

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

AV 26 SEPTEMBER 1998

I TVISTENE MELLOM

i sak nr 3/1998 Norsk Sykepleierforbund  
i sak nr 4/1998 Norsk Radiografforbund  
i sak nr 5/1998 Norges Ingeniørorganisasjon NITO

og Kommunenes Sentralforbund

i forbindelse med tariffrevisjonen 1998

I. GENERELT .....	3
II. KJENNELSER .....	4
1. SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA .....	4
2. PARTENES PÅSTANDER .....	6
2.1 Arbeidstakerorganisasjonene .....	6
2.1.1 Norsk Sykepleierforbund (NSF) .....	6
2.1.2 Norsk Radiografforbund (NRF) .....	6
2.1.3 Norges Ingeniørorganisasjon NITO .....	7
2.2 Kommunens Sentralforbund (KS) .....	8
3. PARTENES ANFØRSLER .....	9
3.1 Felles for arbeidstakerorganisasjonene .....	9
3.1.1 Bakgrunn .....	9
3.1.2 AF-Ks krav ved hovedtarifforhandlingene 1998 .....	12
3.2 Norsk Sykepleierforbund .....	14
3.2.1 Tvistegjenstand .....	14
3.2.2 Lønssystemet – med fokus på likelønn .....	18
3.3 Norsk Radiografforbund .....	34
3.3.1 Radiografyrket .....	34
3.3.2 Spesifisering / prioritering av kravene .....	37
3.4 Norges Ingeniørorganisasjon NITO .....	42
3.4.1 NITOs krav ved hovedtarifforhandlingene 1998 .....	42
3.4.2 Resultat av hovedtariffoppgjøret 1998 .....	47
3.4.3 Utdypende argumentasjon vedrørende lønnsnivå og lønnsutvikling for ingeniører i kommunesektoren og arbeidsmarkedet for ingeniørene .....	49
3.4.4 Konklusjon –NITOs krav til Rikslønnsnemnda .....	51
3.5 Kommunenes Sentralforbund .....	53
3.5.1 Organisasjonsstrukturen i KS - området .....	53
3.5.2 Grunnlaget for forhandlingene .....	55
3.5.3 Forhandlingene - tariffrevisjonen pr. 01.05.98 .....	56
3.5.4 Brudd i forhandlingene mellom KS og samtlige forhandlings sammenslutninger .....	56
3.5.5 AF-Ks varsel om plassoppsigelse - forbud mot arbeidsstans .....	56
3.5.6 Mekling mellom KS på den ene side og LOK, YS-K og AF-K på den annen side .....	57
3.5.7 Streiken .....	57
3.5.8 Lønnsnemndbehandling .....	58
3.5.9 Tvistegjenstanden .....	58
3.5.10 Kommentar til vedtatt Hovedtariffavtale .....	64
3.5.11 Virkningsdato .....	73
4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER .....	73
4.1 Den økonomiske situasjonen .....	73
4.1.1 Internasjonal økonomi .....	73
4.1.2 Norsk økonomi .....	73
4.1.3 Lønnsoppgjøret 1998 .....	75
4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav .....	83
4.2.1 Tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund ..	84
4.2.2 Tvisten mellom Norsk Radiografforbund og Kommunenes Sentralforbund ..	84

4.2.3 Tvisten mellom Norges Ingeniørorganisasjon NITO og Kommunenes Sentralforbund.....	86
4.3 Nærmere om de aktuelle tvistene .....	86
4.3.1 Generelt .....	86
4.3.2 Tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund.....	87
4.3.3 Tvisten mellom Norsk Radiografforbund og Kommunes Sentralforbund.....	94
4.3.4 Tvisten mellom Norsk Ingeniørorganisasjon NITO og Kommunenes Sentralforbund.....	97
III. SLUTNING .....	100
5. SAK NR 3/1998 TVISTEN MELLOM NORSK SYKEPLEIERFORBUND OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND .....	100
6. SAK NR 4/1998 TVISTEN MELLOM NORSK RADIOGRAFFORBUND OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND .....	101
7. SAK NR 5/1998 TVISTEN MELLOM NORGES INGENIØRORGANISASJON NITO OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND.....	102

## I. GENERELT

Tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF), Norsk Radiografforbund (NRF) og Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) på den ene siden og Kommunenes Sentralforbund (KS) på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1998.

### Nemndas sammensetning

Advokat Ellen Mo, leder  
Professor Steinar Strøm  
Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Jan Balstad, Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
Forhandlingsleder Brit Spilling, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
Forhandlingssjef Klemet Aaby, Kommunenes Sentralforbund (KS)  
Nestleder Ingjerd Hovdenakk, Norsk Sykepleierforbund (NSF)  
Gerd Bergesen, Norsk Radiografforbund (NRF)  
Tor Simonsen (NITO)

Med hjemmel i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er forhandlingssjef Klemet Aaby utpekt av arbeidsgiversiden i tvisten. Fra arbeidstakersiden er utpekt fra de enkelte forbund henholdsvis nestleder Ingjerd Hovdenakk, NSF og Gerd Bergesen, NRF samt Tor Simonsen, NITO.

Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden de enkelte forbunds medlem i nemnda og fra arbeidsgiversiden Klemet Aaby.

Som sekretær for nemnda har fungert førstekonsulent Eli Mette Jarbo og rådgiver Kari T Nordli.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 2 september 1998 og i nemndsmøter 2, 11, 14, 17, 23 og 26 september. Rikslønnsnemnda har tatt stilling til partenes påstander slik de fremkom under hovedforhandlingen og i nemndsmøter.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 26 september 1998 disse

## II. KJENNELSER

### 1. SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den annen side, er oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalene pr 1 mai 1998.

