

**RIKSLØNNSNEMNDAS
KJENNELSE**

AV 22 SEPTEMBER 1998

I SAK NR 2/1998

TVISTEN MELLOM NORSK HELSE- OG
SOSIALARBEIDERFORBUND OG
KOMMUNENES SENTRALFORBUND
I FORBINDELSE MED TARIFFREVISJONEN 1998

I. GENERELT	1
II. KJENNELSE.....	2
1. SAKSGANGEN FRAM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	2
2. PARTENES PÅSTANDER.....	4
2.1 Norsk Helse- og Sosialforbund har nedlagt følgende påstand:	4
2.2 Kommunenes Sentralforbund har nedlagt følgende påstand:	8
3. PARTENES ANFØRSLER	9
3.1 Norsk Helse- og Sosialforbund	9
3.1.1 Innledning	9
3.1.2 NHS' hovedkrav.....	10
3.2 Kommunenes Sentralforbund.....	18
3.2.1 Organisasjonsstrukturen i KS - området	18
3.2.2 Grunnlaget for forhandlingene.....	20
3.2.3 Forhandlingene - tariffrevisjonen pr. 01.05.98	21
3.2.4 Brudd i forhandlingene mellom KS og samtlige forhandlings sammenslutninger.....	21
3.2.5 YS-K's varsel om plassoppgjørelse - forbud mot arbeidsstans	21
3.2.6 Mekling mellom KS på den ene side og LOK, YS-K og AF-K på den annen side	21
3.2.7 Streiken	22
3.2.8 Lønnsnemndsbehandling	22
3.2.9 Tvistegjenstanden.....	23
3.2.10 Kommentar til vedtatt hovedtariffavtale	30
3.2.11 Virkningsdato	37
4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER	38
4.1 Den økonomiske situasjonen	38
4.1.1 Internasjonal økonomi.....	38
4.1.2 Norsk økonomi.....	38
4.1.3 Lønnsoppgjøret 1998	39
4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav	48
4.3 Nærmere om den aktuelle tvist	49
4.3.1 Generelt.....	49
4.3.2 Kravene fra Norsk Helse- og Sosialforbund	49
4.3.3 Virkningstidspunkt.....	53
III. SLUTNING.....	55

I. GENERELT

Twisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) og Kommunenes Sentralforbund (KS) i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1.mai 1998.

Nemndas sammensetning:

Advokat Ellen Mo, leder
Professor Steinar Strøm
Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen Norum
Jan Balstad, Landsorganisasjonen i Norge
Brit Spilling, Næringslivets Hovedorganisasjon
Forbundsleder Tove Stangnes, Norsk Helse- og Sosialforbund
Konst. forhandlingssjef Klemet Aaby, Kommunenes Sentralforbund

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er Tove Stangnes, NHS, og Klemet Aaby, KS, utpekt av partene i tvisten. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Tove Stangnes og fra arbeidsgiversiden Klemet Aaby.

Førstekonsulent Eli Mette Jarbo og rådgiver Kari Tønnessen Nordli har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 1. september 1998 og i nemndsmøter 4., 17., 19. og 22. september 1998.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 22. september 1998 denne

II. KJENNELSE

1. SAKSGANGEN FRAM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Twisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1. mai 1998. Norsk Helse- og Sosialforbund er tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund seksjon kommune (YS-K).

Det har vært ført forhandlinger mellom KS og organisasjonene på arbeidstakersiden om revisjonen av tariffavtalen.

Alle organisasjonene brøt forhandlingene og varsel om plassoppsigelse innkom riksmeglingsmannen 4. mai 1998. Riksmeglingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans samme dag og innkalte partene til mekling. Meklingen ble innledet 6. mai 1998. Meklingen ble begjært hevet 23. mai 1998 med fristutløp 27. mai 1998 kl 24.00. LO-forbundene og deler av YS-K kom til enighet med Kommunenes Sentralforbund innen fristens utløp. AF-K og YS-forbundene Norsk Helse- og sosialforbund og Det norske maskinistforbund aksepterte ikke det fremlagte meklingsforslag og iverksatte den varslede streiken fra 28. mai 1998 kl 07.00.

NHS tok ut 3 987 av sine medlemmer ut i streik fordelt på alle helse- og omsorgstjenester i alle landets fylker.

Streiken ble trappet opp med virkning fra 3. juni 1998. Totalt var da 19 933 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere ute i streik.

Samme dag som opptrappingen ble varslet, innkalte kommunal- og regionalministeren NHS og KS til møte. Partene ble informert om at regjeringen, på grunn av de store konsekvensene etter opptrappingen av streiken, hadde besluttet å fremme lovforslag for Stortinget om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten. Etter henstilling fra statsråden sa NHS seg villig til å gå tilbake til arbeidet fra kveldsskiftet samme kveld.

Ved lov av 15. juni 1998 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

Twisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1998 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

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

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

§ 3

Loven her trer i kraft straks.

2. PARTENES PÅSTANDER

2.1 Norsk Helse- og Sosialforbund har nedlagt følgende påstand:

Riksmeklingsmannens forslag av 27.05.98 legges til grunn med følgende endringer :

1. Ny merknad 3 til lønnsstruktur 1 :

For stillinger der det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jf innledende merknad 3, i form av :

* tilleggsutdanning/spesialutdanning, innplasseres disse minst en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen.

2. Ny merknad 3 til lønnsstruktur 1 :

For stillinger der det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jf innledende merknad 3 , i form av :

* en bestemt yrkeskompetanse fra videregående skole eller en bestemt fagutdanning (fagbrev), innplasseres disse minst i nivå c.

3. Med virkning fra 01.01.99 foretas det lønsmessige endringer som sikrer at :
- arbeidstakere som nyttiggjør seg kompetansen i form av fagbrev/yrkeskompetanse fra videregående skole, med full lønnsansiennitet, minimum har en lønn tilsvarende industriarbeiders lønnsnivå.

4. HTA § 5 pkt 5.2 lørdags og søndagstillegg reguleres til : Kr 25,-.

5. HTA § 5 pkt 5.4 kvelds - og nattillegget reguleres til : 40 % av timelønnen.

6. Øvrige endringer i fellesbestemmelsene

§1

1.1 Hovedregel endres til:

Denne Hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere.

1.2 Deltidsstillinger endres til:

Med deltidsansatt forstås arbeidstaker som har et arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

§4

4.1 Definisjon

Siste setning strykes.

4.2 37,5t.

I overskriften tilføyes: *dagarbeid*

4.22 35,5t

Nåværende pkt. 1 utgår.

Nytt pkt. 1:

I arbeidstidsordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller hvor en regelmessig arbeider på søn- og helgedager.

4.3 Vaktordninger

4.31 Vakt på vaktrom

Utgår.

4.32 Hjemmevakt

Siste to setninger i første avsnitt utgår og erstattes med:

Slik hjemmevakt regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:5. Partene lokalt kan inngå avtale om annen omregningsfaktor enn 1:5, jf. AML §46 nr 9.

Ny tilføyelse:

Hjemmevakt må ikke brukes slik at mengden av aktivt arbeid som følge av vaktene strider mot reglene for bruk av overtid i AML §49.

Arbeidsavtaler som bare utgår fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hjemmevakt, jf. AML §46.9, kan ikke inngås.

§5

5.2 Lørdags- og Søndagstillegg

Satsen heves til kr 25,00.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.41 endres til:

Arbeidstaker som arbeider etter arbeidsplan jf. AML §48, får for ordinær tjeneste i tiden mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 40% tillegg til ordinær lønn.

5.5 Delt dagsverk

Tillegget heves til kr. 150,- pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, betales et tillegg på kr. 250,- pr arbeidsdag.

For hvert oppmøte beregnes arbeidstiden til minst 2 timer.

§7

Det protokolleres at det ikke lenger skal gjøres fradrag ved fratreden for opptjening i det forkortede ferieåret 1.5.88 - 31.12.88.

§8

8.31 Opptjeningstid

Tillegg til første avsnitt: Som inntektsgivende arbeid regnes også utdanningspermisjon med lønn.

8.38 Omsorgspermisjon for faren

Tillegg: Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom, jf. pkt. 8.22.1 første punktum.

Bestemmelsen gjøres også gjeldende ved adopsjon.

§10

10.4 B endres til:

samboer heterofil/homofil (se dog bokstav C)

10.5 første setning endres til:

som samboer (heterofil/homofil) regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år.

§12

12.1 Hovedregel

Nytt avsnitt:

Fagarbeider med avlagt fagprøve får læretiden/verdiskapningsdelen for det enkelte fag medregnet i lønnsansienniteten.

Punktene 12.2 og 12.3 erstattes med:

Ved tilsetning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

7. Endringer i forhandlingsbestemmelsene

5.0 Overskriften endres til: Lokal lønnspolitikk (alt. lønnspolitisk møte)

Første setning endres til:

De lokale parter avholder minst en gang pr. år lønnspolitisk møte som bl.a. kan omfatte:

Femte strekpunkt endres til:

- hensynet til likestilling og likelønn i forhold til sentrale og lokale handlingsplaner, jf. Hovedavtalens §17

Nest siste avsnitt endres til:

Arbeidsgiver skal forut for det lønnspolitiske møtet legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn, også sektorene imellom.

Stillingsoversikten skal vise samtlige stillingskoder og stillinger i virksomheten.

Siste avsnitt, ny setning:

- Det presiseres at det gjennom protokoll skal fremgå at det er enighet mellom partene om dette.

5.1 Overskriften endres til: Lokale forhandlinger på sentralt grunnlag

4. avsnitt: utgår

Siste avsnitt endres til:

Forhandlingsprotokoller skal ikke inngås før det har skjedd en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Punkt 5.2 Overskriften endres til: Lokale forhandlinger på eget grunnlag

Første strekpunkt: Ordet «betydelig» utgår.

Andre strekpunkt endres til:

- det er gjennomført produktivitetstiltak som fører til bedre service, kvalitetsforbedringer, bedre ressursutnyttelse, jf. Hovedavtalen.

Tredje strekpunkt: Ordet «betydelig» utgår.

Fjerde strekpunkt endres til:

- arbeidstaker har tatt etter-/videreutdanning av betydning for arbeidet.

Nytt femte strekpunkt:

- det er tvil om forutsetningen om at kvinner og menn i samme virksomhet har lik lønn for arbeid av lik verdi, jf Likestillingsloven §5.

Første setning i siste avsnitt utgår slik at avsnittet lyder:

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

5.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere

Ordene «helt spesielle» i første avsnitt utgår.

5.4 Forhandlinger om lønn til ledere

Til forhandlingsprotokollen:

De lokale parter kan la seg bistå av representanter for vedkommendes egen organisasjon.

5.6 endres til:

Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere, uansett organisasjonsforhold, ikke må gis annen avlønning enn det som fremgår av Hovedtariffavtalen eller sentrale særavtaler, jf. Arbeidstvistloven §3 nr. 3.

5.7 Utgår.

8. *Prinsipalt* krever NHS de samme virkningstidspunkter som fremkommer av Riksmeklingsmannens møtebok.

Subsidiært, dersom nemnda finner det nødvendig å skyve på disse frister grunnet konflikten, krever NHS følgende lagt til grunn for denne forskyvning :

Etterbetaling kreves for gjennomslag for ovenstående endringer fra 7. mai 1998, som tilsvarer den ordinære virkningsdato tillagt det antall dager NHS var i en konflikt. NHS finner det riktig å gjøre oppmerksom på at de mange utsettelse ikke skyldes egne handlinger, men en tilpasning til privat og statlig sektor. Vi finner det derfor urimelig med en utsettelse av virkningsdatoen 01.05.98 med mer enn det antall dager streiken varte.

De øvrige virkningstidspunkt kan forbundet ikke se berøres av denne problematikk.

NHS har senere den 9. september 1998 meddelt Rikslønnsnemnda at påstand 6 og 7 frafalles.

2.2 Kommunenes Sentralforbund har nedlagt følgende påstand:

Riksmeklingsmannens møtebok av 28.05.98 med vedlegg som er vedtatt av Kommunenes Sentralforbund (KS), organisasjonene tilknyttet Landsorganisasjonen i Norge - seksjon kommune (LOK), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - seksjon kommune (YS-K) , med unntak av Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) fastsettes som gjeldende Hovedtariffavtale mellom KS og Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) for perioden 1. mai 1998 - 30. april 2000 med følgende unntak:

Virkningstidspunktet settes til 3. juni 1998 hva gjelder tillegg på hovedlønstabellen og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

3. PARTENES ANFØRSLER

Anførslene i det følgende bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 Norsk Helse- og Sosialforbund

3.1.1 Innledning

Twistens parter og sakens bakgrunn

Norsk Helse - og sosialforbund (NHS) på den ene side og Kommunenes Sentralforbund (KS) på den annen side inngikk tariffavtale 01.05.96 med varighet av to år.

NHS er tilsluttet Yrkesorganisasjonenes sentralforbund seksjon kommune (YS-K), og utøver sin forhandlingsrett gjennom denne seksjonen, Rammeavtalen for forhandlingsordningen i den kommunale sektor. På bakgrunn av denne avtale møter NHS i nemnda, og ikke YS-K.

Tariffavtalen ble sagt opp i brev av 28.01.98.

NHS fremmet gjennom YS-K sitt krav ved tariffrevisjonen pr 01.05.98. Kravet ble overlevert i første formelle forhandlingsmøte den 31.03.98.

Forhandlingene fortsatte 24.04.98 med overlevering av dokument 2 fra YS-K.

KS gav sitt endelige tilsvare på organisasjonenes krav den 29.04.98. Den 30.04.98 ble det konstatert at partene ikke kom til enighet.

Mekling ble gjennomført i perioden 18.05.98 - 23.05.98. Meklingen ble begjært avsluttet den 23.05.98 etter arbeidstvistlovens § 36 nr 1.

Riksmeglingsmannen hadde da frist til å komme fram til en skisse partene kunne akseptere natt til 28.05.98.

Skissen riksmeglingsmannen framla imøtekom ingen av NHS' hovedkrav; automatisk lønnsjustering for tilleggsutdanning/spesialutdanning, lønnsmessig likestilling mellom, hjelpepleier og omsorgsarbeider, lønnsmessig likestilling mellom NHS' to yrkesgrupper og industriarbeider, regulering av ubekvemstilleggene, samt en rekke krav til endringer i fellesbestemmelsene og forhandlingsbestemmelsene.

På denne bakgrunn (og etter en grundig gjennomgang i forbundsstyret) fant NHS ikke å kunne akseptere den skisse som ble fremlagt av meklingsmannen. Streiken var derfor et faktum den 28.05.98 kl 07.00.

I fase I ble totalt 3.987 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere tatt ut i streik fordelt på alle helse - og omsorgstjenester i samtlige fylker.

Streiken ble trappet opp med virkning fra 03.06.98 kl 08.00. Totalt var det da 19.933 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere ute i streik i hele KS - området.

NHS ble samme dag som opptrappingen av streiken fant sted innkalt til kommunalministeren. Det ble i dette møtet varslet at regjeringen hadde besluttet å anvende tvungen lønnsnemnd for å stanse konflikten.

NHS besluttet at medlemmene skulle gjenoppta arbeidet samme kveld i overgangen fra kveldsvakt til nattvakt.

Lovforslag om tvungen lønnsnemnd

Forslag til lov om lønnsnemndsbehandling av tvisten mellom NHS og KS ble utarbeidet av Kommunal - og regionaldepartementet, og godkjent av Kongen i statsråd den 05.06.98.

Lovforslaget ble vedtatt av Stortinget den 15.06.98.

3.1.2 NHS' hovedkrav

1. Automatisk lønnsopptrykk ved tilleggsutdanning/spesialutdanning :

NHS finner det nødvendig å presisere nærmere de begreper som anvendes i dette krav, samt hvilke spesialutdanninger (kalt videreutdanninger) som i dag finnes for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere: Med tilleggsutdanning/spesialutdanning menes en kompetanseheving av minimum et halvt års varighet. Med begrepet automatikk menes at en dokumentert videreutdanning automatisk gir opptrykk til en lønnsramme høyere enn grunnlønnsplasseringen. Det er i dag fem spesialutdanninger (kalt videreutdanninger) for forbundets to yrkesgrupper. Dette er videreutdanning i eldreomsorg, psykiatri, habilitering og rehabilitering, vernepleie og barsel - og barnesykepleie.

Stillingsregulativet er bygd opp rundt en hovedfaktor; formell kompetanse med enkeltelementer som i mer eller mindre grad premierer reell kompetanse.

