjøret.

For det annet vil disse medlemmer peke på at det partssammensatte Stillingsregulativutvalget på nyåret 1995 skal avslutte sitt arbeid. Dette utvalg skal gjennomgå og vurdere hovedtariffavtalens stillingsregulativ. Partene har vært enige om at det er behov for å foreta en helhetlig og grundig gjennomgang av dette regulativet. Utvalget vurderer bl a behovet for nye stillinger og sentral innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet. I dette ligger at utvalget skal se særskilt på avansementsmuligheter for kvinnedominerte yrker og behovet for nye stillingskoder, som fanger opp den kompetanseøkning disse grupper får gjennom videreutdanning.

Disse medlemmer slutter seg til KS' anførsel om at det i denne situasjonen vil være uriktig med sentral oppjustering av enkelte stillingsgrupper løsrevet fra den helhet som Stillingsregulativutvalget skal ivareta ved sine forslag, som etter det opplyste vil foreligge 1 februar 1995. Dette synspunkt gjør det umulig også delvis å innfri NSF's krav, selv om en slik delvis innfrielse ville kunne forsvares ut fra et kostnads-synspunkt. Disse medlemmer vil likevel uttrykke en viss forståelse for den utålmodighet NSF åpenbart føler ved den stadige henvisning til pågående utredning av likelønsspørsmål som man er blitt møtt med de senere år. Men det er i den forbindelse sterkt understreket av KS' representant i Rikslønnsnemnda at Stillingsregulativutvalget foretar en meget seriøs utredning som vil ta stilling til de spørsmål NSF er særlig opptatt av. Det er som nevnt også meningen at utvalget skal avslutte sitt arbeid i god tid før mellomoppgjøret 1995, slik at forslagene kan bli behandlet i forbindelse med dette.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

NSF vil bemerke at det ikke utelukkende skyldes dårlig utdanningskapasitet at ca 2500 sykepleierstillinger er ubesatte. Årsaken til "sykepleiermangelen" er at ca 50 pst av sykepleierne arbeider deltid. Dersom en bedret lønns- og arbeidsvilkårene for sykepleierne, ville en løse dette problemet raskt.

NSF merker seg at nemndas nøytrale medlemmer uttrykker en viss forståelse for den utålmodighet NSF åpenbart føler ved den stadige henvisning til pågående utredning av likelønsspørsmål.

NSF merker seg videre av KS' representat i nemnda viser til at Stillingsregulativutvalget foretar en meget seriøs utredning som vil ta stilling til de spørsmål NSF er særlig opptatt av. NSF er kjent med at utvalget eventuelt vil be om at fristen for slutføring av utvalgsarbeidet må forskyves. Dette bekymrer NSF sterkt.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil bemerke:

Den gjennomsnittlige lønnsutvikling for de kvinnedominerte yrker som behandles av Rikslønnsnemnda har siden 1989 vært bedre enn hva som er gjennomsnittet for kommunesektoren og sammenlignbare mannsdominerte yrker.

Sjefssykepleiere og avdelingssykepleiere som nevnes særskilt foran, har f.eks. hatt en bedre lønnsutvikling enn sjefsingeniører og avdelingsingeniører. Den tariffavtale som er vedtatt av flertallet av organisasjonene sikrer kommunale arbeidstakere en positiv kjøpekraftutvikling fra 1993 – 1994. Spesielt stor blir forbedringen for de grupper som fikk lønnsstrinnsopprykk pr 1.10.1993. Dette gjelder bl.a. flertallet av sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, radiografer og bioingeniører. Det er således ikke riktig når det hevdes at kvinnedominerte akademikergrupper "lett vil falle mellom to stoler".

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen vil understreke betydningen av Stillingsregulativutvalgets arbeid slik det er nevnt av medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil anføre at disse bemerkningene også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppenes forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke at KS' bruk av statistisk materiale for å påvise lønnsutvikling for våre grupper, gir en ufullstendig og lite nyansert bilde av situasjonen. Dette medlem er uenig i KS' konklusjon.

Punkt 2 – Krav om 100 pst stillinger

Dette andre punktet i NFSs påstand går ut på å endre fellesbestemmelsene § 2.3. Gjeldende første ledd ønskes opphevet og erstattet med følgende: "Utgangspunktet for alle ansettelser skal være 100 pst stilling". Videre kreves innført et nytt annet ledd: "Ved ledighet i stilling gis deltidsansatte, som er kvalifisert for stillingen, fortrinnsrett til å utvide sitt arbeidsforhold inntil hel stilling". Begge disse bestemmelser som NSF krever innført har til hensikt å redusere antall deltidsstillinger for sykepleiere.