De enkelte forbund på arbeidstakersiden er alle tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon. Forhandlingene om ny tariffavtale ble ført mellom Akademikernes Fellesorganisasjon i kommunal sektor (AF-K) og KS. Arbeidstakersiden brøt forhandlingene og varsel om plassoppsigelse kom inn til riksmeklingsmannen 4 mai 1998. Partene ble innkalt til mekling, og det første meklingsmøtet ble avholdt 6 mai 1998. Meklingen ble begjært avsluttet og det ble varslet iverksettelse av streik fra 28 mai 1998. Meklingen ble avsluttet på overtid 27 og 28 mai uten resultat.

Streiken blant AF-Ks medlemmer omfattet arbeidstakere fra følgende forbund:

- Bibliotekarforbundet
- Den Norske Jordmorforening
- Det Norske Diakonforbund
- Høyskoleutdannedes Forbund
- Lærerforbundet
- Norges Farmaceutiske Forening
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Norsk Forskerforbund
- Norsk Naturforvalterforbund
- Norske Skoleledere
- Norske Fysioterapeuters Forbund
- Samfunnsviternes Fagforening
- Sosialøkonomenes Forening
- Norsk Sykepleierforbund
- Norsk Radiografforbund
- Norges Ingeniørorganisasjon NITO

Helsesektoren ble rammet av konflikten ved at NSF, NRF og NITO etter utvidelse av streiken fra 3 juni 1998 hadde tatt ut ca 1600 medlemmer i streik.

Etter at det var varslet ytterligere opptrapping av konflikten, innkalte kommunal- og regionalministeren de tre nevnte forbund og KS til møte 9 juni 1998. Partene ble der meddelt at Regjeringen, på grunnlag av de store konsekvensene konflikten hadde fått for helsesektoren, hadde besluttet å fremme forslag om bruk av tvungen lønnsnemnd for å stanse konflikten mellom NSF, NRF, NITO og KS. Partene valgte, etter å ha konferert med Akademikernes Fellesorganisasjon, å ikke følge statsrådets henstilling om å gjenoppta

arbeidet. Arbeidet ble først gjenopptatt etter at regjeringens lovforslag var vedtatt i Odelstinget 12 juni 1998.

Ved lov om lønnsnemnd av 15 juni 1998 ble det bestemt at arbeidstvistene skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Loven har denne ordlyden:

*§ 1*

*Twisten mellom Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon NITO på den ene siden og Kommunenes Sentralforbund på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1998 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

*§ 2*

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

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

*§ 3*

*Loven her trer i kraft straks.*

## 2. PARTENES PÅSTANDER

### 2.1 Arbeidstakerorganisasjonene

#### 2.1.1 Norsk Sykepleierforbund (NSF)

NSF nedlegger følgende påstand:

1. Med virkning fra 01.09.98 endres avlønningen av sykepleierne slik:  
St. kode 7174, sykepleier, avlønnes minimum i lønnsramme 9, lønnsrammekode 9.1.  
St. kode 7523 spesialsykepleier, st. kode 6185 helsesøster og st. kode 6209 Jordmor avlønnes minimum i lønnsramme 11, lønnsrammekode 11.3.  
Sykepleierledere/avdelingssykepleier (st. kode 7021) avlønnes minimum i lønnstrinn 34.

Overflyttingen til nye lønnsrammer skal ikke endre de lønnsrelasjoner som er oppnådd gjennom lokale forhandlinger for sykepleierstillingene (parallellforskyvninger).

2. For øvrig gjøres Riksmeklingsmannens skisse gjeldende for medlemmer av NSF

#### 2.1.2 Norsk Radiografforbund (NRF)

NRF nedlegger følgende påstand:

1. Endring av lønnstruktur 2, Hovedtariffavtalens kap. 3.4.2:
  - a) Merknad 3:  
Avansementstillinger betegnes med romertall I i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme / to lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.
  - b) Ny merknad 4:  
Avansementstillinger betegnes med romertall II i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum to lønnsrammer / fire lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.
2. Stillingskode 6564 radiograf innplasseres i lønnsramme 9, kap. 3.4.2.1. Avansementstillinger til radiografittelen lønns plasseres i henhold til merknad 3 og merknad 4 i kap. 3.4.2.
3. Stillingskode 7521 Stråleterapeut innplasseres i lønnsramme 11.3, kap. 3.4.2.1. Avansementstillinger til stråleterapeutittelen lønns plasseres i henhold til merknad 3 og merknad 4 i kap. 3.4.2.
4. Minstelønnsplasseringen for gjennomgående lederstillinger, kap. 3.4.0.2

faglederstillinger - lønnsstruktur 2 - endres til min.l.tr. 34.

5. Endringer i de innledende merknader til stillingsregulativet, kap. 3.4:

Ny merknad 8:

Ved tilsetning innplasseres de med en bestemt høyere akademisk utdanning tilsvarende hovedfagsnivå i lønnsstruktur 3.

6. Virkningstidspunkt:

- a) Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 01.05.98.
- b) Endringer i lønnsrammer og lønnsstruktur gjøres gjeldende fra 01.09.98.

7. For øvrig gjøres Riksmeklingsmannens skisse gjeldende for medlemmer av NRF.

NRF har endret sin påstand etter drøftinger i Rikslønnsnemnda.

### 2.1.3 Norges Ingeniørorganisasjon NITO

NITO nedlegger følgende påstand:

1. NITO forutsetter at Riksmeklingsmannens skisse legges til grunn for kjennelsen i Rikslønnsnemnda.

2. NITO krever i tillegg at det avsettes 0,05 prosentpoeng av regulativlønnsmassen på årsbasis til forhandlinger på virksomhetsnivå for å rekruttere og beholde ingeniør- og bioingeniørkompetanse. Virkningstidspunktet settes til 01.10.1998.

3. NITO krever at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal foreslå tiltak for å beholde og rekruttere ingeniør- og bioingeniørkompetanse i det kommunale tariffområdet. Utvalgets mandat er å utvikle og etablere bransjevisse/forbundsvisse forhandlingsordninger eller særavtaler med basis i det kommunale stillingsregulativet.