Ut fra de ulike nivåer på den formelle kompetanse er stillingsregulativet derfor delt inn i 3 strukturer, der stillingene med lavest formell kompetanse er innplassert i struktur 1 og de med høyest formell kompetanse i struktur 3. Struktur 2 og 3 har i dagens system merknader som gir automatisk lønnsjustering for tilleggsutdanning/spesialutdanning. En slik merknad forefinnes derimot ikke i struktur 1.

Ut fra hovedfaktoren i lønssystemet - formell kompetanse - er dette en ubegrunnet og urimelig forskjellsbehandling.

En innføring av en tilsvarende merknad som den som pr i dag forefinnes i struktur 2 og 3 vil derfor ikke være en systemendring; snarere en komplettering av dagens system.

I dagens arbeidsmarked er det et kontinuerlig behov for kompetanseheving. Ikke minst gjelder dette innenfor pleie - og omsorgssektoren, da en bla forventer stadig flere pleie - og omsorgstrengende.

Med en så markant økning av antall eldre og antall aleneboende eldre, vil det være et klart behov for mer personell.

Ved et økende behov for personell generelt sett vil behovet for spesialkompetanse øke tilsvarende. Det er hevet over enhver tvil at arbeidstakere med spesialkompetanse tilfører arbeidsgiver økt kompetanse totalt sett. Den kompetanse arbeidsgiver i dag blir tilført, skjer uten en motytelse til arbeidstaker.

I St. meld nr 50 (1996 - 97) er det uttalt at det fra 1998 - 2001 vil være nødvendig med 12.000 nye årsverk innenfor eldreomsorgen. Behovet for personell med videreutdanning eksisterer med andre ord allerede. Automatisk lønnsopprykk vil avhjelpe både dagens og fremtidens behov, samt bidra til en nødvendig rekruttering til yrket.

Sitat fra St. meld nr 50 s. 46 : « Behovet for fagpersoner med kunnskap om aldring og eldre er stort i sektoren. Det er derfor nødvendig å styrke videre - og etterutdanningene av personell. Dette gjelder både personell med høyskoleutdanning (spesielt sykepleiere og vernepleiere) og personell med fagutdanning fra videregående skole.»

I Handlingsplanen for helse - og omsorgspersonell 1998 - 2001 - «Rett person på rett plass» ble det påpekt at det var av avgjørende betydning å få utdannet flere hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.

s. 23 , første spalte, nederst:

«Økningen i antall eldre vil kreve flere med hjelpepleier- og omsorgsarbeiderutdanning fordi behovet for pleie og omsorg vil utgjøre den største oppgaven. Dersom tjenesten skal holde et tilfredsstillende kvalitetsnivå, må andelen av faglært personell øke. Her er utfordringen todelt : Det må skaffes nok læreplasser for de unge, og alle med minst fem års relevant praksis må, dersom de ønsker det og har tatt nødvendig eksamensforberedende kurs, kunne gå opp til fagprøve.»

s. 24 , annen spalte:

«gi økonomisk støtte til etterutdanningstilbud for hjelpepleiere og andre helse - og omsorgsfag fra videregående opplæring innenfor en ramme på 14 millioner kroner 1998. Tilbudet utvikles på grunnlag av de nye læreplanene og gis av videregående skoler eller andre utdanningsarrangører i samarbeid med arbeidsgiverne i helse- og omsorgssektoren. Det kan også gis støtte til bedriftsinterne videreutdanninger, jf operasjonshjelpepleierutdanningen.»

Bevilge 2 millioner kroner i 1998 til å etablere videreutdanning i helsefagene, primært innenfor rammen av ordningen av teknisk fagskole i videregående opplæring. Målgruppen vil være hjelpepleiere og andre med helse - og omsorgsfag.»

Det gis her økonomiske rammer for å etablere og gjennomføre videreutdanninger for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.

Det ble i ovennevnte handlingsplan presisert at dette arbeidet skulle intensiveres aller først innen eldreomsorg og psykiatrien. Forbundet viser i den forbindelse til Psykiatriplanen som ble fremlagt den 15. mai 1998. Her ble behovet for «personell med videregående skole» nevnt spesielt.

s. 15 : « Tilråding : Hjemmetjenesten styrkes med 3.400 årsverk i løpet av planperioden, svarende til 1027 millioner kroner i økte driftsutgifter. »

*s. 32 : « Psykiatriens personellbehov som følge av opptrappingsplanen :
... Det er i tallet 3.600 ikke spesifisert nærmere hva slags personell uten høyere helse/sosialfaglig utdanning som vil bli etterspurt, men det kan både være personell med annen universitets - og høyskoleutdanning (eksempelvis med pedagogisk utdanning), utdanning i håndverksfag, personell med videregående skole og tilsvarende, og personell uten formell utdanning. »*

Dette utdypes og presiseres ytterligere i Sosialkomiteen innstilling (Innst. S nr 222 1997 - 98). Det vises til

s. 8 og 9 :

«I dag utgjør hjelpepleiere i den psykiatriske helsetjenesten et ikke ubetydelig antall årsverk, og brorparten av hjelpepleierne i tjeneste har også en etterutdannelse innen psykiatri. Komiteen mener at hjelpepleiere og omsorgsarbeidere også i fremtiden må ha sin naturlige plass innen den psykiatriske helsetjeneste, og at det bør legges opp til en bedre og utvidet etterutdannelse for denne gruppe helsepersonell.»

Lokalt har partene sett behovet for å verdsette økonomisk den tilleggsutdanning/ spesialutdanning den enkelte arbeidstaker har. Enkelte kommuner har i stor grad innsett behovet for å lønnsmessig verdsette hjelpepleiere med videreutdanning.

Oslo kommune har i dag en egen stillingskode for hjelpepleiere med videreutdanning i geriatri og psykiatri, kode 6137. Mange av forbundets medlemmer med videreutdanning er innplassert i denne kode. Ute i den enkelte bydel har det etablert seg en praksis som går enda lenger; der gis den enkelte hjelpepleier automatisk innplassering i ovennevnte stillingskode i det spesialutdanningen er avsluttet. Eksempelvis er dette i dag gjeldende praksis i Bydel 14 Sinsen/Helsfyr.

Avslutningsvis finner NHS det naturlig å vise til den plan for etter og videreutdanning som er fremlagt i Riksmeglingsmannens møtebok. Det er åpenbart at partene har en felles interesse av en økonomisk verdsetting av slik kompetanseheving. Vi kan etter forbundets syn ikke ha et lønssystem som verdsetter kompetanseheving ulikt ut fra hvilken plass den enkelte arbeidstaker har i utdanninghierarkiet.

2. Lønsmessig likestilling av hjelpepleier og omsorgsarbeider

Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har tilnærmet likt utdanningsinnhold. Forskjellene i fagplanen ligger først og fremst i at omsorgsarbeideren har undervisning i bomiljø og familieøkonomi. Dette har ikke hjelpepleieren. Til gjengjeld har hjelpepleieren større fordypning i sykepleiefaget.

KS har også på sin side presisert likheten i de to utdanninger gjennom B-rundskriv 62/95 ved å sitere Sosial og helsedepartementet,

«Disse to yrkesgrupper har for en stor del overlappende kompetanse og kan utføre de samme funksjonene. Slik Sosial - og helsedepartementet vurderer kompetansen til de to yrkesgruppene, vil arbeidsgiver selv måtte avgjøre hvilke behov som finnes når nytt personell skal rekrutteres.»

Utdanningene gis derimot gjennom ulike utdanningsløp; hjelpepleieren gjennom videregående skole og omsorgsarbeideren gjennom lærlingssystemet som ender opp i et fagbrev. Historisk sett representerer dette mannlige og kvinnelige utdanningsløp på tilnærmet samme utdanningsmessige nivå. Kvinner har gjennomgående valgt løpet gjennom videregående skole, mens menn har valgt vegen til fagbrev.

Lønsmessig har det mannsdominerte utdanningsløpet ligget i snitt 5 lønnstrinn over begynnerlønnen til hjelpepleiere, noe som på årsbasis utgjør ca 12.800,-.

De lønsmessige tiltak som ligger i Riksmeklingsmannens møtebok parallellforskyver kun disse kjønnsbaserte lønnsforskjeller, selv om det i yrkesgruppene stiger er foretatt visse tilnærminger.

Partene har i fellesskap pekt på viktigheten av å innføre likelønn og i fellesskap gjøre noe med de kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Det siteres fra KS' handlingsplan for likelønn:

s. 6 : « Med lønnsrammesystemet har også kvinnedominerte yrker blitt en del av en individuell og differensiert lønnsfastsettelse. Lønnsrammesystemet gir ingen garanti for å oppnå likelønn mellom kjønnene. Utviklingen avhenger av hvordan partene - både sentralt og lokalt - bruker systemet, og av de økonomiske rammene for oppgjørene. »

I 1996 la NHS fram de samme problemstillinger for en nemnd som behandlet et brudd i de særskilte forhandlinger pr 01.08.96. Nemnda peker her på skjevheter i det bestående system som de henstiller til partene å bringe i orden. Det siteres fra den særskilte nemnda møtebok 27. august 1996:

«Reform 94 innebærer bla at videregående opplæring kan gi forskjellige former for yrkeskompetanse. Yrkeskompetanse kan den enkelte skaffe seg gjennom fagbrev under lov om fagopplæring som feks Omsorgsarbeider, eller gjennom annen yrkeskompetanse gjennom 3 årig videregående skole, som feks hjelpepleier. Før reform 94 har ulike

utdanningsretninger i innhold og lengde variert. Nemnda henstiller til partene i KS' tariffområde til å vurdere ulike utdanningstilbud som følger av reform 94.»

Det ble her henstilt til partene om å rette opp de skjevheter som bla innføringen av reform 94 har medført for de ulike utdanningsløp.

I praksis ser NHS at hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har de samme arbeidsoppgaver, et likt arbeidsfelt og gis det samme ansvar. En ytterligere understreking av denne praksis forefinnes i utlysningstekster fra arbeidsgivers side. I større utstrekning enn tidligere anvendes det nå en sidestilling mellom disse to yrkesgrupper gjennom en anvendelse av skråstrek - annonse («Hjelpepleier/omsorgsarbeider»).

Veilederansvar for en yrkesgruppe forutsetter at yrkesgruppen fyller de formelle krav til veiledning. Hjelpepleiere er i stor utstrekning anvendt som veiledere overfor omsorgsarbeidere. Pr i dag er det utdannet svært få omsorgsarbeidere. En må derfor anta at majoriteten av omsorgsarbeiderne har hatt/vil ha veiledning fra hjelpepleiere og i noen tilfeller sykepleiere.

I forbindelse med utkast til ny lov om helsepersonell er det foreslått å gi begge grupper en lik autorisasjon. Det vises i den sammenheng til høringsnotat til lov om helsepersonell mv., s. 105 og 107

s. 105 : «Hjelpepleiere.

Utdanning : Utdanningen går over tre år i videregående skole, og består av grunnkurs helse - og sosialfag og videregående kurs I og II. Videregående kurs I og II inneholder skoleundervisning og praksisopplæring i arbeidslivet.

Yrkesrollens innhold : I første rekke sykepleie i forhold til ulike pasient/klientgrupper. I disse inngår forebygging, habilitering og rehabilitering. Det består i å utføre og å hjelpe til med oppgaver som har sammenheng med pasientens/klientens daglige gjøremål, delta i miljøarbeid og ellers i det totale behandlingsopplegget. I helsetjenesten jobber de under ledelse av offentlig godkjent sykepleier eller vernepleier.

På andre områder arbeider de under ledelse av andre grupper helse-/sosialpersonell, som ergoterapeut, fysioterapeut, sosionom oa., eller arbeider selvstendig på de områder hvor hjelpepleieren har nødvendige kvalifikasjoner.

Internasjonale forhold : Hjelpepleiere omfattes av EØS - avtalens andre generelle direktiv om helsepersonell, og yrkesgruppen har offentlig godkjenning i Finland og Island.

Departementet foreslår at gruppen autoriseres.»

s. 107 : « Omsorgsarbeidere.

Utdanning : Utdanningen bygger på grunnkurs helse og sosialfag eller tilsvarende kompetanse. Læreplanen for videregående kurs I forutsetter en teoretisk/praktisk opplæring i skole i ett år. Deretter skal eleven gjennomføre to år som lærling, hvorav ett år er opplæring og ett år er verdiskapning. Utdanningen avsluttes med fagprøve.

Yrkesrollens innhold : Skal hjelpe personer med psykisk, fysisk eller sosial funksjonssvikt til å bli mest mulig selvhjulpne og sosialt velfungerende. Driver habiliterende og

rehabiliterende arbeid og miljøarbeid, med kunnskaper om utvikling av sosiale nettverk. Utdanningen kvalifiserer til utøvelse av praktisk bistand og pleie som er nødvendig for daglige behov hos personer med ulike funksjonshemninger, nedsatt helsetilstand eller andre problemer eller vanskeligheter, skal kunne ivaretas. Aktuelle arbeidssteder er hjemmebaserte tjenester og institusjoner innen helse - og sosialsektoren. Faget gir kunnskap om forebyggende virksomhet, blant annet innenfor forebygging av feilernæring og rusmiddelbruk.

Internasjonale forhold : Omsorgsarbeidere omfattes ikke av EF - direktiv og ikke av nordisk overenskomst om helsepersonell.

Omsorgsarbeidere foreslås gitt autorisasjon. Det er særlig yrkesgruppens omfattende pasientkontakt og behovet for tillit til gruppen som tilsier autorisasjon.»

I forskrift om lovbestemt sykepleietjeneste i kommunenes helsetjeneste er det fastslått at også omsorgsarbeidere nå er gitt anledning til arbeide i hjemmesykepleien. Viser til forskriftens § 3, 6. ledd ordene «og andre». Dette arbeidet var tidligere forbeholdt hjelpepleiere og sykepleiere. Da hjelpepleierutdanningen og omsorgsarbeiderutdanningene ble ansett for å være så like, ble denne forskriften utferdiget etter påtrykk fra arbeidsgivere og fylkesleger ute i kommunesektoren.

OECD har i sin rapport «Thematic review of the transition from initial education to working life» uttalt seg svært kritisk til at utdanningssystemet i Norge kun beskriver to mulige utdanningsløp : fagbrev og høyskole. Den tredje veien som er treårig yrkesutdanning i den videregående skolen telles ikke med eller usynliggjøres av ansvarlige myndigheter og i evalueringssammenheng. OECD - gruppa kaller den tredje veien skolebasert yrkesutdanning. Gruppa viser b.l.a til at flere ungdommer får sin yrkesutdanning gjennom denne tredje utdanningsveien enn gjennom fagopplæringsssystemet. Når det gjelder den viktige sammenhengen mellom skolebasert yrkesutdanning(skole) og arbeid (praksis) bruker OECD også hjelpepleierutdanningen som et godt eksempel overfor de øvrige OECD land.

Samlet sett trekker samtlige av disse argumenter i retning av et av våre hovedkrav :

Lønnsmessig likestilling av hjelpepleier og omsorgsarbeider, gjennom en ny merknad til lønnsstruktur 1.

3. Lønnsmessig likestilling mellom hjelpepleier/omsorgsarbeider og industriarbeider

NHS er av den prinsipielle oppfatning at arbeid med mennesker og arbeid med maskiner bør verdsettes økonomisk på samme måte. På denne bakgrunn fremmet forbundet følgende krav i YS-K' dokument 2 s.2:

Med virkning fra 01.01.99 foretas det lønnsmessig endringer som sikrer at :

- arbeidstakere som nyttiggjør kompetansen i form av fagbrev/yrkeskompetanse fra videregående skole, med full lønnsansiennitet, minimum har en lønn tilsvarende industriarbeiders lønnsnivå.

Industriarbeidere tjener i dag gjennomsnittlig 202.965,- ekskl. tillegg, mens en hjelpepleier gjennomsnittlig tjener 182.532,- ekskl. tillegg. I prosent tjener derfor hjelpepleiere 89,9 % av gjennomsnittlig industriarbeider.

De samme tall fra 1992 viser at hjelpepleiere har økt avstanden til gjennomsnittlig industriarbeider med 2,2 % :

Gjennomsnittlig industriarbeider tjente i 1992 173.199,- ekskl. tillegg og hjelpepleier tjente 159.528,- ekskl. tillegg. I prosent tjente hjelpepleiere 92,1 % av gjennomsnittlig industriarbeider.

