

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

AV 3. JANUAR 1995

I SAK NR 8/1994

**I TVISTEN MELLOM SAMARBEIDSORGANISASJONEN NORSK
POLITIFORBUND / LENSMANNSETATENS LANDSLAG OG STATEN V/
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET I FORBINDELSEN MED
TARIFFREVISJONEN PR 1. MAI 1994**

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
Generelt.....	3
Kjennelse.....	4
1 Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda.....	4
2 Partenes påstander.....	7
2.1 Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag.....	7
2.2 Staten v/ Administrasjonsdepartementet.....	11
3 Partenes anførsler.....	12
3.1 Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag.....	12
3.2 Staten v/ Administrasjonsdepartementet.....	12
4 Lønnsutviklingen ifølge SPL.....	33
5 Rikslønnsnemndas merknader.....	38
5.1 Den økonomiske situasjon.....	38
5.2 Økonomisk ramme: Tilbud og krav.....	46
5.3 Lønnsutviklingen for politi- og lensmannsbetjenter.....	47
5.4 Stortingets behandling av lønsspørsmålet for politi- og lensmannsetaten i 1959 og 1994.....	53
5.5 Politiskolen og Politihøgskolen.....	56
5.6 SPLs uteblivelse fra Rikslønnsnemndas behandling av lønnsoppgjøret.....	59
5.7 Rikslønnsnemndas vurdering av SPLs krav.....	61
5.8 Rikslønnsnemndas vurdering av statens tilbud.....	65
Slutning.....	71

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 3. JANUAR 1995
I SAK NR 8/1994

GENERELT

Twisten mellom Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag (SPL) og staten v/ Administrasjonsdepartementet (AD) i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1. mai 1994.

Nemdassammensetning:

Lagdommer Mats Stensrud, formann

Professor Steinar Strøm

Avd dir Anne-Britt Evensen

Leder Terje Moe Gustavsen, Statstjenestemannskartellet

Ekspedisjonssjef Berit Fosheim, Justisdepartementet

Avd dir Per Engebretsen, Administrasjonsdepartementet

Advokat Cato Schiøtz

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er avd dir Per Engebretsen, Administrasjonsdepartementet utpekt av arbeidsgiversiden i tvisten. Med hjemmel i samme bestemmelse er advokat Cato Schiøtz oppnevnt av Kommunal- og arbeidsdepartementet på vegne av arbeidstakersiden, i det SPL unnlot å utpeke nemndsmedlem innen angitt frist. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Cato Schiøtz og fra arbeidsgiversiden Per Engebretsen.

Som sekretær for nemnda har fungert rådgiver Cecilie J. Haugen.

Arbeidsgiversiden har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlig innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 2. og 18. november 1994. Arbeidstakersiden har unnlatt å møte under hovedforhandlingene og har heller ikke levert skriftlig innlegg. For å opplyse saken har nemnda avhørt vitner under hovedforhandlingen og innhentet et fylldig skriftlig materiale. For øvrig har partenes representanter i nemnda gjort rede for sine synspunkter i nemndsmøter 28. november, 2. og 23. desember 1994 samt 3. januar 1995.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter avsa Rikslønnsnemnda 3. januar 1995 denne

K J E N N E L S E

1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLINGEN I RIKSLØNNSNEMDA

Forhandlingene mellom Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag (heretter benevnt SPL) og staten v/ Administrasjondepartementet (heretter benevnt AD) om hovedtariffavtale for tiden 1. mai 1994 – 30. april 1996 ble innledet den 25. mars 1994. Forhandlingen fortsatte til 30. april 1994 da de ble avsluttet etter begjøring fra SPL. Enighet var ikke oppnådd.

Ved brev fra AD 2. mai 1994 ble Riksmeklingsmannen orientert om bruddet, jfr § 14 i tjenestetvistloven (lov om offentlige tjenestetvister 18. juli 1958 nr 2).

Partene ble innkalt til Riksmeklingsmannen 16. mai 1994 og meklingen fortsatte i møter 27. mai og 9. og 10. juni 1994. Resultatet ble et forslag som arbeidsgiversiden godtok, mens SPL ønsket å sende forslaget ut til uravstemning uten anbefaling.

I møte hos Riksmeklingsmannen 15. september 1994 meddelte SPL at resultatet av uravstemningen over forslaget til ny hovedtariffavtale for perioden 1994–96 var som følger: Av 5 230 avgitte stemmer (81,77% av medlemsmassen) stemte 5 126 (98,1%) imot forslaget.

Politoloven (lov av 13. mars 1936 nr 3) hjemler forbud mot arbeidsnedleggelse for personell med politimyndighet, jfr § 20 første ledd og § 15. Etter tjenestetvistloven § 26a ble saken brakt inn for Rikslønnsnemnda ved brev av 16. september 1994 fra Riksmeklingsmannen. Tjenestetvistloven § 26 a lyder:

"Har det vært foretatt megling i en tvist som gjelder tjenestemenn som ikke har adgang til å gå til arbeidsnedleggelse, og meglingen ikke har ført frem, skal den meglingsmanne som har ledet meglingen, innen tre dager etter at meglingen er slutt, sende innberetning til formannen i Rikslønnsnemnda. Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning for partene. Reglene i § 26 annet og tredje punktum får tilsvarende anvendelse.

Når det er sendt innberetning som nevnt i første ledd, er det forbudt å forsøke å sperre vedkommende tjenestegren for arbeidskraft.

Så lenge tvisten ikke er avgjort av Rikslønnsnemnda eller løst på annen måte, skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, stå ved makt hvis ikke partene blir enige om noe annet."

Lagdommer Mats Stensrud ble oppnevnt som setteformann i nemnda for tvisten i det nemndas faste formann erklærte seg ugild, jfr brev av 22. september 1994 fra Kommunal- og arbeidsdepartementet. Innberetning etter tjenestetvistloven § 26 a ble gitt fra Riksmeklingsmannen til Rikslønnsnemndas formann i brev av 16. september 1994.

I Rikslønnsnemndas brev av 26. september 1994 ble partene – SPL og AD – orientert om oppnevning av setteformann og samtidig ble hovedforhandling berammet til 2. november 1994. Frist for skriftlige innlegg ble satt til 17. oktober 1994. Avslutningsvis ble hver av partene oppfordret til å utpeke et medlem av nemnda innen samme frist, jfr lov om lønnsnemnd i arbeidstivster av 19. desember 1952 nr 7 § 2.

I brev av 17. oktober 1994 meddelte AD at arbeidsgiver utpekte avdelingsdirektør Per Engebretsen som medlem av nemnda.

SPL sendte 17. oktober 1994 brev til Rikslønnsnemnda, hvor de meddelte at de ikke ville medvirke til nemndas behandling av saken.

Etter dette utpekte Kommunal- og arbeidsdepartementet advokat Cato Schiøtz som nemndsmedlem for å ivareta arbeidstakerinteresser i tvisten, jfr lønnsnemndloven § 2.

Rikslønnsnemnda ble satt under hovedforhandling 2. november 1994. Selv om bare en part møtte, fant nemnda at den var pålagt å avgjøre tvisten, jfr tjenestetvistloven § 26a første ledd i f som er gjengitt ovenfor.

For nemnda gjelder arbeidstvistlovens kap 2 og kap 5, samt §§ 41–44 så langt de passer, jfr lønnsnemndloven § 4. I den forbindelse fremheves arbeidstvistloven § 18 nr 7 om at formannen innkaller de vitner, sakkyndige eller andre personer, som han finner bør avhøres. Videre fremheves § 19 nr 3 om at retten (nemnda) skal sørge for at saken blir fullt opplyst.

Ved brev fra nemnda 7. november 1994 ble partene orientert om gjennomføringen av hovedforhandlingens første dag, samtidig som det ble opplyst at man ville fortsette 18. november 1994 med vitneavhør. ADs påstandsskrift ble vedlagt.

Også 18. november 1994 møtte bare arbeidsgiver. SPL ble imidlertid orientert om hvem som ble avhørt som vitner ved nemndas brev av 22. november 1994. Der ble tilføyd at nemnda ville arbeide videre med saken i lukkede møter.

2 PARTENES PÅSTANDER

2.1 SAMARBEIDSORGANISASJONEN NORSK POLITIFORBUND / LENSMANNSETATENS LANDSLAG (SPL)

SPL har ikke levert noen påstand for Rikslønnsnemnda. Nemnda har derfor måttet basere seg på de krav som ble framsatt av SPL under forhandlingene med AD. Følgende er SPLs sist fremsatte krav, datert 30. april 1994 kl 1400:

"SPL FREMMER FØLGENDE KRAV TIL ENDRING AV HOVEDTARIFFAVTALEN FOR '95 - '96.

SPL sine krav om reelle forhandlinger er stoppet av Staten, under henvisning til prinsippet om at det ikke skulle foretas reelle justeringer under dette oppgjøret. Til tross for at Staten avviser ethvert krav fra oss om justeringer, opplever vi en utrolig arrogance i at Staten selv foreslår justering for andre grupper i sitt tilbud.

Ved innføring og oppretting av nye lønnsrammer får enkelte grupper betydelige justeringer. På denne bakgrunn forlanger SPL at Staten tar ansvar for den situasjonen som er skapt politisk, ved at lønn under utdanning på Politihøgskolen ble tatt bort, samt mindrelønnsutviklingen som resultat av manglende streikerett.

De politiske garantiene fra 1959 må straks gjøres gjeldende for våre medlemmer.

SPL forlanger å komme i en reell forhandlingssituasjon om våre spesielle krav.

Staten er forpliktet til, etter arbeidsrettslige prinsipper og tariffavaler, å gjennomføre ordningen nå.

Punkt 1.3 Stillingsplassering

SPL vil videre under årets tarifforhandlinger i hovedsak vektlegge følgende hovedkrav, basert på gjeldende hovedtariffavtale supplert med generelle revisjoner:

1. SPL krever en ny LR08 for politibetjent, lpl. 08.300, sko 0284 og lensmannsbetjent, lpl. 08.350, sko 0324, (jfr Vedlegg 1 til kjennelsen).
2. Sysselmannsbetjent, lpl. 08.150, sko 0259, flyttes fra LR07 til ny LR08.
3. Høyere normert stillinger (lpl. 08.150: sysselmannsførstebetjent, sko. 0260 og sysselmannsoverbetjent, sko. 1169, lpl. 08.300: spesialmedarbeider, sko.1108, politiførstebetjent, sko. 0285, politistatsjonssjef/-avdelingssjef, sko. 0286 og politioverbetjent, sko. 0287, lpl. 08.350: spesialmedarbeider, sko. 1189, lensmannsførstebetjent, sko. 0325 og lensmannsfullmektig, sko. 1146) justeres tilsvarende oppover på sine respektive ltr. alternativer, samtidig som spennet for de aktuelle ltr. alt. justeres tilsvarende.

4. Avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimuleringstiltak for tjenestesteder i distrikter med bemannings- og rekrutteringsproblemer – særlig Nord-Norge og deler av kystnorge for øvrig.
5. Avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimuleringstiltak for å beholde kvinner i operative stillinger i politi- og lensmannsetaten.

.....

Kravene er særlig begrunnet i den omorganisering som er under gjennomføring, samt den negative lønnsutvikling som har blitt ovenstående grupper til del.

Ny lønnstabell

For å akseptere en ny lønnstabell på 75 trinn krever vi at tabellen gjøres om slik at det er en minsteavstand mellom hvert trinn og at avstanden mellom trinnene skal være kontinuerlig stigende igjennom hele tabellen.

Punkt 1.3.2.2 Spesielle regler

Vi krever at nr 2 gjøres gjeldende for lønnsplan 08.150, 08.300 og 08.350.

Videre krever vi inntatt et nytt punkt 8:

"8. Utdanning fra Politiskolen godskrives fullt ut. Utdanning fra Politihøgskolen godskrives med 8 år."

Punkt 1.3.4 Sikringsbestemmelser

Vi krever at tjenestemenn i lønnsplan 08.150, 08.300 og 08.350 sikres opprykk til lønnstrinn 13 etter 26 år. En avtale som er tariffestet med Justisdepartementet. Dette kravet bortfaller ved innføring av ny LR08.

Punkt 1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

Det skal føres sentrale forhandlinger på fritt grunnlag pr 1.5.94. Dette er på grunn av administrativ overføring fra Fylkesmann til politimester pr 1.4.94.

Punkt 1.4.1.1 Annet avtaleår

Annet avtaleår føres sentrale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1 pst pr 1.5.95.

Punkt 1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

Dette punkt er en nødvendighet for å kunne håndtere de endringer som følger av administrativ overføring av lensmannsetaten i perioden.

Vi kan ikke akseptere den negative forskjellsbehandling som staten legger opp til overfor forhandlingsberettigede organisasjoner.

Vi krever inntatt i sin helhet pkt 1.4.2 i HTA for hovedsammenslutningene, med følgende tillegg "Justisdepartementet fører forhandlinger med SPL for denne tariffperioden."

Punkt 1.4.3 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Vårt 1.4.2 gjøres om til 1.4.3.

Punkt 2.3.2 Årlige forhandlinger

SPL stiller spørsmål om redigeringen er endret i Statens siste krav.

Punkt 2.3.4 Særlige grunnlag

c) Vi krever andre setning rettet til:

"Det føres forhandlinger i virksomheter som har spesielle fullmakter til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft." Det vises spesielt til vårt krav pkt 4.

"4. Avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimuleringstiltak for tjenestesteder i distrikter med bemannings- og rekrutteringsproblemer – særlig Nord-Norge og deler av kystnorge for øvrig."

Vi krever merknadene til denne bestemmelse fjernet.

SPL krever forhandlinger om gjennomføringen av Fylkesmannsutvalgets forslag om bemanningen i Finnmark m.m., som er oversendt Det kgl. Justis- og politidepartementet.

Punkt 2.3.3, 3.ledd 1994

2) SPL krever at det med virkning fra 1. september 1994, føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst av lønsmassen.

3a) SPL avviser denne formuleringen. Det er uakseptabelt å legge slike begrensninger på forhandlingene.

3c) SPLs merknad:

Denne formuleringen får virkning for å sikre likelønn mellom kjønnene i tilsvarende stillinger.

Punkt 4.2.1 AFP 64–67 år

Vi krever dette punkt endret til:

"Arbeidstagerer i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratruke med straks begynnende pensjon ved fylte 64 år. For medlemmer av Statens pensjonskasse beregnes pensjonen etter reglene i pensjonslovens kapittel 5." (Merknad: Resten strykes og senkningen i AFP fullføres til 64 år).

Punkt 4.2.2 AFP 65–66 år

Vi krever dette punktet strøket.

Nytt punkt

Vi krever følgende punkt inntatt:

"Det kreves nedsatt et utvalg med mandat til å undersøke pensjonsvilkårene for noen enkegrupper, som synes å komme uheldig ut i nåværende system. Utvalgets oppgave vil bli nærmere gjort rede for i særskilt skriv."

Punkt 4.3 Variable tillegg.

SPL krever at tjenestepensjon av variable tillegg beregnes og utbetales med 30-deler tilsvarende det antall år tilleggene ble oppebåret, uavhengig av lønnsituasjonen på fratredelsestidspunktet.

Punkt 5.1

a) SPL aksepterer ikke at B-tabellen ikke reguleres, og krever at B-tabellen reguleres med en prosentsats tilsvarende rammen for årets oppgjør.

b og c) SPLs merknad:

Dersom det skal foretas slike endringer, må dette bearbeides i et partssammensatt utvalg.

Vedlegg A

SPL aksepterer Statens tilbud om forhandlingsområder og -steder.

....."

2.2 STATEN VED ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

Staten v/ Administrasjonsdepartementet har nedlagt følgende påstand:

Ny hovedtariffavtale mellom staten v/Administrasjonsdepartementet og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag for perioden 1. mai 1994 – 30. april 1996 fastsettes lik gjeldende hovedtariffavtale med de endringer som fremgår av statens tilbud fremsatt i forhandlingsmøter 25. mars, 15., 22., 25., 27., 28., 29. og 30. april 1994 (se Vedlegg 2 til kjennelsen) – med følgende tillegg:

1. Ny stilling

Det opprettes ny stillingskode som politibetjent og lensmannsbetjent i lønnsramme 12 for kandidater med 3-årig politihøgskole.

2. Sysselmannsbetjent

Stillingen som sysselmannsbetjent, lpl 80.150, stillingskode 0259, flyttes fra lønnsramme 7 til 8.

3.

Justisdepartementet fastsetter – etter drøftinger i en arbeidsgruppe sammensatt av like mange representanter fra Justisdepartementet og SPL – kompetansekrav og retningslinjer for overføring av betjenter fra lønnsramme 8 til lønnsramme 12 der stillingen for betjenter med utdanning fra 3-årig politihøgskole er plassert.

Overføringen kan starte 2. avtaleår dersom hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser åpner for dette.

3 PARTENES ANFØRSLER

3.1 SAMARBEIDSORGANISASJONEN NORSK POLITIFORBUND / LENSMANNSETATENS LANDSLAG

SPL har ikke kommet med anførsler for Rikslønnsnemnda.

3.2 STATEN V/ ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

3.2.1 Innledning

1) Generelt

Hovedtariffavtalen mellom staten ved AD og SPL utløp 30. april 1994 etter lovlig oppsigelse i henhold til § 12, 2. ledd i lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 (heretter benevnt tjenestetvistloven).

Forhandlingene og meklingen med SPL har ikke ført til enighet om ny hovedtariffavtale mellom AD og SPL for perioden 1. mai 1994 – 30. april 1996.

Politolovens (lov av 13. mars 1936 nr 3) § 20, 1. ledd, jfr § 15 hjemler forbud mot arbeidsnedleggelse for personell med politimyndighet. Saken er derfor etter tjenestetvistlovens § 26 a bragt inn for Rikslønnsnemnda til avgjørelse.

2) Statens avtalesystem

Avtalesystemet i staten innebærer at generelle lønns- og arbeidsvilkår fastsettes i en hovedtariffavtale – mens andre spørsmål behandles i sentrale- og/eller lokale særavtaler.

Samtlige organisasjoner skal ha hovedtariffavtale. AD inngikk opprinnelig bare hovedtariffavtalene med tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag – mens hovedtariffavtalene for tjenestemanns- og yrkesorganisasjoner utenfor hovedsammenslutningene fram til 1986 ble inngått mellom de aktuelle organisasjoner og vedkommende fagdepartement.

Fra og med tariffperioden 1988 – 90 inngås også hovedtariffavtalene for disse organisasjoner med AD. Ved årets oppgjør er det bare en organisasjon som står utenfor hovedsammenslutningene – nemlig SPL.

Tjenestetvistlovens § 11 fastslår at en hovedtariffavtale er en tariffavtale om generelle lønns- og arbeidsvilkår. Det er imidlertid forutsatt i lovforarbeidene at det er et

forhandlingsspørsmål hvilke tema som skal være med i avtalen – og hvilke som eventuelt skal skytes ut til særavtalene.

Særavtalene vil derfor omfatte de spørsmål som gjenstår når partene har sluttet hovedtariffavtalen. Dette er bakgrunnen til at særavtalene i staten beskrives som lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av hovedtariffavtalen.

De sentrale avtaleparter i staten har de senere år skjerpet kravet til hvilke spørsmål som behandles i hovedtariffforhandlingene. Denne utvikling har skutt fart etter at staten fra og med oppgjøret i 1992 samlet sin hovedtariffavtale i ett dokument.

3) Partene

Administrasjonsdepartementet inngår hovedtariffavtaler med hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag og forhandlingsberettigede og selvstendige tjenestemannsorganisasjoner i statlig sektor.

Forhandlingene om nye hovedtariffavtaler skjer parallelt.

Hovedsammenslutningsnivå

Hovedsammenslutningene i staten er:

- Statstjenestemanskartellet som forhandler på vegne av samtlige LO-organisasjoner i staten – 93. 255 medlemmer.
- Akademikernes Fellesorganisasjon – som forhandler på vegne av alle AF-organisasjoner i staten – 64.429 medlemmer.
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Seksjon Stat (YS-S) som forhandler på vegne av YS-organisasjoner i staten – 38. 857 medlemmer.

Videre forhandler staten med Norsk Lærerlag som har 47.367 medlemmer – i første rekke i skoleverket.

Etter tjenestetvistlovens § 3 skal en hovedsammenslutning ha mer enn 10.000 medlemmer og være representert i minst 5 etater. Norsk Lærerlag har fått en spesiell forhandlingsstatus etter lovens § 6 nr 3. Forhandlingspraksis innebærer at organisasjonen opptrer på linje med hovedsammenslutningene.

Tjenestemannsorganisasjonsnivå

For tiden er det to frittstående tjenestemannsorganisasjoner utenom hovedsammenslutningene. Dette er Norsk Politiforbund og Lensmannsetatens Landslag som sammen utgjør Samarbeidsorganisasjonen SPL.

SPL forhandler på vegne av tjenestemenn i politi- og lensmannsetaten og endel kontortilsatte i samme sektor - 8.170 medlemmer.

En tjenestemannsorganisasjon representerer interessene til en avgrenset gruppe tjenestemenn. SPLs interesser er i all hovedsak knyttet til et fåtall stillinger innen justissektoren. Betjentgruppene innen politi- og lensmannsetat utgjør omtrent 4.900 stillinger, og tar man med første- og overbetjentgruppene på 1.500 stillinger, blir dette 6.400 stillinger innen sektoren. Dette viser at SPL representerer et snevert spekter av statens stillingsgrupper som i all hovedsak ligger innenfor samme lønnsnivå.

Staten

AD fører på statens vegne forhandlingene både med hovedsammenslutningene og SPL. Forhandlingene føres på grunnlag av en forhandlingsfullmakt fra regjeringen.

AD som statens øverste arbeidsgivermyndighet, skal ivareta mangfoldet som virksomhetene i staten representerer. Disse utgjør aktiviteter innenfor et nokså vidt spekter fra tjenesteytende funksjoner til ren forretningsdrift. Størrelsen på virksomhetene varierer fra et titalls ansatte til mange tusen som f eks i Postverket.

4) Særtrekk ved hovedtarifforhandlingene

Hovedtariffavtalene setter rammene for det øvrige avtaleverk og for den generelle lønnsutvikling i statssektoren i avtaleperioden. I staten er det primært hovedsammenslutningene og Norsk Lærergag som preger utformingen av hovedtariffavtalene i forhandlinger med AD.

Grunnen til at hovedsammenslutningene har en så sterk plass ved inngåelse av hovedtariffavtaler skyldes både tjenestetvistloven og lønssystemets utforming. Lønssystemet - som fastsettes gjennom hovedtariffavtalen - er et riksregulativ. Det omfatter tjenestemenn i hele landet og alle statsetater. Systemet forutsetter at partene under forhandlingene ikke lar seg motivere av enkeltgruppers særinteresser. Et forhandlingsresultat må utbalansere særinteressene. Hovedsammenslutningene vil i gjennom sin organisatoriske struktur medvirke til et slikt resultat.

Dette syn kommer til uttrykk i Ot prp nr 34 (1968-69) hvor det bl.a. på side 7-8 er uttalt følgende:

"Lønns- og prisdepartementet skal bemerke:

Hovedsammenslutningene er i tjenestetvistloven gitt en dominerende stilling på arbeidstakersiden. Hovedsammenslutningene kan nemlig kreve forhandlinger direkte med Lønns- og prisdepartementet og derved inngå hovedtariffavtaler, som i realiteten også danner mønster for tariffavtalene med de frittstående

tjenestemannsorganisasjonene. Når hovedsammenslutningene er gitt denne særlige forhandlingsmessige posisjon, henger det sammen med at de forutsettes å ha godt utbygde forhandlingsorganer og at de representerer tjenestemenn innen flere administrasjonsgrener (se Ot.prp. nr 20 for 1958, side 18, 1. spalte.) Når hovedsammenslutningene skal slutte tariffavtaler som omfatter hele statstjenesten må de ha en slik oppbygging at hver enkelt hovedsammenslutning blir tvunget til å avveie kravene fra de forskjellige etater mot hverandre. En organisasjon som reelt bare representerer et par etater kan ikke forutsettes å ta hensyn til helheten i lønnsregulativet i samme grad som den som representerer mange etater og grupper med vidt forskjellige arbeidsvilkår."