Utvalgsarbeidet igangsettes umiddelbart, og partene skal utvikle og prøve ut nye bransjevisse/forbundsvisse forhandlingsordninger og eller særavtaler i inneværende tariffperiode. Evaluering skal skje i forbindelse med revisjon av Hovedtariffavtalen år 2000.

4. NITO krever at det gjøres redaksjonelle endringer i vedlegg 1 til Hovedtariffavtalen.

Endringene må benevne samtlige stillinger som er tatt ut av Hovedtariffavtalen med stillingskode, stillingsbetegnelse samt den minimumsavlønning som gjelder for stillingene.

5. Virkningstidspunkt for det generelle tillegget på hovedlønnstabellen settes til 01.05.1998.

NITO har senere i møte i Rikslønnsnemnda 23. september 1998 meddelt at de frafaller påstand nr 4.



## **2.2 Kommunens Sentralforbund (KS)**

KS nedlegger følgende påstand:

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

Virkningstidspunktet settes til 13. juni 1998 hva gjelder tilleggene på Hovedlønstabellen og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

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

Virkningstidspunktet settes til 13. juni 1998 hva gjelder tilleggene på Hovedlønstabellen og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

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

Virkningstidspunktet settes til 13. juni 1998 hva gjelder tilleggene på Hovedlønstabellen og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

### 3. PARTENES ANFØRSLER

#### 3.1 Felles for arbeidstakerorganisasjonene

Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon NITO har utarbeidet felles anførsler på noen punkter som følger nedenfor. De enkelte forbundsvise anførsler følger i pkt 3.2, 3.3 og 3.4.

##### 3.1.1 Bakgrunn

###### 3.1.1.1 Partene – organisasjonsstrukturen i kommunal sektor

Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Norsk Radiografforbund (NRF) er tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon (AF). AF er en hovedorganisasjon med medlemmer med høyere utdanning. Akademikernes Fellesorganisasjon – Seksjon Kommune (AF-K) består av medlemsorganisasjoner med selvstendige avtaleforhold med Kommunenes Sentralforbund (KS).

I henhold til rammeavtalen om forhandlingsordningen i kommunal sektor med protokoll av 11.12.97, opptrer foreningene som en forhandlingssammenslutning under hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør.

Samarbeidsavtalen mellom primærforeningene i AF-K av 01.01.97 regulerer samarbeidet mellom de selvstendige tariffavtalepartene i kommunesektoren.

###### 3.1.1.2 Oppsigelse av Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen (HTA) for perioden 01.05.96 til 30.04.98 mellom henholdsvis NSF/ NRF og KS er sagt opp med utløp 30.04.98 i henhold til HTA kap.7 pkt. 7.2.

###### 3.1.1.3 Forhandlingene

Forhandlingene startet den 31.03.98 med overrekkelse av krav mellom partene.

Kravene ble nærmere konkretisert og tallfestet i forhandlingsmøte 24. og 29. april 1998. Det ble igangsatt arbeidsgrupper vedr. fellesbestemmelsene og etter- og videreutdanning (EVU). Arbeidsgruppene hadde ikke nødvendige fullmakter på arbeidsgiversiden, og utarbeidet derfor ingen forslag til løsninger.

KS la frem et tilbud 29.04.98 kl. 14.00 som inneholdt noen økonomiske elementer. Dette tilbudet inneholdt et generelt tillegg på tabellen på kr 3000,- med virkning fra 1. mai 1998, samt avsetning av en viss andel av den økonomiske rammen (ikke tallfestet) til lokale forhandlinger.

Den 30.04.98 kl 15.00 brøt samtlige forhandlingssammenslutninger forhandlingene. Arbeidsgiver hadde i løpet av ca. 1 måned med forhandlinger kun fremlagt to tilbud og ikke vist antydning til vilje til reelle forhandlinger. Alle problemstillingene ble skjøvet over til meklingsfasen. Under tidligere hovedtariffoppgjør har det vært vanlig at partene oppnevner diverse utvalg for å rydde opp i vanskelige og komplekse problemstillinger/temaer slik at man har kunnet konsentrere seg om de økonomiske hovedelementene i slutfasen av forhandlingene. I årets tariffoppgjør ble ikke dette gjennomført. Den økonomiske rammen for KS' tilbud av 29.04. lå langt under de tilbud som ble gitt i privat sektor.

Riksmeklingsmannen ble varslet om brudd i forhandlingene og AF-K meldte plassoppsigelse for sine medlemmer.

#### 3.1.1.4 Mekling

Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans i brev av 04.05.98 og innkalte partene til mekling.

Meklingsmøter ble avholdt den 6., 18., 19., 20., 25., 26., 27. og 28. mai 1998.

Det var minimal kontakt mellom KS og partene i årets oppgjør. Dette stadfestes av KS selv gjennom forhandlingsleder Erik Bartnes' uttalelser i Arena nr. 6/98 (side 7): «Blant annet ble det altfor liten kontakt med motparten den siste tiden fram mot meklingen».

AF-K krevde i brev til riksmeklingsmannen den 20.05.98 meklingen avsluttet innen kl. 24.00, 27.05.98.

Riksmeklingsmannen fremla den 28.05.98 ca kl 03.00, en meklingskisse som ble fremstilt som et endelig forslag.

Riksmeklingsmannen fremførte ved telefonhenvendelse fra AF-K om morgenen den 28. mai, at det forelå enkelte trykkfeil i den skissen AF-K hadde tatt stilling til, men at dette ikke medførte noen materielle endringer i forhold til det meklingsforslag som ble anbefalt av de andre sammenslutningene i oppgjøret.

I etterkant viste det seg likevel at Riksmeklingsmannens endelige forslag inneholdt negative materielle endringer for lønnsramme 7 (høgskolestigen), en lønnsramme hvor AF-Ks organisasjoner har vesentlige interesser. De direkte plasserte lønnsrammekodene var endret fra to lønnstrinnsopptrykk til ett lønnstrinnsopptrykk.