Disse medlemmer finner ikke å kunne etterkomme NFSs krav om endringer i Hovedtariffavtalens fellesbestemmelse § 2.3. Riktignok kan det være et problem at såvidt mange sykepleiere er i deltidsstillinger mens de egentlig ønsker å arbeide full tid i samme stilling. Disse medlemmer vil imidlertid peke på at forhandlingssammenslutningene under årets tariffoppgjør ble enige om at problemet med deltidsstillinger (og tilhørende problemer med merarbeid/overtid) må løses lokalt. Den bestemmelse som ved årets oppgjør kom i den nye tariffavtalens fellesbestemmelse § 2.3 første ledd, må være tilstrekkelig. Den lyder slik: "Ved ledighet i stilling skal det vurderes om deltidsansatte kan gis utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling". Den bestemmelse NSF krever til erstatning for den nye § 2.3 første ledd, har mer karakter av en programerklæring enn en tariffbestemmelse. Og den bestemmelse NSF krever som nytt annet ledd, er uakseptabel fordi den gir deltidsansatte en absolutt fortrinnsrett til ledige heldagsstillinger, selv om de er mindre kvalifisert enn andre som er interessert i den samme stilling. Det er i kravet tilstrekkelig at de er "kvalifisert" til stillingen. Disse medlemmer vil fastholde at det må være arbeidsgivers rett å tilsette den som er best kvalifisert i en ny stilling. Ved like eller tilnærmet like kvalifikasjoner er det imidlertid naturlig å gi en

deltidsansatt fortrinnsrett. Men det må bero på arbeidsgivers skjønn, slik den gjeldende § 2.3 første ledd i den nye hovedtariffavtalen åpner for. Disse medlemmer viser også til § 2.2 i denne avtalen.

Punkt 3 – Krav om endring av fellesbestemmelsen § 2.2

I dette punkt kreves en endring av fellesbestemmelsene § 2.2, slik at bestemmelsen selv gjør et unntak fra hovedregelen om at det ved tilsetninger i første rekke skal tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, når det gjelder deltidsansatte som ønsker utvidelse av arbeidsforholdet (fortrinnsrett til utvidelse). Dette kravet er av teknisk karakter og en direkte konsekvens av kravet under pkt 2. Når kravet under pkt 2 forkastes, har det ingen mening å opprettholde kravet under pkt 3. Disse medlemmer tar således ikke kravet til følge.

Punkt 4 – Krav om kortere arbeidstid

NSF krever følgende bestemmelse tatt inn i § 4.23 i Fellesbestemmelsene: "Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid, døgnskiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger".

Disse medlemmer vil peke på at den forskjell i maksimal ukentlig arbeidstid som arbeidsmiljøloven fastsetter for henholdsvis helkontinuerlig skiftarbeid (36 timer) og døgnskiftarbeid (38 timer), er begrunnet i de større ulemper/belastninger som førstnevnte ordning antas å ha sammenlignet med sistnevnte. Denne forskjell i lovens bestemmelser om ukentlig arbeidstid reflekteres i tariffavtalens fellesbestemmelse hvor partene har redusert arbeidstiden i forhold til lovens ordning (35,5 timer pr uke ved døgnskiftarbeid og 33,6 timer pr uke ved helkontinuerlig skiftarbeid).

På grunnlag av de redegjørelser partene har gitt i Rikslønnsnemnda, kan disse medlemmer vanskelig se påfallende ulikheter i de ulemper/belastninger som følger med f eks helkontinuerlig skiftarbeid i industrien og døgnskiftarbeid i sykehussektoren. Sånn sett kan man muligens også på dette området konstatere en ulikhet i favør av mannsdominerte yrker. Men disse medlemmer viker tilbake for å gi NSF medhold i sitt krav på dette punkt. Det ville kunne få konsekvenser som det er vanskelig å overskue. For det første ville en innfrielse av kravet til endring i fellesbestemmelsen kunne bidra til å tåkelegge rettslige definisjoner av ulike arbeidstidsordninger, som er gitt ulik regulering i arbeidsmiljøloven. For det annet ville en innfrielse lett få en indirekte virkning på det statlige og private området med uante økonomiske konsekvenser. Disse medlemmer vil i denne forbindelse vise til at Arbeidsmiljølovutvalget (som utredet en revisjon av arbeidsmiljøloven) behandlet prinsipielt sett samme spørsmål. Utvalget vurderte således om den alminnelige arbeidstiden for døgnskiftordninger bør reduseres til 36 timer, slik den i arbeidsmiljøloven er for helkontinuerlige skiftordninger. Men Arbeidsmiljølovutvalget ønsket ikke å foreslå dette under henvisning til "de store samfunnsøkonomiske konsekvensene av en slik endring", se omtale i Ot.prp. nr 50 1993–94 s 132. Disse medlemmer finner det mest hensiktsmessig at partene arbeider videre med dette spørsmål og så vidt mulig kommer frem til en omforent løsning ved en senere tariffrevisjon.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

NSF merker seg at nemndas nøytrale medlemmer vanskelig ser ulikheter i ulempe/belastninger ved skiftarbeid i industrien og tre-delt turnusarbeid i helsesektoren.