Denne lønsmessig forskjell er etter NHS' syn både et uttrykk for samfunnets manglende verdsetting av det arbeidet som utføres i kvinnedominerte yrker, samt en ansvarsfraskrivelse mht å ta det samfunnsansvar som påhviler partene i arbeidslivet i forhold til innføring av reell likelønn i kommunesektoren.

I henhold til likestillingslovens § 5 skal arbeidstakere gis lik lønn for arbeid av lik verdi. Lovbestemmelsen kommer kun til anvendelse i individuelle tilfeller. NHS vil allikevel hevde at partene i arbeidslivet har et spesielt ansvar for å utarbeide lønssystemer og innplassere grupper i dette lønssystem på en slik måte at den enkelte ikke har en avlønning som er i strid med likelønnsbestemmelsen.

Det er i dag en manglende rekruttering til hjelpepleier - og omsorgsarbeideryrker. Kommunesektoren er i stor grad avhengig av disse yrkesgrupper for å få utført sine lovpålagte oppgaver. Det bør derfor være i KS' interesse å heve lønnsnivået til disse yrkesgrupper opp på nivå med gjennomsnittlig industriarbeider.

4. Regulering av ubekvemstilleggene - lørdags- og søndagstillegg

Det fremmes krav om at HTA § 5 pkt 5.2 lørdags- og søndagstillegget endres ved at satsen heves til kr 25,-.

Lørdags- og søndagstillegget størrelse har siden 1978 vært gjenstand for en reell deregulering på ca 20 %. Arbeidstakerne har mao måttet tåle en reduksjon i tillegget med denne prosentsatsen.

Hensett til all dokumentasjon om turnusarbeide som entydig fastslår belastningen med det ubekvemme arbeidet, er dette en negativ utvikling forbundet ikke kan tåle på vegne av dets medlemmer.

I tillegg til denne generelle dereguleringen har tillegget fra partenes side heller ikke vært endret etter tariffoppgjøret pr 01.05.90.

5. Regulering av ubekvemstilleggene - kvelds- og nattillegg

Kvelds - og nattillegget størrelse har siden 1978 vært gjenstand for en reell deregulering på ca 10 %. Arbeidstakerne har mao måttet tåle en reduksjon i tillegget med denne prosentsatsen.

Hensett til all dokumentasjon av turnusarbeide som entydig fastslår belastningen med det ubekvemme arbeidet, er dette en negativ utvikling forbundet ikke kan tåle på vegne av dets medlemmer.

I tillegg til denne generelle dereguleringen har tillegget fra partenes side heller ikke vært endret etter tariffoppgjøret pr 01.05.92.

I Riksmeklingsmannens skisse av 27.05.98 ble kvelds - og nattillegget regulert med kr. 1 ,- pr trinn fra 01.06.98. Denne regulering er svært minimal i forhold til den deregulering som har funnet sted de senere år. Tillegget har derfor etter NHS syn ingen innvirkning på den ovennevnte argumentasjon.

6. Øvrige endringer i fellesbestemmelsene

7. Endringer i forhandlingsbestemmelsene

NHS viser her til bilag i sitt prosesskrift. Påstandene er senere frafalt, se under pkt 2.1. over.

8. Virkningstidspunkt og etterbetaling

Prinsipalt krever NHS de samme virkningstidspunkter som fremkommer av Riksmeklingsmannens møtebok.

Subsidiært, dersom nemnda finner det nødvendig å skyve på disse frister grunnet konflikten, krever NHS følgende lagt til grunn for denne forskyvning :

Etterbetaling kreves for gjennomslag for ovenstående endringer fra 7. mai 1998, som tilsvarer den ordinære virkningsdato tillagt det antall dager NHS var i en konflikt. NHS finner det riktig å gjøre oppmerksom på at de mange utsettelse ikke skyldes egne handlinger, men en tilpasning til privat og statlig sektor. Vi finner det derfor urimelig med en utsettelse av virkningsdatoen 01.05.98 med mer enn det antall dager streiken varte.

De øvrige virkningstidspunkt kan forbundet ikke se berøres av denne problematikk.

9. Henvisning til Riksmeklingsmannens møtebok

For øvrig aksepterer NHS de endringer som følger av Riksmeklingsmannens møtebok av 27.05.98.

3.2 Kommunenes Sentralforbund

3.2.1 Organisasjonsstrukturen i KS - området

Kommunenes Sentralforbund fikk 01.01.88 status som arbeidsgiverorganisasjon og forhandler nå som overordnet tariffpart med tre forhandlingssammenslutninger, Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor (LOK), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune (YS-K) og Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon kommune (AF-K) som opptre på vegne av til sammen 31 arbeidstakerorganisasjoner.

LOK består av følgende organisasjoner:

Norsk Kommuneforbund
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
Norsk Lærerlag
Norsk Musikerforbund
Fellesforbundet -Seksjon skog og land
Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere
Norsk kontor- og organistforbund
Skolenes Landsforbund

YS-K består av følgende organisasjoner:

Kommunalansattes Fellesorganisasjon
Norsk Helse- og Sosialforbund
Etatansattes Landsforbund
Norsk Rutebilarbeiderforbund
Det norske maskinistforbund

AF-K består av følgende organisasjoner:

Bibliotekarforbundet
Den Norske Jordmorforening
Den norske kirkes Preste- og Kateketforening
Det Norske Diakonforbund
Høyskoleutdannedes Forbund
Lærerforbundet
Norges Farmaceutiske Forening
Norges Ingeniørorganisasjon - NITO
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Forskerforbund
Norsk Naturforvalterforbund
Norsk Radiografforbund
Norske Skoleledere
Norsk Sykepleierforbund
Norske Fysioterapeuters Forbund
Samfunnsviternes Fagforening
Samnemnda for NF og NKF
Sosialøkonomenes Fagforening

Forhandlingsordningen med de tre forhandlingssammenslutningene bygger på avtale mellom tariffpartene, Rammeavtalen om forhandlingsordningen i den kommunale sektor. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er imidlertid selvstendig part i Hovedtariffavtalen/Hovedavtalen.

Foruten arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet en av de tre forhandlings-sammenslutningene er det 10 enkeltstående arbeidstakerorganisasjoner som har partsstatus på det kommunale tariffområde, herunder de 8 arbeidstakerorganisasjonene som har stiftet organisasjonen Akademikerne.

Akademikerne består av følgende organisasjoner:

Arkitektenes Fagforbund
Den norske lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den Norske Veterinærforening
Norges Juristforbund
Norsk Psykologforening
Norske Sivilingeniørers Forening
Norske Siviløkonomers Forening

Alle de 8 arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne var tidligere medlemmer av AF. Den norske lægeforening (Dnlf) meldte seg ut av AF med virkning fra 01.01.97, men var bundet av Rammeavtalen om forhandlingsordningen i den kommunale sektor til 31.12.97.

Når det gjelder de øvrige 7 arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne er de fortsatt å betrakte som medlemmer av AF ut 1998. Imidlertid gjorde de gjeldende at de ikke var forpliktet til å la seg representere av AF's forhandlingssammenslutning for den kommunale sektor i tariffoppgjøret pr. 1.5.98.

På denne bakgrunn gikk de til Namsretten med begjæring om midlertidig forføyning mot KS med påstand om bl.a. følgende:

- at ved forhandlinger og eventuell mekling i forbindelse med tariffoppgjøret var det Akademikerne som var berettiget til å representere disse organisasjonene
 - at KS ikke var berettiget til å føre tariffforhandlinger med AF-K for de 7 arbeidstakerorganisasjonene
- Namsretten tok ikke begjæringen til følge.

Imidlertid ble AF-K, Akademikerne og KS etter forhandlingsbruddet enige om at de enkelte organisasjonene tilsluttet Akademikerne skulle få det samme meklingsforslag som de øvrige organisasjonene i kommunal sektor.

Akademikerne har ikke status som forhandlingssammenslutning i KS - tariffområde.

I alt er det ca. 370.000 arbeidstakere i den kommunale sektor som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i tariffavtaler hvor KS er part på arbeidsgiversiden.

KS har samtlige fylkeskommuner/kommuner, unntatt Oslo, som medlemmer tilknyttet arbeidsgivervirksomheten. I tillegg har KS pr. 1. juli 1998 ca. 397 bedriftsmedlemmer

(energiverk, transportselskaper, revisjonsselskaper m.fl.) som omfattes av Hovedtariffavtalen for KS - området. Dette er egne virksomheter som enten er kommunale eller interkommunale, andelslag og aksjeselskap eller annet med eller uten kommunale eierinteresser.

Lønns- og avtalesystemet i kommunesektoren er gjennom Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen bl.a. kjennetegnet ved at systemet omfatter samtlige arbeidstakere. Andre tariffområder kan være mer preget av forbundsvis avtaler og individuelle kontrakter.

3.2.2 Grunnlaget for forhandlingene

Hovedtariffavtalen for perioden 01.05.96 til 30.04.98 var sagt opp til utløp pr. 01.05.98.

På bakgrunn av en landsomfattende høring i kommuner og fylkeskommuner, vedtok styret i Kommunenes Sentralforbund et forhandlingsmandat som bl.a. inneholdt følgende:

- * KS slutter seg til moderasjonslinjens prinsipper og oppgjøret gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som skal ta hensyn til kommuneøkonomien i 1998, samt hensyntagen til andre tariffområder.
- * Oppgjøret skal gjennomføres slik at det tas hensyn til:
 - medlemmenes behov for å rekruttere arbeidskraft
 - det lavere og midlere sjikt i arbeidsstokken
 - likelønn mellom kjønneneDette søkes løst gjennom innretningen av tillegg på hovedlønntabellen og ved at det søkes avsatt midler til lokale forhandlinger.
- * Fellesbestemmelsene bør ikke endres med mindre endringene medfører klargjøring i forhold til lover/forskrifter. Økning i godtgjøring for ubekvem arbeidstid kan vurderes under forutsetning av at tiden for utbetaling endres. Det søkes nedsatt et parts sammensattutvalg som skal gjennomgå Fellesbestemmelsene og komme med forslag til endringer/forenklinger.
- * Til grunn for forhandlingene vedrørende etter- og videreutdanning legges KS' høringsuttalelse til Buer-utvalgets innstilling, sammen med en eventuell avklaring fra regjeringen.

Til grunn for KS' krav/tilbud ble følgende økonomiske størrelser lagt til grunn:

- Ved Stortingets budsjettbehandling for 1998 ble det lagt til grunn en årslønnsvekst fra 1997 til 1998 på om lag 3 1/2 %, samt en gjennomsnittlig konsumprisvekst fra 1997 til 1998 på om lag 2 1/2 %.
- Lønnsoverhenget i KS's tariffområde til 1998 er samlet beregnet til 1, 31%.
- Lønnsgradningen i KS-tariffområde i 1997 er beregnet til ca. 0,45 %.

Ved beregning av årslønnsveksten fra 1997 - 1998 er partene enige om å legge til grunn at glidningen for 1998 blir lik glidningen i 1997.

3.2.3 Forhandlingene - tariffrevisjonen pr. 01.05.98

Forhandlingene startet 31. mars 1998.

Det ble videre avholdt forhandlingsmøter 31. mars, 24. april og 29. april. Det ble lagt fram krav/tilbud fra KS den 31.03.98 og 29.04.98.

De tre sammenslutningene LOK, YS-K og AF-K la fram krav på vegne av sine respektive medlemsorganisasjoner. YS-K la fram sine krav 31.03.98 og 24.04.98

YS-K brøt Hovedavtaleforhandlingene høsten 1997.

Bruddet innebar at Hovedavtalen ble en del av tariffoppgjøret pr. 01.05.98 mellom KS og YS-K.

KS, LOK og AF-K, med unntak av organisasjonene som stiftet Akademikerne, kom til enighet om prolongasjon av Hovedavtalen for perioden 01.01.98 - 31.12.99.

3.2.4 Brudd i forhandlingene mellom KS og samtlige forhandlingssammenslutninger

Forhandlingssammenslutningene LOK, YS-K og AF-K brøt forhandlingene den 30.04.98 klokken 15.00.

Forhandlingsbruddet ble meddelt Riksmeklingsmannen om kvelden den 30.04.98.

3.2.5 YS-K's varsel om plassoppsigelse - forbud mot arbeidsstans

Alle forhandlingssammenslutningene sendte varsel om plassoppsigelse på vegne av sine medlemsorganisasjoner.

YS-K sendte varsel om plassoppsigelse den 30.04.98.

Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans den 04.05.98 og innkalte partene til innledende mekling den 06.05.98.

3.2.6 Mekling mellom KS på den ene side og LOK, YS-K og AF-K på den annen side

Det ble avholdt parallelle møter hos Riksmeklingsmannen med alle de involverte parter i perioden fra 06.05.98 til meklingen ble begjært avsluttet.

YS-K meklet på vegne av sine medlemsorganisasjoner. Den 23.05.98 begjærte YS-K og de to andre forhandlingssammenslutningene, LOK og AF-K, meklingen avsluttet.

Meklingen ble avsluttet den 28.05.98 ved at Riksmeklingsmannen klokken 03.30 la fram et forslag til løsning ved tariffrevisjonen pr. 01.05.98 om ny Hovedtariffavtale for tariffperioden 01.05.98 - 30.04.2000, samt prolongasjon av Hovedavtalen for de organisasjonene som ikke tidligere hadde akseptert prolongasjon.

KS meddelte Riksmeklingsmannen torsdag 28.05.98 at de ville anbefale forslaget.

Forhandlingssammenslutningene avga svar til Riksmeklingsmannen samtidig med KS, LOK og YS-K med unntak av Norsk Helse- og Sosialforbund og Det norsk maskinistforbund, meddelte at de ville anbefale Riksmeklingsmannens forslag.

Norsk Helse- og Sosialforbund, Det norsk maskinistforbund og AF-K forkastet forslaget.

Den 29.05.98 anbefalte de 8 arbeidstakerorganisasjonene som har stiftet Akademikerne det samme forslaget.

3.2.7 Streiken

Streiken ble iverksatt fra arbeidstidens begynnelse 28. mai 1998.

I tillegg til NHS var også Det norske maskinistforbund, samt AF-K i streik fra 28. mai.

NHS varslet om opptrapping av streiken fra 3. juni 1998 og iverksatte opptrappingen fra arbeidstidens begynnelse denne dagen.

Partene ble om ettermiddagen den 3. juni 1998 innkalt til Kommunalministeren. Kommunalministeren meddelte at hun ville fremme forslag om bruk av tvungen Rikslønnsnemnd. NHS avblåste streiken og arbeidet ble gjenopptatt samme dag fra nattevaktens begynnelse.

3.2.8 Lønnsnemndsbehandling

Stortinget vedtok i lov av 15. juni 1998 at tvisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. mai 1998 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

3.2.9 Tvistegjenstanden

3.2.9.1 Innledning

Nåværende tvist gjelder innholdet av ny Hovedtariffavtale for perioden 1. mai 1998 - 30. april 2000.

Riksmeklingsmannens forslag til avtale med virkning fra 01.05.98 ble anbefalt av KS, LOK, Akademikerne og YS-K, med unntak av NHS og DNMF. Forslaget ble senere vedtatt av de ovennevnte parter som hadde anbefalt forslaget, samt DNMF.

DNMF gikk tilbake til arbeidet 2. juli 1998. Det ble i den forbindelse inngått en protokoll av 1. juli mellom KS og DNMF, hvor ny Hovedtariffavtale for perioden 1. mai 1998 - 30. april 2000 i henhold til Riksmeklingsmannens møtebok gjøres gjeldende for denne gruppen arbeidstakere med virkning fra 01.07.98. Dette innebar også enighet om prolongasjon av Hovedavtalen for perioden 01.01.98 - 31.12.99.

AF-K organisasjonene som var i streik, men som ikke ble omfattet av lov om tvungen lønnsnemnd av 15.06.98 gjeldende Norsk Sykepleierforbund, Norges Ingeniørforbund - NITO og Norsk Radiografforbund, har ved protokoll av 01.07.98, som følge av at konflikten ble godkjent avsluttet, akseptert å følge den beslutning om ny tariffavtale som Rikslønnsnemnda treffer vedrørende de tre nevnte AF-K organisasjoner og med samme virkningstidspunkter som kjennelsen.

Avtalen er etter dette gjort gjeldende for ca. 2/3 av arbeidstakerne i KS-området, dvs. alle medlemmer av arbeidstakerorganisasjonene med unntak av NHS og AF-K's medlemsorganisasjoner.

KS vil understreke betydningen av at alle kommunalt ansatte blir underlagt de samme bestemmelser, dvs. den samme Hovedtariffavtale og Hovedavtale.