Disse negative materielle endringene forverret resultatet for AF-K organisasjonene.

#### 3.1.1.5 Streik

AF-K varslet på vegne av sine medlemsorganisasjoner i KS-området streik fra og med arbeidstidens begynnelse 28. mai 1998. Etter at AF-K enstemmig hadde stemt mot

anbefaling av Riksmeklingsmannens skisse, var 1861 arbeidstakere fra AFs medlemsorganisasjoner i kommunal sektor i streik.

AF har alltid som mål med en streik å bringe arbeidsgivermotparten tilbake til forhandlingsbordet. Som en naturlig følge av en slik strategi legges uttaket av streikende medlemmer opp slik at det i størst mulig grad er arbeidsgiver som rammes økonomisk. Denne linjen ble fulgt også i år, og streiken var lagt opp for å unngå at liv og helse ble satt i fare.

AF-Ks medlemsforeninger har av hensyn til 3. person og behovet for å ivareta liv og helse i en streikesituasjon, etablert et omfattende og tett samarbeid i forhold til planlegging og eventuell gjennomføring av streik.

Avtalen om felles konfliktberedskap ble etter AF-K-konflikten i 1995 revidert. Avtalen skulle sikre at AF-K ved eventuelle senere streiker skulle kunne iverksette AF-K konflikter som rammer arbeidsgiver, skjermer 3. person og tar nødvendig hensyn for ivaretagelse av liv og helse.

Fredag 29. mai 1998 varslet AF-K utvidelse av streiken med totalt 1442 medlemmer. Utvidelsen ble iverksatt fra og med onsdag 3. juni. Det ble varslet ytterligere utvidelse av streiken fra fredag 12. juni med totalt 1254 AF-medlemmer. Denne utvidelsen ble pga regjeringens varsel og bruk av tvungen lønnsnemnd ikke iverksatt.

### 3.1.1.6 Lov om tvungen lønnsnemnd

NSF, NITO og NRF ble den 9. juni 1998 innkalt til kommunal- og regionalministeren, som meddelte at regjeringen ville fremme en proposisjon for Kongen i Statsråd og Stortinget om tvungen lønnsnemnd. Dette på bakgrunn av at Statens helsetilsyn i brev av 9. juni 1998 konkluderte med at den pågående AF-K streiken medførte umiddelbar fare for helse og at det også var i ferd med å bli fare for liv. Det ble i dette brevet fra Statens helsetilsyn vist til rapporter fra blant annet Nordland sentralsykehus og Regionsykehuset i Tromsø.

Statsråden henstilte partene til å gjenoppta arbeidet straks. Partene valgte å ikke følge denne henstillingen, og streiken fortsatte til arbeidet ble gjenopptatt fra arbeidstidens begynnelse lørdag 13. juni 1998.

Regjeringens inngripen kom svært overraskende, selv om den ikke på noen måte avviker fra det vi tidligere har erfart under streiker i helsevesenet. I overskuelig fortid, har alle streiker som AF eller AFs medlemsforeninger har gjennomført eller deltatt i, blitt stoppet med tvungen lønnsnemnd. Unntaket så langt er årets streik i Oslo kommune, hvor 3 AF-foreninger (NSF, DNJ og NRF) gjennomførte en streik som varte i 6 uker og medførte nye forhandlinger mellom organisasjonene i streik og kommunen, og en løsning.

Det kan settes spørsmålstegn ved om inngripen med tvungen lønnsnemnd i streiken i KS-området i år i seg selv var en overdramatisert handling, foranlediget av rapporter som ikke gjenga situasjonen i streiken på en korrekt måte. Det er i denne forbindelse grunn til å sette spørsmålstegn ved om dagens bemanning av blant annet nevnte sykehus er så marginal at driften selv uten konflikt balanserer på en grense mot fare for liv og helse.

Det kan være grunn til å sette spørsmålsteget ved om arbeidsgiversiden bevisst prøver å undergrave streikeretten, og spekulerer i og til dels legger opp til, tvungen lønnsnemnd. NSF og NRF finner det svært underlig at arbeidsgiverne gjennom sin adferd viser at de nærmest ønsker at lønnsoppgjørene fastsettes av rikslønnsnemnd, og at de således overfører sin arbeidsgiverrolle til en nemnd.

Etter tilråding fra Kommunal- og regionaldepartementet av 10. juni 1998 godkjente Kongen i statsråd den 15. juni 1998 forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling for arbeidstvistene mellom Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon NITO på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonene pr 1. mai 1998. Stortinget vedtok loven i samsvar med fremlagte forslag. NSF, NRF og NITO ble stanset som tre selvstendige parter. Den øvrige konflikt ble ikke berørt.

Hele AF-K streiken ble avsluttet fra arbeidstidens begynnelse den 13 juni 1998.

### **3.1.2 AF-Ks krav ved hovedtarifforhandlingene 1998**

Etter en grundig intern behandling i de enkelte forbund, leverte NSF og NRF sine krav til AF-K innenfor de interne fristene som ble gitt. I perioden frem mot kravsoverlevering til arbeidsgiver, ble de enkelte medlemsforeningers krav gjort til gjenstand for en omfattende behandling i AF-Ks råd. Kravene ble i flere møter i AF-Ks råd argumentert for, debattert og eventuelt omformulert eller også trukket, til fordel for et felles endelig krav fra forhandlingssammenslutningen.

#### 3.1.2.1 AFs overordnede målsetting for oppgjøret:

AF startet i 1996 en lønnspolitisk offensiv som har som overordnet mål å:

- øke samfunnets verdsetting av høyere utdanning
- etablere et lønnsnivå som sikrer at det lønner seg for den enkelte å investere i høyere utdanning
- etablere et lønnsnivå som står i forhold til samfunnets behov for den enkeltes kompetanse og profesjonelle ansvar
- fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller og etablere likelønn for den enkelte og for yrkesgrupper med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar
- etablere et lønnsnivå som er på høyde med sammenliknbare grupper i samfunnet.