Dersom disse interesser fortsatt skal ivaretas, krever det at hovedtariffavtalen behandler generelle lønns- og arbeidsvilkår og at hovedsammenslutningene fortsatt får en dominerende rolle i utformingen av disse.

Når det gjelder stillingsjusteringer tas disse i særskilte forhandlinger, se 3.2.3 – Stillingsjusteringer.

3.2.2 Forhandlingene

1) Forhandlingene mellom Administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene / Norsk Lærerlag

Forhandlingene mellom tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag ble innledet 23. mars 1994. Partene kom den 30. april 1994 fram til et anbefalt forhandlingsresultat.

Samtlige organisasjoner godkjente senere gjennom avstemning forslag til ny hovedtariffavtale. Avstemningsresultatet for hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag ga følgende resultat:

– Statstjenestemanskartellet	68,2 % ja
– AF	83,5 % ja
– YS–S	83,8 % ja
– Norsk Lærerlag	83,6 % ja

Av hovedelementer i den nye hovedtariffavtalen i staten med hovedsammenslutningene / Norsk Lærerlag kan nevnes følgende:

- Ny struktur på både hovedlønnstabellen og tilleggslønnstabellen
- Hovedlønnstabellen regulert med kr.2.100,- pr år med virkning fra 1. mai 1994
- Fellesbestemmelsene om arbeidet og gitt ny oppbygging
 - Omsorgsarbeid godskrives med inntil 2 års ansiennitet ved tilsetting etter 1. mai 1994
 - Lønn under sykdom og yrkesskade utbetales i 50 uker, pluss arbeidsgiverperiode

kandidater fra politihøgskolen innplasseres i. Overføringen kan starte 2. avtaleår dersom hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser åpner for dette.

Statens samtykke til avlønning av betjenter fra Politihøgskolen i lønnsramme 12 som uteksamineres sommeren 1995, innebærer en økning av begynnerlønnen på kr 15.900,- jevnført med dagens plassering.

I møte hos Riksmeklingsmannen 15. september 1994 meddelte SPL at forslaget til ny hovedtariffavtale for perioden 1994 - 96 var nedstemt med mer enn 98 % flertall.

Saken ble etter dette oversendt Rikslønnsnemnda.

3.2.4 Lønnsutvikling i staten

1) Grunnlagsmateriale

AD har siden 1973 utarbeidet lønns- og sysselsettingsstatistikk for statsforvaltningen og skoleverket - pr 1. oktober. Statistikkene danner grunnlag for Norges offisielle statistikk (NOS) som utarbeides av Statistisk Sentralbyrå. Statistikkene legges videre til grunn for beregning av lønnsvekst, lønnsglidning, lønnsoverheng mv. for de statstilsatte og de tilsatte i skoleverket.

I likhet med tidligere, ble det under hovedtariffoppgjøret i staten i 1994, nedsatt et partssammensatt utvalg for å vurdere og tilrettelegge det statistiske grunnlagsmaterialet. Utvalgets rapport av 14. april 1994 belyser ulike sider ved lønnsutvikling mv.

Forut for arbeidet i utvalget er alle statistiske data tilgjengelige for partene i tariffoppgjøret. Det er således ingen uoverensstemmelse mellom staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag om innholdet i det statistiske materialet.

2) Lønnsutvikling 1959 - 1992

I forbindelse med Rikslønnsnemndas behandling av oppgjøret mellom staten og SPL for 1992 (sak 1/1993) ble det fra SPLs side særlig lagt vekt på lønnsutvikling for politibetjent i forhold til sammenlignbare yrkesgrupper.

Fra SPLs side ble materiale fra perioden 1959 - 1992 lagt frem.

Fra statens side ble det i 1992 pekt på følgende:

- Det er metodiske problemer forbundet med å nytte 1959 som utgangspunkt. I perioden 1959-1972 finnes kun materiale gjennom Statistisk Sentralbyrås lønnstillinger

gjennomført i mars for årene 1959, 1963 og 1969. I disse tellingene inngår kun stillinger med mer enn 10 personer. Statsbankene samt overenskomstlønne er holdt utenfor.

- Det vil være avgjørende for enhver sammenligning over hvilket tidsrom og hvem man sammenligner seg med. Fra statens side ble det trukket inn flere stillinger for å vise et noe mer nyansert bilde enn SPLs påstand.

Tabell 1: Sammenligning av enkelte stillinger i staten, 1983 – 1992. Gjennomsnittlig månedsførtjeneste for heltidstilsatte kvinner og menn. Indeks med 1983 = 100.

Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister pr 1.10. hvert år.

	1983	1986	1988	1990	1992
Politibetjent	100	131,49	138,72	152,92	158,75
Lensmannsbetjent	100	128,71	132,65	147,23	157,84
Sykepleier	100	120,43	130,64	144,89	157,89
Staten	100	127,23	137,35	154,23	165,31
Fullmektig	100	122,17	132,42	153,19	161,67
Fengselsbetjent	100	129,56	135,87	144,93	152,69
Ingeniør	100	122,42	127,58	142,19	155,39

Fra Rikslønnsnemndas bemerkninger heter det i kjennelsens punkt 4.3.1 SPLs lønnskrav:

"Det materiale som er lagt frem for nemda om lønnsutviklingen i politi- og lensmannsetaten sammenlignet med noen spesifiserte grupper og med den generelle utviklingen i statlig sektor, indikerer ikke at de aktuelle stillingskategorier har hatt en spesielt ugunstig lønnsutvikling i løpet av de senere år, selv om det kan vises til at disse kategoriene tilsynelatende har hatt en noe mindre gunstig utvikling enn gjennomsnittet i staten og i forhold til enkelte av de grupper det er sammenlignet med.

Medlemmene Kjerschow, Klementsens og Strøm finner det derfor helt klart at det ikke er grunnlag for å imøtekomme disse kravene....."

Slik staten ser det, innebærer dette at Rikslønnsnemnda i sak 1/1993 har vurdert politiets lønnsutvikling i perioden 1959 – 1992 i forhold til det fremlagte materialet og funnet at lønnsutviklingen for politibetjent ikke gir grunn til endret lønns plassering.

Endringer i relative lønnsforhold mellom ulike stillings- og yrkesgrupper i samfunnet er en naturlig konsekvens av og en nødvendig forutsetning for strukturendringer og økonomisk vekst. Hvis en søkte å holde de relative lønnsforhold mellom samtlige arbeidstakergrupper konstant over tid, ville det – i den utstrekning det viste seg praktisk gjennomførlig – føre til at den økonomiske vekstprosessen ble hemmet.

- ytelser ved dødsfall (gruppelivsforsikring) er øket
- endring av bestemmelsen om rett til fri ved amming
- Ny lønnsstruktur fra 1. juli 1994 – lønnsrammene endret med vesentlig vekt på kvinnedominerte stillinger
- Lokale forhandlinger pr 1. september 1994 innenfor en økonomisk ramme på tilsammen 0,35 % (0,30 % som tilføres fra sentralt hold + 0,05 % fra virksomhetens eget budsjett)
- Avsetning av 30 millioner til kompetanseutvikling
- 25 millioner fra oppgjøret i 1993 overføres til tariffperioden 1994–96 for å stimulere til økt inntak av lærlinger
- Opphør av tidligere fagarbeideravtale – ny lønnsramme for fagarbeidere med fagbrev

I den nye hovedtariffavtalen er også inntatt presiseringer m v utarbeidet av de sentrale avtaleparter etter at forhandlingene ble avsluttet. Disse avgjørelser er inntatt i egen personalmelding.

2) Stortingets behandling av oppgjøret

Oppgjøret i staten ble forelagt Stortinget for godkjenning i St. prp. nr 53 (1993–94). Stortinget samtykket – jfr Innst S nr 198 (1993–94) – i at det med virkning fra 1. mai 1994 foretas regulering av lønningene m v for de offentlige tjenestemenn i samsvar med forhandlingsforslaget av 30. april 1994. Videre fikk AD fullmakt til å kunne samtykke i at det foretas tilsvarende regulering av lønningene m v i hovedtariffavtalen med de tjenestemannsorganisasjoner som står utenfor tjenestemennenes hovedsammenslutninger.

3) Forhandlingene mellom Administrasjonsdepartementet og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag

Forhandlingene mellom AD og SPL startet opp 25. mars hvor partene utvekslet sine krav. I samme møte fremla SPL sine krav i brev datert 25. mars 1994. Neste forhandlingsmøte ble holdt 15. april 1994 hvor AD la frem statens krav/tilbud på fellesbestemmelsene. SPL ga tilsvarende på statens krav på fellesbestemmelsene i dokument fremlagt i møte 19. april 1994. Neste forhandlingsmøte ble holdt 22. april 1994 hvor AD la frem justerte krav på fellesbestemmelsene, lederlønn og nye punkter i hovedtariffavtalen. I møte 25. april 1994 la AD frem et samlet krav / tilbud på hovedtariffavtalen. I møte 27. april 1994 la AD frem reviderte krav på fellesbestemmelsene og hovedtariffavtalen. I samme møte la SPL frem sine tilsvarende på fellesbestemmelsene og hovedtariffavtalen. I møte 28. mars 1994 la AD frem reviderte krav på hovedtariffavtalen og fellesbestemmelsene og nye lønnsrammer. I møte 29. mars 1994 kl.13.30 la AD frem reviderte krav på hovedtariffavtalen og fellesbestemmelsene. I møte 29. april 1994 kl.21.30 la AD frem reviderte krav på hovedtariffavtalen og fellesbestemmelsene og lokale forhandlingssteder. I møte 30. april 1994 kl.01.30 la SPL frem sine krav på hovedtariffavtalen. I møte 30. april 1994 kl.09.00 la AD frem reviderte krav på hovedtariffavtalen og fellesbestemmelsene. I møte 30. april 1994 kl.14.00 la SPL sine krav til hovedtariffavtalen. I møte 30. april 1994 kl.20.30 la AD

frem krav på hovedtariffavtalen og fellesbestemmelsene. SPL begjærte etter dette forhandlingene avsluttet og at Riksmeklingsmannen ble underrettet om dette. AD konstaterte at forhandlingene var avsluttet uten at enighet var oppnådd. Saken ble deretter under henvisning til tjenestetvistlovens § 14 oversendt Riksmeklingsmannen til videre behandling.

For oversiktens skyld er det laget utkast til komplett hovedtariffavtale mellom staten ved AD og SPL basert på de krav AD har fremmet under forhandlingene.

4) SPLs krav

SPL la under forhandlingene fram en serie krav om endringer til ny hovedtariffavtale- jfr krav under pkt 2.3. Organisasjonen konsentrerte seg om lønnplasseringen av politi- og lensmannsbetjenter og krevde at alle betjentener ble plassert i lønnsramme 13 - med bibehold av polititillegg.

SPLs krav ville medfører at alle betjenter - også de som har gjennomført den tidligere 2-årige politiskolen - får en begynnerlønn på kr 174.600,- dvs. en økning på kr 22.800,- og en topplønn på kr 221.800,-, dvs. en økning på kr 22.200,-. Dette tilsvarer en økning på omlag kr 20.000,- pr årsverk. En innfrielse av SPLs krav medfører at politiet med en 2-årig lønnet etatsutdanning, vil ha en grunnlønn som ligger over kvinnedominerte grupper med 3-årig selvfinansiert høgskoleutdanning.

Kostnadene ved SPLs krav kan anslås til omlag 95 mill. kroner eller ca. 9 1/2 %

3.2.3 Meklingen

Partene ble innkalt til Riksmeklingsmannen 16. mai 1994.

Det ble deretter holdt meklingsmøter 27. mai og 9. juni 1994. Som det fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok resulterte meklingen i et forslag som arbeidsgiversiden godtok, mens SPL ønsket å sende forslaget ut til uravstemning uten anbefaling.

Meklingsforslaget innebærer at staten - utover det som tidligere er tilbudt i forhandlingene - samtykker i:

- en ny stilling som politi-/lensmannsbetjent i lønnsramme 12 for uteksaminerte kandidater fra 3-årig politihøgskole
- at stillingen som sysselmannsbetjent flyttes fra lønnsramme 7 til 8,
- at dersom det ved mekling blir inngått ny hovedtariffavtale med SPL vil det bli fastsatt kompetansekrav og retningslinjer for overføring av betjenter fra lønnsramme 8 til lønnsramme 12 - dvs. den lønnsramme som de nyeksaminerte

3) Lønnsutviklingen 1992 og 1993

Det ble ikke gitt noe generelt lønnstillegg ved tariffoppgjøret våren 1992.

Lønnsstatistikken viser at gjennomsnittlig månedsfortjeneste pr årsverk for det statlige tariffområdet økte med 4,1 prosent fra 1991 til 1992. Herav utgjør overhenget fra 1991 3,6 prosent. Resten utgjør bidrag fra lønnsglidningen i 1992, samt en viss lønnsglidning som følge av lokale forhandlinger, ettersom det er brukt egne budsjettmidler.

Lønnsoverhenget til 1993 er for tariffområdet beregnet til 0,20 prosent.

For det statlige tariffområdet viser lønnsstatistikken at gjennomsnittlig måneds- fortjeneste økte med 2,4 prosent fra 1992 til 1993. Resultatet av de lokale forhandlinger med virkningsdato 1. mai 1993 er ikke med i tallene. Ettersom virkningen av de lokale forhandlingene pr 1. mai 1993 (med adgang for forhandlingsstedene til å skyte inn egne budsjettmidler) ikke er med i statistikken pr 1. oktober 1993, er det på nåværende tidspunkt endel usikkerhet knyttet til lønnsglidningsanslaget.

Lønnsoverhenget til 1994 er for tariffområdet beregnet til 0,87 prosent.

Tabell 2: Sammenligning av enkelte stillinger i staten, 1983 – 1993. Gjennomsnittlig månedsfortjeneste for heltidstilsatte kvinner og menn. Indeks med staten = 100 det enkelte år. Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister pr 1.10. hvert år.

	1983	1986	1988	1990	1992	1993
Politibetjent	105,75	109,29	106,8	104,85	101,55	103,11
Lensmannsbetjent	95,25	96,36	91,98	90,93	90,94	90,54
Sykepleier	96,05	90,92	91,35	90,24	91,73	95,02
Staten	100	100	100	100	100	100
Fullmektig	74,3	73,84	71,35	71,63	73,8	72,67
Fengselsbetjent	104,5	103,35	106,41	103,38	98,2	96,52
Ingeniør	94,14	94,58	90,59	87,44	86,8	88,49

Tabellen viser at politibetjent har kommet godt ut av oppgjøret 1993, som var første oppgjør etter forrige Rikslønnsnemnd. Det relative forholdet til gjennomsnittet i staten er klart forbedret. Av de nevnte stillingene over, er det kun sykepleier som har hatt bedre utvikling fra 1992 til 1993, men sykepleier har fortsatt lavere gjennomsnittlig månedsfortjeneste, både når en sammenligner med gjennomsnittet i staten og med politibetjent.

3.2.5 Forutsetninger for inntektsoppgjørene 1994

1) Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjørene

Internasjonal økonomi

Siden høsten 1990 har industrilandene samlet vært inne i en lavkonjunktur, med svak økonomisk vekst og raskt økende arbeidsledighet. Alt i alt anslår OECD veksten i BNP fra 1992 til 1993 til vel 1 prosent for OECD-området samlet, som er klart lavere enn gjennomsnittet på 80-tallet, mens foreløpige tall viser en nedgang i BNP hos Norges viktigste handelspartnere på 1/2 prosent.

Lønns- og prisveksten har avtatt moderat også gjennom 1993, og prisveksten i de vestlige industrilandene er nå på det laveste nivået siden midten av 60-tallet. Konsumprisene hos våre handelspartnere kan anslås å ha økt med 3 prosent fra 1992 til 1993. Prisstigningen den siste tiden har vært lavere enn ventet i mange av landene hvor valutaen tidligere har blitt betydelig deprimert, bl.a. Finland.

Alt i alt legger de fleste til grunn en tiltakende økonomisk vekst internasjonalt gjennom 1994. I OECD-området anslås BNP-veksten til vel 2 prosent fra 1993 til 1994, mens veksten hos Norges handelspartnere anslås til 1 1/2 prosent. Det forventes en ytterligere nedgang i prisveksten internasjonalt, og i 1994 anslås konsumprisveksten til 3 prosent både i OECD-området samlet og hos handelspartnere.

Målt som andel av BNP økte budsjettunderskuddet i OECD-landene i gjennomsnitt med om lag 1 prosentpoeng i 1992. Budsjettunderskuddet for 1993 anslås å øke tilsvarende. OECD venter en viss tilstramming i finanspolitikken og en reduksjon i de underliggende budsjettunderskuddene i OECD-området framover. Den svake konjunktursituasjonen innebærer likevel at budsjettunderskuddet som gjennomsnitt for OECD-landene anslås å øke med om lag 1/2 prosent fra 1993 til 1994 til over 4 prosent av BNP.

Den svake økonomiske utviklingen slår ut i en markert økning i arbeidsledigheten i OECD-landene. For Norges handelspartnere anslås ledigheten til 9 1/4 prosent av arbeidsstyrken i 1993. For OECD-området som helhet anslås ledigheten noe lavere.

Utviklingen på arbeidsmarkedet har resultert i at sysselsettingsproblemene nå tillegges økende vekt i utformingen av den økonomiske politikken i OECD-landene, både på nasjonalt nivå og i det internasjonale økonomisk-politiske samarbeidet. Det er nå bred anerkjennelse av at det er behov for å videreutvikle og samordne den økonomisk-politiske strategien med sikte på å styrke vekstevnen i økonomiene.

Tabell 3: Oversikt over den økonomiske utviklingen i OECD-området. Prosentvis endring fra året før. Kilde: Nasjonalbudsjettet 1994

	1993 ¹	1994 ¹	1995 ¹
Bruttonasjonalprodukt			
OECD-området	1	2¼	2¾
Norges handelspartnere ²	-½	1½	2¾
Norge	1¼	3	2
Konsumprisindeks			
OECD-området	3	3	3
Norges handelspartnere ²	3	3	3
Norge	2½	1¾	1¾
Arbeidsledighet			
OECD-området	8½	8½	-
Norges handelspartnere ²	9½	9¾	-
Norge	6	6	-
Lønnskostnader pr produsert enhet			
Norges handelspartnere ²	½	1	-
Norge	-½	-¼	-

Merknader:

1: Anslag

2: Sammenveid med eksportvekter

Norsk økonomi

Norsk fastlandsøkonomi er nå inne i en periode med sterk økning i produksjon og etterspørsel. Oppsvinget er bl.a preget av sterk vekst i det private forbruket. Som for andre OECD-land skyldes dette at husholdninger og bedrifter har betalt ned på den store gjelden de hadde på slutten av 1980-tallet, slik at de nå kan bruke en større del av inntektene til forbruk og investeringer. Dessuten ble rentene gjennom 1993 markert lavere enn tidligere på 1990-tallet. Oppsvinget i internasjonal økonomi og bedret konkurransevne har gitt økt vareeksport. I tillegg har det skjedd et markert omslag i boligmarkedet, med prisvekst på brukte boliger og en økning i igangsettingen av nye boliger. En regner nå med en vekst i BNP for Fastlands-Norge på om lag 1,9 pst fra 1993 til 1994, mens veksten for norsk økonomi under ett ventes å bli om lag 2,8 pst.

Som følge av oppsvinget i økonomien, har situasjonen på arbeidsmarkedet bedret seg. Fra å ha en stadig stigende ledighet er nå utviklingen snudd og ledigheten er på vei nedover. Situasjonen er imidlertid usikker og det er avgjørende for ledighetsutviklingen at en klarer å videreføre en lav pris- og lønnsvekst. Dette er særlig viktig siden lønnsveksten hos våre handelspartnere er kommet ned på et lavt nivå.

I 1995 ventes en noe svakere økonomisk vekst enn i 1994. Det ventes fortsatt vekstimpulser fra eksporten av varer og tjenester. Dessuten ventes det vekst i investeringene til boliger og utbyggingen av Gardemoen. Også investeringene i næringslivet, særlig industrien, antas å ta seg opp neste år. Men vekstimpulsene fra husholdningenes etterspørsel anslås å bli lavere i 1995 enn i 1994.

Siden 1988 er det gjennom det inntektspolitiske samarbeidet og det ansvar partene har vist, oppnådd en god del. Dette har gitt mye av grunnlaget for oppsvinget i norsk økonomi. Det er likevel et betydelig stykke arbeid igjen før man har en tilfredsstillende sysselsetting på varig grunnlag.

Regjeringens utgangspunkt foran inntektsoppgjøret i 1994 var, i samsvar med dette, at solidaritetsalternativet skulle videreføres. Den langsiktige strategien som ligger til grunn for dette alternativet innebærer bl a en arbeidsdeling mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Partene i arbeidslivet skal medvirke til å sikre en tilstrekkelig bedring i konkurransevnen fram mot 1997, mens myndighetene på sin side anvender budsjettet aktivt for å utjevne svingninger i økonomien og på den måten styrker sysselsettingen.

2) Regjeringens forutsetninger

Inntektspolitisk samarbeid

Regjeringen har gjennom en aktiv budsjettpolitikk fremmet etterspørsel og økonomisk vekst for å legge tilrette for økt sysselsetting og lavere ledighet på varig basis. Disse målene kan ikke nås gjennom et enkelt budsjettopplegg eller gjennom Regjeringens arbeid alene. Gjennom et konstruktivt samarbeide med partene i arbeidslivet har en lagt opp til å følge en strategi over flere år for å få ned ledigheten og øke sysselsettingen. Selv om det er positive effekter av denne samarbeidslinjen, er målet ennå ikke nådd.

I inntektsoppgjørene er det viktig at en tar hensyn til at det generelle lønnsnivået også tilpasses lønnsevnen til de nye arbeidsplassene som må skapes, og ikke til de av de eksisterende arbeidsplasser som i en overgangsfase har høyest lønnsomhet. Det er avgjørende at den økte lønnsomheten i næringslivet ikke gir seg utslag i for høy lønnsvekst og dermed innlandsgenererte prisimpulser. Hvis inflasjonen tiltar vesentlig, kan tilliten til norsk økonomi bli svekket og grunnlaget for en varig vekst kan forsvinne.

Ansvar for gjennomføring av inntektsoppgjørene ligger hos partene i arbeidslivet, og Regjeringen forutsetter at partene gjennom et ansvarlig oppgjør vil oppfylle disse målsettingene. En slik utvikling krever en solidarisk innstilling fra alle partene i arbeidslivet, slik at den økte lønnsomheten og særkrav fra enkeltgrupper ikke fører til at enkelte grupper oppnår en særlig høy lønnsvekst.

Dette legger et stort ansvar på arbeidslivets parter ved gjennomføringen av lønnsoppgjørene og skjerper kravet til det inntektspolitiske samarbeidet.

Sysselsetting

Hovedoppgaven i den økonomiske politikken er å styrke sysselsettingen på kort og lang sikt. I Langtidsprogrammet 1994–1997 la Regjeringen opp til en strategi for å bedre den kostnadmessige konkurranseevnen, endre sammensetningen av de offentlige utgiftene for å styrke sysselsettingen og vekstevnen i næringslivet, samt å bedre økonomiens virkemåte gjennom nærings- og arbeidsmarkedspolitikken.

I Norge er arbeidsledigheten lavere enn de fleste andre land. Sammenlignet med Regjeringens mål, ligger ledigheten for høyt. Omslaget i økonomien som nå avtegner seg, gir grunn til å tro at ledigheten gradvis kan bli redusert de nærmeste årene. I begynnelsen av en konjunkturoppgang vil det vanligvis være slik at mange personer som tidligere ikke har vært registrert som ledige, vil melde seg på arbeidsmarkedet. Selv om oppgangen fører til at det skapes nye jobber, kan det likevel ta tid før ledighetstallene synker vesentlig. Det er likevel håp om at arbeidsledigheten i løpet av høsten kan komme under 100.000 personer.

Lønnsvekst

I likhet med prisene har det vært synkende lønnsvekst de senere år. I følge Det tekniske beregningsutvalget steg lønningene med 3,6 prosent i gjennomsnitt for alle fra 1991 til 1992 og med anslagsvis 2 3/4 prosent fra 1992 til 1993. Det har dermed vært en reallønnsvekst i disse årene selv om den nominelle lønnsveksten har vært lav. Det viser m a o at det er mulig å kombinere lav prisstigning og lav lønnsvekst.