3.2.9.2 KS's hovedlinjer for gjennomføringen av oppgjøret

På bakgrunn av en landsomfattende høring i samtlige av landets kommuner/fylkeskommuner og virksomheter tilsluttet KS, la KS på forhandlingsmøte 31. mars 1998 fram bl.a. følgende synspunkter hva gjaldt hovedlinjene for gjennomføringen av oppgjøret:

KS har sluttet seg til moderasjonslinjens prinsipper. Forhandlingen skal på denne bakgrunn gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien i 1998 og til andre tariffområder.

Det legges særlig vekt på KS' medlemmers behov for å rekruttere og beholde arbeidskraft og videreføre den lokale lønnspolitikk. Dette for å sikre kommunesektorens evne til å opprettholde gode tjenester.

Tariffoppgjøret 1998 må også ta hensyn til:

- * det lavere og midlere sjikt i arbeidsstokken
- * likelønn mellom kjønnene

- * etter-og videreutdanning
- * Pensjonsutvalgets arbeid
- * bedriftsmedlemmenes spesielle behov

3.2.9.3 YS-K's krav

YS-K fremla på vegne av sine medlemmer, der i blant NHS, krav under årets tariffrevisjonen. YS-K's krav omfattet bl.a. følgende forhold:

Utgangspunktet var en reallønnsvekst for alle medlemmer. Reallønnsveksten skulle være størst for lavere og midlere sjikt.

YS-K mente videre at både den mindre lønnsutviklingen og de store likelønnsproblemene tilsa at kommunesektoren ble gitt større rammer ved årets oppgjør enn andre tariffområder.

YS-K's hovedprioriteringer var at i de særskilte lønnsmessige tiltakene for enkeltstillinger/stillingsgrupper ville YS-K prioritere krav som sikret at menn og kvinner får lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette ble konkretisert ved en rekke sentrale justeringskrav, herunder krav som skulle sikre lik avlønning av fagarbeidere og arbeidstakere med annen yrkeskompetanse fra videregående skole. Videre ble det bl.a. fremmet krav om opprykk en lønnsramme (lr.) for arbeidstakere i lr. 1 - 5.

YS-K's krav på Hovedlønnstabellen før bruddet i forhandlingene var et kronetillegg på kr. 11.000,- på alle lønnstrinn og et særskilt tillegg på kr. 1.500,- til lønnstrinn (ltr.) 1 - 37, som avtrappes gradvis fra lønnstrinn 38 - 50.

I forbindelse med de særskilte forhandlingene pr. 01.08.96 var YS-K av den oppfatning av at enkelte stillinger ikke var riktig plassert i det nye stillingsregulativet og fremmet i årets oppgjør krav for å rette opp dette.

Videre fremmet de krav om at arbeidstakere som nyttiggjør kompetanse i form av fagbrev/yrkeskompetanse fra videregående skole, med full lønnsansiennitet, minimum har en lønn tilsvarende industriarbeiders lønnsnivå.

Lokale forhandlinger ville bli vurdert på et senere tidspunkt under forhandlingene, men YS-K kom ikke tilbake til spørsmålet før forhandlingene ble brutt.

Utover de fremlagte krav fra YS-K har ikke KS på noe tidspunkt under forhandlingen eller meklingen blitt presentert for andre krav fra YS-K/NHS.

3.2.9.4 Vedtatt meklingsresultat

I det følgende gjengis det vedtatte meklingsresultat. Det vises til Riksmeklingsmannens møtebok med Riksmeklingsmannens forslag.

1. Den økonomiske rammen for oppgjøret pr. 1.5.98

Følgende økonomiske størrelser er knyttet til KS' tariffområde ved tariffrevisjonen pr. 01.05.98, dersom alle får tilleggene ved de angitte datoer:

ØKONOMI - HELE KS' TARIFFOMRÅDE	Årsvekst	Nivåheving 1.1-31.12.98
Overheng til 1998	1,31 %	
Antatt lønnsglidning i perioden	0,45 %	0,65%
Kronetillegg på lønnstabellen pr. 01.05.98	3,23 %	4,85%
Økning av ubekvemssatser pr. 01.06.98	0,10 %	0,17%
Justeringer av l.rammer pr. 01.09.98	0,90 %	2,7%
<u>Lokale forhandlinger pr. 01.11.98</u>	<u>0,13 %</u>	<u>0,78%</u>
Årslønnsvekstramme 1997 -1998	6,12 %	9,15%

Tallene er behandlet i Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren i møtet 2. juni 1998.

Lønnsoverheng til 1999 er beregnet til 4,1/3 %, dersom alle arbeidstakere i kommunal sektor får tilleggene gitt ved de angitte datoer.

Tallene for overheng til 1998, samt antatt lønnsglidning ble beregnet av Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren.

Økning av pensjonskostnadene er ikke beregnet. Den høye veksten i lønningene fra 01.01. - 31.12.98 med 9,15 % kan i tillegg gi økte krav til avsetningen i pensjonsselskapene. Dette lar seg ikke tallfaste nå. Pensjonskostnadene og dermed grunnlaget for fastsetting av arbeidsgivers andel av pensjonspremien vil bl.a avhenge av reguleringen av folketrygdens grunnbeløp, økte lønnsutgifter, endring i omfangsbestemmelsen, forsikringsselskapenes inntjening, avkastning på kapital mv.. Økte pensjonsforpliktelser må dekkes det året de påløper, dvs. i år.

2. Lønnstabellen

Det er gitt et kronetillegg på kr. 10.000 på alle lønnstrinn på hovedlønnstabellen. I tillegg er det gitt et kronetillegg (harmoniseringstillegg) varierende fra kr. 100 til kr. 1.300 på lønnstabellen. Det er således gitt særskilt tillegg til arbeidstakere i noen lønnstrinns-intervaller, for å oppnå en harmonisering av avstanden mellom lønnstrinnene i tabellen. Harmoniseringstilleggene er gitt for lønnstrinn 2 - 13 og for 26 - 35. Det er innført 4 nye trinn utover de eksisterende på lønnstabellen dvs. ny topplønn.

De eksakte endringene på hovedlønstabellen fremgår av egen tabell vedlegg 2 til riksmeklingsmannens møtebok.

Tilleggene på hovedlønstabellen skal gis med virkning fra 01.05.98.

Lønn til unge arbeidstakere (Hovedtariffavtalens kap. 3, pkt. 3.4.4.1) og til lærlinger som fortsatt lønnes etter gammel ordning, er regulert, således:

Unge arbeidstakers lønn reguleres til:

16 - 16 ½ år: kr. 107.000,-

16 ½ - 17 år: kr. 109.500,-

17 - 17 ½ år: kr. 114.500,-

17 ½ - 18 år: kr. 117.000,-

Lærlinger som fortsatt lønnes etter gammel ordning får sin lønn regulert tilsvarende prosentuell som arbeidstaker mellom 17 ½ og 18 år.

3. Sentrale tiltak - justeringer

Sentrale tiltak som omfatter endring av lønnsstiger er kostnadsregnet til 0,90 % i årslønnsvekst. Med iverksetting fra 01.09.98 utgjør dette 2,7 % pr dato.

Endringene innebærer bl.a. at alle i lønnsramme (LR) 1 er overført til LR 2. Ingen andre er flyttet fra en lønnsramme til en annen.

For andre lønnsrammer er bl.a. begynnerlønn og topplønn hevet på en rekke stiger. Økningene er 1 til 2 lønnstrinn (ltr.) på begynnerlønn og 1 til 3 lønnstrinn på topp.

I tillegg er enkelte lønnsrammekoder gitt opprykk til neste lønnsrammekode etter 16 år. Eksempelvis er det gitt opprykk fra lønnsrammekode (LRK) 3.2 til LRK 3.3 etter 16 år. Dette gjelder bl.a. hjelpepleierne.

Innen alle lønnsrammer er det innført 2 nye direkteplasseringer som samsvarer med topplønn i de to laveste lønnsrammekodene.

Gjennomgående lederstillinger er gitt opprykk ved at grunnlønnsplasseringene er hevet 2 lønnstrinn. Dette får bare virkning for de som var lønnet likt eller under ny grunnlønnsplassering.

Når det gjelder endringene i lønnsrammene vises det til vedlegg 3 til Riksmeklingsmannens møtebok.

Avlønning av hovedtillitsvalgt er hevet fra ltr. 29 til ltr. 30.

4. Lokale forhandlinger.

Det er avsatt 0,13% til lokale forhandlinger med virkning fra 01.11.98, pr dato utgjør det 0,78 %.

Lokale forhandlinger har føringer i forhold til kvinner som skal tilgodeses med en større andel av lokal pott enn en prorata fordeling av lønsmassen tilsier. Ved drøftinger etter 5.0 skal partene vurdere om tidligere vektlegging av likelønn er oppfylt som forutsatt. Videre skal man lokalt følge opp lønnsmessige skjevheter i alle tre lønnsstrukturer.

5. Hovedtariffavtalens kapittel 1 - Fellesbestemmelsene.

Endringer i fellesbestemmelsene fra 01.05.98:

§ 4 punkt 4.31, tredje avsnitt (vakt på vaktrom) endres til:

“Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med aml § 46 nr. 5 og 6, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.”

§ 5 punkt 5.11 (avgrensninger) endres til:

“Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av godtgjøring etter punkt 5.9.”

§§ 5.41 og 5.42 (kvelds- og nattillegg)

Kvelds- og nattilleggene i 5.41 er hevet med kr. 1 på alle trinn, og tillegget etter 5.42 er hevet med kr. 5,- til kr. 18,- med virkning fra 01.06.98.

§ 5.5 (delt dagsverk):

Tilleggene for delt dagsverk er endret til henholdsvis 1 timelønn og 1 ½ timelønn fra 01.09.98.

§ 6 punkt 6.8 (kompensasjon for møtevirksomhet)

Henvisningen rettes til punkt 6.3, hvilket kun er en korrigering av tidligere feil henvisning i tariffavtalen.

§ 8 (lønn under sykdom, svangerskap mm)

Alle lovhenvvisninger korrigeres i forhold til ny folketrygdlov, uten realitetsendringer for øvrig.

§ 12, punkt 12.1 (lønnsansiennitet)

Godskrivning av omsorgstjeneste økes til inntil 2 år

§ 12, punkt 12.7 (lønnsansiennitet)

Medregning i lønnsansiennitet for fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst eller adopsjon økes med inntil 2 år.

6. Hovedtariffavtalens kapittel 2 Pensjonsforhold

Omfangsbestemmelsen er betydelig endret og forenklet med det siktemål å omfatte flere av arbeidstakerne som i dag faller utenfor. Fra 01.01.99 vil alle med en gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarende minstekravet på 14 timer pr. uke bli innmeldt i tjenestepensjonsordningen enten med umiddelbar virkning og/eller etterskuddsvis.

Pensjonsbestemmelsene er endret ved at knekkpunktet ved 8 G er opphevet i tariffavtalen.

Det er videre foretatt betydelige endringer i saksbehandlingsreglene vedrørende skifte av selskap/pensjonskasse.

Saken skal drøftes tidligst mulig med de tillitsvalgte i samsvar med gjeldende forskrift om overføring av oppsamlede midler i pensjonsordning. Referat fra drøftingene skal følge saken fram til avgjørelse.

Før behandling i beslutende organ kan påbegynnes skal alle aktuelle tilbud på ny tjenstepensjonsordning være godkjent av det sentrale Pensjonsutvalg. Kun de pensjonsordninger som deretter godkjennes av Pensjonsutvalget kan være med i den avsluttende utvelgelse, som skal foretas av Kommunestyret, Fylkestinget eller Styret i virksomheten.

Før saken kan behandles av kompetent organ skal nødvendig godkjenning under overføringsavtalen foreligge og pensjonsproduktene skal være "tatt til etterretning" av Kredittilsynet.

Alderspensjoner for aldersgruppene 67 - 70 år er nå underlagt de samme avkortingsregler som gjelder i folketrygden.

7. Hovedtariffavtalens kapittel 3

Punkt 3.1.2 tas ut - dvs alle henvisninger til KO fjernes fra tariffavtalen.

8. Hovedtariffavtalens kapittel 4 - T-tabellsystemet

Formel for beregning av prosentsats for lørdags- og søndagstillegg tas redaksjonelt inn i tariffavtalen.

9. Hovedtariffavtalens kapittel 5 - forhandlinger

I punkt 5.0 - Lokale drøftinger innføres nytt siste punktum i siste avsnitt:

"Det presiseres at det gjennom referatet skal fremgå enighet mellom partene om dette."

10. Hovedtariffavtalens kapittel 6 - lærlinger

Lærlingebestemmelsene er utvidet med den følge at lærlingenes lønns- og arbeidsvilkår er forbedret.

I tillegg til at avvikende lærlingeløp nå er regulert i tariffavtalen, mot tidligere i rundskrivningen realitetsendring - er lærlingen nå sikret ubekvemstillegg og overtidsgodtgjøring, overtid med basis i lønnstrinn 2 (henvisning LRK 1.1) og ubekvemstillegg med basis i ltr.

Rett til gruppelivsforsikring basert på 50% stilling uavhengig av aktuell lønnsprosent på dødsfallstidspunktet.

Sykelønnsrettighet og fødsels-/adopsjonspenger vil beregningsmessig ta utgangspunkt i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår og dermed uten automatiske endringer.

Ved friskmelding eller retur etter nedkomst vil lærlingen, dersom yrkesopplæringsnemnda samtykker, ha rett til å gjeninntre i lærlingeløpet på samme stadium (lønnsprosent) hvor vedkommende gikk ut.

Lærlinger skal ikke meldes inn i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og tariffavtalen regulerer derfor at lærlingen utbetales bruttolønn (ut fra aktuell lønnsprosent). Allerede midlertidig tilsatte lærlinger som er innmeldt i pensjonsordningen beholder medlemskapet ut den avtalte læretid.

11. Hovedtariffavtalens kapittel 7 - varighet mm

Hovedtariffavtalen er fortsatt 2-årig og skal derfor gis virkning for tariffperioden 01.05.1998 - 30.04.2000.

Andreårsbestemmelsen er endret således ved innføring av nytt 4. ledd i punkt 7.1:

“Tvistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er blitt enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn for Riksmeglingsmannen før Hovedtariffavtalen er opphørt, jfr. punkt 7.2.”

12. Etter- og videreutdanningsreformen.

I likhet med øvrige tariffområder er det tatt inn bestemmelser om gjennomføring av etter- og videreutdanningsreformen. Partene slutter seg til handlingsplanen i LO/NHO området.

Det skal nedsettes et sentralt partssammensatt utvalg som koordinerer innføringen av reformen.

13. Partssammensatte utvalg, arbeidsgrupper mv.

Det er nedsatt flere partssammensatte utvalg som blant annet skal evaluere stillingsregulativet og utrede ulike arbeidstidsforhold knyttet til fleksibilitet og tidskontoordninger osv..

For detaljer om øvrige partssammensatte utvalg, arbeidsgrupper mv. se meglingsmannens forslag i punktene III tom VI.

14. Hovedavtalen

For de organisasjoner som tidligere ikke har akseptert prolongasjon av Hovedavtalen, innebærer meklingsforslaget at Hovedavtalen blir prolongert også for disse organisasjonene.

Det er kun NHS som pr. i dag ikke har akseptert prolongasjon av Hovedavtalen.

3.2.10 Kommentar til vedtatt hovedtariffavtale

3.2.10.1 Generelt

Krav som LOK, YS-K og AF-K fremmet lå langt over forutsetningen i statsbudsjettet for 1998 om en lønnsvekst fra 1997 til 1998 på 3,5%. De statlige overføringer til kommunesektoren var basert på denne forutsetning og blant KS's medlemmer var dette lagt til grunn i deres budsjetter.

Kravene fra arbeidstakerorganisasjonene bygget på den forutsetning at myndighetene (Storting/regjering) ville øke rammen for årets oppgjør. KS fører selvstendige forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, og det var ikke aktuelt for KS under forhandlingene å reise spørsmålet om en økning av rammen overfor bevilgende myndigheter. Kravene i kommunal sektor synliggjorde videre at de var klart preget av resultatene i privat sektor.

Videre var det første gang at krav var direkte knyttet til en lavtlønnsgaranti sett i forhold til et annet tariffområde (industriarbeiderlønn).