Lønnspolitisk offensiv har ligget til grunn for den lønnspolitikken AF har ført de senere årene, og også for kravene som er fremmet ved tariffoppgjøret i 1998.

### 3.1.2.2 Utdanningsgruppenes lønnsnivå/Mindre lønnsutvikling

AF-K krevde et betydelig løft for utdanningsgruppene ved dette oppgjøret, og at rammen i tariffområdet KS skulle bli minst 2 prosentpoeng høyere enn i privat sektor.

AF-K mener det er viktig å ha en sterk offentlig sektor. For å få til dette kreves tilgang på nødvendig kompetanse for å ivareta de mange oppgaver og utfordringer det offentlige står overfor. En vesentlig forutsetning for å sikre denne kompetansen er et konkurransedyktig lønnsnivå. Slik situasjonen er i dag, taper det offentlige kampen om arbeidskraft med høyere utdanning. Med et betydelig lavere lønnsnivå for utdanningsgruppene i offentlig sektor enn for tilsvarende grupper i privat sektor, medfører det en reell fare for ytterligere kompetanseflukt fra viktige arbeidsoppgaver innenfor offentlig sektor.

Organisasjonene i AF-K konstaterer at lønnsutviklingen for offentlig ansatte har vært svakere enn innenfor andre deler av arbeidslivet. Det er fortsatt et betydelig etterslep som har utviklet seg over flere år sammenliknet med NHO-området. Dette fremgår både ved å sammenlikne med årslønnsveksten til funksjonærer i NHO-området og ved å studere tall over lønnsutviklingen i Økonomiske analyser nr. 1/98 fra Statistisk Sentralbyrå.

### 3.1.2.3 Likelønn

Alle AF-Ks krav hadde likelønn som mål ved at det gis likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

Målet om likelønn er en stor lønnspolitisk utfordring i offentlig sektor.

Kjønnsbaserte lønnsforskjeller vil unngås dersom man gjennomfører en lønnspolitikk som tar utgangspunkt i stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

### 3.1.2.4 Sentrale justeringer

AF-K krevde betydelige justeringer ved årets oppgjør. Kravet som ble fremmet ville blitt et viktig skritt i retning av å etablere likelønn slik at det gis likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar, samt arbeidsbelastning i stillingen.

Innføring og etablering av et nytt stillingsregulativ skjedde ved oppgjøret i 1996. Systemet er et skritt i riktig retning. De lokale parters bruk av systemet gir de sentrale parter nye utfordringer i forhold til videreutvikling av stillingsregulativet som redskap for lokal lønnspolitikk. De sentrale parters intensjoner med og felles forståelse av systemet må utdypes og presiseres slik at omfanget av lokale misforståelser og feiltolkninger reduseres.

AF-K mener det fortsatt gjenstår betydelig arbeid med å etablere et minstelønnsystem som er i tråd med intensjonene om å ivareta etablering av likelønn og tilfredsstillende faglige karriereveier på alle nivåer.

#### 3.1.2.5 Lokale forhandlinger

For å motivere til fortsatt arbeid med å etablere en lokal lønnspolitikk, samt å sikre tilliten til systemet hos de lokale parter, krevde AF-K avsatt en pott på 1,5 prosentpoeng til lokale forhandlinger pr. 01.07.98. De lokale forhandlingene må ivareta hensynet til likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar, samt til stillingens arbeidsbelastning. Forhandlingene må også bidra til å dekke kommunenes behov for å beholde markedsutsatt kompetanse. Årlige lokale forhandlinger er en nødvendig forutsetning for å videreføre det kommunale lønns- og forhandlingssystem. Videre er det en rekke stillinger som ikke er regulert sentralt. For disse stillingenes lønnsutvikling forutsettes det at det avsettes midler til lokale forhandlinger.

#### 3.1.2.6 Hovedlønnstabellen

Utformingen av de generelle tillegg som har vært gitt på hovedlønnstabellen har hatt stor betydning for utviklingen av lønnsrelasjonene mellom ulike yrkesgrupper. Like eller fallende kronetillegg har ført til en vesentlig endring av relasjonene i form av en betydelig sammentrengning av lønnsstrukturen.

AF-K krevde derfor 4,2 prosentpoengtillegg på hvert lønnstrinn på hovedlønnstabellen pr. 01.05.98.

#### 3.1.2.7 Andre krav til endringer i Hovedtariffavtalen (HTA)

AF-K fremmet i tillegg krav til endringer i HTAs ulike kapitler uten at dette utdypes nærmere her.

### **3.2 Norsk Sykepleierforbund**

#### **3.2.1 Tvistegjenstand**

##### 3.2.1.1 Avgrensning

Nåværende tvist gjelder innholdet av ny tariffavtale for perioden 1998 – 2000. Opprinnelig hadde NSF også krav i.h.t. øvrige kapitler i HTA, men har avgrenset prosesskriftet til kun å gjelde lønsplassering av de ulike sykepleierstillingene. NSF er innforstått med at det er inngått lønnsavtaler for andre grupper i det kommunale tariffområdet. Vi har derfor funnet det riktig å rette oppmerksomheten på lønsplasseringen av sykepleiere med fokus på likelønn.

##### 3.2.1.2 Rammebetingelser

I Nasjonalbudsjettet for 1998 la regjeringen opp til en årslønnsramme på 3,5% både i offentlig og privat sektor. Overhenget til 1998 var i kommunal sektor beregnet til 1,31 prosentpoeng og lønnsglidningen i perioden til 0,45%. Dette ville innebære en disponibel ramme på ca 1,74%.

I revidert Nasjonalbudsjett (st.meld 2: 1997 – 98) ble det lagt til grunn en gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1997 til 1998 på 5 %. Samtidig ble det påpekt at «En kan ikke se bort fra at lønnsveksten kan bli høyere enn dette». Oppgjørene i privat sektor kan foreløpig anslås til å ha en ramme på mellom 6 og 7%.