Utviklingen har dessuten vist at økt kjøpekraft er mulig med lave lønnstillegg og lav pris- og kostnadsvekst. For mange har rentefallet gitt ytterligere bedret kjøpekraft.

Med dette utgangspunkt la Regjeringen til grunn i det økonomiske opplegget for 1994 en gjennomsnittlig årslønnsvekst for alle grupper på 2 pst. Med en slik lønnsvekst ville konkurranseevnen fortsatt bedres samtidig som en viss reallønnsvekst ville bli oppnådd.

Prisutvikling

Det har de senere årene vært en avtagende vekst i prisene. Fra 1992 til 1993 steg konsumprisindeksen med 2,3 prosent. Dette var samme gjennomsnittlige prisvekst som året før til tross for at vi i begynnelsen av 1993 fikk en ekstra prisstigning som følge av svekket kronkurs og momsøkning. Selv om prisstigningen fra år til år var den samme i de to årene, er det en klar tendens til fallende prisvekst.

Siden i fjor sommer har vi opplevd en kraftig nedgang i prisstigningstakten målt over 12 måneder. Stigningstakten i mars er nede i 1,0 prosent, noe som er det klart laveste på 30 år.

Det tekniske beregningsutvalg har i sin januarrapport regnet med en gjennomsnittlig økning i konsumprisindeksen på omlag 1 1/2 prosent fra 1993 til 1994. Imidlertid er det forhold som indikerer at prisveksten fra 1993 til 1994 kan bli enda lavere.

Konkurranssevne

Regjeringens mål for bedringen av konkurransevnen, slik den er skissert i langtidsprogrammets solidaritetsalternativ, ligger fast. Det er viktig å innse at det vil bli mer krevende å oppnå bedring i konkurransevnen i de nærmeste årene fordi lønnsveksten hos våre handelspartnere har blitt betydelig redusert.

Det vil derfor bli vanskeligere å oppnå ytterligere forbedringer i konkurransevnen. Det er lite som skal til av økt lønns- og prisvekst før en ellers positiv sysselsettingsutvikling kan settes i fare.

Et mål på konkurransevnen er relative lønnskostnader pr produsert enhet (RLPE). Følgende oversikt viser utviklingen i RLPE i forhold til våre handelspartnere, i prosent fra året før:

	1988	1989	1990	1991	1990	1993	1994
Norges handelspartnere, LPE ¹⁾	0,4	3,2	4,5	4,5	1,7	½	1
Norge, LPE ¹⁾	6,6	-0,8	3	3,9	1	-½	-¼
Relativ LPE, felles valuta	5,6	-4	-1,3	-2,6	0,5	-4	-1¾

Merknad:

1) LPE i nasjonal valuta

Positiv verdi av RLPE viser at konkurransevnen er svekket, mens negativ verdi viser forbedring.

I perioden 1980–1988 ble konkurransevnen svekket med 17 prosent. Utviklingen etter 1988 viser at Norge har klart å utligne en del av det som ble tapt i perioden 1980–1988, men at det fortsatt er et stykke igjen.

3.2.6 Sentrale elementer i statsoppgjøret

1) Statens utgangspunkt

Utfordringen foran årets tariffoppgjør var – og vil være i tiden fremover – å unngå at økt etterspørsel og produksjon skal slå ut i økt pris – og kostnads press. En moderat pris- og kostnadsutvikling er en forutsetning for fortsatt å styrke sysselsettingen.

Utgangspunktet for årets forhandlinger i statssektoren var:

- ansvaret for gjennomføringen av tariffoppgjørene ligger på partene.
- regjeringens økonomiske opplegg og solidaritetsalternativet.
- de foreløpige resultater fra oppgjøret i privat sektor (1 kr/timen).

Med et overheng inn i 1993 på i underkant av 0,9 % og en forventet prisstigning i underkant av 1 1/2 % i 1994, ville lave nominelle lønnstillegg både kunne bidra til å øke tjenestemennenes reallønn samtidig som konkurransevnen ble forbedret .

Ved årets oppgjør la staten vekt på å få gjennomslag for bl.a.:

- Innføring av ny struktur både på hoved- og tilleggstabellen
- Ny struktur og gjennomgang av fellesbestemmelsene
- Videreføre de sentrale tilleggenes betydning for den samlede lønnsutvikling samtidig som man bevarer og videreutvikler muligheten for lokale tilpasninger/forhandlinger.
- Jevnere lønnsnivå mellom kvinner og menn.

2) Forhandlingstemaer 1994

Statens finner det hensiktsmessig å gi en kort fremstilling av de viktigste elementer som ble behandlet under hovedtariffoppgjøret 1994

AD gjør dette av flere grunner:

- først ønsker vi å dokumentere at utarbeiding av en hovedtariffavtale i første rekke er å fastsette generelle lønns- og arbeidsvilkår som former statens lønssystem.
- dernest vil vi påpeke at SPL hadde full anledning til å delta i utformingen av hovedtariffavtalen uten at organisasjonen etter vår mening brukte denne muligheten
- endelig vil vi understreke at innholdet i hovedtariffavtalene med hovedsammen- slutningene for 1994-96 gir SPL samme muligheter og rettigheter som andre tjenestemannsorganisasjoner.

Hovedtariffavtalens utforming

Hovedtariffavtalens bestemmelser ble som nevnt foran først samlet i ett dokument ved oppgjøret i 1992. Ved tidligere oppgjør avgrenset de sentrale avtaleparter seg til å prolongere tidligere hovedtariffavtale med de endringer som var aktuelle ved oppgjøret.

Denne arbeidsform innebar at ingen av partene hadde en klar oppfatning av hvilke bestemmelser som gikk inn i hovedtariffavtalen. Dette forhold ble endret ved hovedtariffoppgjøret i 1992.

På bakgrunn av de erfaringer partene hadde fra tariffperioden 1992-94 fant partene ved årets oppgjør det hensiktsmessig å gå videre med utformingen av hovedtariffavtalens struktur.

Lønnstabeller

Samtlige stillinger i staten som er omfattet av hovedtariffavtalene er plassert på lønnstrinn i en hovedlønnstabell. Stillingsinnhaverne kan plasseres på ulike trinn. Det fremgår av hovedtariffavtalen hvor mange alternative lønnstrinn hver stilling har.

Hovedlønnstabellen var tidligere inndelt i 35 lønnstrinn. Ved oppgjøret ble inndelingen endret til 75 lønnstrinn. Omleggingen skyldes at den tidligere lønnstabell hadde stor avstand mellom hvert lønnstrinn. Tabellen var skapt i en tid med større økonomiske rammer. Den store avstanden mellom trinnene skapte vansker bl.a. ved lokale forhandlinger når midlene til slike forhandlinger er begrenset. Partene ble derfor enige om en ny tabell med mindre avstand mellom hvert trinn.

Ved siden av plasseringen på hovedlønnstabellen får hver tredje arbeidstaker i staten også godtgjøring etter en tilleggslønnstabell. Hensikten med denne tabellen er å myke opp det statlige lønnssystem. Også denne lønnstabellen hadde tidligere 35 lønnstrinn. Fra tariffoppgjøret i år er dette endret til 90 lønnstrinn – og tabellen er bygget opp på en annen måte enn tidligere.

Fellesbestemmelser

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser regulerer bl.a. de felles regler for arbeidstid, ansiennitetsopptjening, lønnsutbetaling, permisjonsrettigheter, ytelser ved dødsfall og yrkesskade. Tradisjonelt utgjør forhandlingene om disse bestemmelser en vesentlig del av arbeidet under hovedtarifforhandlingene. Disse regler vil da bli stående i neste 2-års periode – så sant de ikke er så nær knyttet til lovverket – f. eks. folketrygdloven – at de endres som en konsekvens av lovendringer.

Årets oppgjør innebar også at fellesbestemmelsene ble strukturert på en ny måte. Den tidligere utforming og oppbygging bar preg av at bestemmelsene var skapt i en lang rekke forhandlingsomganger. De ulike bestemmelsene ble søkt gruppert og utformet på en måte som gjør bestemmelsene lettere tilgjengelig for brukerne.

Lønnsrammer

70 % av arbeidstakerne i staten er plassert på lønnsstiger. Dette innebærer at de plasseres på lønnsstiger etter tjenesteansiennitet – og at de rykker opp på stigen i takt med bedringen av arbeidstakernes ansiennitet. Det nye lønnssystemet som ble gjennomført f.o.m. 1. 05. 1992 innebar at stillinger på stige ikke lenger hadde sin egen opprykksstige. Stillingene ble samlet i grupper og plassert i lønnsrammer som hver hadde fem lønnsalternativ.

Endringene av hovedlønntabellen innebar at det måtte foretas en tilsvarende endring av lønnsrammene. I stedet for de tidligere fem lønnsalternativ fikk en åtte alternativ.

Ved siden av de endringer som fulgte automatisk av tabellendringene ble det også foretatt noen materielle endringer som:

- opprykkstakten på de fleste stiger ble endret slik at de i begynnerfasen fikk opprykk til nytt trinn hvert år – mot tidligere hvert annet år. Tanken bak den endrede opprykkstakt var at statens arbeidstakere i begynnerfasen skulle få lønnsopprykk hvert år.
- lønnsramme 3 og 6 ble gitt ny topplønn. Begge rammer er dominert av kvinner. Staten ønsket med utgangspunkt i sine lønnspolitiske målsetting at kvinner med lavere og midlere inntekter skulle styrke sin lønnsutvikling/nivå.
- lønnsramme 8 som domineres av politi- og lensmannsbetjenter fikk forholdsvis store forbedringer. Endringene på denne lønnsrammen sammen med den nye strukturen på tilleggslønnstabellen er hovedgrunnen til den gode lønnsutvikling polititjenestemennene har hatt siste år – jfr pkt 3.2.7.

3) Stillingsjusteringer

Som det fremgår av den fremlagte hovedtariffavtale i staten utgjør lønsplassering av stillingene en stor del av avtalen – se side 33 til 55 i bilag 4. Lønsplasseringene er en del av hovedtariffavtalen. Vi minner om at det hver gang er et forhandlingsspørsmål hvilke temaer som skal behandles i hovedtariffavtalen. Men de sentrale avtaleparter synes nå å mene at forhandlingene om plasseringene av statens stillinger bør skje i særlige forhandlinger – og ikke i forbindelse med forhandlingene om ny hovedtariffavtale.

Vi bygger vår påstand bl.a. på at en av hovedsammenslutningene ved årets oppgjør forsøkte å presse fram forhandlinger om slike lønsspørsmål i stort omfang. Dette ble avvist av staten – og forsåvidt også av de øvrige organisasjoner – og vedkommende hovedsammenslutning ga etter.

Hovedtariffavtalen fastsetter egne forhandlinger til dette spørsmålet. Dette skyldes bl.a. at behandlingen av lønsplasseringene av statens stillinger er en så omfattende og arbeidskrevende prosess at den krever egne forhandlinger. Slike forhandlinger ble senest holdt pr 1. juli 1993. Det fremgår av årets avtale – se pkt 1.4.1.1 – at de sentrale parter vurderer å føre slike forhandlinger i andre avtaleår.

Det er likevel klart at de sentrale avtaleparter ved behandling av statens lønnsstruktur – f eks ved utforming av hovedlønntabell, tilleggslønnstabell og lønnsrammer foretar systemendringer som gir ulik lønnseffekt for stillingene i staten.

Ved innføringen av nye lønnsrammer fra 1. juli 1994 ble også noen stillinger i staten flyttet til høyere lønnsrammer. Dette gjelder kvinnelige arbeidstakere med 3-årig postgymnasial utdanning i helsesektoren. For statens del var denne lønnsendring – i likhet med endringene i lønnsramme 3 og 6 som er omtalt foran – et resultat av det utgangspunkt staten hadde ved årets forhandlinger og som er omtalt i kap 3.2.6.

Det er vår oppfatning at det som skjedde på dette punkt ikke innebar noen åpning for behandling av krav om endret lønsplassering for stillingene i staten – jfr avvisningen av den serie krav som en av hovedsammenslutningene satte fram.

4) SPLs hovedtariffavtaleforhandlinger

SPL hevder at de under forhandlingene og meglingen ikke fikk i gang reelle forhandlinger med staten. Det er vår mening at ansvaret for dette skyldes de krav SPL satte fram, og at de ikke som hovedsammenslutningene aksepterte at stillingsjusteringer skjer i særskilte forhandlinger.

Politiorganisasjonene engasjerte seg i liten utstrekning i de overordnede spørsmål som er grunnleggende for utformingen av en hovedtariffavtale. Med dette mener vi de samfunns-økonomiske forutsetninger omkring oppgjøret og de overordnede elementer for utforming av statens lønssystem.

SPL opptrådte i forhandlingene som om de tok del i et justeringsoppgjør der lønsplasseringen av stillingene i staten skulle avgjøres. Staten har både under forhandling og megling henvist slike krav til fremtidige særlige forhandlinger. Dette har ikke vært tilfredsstillende for vår motpart.

SPL ville fått en helt annen dialog med motparten om de hadde engasjert seg i det som staten og de øvrige avtaleparter oppfattet som hovedelementene i oppgjøret.

5) Hovedsammenslutningenes protokolltilførsel

To av hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag har ved inngåelse av hovedtariffavtale for perioden 94–96 tatt forbehold om å kreve forhandlingene gjenopptatt dersom staten gjennom forhandlinger eller på annen måte gir SPL bedre lønns- og arbeidsvilkår enn de som gjelder i hovedtariffavtalen mellom staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag.

Staten reserverte seg ikke mot forbeholdet av flere grunner:

- alle parter bør omfattes av den moderasjonslinje som preget vårens oppgjør
- den økonomiske ramme for oppgjøret var uttømt
- vårt ønske om at alle arbeidstakere i staten underlegges de samme bestemmelser

Bruken av denne type protokolltilførsel er ikke ny i statstjenesten. De går i alle fall tilbake til 1972 – og så sent som i 1986 førte den til at det med store kostnader ble gjennomført nye forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om hovedtariffavtalen for 1986 –88 . Bakgrunnen var tillegg de to politiorganisasjonene fikk i forhandlinger om ny hovedtariffavtale med Justisdepartementet. Med samme bakgrunn ble det også gjennomført nye forhandlinger mellom partene på kommunal sektor.

Protokolltilførselen er således ingen tom trussel. Dersom de to politiorganisasjonene får en bedre hovedtariffavtale enn hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag må vi regne med nye forhandlinger med de sentrale avtaleparter både på statlig – og kommunal sektor.

AD vil peke på at statsoppgjøret – sammen med kommuneoppgjøret og andre oppgjør der staten er part – omfatter 1 1/4 million mennesker som alle har fått omlag samme ramme for sine vilkår. En imøtekommelse av SPLs krav vil derfor kunne få store økonomiske konsekvenser på en lang rekke områder.

Enda mer alvorlig er de langsiktige virkninger. Det kan bli vanskelig å fortsette det inntektspolitiske samarbeid mellom hovedpartene i arbeidslivet dersom de økonomiske rammer disse har basert sine oppgjør på må endres på grunn av SPL. Dermed kan en imøtekommelse av SPLs krav få konsekvenser for organisasjonsstrukturen og forhandlingsordningen i statssektoren. Hovedsammenslutningenes status og plass i forhandlingssystemet vil bli svekket og flere tjenestemannsorganisasjoner kan bli fristet til å forhandle fram sine egne hovedtariffavtaler.

AD finner det uakseptabelt om to forbund med omlag 8 000 medlemmer skal rive grunnen vekk under de avtaler som er inngått i tråd med den moderasjonslinje som årets oppgjør bygger på.

3.2.7 Konsekvenser av oppgjøret

1) Økonomiske rammevilkår

Ved tariffoppgjørene i staten de senere år, har ikke partene gått ut med noen felles ramme for oppgjørene.

Tas det utgangspunkt i de enkelte elementene for oppgjøret, får en følgende anslag:

	Årsbasis 1993-1994
Overheng fra 1993	0,87 %
Generelt tillegg på 2.100 kr pr 1. mai	0,65 %
Tilpasning av lønnsramme pr 1. juli	0,10 %
Lokale forhandlinger pr 1. sept	0,12 %
SUM	1,74 %
Diverse, bl a midler til kompetanseutvikling, eldre lærere m v	0,06 %
TOTALT	1,80 %

I tillegg kommer lønnsglidningen gjennom 1994. Den faktiske glidning vil først være kjent ved årsskiftet. Glidningen påvirkes bl.a. av strukturendringer, automatiske ansiennitetsopprykk, tilskutte midler ved de lokale forhandlinger m.m. Lønnsglidningen i det statlige tariffområde har variert fra periode til periode. Med "normal" lønnsglidning gjennom 1994 kan lønnsveksten fra 1993 til 1994 anslås til omlag 2 % i det statlige tariffområde.

Ut fra det foreliggende materiale kan overhenget inn i 1995 foreløpig anslås til 0,8 %.

2) Kostnader

Kostnaden i kroner er for staten beregnet til 424 mill. kr for 1994. Av dette er 316,4 mill. kr dekket over statsbudsjettet, jfr St.prp. nr 53 (1993-94). Den resterende kostnaden (107,6 mill kr) er kostnader som faller på forvaltningsbedriftene og som de dekker gjennom driftsinntekter eventuelt reguleringsfond.

Politiet ved SPL fikk i forhandlingene samme tilbud som staten, og kostnadene er inkludert i kostnadene over. Kostnadene ved kravene fra SPL som ikke er innfridd, er beregnet til 95,3 mill. kr i tillegg til de kostnadene som er dekket over statsbudsjettet. Dette vil m a o si at dersom SPLs krav innfris, vil en tjenestemannsorganisasjon med vel 4 prosent av de tilsatte i staten kreve en ekstra budsjettbevilgning tilsvarende omlag 20 prosent av det som ble bevilget for statens øvrige 176.000 tilsatte.

3) Foreløpig lønnsvekst 1992 - 1994

Fra SPLs side har det i særlig grad vært fokusert på politibetjent og lensmannsbetjent. Staten har med utgangspunkt i SST beregnet lønnsveksten for politibetjent og lensmannsbetjent for perioden 1992 - 1993 og 1993 - 1994 (foreløpig anslag) sammenlignet med enkelte andre stillinger. Disse stillingene er:

- sykepleier, 3-årig helsefaglig høyskoleutdanning
- fengselsbetjent, etatsutanning i justissektoren tilsv. nåværende politiutdanning
- ingeniør, 3-årig ingeniørhøgskole
- fullmektig, kontorstilling representert i de fleste etater, inkl. politiet
- SST, gjennomsnittlig månedsfortjeneste

Foreløpige anslag for 1994 er basert på innrapportert materiale til tjenestemannsregistrene pr 1.10.93. På dette materialet er effekten av lønnsoppgjøret simulert for den enkelte tjenestemann, slik at materialet gir grunnlag for å beregne effekten av lønnsoppgjøret 1994.

Tabell 4: Utvikling i gjennomsnittlig månedsfortjeneste, prosent, 92-93, 93-94* og 92-94*. Heltidstilsatte, kvinner og menn. Kilde: Statens Sentrale tjenestemannsregister 1.10.92, 93, 94* (simulert 1994)

	92-93	93-94*	92-94*
Politibetjent	4,58 %	1,39 %	6,03 %
Lensmannsbetjent	2,54 %	1,57 %	4,15 %
Sykepleier	6,69 %	1,87 %	8,69 %
Staten	3,00 %	1,19 %	4,22 %
Fullmektig	3,83 %	1,50 %	5,39 %
Fengselsbetjent	4,19 %	1,27 %	5,51 %
Ingeniør	1,29 %	1,44 %	2,76 %
Politiadjutant	0,0 %	0,82 %	0,82 %

Av dette materialet fremgår det at politibetjent både for perioden 92-93, 93-94* og for perioden under ett, har hatt en lønnsøkning over gjennomsnittet. Lønnsøkningen for politibetjent som resultat av lønnsoppgjøret 1994, er på 1,39 prosent. Dette er mer enn gjennomsnittet i staten (1,19 prosent) og de fleste stillinger det vil være naturlig å sammenligne med. I tillegg vil effekten for 1994 for politiet være undervurdert. I simuleringen har det ikke vært mulig å ta hensyn til konverteringen til ny Tabell B. Endring av Tabell B vil medføre at arbeidstakere med avlønning etter tabell B, vil kunne få varierende fra kr 0 til kr 782 pr år i tillegg avhengig hvilket trinn på tabell B en er innplassert på. For de arbeidstakere som har flere tillegg etter tabell B, vil effekten øke. For politiet kan følgende eksempel legges frem:

Tabell 5: Oversikt over noen virkninger av endret tabell B.

Tillegg	Gammelt		Nytt		Differanse
	Trinn	Beløp	Trinn	Beløp	
Polititillegg 0 år	B-6	8874	B-12	9600	726
9 år	B-8	11742	B-15	12000	258
14 år	B-11	16411	B-21	16800	389
20 år	B-13	20018	B-26	20800	782
Jourtillegg	B-5	7430	B-10	8000	570
Etterforskningstillegg	B-13	20018	B-26	20800	782

Dette innebærer at en polititjenestemann med f eks 20 år ansiennitet, får kr 782 pr år i tillegg p g a ny tabell B. Tillegget øker i den grad vedkommende har jourtillegg (ialt kr 1.352) eventuelt også arbeider ved etterforskningsavdeling (ialt kr 2.134). Dette innebærer m a o at enkelte polititjenestemenn kan få mer gjennom endret tabell B, enn det som er gitt ved regulering av tabell A, og at stillinger i politiet vil få større lønnsvekst som følge av lønnsoppgjøret 1994, enn simuleringen gir uttrykk for.

Tabell 6: Beregning av nivåforskjeller mellom noen stillinger. Heltidsstillinger, kvinner og menn. 1994* = Simulert 1994. Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister 1.10.93 simulert for effekt av lønnsoppgjøret 1994

	Månedstj 1994*	Forskjell i politibetjentens favør		
		kr/mnd	år	%
Politibetjent	18,24	0	-	0
Lensmannsbetjent	16,04	2,19	26,33	13,7 %
Sykepleier	16,89	1,35	16,2	8,0 %
Staten	17,65	585	7,02	3,3 %
Fullmektig	12,97	5,27	63,2	40,6 %
Fengselsbetjent	17,25	988	11,86	5,7 %
Ingeniør	15,4	2,84	34,03	18,4 %

Uavhengig av vurderingen av utviklingen, vil det også være nødvendig å vurdere nivåforskjeller for å få et fullstendig bilde. Også ut fra en nivåbetragtning, ligger fortsatt politibetjenten høyere enn de øvrige stillingene i sammenligningen. I denne tabellen er heller ikke effekten av ny tabell B regnet inn, slik at politibetjenten av den grunn ytterligere vil øke sitt nivå i forhold til de øvrige stillingene i oversikten.

4 LØNNSUTVIKLINGEN I FØLGE SPL

I forbindelse med NOU 1994:1 Streikerett for politiet og lensmannsetaten, utarbeidet SPL et vedlegg vedrørende lønnsutviklingen for politi- og lensmannsetaten. Siden SPL ikke har fremmet anførsler for Rikslønnsnemnda, har tas nevnte vedlegg inn i sin helhet:

"Lønnsutviklingen m v for politiet og lensmannsetaten – organisasjonenes syn

Lensmannsetatens Landslag, Politiembetsmennenes Landsforening, Norges
Lensmannslag, Norsk Politiforbund

Tom Solberg

De fire ovenstående organisasjoner i politi- og lensmannsetaten (heretter kalt organisasjonene) har ved en rekke anledninger gitt uttrykk for at lønnsutviklingen for de tilsatte i politi- og lensmannsetaten har vært dårlig, og dårligere enn for statsansatte for øvrig.

Organisasjonene er imidlertid de første til å erkjenne at å fastsette en inntektsutvikling for en yrkesgruppe over tid, relatert til en rekke andre yrkesgrupper, ikke er uproblematisk. Dette har i første rekke sammenheng med at det er vanskelig å finne de riktige parametere for måling, samtidig som det er en rekke variabler som har stor betydning for lønnsberegningen, som ikke kommer til uttrykk i de tall som blir presentert.