Likelønn var et sentralt tema hos alle organisasjonene, men med ulike definisjoner av begrepet. LOK og YS-K's krav om likelønn var rettet mot at kvinner og menn får lik lønn for likt arbeid, samt heve de lavtlønnende. Mens AF-K's krav om likelønn henviste til likeverdig uttelling for stillingers krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

De krav som fremkom i forhandlingene ga en årslønnsvekst i størrelsesorden 10 - 12 %. I de vedtatte kommunale- og fylkeskommunale budsjetter var det, i samsvar med Stortingets forutsetninger, lagt inn en årslønnsvekst på 3,5 %. Differansen mellom krav og tilbud var så stor at forhandlingsbrudd ikke var til å unngå.

Rammen for en del oppgjør i privat sektor (meklingsløsningen mellom Fellesforbundet/TBL og forhandlingsløsningen mellom HSH/ Hotel og restaurant) ligger i størrelsesorden ca. 5-6 %. De sentrale tilleggene slo gjennomsnittlig ut med kr. 3,- pr. time i områder med lokal forhandlingsrett. Særlige lav- og likelønns tillegg gir sentrale tillegg på kr. 5,- og over i enkelte lavtlønnsområder. De forbundsvise oppgjørene i privat sektor fikk en klar lavtlønns- /likelønnsprofil.

Etter gjennomgang av resultatene fra flere av tariffområdene i privat sektor og den konsekvens at kommunenes/fylkeskommunenes totale skatteinntekter ville øke, reviderte KS sitt forhandlingsmandat i samsvar med den endrede situasjonen. Dessuten innså KS at

man ikke kunne forvente et resultat som lå langt lavere enn oppgjørene i privat sektor. KS må være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet for alle grupper.

Et hovedproblem for KS var/er imidlertid at økte skatteinntekter er meget ujevnt fordelt kommuner i mellom og mellom fylkeskommunene. De fleste kommunene vil få en langt svakere skatteinngang enn lønnskostnadsøkning i egen kommune. Kommuner med svak skatteinngang er avhengig av å få dekket sin lønnskostnadsøkning ved statlige overføringer for å få dekket lønnskostnadsøkningen og dermed opprettholdelse av tjenestetilbudene.

Alternativt kan kommuner og fylkeskommuner heve gebyrer, avgifter ol., med konsekvenser for pristigningen. Dette igjen kan medføre press på renter. De kommuner/fylkeskommuner som har høy lånegjeld får dermed et ytterligere kostnadspress i tillegg til dyrt lønnsoppgjør.

Tariffoppgjør på 90-tallet har vist at en rekke yrkesgrupper i kommunesektoren har tatt i bruk streikevåpenet på grunn av misnøye med lønnsnivå og lønnsutvikling. Kommunesektoren har vært rammet av streik i forbindelse med tariffoppgjør både i 1992, 1994, 1995 og i år. Når det gjelder NHS var de også i streik i 1992.

Kommunenes Sentralforbund har ansvaret for hele det kommunale tariffområdet som omfatter om lag 370.000 arbeidstakere og må ved hvert oppgjør lage et samlet opplegg for fordeling av den økonomiske ramme. Alle grupper må vurderes.

Dette er også gjort ved årets oppgjør gjennom Riksmeklingsmannens forslag, hvor hovedelementene var et likt generelt tillegg til alle. Enkelte arbeidstakere fikk også et harmoniseringstillegg gitt i noen lønnstrinnsintervaller, for å oppnå en harmonisering av avstanden mellom trinnene i tabellen. Dette i tillegg til de sentrale tiltakene som omfatter endringer av lønnstiger først og fremst i de lavere og midlere sjikt, noe som er i samsvar med hovedprinsippene i YS-K's krav. Det er imidlertid ikke gjort endringer i stillingsregulativet, men hovedsaklig endringer i lønnsrammene. Samtidig ble det avsatt en pott til lokale forhandlinger, hvor kvinner skulle tilgodeses med en større andel enn det en prorata fordeling av lønnsmassen tilsier.

KS vil videre peke på at KS medlemmer og alle arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet LOK, Akademikerne og YS-K, med unntak av NHS, har vedtatt avtalen. Tariffavtalen er således gjort gjeldende for mer enn 2/3 av arbeidstakerne i KS-området. Organisasjonene i YS-K og LOK er fornøyd med oppgjøret. LOK organisasjonen Norsk Kommuneforbund (NKF) har karakterisert oppgjøret som "et av de beste tariffresultatene som NKF noensinne har oppnådd." NKF organiserer også et betydelig antall hjelpepleiere og omsorgsarbeidere tilsvarende NHS's medlemsgrupper.

Det er verdt å merke seg at YS-K og LOK hadde til dels sammenfallende krav i årets oppgjør, samt et nært samarbeid både under forhandlingene og meklingen. Dette gjaldt ikke bare rammen, men også profilen på oppgjøret, som var tilnærmet lik privat sektor. LOK og YS-K's medlemmer utgjør over 80% av arbeidstokken i det kommunale tariffområdet.

KS vil videre presisere at det meklingsresultat som nå er forkastet av NHS, ble anbefalt og vedtatt av denne organisasjonens egen forhandlingssammenslutning. Herunder Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) som organiserer f.eks. tannlegeseekretærer og legeseekretærer som har tilsvarende utdanningsnivå som hjelpepleierne.

NHS organiserer både omsorgsarbeidere og hjelpepleiere. I årets tariffoppgjør er omsorgsarbeideren blant de med mest uttelling økonomisk.

3.2.10.2 *Generelt tillegg*

På bruddtidspunktet var YS-K's krav på generelle tillegg et likt kronetillegg på kr. 11.000 på alle lønnstrinn og et særskilt tillegg til lavere og midlere sjikt på kr. 1.500,-. Kravet tilsvarer et tillegg på kr.6,40,- pr. time eller 5,9 % i gjennomsnittet pr. 1. mai, dvs en årslønnsvekst på 3,9%.

Resultatet i årets lønnsoppgjør ble et generelt tillegg på kr. 10.000 på alle lønnstrinn, samt harmoniseringstillegget som varierer fra kr. 100,- til kr. 1.300,-. Dette tilsvarer et tillegg på kr. 5,24 pr. time eller 4,85 % i gjennomsnittet pr. 1. mai. Tilleggene i kroner det samme som i det statlige området og Oslo kommune, jf. felles offentlig lønnstabell.

I privat sektor slo de sentrale tillegg gjennomsnittlig ut med:

Fellesforbundet /TBL:	kr 3,- pr. time eller 2,67 % pr. 1. april
HSH (H&K):	kr 5,- pr. time eller 5,06 % pr. 1. april
Hotell og restaurant:	kr 3,- pr. time eller 3,46 % pr. 1. april

3.2.10.3 Sentrale tiltak - justeringer

Et annet element i YS-K's hovedprioriteringer var særskilte lønsmessige tiltak:

- Alle arbeidstakere i lønnsramme 1 til 5 rykker opp en lønnsramme og lønnsramme 2 og 5 utvides med et lønnstrinn etter 10 år. En slik justering av lønnsrammen ville tilsi 3,9% i årslønnsvekst eller 5,9% pr. dato.

I meklingsresultatet utgjør justeringene av lønnsrammene 0,90% i årslønnsvekst. Alle arbeidstakere i lønnsramme 1 overføres til lønnsramme 2. Alle lønnsrammene er bygget ut ved at det er 10 alternativer i hver lønnsramme. Det er videre foretatt endringer i lønnsramme 2 opp til og med lønnsramme 12. Størst økning i antall lønnstrinn er skjedd for arbeidstakere i lønnsramme 1-5. Hjelpepleierne lønnes i minst lønnsramme 3, lønnsrammekode 3.2, som etter 16 års lønnsansiennitet går over til lønnsrammekode 3.3.

Slik KS ser det har YS-K langt på vei fått innfridd sine hovedkrav hva gjelder endringer i lønnsrammene.

Alle tillegg er gitt i de lavere og midlere sjikt, som ivaretar YS-K's krav om en forsterket lavlønnsprofil.

For hjelpepleierne spesielt har oppgjøret vært meget godt, over 50% av hjelpepleierne har fått 4 lønnstrinn. Det utgjør for denne gruppen hjelpepleiere en lønnsøkning i perioden 01.10.97 til 01.10.98 på 10,8% eller et tillegg på kr. 13,- pr. time. Gjennomsnittlig har alle

hjelpepleierne fått 9,7% i lønnsøkning, som tilsvarer kr. 11,- i tillegg pr. time. I tillegg pr. årsverk utgjør det kr. 20.672,-, jf. tabell 1.

Tar man hele KS området under ett utgjør den prosentvise lønnsøkningen 8%, jf. tabell 1.

Tabell 1.

Tabellen viser antall ansatte hjelpepleiere i kommunal sektor og de økonomiske konsekvenser tariffoppjøret har hatt for denne gruppen:

Antall lønnstrinn i tillegg	Hjelpepleier stk.7076	Hjelpepleier I stk. 7465	Begge hjelpepleier - st.	Prosent	Tabell-tillegg	Lønns-trinns-tillegg i kr. (α)	Sum tillegg pr. årsverk	Tillegg pr. time	Prosentv nivå-hevning
0 lønnstrinn	3 842	464	4 306	11%	10 000	50	10 050	5,30	4,9%
1 lønnstrinn	793	51	844	2%	10 000	3 300	13 300	6,80	7,0%
2 lønnstrinn	3 969	271	4 240	11%	10 000	5 800	15 800	7,90	8,5%
3 lønnstrinn	7 390	2 972	10 362	26%	10 000	10 600	20 600	11,00	9,0%
4 lønnstrinn	20 224	0	20 224	51%	10 000	14 300	24 300	13,00	10,8%
Sum/snitt	36 218	3 758	39 976	100%	10 000	10 672	20 672	11,00	9,7%
Hele KS-tariffområde (#)									8,0%

(#) Det er ikke tatt med endringer i satsene for ubekvemstillegg.

(α) Harmoniseringstillegget er lagt inn her.

(&) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

Ca 1/3 av arbeidstakerne i KS-tariffområde arbeider turnus/skift. I overkant av 80 % av hjelpepleierne arbeider turnus. De som arbeider turnus får i gjennomsnitt ca 700 kr pr. årsverk som følge av oppjustering av satsene for kvelds- og nattillegg. Dette kommer i tillegg til tilleggene satt opp i tabellen ovenfor.

De sentrale tillegg gitt ved årets lønnsoppgjør øker indirekte satsene for en del ubekvemstillegg. Virkninger av slike satsendringer er ikke tatt med i tabellen ovenfor.

Da andelen hjelpepleiere som arbeider turnus er større enn andelen som arbeider turnus i hele KS-tariffområde, vil gjennomsnittlig lønnsøkning som følge av slike indirekte tillegg være større for hjelpepleiere enn for arbeidstakere i hele KS-tariffområde.

Omsorgsarbeider er en annen gruppe som NHS organiserer, også denne gruppen som er en del av fagarbeidergruppen, har gjort et meget godt oppgjør i år. Over 66% av omsorgsarbeiderene har fått 4 lønnstrinn, dvs. en lønnsøkning på kr. 24.680,- eller 13,3 %. I gjennomsnitt har alle omsorgsarbeiderne fått 11,8% lønnsøkning, jf. tabell 2.

Tabell 2.

Tabellen viser antall ansatte omsorgsarbeidere i kommunal sektor og de økonomiske konsekvenser tariffoppjøret har hatt for denne gruppen:

Antall lønnstrinn i tillegg	Omsorgsarbeider stk 7512	Prosent	Tabell- tillegg	Lønnstrinns - tillegg i kr. (⊠)	Sum tillegg pr.årsverk	Tillegg pr. time	Prosentvis nivåheving (&)
0 lønnstrinn	171	13%	10 000	0	10 000	5,40	5,0%
3 lønnstrinn	275	21%	10 000	11 070	21 070	11,30	11,3%
4 lønnstrinn	859	66%	10 000	14 680	24 680	13,30	13,3%
Sum/snitt	1 305	100%	10 000	11 997	21 997	11,80	11,8%
Hele KS-tariffområde (#)							8,0%

(#) Det er ikke tatt med endringer i satsene for ubekvemstillegg.

(⊠) Harmoniseringstillegget er lagt inn her.

(&) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

I overkant av 80 prosent av omsorgsarbeider arbeider turnus. Disse arbeidstakerne får i gjennomsnitt ca kr. 500,- pr. årsverk som følge av oppjustering av satsene for kvelds- og nattillegg. (Satsøkningen på 1 krone). Dette tillegget kommer i tillegg til tilleggene satt opp i tabellen.

Virkinger av at de sentrale tillegg gitt ved årets lønnsoppjør indirekte øker satsene for en del ubekvemstillegg er ikke tatt med i denne tabellen.

Da andelen av omsorgsarbeidere som arbeider turnus er større enn andelen som arbeider turnus i hele KS-tariffområde, vil gjennomsnittlig lønnsøkning som følge av slike indirekte tillegg være større for omsorgsarbeidere enn for arbeidstakere i hele KS-tariffområde. Dette er samme situasjonen som for hjelpepleierne.

YS-K hadde videre også krav om lik avlønning av fagarbeidere og arbeidstakere med annen yrkeskompetanse fra videregående skole, samt ny merknad vedrørende tilleggsutdanning/spesialutdanning.

Det er imidlertid ikke skjedd noen endringer i stillingsregulativet for øvrig. Stillingsregulativet ble ikke tema i meklingen. Stillingsregulativet er relativt nytt, da det ble innført så sent som i tariffoppjøret i 1996. KS vil legge til grunn at et så omfattende og nytt system som stillingsregulativet er, trenger det tid for å utprøves før det eventuelt foretas vesentlige endringer.

Alle forhandlingssammenslutningene hadde krav om endringer i stillingsregulativet, men meklingsmannens skisse er det ikke foretatt endringer i systemet. Systemet er både teknisk og vanskelig, så det er nedsatt et partsammensattutvalg som skal evaluere stillingsregulativet. Videre er flytting av grupper meget komplisert og partene trenger tid og ro for å gjennomføre slike endringer. For øvrig må det sies at det kompliserte oppgjøret som vi hadde i år, heller ikke var egnet til å gjennomføre endringer i stillingsregulativet.

KS er videre av den oppfatning at hjelpepleierutdanningen og omsorgsarbeiderutdanningen er to forskjellige utdanninger. Hjelpepleierutdanningen er i utgangspunktet en gammel utdanning og virkeområdet er mer begrenset enn virkeområdet for omsorgsarbeideren. Omsorgsarbeideren er å betrakte som en generalist innenfor arbeid med personer med fysisk, psykisk eller sosial funksjonssvikt. Mens hjelpepleieren i første rekke utøver sykepleie i forhold til ulike pasient/klientgrupper. Innenfor det kommunale tariffområdet lønnes arbeidstakeren etter funksjon og ikke etter utdanning. Det er derfor naturlig at det er relasjonsforskjeller stillingskodene i mellom.

Hjelpepleierutdanningen følger i dag et treårig løp på videregående skole, grunnkurs, VK 1 og 2. VK 2 er det året elevene spesialisere seg til hjelpepleier. Samme utdanningsløp følger også bl.a aktivitører, apotekteknikere og fotterapeuter, dvs. med egen spesialisering det siste året (VK 2). Alle disse utdanningsgruppene er grunnlønnsplassert i samme lønnsrammekode.

Omsorgsarbeiderutdanningen er fireårig, hvor to år er på videregående skole, grunnkurs og VK 1. De første to årene er sammenfallende med hjelpepleierens to første år på videregående skole. De neste to årene er læretid med etterfølgende fagprøve. Godkjente hjelpepleiere må avlegge fagprøve for å oppnå fagbrev som omsorgsarbeider.

Det vises for øvrig til at organisasjoner med arbeidstakergrupper med tilsvarende ulike utdanningsnivå har sagt ja til oppgjøret, jf. NKF og KFO.

Kvinner i kommunal sektor har gjort et godt oppgjør, sentrale tillegg gitt i 1998 utgjør 4,36 % for alle i KS sektoren, mens for kvinner utgjør det en noe større prosentandel, 4,62 %, i motsetning til for menn hvor de sentrale tilleggene tilsvarer 3,74%.

Tillegg som følger direkte av Riksmeklingsmannens skisse viser at kvinner får gjennomsnittlig pr. årsverk ca. kr. 1.900,- høyere lønnstillegg gjennom 1998 enn menn. Dette synliggjør en klar kvinneprofil i årets sentrale lønnsoppgjør.

3.2.10.4 Lokale forhandlinger

Ved forhandlingsbruddet forelå det ingen krav om lokale forhandlinger fra YS-K's side, men de vurderte å fremme krav om lokale forhandlinger.