NSF påpekte i møte med Stortingets finanskomite i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet, at lønnsoppgjøret i offentlig sektor måtte ha en vesentlig høyere økonomisk ramme enn privat sektor for å oppnå reell prioritering av likestillings- og likelønnsarbeidet slik at likelønn kan oppnås i overskuelig fremtid.

Erfaringsmessig blir den forventede lønnsutvikling i privat sektor gjennomgående undervurdert. Dette skyldes først og fremst at lønnsdannelsen i privat sektor for en stor del foregår gjennom frie lokale forhandlinger. Man har ikke oversikt over rammene for de private oppgjørene før statistikken foreligger lang tid etter at oppgjørene er ferdigforhandlet. Det er bred enighet om at lønnsoppgjørene i konkurranseutsatt virksomhet skal være normgivende for oppgjørene i offentlig sektor. Dette betyr ikke at offentlig sektor i hvert eneste lønnsoppgjør skal få en dårligere generell lønnsutvikling enn privat sektor.

• **Kvinnefratrekket/kvinneyrkefratrekket**

NOU 1997:24 "Etter inntektsoppgjørene 1997" viser at statsansatte kvinner i gjennomsnitt for perioden 1991-94 tjente 9,2 % mindre enn menn med like lang utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. Etter 1994 har utviklingen gått med små skritt i riktig retning, men tempoet må økes dersom reell likelønn skal oppnås.

I kommunal sektor finner man de samme tendenser uten at ovennevnte NOU tallfester disse forskjellene. Forskjellene begrunnes utfra at menn i kommunal sektor gjennomgående er tilsatt i stillingskoder med høyere lønn enn kvinner. Stillingsnivåmessige plassering i organisasjonen er også en viktig forklaring.

Mastekaasa og Longva har i rapporten "Kjønn og yrkeskarriere i kommunal virksomhet" (ISO rapport nr. 8 1996) analysert lønns-, opprykks- og avgangsmønstre i fem kommuner. I fire av kommunene lå lønnsforskjellen mellom kvinner og menn gjennomsnittlig på 7-10% i kvinners disfavør når det ble korrigert for utdanning, alder, ansiennitet, deltid og permisjoner (tall fra 1994).

En tilleggsrapport fra det tekniske beregningsutvalget (TBSK) for kommunesektoren våren 1998, viser at menn i 1997 fikk 1,3 % høyere lønnsvekst enn kvinner (se bilag 10). Dette til tross for at partene i det sentrale tariffoppgjøret per. 01.05.97 var enige om at man ved de lokale forhandlingene per 01.11.97 skulle vektlegge lavlønn/likelønn, oppfølging av nytt stillingsregulativ samt utjevning av lønsmessige skjevheter i alle 3 lønnsstrukturer. Skal det offentlige lykkes i sin satsing på likelønn må man være villig til å sette inn nødvendige virkemidler inklusive økonomi. Lønssystemene må sikre en avlønning som



står i forhold til utdanning, kompetanse og det ansvaret som tilligger den enkelte stilling. Det er et særlig ansvar for det offentlige å ivareta likelønnsatsingen.

Slik arbeidsmarkedet i dag er inndelt i sektorer, vil det være mangel på grupper av personell uten at disse er i tradisjonell markedssituasjon. Dette gjelder kanskje spesielt innenfor utdannings- og helse- og sosialsektoren. Dette er sektorer som vil møte kraftig økning i etterspørsel på sine tjenester de nærmeste tiårene, og som det er uttalt politisk vilje til å satse på. Disse sektorene bør derfor vies spesiell oppmerksomhet i forhold til inntektspolitikken, særlig i forhold til systemer som sikrer likelønn.

Offentlig sektor bidrar til og er en viktig forutsetning for verdiskapningen i samfunnet. Offentlig sektor har minst samme behov for arbeidskraft med kompetanse for å møte krav til omstilling, effektivisering og utvikling som i privat sektor. På grunn av lønnsnivået/den negative lønnsutviklingen, kan det offentlige tape kampen om slik nødvendig kompetanse. Når det gjelder konkurransen om nyutdannede med høyere utdanning, taper det offentlige i dag på grunn av det lave lønnsnivået for disse gruppene i forhold til de lønnsvilkår privat sektor kan tilby. Det er i dag pressproblemer i deler av arbeidsmarkedet. Det er mangel på sykepleiere (ca 2000 årsverk). Til tross for aktiv rekrutteringsinnsats i de nordiske landene, særlig Sverige, er mangelen på langt nær dekket opp.

- **Utsatte 5.3-krav i påvente av sentrale forhandlinger**

HTA kap 5 pkt 5.3 hjemler rett for partene til å oppta forhandlinger om endret lønsplasseringer for den enkelte arbeidstaker dersom det er spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere. NSF har lokalt en rekke steder fremmet slike krav overfor arbeidsgiver våren 1998. Arbeidsgiver har mange steder ikke ønsket å realitetsbehandle kravene i påvente av tariffoppgjøret for 1998. Dette ikke minst fordi arbeidsgiver lokalt forutsatte at noe ville bli gjort med avlønning for sykepleiere ved de sentrale forhandlingene. Som eksempel kan nevnes protokoll fra Hordaland fylkeskommune datert 03.04.98.

- **Økt klinisk virksomhet – avtale med KS**

Mangelen på sykepleierårsverk medfører også at ventelistene for behandling/operasjoner øker. Som et akutt og midlertidig virkemiddel har NSF gått med på å inngå avtale om utvidet arbeidstid med KS, med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 41, 5. og 7. ledd. Gjennom denne avtalen er arbeidsgiver villige til å betale kr. 390,- per time for økt klinisk arbeid for å redusere køene i helsevesenet. Til sammenligning kan det nevnes at gjennomsnittlig timelønn for sykepleier/spesialsykepleier er hhv. ca. kr. 109 og kr. 118 per time for samme arbeid.