Organisasjonene finner derfor grunn til å minne om at de nedenstående tabeller bl a ikke tar opp i seg spørsmål som manglende avansementsmuligheter, mangel på alternative karrieremuligheter, lav andel normerte stillinger, forholdet mellom begynnerlønn og sluttlønn m v i forhold til de andre yrkesgruppene i staten. Dette er alle omstendigheter som har stor betydning for den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår.

Organisasjonene har likevel valgt å ta utgangspunkt i den lønnsstatistikk som produseres av staten ved Administrasjonsdepartementet/Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST), i mangel av bedre og mer detaljerte opplysninger. Selv på dette grunnlag hevder imidlertid organisasjonene å kunne dokumentere med all ønskelig tydelighet at de tilsatte i politi- og lensmannsetaten har sakkett betydelig etter inntektsmessig siden streikeretten ble tatt fra politiet i 1959.

Organisasjonene legger til grunn at Stortinget under behandlingen av streikerettsspørsmålet i 1959 la til grunn at politiet ikke skulle ha dårligere lønnsutvikling enn andre statsansatte. Staten som arbeidsgiver har imidlertid ikke evnet å følge opp denne forutsetningen. Organisasjonene viser til nedenstående tabeller, som viser lønnsutviklingen for gruppene politibetjent, lensmannsbetjent og gjennomsnittet for alle kvinner og menn i staten i kroner og prosent av gjennomsnitt. I tabellen er gjennomsnittet for alle satt til 100 pst, og lønnen for lensmannsbetjent og politibetjent satt til den relative prosent-sats for sammenlikningens del.

Stilling/år	1959	1963	1969	1976	1980	1986	1991	1992
Månedslønn i alt								
Politibetjent	1.553	1.933	2.727	6.317	8.272	14.236	17.206	17.197
	115%	109%	102%	109%	109%	108%	111%	103%
Lensmannsbetjent	1.430	1.788	2.579	5.607	7.685	12.561	15.308	15.399
	106%	101%	96%	97%	100%	98%	91%	92%
Gjennomsnitt	1.361	1.766	2.682	5.795	7.682	12.870	16.764	16.808
Regulativlønn								
Politibetjent	1.361	1.665	2.334	4.608	6.287	11.134	13.490	13.489
	105%	101%	-	86%	89%	94%	88%	87%
Lensmannsbetjent	1.327	1.664	2.387	4.833	6.454	11.048	13.334	13.354
	102%	100%	-	91%	91%	93%	87%	86%
Gjennomsnitt	1.297	1.657	-	5.335	7.075	11.883	15.383	15.450

Kilde: Statens lønnsstatistikk pr. 1.10. det enkelte år (for de tre første årene; SSB)

Kommentarer til tallene:

Tabellen viser både utvikling i "regulativlønn" og pr mnd (dvs aktuell månedslønn etter A-tabellen i statens lønnsregulativ) og utviklingen i "månedslønn i alt" (dvs både A- og B-tabellen i statens lønnsregulativ samt faste og variable tillegg, men unntatt timebetalt overtid).

I de årene hvor det er forskjellige stillingskoder av politi- og lensmannsbetjent er det beregnet for alle.

Som det fremgår av tabellen, har såvel lensmannsbetjent som politibetjent hatt en relativ nedgang i inntekt siden streikeretten ble fjernet i 1959. Grunnen til at politibetjentgruppen jevnt over ligger noe høyere enn lensmannsbetjentgruppen i "Månedsførtjeneste i alt" er tjenesteformen. På grunn av mer aktiv tjeneste på kvelds- og nattetid - særlig på ordensavdelingene - og den faste overtiden som er på etterforskningsavdelingene, drar dette den gjennomsnittlige faste, månedsførtjenesten i været. Lensmannsbetjentene har på den annen side noe høyere uttak av timebetalt overtid pr tilsatt, slik at forskjellen totalt sett ikke er særlig stor. Den timebetalte overtiden inngår imidlertid ikke i beregningsgrunnlaget for "Månedsførtjeneste i alt".

Vi ser at selv om man - som staten ønsker - legger "månedsførtjeneste i alt" til grunn for sammenlikningen, dokumenterer tallene en mindre lønnsutvikling. Når man derimot legger "Regulativlønn" til grunn, kommer dette enda tydeligere fram. Årsaken til at organisasjonene mener at dette lønnsbegrepet er det riktige å sammenlikne med, er at i "Månedslønn i alt" er det i tillegg til polititillegget inkludert bl a fast overtid og tillegg for arbeid på ubekvem arbeidstid (dvs arbeid på kvelds- og nattetid, helge- og høytidsdager o l.).

Disse tilleggene er en *særlig kompensasjon for ekstra belastninger* som på langt nær alle arbeidstakere blir påført. Når man ser på tallene fra SST, er det for de fleste tjenestemannsgruppers vedkommende liten forskjell mellom de to begrepene - "regulativlønn" og "månedslønn i alt". For grupper som politiet, forsvaret m v med svært varierende tjenesteordninger, er imidlertid forskjellen relativt stor.

Etter organisasjonenes oppfatning er det ikke riktig å sammenlikne politiets lønn inklusive tillegg for merarbeid og ubekvem arbeidstid, men lønnen til en vanlig kontorist i staten. Da sammenlikner man nemlig to vidt forskjellige arbeidsytelser - både kvalitativt og kvantitativt. Organisasjonene mener at man isteden bør sammenlikne regulativlønnen, da den er betalingen for å være til arbeidsgiverens disposisjon 37,5 timer pr uke, noe som gjelder for alle - uansett tjenesteform.

Organisasjonene er kjent med at staten heller benytter "Månedslønn i alt" når det sammenliknes, og at dette også stort sett legges til grunn i det tekniske beregningsutvalg. Organisasjonene fastholder likevel at slike sammenlikninger ikke blir rettfærdige, fordi det faktisk sammenliknes *vidt forskjellige ytelser* uten at forskjellene tas hensyn til.

Organisasjonene har på grunn av de metodeproblemer som er angitt ovenfor valgt å benytte gjennomsnittlig månedslønn i staten (alle kvinner og menn) som sammenlikningsgrunnlag. Selv om det også kan være relevant å foreta sammenlikninger med enkelte yrkesgrupper eller stillingskategorier, er det svært vanskelig å få til sammenliknbare størrelser, nettopp med hensyn til ulikheter i normeringsmønster, naturlige karrierestiger m v. Organisasjonene har derfor valgt å sammenlikne med gjennomsnittet i staten for å få et mest mulig representativt sammenlikningsgrunnlag.

Også her kan enkelte avvik fra det ene året til det andre skyldes endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken i forhold til ansiennitet o l, men avvik som kan forklares med slike årsaker vil ikke være så store at de vil innvirke på den klare tendensen som kommer fram av tallene.

Organisasjonene finner det også nødvendig å redegjøre nærmere for hvorfor det ovenstående utvalg av inntektsår er benyttet framfor andre, kortere utvalg. Organisasjonene tar utgangspunkt i 1959 fordi det var da streikeretten ble fratatt politiet, og det var da Stortinget forutsatte en fullverdig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår. Staten benytter vanligvis et kortere tidsspenn for sine beregninger, og gjerne perioder som går fram mot 1986, fordi dette året fikk politiet faktisk et ganske bra lønnsoppgjør. Organisasjonene finner det derfor nødvendig å redegjøre kort også for inntektsoppgjøret i 1986.

1986-oppgjøret:

I 1984 og 1985 var – i likhet med i dag – misnøyen med lønns- og arbeidsvilkårene i politi- og lensmannsetaten svært omfattende og sterk. Dette ga seg blant annet de utslag at flere hundre politifolk fra hele landet marsjerte gjennom Oslos gater våren 1985 for å markere misnøyen. Våren 1986 var det også flere spredte markeringer fra tjenestemenn ved flere tjenestesteder rundt om i landet – særlig var dette utbredt i Oslo.

I 1986 forhandlet de frittstående politiorganisasjonene fortsatt med Justisdepartementet, og forhandlingene resulterte i at den daværende politiske ledelse i departementet ga politi- og lensmannsetaten et oppgjør som hadde ca 0,9 pst høyere ramme enn det som rett før hadde blitt resultatet i oppgjøret mellom staten og hovedsammenslutningene. Dette resulterte i at hovedsammenslutningene krevde nye forhandlinger med staten, noe som resulterte i økt ramme også for disse parter.

Som en direkte følge av 1986-oppgjøret, overtok daværende Forbruker- og Administrasjonsdepartementet forhandlingene med de frittstående politiorganisasjonene – formentlig for å sikre at ikke flere oppgjør gikk utenfor den økonomiske ramme som ble fastlagt mellom staten og hovedsammenslutningene. Denne realitet samt de øvrige forsøk fra statens side gjennom forslaget om å endre tjenestetvistloven, og gjennom å avvise reelle forhandlinger i de senere hovedtariffoppgjørene – har bidratt til at forhandlingssituasjonen i hovedtariffoppgjørene oppleves som svært utilfredsstillende av de frittstående organisasjonene i politiet.

Politijuristene:

Det er imidlertid ikke bare de frittstående organisasjonenes medlemmer som har tapt lønnsmessig. Dette gjelder alle grupper innen politi- og lensmannsetaten. Organisasjonene nevner som eksempel juristene i politiet, som er organisert gjennom PEL og Juristforbundet i AF. Organisasjonen viser til nedenstående tabell som viser utviklingen av gjennomsnittlig regulativlønn pr mnd i tidsrommet 1980–1992 for politifullmektiger og politiadjutanter, som utgjør flertallet av politijuristene, og også for disse gruppene ser vi en kraftig relativ inntektsreduksjon.

Stilling/år	1980	1983	1986	1989	1992
Regulativ lønn pr mnd					
Politifullmektig	8.461	10.532	14.264	15.085	16.619
	120%	112%	121%	111%	108%
Politiadjutant	10.012	12.519	15.302	17.541	18.278
	142%	133%	130%	129%	118%
Gjennomsnitt i staten	7.075	9.402	11.768	13.623	15.450
	100%	100%	100%	100%	100%

Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister

Kommentarer til tallene:

Også her er både kronebeløpet og prosent av gjennomsnittet angitt. Det framgår tydelig at begge stillingskategorier har tapt betydelig i forhold til gjennomsnittet i staten, dog med unntak av gruppen politifullmektiger i 1986, som var et spesielt oppgjør, jfr ovenfor.

Organisasjonene har dessverre ikke oppdaterte og sammenliknbare tall for denne gruppen helt fra 1959, men mener at det utsnitt som er vist ovenfor viser en klar og entydig tendens også for politijuristene. For øvrig har de generelle kommentarene til tallene for lensmannsbetjent/politibetjent også gyldighet for politijuristene.

Uansett hvilket sammenlikningsgrunnlag man velger å benytte, står organisasjonene fast på at politiets tjenestemenn har hatt en dårligere lønnsutvikling enn statsansatte generelt siden streikeretten ble fjernet i 1959, og dette faktum gjør det etter organisasjonenes oppfatning nødvendig å rette opp denne skjevheten i samsvar med Stortingets forutsetninger i 1959."

5 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

5.1 DEN ØKONOMISKE SITUASJONEN

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

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

5.1.1 Internasjonal økonomi

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

BNP-veksten i USA i 1994 har vært relativt høy. Veksten i 1995 kan bli noe dempet på grunn av renteøkninger for å hindre økt inflasjon.

Veksten i eksport og privat konsum har gitt høy BNP-vekst i Japan. Investeringene er imidlertid fallende og kan bety at veksten blir noe dempet i 1995.

Etter magre år i Europa, med nedgang i BNP i flere land, er veksten i de fem største landene i EU positiv i 1994. Mye tyder på at denne positive veksten også vil fortsette gjennom 1995.

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

Det er altså mye som tyder på et oppsving i den internasjonale økonomien. Dette oppsvinget kan få positive virkninger på den norske økonomien fremover, bl a kan en vente at etterspørselen etter olje og gass vil øke og gi grunnlag for en noe høyere oljepris enn under de internasjonale nedgangstidene i de siste årene. På den annen side er oppsvinget ikke sterkere enn at en noterer som en gevinst at noen land snur en nedgang i BNP til en oppgang. Flere land har også annonsert at økt inflasjon – som gjerne kommer ved et økonomisk oppsving – vil bli møtt med pengepolitiske inngrep som f eks økte renter. Slike renteøkninger vil dempe den økonomiske veksten. Som nevnt har et slikt inngrep funnet sted i USA i år og pengepolitiske innstramminger – utløst av frykten for økende inflasjon –

var også en viktig grunn til at det moderate økonomiske oppsvinget i EU-landene fra 1986 til 1989 ble dempet og snudd til nedgangstider. Det er også grunn til å understreke at den internasjonale økonomiske oppgangen ikke har redusert arbeidsledigheten nevneverdig i mange land. Arbeidsledigheten ser ut til å ha bitt seg fast på et høyt nivå.

5.1.2 Norsk økonomi

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

I oljesektoren har det vært foretatt betydelige investeringer. Fremover vil oljesektoren bli preget av en innhøsting med betydelige oljeinntekter inntil produksjonen begynner å falle og reservene gå tomme en gang etter århundreskiftet. En usikkerhetsfaktor er selvsagt oljeprisen. Et fall i denne i forhold til dagens nivå – og prognoser – vil redusere inntjeningen. Men dagens prognoser for oljeprisen innebærer at oljesektoren kan bidra med en betydelig valutainntjening i årene som kommer. Denne valutastrømmen vil bidra til overskudd i utenriksøkonomien og også til å styrke statens finanser. Det er viktig å være klar over at oljeproduksjon innebærer en tapping av ikke-fornybare ressurser som før eller siden vil være tømt. Dersom landet ønsker å opprettholde inntekts- og forbruksmuligheter for kommende generasjoner, må inntjeningen i oljetidene benyttes til å styrke oppbyggingen av annen nasjonalformue som kunnskapskapital, realkapital og fordringer på andre land. Dersom økte oljeinntekter benyttes utelukkende til å øke inntektene og forbruket til de som er tilstede når oljeinntektene tjenes, vil kommende generasjoner få mindre inntekts- og forbruksmuligheter enn dagens inntektstakere og forbrukere.

En viktig grunn til overskuddet i utenriksøkonomien er som sagt økende olje og gasspriser. Men en lav prisstigning i Norge i forhold til i våre viktige samhandelsland har bedret den norske konkurranseevnen og har bidratt til at renten har falt i Norge og mer enn i andre land. Den bedrete konkurranseevnen har gjort at utsiktene for eksport av mer tradisjonelle produkter ser lysere ut enn på en god stund. Moderasjonslinjen i inntektsoppgjørene har bidratt til den bedrete konkurranseevnen. Selv om utsiktene for neste år ser lyse ut for norsk økonomi, er ikke oppgangen i den internasjonale økonomien sterkere enn at det lett kan

oppstå nye problemer. Dessuten har variasjonene i norsk og andre lands økonomi på 1980-tallet vist at vegen er kort fra en solid BNP-vekst til tilbakegang i BNP. Det er derfor viktig å gå forsiktig frem også i moderate oppgangstider. Dessuten har en oljenasjon behov for å styrke oppbyggingen av annen kapital i takt med nedtappingen av oljereservene.

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

5.1.3 Lønnsoppgjøret 1994

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

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

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

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

.....

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

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

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

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

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

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

1) Oppgjørene i privat sektor

LO/NHO-området

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 17. januar 1994. Hovedpunktene i vedtaket var:

- økning av kjøpekraften for de lavere og midlere inntekter.
- videreføre, eventuelt videreutvikle, garantiordningene.
- varig statlig medfinansiering av avtalefestet pensjon for 64-åringene.

- lokale forhandlinger gjennomføres etter de bestemmelser og kriterier som er fastlagt i de enkelte avtaler.
- oppgjøret gjennomføres ved forbundsvisе forhandlinger.

I NHOs hovedstyremøte 9. februar 1994 ble følgende hovedprinsipper lagt til grunn for oppgjøret:

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

De forbundsvisе oppgjørene i LO/NHO-området ble innledet 14. mars 1994 mellom Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) om verkstedsoverenskomsten. På en del andre områder ble det også startet forhandlinger umiddelbart etter at forhandlingene om verkstedsoverenskomsten var startet. Dette gjaldt bla hotell- og restaurant, kontor- og lageransatte, transport, tekstil og bekledning.

Et viktig punkt tidlig i forhandlingene mellom Fellesforbundet og TBL var statlig medfinansiering av avtalefestet pensjon (AFP) for 64-åringene. Partene tok opp dette spørsmålet i brev av 18. mars 1994 til Statsministeren.

Den 22. mars 1994 var det et møte mellom Fellesforbundet/TBL og Statsministeren om AFP. Den 24. mars 1994 gikk det et brev til partene fra Statsministeren. I dette brevet heter det bla:

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

Stortinget gjorde nødvendig vedtak om statlig medfinansiering 17. juni 1994.

Etter at spørsmålet om statlig medfinansiering av 64-åringer innenfor AFP-ordningen i privat sektor var avklart, fortsatte forhandlingene mellom Fellesforbundet og TBL. Den 25. mars 1994 ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Samme dag ble det også brudd i forhandlingene i hotell- og restaurantnæringen og for kontor- og

lageransatte. Den 11. april 1994 satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning mellom Fellesforbundet og TBL som ble anbefalt av partene. Meklingsforslaget ble godkjent ved uravstemning 6. mai 1994.

Det ble enighet om følgende tillegg/endringer:

- et generelt tillegg på kr 1,- pr time fra 1. april 1994
- økning i overtidssatsen (fra 40 til 50 pst) for de to første timene
- skifttillegg økes med gjennomsnittlig 5,1 pst

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

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

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

Privat sektor utenom LO/NHO

I varehandelen ble Handel og Kontor og Handel- og Servicenæringens Hovedorganisasjon enige om et tillegg fra 1. april 1994 på kr 230,- pr måned eller kr 1,42 pr time. Det ble gjort visse endringer i tilleggene for ubekvem arbeidstid og i tidspunktene for når disse tilleggene trer i kraft. I kooperasjonen ble forslaget til tariffavtale forkastet ved uravstemning. Oppgjøret gikk til mekling. Den 17. juni 1994 anbefalte partene et forslag til avtale.

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

I forsikringsvirksomheten er partene enige om et generelt tillegg fra 1. mai 1994 på 1,25 pst.

2) Oppgjørene i offentlig sektor

I staten ble det bl a den 30. april 1994 enighet mellom Administrasjonsdepartementet og tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag om følgende:

- fra 1. mai 1994 gis det et generelt tillegg på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 2100 pr år.
- med virkning fra 1. september 1994 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,35 pst.
- med virkning fra 1. juli 1994 gjøres det endringer i lønnsrammesystemets oppbygging, beregnet til 0,2 pst pr dato.

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

Avtalen ble vedtatt av hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag ved uravstemning 10. juni 1994.

I kommunene ble partene enige om et generelt tillegg fra 1. mai 1994 på kr 2100 pr år. Med virkning fra 1. oktober 1994 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst pr dato. Fem AF-K-forbund i helsesektoren, NSF, NOBI, NETF, NFF og NRF avviste forslaget. Tariffavtale for de nevnte forbund ble fastsatt ved kjennelser i Rikslønnsnemnda 25. oktober 1994. Forhandlingssammenslutningene LO-K og YS-K krevde, med hjemmel i reforhandlingsklausulen derved nye forhandlinger. Forhandlingene ble gjennomført 7. november 1994. Partene kom da til enighet om ny tariffavtale med noen endringer.

3) Oppsummering

Privat sektor

Område LO/NHO

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

Ovennevnte punkter er resultatet av oppgjøret mellom TBL og Fellesforbundet. Oppjøret danner hovedmønsteret som grovt sett ble resultatet av forhandlingene for de ulike overenskomstene i LO/NHO-området.

Varehandelen

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

Forretnings- og sparebankene

- Generelt tillegg fra 1. mai 1994 på kr 2 100 pr år opp til lønnstrinn 23 (ca kr 216 000) og 1 pst på de øvrige trinn

Forsikringsvirksomhet

- Generelt tillegg fra 1. mai 1994 på 1,25 pst.

Offentlig sektor

Staten

- Fra 1. mai 1994 generelt tillegg på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 2 100 pr år.
- Med virkning fra 1. september 1994 skal det føres lokale forhandlinger på 0,35 pst.
- Med virkning fra 1. juli 1994 endringer i lønnsrammesystemets oppbygging beregnet til 0,2 pst pr dato
- 30 mill kroner avsatt til kompetanseutvikling
- Redusert leseplikt for lærere over 60 år

Kommunene

- Generelt tillegg fra 1. mai 1994 på kr 2 100 pr år
- Med virkning fra 1. oktober skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst pr dato.

Det ble senere foretatt noen endringer som følge av Rikslønnsnemndas kjennelser nr 1 og 5 av 25. oktober 1994, samt forhandlingene mellom LO-K og YS-K, og KS den 7. november 1994.

Medlemmene Schiøtz, Engebretsen, Gustavsen og Fosheim tar foranstående til orientering.

5.2 ØKONOMISK RAMME: TILBUD OG KRAV

5.2.1 SPLs krav: Kostnader

De krav som er kostnadsberegnet er:

- 1) Ny lønnsramme 08 (se Vedlegg 1 til kjennelsen) – fremsatt av SPL i møte den 30.4.94 kl 1400.
- 2) Tilsvarende justering av øvrige stillinger (politistasjon- og avdelingssjef, politioverbetjent, lensmannsførstebetjent, lensmannsfullmektig m fl), dvs at lønnen til overordnede endres slik at lønnsrelasjonene holdes uendret.

I tillegg er kostnaden som følger av at alle i politi- og lensmannsetaten får det generelle tillegget på kr 2100 pr år, beregnet.

Kostnadene (eks sosiale kostnader) er beregnet av AD til følgende:

- 1) Overføring av alle betjenter fra lønnsramme 08 til krav om ny lønnsramme 08 (se Vedlegg 1): 79,3 mill kr pr år. (Dersom kravet hadde vært lønnsramme 13 ville kostnaden vært på 95 mill kr).
- 2) Tilsvarende justering av øvrige stillinger: 40,2 mill kr pr år.

Summen av disse to kostnadene er 119,5 mill kr og utgjør 8,19 prosent av lønnsmassen (1460 mill kr) for politi- og lensmannsetaten.

Kostnaden av å gi det generelle tillegget på kr 2 100 pr år til alle i politi- og lensmannsetaten er på 14,1 mill kr pr år. Legges dette til kostnaden ovenfor vil en innfrielse av SPLs krav, og med en hovedtariffavtale lik det andre har, bli på 133,6 mill kr og bety en lønnsvekst på 9,15 prosent.

5.2.2 Statens tilbud: Kostnader

Statens tilbud vil bety at SPL-organiserte arbeidstakere får et tillegg på kr 2 100 pr år. Dette tillegget vil koste 14,1 mill kr og utgjør omtrent 1 pst av lønnsmassen i politi- og lensmannsetaten. I tillegg foreslår staten at det skal opprettes ny stillingskode som politi- og lensmannsbetjent i lønnsramme 12, for kandidater med 3-årig Politihøgskole. Sommeren 1995 vil det første kullet på 250 komme ut fra Politihøgskolen og statens tilbud vil dermed bety økte kostnader uten at dette er kostnadsberegnet. Staten har også foreslått at det skal gis mulighet for at betjenter med eksamen fra Politiskolen skal kunne overføres til lønnsramme 12. Også dette tilbudet kan få kostnadsvirkninger. Statens tilbud inneholder dessuten en flytting av sysselmannsbetjent fra lønnsramme 07 til 08. Dette tilbudet omfatter så få personer at kostnadsvirkningen er svært begrenset.