NSF vil bemerke at kostnadene ved denne reformen ikke vil være store (ca 140 mill kroner). Videre vil ikke en endring i Hovedtariffavtalen i KS få direkte overslag til andre tariffområder.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, er i hovedsak enig i de foranstående bemerkningen fra medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm til punktene 1-4.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil anføre at disse bemerkningene også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppene forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

Punkt 5 – Omplassering av gravide arbeidstakere

I dette punkt setter NSF frem et krav om utvidet rett til lønn for gravid arbeidstaker som må slutte i ordinært arbeid på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, og som kan omplasseres. Situasjonen i dag er den at ved omplassering, så får den gravide arbeidstaker ikke med seg tilleggene fra det ordinære arbeid.

Disse medlemmer finner etter omstendighetene å kunne innfri dette kravet fra NSF. Disse medlemmer vil i den forbindelse vise til en slik bestemmelse har eksistert i Oslo kommune i lang tid, og praksis i staten følger den samme linje; dvs at gravide arbeidstakere som må omplasseres pga arbeidsmiljøet får med seg sine "ulempetillegg". Det virker heller ikke urimelig at den som blir omplassert av grunner som nevnt, får med seg tillegg som vedkommende ville ha fått om alternativet var sykemelding eller å gå over på svangerskapsenger etter reglene i folketrygdloven § 3A-9 (arbeidsgiver kan ikke omplassere vedkommende). Disse medlemmer vil ikke unnlate å bemerke at gjeldende ordning frister til bruk av relativt tynt begrunnede sykemeldinger. Disse medlemmer kan heller ikke se at en innfrielse av kravet vil ha store kostnadmessige konsekvenser. Det dreier seg om et ubetydelig antall arbeidstakere hvert år, hvorav mange i dag av ulike årsaker får med seg tilleggene, eksempelvis ved sykemelding. Disse medlemmer er klar over at LO-K og YS-K i det anbefalte forslag til ny hovedtariffavtale tok forbehold om rett til å kreve nye forhandlinger dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av forslaget. Disse medlemmer er enige i at en samordning av tariffrevisjonen med mest mulig like avtaler er et gode samfunnsmessig sett. En slik linje bidrar bl a til gjennomføringen av de moderate inntektsoppgjør. Også Rikslønnsnemnda har i sin praksis bidratt til at denne linje følges. Men dette kan etter disse medlemmers syn ikke være til hinder for at nemnda i særlige tilfeller kan rette opp dårlig begrunnede forskjeller eller urimeligheter som ikke har store kostnadmessige konsekvenser.

Disse medlemmer skal bemerke at NSF's krav teknisk kan innfris ved at fellesbestemmelsens § 8–34 annet ledd oppheves for dette forbunds vedkommende og erstattes av en særbestemmelse som antydnet.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil bemerke at det i KS' tariffområde i alle år har vært felles bestemmelser for sosiale områder som f.eks. sykdom og svangerskap. Rikslønnsnemndas flertall legger med sin slutning grunnlag for en forskjellsbehandling av gravide arbeidstakere i KS' tariffområde.

Dette medlem, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil videre bemerke at Rikslønnsnemndas kjennelse medfører at det skal utbetales ulempe tillegg for enkelte spesielt utvalgte arbeidstakere for arbeid som ikke er ulempebelagt. Når et slikt prinsipp gjennomføres vil konsekvensen bli at arbeidstakere avlønnes ulikt for samme type arbeid og med de samme arbeidstidsbestemmelsene.

Dette medlem, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil videre hevde at:

Selv om bestemmelsen er innført eller praktisert i andre tariffområder er dette ikke relevant for vurderingen av kravets berettigelse. Hvert tariffområde er en selvstendig enhet med selvstendige bestemmelser tilpasset det aktuelle tariffområdet. For statens del er den tilsvarende bestemmelse ikke en tariffbestemmelse, men en administrativ forordning og således underlagt arbeidsgivers styringsrett.

I Arbeidsrettens frifinnelsesdom for KS av 21 april 1994 fremgår det av domspremissene:

"Arbeidsretten er enig med KS i at Statens holdning til den tilsvarende regel i Statens tariffområde ikke er avgjørende for bestemmelsens forståelse på det kommunale tariffområde."