### **Oppsummering**

**Signaler i forkant av oppgjøret fra mange hold skapte forhåpninger og forventninger om at det i år ville gjøres noe særskilt for å heve lønnsnivået for sykepleiere. Landets økonomi er god, og politiske signaler i forkant av oppgjøret tilsa økte rammer og utvidet satsing på likelønn.**

**Når det gjelder lokale arbeidsgivere, er det tydelig at også disse forventet at det sentrale oppgjøret skulle medføre lønnsøkninger av betydning for sykepleiergruppene, jfr. utsettelse av 5.3 – forhandlinger.**

KS har selv gjennom avtalen om økt klinisk virksomhet vist behovet for sykepleiernes innsats i helsevesenet. Gjennom timelønnsatsene som benyttes i avtalen er det synliggjort hvilken verdi (kronemessig) arbeidsgiver setter på denne innsatsen. Forventningene ble forsterket av KS sitt første tilbud datert 31.03.98 hvor det står: «For å sikre kommunesektorens evne til å opprettholde gode tjenester, vil KS særlig legge vekt på:  
 KS' medlemmers behov for å rekruttere og behold arbeidskraft og videreføre den lokale lønnspolitikk».

### 3.2.1.3 NSF's krav og begrunnelse

For NSF og AF var hovedmålsettingen for 1998-oppgjøret å føre kampen for likelønn videre, med andre ord å kjempe for en rettferdig lønn basert på den enkelte stillings krav til utdanning, kompetanse og ansvar, uavhengig av kjønn. Dette var en naturlig oppfølging av tidligere års tariffkrav.

NSF påpekte i sitt krav at den økonomiske situasjonen i Norge tilsier at det må være rom for reallønnsvekst for arbeidstakere i offentlig sektor utover det regjeringen har lagt opp til i Nasjonalbudsjettet for 1998, selv om det fra myndighetenes side er stilt spørsmål ved om fortsatt sterk vekst på sikt vil føre til kraftig økning av lønns- og prisveksten.

#### • Tre økonomiske hovedelementer

NSF's krav inneholdt alle de tre økonomiske hovedelementene, sentrale justeringer, lokale forhandlinger og regulering av hovedlønnsstabellen, og med særlig vekt på sentrale justeringer.

##### – Sentrale justeringer

Erfaringer viser at lokale arbeidsgivere ikke følger opp intensjonene i stillingsregulativet. Det er opprettet avansementstillinger og stillingskoder som skal følge opp den kompetanseheving kvinne-dominerte yrker får gjennom videreutdanning, uten at disse mulighetene i vesentlig grad er tatt i bruk. Når lokale arbeidsgivere ikke tar i bruk systemet og dets muligheter, presser dette frem behovet for sentrale justeringer av minstelønnsnivå for å få nødvendig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar.

NSF har fremsatt følgende krav overfor AF:

1. Minimums lønn for ledere i lønnstruktur 2 heves til minimum lønnstrinn 34.
2. Stillingskodene 7523 spesialsykepleier, 6209 jordmor og 6185 helsesøster heves fra LR 8.2 (litr 18- 28) til ny LR 11.B (litr. 23 – 36).
3. Stillingskode 7174 sykepleier heves fra LR 7.1 (litr. 17 – 25) til LR 9.1 (litr. 19 – 29).

##### – Lokale forhandlinger

Endringene i stillingsregulativet 1996 har medført store utfordringer for de lokale parter. En videre utvikling av den lokale lønnspolitikken forutsetter at det avsettes tilstrekkelig midler til partene lokalt. I tillegg må det igjen påpekes at ledere får fastsatt sin avlønning

gjennom lokale forhandlinger (ut over sentralt fastsatt minimumsnivå for laveste leder i hver struktur). Av ovennevnte grunner ble det krevd avsatt en pott til lokale forhandlinger.

– Hovedlønnstabellen  
NSF krevde betydelige endringer av lønnstabellen.

- **Øvrige krav**

I tillegg til de ovenstående krav ble det også fremmet krav på HTAs øvrige kapitler. Vi vil presisere at disse krav ikke blir prosedert videre i nemnda.

Vi vil i det videre arbeid konsentrere oss om de krav som kun er knyttet til sykepleierstillingene og som ikke vil rokke ved resultatet for andre grupper.

- **AF-Ks krav**

På bakgrunn av en grundig behandling av organisasjonenes krav i AF-Ks råd konkretiserte AF-K sine justeringskrav i forhandlingsmøte 24.04.98.

### **Oppsummering**

**Både NSF's og AF's krav til årets oppgjør er en videreføring av likelønnsatsingen. Det er tatt utgangspunkt i de forutsetninger partene ble enig om i stillingsregulativ-utvalget og kravene er bygget opp i samsvar med systemets intensjoner og forutsetninger.**

**Våre krav baserer seg videre på behovet for større rammer i offentlig sektor, samt å skape et lønnsnivå for våre grupper som bidrar til bl.a. å beholde kvalifisert arbeidskraft i offentlig sektor og hindre en forverring av lønnsrelasjonene.**

## **3.2.2 Lønnssystemet – med fokus på likelønn**

### *3.2.2.1 Historisk tilbakeblikk*

I KS-området ble lønnsrammesystemet innført i 1990. Bakgrunnen for nytt lønnsystem var arbeidsgivers behov for større fleksibilitet og lokale løsninger. Denne systemendringen innebar at man beveget seg bort fra det etablerte som i stor grad bygget på ansiennitetsopptrykk innen sentralt fastsatte stiger – eller bytte av stilling og identisk lønn for alle innen samme stillingskode med samme ansiennitet.

Lønnsrammesystemet som ble innført i 1990 var begynnelsen på et system med sterkere innslag av lokal lønnsdannelse og individuelt fastsatt lønn.

Utover på 1990-tallet er lønnsrammesystemet både utvidet, endret og påbygget. I 1996 kom et nytt stillingsregulativ. Det gamle regulativet hadde i store trekk ligget uforandret fra 1960-tallet, og det var sterkt behov for oppdatering og endring i tråd med den utviklingen kommunal sektor hadde gjennomgått.