I henhold til meklingsresultatet ble det avsatt 0,78 % til lokale forhandlinger med virkningstidspunkt 01.11.98. De lokale forhandlingene er tillagt føringer hvor kvinner skal tilgodeses med større andel av lokal pott enn prorata fordeling av lønsmassen tilsier. Videre vektlegges likelønn for å sikre at likelønnsutviklingen i kommunesektoren fortsetter.

De lokale forhandlingene har fått en sterk kvinne- og likelønnsprofil. Dette er også i tråd med YS-K's hovedprioriteringer i forbindelse med tariffoppgjøret, hvor kvinnelønn og likelønn var viktige elementer i kravene.

3.2.10.5 Hovedtariffavtalens kapittel 1 - Fellesbestemmelsene.

YS-K's krav i fellesbestemmelsene var mange og omfattende. Enkelte av kravene er helt eller delvis innfridd. Dette skal ikke kommenteres nærmere i denne sammenheng, da tvistegjenstanden i det store og hele synes å dreie seg om særskilte lønnsmessige tiltak innenfor kap. 3, lønnsregulativet.

Imidlertid vil KS bemerke at YS-K's krav om å øke lørdags- og søndagstillegget til kr. 25,- utgjør en årsvekst på 0,26%. Når det gjelder krav om 40% tillegg til ordinær lønn som kvelds- og nattillegg mellom klokken 17.00 og 06.00 ville det utgjøre. ca. 1%. En slik omgjøring av ubekvemstillegg fra kronebeløp til prosent vil være et helt nytt element innenfor fellesbestemmelsene, som KS ikke pr. i dag kan eller vil innføre for enkeltgrupper.

3.2.10.6 Hovedtariffavtalens kapittel 2 Pensjonsforhold

Omfangsbestemmelsen er betydelig endret og forenklet med det siktemål å omfatte flere. Dette er en endring som har stor betydning for store grupper av NHS's medlemmer, da flere av disse er deltidsansatte. Minstekravet for innmelding vil fortsatt være knyttet til 14 timer pr. uke, dog vil 6 måneders kravet bortfalle, samt at beregningsgrunnlaget vil bli basert på gjennomsnittlig arbeidstid. Gjennomsnittsberegningen vil blant annet innebære at deltidstilsatte arbeidstakere vil få medregnet alt merarbeid og/eller tilleggsoppdrag i pensjonsgrunnlaget. Overtidsarbeid vil ikke være pensjonsgivende i denne sammenheng og pensjonsgrunnlaget skal beregnes til 100% av full stilling.

3.2.10.7 Hovedavtalen

Det er bare Helse- og Sosialforbundet som pr. i dag ikke har akseptert prolongasjon av Hovedavtalen. Både KS, LOK og AF-K vedtok prolongasjon av Hovedavtalen i forbindelse med revisjonen av avtalen i protokoll av 28.11. og 11.12 1997. I henhold til protokolltilførsel til protokollen ble det nedsatt et parts sammensatt Hovedutvalg. Hovedutvalget fikk bl.a. følgende mandat:

*“Med utgangspunkt i kommunesektorens utfordringer skal Hovedutvalget:
- evaluere avtalestrukturen, herunder drøfte hele Hovedavtalens Del A og rammeavtalen om forhandlingsordningen.
- på bakgrunn av denne og de forrige to revisjoner vurdere Hovedavtalens Del B og C.”*

I forbindelse med meklingsresultatet i Hovedtariffoppgjøret vedtok de øvrige organisasjonene i YS-K, samt organisasjonene tilsluttet Akademikerne også å prolongere Hovedavtalen.

3.2.11 Virkningsdato

Det er tradisjon for at virkningsdato for generelle lønnstillegg etter en konflikt fastsettes til den dato arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler.

KS har derfor lagt ned påstand om at virkningstidspunktet for NHS settes til 3. juni hva gjelder tillegg på hovedlønntabellen, de generelle tillegg, og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

4.1 Den økonomiske situasjonen

4.1.1 Internasjonal økonomi

Den økonomiske veksten hos Norges handelspartnere er i ferd med å avta. I juni i år var ledigheten i Japan den høyeste siden 2.verdenskrig. Både i Storbritannia og Danmark er det klare tendenser til lavere økonomisk vekst. Arbeidsledigheten i store EU-land er høy og pris- og lønnsveksten er klart lavere enn i Norge. Tilstanden i verdensøkonomien skaper derfor to problemer for norsk økonomi: Etterspørselen er avtakende og kostnadsveksten i konkurrentland er lavere enn i Norge.

Oljeprisens nivå og utvikling er viktig for norsk økonomi. Spotprisen på Brent Blend falt fra et nivå på 20 dollar fatet i november 1997 til om lag 11 dollar fatet i midten av juni i år som er den laveste nominelle oljeprisen siden 1986. Oljeimporterende land kan tjene på en lav oljepris. Etterspørselen etter andre produkter enn olje kan øke. Deler av norsk eksportindustri kan bli stimulert som følge av en slik bedret verdensøkonomi. Likevel vil norsk økonomi tjene mest på at oljeprisen holder seg høy. Årsakene til at oljeprisen falt er blant annet en mild vinter i mange oljeimporterende land i 1997/98, lavere vekst i Sør-Asiatiske land og dermed mindre etterspørsel etter olje, økt eksport av olje fra Irak og økte produksjonskvoter i OPEC i november 1997. Lagrene av olje i OECD området har ikke vært større enn de er nå. Oljeprisen kan holde seg svært lav framover dersom det kommer en ny mild vinter, dersom Irak øker eksporten fra dagens nivå på om lag 2 millioner fat per dag til opp mot 3 millioner fat per dag og dersom OPEC mislykkes i å oppfylle sine annonserte produksjonskutt.

4.1.2 Norsk økonomi

Fallet i oljepris gjennom 1998 har ført til et kraftig fall i landets eksportinntekter. Importen har holdt seg oppe. Driftsbalansen overfor utlandet har dermed blitt kraftig svekket i de siste månedene. Denne kraftige svekkelsen i nettotilstrømmingen av utenlandsk valuta til landet har bidratt til å svekke den norske kronen. Mindre utenlandsk valuta blir vekslet inn i norske kroner. Norges Banks instruks er å følge en fastkurspolitikk og med en slik politikk blir det nødvendig å bruke renten for å styrke kronen når den utsettes for press. Renteøkninger kan lokke valuta til landet gjennom kapitalbevegelser og dermed motvirke fallet i verdien på kronen som er kommet gjennom svikt i eksportinntekter. I skrivende stund flyter kronen og har en lavere verdi mot andre valutaer enn tidligere i år. En slik depresiering av kronen kan styrke eksporten og svekke importen, noe som i seg selv kan bidra til at renten kan gå ned igjen.

Rentenivået i Norge er for tiden flere prosentpoeng høyere enn ECU-renten. Et slikt høyere rentenivå kan gi reduksjon i den innenlandske etterspørselen og gi problemer på arbeidsmarkedet i form av høyere ledighet. Slutføringen av en rekke store prosjekter på

land (Gardermoen, Gardermobanen, Rikshospitalet) samt reduksjon i investeringer i Nordsjøen kan bidra til en lavere innenlands etterspørsel fremover. Årets lønnsoppgjør, så langt, har gitt en relativ kraftig lønnsvekst sammenliknet med tidligere år og med lønnsveksten i andre land. En slik lønnsvekst kan skape problemer for konkurranseutsatte bedrifter og den kan også bidra til å skape forventninger om en høyere inflasjon i Norge enn i andre land. Forventninger om høyere inflasjon i Norge enn "naboland" kan føre til at aktørene i finansmarkedene, norske så vel som utenlandske, styrkes i troen på at kronen vil svekkes. Under et fastkursregime betyr dette økte renter for å forsvare kronen. Norsk økonomi er inne i en vanskelig konjunkturfase og det er ingen grunn til å forlate moderasjonslinjen i inntektsoppgjørene, snarere tvert om.

4.1.3 Lønnsoppgjøret 1998

I Nasjonalbudsjettet for 1998 (St.meld.nr 1 (1997-98)) anslo Regjeringen den gjennomsnittlige årslønnsveksten for 1997 til å være $3\frac{3}{4}$ prosent. For 1998 la Regjeringen til grunn en gjennomsnittlig årslønnsvekst på om lag $3\frac{1}{2}$ prosent, mens konsumprisindeksen ble anslått til å være $2\frac{1}{4}$ prosent.

Regjeringen fremhevet i Nasjonalbudsjettet for 1998 at det er et overordnet mål for Regjeringens økonomiske politikk å sikre arbeid til alle, videreutvikle det norske velferdssamfunn, og bidra til en bærekraftig utvikling. Den økonomiske politikken skulle dessuten baseres på en forsvarlig forvaltning av landets petroleumsformue.

Det inntektspolitiske samarbeidet med partene i arbeidslivet i de senere år hadde tatt sikte på at man skal oppnå en varig bedring i den kostnadmessige konkurransevnen, og ved fremleggelsen av Nasjonalbudsjettet kunne Regjeringen hevde at samarbeidet hadde medvirket til at en langvarig og sterk økonomisk oppgang hadde gått sammen med lav pris- og kostnadsvekst.

Det ble imidlertid også understreket at man etter en så langvarig periode med sterk vekst var inne i en kritisk fase i konjunkturutviklingen med klare tendenser til mangel på kvalifisert arbeidskraft, hvor lønnsutviklingen kunne tilta markant.

Regjeringen fremhevet i Nasjonalbudsjettet at retningslinjene for den økonomiske politikken i årene fremover vil ta utgangspunkt i en videreutvikling av Solidaritetsalternativet, hvor det forutsettes at inntektspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken fortsatt skal bidra til lav pris- og kostnadsvekst. Dette slik at den kostnadmessige konkurransevnen opprettholdes og sysselsettingen understøttes.

Regjeringen la i utformingen av den økonomiske politikken for 1998 også vekt på risikoen for at den underliggende veksten i økonomien var enda sterkere enn anslått. Regjeringen la opp til et stramt finanspolitisk opplegg som sammen med en gjennomføring av inntektsoppgjørene med resultat lav lønns- og prisvekst, skulle sikre en balansert vekst og dempe presstendensene i norsk økonomi.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"Med sterk oppgang i økonomien og et strammere arbeidsmarked stilles inntektspolitikken overfor store utfordringer. Lav lønnsvekst i samsvar med Solidaritetsalternativet er nødvendig for at norsk næringsliv ikke skal tape kostnadmessig konkurransevne overfor utlandet."

Fra Nasjonalbudsjettet siteres videre:

"Både nasjonalt og internasjonalt er det utviklingstrekk som stiller det inntektspolitiske samarbeidet overfor nye utfordringer. Det stadig strammere arbeidsmarkedet, med klare tegn til mangel på enkelte typer arbeidskraft, gjør det mer krevende å videreføre en linje med moderat lønns- og kostnadsvekst. Den lave lønns- og prisveksten i andre land medfører at vår kostnadmessige konkurransevne bare kan opprettholdes med en tilsvarende lav lønns- og prisvekst i vårt eget land. Dette innebærer lavere nominelle tillegg ved lønnsoppgjørene enn det som var vanlig tidligere. Den kanskje vanskeligste utfordringen ligger i den klare tendensen i retning av økte lønnsforskjeller som har funnet sted i en rekke andre land. Regjeringen ser det som ønskelig å unngå en slik utvikling i Norge."

Utover våren 1998 kom det stadig klarere tegn på økende press i norsk økonomi, og i Revidert nasjonalbudsjett 1998 (St.meld.nr.2 (1997-98)) ble anslagene for gjennomsnittlig årslønnsvekst og konsumprisindeks justert.

Fra Revidert Nasjonalbudsjett siteres:

"I arbeidet med denne meldingen er det lagt til grunn en gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1997 til 1998 på 5 pst. En kan imidlertid ikke se bort fra at lønnsveksten kan bli høyere enn dette. Den anslåtte lønnsveksten forutsetter at arbeidstakere og arbeidsgivere viser moderasjon i oppgjørene som gjenstår og i de lokale lønnsforhandlinger. I lokale forhandlinger bør partene legge vekt på at de sentrale lønnstilleggene sammen med lønnsoverhenget inn i 1998 alene vil sikre en betydelig reallønnsvekst. Prisstigningen for i 1998 anslås nå til 2.6 pst."

I 1998 var det etter vanlig mønster hovedrevisjon for de fleste tariffområder. Som i 1996 ble hovedrevisjonen i LO/NHO-området gjennomført ved forbundsvisе forhandlinger. I privat sektor for øvrig foregår oppgjørene hvert år på grunnlag av avtaler som f eks kan være basert på bransjer og/eller yrker. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger.

Oppgjørene i privat sektor

LO/NHO-oppgjøret

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 10. februar. Sentrale punkter i vedtaket var:

- Bedring i kjøpekraften for alle grupper, mest for de med årslønn opptil kr 250 000 bl a gjennom særlige tillegg for å heve lavtlønte og fremme likelønn,

- En utredning mellom partene om ulike fleksible arbeidstidsordninger innen 1. april 1999.

Videre heter det i vedtaket at i forkant av de forbundsvisse forhandlingene gjennomfører LO forhandlinger med NHO om:

- Rett til utdanningspermisjon og prinsippene for finansieringen av etter- og videreutdanningsreformen framover, herunder en felles dialog med sikte på å avklare partenes og myndighetenes rolle og ansvar.
- Justering av prinsippene for lærlingelønn.

I NHOs hovedstyremøte 11. februar ble følgende hovedretningslinjer for årets lønnsoppgjør vedtatt:

- Det skal være lønnsutviklingen i konkurranseeksponerte bedrifter som skal angi rammen. For at ikke konkurranseevnen skal forverres ytterligere, med de negative konsekvenser dette vil ha for sysselsetting og lønnsomhet, må lønnsveksten i Norge i kommende år ikke være høyere enn hos våre konkurrenter.
- Ledere, høyere funksjonærer og grupper med sterk markedsposisjon må avpasse sin lønnsutvikling til bedriftens øvrige ansatte.

I forkant av de forbundsvisse oppgjørene forhandlet LO og NHO om etter- og videreutdanning, lærlingordningen og avtalefestet pensjon (AFP). Partene tok sikte på å komme fram til en handlingsplan for kompetanse som grunnlag for partenes arbeid med en etter- og videreutdanningsreform. I den forbindelse forutsatte partene at Regjeringen tok stilling til enkelte elementer i en slik reform før de forbundsvisse forhandlingene ble avsluttet. Dette ble tatt opp i brev fra LO og NHO til Statsministeren 13. mars.

I Statsministerens svarbrev av 26. mars til partene heter det:

"Jeg viser til brev av 13. mars 1998 fra Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon.

Regjeringen arbeider nå med en stortingsmelding om etter- og videreutdanning, med sikte på at denne skal fremmes for Stortinget før sommeren. Arbeidet med meldingen tar utgangspunkt i NOU 1997:25 Ny kompetanse og høringsuttalelsene til denne. I stortingsmeldingen vil det bli lagt opp til at myndighetene skal bidra med økt satsing på etter- og videreutdanning gjennom ulike tiltak. Ved å gi den enkelte mulighet til kompetanseutvikling vil Regjeringen bidra til en livslang læring, som er en forutsetning for økt verdiskapning og høy sysselsetting årene framover. Regjeringen vil samtidig understreke at en etter- og videreutdanningsreform ikke bør få karakter av en reform som iverksettes fra et gitt tidspunkt, men bør ta form av en prosess som bidrar til at yrkesbefolkningen får økt kompetanse. Denne prosessen bør baseres på et nært samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, slik at myndighetenes tiltak og tiltak som avtales mellom partene i arbeidslivet samlet gir et best mulig resultat for samfunnet og for den enkelte. Det er også et viktig mål for Regjeringen at grupper utenfor arbeidsmarkedet får ta del i kompetanseutviklingen.

Det inntektspolitiske samarbeidet basert på Sysselsettingskomisjonens innstilling har bidratt vesentlig til den gunstige økonomiske utviklingen i Norge i de senere år. Regjeringen legger stor vekt på å videreføre det inntektspolitiske samarbeidet. Den gunstige pris- og kostnadsutviklingen vi har hatt i de senere årene bør videreføres. Dette vil være en viktig forutsetning for en fortsatt balansert utvikling i norsk økonomi, med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet.

Etter flere år med sterk vekst i produksjon og sysselsetting ser vi tegn til økende pressproblemer og flaskehals i norsk økonomi. Det er nå svært viktig å unngå at den høye kapasitetsutnyttelsen slår ut i tiltakende pris- og kostnadsvekst. Dette stiller store krav til gjennomføringen av inntektsoppgjørene. Regjeringen ser arbeidet med etter- og videreutdanningsspørsmål som et ledd i det inntektspolitiske samarbeidet.