5.3 LØNNSUTVIKLINGEN FOR POLITI- OG LENSMANNSBETJENTER

5.3.1 Lønn til politi- og lensmannsbetjenter

Lønn til politi- og lensmannsbetjenter består av følgende deler:

1. Regulativlønn
2. Polititillegg og andre B-tillegg
3. Faste tillegg
4. Variable tillegg
5. Timebetalt overtid (variabel overtid)

Regulativlønn

Regulativlønn er lønn i henhold til tabell A i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA). Politi- og lensmannsbetjenter er i dag plassert i lønnsramme 8 (LR 08). Ifølge den nye HTA for tariffperioden 1. mai 1994 - 30. april 1996 som partene i det statlige tariffområdet er blitt enige om - bortsett fra SPL -, har LR 08 tre lønnsstiger hvor lønnen stiger med ansiennitet. I den laveste lønnsstigen, dvs LR 08.1, er begynnerlønnen plassert i lønnstrinn 9. De nåværende politibetjenter får godskrevet tiden på den 2-årige politiskolen fullt ut og starter følgelig med minst to års ansiennitet, dvs i lønnstrinn 11 (brutto månedslønn kr 12 211). I tillegg får de ansiennitetstillegg for annen praksis, bl a militærtjeneste. Etter 6 års ansiennitet oppnås lønnstrinn 15 (brutto kr 13 161 pr måned). Topplønnen oppnås etter 16 års ansiennitet og er plassert i lønnstrinn 21 (brutto kr 14 886 pr måned).

Polititillegg og andre B-tillegg

Polititillegget er lønn i henhold til tabell B i HTA. Dette tillegget gis til ansatte i politi- og lensmannsetaten og varierer bare med ansienniteten etter avsluttet politiskole. I følge satsene i HTA for perioden 1994-1996 er polititillegget følgende:

Ansiennitet (år)	B-trinn	Bruttolønn pr måned (kr)
0-8	B 12	800
9-14	B 15	1000
15-19	B 21	1400
20 og over	B 26	1733

Lensmannsbetjenter ved lensmannskontorer med kun sivile oppgaver har et særskilt B-tillegg, B 6, som tilsvarer brutto kr 400 pr måned.

B-tabellen er forøvrig også brukt for særlige tjenester. Politibetjenter under tjeneste ved etterforskningsavdeling eller ved en- og tomannsstasjoner har en fast overtidsgodtgjørelse

etter tabell B. Tillegget varierer fra B 21 (kr 1400 brutto pr måned) til B 28 (kr 1866 brutto pr måned). Lensmannsbetjenter har ikke slikt tillegg.

Faste tillegg

Faste tillegg er vanligvis små, men har vært økende i det siste og skyldes faste godtgjørelser til politi som gjør tjeneste i Angola, tidligere Jugoslavia og i Midt-Østen.

Variable tillegg

Variable tillegg er betingede. Utbetaling av disse tilleggene forutsetter at visse kriterier tilfredsstilles og tilleggene må sies å være en kompensasjon for ekstra ulemper. En vesentlig del av de variable tillegg er kompensasjon for arbeid på ubekvemme tider.

Summen av lønn etter tabell A og B, tillagt faste og variable tillegg pr måned, vil heretter bli kalt månedsfortjeneste. Noen av disse lønnskomponentene reflekterer ekstra ulemper i arbeidet f eks i form av lengre arbeidstid enn normalt.

Timebetalt overtid (variabel overtid)

I henhold til fellesbestemmelsene i HTA skal overtiden være pålagt, kontrollerbar og tilfeldig slik at den typisk varierer over tid.

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig månedslønn i 1992 og 1993 – dekomponert i de fire elementene omtalt ovenfor – og timebetalt overtid. Dessuten vises utførte årsverk.

Tabell 1. Gjennomsnittlig månedsfortjeneste og utførte årsverk, 1992 og 1993

Politibetjent

	1992	1993	Vekst fra 1992–1993, pst
Årsverk	3 651	3 739	2,4
Regulativlønn, A	13 491	13 918	3,7
B-tabell	1 623	1 622	-0,1
Faste tillegg	90	110	22,2
Variable tillegg	1 993	2 295	15,1
Månedsfortjeneste	17 197	17 985	4,6
Timebetalt overtid	1 487	2 435	63,7
Totalt	18 684	20 420	9,3

Lensmannsbetjent

	1992	1993	Vekst fra 1992-1993, pst
Årsverk	1 058	1 116	5,5
Regulativlønn, A	13 354	13 741	2,9
B-tabell	892	941	5,5
Faste tillegg	26	38	46,2
Variable tillegg	1 127	1 072	-4,9
Månedsførtjeneste	15 399	15 792	2,6
Timebetalt overtid	2 227	2 566	15,2
Totalt	17 626	18 358	4,2

Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister pr 1.10.

Lønnstallene i tabell 1 er gjennomsnitt for betjenter og er følgelig et gjennomsnitt over bl.a. den ansiennitetsfordeling som gjelder blant betjentene. En lønnsvekst fra ett år til et annet kan derfor skyldes flere forhold som økte lønnsatser, tilkomst av helt nye betjenter og avgang av eldre, samt ansiennitetsoppykk.

Vi ser at regulativlønn etter tabell A betyr relativt sett mest av de enkelte lønnskomponentene; nesten 90 prosent av månedsførtjenesten til lensmannsbetjenter og nesten 80 prosent av månedsførtjenesten til politibetjenter er regulativlønn etter A-tabellen.

Den gjennomsnittlige månedsførtjenesten til politi- og lensmannsbetjenter i 1993, omregnet til årsbasis, betyr en årsinntekt på henholdsvis kr 215 820 og kr 189 504. Tar vi med den timebetalte overtiden var den totale årsinntekten for de to typer betjenter i gjennomsnitt kr 245 040 og kr 220 296 i 1993. Den timebetalte overtiden utgjorde 7,9 pst og 11,9 prosent av den totale inntekten for politibetjentene i henholdsvis 1992 og 1993. De tilsvarende tallene for lensmannsbetjenter var 12,6 og 13,9 prosent.

5.3.2 Lønnsutviklingen for politi- og lensmannsbetjenter i forhold til lønnsutviklingen for andre grupper i staten

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Innledning

Slike sammenligninger blir ofte gjort og i SPLs argumentasjon for høyere lønn ved årets oppgjør blir det vist til at lønnen til politi- og lensmannsbetjenter ikke har opprettholdt politibetjentenes relative lønnsposisjon i staten siden 1959. I 1959 mistet politiet streikeretten.

Det er mange problemer forbundet med å sammenlikne lønn mellom ulike arbeidstakere både på et gitt tidspunkt og over tid. Som nevnt i pkt 5.3.1 vil et gjennomsnitt for en gruppe arbeidstakere være et gjennomsnitt over ansiennitet, utdanning og kjønn. Dersom gruppen av arbeidstakere blir stor og svært heterogen, kan et lønns gjennomsnitt dekke over store individuelle forskjeller. Viktig her er at endring i et slikt gjennomsnitt kan skyldes en rekke forhold i tillegg til rene endringer i lønnssetter. Eksempler på slike forhold er:

- endret aldersfordeling,
- endret mønster i tilkomst av nye arbeidstakere til en stillingskategori og avgang av eldre,
- endret kjønnsfordeling,
- endret timeinnsats og dermed endret månedsfortjeneste,
- endringer i hvilke etater, kontorer o l som inngår i gjennomsnittet (Et eksempel er Televerkets utgang av det statlige tariffområdet 1.11.1994. Denne endringen betyr at den gjennomsnittlige månedsfortjenesten i staten øker fra kr 17 311 til kr 17 342).

Sammenlikning av gjennomsnittslønninger mellom grupper av arbeidstakere og over tid må derfor tolkes med varsomhet. Vi kan i beste fall bare konkludere noenlunde sikkert hvis utviklingen for en relativ homogen gruppe avviker mye fra den gjennomsnittlige utviklingen i et stort tariffområde eller fra andre mindre, men relativt homogene grupper. I et stort tariffområde kan det riktignok skje store individuelle og strukturelle endringer, men de store talls lov vil likevel gjøre gjennomsnittet relativt robust. På grunn av dette har vi valgt å sammenlikne lønnsutviklingen for politi- og lensmannsbetjenter med lønnsutviklingen for gjennomsnittet i staten i henhold til Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST). I tillegg har vi valgt ut sykepleiere og ingeniører. Begge disse grupper har en 3-årig høgskoleutdanning i likhet med den utdanning som nye politibetjenter vil få gjennom Politihøgskolen. Hittil har politi- og lensmannsbetjenter gjennomgått en 2-årig politiskole. Videre har vi tatt med fengselsbetjenter som har en 2-årig utdanning i likhet med dagens politibetjenter. Dessuten har vi inkludert en stilling med relativt lav lønn i staten (fullmektig) og to akademikerstillinger – politiadjutant som er en politijuriststilling, og en av de eldste sjefsstillingene i staten, byråsjef.

Forholdet mellom lønninger i 1959 kontra 1993

Tabell 2 viser forholdet mellom den gjennomsnittlige månedsfortjenesten til politibetjent (politikonstabel var navnet i 1959), politiadjutant, byråsjef og gjennomsnittet for den sivile ytre etat. Dette siste gjennomsnittet benyttes i stedet for gjennomsnittet i hele staten siden det for 1959 ikke er mulig å beregne et slikt gjennomsnitt. I dag omfatter den sivile ytre etat heltidsansatte i politietaten, trygdeetaten, ligningsetaten, tolletatens ytre ledd, landbruksetaten m fl. I 1959 var det 14 929 ansatt i denne etaten, mens det i 1993 var 36 493 ansatte.

Tabell 2. Forholdet mellom gjennomsnittlige månedsfortjenester 1959 og 1993.

Stillingskategori	1959	1993
Politibetjent/konstabel	100	100
Sivile ytre etat	109,1	97,2
Politiadjutant	160,4	119,7
Byråsjef	174,8	120,6

Kilde: SSB for 1959 og SST for 1993

Som vi ser har politibetjent forbedret sin relative lønnsposisjon i forhold til gjennomsnittet i den sivile ytre etaten og relativt mye i forhold til lønningene til de to akademikerstillingene, politiadjutant og byråsjef. Den siste forbedringen er en konsekvens av den lønnsutjevneende politikk staten har ført i flere ti-år og som har hatt som målsetting å redusere lønnsforskjeller. Det er imidlertid viktig å legge til at personer som er politijurister eller byråsjefer har flere karrieremuligheter enn politibetjenter.

Lønnsutviklingen 1976 til 1993

Fra og med 1976 er lønnsdata tilgjengelig på en langt bedre måte enn for tidligere år. I tabell 3 viser vi derfor relative lønninger for et større antall grupper enn i tabell 2 for årene 1976 og 1993, samt lønnsveksten fra 1976 til 1993 og lønnsnivået i 1993. Lønnsnivået i tabell 3 er definert som gjennomsnittlig månedsfortjeneste. Det betyr at i lønnsbegrepet for politibetjenter inngår regulativlønn etter tabell A, polititillegg etter tabell B, samt variable og faste tillegg. Timebetalt overtid er altså ikke tatt med.

Tabell 3. Relative månedsfortjenester, 1976 og 1993, prosentvis vekst fra 1976 til 1993 og gjennomsnittlig månedsfortjeneste i 1993.

Stillingskategori	1976	1993	Vekst, pst 1976-93	Mnd fortj i 1993, kr
Politibetjent	100,0	100,0	185	17 988
Lensmannsbetjent	88,7	87,8	182	15 796
Fengselsbetjent	97,2	94,7	177	17 034
Sykepleier	87,1	92,1	201	16 578
Ingeniør	83,6	84,4	187	15 184
Fullmektig	63,2	71,0	220	12 779
SST	91,7	97,0	201	17 446
Sivile ytre etat	93,2	97,2	197	17 475
Politiadjutant	141,9	119,7	140	21 532
Byråsjef	149,5	120,6	130	21 696

Kilde: SST

Tabell 3 viser at politi- og lensmannsbetjenter i perioden 1976-1993 har bedret sin relative posisjon i forhold til fengselsbetjenter, omtrent opprettholdt sin posisjon i forhold til ingeniørene og tapt noe i forhold til sykepleiere. I løpet av perioden fra 1976 til 1993 har politi- og lensmannsbetjenter tapt noe i forhold til gjennomsnittet i staten. Det er imidlertid ikke tale om noen kraftig forskjell fra lønnsveksten for gjennomsnittet i staten. Politibetjenter har fortsatt i 1993 en litt høyere gjennomsnittlig månedsfortjeneste enn gjennomsnittet i staten og en klart høyere månedsfortjeneste enn sykepleiere og ingeniører. Lensmannsbetjentenes lønn ligger i 1993 mellom lønnen til sykepleiere og ingeniører og er klart lavere enn politibetjentenes. Forholdet mellom lønningene til politi- og lensmannsbetjenter har holdt seg stort sett uendret over en lang periode.

Vi ser at den gruppe som har hatt den sterkeste veksten fra 1976 til 1993 er den lavt lønte stillingskategorien fullmektig og at de høyt lønte kategoriene politiadjutant og byråsjef har hatt den svakeste utviklingen. Lønnsveksten i denne perioden er preget av den lønnsutjevneende politikken til staten som bl a har gjort at fullmektiger har tatt innpå politibetjenter.

Av tabellene 2 og 3 ser vi at politibetjentene bedret sin relative lønnsposisjon i forholdet til gjennomsnittet i den sivile ytre etat tidlig i perioden 1959 til 1993. I den senere tiden har denne relative utviklingen endret seg noe, men politibetjentenes månedsfortjeneste er likevel høyere enn gjennomsnittet i den sivile ytre etat i 1993. I 1959 var forholdet klart motsatt.

Ser en på de enkelte komponenter i den gjennomsnittlige månedsførtjenesten finner en at regulativ-lønn A for politibetjenter har steget i takt med regulativlønnen for statsgjennomsnittet (203 prosent vekst for statsgjennomsnittet og 202 prosent for politibetjenter). Det er følgelig tilleggene utover regulativlønnen for politibetjentene som ikke helt har holdt følge med statsgjennomsnittet. Den klart sterkeste regulativlønnsvæksten har lavtslønnsgruppen fullmektig hatt fra 1976 til 1993.

Konklusjonen på denne gjennomgangen av lønnsutviklingen for politi- og lensmannsbetjenter blir derfor den samme som sist Rikslønnsnemnda behandlet lønnskonflikten mellom SPL og staten: "Det materiale som er fremlagt.... indikerer ikke at de aktuelle stillingskategorier har hatt en spesielt ugunstig lønnsutvikling i løpet av de senere år, selv om det kan vises til at disse kategoriene tilsynelatende har hatt en noe mindre gunstig utvikling enn gjennomsnittet i staten og i forhold til enkelte av de grupper det er sammenliknet med". (Rikslønnsnemndas kjennelse av 2. april 1993, s 72).

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsens og Fosheim, slutter seg i hovedsak til foranstående premisser og til konklusjonen.

Medlemmet Schiøtz skal bemerke at spørsmålet om lønnsutvikling ikke har vært underlagt vanlig kontradiktorisk behandling som følge av at SPL ikke har møtt for Rikslønnsnemnda.

Dette medlem finner det naturlig å legge vekt på inntektsutviklingen de siste 15 årene. Eventuelle skjevheter for perioden 1959 - 1980 ligger for langt tilbake i tiden til å ha betydning i 1994.

De konklusjoner dette medlem har kommet til for så vidt gjelder de spørsmål som Rikslønnsnemnda tar stilling til nedenfor, er således ikke basert på at lønnsutviklingen i politiet isolert sett har avveket i særlig grad fra de grupper som man hadde samme lønn som i 1980. Det avgjørende for dette medlem er hvilket lønnsnivå som i dag reflekterer det polititjenestemenn med rimelighet kan forvente.

5.4 STORTINGETS BEHANDLING AV LØNNSPØRSMÅLET FOR POLITI- OG LENSMANNSETATEN I 1959 OG 1994

Ved lovendring 19. juni 1959 nr 1 ble det innført streikeforbud og tvungen lønnsnemnd for politi/lensmannsetat, jfr politilovens § 20.

Forslaget var fremlagt av den forsterkede justiskomiteé og ble drøftet i Odelstinget 4. juni 1959. Komiteens ordfører uttalte bl a i sine tre innlegg:

"Den forsterkede justiskomite har enstemmig sluttet seg til departementets forslag til ny § 20 i politiloven. Et mindretall, Bunkholt, forbeholder seg dog å ta opp forslag om at en særskilt nemnd skal avgjøre tvister som det ikke blir enighet om.

Komiteen er enig med departementet i at det ikke før lovvedtaket om streikeforbud kunne gå med på å la en komité gå gjennom politiets lønns- og arbeidsvilkår, da det nærmest måtte få karakteren av et nytt lønnsoppgjør. Men komiteen har uttalt at den har "dog intet å bemerke om departementet på ny overveier hvorvidt det finnes grunn til å se nærmere på polititjenestemennenes lønns- og arbeidsforhold."

Denne uttalelse går etter mitt skjønn ikke så vidt som den refererte uttalelse fra Lensmannsbetjentenes Landslag og Norsk Politiforbund. Men iallfall må polititjenestemennene når de nå antagelig får streikeforbud, ikke få følelsen av at de kommer i noen dårligere posisjon enn tidligere. Med det viktige og på mange måter også særpregede arbeid som politiet har, bør det i det hele tatt ha gode arbeidsbetingelser."

...

"At politiet rent økonomisk og arbeidsmessig skulle komme i en dårligere stilling, tror jeg ikke. Jeg tror at de som vil få med denne saken å gjøre, vil se spørsmålene ut fra det syn som jeg ga uttrykk for i mitt første innlegg, og som mange andre har gitt uttrykk for etterpå."

...

"Selv om jeg er enig i – som jeg har gitt uttrykk for før – at polititjenestemennene skal lønnes godt, at det gjelder at de trives i sitt arbeid, må det selvfølgelig være sammenheng mellom hva de får, og hva tjenestemenn innenfor andre offentlige etater får."

Komiteens innstilling til § 20 første ledd ble bifalt mot 1 stemme.

Høsten 1994 behandlet Stortinget tre forslag vedrørende politiloven:

- a) Forslag fra stortingsrepresentantene Carl I Hagen og Jan Simonsen om behandling av arbeidstvisten mellom SPL og staten i forbindelse med tariffrevisjonen 1994 i særskilt nemnd (Dok nr 8:2 for 1994–95).
- b) Forslag fra stortingsrepresentant Lisbeth Holand om å oppheve politiets streikeforbud (Dok nr 8:79 for 1993–94).
- c) Forslag fra stortingsrepresentantene Carl I. Hagen og Jan Simonsen om opprettelse av en fast lønnsnemnd for politiet. (Dok nr 8:80 for 1993–94).

I Innst O nr 6 (1994–95) fra Familie-, kultur- og administrasjonskomiteen vedrørende Dok nr 8:2 uttalte flertallet:

"Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Senterpartiet og representanten Geir Thoresen, har merket seg at det foreslås at Stortinget skal vedta en lov som griper inn i pågående lønnsforhandlinger mellom polititjenestemenn og staten.

Flertallet viser til Dokument nr. 8:80 for 1993–94 om en fast permanent lønnsnemnd for politiet og til Dokument nr. 8:79 for 1993–94 om å oppheve politiets streikeforbud. Begge disse er til behandling i Stortingets justiskomité.

Flertallet viser til at det i Stortinget er lang tradisjon for ikke å blande seg inn i pågående lønnsforhandlinger.

Flertallet vil på denne bakgrunn avvise forslaget."

Flertallet i Odelstinget sluttet seg til dette 31. oktober 1994. I desember 1994 vedtok Stortinget å gjeninnføre streikeretten for polititjenestemenn ved fremtidige lønnsoppgjør.

Politiet har påberopt seg de signaler politikerne ga i 1959 da streikeretten opphørte og lønnsnemnd ble innført.

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

- Utsagnene i Stortinget om politiets avlønning i fremtiden innebar intensjoner og antagelser om fremtiden.
- Uttalelsene kom fortrinnsvis fra ordføreren for den forsterkede justiskomité. Av sitatene ovenfor fremgår det at saksordføreren var nyansert og presiserte at det selvfølgelig måtte være sammenheng mellom lønnen til polititjenestemennene og lønnen til tjenestemenn innenfor andre offentlige etater.
- Uttalelsene falt for 35 år siden. Det var ikke juridisk forpliktende garantier nedfelt i lov eller stortingsbeslutning, men snarere signaler og moralske forpliktelser. Slike utsagn får en svekket kraft over tid når samfunnsforholdene forandrer seg.
- Under Stortingets behandling av forslagene om streikerett, egen lønnsnemnd m v. høsten 1994, ga så vel flertallet i Familie-, kultur- og administrasjonskomiteen som Odelstinget, klar beskjed om at det var opp til Rikslønnsnemnda å behandle lønnsoppgjøret for politi- og lensmannsetaten. Videre ble det uttalt at Stortinget har lang tradisjon for ikke å blande seg inn i pågående lønnsforhandlinger.

Etter dette konkluderer disse medlemmer med at Stortinget ikke har gitt spesielle pålegg eller skranker for det aktuelle lønnsoppgjøret.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz er enig i at Stortinget ikke har gitt spesielle pålegg eller skranker for det aktuelle lønnsoppgjør, og at de signaler som ble gitt i 1959 i dag har helt marginal betydning.

5.5 POLITISKOLEN OG POLITIHØGSKOLEN

Etter endt politiutdannelse er det vanlig at man starter som politi- eller lensmannsbetjent. Det gjaldt de som t o m sommeren 1993 kom fra Politiskolen, og det vil gjelde de som f o m sommeren 1995 kommer fra Politihøgskolen.

Opptakene til Politiskolen var de siste årene på 380 (1989), 350 (1990) og 350 (1991). Til Politihøgskolen ble det tatt opp noe færre; d v s 250 (1992), 250 (1993) og 207 (1994). Antallet søkere har i 1990-årene ligget på ca 3600. Opptakskriteriene er revidert, slik at man nå i utgangspunktet bruker poeng som ved opptak til regionale høgskoler ellers. I praksis er likevel ikke kravene endret vesentlig. Man forutsetter generell studiekompetanse med bestått eksamen fra videregående skole. Mannlige søkere må ha avtjent førstegangstjenesten.

Politiskolen, med siste opptak i 1991, var 2-årig. Elevene var ansatt, hadde politimyndighet som aspiranter og var lønnet. De opparbeidet ansiennitet under begge skoleår. Utdanningen var kort fortalt oppdelt i :

- Grunnkurs I (12 uker ved Politiskolen og i leir).
- Praktisk opplæring i den ytre etat (10-11 mnd).
- Grunnkurs II (31 uker ved Politiskolen).

Grunnkurs I inneholdt teoretisk og praktisk undervisning. Det ble avholdt eksamen med karakter bestått/ikke bestått. Etter leiroppholdet ble det gitt en differensiert utrykningskarakter.

Den praktiske opplæring skjedde ved at aspirantene ble fordelt på ca 40 politi-kamre/lensmannskontorer. Politimesteren var ansvarlig for opplæringen og Politiskolen skulle føre tilsyn. Opplæringen besto fortrinnsvis i praktisk politiarbeid. Etter en kort innføring ble man satt på tjenesteliste/vaktlag. Retningslinjer fra departementet beskrev at tjenesten skulle være allsidig og i det vesentlige bestå i uniformert tjeneste. Hver aspirant fikk utpekt sin veileder som man skulle følge den første tiden. Opplæringen utviklet seg over tid til å bli ulikt organisert på landsbasis. Noen fikk fort en stor grad av selvstendighet. Andre steder ble man mer beskjefteget med trivielle gjøremål. Etter endt praksisopphold fikk aspirantene utstedt en tjenesteuttalelse.

Grunnkurs II ble holdt i klasserom og spesialrom. Etter skriftlige og muntlige eksamener med karakterer, ble det gitt hovedkarakter fra Politiskolen. Den fastsatte innbyrdes riksansiennitet mellom aspirantene fra samme kull.

Politihøgskolen med første opptak i 1992, er 3-årig. Studentene har ikke ansettelsesforhold, ikke vanlig politimyndighet og oppebærer ingen lønn. Politihøgskolen

skal være en regulær høgskole, i form og innhold. Studentene kan søke lån i Statens Lånekasse. Studiet er delt i :

- Ett år ved Polithøgskolen.
- Ett års praksis ved et politikammer og/eller lensmannskontor.
- Ett år ved Polithøgskolen.

Organiseringen/rammene ved Polithøgskolen har gjennomgått store forandringer i forhold til den gamle Politiskolen. Man har nytt reglement, nye krav til styret, en forskningsavdeling er opprettet, lærerne har pedagogisk bakgrunn og er som hovedregel heltidsansatte.