Dette medlem, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, vil endelig bemerke at:

En begunstigelse av en liten gruppe arbeidstakere på et område som er allmenngyldig for et stort flertall av de ansatte i KS' tariffområde er et helt nytt prinsipp som kan medføre uante konsekvenser.

Medlemmet Hovdenakk er uenig i denn merknaden fra medlemmene Hansen, Spilling og Buverud Pedersen. Denne endring gjelder kun for arbeidstakere som er regulert i lov og avtaleverk.

Punkt 6 – Virkningstidspunkt

NSF har krevet virkningstidspunktet for hele avtalen til 1 mai 1994. Disse medlemmer viser til at det lenge har vært praksis i Rikslønnsnemnda at generelle lønnstillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelsen av kjennelsen. Denne problemstilling er ikke aktuell i foreliggende tvist i og med at KS har akseptert at hele avtalen gis virkning fra 1 juli, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Det ville på denne bakgrunn være i strid

med langvarig praksis i nemnda å innfri NFS's krav om virkning fra 1 mai 1994. Virkningstidspunktet settes derfor til 1 juli 1994 som påstått av KS.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

Dette medlem vil beklage at kravene som er fremsatt i påstanden punkt 1-4 og punkt 6 ikke kan imøtekommes. Alle disse kravene er ut fra vår dokumentasjon rimelig og berettiget.

Dette medlem slutter seg til nemndas konklusjoner med hensyn til vår påstand punkt 5 om omplassering av gravide arbeidstakere.

4.4.3 KRAVENE FRA KOMMUNENES SENTRALFORBUND

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Det følger av drøftelse og konklusjoner i avsnitt 4.3.2 at disse medlemmer slutter seg til KS' påstand med den endring at fellesbestemmelsens § 8 pkt 8.34 endres som krevet av NSF. Den del av påstanden til KS som gjelder fristene for de lokale forhandlinger, er det ingen uenighet om mellom partene. Siden disse frister synes å ha blitt uaktuelle som følge av tidspunktet for kjennelsens avsigelse, finner disse medlemmer det uhensiktsmessig å ta stilling til denne del av KS' påstand.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Hansen, med tilslutning av Spilling og Buverud Pedersen, konkluderer med følgende:

Rikslønnsnemndas flertall har gått til det uvanlige skritt å komme frem til et annet resultat enn det som er vedtatt av og gjort gjeldende for en overveiende del av de kommunale arbeidstakere.

Rikslønnsnemndas flertall har splittet opp oppgjøret for en enkelt gruppe innenfor et felles tariffområde stikk i strid med vanlig praksis i det kommunale tariffområdet. En slik endret praksis kan få uante konsekvenser for det fremtidige forhandlingsbildet i kommunesektoren og gjøre det vanskeligere å få til samordnede oppgjørsformer.

På sikt kan en slik praksis gjøre det vanskelig å få organisasjonene til å søke etter forhandlingsløsninger og ta ansvar for helhetsløsninger. Samfunnsøkonomisk kan en slik utvikling gi meget uheldige utslag.

Rikslønnsnemndas flertall har fattet en slutning som kan få som konsekvens at tariffoppgjøret i kommunesektoren i 1994 kan få en helt annen utgang enn det som lå til grunn ved avslutningen av forhandlingene.

Rikslønnsnemndas flertall har på flere punkter lagt "føringer" for fremtidige forhandlinger. Det må presiseres at hvert tariffoppgjør er selvstendige forhandlinger styrt av partene selv.

Medlemmet Hansen vil ut fra det ovenstående stemme for KS' påstand med unntak av pkt A, lokale forhandlinger.

Medlemmet Hovdenakk vil bemerke:

NSF er egen part i tariffavtalen.

NSF har benyttet lovlige virkemidler i denne arbeidskonflikten der Rikslønnsnemnda er siste instans.

Dersom Rikslønnsnemnda ikke skulle kunne fatte sine beslutninger på eget selvstendig grunnlag, ville dette bety en innskrenkning av de selvstendige organisasjoner streikerett.

Saken ble etter dette tatt opp til votering. Flertallets syn har vunnet frem gjennom følgende

SLUTNING

1)

Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 gjøres gjeldende med følgende endring i forhold til NSF:

For NSF's del oppheves fellesbestemmelsen § 8.34 annet ledd og erstattes av følgende særbestemmelse:


"Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon."

2)

Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994, dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.


Georg Fr. Rieber-Mohn


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen


Ingjerd Hovdenakk


Flemming Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Evy Buverud Pedersen


Brit Spilling