Myndighetenes bidrag til å finansiere økt innsats for etter- og videreutdanning vil være konsentrert om tilrettelegging av utdanningstilbudet og utdanningsfinansiering gjennom Statens lånekasse for utdanning. Dette vil kunne medføre betydelige statlige merutgifter i årene framover. Disse utgiftene må tilpasses den økonomiske situasjonen, hvor en moderat pris- og lønnsutvikling fortsatt vil være et viktig element og påvirke myndighetenes mulighet til å bidra til en etter- og videreutdanningsreform.

En kompetansereform bør i utgangspunktet bygge på arbeidslivet som læringsarena. Økt omfang av etter- og videreutdanning vil imidlertid også innebære at folk midlertidig tas ut av arbeidsstyrken og at behovet for arbeidskraft i kompetanse-givende undervisning kan øke. Regjeringen legger derfor vekt på at det tas hensyn til situasjonen i arbeidsmarkedet når reformen skal fases inn.

LO og NHO presenterer en del elementer i en etter- og videreutdanningsreform som partene ber Regjeringen ta stilling til. Nedenfor gjennomgås en del elementer som Regjeringen vil legge til grunn i det videre arbeidet med stortingsmeldingen om etter- og videreutdanning, og som berører de punktene som er lagt fram av LO og NHO.

Permisjonsrett

Regjeringen er innstilt på å legge opp til lovgivning som gir rett til permisjon til etter- og videreutdanning hvor målsettingen med reguleringen må være å få til en god balanse mellom arbeidstakers behov for permisjon og de ulempene slike permisjoner kan skape for arbeidsgiver. Regjeringen er derfor innstilt på, sammen med representanter for organisasjonene i arbeidslivet og juridisk ekspertise, å utarbeide forslag til lovbestemmelser. Det bør utarbeides ulike permisjonsmodeller, og på dette grunnlag foreslås lovbestemmelser om alminnelige permisjonsbestemmelser til etter- og videreutdanning og kriterier for utløsning av permisjon. Kriteriene må blant annet omfatte bestemmelser som tar hensyn til bedriftenes behov for kompetanseutvikling, stabil arbeidskraft og hensiktsmessig planlegging av produksjon og ressurs-disponering. Dette er særlig viktig for små og mellomstore virksomheter. Det skal også utredes hvordan uenighet om permisjon skal løses.

Styrket yrkesorientert etter- og videreutdanning

Regjeringen legger vekt på at det offentlige utdanningssystemet skal ha en sentral rolle i å tilby undervisning som imøtekommer kompetansebehovene i arbeidslivet. Videre legges det vekt på et konstruktivt samspill mellom det offentlige utdanningssystemet og andre tilbydere av utdanning. Regelverket for institusjoner innenfor høyere utdanning bør mykes opp, slik at de bedre kan tilby utdanning rettet inn mot behovene i arbeidsmarkedet. Organisasjonene i arbeidslivet vil være naturlige kontakter i dette arbeidet.

Arbeidsmarkedsetaten spiller en viktig rolle som forvalter av virkemidler i arbeidsmarkedspolitikken og kunnskap om kompetansebehov i arbeidsmarkedet. De midler arbeidsmarkedsetaten rår over er primært innrettet mot å bidra til at ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere kommer i arbeid. I tillegg har etaten viktige oppgaver i å bistå arbeidsgivere med å skaffe til veie arbeidskraft. Regjeringen er imidlertid positiv til å utrede nærmere hvordan arbeidsmarkedsetatens kunnskaper om arbeidsmarkedet kan brukes i en økt satsing på etter- og videreutdanning.

Grunnskole og videregående opplæring for voksne

Regjeringen vil legge til rette for at voksne som i dag ikke har fullført grunnskole eller videregående utdanning, skal kunne få tilbud om dette. Slike tilbud bør ta utgangspunkt i den enkeltes realkompetanse, og opplæringstilbudene må legges til rette både metodisk og organisatorisk slik at de møter voksnes særlige behov. Det er viktig at det utvikles tilbud som gjør det mulig å gjennomføre opplæringen som bygger på vekslning mellom arbeid og skolegang/studier. Regjeringen går inn for at § 20 i Lov om fagopplæring skal videreføres etter dagens ordning.

For den videre kompetanseutviklingen er det viktig å få etablert et system for dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse. Etableringen av et slikt system bør skje i samarbeid mellom organisasjonene i arbeidslivet og utdanningssystemet.

Finansiering av livsopphold

Regjeringen legger vekt på at offentlig utdanningsfinansiering baseres på en likebehandling av ulike grupper. Offentlig finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdanning og ved fullføring av grunnskole og videregående utdanning for voksne bør derfor baseres på etablerte finansieringsordninger i Statens lånekasse for utdanning. Lånekassens ordninger gir i dag støtte til de aller fleste utdanningsformål. De generelle reglene i studiefinansieringsordningen bør imidlertid gjennomgås, med sikte på å tilpasse disse bedre til etter- og videreutdanningsstudenter. Regjeringen er derfor innstilt på et utredningsarbeid om finansieringen av etter- og videreutdanning, der det offentliges bidrag til finansiering av livsopphold er basert på den alminnelige studiefinansieringsordningen i Statens lånekasse. Regjeringen legger til grunn at dersom partene ønsker å etablere særskilte ordninger for finansiering av livsopphold

ved etter- og videreutdanning, utover offentlig studiefinansiering, er dette et ansvar for partene."

Den 26. mars avsluttet LO og NHO de sentrale forhandlingene. Partene hadde da kommet fram til enighet om en felles handlingsplan for kompetanse. I protokoll av 26. mars heter det bl a:

- *"Forutsetningen for vedtakelse av LO og NHOs handlingsplan for etter- og videreutdanning er at myndighetene medvirker og at lønns- og prisutviklingen for 1998 som helhet bidrar til å sikre sysselsetting og konkurranseevne.*
- *Ved mellomoppgjøret i 1999 vil LO og NHO vurdere den videre utvikling av etter- og videreutdanningsreformen på bakgrunn av utredninger som skal gjøres og hvordan forutsetningene i solidaritetsalternativet er fulgt opp.*
- *Handlingsplanen vil i årene fremover kreve økonomisk innsats fra alle involverte parter. LO og NHO er derfor innforstått med at gjennomføringen av planen vil være avhengig av en videreføring av solidaritetsalternativet som sikrer næringslivets konkurranseevne og den fremtidige sysselsetting."*

Videre ble partene også enige om visse justeringer av AFP-ordningen.

De forbundsvisse oppgjørene i LO/NHO-området ble innledet 19. mars mellom Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) om verkstedsoverenskomsten. På en del andre områder ble det også startet forhandlinger etter at forhandlingene om verkstedsoverenskomsten var i gang, bl a. mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om fellesoverenskomsten for byggfag og mellom Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Reiselivsbedriftenes Landsforening om overenskomsten for hotellfag. Den 31. mars ble det brudd i forhandlingene i verkstedindustrien og oppgjøret gikk til mekling. Senere ble det også brudd i forhandlingen for byggfagene og for hotellene.

Den 20. april satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning mellom Fellesforbundet og TBL om **verkstedsoverenskomsten** som partene anbefalte.

Forslaget innebar et generelt tillegg fra 1. april på kr 3 pr time. Videre ble skifttillegg økt og beregningsmåten for offshoretillaget ble endret.

Det anbefalte meklingsforslaget ble sendt til uravstemming med svarfrist 15. mai. Forslaget ble godkjent ved uravstemmingen.

Den 22. april la Riksmeklingsmannen fram en skisse til løsning for **byggfagene** som partene anbefalte. Også her ble det enighet om et generelt tillegg fra 1. april på kr 3 pr time samt økt minstelønnsatser.

Den 24. april la Riksmeklingsmannen også fram en skisse til løsning for **hotellene** som partene anbefalte.

Forslaget innebar:

- Et generelt tillegg 1. april kr 3 pr time.
- Et lavtlønns tillegg 1. april på kr 2 pr time for de fleste.
- Minstelønssatsene ble hevet med kr 1 pr time for de fleste og med kr 3 for kokker.

Videre ble partene enige om at det dannes en pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift. Denne potten dannes av kr 1 pr time for alle arbeidere ganger gj.sn. timetall for en måned basert på de siste 12 måneder. Likestillingstilleggene utbetales med virkning fra 1. april. Det er en forutsetning for å ta ut denne potten at det dannes likestillingsavtaler på den enkelte bedrift.

Av andre oppgjør kan nevnes at for **rutebil- og langtransportsjåførere** kom partene etter streik og ny mekling fram til et anbefalt forslag. For rutebiloverenskomsten innebar forslaget følgende:

- Et generelt tillegg til alle på kr 9,- pr time.
- Godssjåførene i nærtransport fikk i tillegg kr 1,50 pr time, slik at det generelle lønns tillegget for denne gruppa ble på til sammen kr 10,50 pr time.
- Fagarbeidertillegget ble økt med kr 1,- pr time.

Privat sektor utenom LO/NHO

I **varehandelen** ble Handel og Kontor og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon etter forhandlinger enige om et generelt tillegg fra 1. april på kr 5 pr time. I tillegg ble satsene for ulempetillegg økt. I forbrukersamvirke ble det enighet om en liknende avtale.

I oppgjøret for **forretnings- og sparebanker** kom partene fram til en avtale som ga et generelt tillegg på 4,1 prosent eller minst kr 10 000 pr år fra 1. mai. Samlet utgjør oppgjøret 4,5 prosent pr 1. mai.

I oppgjøret for **forsikringsvirksomhet** ble partene enige om et generelt tillegg på 4,1 prosent eller minst kr 10 000 pr år fra 1. juli.

Oppgjørene i offentlig sektor

Den 31. mars startet forhandlingene i både kommunale og det statlige tariffområdet. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjørene gikk til mekling.

Den 28. mai la Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning som ble anbefalt av partene med unntak av Akademikernes Fellesorganisasjon som tok ut grupper i streik både i stat og kommune. I kommunene ble forslaget til avtale også forkastet av Norsk Helse- og Sosialforbund (YS) og Maskinistforbundet (YS). Begge organisasjonene tok medlemmer ut i streik.

I **staten** ble hovedtrekkene i den nye hovedtariffavtalen:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 1998 på kr 10 000 pr år på alle trinn på hovedlønntabellen. I tillegg er det gjennomført enkelte tekniske harmoniseringer av lønntabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato. Det er lagt til fire nye lønnstrinn på tabellen slik at topplønnen er økt fra kr 463 500 til kr 514 000. Samlet utgjør lønnsendringene 4,25 prosent pr 1. mai 1998.
- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene med virkning fra 1. august 1998, tilsvarende 0,17 prosent av lønnsmassen.
- En avsetning på 2,0 prosent pr dato til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1998. Hensynet til virksomhetenes rekrutterings- og konkurransesituasjon samt likelønn på alle nivåer, skal ivaretas i disse forhandlingene. Kvinner og skoleverket skal ha en større andel av lønnsmidlene enn en prorata fordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. september 1998 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,55 prosent av lønnsmassen. Av dette utgjør 0,1 prosent lønnsmidler som blir ledige pga lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere. De sentrale partene tilrår at partene lokalt gjennomgår lønnsrelasjonene og lønnsutviklingen for å rette opp kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. mai 1998 er det gjort endringer i Hovedavtalens forhandlingsbestemmelser/fellesbestemmelser, herunder en økning i enkelte ulempetillegg.

I **kommunene** ble hovedtrekkene i den nye hovedtariffavtalen:

- Fra 1. mai gis det et generelt tillegg på kr 10 000 pr år tilsvarende 4,85 prosent. I tillegg ble det også i kommuneoppgjøret gjennomført enkelte tekniske harmoniseringer av lønntabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato.
- Det er foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer og lønnsstruktur som utgjør 2,43 prosent med virkning fra 1. september.
- En pott til lokale forhandlinger pr 1. november på 0,78 prosent.

I arbeidstvisten Maskinforbundet (YS) og Kommunenes Sentralforbund har partene senere kommet fram til et anbefalt forslag, mens det er vedtatt lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom:

- Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund
- Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norsk Ingeniørorganisasjon NITO på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den andre
- Akademikernes Fellesorganisasjon og staten v/Arbeids- og Administrasjonsdepartementet
- Navo/Telenor og LO-stat

Oppsummering

Privat sektor

Området LO/NHO

- Et generelt tillegg på 3 kroner pr time for alle.

- I verkstedoverenskomsten ble skifttillegget økt og beregningsmåten for offshore-tillegget endret.
- For byggfagene ble minstelønnssatsene økt.
- I hotellvirksomhet ble det gitt et lavtlønnstillegg 1. april på 2 kroner pr time for de fleste. Minstelønnssatsene ble hevet med 1 krone pr time for de fleste og med 3 kroner for kokker. En pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift ble vedtatt.
- I rutebiloverenskomsten ble det gitt et tillegg til alle på 9 kroner pr time. Godssjåførene i nærtransport fikk i tillegg 1,50 kroner pr time og fagarbeidertillegget ble økt med 1 krone pr time.

Varehandelen

- Et generelt tillegg fra 1. april på 5 kroner pr time.
- I tillegg ble satsene for ulempetillegget økt.

Forsikringsvirksomhet

- Et generelt tillegg fra 1. juli på 4,1 prosent eller minst 10 000 kroner pr år fra 1. juli.

Forretnings- og sparebanker

- Et generelt tillegg fra 1. mai på 4,1 prosent eller minst 10 000 kroner pr år fra 1. mai. Samlet utgjør oppgjøret 4,5 prosent pr 1. mai.

Offentlig sektor

Staten

- Et generelt tillegg fra 1. mai 1998 på kr 10 000 pr år på alle trinn på hovedlønstabellen. I tillegg tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato. Det er lagt til fire nye lønnstrinn på tabellen. Samlet utgjør lønnsendringene 4,25 prosent pr 1. mai 1998.
- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene med virkning fra 1. august 1998, tilsvarende 0,17 prosent av lønnsmassen.
- En avsetning på 2,0 prosent pr dato til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1998. Kvinner og skoleverket skal ha en større andel av lønnsmidlene enn en proratafordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. september 1998 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,55 prosent av lønnsmassen. Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. mai 1998 er det gjort endringer i Hovedavtalens forhandlingsbestemmelser/fellesbestemmelser, herunder en økning i enkelte ulempetillegg.

Kommunene

- Fra 1. mai gis det et generelt tillegg på kr 10 000 pr år tilsvarende 4,85 prosent. I tillegg enkelte tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato.

- Det er foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer og lønnsstruktur som utgjør 2,43 prosent med virkning fra 1. september.
- En pott til lokale forhandlinger pr 1. november på 0,78 prosent.

4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav

Tilbudet fra KS til NHS er identisk med Riksmeglingsmannens skisse. Denne skissen innebærer en årslønnsvekst på 6.12 prosent fra 1997 til 1998 for den lønsmassen som angår KS sitt totale tariffområde. Årslønnsveksten på 6.12 prosent omfatter tabelltillegg, ubekvemstillegg justeringstillegg, glidning og overheng (fra 1997 til 1998).

Krav 1. Ny merknad 3 til lønnsstruktur 1 (virkningstidspunkt 1. september 1998).

KS har beregnet dette kravet til å innebære en økning i årslønnsvekst på 0.001 prosent for lønsmassen i hele KS. Tar en hensyn til at kravet kan få virkning på andre grupper enn NHS blir virkningen noe høyere. Med virkningstidspunkt 1. januar (årsbasisvirkning) koster kravet 11 millioner kroner inklusive sosiale kostnader. Tar en hensyn til at økte lønnsinntekter til arbeidstakerne gir høyere skatteinntekter for kommunene, blir nettobelastningene på kommuneøkonomien noe lavere.

Krav 2. Ny merknad 3 til lønnsstruktur 1 (virkningstidspunkt 1. september 1998).

Dette kravet er beregnet å bidra med 0.07 prosent i årslønnsvekst når en ser bort fra at andre grupper kan bli berørt av forslaget, og 0.09 prosent når andre grupper tas med. På årsbasis kan kravet gi en bruttobelastning på kommuneøkonomien på om lag 200 millioner kroner.

Krav 3. Hjelpepleiere tilsvarende lønn som industriarbeidere (virkningstidspunkt 1. januar 1999).