Det er en sterkere fordypning i fagene, et bredere spekter av undervisningsmetoder og nye eksamensformer med bl a hemmelig sensur. Undervisningen det første år tar sikte på å gi studentene en politifaglig, juridisk og samfunnsvitenskapelig plattform.

Det andre studieåret skal utvikle arbeidsevne og ferdigheter. Opplæringen skjer ved 16 utvalgte opplæringsenheter spredt over hele landet. En enhet består av ett politikammer og to – fire nærliggende lensmannskontorer. Ved hver enhet er det to hovedveiledere, en fra politi og en fra lensmannsetat. De tilrettelegger og leder den lokale opplæringen. Hver student har dessuten sin faste praksisveileder. Polithøgskolen har det overordnede faglige ansvar og tilsyn med praksisperioden. Studentene gis begrenset politimyndighet og får under veiledning anledning til å gjøre egne erfaringer med oppgaver som er aktuelle i yrket. Studentene evalueres med bestått/ikke bestått og får en praksisuttalelse om utvikling og faglig nivå.

Det tredje studieåret skal gi studentene muligheter til å bearbeide kunnskaper og ferdigheter fra praksisperioden, tilføre nye kunnskaper og ferdigheter og gi faglig fordypning. Temaer fra de to første studieår tas til dels opp igjen, men med andre vinklinger og mer dyptgående.

Eksamen omfatter muntlige, skriftlige og praktiske prøver, samt nevnte vurdering av praksis.

De økonomiske vilkårene for aspirantene ved Politiskolen og studentene ved Polithøgskolen er svært forskjellige.

Aspirantene ved Politiskolen hadde 1. mai 1992 – 30. april 1993 en månedslønn på kr 11.298 inkludert polititillegg. Fra dette gikk 2 % pensjonsinnskudd. Aspiranter som bodde i skolens internat og hadde utgifter til bolig på hjemstedet, fikk en særskilt oppholdsgodtgjørelse. I 1993 var den kr 1130 pr mnd for forsørgere og kr 848 pr mnd for ikke-forsørgere.

Aspirantene betalte husleie i internatene som lå i Oslo sentrum. For enkeltrom var leien kr 750 - 1000 pr mnd. For dobbeltrom kr 375 pr mnd. Aspiranter som bodde i skolens internater betalte kr 980 pr mnd for kost. I praksisuker var det fri kost og losji.

Reiseutgifter ble dekket etter Statens reiseregulativ. Aspiranter som daglig reiste til og fra skolen mottok tilskudd med inntil kr 300 pr mnd.

Skolebøker var gratis. I annet skoleår beholdt aspirantene lønn under avvikling av jule- og påskeferier. Fra 1. mai 1990 ble aspirantenes lønnsvilkår knyttet til lønnsstige. Foruten årene på Politiskolen, ble de godskrevet tjenesteansiennitet for all tidligere yrkespraksis, herunder omsorgstjeneste.

Studentene ved Politihøgskolen har ingen lønn, men kan søke lån i Statens Lånekasse. Høyeste lånebeløp pr år for enslige søkere er kr 46.550. Avdragstiden er 20 år og rentesatsen 7,5 - 8,5 %.

Studentene har ingen oppholdsgodtgjørelse for utgifter til bolig på hjemstedet. For full kost i skolens kantine betaler de kr 1800 pr mnd. De har fri kost og losji under opphold i leir. Flytteutgifter dekkes etter regning for inntil 680 kg. Det gis ikke godtgjørelse for daglige reiser mellom hjemsted og Politihøgskolen.

Studentene dekker selv utgiftene til skolebøker på ca kr 8.250.

Stort sett har altså studentene ved Politihøgskolen samme økonomiske vilkår som høgskolestudenter ellers.

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Studentene ved den nye Politihøgskolen må finansiere studiene selv, de mottar ikke lønn og får ikke automatisk ansiennitet under studiene. Utdannelsen varer ett år lengre og kandidatene er ikke sikret arbeid etter eksamen.

Ut fra det materialet Rikslønnsnemnda har mottatt, sitter disse medlemmer med det klare inntrykk at den nye politiutdannelsen faglig sett er markert sterkere enn tidligere. Oppbygningen av studiet er søkt harmonisert med den øvrige høgskoleutdanningen i landet.

Medlemmene Schiøtz og Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

5.6 SPLs UTEBLIVELSE FRA RIKSLØNNSNEMNDAS BEHANDLING AV LØNNSOPPGJØRET

SPL sendte 17. oktober 1994 følgende brev til Rikslønnsnemnda:

"TVISTEN MELLOM SPL OG STATEN

SPL bekrefter mottak av Deres brev av 26.9.94 angående hovedforhandling den 2.11.94.

SPL har ikke til hensikt å medvirke til behandling i Rikslønnsnemnda. Vi vil heller ikke prosedere våre krav ovenfor samme. Våre krav og negative lønnsutvikling er vel kjent av vår motpart.

Vi aksepterer ikke Rikslønnsnemnda som tvisteløser i denne sak. Vi viser til at saken er bragt inn for Stortinget, og ligger nå i Stortingets Familie, Kultur- og Administrasjonskomiteen."

SPL har overhodet ikke bidratt til Rikslønnsnemndas saksbehandling. Det er ikke kommet ytterligere skriftlige innlegg, SPL har ikke oppnevnt medlem av nemnda og ikke deltatt under hovedforhandlingen.

Til SPLs brev bemerkes at Odelstinget ultimo oktober presiserte at man ikke ville blande seg inn i pågående lønnsforhandlinger. Videre bemerkes at selv om SPLs motpart/staten skulle være kjent med SPLs krav og lønnsutvikling, så har Rikslønnsnemnda hatt behov for klargjøring på en rekke punkter.

Rikslønnsnemnda har sett det som sin plikt å fastsette hovedtariffavtale for 1994–1996, til tross for uteblivelsen. Således har nemnda av eget tiltak opplyst saken etter beste evne, bl a ved å innhente dokumenter og avhøre vitner. Man har måtte søke SPLs krav og anførsler i tidligere dokumenter og forhandlinger mellom partene.

Følgelig har SPLs uteblivelse komplisert nemndas arbeid og gjort prosessen tidkrevende. Etter omstendighetene mener likevel Rikslønnsnemnda at den har skaffet seg et forsvarlig grunnlag for sin avgjørelse.

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm beklager at SPL på denne måten har satt seg ut over spillereglene for lønnsoppgjøret, men skal bemerke at SPLs uteblivelse ikke har hatt føringer for de konklusjoner som er trukket og Rikslønnsnemndas slutning. Se forøvrig kommentarer under pkt 5.7.6 og 5.8.4.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz vil prinsipielt gi uttrykk for at når en part uteblir, har Rikslønnsnemnda en plikt til å skaffe seg et korrekt faktisk grunnlag for sin avgjørelse. Det er også dette medlems oppfatning at Rikslønnsnemnda har oppfylt denne forutsetningen i den foreliggende sak.

Det er videre dette medlems prinsipielle holdning at en part som uteblir, må være forberedt på at uteblivelsen kan få betydning for Rikslønnsnemnda ved at nemnda har adgang til å legge den møtende parts påstander til grunn hvis disse ikke strider mot vitterlige kjennsgjerninger.

Det er videre dette medlems oppfatning at nærværende tvist er meget spesiell. Det har derfor vært utgangspunktet for dette medlem at SPLs uteblivelse ikke tillegges selvstendig betydning for vurderingen av de hovedspørsmål som er forelagt Rikslønnsnemnda.

Selv om det prinsipielt er meget betenkelig at en organisasjon uteblir fra Rikslønnsnemndas behandling, er ikke dette medlem uten forståelse for at SPL har valgt å utebli på bakgrunn av en samlet vurdering av tidligere lønnsoppgjør, herunder avgjørelser i Rikslønnsnemnda, de oppfølgende forhandlinger med staten, den lønns- og arbeidssituasjon som polititjenestemenn i dag har, og tidligere manglende streikerett.

Det er dette medlems inntrykk at den tilspissede arbeidskonflikt som i dag eksisterer, reflekterer en reell dyptgående frustrasjon med hensyn til lønns- og arbeidsbetingelser blant politi- og lensmannsbetjenter, som staten har et medansvar for blir løst.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Fosheim, er fullt ut enig i at alle parter – også staten – har et medansvar for å få løst lønnskonflikten i politi- og lensmannsetaten.

Det må likevel være en viktig forutsetning for dette arbeidet at alle parter overholder det regelverk som er satt for behandling av lønsspørsmål i vårt samfunn. Det gjelder ikke minst de lovregler Stortinget har fastsatt for å løse uenighet ved inngåelse av tariffavtaler.

5.7 RIKSLØNNSNEMNDAS VURDERING AV SPLs KRAV

Rikslønnsnemnda har tatt utgangspunkt i SPLs krav slik de ble presentert under forhandlingenes siste dag, den 30. april 1994 kl. 14.00. Dokumentet er gjengitt ovenfor under pkt 2.1.

5.7.1 Ny LR 08 for politi- og lensmannsbetjenter

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Kravet er knyttet til et spesielt forslag til ny lønnsramme 08 (LR 08) utarbeidet av SPL.

Betjentene er fra før plassert i LR 08. Fra 1. mai 1994 går grunnstigen i LR 08 fra lønnstrinn 9 til lønnstrinn 21. Etter SPLs forslag starter grunnstigen i lønnstrinn 17, og stiger til lønnstrinn 27.

En slik ny LR 08 bryter med hele oppbygningen av lønnsrammesystemet i staten. Den har høyere begynnerlønn og topplønn enn i LR 09 – LR 12. Lønnsrammesystemet er nytt og et brudd i oppbygningen er ikke ønskelig.

Merutgiftene til ny LR 08 for betjentene er anslått til 79,3 mill kr (se pkt 5.2.1), og en innfrielse av kravet bryter kraftig med den moderasjonslinje som ellers er fulgt i inntektsoppgjørene de siste årene.

Disse medlemmer finner ikke grunnlag for å imøtekomme kravet.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Shcjøtz tiltrer flertallets oppfatning: Det er prinsipielt uheldig å ha en ny lønnsramme som bryter med lønnsrammesystemet i staten, og det er vanskelig å se et saklig grunnlag for å sette politi- og lensmannsetaten i en særstilling. Når det gjelder vurderingen av den økonomiske realitet i SPLs krav, viser dette medlem til kommentarene nedenfor under 5.8.1-4.

5.7.2 SPLs krav om at sysselmansbetjenter flyttes fra LR 07 til ny LR 08

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Da politi- og lensmannsbetjenter ble plassert i nåværende LR 08, glemte man å vurdere sysselmansbetjentene. Det gjelder ca. 4 stillinger. Staten er enig i at politi-, lensmanns- og sysselmansbetjenter bør plasseres i samme lønnsramme, jfr nedenfor under pkt 5.8.3.

Disse medlemmer viser til foregående punkt hvor kravet om en ny LR 08 ikke imøtekommes. Disse medlemmer er imidlertid enige i at sysselmannsbetjenter avlønnes på linje med politi- og lensmannsbetjenter, jfr pkt 5.8.3.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz er enig i at sysselmannsbetjentene skal avlønnes i samme lønnsramme som politi- og lensmannsbetjentene.

5.7.3 SPLs krav om at høyere normerte stillinger justeres tilsvarende oppover på sine respektive lønnstrinnsalternativer, samtidig som spennet for de aktuelle lønnstrinnsalternativer justeres tilsvarende.

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

De høyere normerte stillinger omfatter sysselmannsførstebetjenter, sysselmannsoverbetjenter, politiførstebetjenter, politistasjonssjefer/avdelingssjefer, politioverbetjenter, lensmannsførstebetjenter, lensmannsfullmektiger og diverse spesialmedarbeidere.

Kravet er beregnet til å koste 40,2 mill kr pr år, og en innfrielse av kravet står i sterk kontrast til moderasjonslinjen som ellers preger oppgjøret mellom staten og hovedsammenslutningene.

Disse medlemmer tar ikke kravet til følge, jfr også det prinsipielle standpunkt under punkt 5.7.1.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz mener at konklusjonen på dette punkt avhenger av hvilken konklusjon man kommer til ovenfor under pkt 5.7.1. Hvis man ikke tar kravet under 5.7.1 til følge, følger det automatisk at man ikke kan ta en tilsvarende oppjustering for de stillinger som er nevnt under dette punkt.

Da dette medlem er i mindretall når det gjelder vurderingen av den generelle lønnsøkning for politi- og lensmannsbetjenter, er det ikke foranledning til å ta stilling til spørsmålet om en eventuell tilsvarende oppjustering i henhold til dette punkt.

5.7.4 SPLs krav om avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimulerings tiltak for tjenestesteder med bemannings- og rekrutteringsproblemer – særlig Nord-Norge og deler av kyst-Norge forøvrig

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm tar ikke kravet til følge.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz er enig med flertallet, og vil særlig bemerke at SPLs uteblivelse gjør at det ikke er grunn for Rikslønnsnemnda til å gå nærmere inn på en realitetsvurdering av dette.

5.7.5 SPLs krav om avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimulerings tiltak for å beholde kvinner i operative stillinger i politi- og lensmannsetaten

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm tar ikke kravet til følge.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz er enig med flertallet, og vil særlig bemerke at SPLs uteblivelse gjør at det ikke er grunn for Rikslønnsnemnda til å gå nærmere inn på en realitetsvurdering av dette.

5.7.6 Øvrige krav fra SPL

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm forstår det slik at SPL, i tillegg til de krav som er behandlet ovenfor, fremmer følgende krav:

- All privat praksis skal godskrives som ansiennitet.
- Utdanning fra Politiskolen skal godskrives fullt ut og utdanning fra Politihøgskolen skal godskrives med 8 år.
- Stillinger i lpl 08.150, 08.300 og 08.350 skal sikres opprykk til gammelt lønnstrinn 13 (nytt lønnstrinn 23) etter 26 år, så fremt ny LR 08 ikke innføres.
- Det skal føres sentrale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5% pr 1.5.1994. Bakgrunnen er administrativ overføring av lensmannsetaten fra Fylkesmannen til Politimestrene.
- Annet avtaleår skal det føres sentrale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1 % pr 1. mai 1995.

- Punkt 1.4.2. i hovedtariffavtalen for hovedsammenslutningene tas inn i sin helhet i avtalen for SPL med følgende tillegg "Justisdepartementet fører forhandlinger med SPL for denne tariffperioden."
- Ovennevnte forslag til punkt 1.4.2. om reguleringsbestemmelse for annet avtaleår gjøres om til punkt 1.4.3.
- SPL tar forbehold knyttet til statens omredigering av avtaleteksten.
- SPL krever ubetinget forhandlinger i virksomheter som har spesielle fullmakter til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, jfr kravet ovenfor om avsetning av særskilte lønnsmidler øremerket til stimuleringstiltak for tjenestesteder i distriktene med bemanning- og rekrutteringsproblemer – særlig Nord Norge og deler av kystnorge for øvrig. Merknadene til denne bestemmelse skal fjernes. SPL krever forhandlinger om bemanningen i Finnmark m.m.
- I hovedtariffavtalens punkt 2.3.3. tredje ledd kreves at det med virkning fra 1. september 1994 føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 % av lønnsmassen. Videre avvises formulering som begrenser forhandlingene, og det presiseres at forhandlingene skal gi kvinner en større andel av lønnsmidlene.
- M h t avtalefestet pensjon for de på 64 og 65 år kreves annerledes beregning av pensjonen.
- For de med avtalefestet pensjon mellom 65 og 66 år kreves også en endring.
- Det opprettes et utvalg med mandat å undersøke pensjonsvilkårene for noen enkegrupper, som synes å komme uheldig ut i nåværende system.
- Tjenestemannspensjon av variable tillegg beregnes og utbetales med 30-deler tilsvarende det antall år tilleggene ble oppebåret, uavhengig av lønnsituasjonen på fratredelsestidspunktet.
- SPL aksepterer ikke at B-tabellen ikke reguleres, men vil at den skal reguleres med en proportsats tilsvarende rammen for årets oppgjør.
- Endringer i særavtale med B-tillegg må eventuelt skje etter bearbeidelse i partssammensatt utvalg.

Man står overfor en serie av krav som ikke er nærmere begrunnet fra SPL. Uten nærmere anførsler fra SPL, finner ikke disse medlemmer grunn til å vurdere slike særbestemmelser/særordninger som er listet opp.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz er enig med flertallet, og vil særlig bemerke at SPLs uteblivelse gjør at det ikke er grunn for Rikslønnsnemnda til å gå nærmere inn på en realitetsvurdering av dette.

5.8 RIKSLØNNSNEMNDAS VURDERING AV STATENS TILBUD

Statens påstand er gjengitt i sin helhet ovenfor under punkt 2.2.

5.8.1 Generelle punkter i ny hovedtariffavtale mellom staten og SPL for perioden 1. mai 1994 – 30. april 1996

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Hovedtariffavtalen i staten for perioden 1. mai 1994 – 30. april 1996 inneholder følgende nye hovedelementer, som også vil bli gjort gjeldende for SPL:

- Ny struktur på både hovedlønstabellen og tilleggslønstabellen.
- Hovedlønstabellen regulert med 2.100 kr pr år med virkning fra 1. mai 1994.
- Fellesbestemmelsene om arbeidet og gitt ny oppbygging.
- Omsorgsarbeid godskrives med inntil 2 års ansiennitet ved tilsetning etter 1. mai 1994.
- Lønn under sykdom og yrkesskade utbetales i 50 uker, pluss arbeidsgiverperiode.
- Ytelser ved dødsfall (gruppelivsforsikring) er øket.
- Endring av bestemmelsen om rett til fri ved amming.
- Ny lønnsstruktur fra 1. juli 1994 – lønnsrammene endret med vesentlig vekt på kvinnedominerte stillinger.
- Lokale forhandlinger pr 1. september 1994 innenfor en økonomisk ramme på til sammen 0,35 % (0,30% som tilføres fra sentralt hold + 0,05% fra virksomhetens eget budsjett).
- Avsetning av 30 mill kr til kompetanseutvikling.
- 25 mill kr fra oppgjøret 1993 overføres til tariffperioden 1994–96 for å stimulere til økt inntak av lærlinger.
- Opphør av tidligere fagarbeideravtale – nye lønnsramme for fagarbeidere med fagbrev.

Innledningsvis vil disse medlemmer fremheve at oppgjøret mellom staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag er avsluttet. Det omfatter ca 243.000 medlemmer i de forskjellige organisasjonene. Til sammenligning har SPL ca 8100 medlemmer i samme sektor.

I hovedtariffavtalen mellom staten og flertallet av hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag er det inntatt klausul om reforhandling så fremt andre grupper i staten oppnår bedre lønnsoppgjør. Denne klausul har ikke vært avgjørende for disse medlemmer i den aktuelle saken, selv om det naturligvis må tas i betraktning at utløsning av en reforhandling

for store arbeidstakergrupper, kan skape alvorlige konsekvenser for den generelle økonomiske utvikling i landet.

Disse medlemmer har gjennomgått et omfattende tallmateriale for lønnsutviklingen siden 1959, både generelt for lønnsinntakere og spesielt for politi- og lensmannsetaten, se pkt 5.3. I den forbindelse bemerkes:

- Statistikken for perioden 1959–1976 er bygget på andre forutsetninger enn perioden fra 1976 og frem til i dag.
- Lønnsutviklingen går gjerne i rykk og napp, slik at yrkesgrupper i perioder kan bli liggende etter de øvrige, mens de i andre perioder kan ligge foran.
- Den siste 20-års perioden er preget av lønnsmessig utjevning i det statlige tariffområdet.
- Ved sammenligninger mellom yrkesgrupper, er det avgjørende hvem man velger å sammenligne seg med.
- Det har vært store strukturendringer innen flere områder i staten, m h t kompetanseutvikling, bruk av EDB, rasjonalisering, effektivisering m v.
- Alderssammensetningen innen yrkesgruppene kan variere, slik at tillegg for ansiennitet m v gjør utslag.
- Andelen av kvinnelig arbeidskraft varierer også. Tidligere medførte det at kvinnedominerte grupper ble liggende etter i lønn. Nå er tendensen at kvinner har fått en relativt sett større lønnsmessig fremgang.
- Utdannelsesnivået har endret seg over tid. Innen politiet er f eks innslaget av politijurister større nå enn tidligere.

Politiets etatsopplæring må tas i betraktning ved vurdering av lønnsnivået:

- De har fått dekket sin skolegang av arbeidsgiver, frem til Politihøgskolen ble opprettet.
- Foruten aspirantlønn under utdanning, har politiet opparbeidet full ansiennitet under skolegangen.
- Aspirantene har vært sikret stilling etter bestått eksamen.

Ved det aktuelle lønnsoppjøret har Rikslønnsnemnda konsentrert seg om konsekvenser av ny politiutdanning, jfr nedenfor. For øvrig er nemnda blitt stående ved at politi- og lensmannsetaten, i utgangspunktet får det samme generelle tillegget på 2.100 kr pr år og de øvrige ytelser og endringer som er listet opp i den nye hovedtariffavtalen.

Disse medlemmer legger således hovedpunktene i statens tilbud til grunn, og viser til pkt 5.7.1 og 5.7.2 hvor disse medlemmer ikke har tatt til følge SPLs krav med henvisning til at

en slik imøtekommelse ville bryte kraftig med den moderasjonlinje som er fulgt i senere års inntektsoppgjør.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg i hovedsak til ovenstående premisser og til konklusjonen.

Medlemmet Schiøtz er uenig i flertallets vurdering. Utgangspunktet for dette medlem er at det i dag er rimelig å rette spesiell oppmerksomhet på arbeidsforholdene i politiet. Det er etter dette medlems mening ingen tvil om at disse avviker betydelig fra forholdene for 10 – 15 år siden.

I dagens situasjon er det samfunnsmessig viktig å gi polititjenestemenn en lønsmessig plassering som representerer en korrekt og rimelig vurdering av hvilken vekt som bør legges på arbeid som utføres av polititjenestemenn. I denne forbindelse er bl a det endrede kriminalitetsbildet og politiets endrede arbeidsoppgaver/-betingelser av vesentlig betydning.

Det er dette medlems oppfatning at polititjenestemenn på sikt bør avlønnes i lønnsramme 13, og dette medlem viser i denne forbindelse til bemerkningen nedenfor under pkt 5.8.4. Da dette medlem er i mindretall, er det ikke foranledning til nærmere å presisere hvilket lønnstillegg som bør gis ved årets oppgjør i tillegg til det som flertallet har vedtatt.

5.8.2 Særlig om ny stillingskode som politibetjent og lensmannsbetjent i LR 12 for kandidater med 3-årig Politihøgskole

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Kandidatene fra Politihøgskolen – fra sommeren 1995 – bør lønnes tilsvarende andre med 3-årig høgskoleutdannelse.

Arbeidstakere i staten med 3-årig høgskoleutdanning (sykepleiere, ingeniører m fl) er lønnplassert i LR 12 til 15. Offentlig godkjente sykepleiere er lønnplassert i LR 15, mens staten tilbyr at politi- og lensmannsbetjenter med Politihøgskole skal få lønnsramme 12. Imidlertid får politiet et B-tillegg uansett arbeidets art og omfang og som utelukkende følger av ansienniteten. Dette B-tillegget må etter disse medlemmers oppfatning betraktes som en del av regulativlønnen. Politi- og lensmannsbetjenter med 3-årig Politihøgskole vil dermed i følge statens tilbud få en begynnerlønn som er kr 2 700 høyere pr år enn begynnerlønnen i lønnsramme 15. Forskjellen varierer med ansiennitet og er på det meste kr 8 200 pr år (9 års ansiennitet). I følge statens forslag vil dermed politi- og lensmannsbetjenter bli den høyest regulativavlønnede gruppe med 3-årig høgskole.

Det kan opplyses at Rikslønnsnemnda har innhentet livslønnsberegninger for polititjenestemenn. Disse medlemmer vil bemerke at livslønnsberegninger er basert på en

rekke forutsetninger om bl a fremtidige inntektsmuligheter, karriereutvikling og renter. Slike beregninger er følgelig usikre og må brukes med varsomhet.

Disse medlemmer legger statens tilbud til grunn.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz vil bemerke at nyutdannede politibetjenter og lensmannsbetjenter bør avlønnes i lønnsramme 13.