Tar en hensyn til at dette kravet kan omfatte flere enn hjelpepleiere, blir bruttobelastningen på kommuneøkonomien på hele 2.2 milliarder kroner. Innfrielse av kravet vil svekke kommuneøkonomien betraktelig og kan trolig også sette i gang en ny og kraftig lønns spiral både i privat og offentlig sektor.

Krav 4. Regulering av lørdags- og søndagstilleggene (virkningstidspunkt 1. juni 1998).

Tar en hensyn til at dette kravet kan omfatte flere enn hjelpepleiere, blir bidraget til årslønnsveksten på 0.22 prosent og på årsbasis kan bruttobelastningen på kommuneøkonomien bli på knappe 280 millioner kroner.

Krav 5. Natt- og kveldstillegg (virkningstidspunkt 1. juni 1998).

Tar en hensyn til at dette kravet kan omfatte flere enn hjelpepleiere, blir bidraget til årslønnsveksten på 0.83 prosent og på årsbasis kan bruttobelastningen på kommuneøkonomien bli på hele 1.0 milliarder kroner. Kravet er følgelig svært kostbart.

4.3 Nærmere om den aktuelle tvist

4.3.1 Generelt

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

Ved avgjørelsen av den foreliggende tvist vil disse medlemmer ta utgangspunkt i den beskrivelse som er gitt foran under pkt 4.1 av den økonomiske situasjonen for landet i dag. De trekk som beskrives i norsk og internasjonal økonomi stiller store krav til en stram politikk på alle felt i samfunnet. Det er derfor i dagens situasjon svært liten mulighet for å øke samfunnets lønnskostnader ytterligere utover det årets inntektsoppgjør innebærer. Bare i den grad den alminnelige årslønnsveksten ikke berøres i særlig grad, vil Rikslønnsnemnda kunne imøtekomme krav fra spesielle grupper. Det må i så fall stilles store krav til begrunnelse for et slikt krav om endring av et oppgjør som allerede er vedtatt av om lag 2/3 av arbeidstakerne innenfor dette tariffområdet.

KS har i sin prosedyre for nemnda fremhevet at LOK i protokolltilførsel til Riksmeklingsmannens møtebok har tatt forbehold om å kreve opptatt nye forhandlinger dersom andre organisasjoner i forhandlinger, under mekling eller i nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av den vedtatte avtalen. Disse medlemmer viser til at nemndas nøytrale medlemmer i flere kjennelser i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1995, hvor tilsvarende reforhandlingsklausuler var inntatt i tariffavtalen, uttalte at man hadde en viss forståelse for at slike forbehold tas i forhold til andre organisasjoners forhandlinger og mekling, i alle fall så lenge ikke kravet om reforhandlinger fremmes ved ethvert bagatellmessig avvik i sluttresultatet. Det heter videre:

«Men disse medlemmer tar prinsipielt avstand fra at forbeholdet også gjelder i forhold til Rikslønnsnemndas behandling. Rikslønnsnemnda skal etter forutsetningene ha en uavhengig og selvstendig stilling i norsk arbeidsliv og ta stilling til den enkelte tvist på fritt grunnlag. Reforhandlingsklausulen kan oppfattes som et forsøk på å legge nemnda under press. Disse medlemmer vil for sin del søke å unngå å skjele til klausulen ved avgjørelsen av de tvistesporsmål som til enhver tid forelegges nemnda.»

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum slutter seg til disse bemerkningene, og vil legge samme synspunkt til grunn for sin behandling av tvistesporsmålene.

4.3.2 Kravene fra Norsk Helse- og Sosialforbund

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

Uenigheten mellom partene er kommet til uttrykk i de sju punktene som til sammen utgjør NHS' påstand for Rikslønnsnemnda. NHS har uttalt at man subsidiært, for det tilfelle at nemnda helt eller delvis forkaster forbundets krav, slutter seg til den påstand som KS har nedlagt for nemnda, jf avsnitt 2.2 foran. I det følgende vil disse medlemmer drøfte og ta stilling til de sju kravene som er reist i den påstand NHS har nedlagt for nemnda.

4.3.2.1 Krav om automatisk lønnsopprykk ved videreutdanning – påstandens pkt 1

NHS' påstand pkt 1 er formulert som et krav om endring i merknad 3 til lønnsstruktur 1, ved at det tilføyes et nytt punkt om lønsmessig plassering av arbeidstakere med tilleggs- eller spesialutdanning. Med den endring dette punkt i påstanden – isolert betraktet - vil medføre, vil merknad 3 til lønnsstruktur 1 få følgende ordlyd:

«For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jf. innledende merknad 3, i form av:

** ...*

** tilleggsutdanning/spesialutdanning, innplasseres disse minst en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen.*

** ...»*

NHS har vist til at det allerede finnes en tilsvarende merknad til lønnsstruktur 2 og 3, som sikrer arbeidstakerne automatisk lønnsøkning ved fullført tilleggs- eller spesialutdanning (i det følgende benevnt "videreutdanning" som en fellesbetegnelse på tilleggs- eller spesialutdanning av minst et halvt års varighet). KS bestrider at merknad 2 til lønnsstruktur 2 og 3 innebærer automatisk lønnsopprykk i disse tilfellene, og har videre fremholdt at den videreutdanning disse merknadene gjelder, er formalisert og strukturert på en helt annen måte, i tillegg til at den er mer omfattende enn den videreutdanning NHS sikter til.

NHS har også vist til det behov for slik videreutdanning som eksisterer i dag, og som etter alle prognoser vil øke i årene fremover. KS bestrider ikke at det foreligger et slikt behov, og at det må anses som positivt og betydningsfullt at arbeidstakere hever sin kompetanse innenfor de områdene NHS' medlemmer arbeider. KS peker imidlertid på at Reform-94 har ført til at hele systemet for videreutdanning etter grunnutdanningsnivå for tiden er under omdanning, og at struktur og grad av formalisering for de enkelte tilbudene varierer sterkt.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil peke på at dagens ordning innebærer en forskjell mellom de tre lønnstrukturer. Disse medlemmer viser til at det må anses dokumentert at det foreligger et stort og økende behov for videreutdanning av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, og anser at mulighet for lønsmessig uttelling vil være en viktig spore til slik videreutdanning. Disse medlemmer vil også bemerke at det synes rimelig at arbeidsgiver, når han nyttiggjør seg arbeidstakerens særlige kompetanse i en stilling hvor dette forutsettes, også gir arbeidstakeren en viss ekstra godtgjørelse for dette.

Lønnsregulativet gir allerede i dag arbeidsgiver en viss fleksibilitet mht den lønsmessige plasseringen av arbeidstakere som har videreutdannet seg, og ifølge partene benyttes denne anledningen i en viss utstrekning. I tillegg til forhandlingshjæmmelen i Hovedtariffavtalens

pkt 5.2 ble det, som et resultat av tariffoppgjøret i 1996, også opprettet en ny hjemmel for spesialhjelpepleier. Disse medlemmer vil peke på at disse bestemmelser er ment å skulle gi reelle muligheter for lønnsmessig uttelling for hjelpepleiere som skaffer seg videreutdanning som er relevant for stillingen. Disse medlemmer har også forståelse for behovet for å få dette ytterligere understreket i form av en tilsvarende merknad til lønnsstruktur 1 som den som i dag eksisterer for lønnsstruktur 2 og 3s vedkommende. Ettersom hele ordningen for videreutdanning for de grupper som er plassert i lønnsstruktur 1 fortsatt er i støpeskjeen, vil en slik generell merknad som den NHS har reist krav om, kunne by på store tolknings- og praktiseringsproblemer. Disse medlemmer finner derfor at dette kravet ikke kan gis medhold. Disse medlemmer har også vurdert om det bør gis en særskilt merknad knyttet kun til de stillingshjemler NHS organiserer, men finner det uhensiktsmessig å foreta en slik kompliserende endring i et lønnsystem som ennå er ganske nytt. Disse medlemmer forutsetter imidlertid at spørsmålet om en slik generell merknad vurderes på nytt på det tidspunkt disse forhold er avklart.

4.3.2.2 Krav om lønnsmessig likestilling mellom hjelpepleier og omsorgsarbeider – påstandens pkt 2

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

NHS har nedlagt påstand om at utdanningen som hjelpepleier og som omsorgsarbeider likestilles lønnsmessig. Begrunnelsen for kravet er at disse to yrkesgrupper i stor grad har lik kompetanse, og at denne i alle fall må anses som likeverdige. Det er vist til at hjelpepleieren og omsorgsarbeideren i stor utstrekning utfører samme oppgaver, og at stillinger ofte utlyses med tanke på begge yrkesgrupper. Den mest iøynefallende forskjellen mellom disse to utdanningsløp er at hjelpepleieren har sin utdanning fra videregående skole, mens omsorgsarbeideren følger lærlingssystemet som ender opp i et fagbrev.

Gjennomføringen av dette kravet er av NHS forutsatt å skje gjennom en tilføyelse til annet stjernepunkt i merknad 3 til lønnsstruktur 1, som dermed vil få denne ordlyd:

«For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jf. innledende merknad 3, i form av:

** ...*

** en bestemt yrkeskompetanse fra videregående skole eller en bestemt fagutdanning (fagbrev), innplasseres disse minst i nivå C.»*

KS har vist til at hjelpepleierutdanningen og omsorgsarbeiderutdanningen faktisk er to ulike utdanninger, som innebærer at omsorgsarbeideren har en bredere kompetanse enn hjelpepleieren. For at en hjelpepleier skal kunne fremstille seg til fagprøve i omsorgsarbeiderfaget som privatist, kreves minst fem års relevant praksis. Alminnelig praksis som hjelpepleier fra sykehus eller -hjem er i så måte ikke tilstrekkelig. Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil peke på at omsorgsarbeiderutdanningen er forholdsvis ny, og legger til grunn at hensikten er at dette skal være en utdanning som skal gi en bred kompetanse innen faget. Dette illustreres ved at utdanningen som hjelpepleier er en treårig utdanning, mens omsorgsarbeideren skal ha to års praksis som lærling i tillegg til en toårig teoretisk utdanning før vedkommende oppnår fagbrev. Etter disse medlemmers

syn er det da riktig at denne ulikheten gjenspeiles i den lønsmessige plasseringen, som også vil innebære at det blir mer attraktivt å skaffe seg denne kompetansen. Disse medlemmer viser videre til at arbeidsgiver etter dagens lønssystem har en vid mulighet for individuell innplassering av en hjelpepleier som i det vesentlige utfører en omsorgsarbeiders funksjoner.

En imøtekommelse av NHS' krav på dette punkt er beregnet å ha en virkning på årslønnsveksten på 0,07% når NHS' medlemmer betraktes isolert. Virkningen for andre grupper er antatt å bli ca 0,02%. Til sammen vil kravet innebære økte brutto lønnskostnader med omlag 200 millioner kroner regnet på årsbasis. Etter disse medlemmers syn tilsier også dagens økonomiske situasjon at et krav i denne størrelsesorden ikke kan innfris.

4.3.2.3 Krav om lønsmessig likestilling mellom hjelpepleier/omsorgsarbeider og industriarbeider – påstandens pkt 3

NHS har reist krav om lønsmessige endringer som sikrer at arbeidstakere som nyttiggjør en kompetanse i form av fagbrev eller yrkeskompetanse fra videregående skole, med full lønnsansiennitet har en lønn som minst tilsvarer en industriarbeiders lønnsnivå. Kravet er ikke ytterligere konkretisert. NHS har vist til at det ikke finnes saklig begrunnelse for at arbeidstakere som arbeider med maskiner, skal lønnes høyere enn de som arbeider med mennesker, og at den utdanningsmessige kompetanse disse yrkesgrupper har, må anses likeverdige.

Dersom kravet innfris har KS beregnet økningen i lønnskostnadene til 2.2 milliarder kroner på årsbasis. NHS har hatt bemerkninger til de forutsetninger KS har lagt til grunn for beregningene, og anslaget er etter forbundets oppfatning noe for høyt.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum bemerker at det ikke er vanskelig å ha sympati for det synspunkt at forskjellen i gjennomsnittslønn for en industriarbeider og en hjelpepleier eller omsorgsarbeider er for stor, og at dette – ved siden av de likestillingsmessige konsekvensene – kan få betydning for rekrutteringen til disse viktige yrkene. De kostnader som er forbundet med gjennomføringen av et slikt krav, er imidlertid prohibitive i dagens situasjon. Kravet kan derfor ikke gis medhold.

Medlemmet Balstad med tilslutning av medlemmene Spilling og Aaby slutter seg til konklusjonen på dette punkt, men kan ikke på bakgrunn av det materialet Rikslønnsnemnda har tilgjengelig se grunnlaget for å sammenligne hjelpepleiere/omsorgsarbeidere med industriarbeidere lønsmessig.

4.3.2.4 Krav om regulering av ubekvemstilleggene for lørdags- og søndagsvakter – påstandens pkt 4

NHS har fremsatt krav om at tilleggene for lørdags- og søndagsvakter heves fra dagens sats på kr 16,50 til kr 25. Det er vist til at satsene ikke har vært endret siden 1978, og dermed har vært gjenstand for en deregulering på ca 20%.

Partene er enige om at en gjennomføring av dette kravet vil få en virkning på årslønnsveksten på 0,08% for NHS' medlemmer isolert, og 0,22% dersom virkningen for andre grupper tas med. Brutto lønnskostnader vil øke med knappe 300 millioner kroner på årsbasis.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum vil bemerke at når disse tilleggene ikke har vært gjenstand for regulering siden 1978, er dette i stor grad et resultat av den forhandlingsstrategi som forbundet har valgt, hvor man har prioritert de alminnelige tillegg til fordel for regulering av ubekvemstilleggene. I dagens situasjon vil en gjennomføring av NHS' krav på dette punkt være for kostbart. Kravet kan derfor ikke gis medhold.

4.3.2.5 Regulering av ubekvemstilleggene for kvelds- og nattarbeid – påstandens pkt 5

NHS har vist til at disse tilleggene har vært gjenstand for en faktisk deregulering på ca 10% siden 1978, og har fremsatt krav om at satsen for kvelds- og nattarbeid settes til 40%. Partene er enige om at dette krav vil medføre en virkning på årslønnsveksten på ca 0,31% for NHS' medlemmer isolert, og med tillegg av virkningene for andre grupper samlet på ca 0,83%. På årsbasis utgjør dette en økning i brutto lønnskostnader på omlag 1 milliard kroner.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum viser til sine bemerkninger under pkt 4.3.2.4, og finner at også dette kravet må avslås med samme begrunnelse. I tillegg innebærer dette en endring i den strukturen som disse tariffavtalene er bygget opp etter. En slik endring vil kreve et grundigere forarbeid enn det nemnda er blitt presentert for.

4.3.3 Virkningstidspunkt

NHS har prinsipalt krevd endringene med virkning fra samme tidspunkt som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok. Subsidiært anfører NHS at virkningstidspunktet må settes til det tidspunkt som fremgår av møteboken med tillegg for det antall dager NHS' medlemmer var i konflikt. At konflikten først ble igangsatt fra 28. mai, skyldtes at det ikke var mulig å få gjennomført meklingen tidligere. Denne forskyvning skal ikke legges NHS til last.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum viser til at det fremgår av lang praksis i Rikslønnsnemnda at de generelle tilleggene gis virkning fra det tidspunkt arbeidet blir gjenopptatt, mens tekniske endringer gis virkning fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse. At det tar tid å få gjennomført den nødvendige meklingen, er en konsekvens av systemet, som partene må forholde seg til. Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å fravike tidligere praksis i dette tilfellet.

Etter dette gis de generelle tillegg som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok, virkning for NHS fra 3. juni 1998.

Medlemmet Stangnes tar foranstående til etterretning, men stemmer for Norsk Helse- og Sosialforbunds påstand.

Medlemmet Balstad vil i hovedsak slutte seg til flertallets konklusjoner i pkt 4.3.2. og 4.3.3.

Medlemmet Aaby med tilslutning av Spilling, er enige i flertallets konklusjoner i punktene 4.3.2 med underpunkter, og pkt 4.3.3.

Medlemmet Aaby vil etter dette stemme for Kommunenes Sentralforbunds påstand.

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

III.

SLUTNING

Med virkning fra 3. juni 1998 skal Hovedtariffavtalen for 1. mai 1996 – 30. april 1998, med de endringer som følger av Riksmeklingsmannens møtebok datert 28. mai 1998, gjelde som tariffavtale mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund fram til 30. april 2000.


Ellen Mo


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen Norum


Tove Stangnes


Klemet Aaby

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Jan Balstad


Brit Spilling