Staten har på Rikslønnsnemndas anmodning utarbeidet alternative livslønnsberegninger. Selv om slike beregninger må tas med atskillige forbehold, er det likevel grunn til å konkludere med at politi- og lensmannsbetjenter med høgskoleutdanning antakelig ikke kommer bedre ut for så vidt gjelder livslønn sammenliknet med de som har eksamen fra den tidligere Politiskole.

Det er dette medlems oppfatning at Rikslønnsnemnda ikke har trukket de lønnsmessige konsekvenser av at politi- og lensmannsbetjenter nå får en høgskoleutdanning. Flertallets konklusjon innebærer at man reelt sett ikke får en inntektsøkning som følge av en bedre og lengre utdanning. En avlønning i lønnsramme 12 ser formelt ut som et lønnsmessig opprykk, men beregninger av livslønn viser – med alle forbehold – at dette i realiteten kan være en illusjon.

Avhengig av hvilke forutsetninger som velges for beregningen av livslønn, kan det til og med argumenteres for at de økonomiske fordelene som fulgte med den gamle Politiskolen medfører en høyere livslønn enn de som i dag tar den 3-årige høgskoleutdannelsen.

En avlønning i lønnsramme 13 vil gi polititjenestemenn samme avlønning som f eks bibliotekarere. I tillegg får politiet et B-tillegg som etter dette medlems oppfatning ikke kan betraktes som en ordinær del av regulativlønnen.

Ved plassering av kandidater med 3-årig Politihøgskole i ny stillingskode, legger dette medlem også vesentlig vekt på at kvinnedominerte stillinger normalt plasseres i lønnsramme 13 og 15.

Dette medlem kan vanskelig se noen saklig begrunnelse for at mannsdominerte stillinger i utgangspunktet plasseres i en lavere lønnsramme. I den grad det er statens eller Rikslønnsnemndas generelle holdning at man bør avlønne kvinnedominerte stillinger høyere enn mannsdominerte, bør denne forutsetning komme klart frem.

5.8.3 Særlig om stillingen som sysselmannsbetjent, lpl. 08.150, stillingskode 0259, flyttes fra lønnsramme 07 til 08

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke at de har imøtekommet SPLs krav om en lønsmessig likebehandling av sysselmannsbetjenter og politi- og lensmannsbetjenter.

Nye sysselmannsbetjenter med 3-årig utdanning fra Politihøgskolen plasseres i lønnsramme 12, slik som nye politibetjenter og lensmannsbetjenter.

Disse medlemmer legger således statens tilbud til grunn med ovenstående tilføyelse.

Medlemmene Schiøtz og Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

5.8.4 Justisdepartementet fastsetter – etter drøftinger i en arbeidsgruppe sammensatt av like mange representanter fra Justisdepartementet og SPL – kompetansekrav og retningslinjer for overføring av betjenter fra lønnsramme 08 til lønnsramme 12 der stillingen for betjenter med utdanning fra 3-årig Politihøgskole er plassert. Overføringen kan starte 2. avtaleår dersom hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser åpner for dette.

Medlemmene Stensrud, Evensen og Strøm skal bemerke:

Dette punktet berører ca 3.800 betjenter i politiet og ca 1.100 i lensmannsetaten.

I utgangspunktet vil kandidatene fra den nye Politihøgskolen gå inn i stillinger på linje med kandidatene fra den tidligere Politiskolen.

Ovenfor er det begrunnet hvorfor nye betjenter lønnes i lønnsramme 12. Hensynet til andre yrkesgrupper med tilsvarende egenfinansiert høgskoleutdanning er vesentlig.

På den annen side oppstår en skjevhet ved at "gamle" og "nye" betjenter – som forutsettes å gjøre noenlunde samme arbeid – avlønnes forskjellig. I begynnelsen av karrieren har de førstnevnte fordel av betalt skolegang og opparbeidet ansiennitet. Over tid vil imidlertid skjevheten mellom de to grupper betjenter bli mer merkbar. Ut fra dette er disse medlemmer enige med staten i at betjenter med Politiskole gis mulighet for å kunne overføres til lønnsramme 12.

En praktisk måte å gjøre dette på, er ved samarbeid mellom representanter fra Justisdepartementet og SPL, slik som det er skissert i statens tilbud.

Under saksbehandlingen for Rikslønnsnemnda har staten opplyst at tenkelige kriterier for overføring til lønnsramme 12 er teoretisk utdanning og relevant tjeneste, herunder relevant polititjeneste.

Dersom SPL hadde medvirket til Rikslønnsnemndas saksbehandling, ville det vært naturlig med en utdypning og presisering av kriterier for overføring. Disse medlemmer har etter omstendighetene ikke funnet det hensiktsmessig at Rikslønnsnemnda spikrer fast kriterier. Problemstillingene berører mange av tjenestemennene, og SPL bør selv få innflytelse på fastsettelsen av kompetansekrav og retningslinjer for overføring.

Disse medlemmer forutsetter at drøftingene i den skisserte arbeidsgruppen blir reelle og at fastsettingen av kompetansekrav og retningslinjer for overføring av betjenter fra lønnsramme 08 til lønnsramme 12 er slutført innen 1. mai 1995.

Avslutningsvis vil disse medlemmer tilføye at avlønningen av nye betjenter, og overføring av nåværende betjenter til lønnsramme 12, over tid vil bidra til en gunstigere lønnsutvikling for politiet og lensmannsetaten.

Disse medlemmer legger statens tilbud til grunn, også på dette fjerde punkt.

Medlemmet Engebretsen, med tilslutning av Gustavsen og Fosheim, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Schiøtz legger avgjørende vekt på at flertallets løsning under punkt 5.8.2 innebærer at likt arbeid vil bli betalt med ulik lønn. Dette prinsippet bryter etter dette medlems mening med fundamentale likhetsgrunnsetninger, som det ikke er saklig grunnlag for å fravike. Det er på det rene at kandidater med 3-årig Politihøgskole vil utføre det samme arbeid som betjenter med gammel Politiskole.

Det er videre dette medlems oppfatning at det er grunnlag for en alminnelig oppvurdering av lønnen til polititjenestemenn, jfr de generelle bemerkninger ovenfor under 5.7.1 og 5.8.1.

Det er dette medlems oppfatning at det på denne bakgrunn må settes relativt klare føringer for overføringen av betjenter fra lønnsramme 08 til lønnsramme 12, eventuelt 13. Hensynet til forutberegnelighet med hensyn til avlønning av polititjenestemenn er i dagens spente situasjon spesiell. Det er derfor uheldig når Rikslønnsnemndas flertall ikke legger klarere føringer for de forhandlinger som forutsetningsvis skal finne sted.

Det er dette medlems oppfatning at hensynet til at SPL bør få innflytelse på fastsettelsen av retningslinjene ikke er til hinder for at Rikslønnsnemnda fastsetter en maksimal overgangstid. Det er videre dette medlems oppfatning at full likestilling mellom kandidater med gammel og ny utdanning bør være gjennomført senest innen 3 år beregnet fra 1. mai 1994.

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

SLUTNING :

Ny hovedtariffavtale mellom staten v/Administrasjonsdepartementet og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens Landslag (SPL) for perioden 1. mai 1994 – 30. april 1996 fastsettes lik gjeldende hovedtariffavtale med de endringer som fremgår av statens tilbud fremsatt i forhandlingsmøter 25. mars, 15., 22., 25., 27., 28., 29. og 30. april 1994 (se Vedlegg 2 til kjennelsen) – med følgende tillegg:

1.

Det opprettes nye stillingskoder som politibetjent, lensmannsbetjent og sysselmannsbetjent i lønnsramme 12 for kandidater med 3-årig politihøgskole.

2.

Stillingen som sysselmannsbetjent, lpl 80.150, stillingskode 0259, flyttes fra lønnsramme 07 til 08.

3.

Justisdepartementet fastsetter innen 1. mai 1995 – etter drøftinger i en arbeidsgruppe sammensatt av like mange representanter fra Justisdepartementet og SPL – kompetansekrav og retningslinjer for overføring av betjenter fra lønnsramme 08 til lønnsramme 12.

Overføringen kan starte 2. avtaleår dersom hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser åpner for dette.

Mats Stensrud
Mats Stensrud

Anne-Britt Evensen
Anne-Britt Evensen

Steinar Strøm
Steinar Strøm

Cato Schiøtz
Cato Schiøtz

Per Engbretsen
Per Engbretsen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Terje Moe Gustavsen
Terje Moe Gustavsen

Berit Fosheim
Berit Fosheim

Rikslønnsnemndas sak nr 8/1994 – Vedlegg 1

Ny LR08

Alt	Tjenesteansiennitet																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28	
1	17		18	19	20		21				23						25		27		
2	18		19	20	21		22				24						26		28		
3	19		20	21	22		23				25						27		29		
4-8	(29-33)																				

Rikslønnsnemndas sak nr. 8/94 - Vedlegg 2

Gjeldende hovedtariffavtale med de endringer som

staten har fremsatt i forhandlingsmøter 25. mars ,

15. , 22. , 25. , 27. , 28. , 28. , 29 og 30. april 1994. --

se statens påstand i tvisten

Utkast til ny hovedtariffavtale mellom staten v/ Administrasjonsdepartementet og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens landslag for perioden 1. mai 1994 - 30. april 1996:

HOVEDTARIFFAVTALEN 1994 - 1996

FORORD

Staten ved Administrasjonsdepartementet og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatens landslag (heretter benevnt SPL) er enige om at tidligere hovedtariffavtale for statsstilskatte og undervisningspersonale erstattes av følgende avtale for perioden 1. mai 1994 - 30. april 1996.

1 SENTRALE BESTEMMELSER

1.1 INNLEDNING

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Administrasjonsdepartementet på den ene side og SPL, på den annen side.

1.1.2 Omfang

Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under lov om offentlige tjenestetvister dersom ikke annet er avtalt.

1.1.3 Ledere

Leiderstillinger som pr. 30.04. 1994 er utenfor hovedtariffavtalen får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraverv

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnete oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

1.1.5 Partnerskapsloven

Homofile samboere som har registrert sitt fellesskap etter lov om partnerskap, skal få de samme rettigheter som ektefeller etter hovedtariffavtalen, sentrale og lokale særavtaler.

1.2 LØNNSTABELLER

1.2.1 Tabell A - hovedlønnstabell, se vedlegg 1.

1.2.2 Tabell B - tilleggslønnstabell, se vedlegg 2.

1.2.3 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov).

1.3 STILLINGSPLASSERING

1.3.1 Lønnstrammer

a) Lønnstrammer 1. mai - 30. juni 1994, se vedlegg 3.

b) Lønnstrammer fra 1. juli 1994, se vedlegg 4.

1.3.2 Godskrivingsregler.

Ved tilsetning i staten godskrives tidligere tjeneste etter følgende regler:

1.3.2.1 Generelle regler.

- a) Ved tilsetning etter 1.mai 1992 godskrives all militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste fullt ut.
- b) Ved tilsetning etter 1.mai 1994 godskrives omsorgsarbeid i hjemmet med inntil 2 års ansiennitet.

c) Ved tilsetning etter 1.mai 1990 godskrives omsorgsarbeid i hjemmet når det har betydning for arbeidet.

1.3.2.2 Spesielle regler.

Stillingene vil i tillegg til de generelle regler omfattes av en eller flere av de regler som er nevnt nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke regler som gjelder.

1. Ved tilsetning godskrives all tidligere yrkespraksis, herunder omsorgstjeneste i hjemmet.
2. Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste og privat praksis fullt ut.
3. Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat praksis av betydning for arbeidet.
4. Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat praksis etter endt utdanning.
5. Ved tilsetning innplasseres de med høyere akademisk utdanning på ltr. 25 og gis tilsvarende tjenesteansiennitet. Ved overgang til annen stilling beholdes den tjenesteansiennitet de fikk ved innplasseringen, dog ikke mer enn 6 år.
6. Arbeid i hjemmet godskrives med inntil 6 år.
7. Ett år av utdanningstiden godkjennes som tjenesteansiennitet.

1.3.2.3 Innplassering og opprykk

a) Ved tiltreddelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende yrkesgruppe. Opprykk gis etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

b) Tjenesteansienniteten regnes tidligst fra fylle 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

c) Tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen og i punkt 1.3.2. i hovedtariffavtalen.

d) Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i fellebestemmelsens § 2 nr. 6.

1.3.2.4 Overgangsregler

Dersom ikke annet er bestemt beholdes tjenesteansienniteten ved direkte overgang fra en stilling til en annen innen det statlige tariffområdet.

Dette gjelder også ved overgang etter 1.mai 1992 fra deltidstilling til heltidstilling.

Tilleggsansiennitet faller bort ved skifte av stilling.

1.3.3 Lønnplaner

a) Gjennomgående (se fra side)

b) Etsvisse (se fra side)

1.3.4 Sikringsbestemmelser

1.3.4.1 Fagarbeider.

Den nye gjennomgående fagarbeiderkoden, (lønnstramme 11 fra 1/7-94) gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere m/fagbrev.

Den sentrale fagarbeideravtalen faller - med utgangspunkt i det etterfølgende - bort.

Verdien av fagarbeidertillegget som er lagt inn i ovennevnte lønnstramme, er satt til ltr. B 8 (B-tabell pr. 30.04.1994). Lokale fagarbeidertillegg som ikke kan innarbeides i omhandlede lønnstramme beholdes som personlige tillegg. Samlede tillegg mindre enn B 8 (B-tabell pr. 30.04.1994) plasseres på nærmeste overliggende lønnstrinn/lønnsstige.

Øvrige tilpasninger inklusiv konsekvenser av sikringsbestemmelser tas innenfor avsetningen til lokale oppgjør pr. 1. september 1994.

1.3.4.2 Arbeidsleder.

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig tillegg etter B-tabellen for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrim utover lønnen (samlet etter A- og B-tabellen) til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av.

1.3.4.3 Omfang.

I hvilke arbeidsledere dette omfatter, fastsettes i forhandlinger mellom fagadministrasjonen/etatene og tjenestemennenes organisasjoner.

1.3.4.4 Arbeidslederbegrepet.

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidstrett. Arbeidsleder er dermed formenn, verksmestre og arbeidstakere i lignende stillinger som er utsatt for på vegne av arbeidsgiver å lede, fordele og kontrollere arbeidet som utføres av arbeidstakere de har den direkte ledelse av.

Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også tjenestemenn i slike arbeidslederstillinger kan gis tillegg på lønnstabell B, dersom vilkårene for øvrig er tilstede.

1.3.4.5 Tvilsspørsmål.

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges Administrasjonsdepartementet.

1.4 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

1.4.1 Endringer i lønnplasseringer.

1.4.1.1 Annen avtaleår.

I annet avtaleår føres sentrale forhandlinger dersom det avsettes økonomiske midler ved annet avtaleårs revisjon.

1.4.1.2 Virkemidler.

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a) Fastsette antall lønnstrammer og deres utføring.
- b) Avgjøre hvilken lønnstramme en stilling på sitte skal plasseres i.
- c) Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger.
- d) Fastsette godskrivningsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter.
- e) Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode.
- f) Opprette/endre stillingskoder.

1.4.1.3 Virkningstidspunkt

Eventuelle forhandlinger annet avtaleår gjøres gjeldende fra 1. mai 1995 - dersom ikke annet blir avtalt.

1.4.2 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det oppnås forhandlinger mellom staten og Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatsens Landslag om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og usiktene for annet avtaleår. De statsansattes og lærernes nominelle lønnsutvikling skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger kan Samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund / Lensmannsetatsens Landslag si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel (likevel ikke før 1. avtaleår er utløpt). Samarbeidsorganisasjonens Norsk Politiforbund / Lensmannsetatsens Landslags vedtaksføre organer skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

2. LOKALE BESTEMMELSER

2.1 PARTER

Forhandlingene føres mellom Justisdepartementet og SPL.

2.2 FORHANDLINGSREGLER

2.2.1 Krav.

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til den lokale myndighet som fører lokale forhandlinger i vedkommende etat. Når arbeidsgiver ønsker opplyst forhandlinger, skal berørte organisasjoner varsles skriftlig om dette.

2.2.2 Frist.

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver ta kontakt med den som har satt fram kravet for å avtale framdrift av forhandlingene. Berører kravet arbeidstakere i andre organisasjoner, skal statens representanter varsle disse.

2.2.3 Deltakere.

Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgivere og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter. Men arbeidsgiverepresentanter og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

Partene er enige om at dette bør skje umtaksvis, og at når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles.

2.2.4 Utsettelse og avslutning.

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt - slik tjenestetvistloven fastsetter - må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.2.5 Protokoll.

Frå forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.2.6 Tvist.

Part som ønsker tvisten voldgiftsbehandlet må varsle øvrige forhandlingsparter om dette senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes voldgiftsorganet innen 3 uker.

2.3 LOKALE FORHANDLINGER

2.3.1 Lokal lønnspolitikk.

En lokal tilpasset lønnspolitikk er nødvendig for å få til beviste og effektive lønnsforhandlinger i departementer og virksomheter.

I løpet av første avtaleår vil Administrasjonsdepartementet:

- utarbeide et opplæringsprogram for arbeidsgivere og tillitsvalgte som fører forhandlinger
- gjennomføre opplæring av arbeidsgivere og tillitsvalgte innenfor alle departementsområder, slik at disse igjen er i stand til å videreføre opplæringen innenfor sitt ansvarsområde.

Opplæringen skal gjennomføres slik at virksomhetene innen utløpet av første avtaleår er kommet godt i gang med å utarbeide en lokal lønnspolitikk. Før opplæringen settes i gang, skal SPL få uttale seg.

2.3.2 Forhandlingssted.

- a) Staten avgjør hvor forhandlingene i departementetsområdene skal føres. Før dette bestemmes skal spørsmålet drøftes med SPL.
- b) Forhandlingsstedene må være avklart før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet.

c) Forhandlingene skal i tariffperioden 1994 - 96 føres slik vedlegg 5 viser - dersom ikke den lokale lønnspolitikk - se d) nedenfor - tilsier noe annet.

d) Statens lønnsystem forutsetter en lokal lønnspolitikk om det skal virke etter sin hensikt. Dersom det i den omforente lokale lønnspolitikk er enighet om andre forhandlingssteder enn i vedlegg 5, skal forhandlinger etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.3 føres på disse steder.

2.3.3 Arlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomheten/forhandlingsstedet dersom en av nedenfornevnte betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden skyer inn midler/inntekter fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal være avsluttet innen kalenderårets utgang.

For kalenderåret 1994 er partene enige om:

- 1) For staten og skoleverket føres forhandlingene etter pkt. c) ovenfor, innenfor en økonomisk ramme på 0,05 % pr. dato av lønsmassen for det enkelte forhandlingssted.

Virkningsstidspunktet for forhandlingene settes til 1. september 1994 - uavhengig av hva som måtte være avtalt tidligere lokalt.

- 2) Med virkning fra 1. september 1994 føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,3 % av lønsmassen.
- 3) Summen av punktene 1 og 2 - beregnes av Administrasjonsdepartementet for det enkelte forhandlingssted.

De sentrale avtaleparter tilfår at:

- a) det under forhandlingene foretas gjennomgang av tillegg gitt etter tilleggs lønns- tabellen (B-tabellen) med sikte på en løsning innenfor stillingens lønnsalternativ.
- b) arbeidstakere og stillinger som får B-tillegg innarbeidet i sin plassering på tabell A ikke gis nye B-tillegg for samme forhold
- c) forhandlingene skal gi kvinner en større andel av lønnsmidlene enn en proratafordeling tilsier.

2.3.4 Særlige grunnlag.

Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom.
- b) er gjennomført effektiviserings tiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstiller de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.
- c) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Virksomheter som har spesielle fullmakter til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert

arbeidskraft, avgjør selv om det er behov for å nytte fullmakten. Dersom fullmakten nyttes, er det gjenstand for forhandlinger mellom de berørte parter.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Tidspunktet for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

2.3.5 Produktivitetsavtale

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetsskriteriene må være klartlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivitetsgvinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere.
- d) Produktivitetsgvinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivitetsgvinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivitetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten.

- j) Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivitetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.
 - g) Det må på utbetalings tidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.
 - h) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. Men i enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstakere og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
 - i) Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktiviteetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.
- ### 2.3.6 Virkemidler.
- Under lokale forhandlinger kan partene bruke følgende virkemidler:
- a) arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
 - b) arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
 - c) stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
 - d) avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
 - e) opprette og endre særavtaler
 - f) tilstå tilleggsansienhet
 - g) tilstå tillegg etter B-tabellen
 - h) tilstå kronetillegg tidsavgrenset

Under produktivitetforhandlinger vil det også være anledning til å avtale at gevinsten kan nyttes til andre formål - f.eks. opplæring eller velferdsformål.

2.3.7. Virkeområde.

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår m.v. som har automatisk virkning utover eget forhandlingsområde.

2.3.8 Tilsetning i ledig stilling m.v.

Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/ arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.

Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har bragt saken inn til avgjørelse.

2.3.9 Tvist

2.3.9.1 Aritige forhandlinger og særlig grunnlag.

Ved forhandlinger om endring av lønsplasseringer og ved forhandlinger på særlig grunnlag, kan hver av partene som har ført forhandlingene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.3.9.2 Særavtaler.

Tvist om opprettelse og ending av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg - jf. tjenestetvistlovens §§ 27 og 29.

2.3.9.3 Produktivitetsavtaler.

Dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken løses ved voldgift dersom samtlige parter er enige i dette.

3. FELLESBESTEMMELSENE

DEL I.

§ 1. Generelt.

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelige for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser.

2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 2. Definisjoner.

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnsstabellens og tilleggslønnsstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. f.eks. § 11 nr. 1.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

5. Tjenesteansienitet er:

- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)

- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 4.

6. Tilleggsansjenniet er:
- ansjenniet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.

- bedret ansjenniet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.

7. Virksomhet er:

- hver statsetat/institusjon, jf. hovedavtalens § 40 nr. 2

§ 3. Innplassering på lønnsplan.

1. Ved tilredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

2. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønns spenn skal benyttes.

§ 4. Tjenesteansjenniet ved tilsetting og opprykk.

1. Tjenesteansjenniet fastsettes ved tilredelse.
2. Tjenesteansjenniet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansjenniet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
3. Tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives i tjenesteansjenniet etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen og i paragrafen her. Tilleggsansjenniet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6.
4. Ved tilsetting etter 1. mai 1992 godskrives all militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste i tjenesteansjenniet fullt ut.

5. Ved tilsetting etter 1. mai 1990 godskrives all omsorgsarbeid i hjemmet når det har betydning for arbeidet. For øvrig godskrives omsorgsarbeid med inntil 2 års ansjenniet ved tilsetting etter 1. mai 1994.

6. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansjenniet ved direkte overgang fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet.

Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling etter 1. mai 1992.

7. Tilleggsansjenniet, jf. § 2 nr. 6, 1. og 2. strekpunkt, faller bort ved overgang til annen stilling.

8. Opprykk skjer etter de regler som gjelder for den enkelte lønnsplan.

§ 5. Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansjenniet.

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansjenniet:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for stats tjeneste med inntil 2 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Administrasjonsdepartementet kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansjenniet.

§ 6. Stedfortrettertjeneste.

1. Er en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme tjenestegren å overta vedkommendes tjenesteplikter.

§ 7. Arbeidstid.

1. Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 40 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 0700 og kl. 1700 og fordeles på 5 dager pr. uke.

2. Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid/ekspedisjonstid utover kl. 0700-1700 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

Behovet for å fastsette og opprettholde slik åpningstid/ekspedisjonstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljølovens § 46, nr. 2, 3 og 4, gjennomføres slik: For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter særskilte bestemmelser.

6. Når arbeidet utføres til forskjelligje tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte etat,

f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner eller ved mer ujevn bruk av natatarbeid.

7. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 38 klokke timer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Merknad:

Ved helsesituasjoner skal de arbeidstakerne som hittil ikke har hatt nattdsberegning etter tidligere § 17 i de alminnelige bestemmelser, være unntatt fra reglene i nr. 3 foran.

Disse arbeidstakerne skal fortsatt ha samme arbeidstid og kompensasjon for natatarbeid som de arbeidstakerne som omfattes av det kommunale avtaleverket.

§ 8. Arbeidstid på reiser innenlands

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- 1 a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fulle ur som arbeidstid.
- b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes lik 1/4 tid.
- 2 a. Reisetid inn til 7 timer på frilørdager og søndager regnes lik 1/2 tid.
Reisetid utover 7 timer regnes lik 1/4 tid.
- b. Reisetid på helge-/høgtidsdager samt etter kl. 1300 onsdag, før skjærtorsdag, påske-, jul- og nyttårsaften regnes lik 1/2 tid.
- c. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a og b, gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid.

- d. Søndagstillegg (jf. fellesbestemmelsenes § 15 nr. 4) utbetales ikke for dager som nevnt under a og b.
3. Reisetid mellom kl. 2200-0600 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
7. Disse regler kan fravikes ved lokale særavtaler.

DEL 2.

§ 9. Lønn.

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønns tillegg og variable lønns tillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Virksomheten kan bestemme at lønn skal utbetales over sjekkonto, lønnskonto i bank eller over postgiro. Før endring av praksis skal saken drøftes med de tillitsvalgte.
3. Faller lønnsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få ubetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønnsdag som faller i ferien.
5. Ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inn til en månedslønn ubetalt på forskudd. Ved husbygging eller betaling av boliginskudd kan arbeidstakeren få inn til 2 måneders lønnsforskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

§ 10. Lønn ved overgang til annen stilling.

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering blir ført over til annen virksomhet.

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inn til sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

Administrasjonsdepartementet kan i spesielle tilfeller bestemme at arbeidstaker som går over i lavere lønnet stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i annen stilling, beholder sin lønn som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette også de opprykksbestemmelser som var fastsatt for stigen på overgangstidspunktet. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom som nevnt går over i deltidsstilling kombinert med delvis invalide-/uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom invalide-/uførepensjon og stillings lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjåte, skal ikke utbetales.

Reglene gjelder også når en arbeidstaker innntas igjen etter invalide-/uførepensjonering.

3. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder han den tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskaden inntraff.

§ 11. Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, yrkesskade og velferdspermisjon.

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satsar, jf. § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Arbeidstakere som får lønsendring etter hovedlønnstabellen eller tilleggslønnstabellen i sykeperioden får dette medregnet. Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de siste 4 uker før arbeidsforhølet inntrådte, eller den da igangværende tjenesteplan. Etter 14 dagers sykefravær kan grunnlaget - hvor det finnes rimelig - fastsettes etter arbeidstakerens antatte årsinntekt, dersom avvirket fra den antatte årsinntekt er på mer enn 25 %.

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.

4. For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle atferingsstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og seinest etter 6 måneders fravær.

5. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå artføring eller gjør seg skyldig i grov skjodesløshet med hensyn til sin helse.

6. Når en sykmeldt arbeidstaker frarter med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

7. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget før et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12. Lønn ved stedfortrederjeneste.

1. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte i virksomheten.

Den høyere stillings lønn avgjøres etter det opplegg for stillingsvurdering som nyttes i virksomheten.

2. Det skal som hovedregel ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperioder enn en uke (5 - 6 arbeidsdager) - men også kortere fungeringsperioder over et tidsrom på minst 4 måneder gir rett til godtgjørelse, dersom det i gjennomsnitt fungerer minst en dag pr. uke.
 3. Administrasjonsdepartementet kan gi nærmere bestemmelser etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.
- før dette skjer, skal SPL få uttale seg.

§ 13. Overtid.

1. For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
2. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
3. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke særlige tillegg til lønnen som skal medregnes i beregningsgrunnlaget for overtidsgodtgjørelse.

4. Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har ikke rett til overtidsgodtgjørelse, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene skal likevel ha rett til overtidsgodtgjørelse for tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

Arbeidstaker som har arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling, kan utbetales overtidsgodtgjørelse for inntil 200 timer i kalenderåret, etter å ha utført 50 overtidstimer i samme kalenderår uten kompensasjon. Det er et vilkår at overtidarbeidet er pålagt og kan kontrolleres av overordnede. Totalbeløpet av lønn i hovedstilling og godtgjørelse for overtidarbeid kan ikke overstige ltr. 63 på hovedlønnstabellen i kalenderåret.

I lokale særavtaler kan det avtales andre ordninger. Det er likevel en forutsetning at den betalte overtiden begrenses til 200 timer pr. år, og at totalbeløpet av lønn i hovedstilling og godtgjørelse for overtidarbeid ikke kan overstige ltr. 63 på hovedlønnstabellen i kalenderåret.

5. Overtid skal søkes begrenset mest mulig overensstemmende med forutsetningen i arbeidsmiljøloven.

§ 14. Ukenlig fritid.

1. Arbeidstaker skal en gang ukenlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at man etter forutgående drøftelser kan søke Statens arbeidstilsyn om dispensasjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 51, nr. 3.

4. Pålagt tjeneste på ukefridag/tumusfridag betraktes som overtidarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 2.

5. Dersom ukefridagen eller annen tumusfridag legges på en helge- eller høgtidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av

minst normal arbeidstids lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidstid. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høgtidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

Avslutningspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høgtidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høgtidsdag.

6. Arbeidstakere som har slike tjenesteordninger at de ikke har fri hver lørdag, utbetales kompensasjon for frilørdager som faller på helge- og høytidsdager jf. fellebestemmelsens § 16 nr. 1.

7. I de etater hvor det tidligere har vært gitt kompensasjon for ukefridag som faller på pinse-, jul- og nyttårsaften skal regelen i pkt. 5 ovenfor også anvendes for disse aftener.

§ 15. Natte-, lørdag- og søndagsarbeid m.v.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45% av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.

2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattdiskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattejensete, fastsettes ved lokale forhandlinger.

3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 0600 og kl. 0700 og mellom kl. 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 7,50 pr. arbeidet time.

4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr. 16,50 pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 0000 til søndag kl. 2400.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservertjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 0600-2000 kr. 2,35 pr. løpende time

Fra kl. 2000-0600 kr. 4,75 pr. løpende time

6. Arbeidstakere utbetales kr. 50,- for hver arbeidstid de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidstid, ytterligere kr. 14,70 pr. fram møte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16. Helge- og høytidsdager.

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100%, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagsjensete skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidde timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

2. I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100%.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.

4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17. Hjemmevakt.

1. Vaktjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt etter arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 og regnes med i arbeidstiden i forhold 1: 5.

Ved vaktjeneste som innebærer mindre bundethet enn ved opphold i hjemmet, kan det lokalt forhandles om avvik i 1: 5-regelen.

2. Bestemmelsene om hjemmevakt i lovens § 46, nr. 9 berører i seg selv ikke plikten til å utføre slik tjeneste. Med mindre slik plikt ikke kan utledes av andre lover, tariffavtalene, arbeidstidsreglementene eller de individuelle arbeidsavtaler, må det foreligge særskilt avtale for å pålegge hjemmevakt.

3. Hjemmevakt skal i relasjon til lovens § 46, nr. 1, 1. ledd, regnes som arbeidstid, men må omregnes etter lovens § 46, nr. 9 for å inngå i den alminnelige arbeidstiden.

4. Når hjemmevakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter lovens § 48 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I planen føres opp hjemmevaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.

5. Tillegg for ettermiddagsjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagsjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakten. (Som hovedregel minst 1: 5).

Under utrykning utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellebestemmelsenes § 15 nr. 5.

6. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter fellebestemmelsenes § 13.

7. Partene lokalt avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for hjemmevakt, enten i form av pengegodtgjørelse eller arbeidstidsberegning. Hvis forholdene tigger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis regnes med i arbeidstiden og delvis kompenseres i penger.

8. Arbeidstakere i virksomheter hvor det er etablert hjemmevaktordninger, kan velge om de fortsatt skal praktisere disse fullt ut, eller i sin helhet følge bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9, jf. punktene 1-7 ovenfor.

DEL 3.

§ 18. Sykepermisjoner.

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 50 uker. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten.
2. De første 2 ukene i hvert sykefravær (friperioder tilsvarende arbeidsgiverperioder i folketrygdloven) skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønnsretten i nr. 1 ovenfor. Friperioden på 2 uker regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom arbeidstakeren etter sykefravær blir syk på nytt før det er gått 14 dager, skal det første fraværet medregnes ved fastsettning av ny friperiode. Dersom en arbeidstaker har fått utbetalt sykkelønn i 14 dager, kan han ikke få ny friperiode før han har vært arbeidsfør i minst 14 dager.
3. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i minst 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom, har på nytt rett til sykkelønn etter reglene i nr. 1.
4. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
5. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Arbeidsgiveren kan kreve skriftlig egenmelding første arbeidsdag etter sykefraværet. Sykefravær utover 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring fornyes hver 14. dag, med mindre legen finner det unødvendig på grunn av sykdommens art eller når arbeidstakeren er innlagt på sykehus. Har vedkommende hyppige sykefravær, kan et hvert sykefravær kreves legitimert ved legeerklæring.

§ 19. Fødsels- og adopsjonspermisjoner m.v.

1. Fødsel gir en arbeidstaker rett til tjenestefri med full lønn i 42 uker (eventuelt 80 % lønn i 52 uker) ved nedkomst, dersom hun har tjeneste 6 av de siste 10 måneder. Retten til

lønn under fødselspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker ved 80 % lønn) for hvert barn som fødes ut over ett ved samme fødsel. Fødselspermisjon med lønn tas fortløpende, og regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeid, og seimest 3 uker før fødselen. Kvinnen kan påbegynte fødselspermisjonen inntil 12 uker før fødselen.

4 uker av fødselspermisjonen er forbeholdt faren (fedrekvote) etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-7.

En arbeidstaker som har rett til tjenestefri med lønn ved nedkomst, kan kreve forlengelse utlak av tjenestefri med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kapittel 3 B (tidskonto).

Dersom moren dør etter fødselen før hun har hatt den tjenestefri hun har rett til, har faren rett til fødselspermisjon med lønn for resten av perioden, eventuelt med forlengelse som nevnt i 1. ledd, 2. punktum, dersom han har vært i tjeneste 6 av de siste 10 månedene før nedkomst, og har omsorg for barnet.

Dersom moren ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller moren avviker lovbestemt ferie, kan fødselspermisjon med lønn utsettes inntil barnet har fylt to år etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-4. Tilsvarende gjelder for faren når han har overatt fødselspermisjon med lønn.

Valget av 100 % eller 80 % lønn gjelder for hele fødselspermisjonsperioden, og omfatter også del av permisjonstiden som tas ut av faren, eller "en annen" etter nr. 2.

2. Gjenopptar moren arbeidet etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 ukene etter nedkomsten, har en annen som har omsorg for barnet og fyller vilkårene i nr. 1 om tjenestefri rett til tjenestefrihet med lønn for resten av perioden, eventuelt med forlengelse som nevnt i nr. 1, 1. ledd, 2. punktum.

Bestemmelsen gjelder også dersom moren er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet, jf. nr. 1, 5. ledd. Denne retten gjelder også i de 6 første ukene etter fødselen.

Dersom moren har rett til lønn etter nr. 1 eller rett til fødselspenger etter folketrygdloven, men etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 ukene etter fødselen, påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid, har en annen, som har omsorg for barnet og fyller vilkårene i nr. 1 om tjenestetid, rett til tjenestefrihet med lønn for resten av perioden etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-7.

Dersom en arbeidstaker ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller arbeidstakeren utvikler lovbestemt ferie, kan fødselspermisjonen med lønn utsettes inntil barnet har fylt 2 år etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-4.

3. En arbeidstaker som har hatt fravær med lønn etter nr. 1, 2 eller 6, får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødselspermisjon eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned.

4. I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. arbeidsmiljølovens § 31 pkt. 2, har han rett til lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.

Første uke av permisjon gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen av velferdspermisjon - jf. § 22.

5. En gravid arbeidstaker med risiko/ylt arbeid og som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet, får en utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til 3 uker før fødselen. Permisjonen kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til fødselspermisjon etter nr. 1.

6. Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har tjeneste 6 av de siste 10 månedene før adopsjonen, rett til permisjon med full lønn tilsammen i inntil 37 uker (80 % lønn i 46 uker). Permisjonen må være avsluttet senest 37 (46) uker etter at omsorgen for barnet er overtatt. Retten til lønn under adopsjonspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker med 80 % lønn) for hvert barn ulover ett som adopteres samtidig. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet, eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid,

og at den som tar permisjon har omsorgen for barnet. Hver av adoptivforeldrene må benytte minst 4 uker av permisjonstiden, og hvis en av adoptivforeldrene hell eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes den samlede permisjonstiden tilsvarende.

Arbeidstaker som har rett til tjenestefri med lønn ved adopsjon kan kreve forlenget uttak av tjenestefri med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kapittel 3 B (tidskonto).

Dersom en arbeidstaker ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller arbeidstakeren utvikler lovbestemt ferie, kan adopsjonspermisjonen med lønn utsettes. Permisjonen må nyttes innen 2 år etter at adoptivforeldrene overtok omsorgen for barnet, jf. reglene i folketrygdlovens § 3 A-12.

7. I tillegg til tjenestefrihet med lønn etter nr. 1, 2 og 6, har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går ulover det tidsrom vedkommende har rett til permisjon med full lønn eller 80 % lønn etter nr. 1, 1. ledd, nr. 2, 1. ledd eller nr. 6, 1. ledd gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til permisjon uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Farens rett etter nr. 4 kommer i tillegg.

8. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med lønn inntil to timer pr. dag.

En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn inntil en time pr. dag.

9. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren innen de frister som fremgår av arbeidsmiljølovens § 31 nr. 5.

§ 20. Omsorg for sykt barn.

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om-sorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke dersom en arbeidstaker har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn. I slike tilfeller utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1, 1. og 2. punktum, til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdlovens § 3 - 22 nr. 2.
3. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har til sammen rett til permisjon med lønn i inntil tre år for det enkelte barn etter reglene i folketrygdlovens § 3 - 23. Det første året tilkommer arbeidstakeren full lønn, i det andre og tredje året 65 % lønn.
4. Sykdommen må legitimeres med legeattest ved fravær utover 3 dager.

§ 21. Militærtjeneste og sivil tjeneste.

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende statstjeneste, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

2. En arbeidstaker uten forsørgerbeskyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under første-gangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnsstrim 1 på hovedlønnstabellen.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørger tillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

4. Ferie oppjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opplyent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfalle full lønn og eventuelt ferielønns tillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferielovens § 10 nr. 5.

§ 22. Velferdspermisjoner.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilslås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

DEL 4.**§ 23. Ytelser ved dødsfall - (Grupplivsfor sikring).**

1. Når en heltdisitsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
60 år og over	5,0 G

2. Til etterlatte etter deltdisitsatt arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, utbetales et forholdsmessig beløp - likevel minst 2 G. For arbeidstakere med 85 % stilling eller mer utbetales fullt beløp.
3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon (jf. § 19 nr. 7) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

5. Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

B. Samboer (se dog bokstav C).

C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørgt av avdøde.

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1 G til dødsboet.

§ 24. Ytelser ved yrkesskade.

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd § 11-4 nr. 1, 3 og 4.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgivertperiode(r) etter § 18 nr. 2.

Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilsi å ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte en engangserstatning tilsvarende 15 ganger folketrygdens grunnbeløp.
 6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
 - B. Samboer (se dog bokstav C).
 - C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
 - D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørgt av avdøde.
- Administrasjonsdepartementet fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tappt deler av sin ervervssevne, reduseres erstatningen tilsvarende.
 8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg månedstatning på følgende måte:
 - 15-29 % medisinsk invaliditet 1 G
 - 30-70 % medisinsk invaliditet 2 G
 - Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G
 9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
 10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden inntrådte eller sykdom ble konstatert etter 1.5.1994. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges dagligeldende tariffbestemmelser.
 11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales differansen i tillegg til erstatningen etter fellesbestemmelsenes § 24.
- Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales i stedet erstatning etter § 24 i fellesbestemmelsene.

4. PENSJON.

4.1 PENSJONSFORHOLD.

- a) Løpende pensjoner i Statens Pensjonskasse reguleres i samsvar med de prinsipper som Stortinget ga sin tilslutning til ved behandling av Stortingsmelding nr. 29 (1985-86).
- b) Statens Pensjonskasse gis fullmakt til å regulere og tilpasse pensjoner som på grunn av særlige pensjonstekniske forhold ikke med rimelig resultat kan reguleres i samsvar med punkt a).
- c) Administrasjonsdepartementet gis fullmakt til å regulere pensjoner av statskassen på samme måte som for statspensjonister etter punkt a).
- d) For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov av 28.07.1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse, Kapittel 3 - måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP).

Avtalen gjelder arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens Pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylle 50 år. Det er videre vilkår om at arbeidstakeren er i lønnet arbeid på pensjoneringsstidspunktet. I tillegg må arbeidstakeren på pensjoneringsstidspunktet ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

4.2.1. AFP 64 år - 67 år.

Arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratre med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylle 64 år.

Pensjonen i AFP ved fylle 64 år etter de regler som er avtalt om avtalefestet pensjon mellom LO og NHO. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattefritt tillegg på 1.700 kroner pr. mnd. som tilsvarende skattefrie sluttvederlaget i LO/NHO-området. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.

Ved fylle 65 år vil pensjonen bli omregnet etter reglene i pensjonslovens kapittel 5. Det særlige kronebeløpet faller bort for pensjoner som beregnes etter pensjonslovens bestemmelser.

4.2.2. AFP 65/66 år - 67 år.

Arbeidstakere som fratrer med avtalefestet pensjon (AFP) i en alder av 65 eller 66 år får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonslovens kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg jf. 4.2.1, i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.3. Særaldersgrenser.

Arbeidstakere med særaldersgrenser 65 eller 68 år og som har benyttet tilbudet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensjonist fram til 67 år.

4.2.4. Arbeidstakere som ikke er medlem av Statens Pensjonskasse.

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens Pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville fått i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO.

4. 2. 5. Regulering.

Pensjon etter AFP-avtalen reguleres på samme måte som statspensjoner ellers. Ordningen administreres av Statens Pensjonskasse og utbetales på samme måte som pensjoner ellers.

4.2.6 Andre forhold.

Skjer det endringer i det skattefrie sluttvederlaget i LONHO-avtalen som kan påvirke nivået på AFP-ordningen, kan partene ta dette opp i tariffperioden.

4. 3. VARIABLE TILLEGG.

Regler for beregning av variable tillegg till lønn i pensjonsgrunnlaget er tatt inn som vedlegg nr. 6

5. DIVERSE

5.1 B-tabellen.

a) B-tabellens satser reguleres ikke.

b) Samtlige særavtaler med B-tillegg - sentrale og lokale - sies opp ved utløp eller ved et tidligere tidspunkt dersom partene er enige om det, og reforhandles med sikte på innarbeiding av ny tabellstruktur.

5.2 Særlige lønnstillegg m.v.

Særlige lønnstillegg m.v. reguleres ikke.

5.3 Akkordarbeid

For tjenestemenn som arbeider på akkord, er det forutsetningen at akkordene reguleres slik at akkordforhøyet (unntatt overregulativlønn) økes med 2/3 av det generelle lønnstillegg. Den praktiske gjennomføring finner sted etter etatsvise drøftelser mellom administrasjonen og de berørte organisasjoner. Så fremt det i avtaleperioden skulle bli innført nye akkordsystemer, er det partenes forutsetning at forhandlinger skal kunne oppnås om akkordgrunnlagets størrelse.

5.4 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes med inntil 200 000 kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av Administrasjonsdepartementet.

5.5 OU-midler.

Retningslinjer for tjenestemannsorganisasjonenes opplærings- og utviklingsfond (OU-fondet) er fastsatt i egen særavtale. Arbeidstakerens tilskudd til OU-fondet er kr. 169,- pr år. Avsetningen til fondet er 0,24% av lønsmassen i staten - slik den er definert i avtalen.

5.6 Kompetanseutvikling.

a) For å stimulere til planmessig arbeid med oppbygging av kompetanse, spesielt knyttet opp mot effektivisering og omstilling, og for å fremme omstillings- og kompetansetiltak i virksomheter som står overfor omstillingskrav som medfører større personalmessige endringer (f.eks. overtallighet, nedbemanning/oppbemanning), avsettes det 30 millioner kroner til ovennevnte tiltak.

Ordringen er en videreføring av avsetningen i forrige tariffperiode. Staten vil tilpasse gjeldende regler for ordningen. Før dette skjer, skal SPL få uttale seg om spørsmålet.

b) For å styrke kompetanseutviklingen i staten og bidra til å bekjempe arbeidsledigheten, vil staten utarbeide retningslinjer for bruk av utdanningsvikarordningen i staten. Før dette skjer, skal SPL få uttale seg om spørsmålet.

5.7 Omstilling og effektivisering i staten.

Med bakgrunn i de intensjoner og holdninger som fremgår av regjeringens intensjons-erklæring av 26. mai 1992 vil staten revurdere gjeldende sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingarbeidet i staten for bl. a. å sikre overføring av arbeidskraft fra nedbemanningsvirksomheter til andre deler av staten skjer så smidig og effektivt som mulig. Før dette skjer, skal SPL få uttale seg.

5.8 Lærlinger

a) For å legge forholdene til rette for et økt antall lærlinger og styrke fagopplæringen i staten, samt bidra til å nå målene i Reform '94, etableres et nytt system for fag- og yrkesopplæring.

Med utgangspunkt i en opplæringsordning hvor hovedregelen skal være 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid innenfor rammen av 2 års læretid i statlig virksomhet/bedrift, etter 2 års videregående opplæring i skole, fastsettes lønn for verdiskapningsdelen som en andel av

begynnerlønn for fagarbeider - eksklusive tillegg - etter følgende skala:

1. halvår	2. halvår	3. halvår	4. halvår
30 %	40 %	50 %	80 %

En annen prosentvis skala kan avtales i den enkelte virksomhet, innenfor den gitte ramme.

Ved en annen fordeling enn 50 % opplæring og 50 % verdiskapning i et fag, skal skala-satsene justeres tilsvarende (jf. lov om fagopplæring i arbeidslivet). Lønn kan imidlertid maksimalt tilsvare den prosentvise av beregningsgrunnlaget som gjelder siste halve opplæringsår etter hovedregelen.

Ny lønnsordning gjelder for lærlinger under Reform '94, herunder for lærlinger i nye fag, og trer i kraft senest innen sommeren 1996. Lærtingenes avlønning etter Reform '94 er knyttet til begynnerlønnen på grunnslagen for ovennevnte fagarbeiderkode - eksklusive tillegg.

Lærlinger med kontrakt pr. 30.4.94 og nye lærlinger som tas inn etter gammel lønnsordning, omfattes ikke av lønnsbestemmelsene ovenfor.

Merknad:

Partene er enige om å komme tilbake til spørsmålet om avlønning for nyutdannede fagarbeidere med 3 års videregående opplæring i skole, samt avlønning i læretiden for lærlinger etter 3 år i videregående skole før bestått fagprøve, ved tariffoppjøret i 1996.

b) Avsetningen på 25 millioner kroner fra oppjøret i 1993 overføres til tariffperioden 1994-96 for å stimulere til økt inntak av lærlinger i overgangsperioden frem til nytt system for fag- og yrkesopplæringen under Reform '94 trer i kraft. Staten vil fastsette retningslinjer for bruk av midlene. Før dette skjer, skal SPL få uttale seg.

5.9 Ut av tariffsystemet.

For virksomheter som går ut av det statlige tariffområdet opphører hovedtariffavtalens bestemmelser og andre tariffavtaler å gjelde fra det tidspunkt virksomheten går ut - og avtalene er erstattet av en ny.

5.10 Lærere over 60 år.

For undervisningspersonale over 60 år reduseres den ukentlige gjennomsnitlige leseplikten i grunnskole og videregående skole med en basisprosent lik 7 %.

Reduksjonen gjennomføres fra skoleårets begynnelse det kalenderår læreren fyller 60 år.

Leseplikten vil innebære en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det totale årsverk.

Arbeidsgiver fastsetter hvilke arbeidsoppgaver som kan løses innenfor den omfordelte arbeidstid.

Kostnadene dekkes innenfor tariffoppgjørets ramme i 1994 og 1995. Tiltaket iverksettes fra 1. august 1994.

6. VARIKHET

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 1994 og gjelder til og med 30. april 1996.

7. PROTOKOLLTILFØRSLER

Protokolltilførsler, se vedlegg 7.