Opp gjennom 1990-tallet har fokuset på likelønn blitt forsterket, og i de seneste årene vært hovedtemaet i oppgjørene.

Ved tariffrevisjonen i 1991 ble det partsammensatte «kvinnelønnsutvalget» nedsatt. Utvalget fikk i oppdrag å analysere/vurdere kvinners lønnsforhold samt komme med forslag til tiltak. I 1992 ble utvalget reoppnevnt og fikk nytt mandat:

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

*Kvinnelønnsproblematikken er svært omfattende og krever flere tiltak over flere år for å utligne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Utvalget bør vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å arbeide med/ta i bruk mer langsiktige handlingsplaner for likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi.»*

Kvinnelønnsutvalget grep blant annet fatt i St. meld. 70, hvor daværende regjering påla partene i arbeidslivet å arbeide for likelønn gjennom frie forhandlinger. Videre heter det i denne meldingen at det offentlige som arbeidsgiver har et særlig ansvar for gjennomføringen av likelønnsprinsippet.

I kvinnelønnsutvalgets anbefalinger fra mars 1994 heter det blant annet:  
*«Kvinnelønnsutvalget vil anbefale at partene i de kommende tariffoppgjør legger vekt på sammenhengen mellom kvinners yrkesfaglige karriere og deres lønsplassering sammenlignet med mønsteret i mannsdominerte yrker. Kvinnelønnsutvalget mener stillingsstrukturen for de kvinnedominerte yrker må vurderes. Det må også vurderes å utvikle faglige karrierestiger.»*

I forbindelse med tariffoppgjøret i 1994 ble det partsammensatte «Stillingsregulativutvalget» nedsatt. Utvalget bygget blant annet videre på kvinnelønnsutvalgets anbefalinger og fikk følgende mandat:

*"Gjennomgang av stillingsregulativet.*

*Det nedsettes et partssammensatt utvalg som gis i mandat å utrede behovet for innføring av nye stillingskoder-/betegnelser, antall lønnsrammer og innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet.*

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

*Utvalget skal vurdere ovennevnte faktorer i forhold til den utvikling som har funnet sted med hensyn til de krav som stilles til kompetanse for stillinger i kommunesektoren, omfanget av lederansvar for ulike stillingsgrupper, behovet for faglige karrierestiger, samt at stillingsstrukturen gir muligheter for lønnsutvikling uavhengig av kjønn. Utvalget bes spesielt vurdere avansementsmuligheter for kvinnedominerte yrker samt behovet for nye stillingskoder som fanger opp den kompetanseheving slike grupper får gjennom videreutdanning.*

*Det partssammensatte utvalget skal legge fram sin innstilling senest 01.02.95, og innstillingen skal behandles ved tariffoppgjøret pr. 01.05.95. Utvalget anmodes om å legge fram en delrapport før 01.10.94.*

*Utvalget sammensettes på følgende måte:*

*3 representanter fra KS*

*2 representanter fra LOK*

*1 representant fra YS-K*

*1 representant fra AF-K*

*KS stiller sekretær til disposisjon for utvalget.*

*Forhandlingssammenslutningene har reist krav om særskilte tiltak for enkelte stillingskoder og stillingstyper*

*Disse krav oversendes til vurdering i forannevnte utvalg."*

Etter Rikslønnsnemndas kjennelser høsten 1994 ble følgende tilføyd i mandatet:

*"Partene viser til Stillingsregulativutvalgets mandat og delrapport pr. 01.10.94. Partene er innstilt på å vurdere forholdet overordnet/underordnet, jfr. HTA Kap. 3, pkt. 3.1.3, i forbindelse med dette arbeidet."*

Som en følge både av kvinnelønnsutvalget og det forsterkede fokus på likelønn, ble det uttalt at det arbeidet som ble gjort i stillingsregulativutvalget skulle være med på å skaffe verktøy/virkemiddel i satsing på likelønn. Både mandat og det ferdige systemet viser at denne hensikten er det mulig å oppnå, men bare gjennom en systematisk likeverdig bruk av systemets muligheter for alle yrkesgrupper. I tillegg er systemet en videreutvikling i forhold til å få et system i tråd med arbeidsgivers ønsker om større fleksibilitet og lokale løsninger (jfr. innføringen av lønnsrammesystemet i 1990).

Ved tariffoppgjøret i 1996 (justeringsoppgjøret) ble stillingene (lønsmessig) innplassert i den nye stillingsstrukturen og et nytt system som skulle gi like avansementsmuligheter for alle var etablert.

NSF har i perioden før og etter innføringen av systemet drevet intens opplæring av de tillitsvalgte slik at de kunne bidra til at systemet/strukturen kunne tas i bruk fra første stund. I denne opplæringen ble det vektlagt behovet for å ta i bruk systemet selv om dette kunne medføre ulik avlønning innad i de ulike stillingsgruppene, som følge av lokale løsninger og sterkere individbasert avlønning i forhold til den enkeltes utdanning, kompetanse og ansvar. Gjennom opplæringen ble det presisert at stillingsstrukturen ville være et viktig verktøy for partene for å oppnå intensjonen om reell likelønn.

### 3.2.2.2 Dagens lønssystem og stillingsstruktur – en kort beskrivelse

Dagens stillingsstruktur er bygget opp med tre lønnsstrukturer basert på utdanningsnivå. I struktur 1 er stillinger med utdanning/opplæring opp til og med videregående skole nivå. Struktur 2 er stillinger som forutsetter utdanning fra høgskole (minimum 3 år), mens struktur 3 er stillinger med krav om utdanning fra universitet eller vitenskapelig høgskole.

## RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE 3,4 OG 5/1998

I hver struktur ligger grunnstillingene, som er plassert i ulike minimumsnivåer, benevnt med hhv. A, B, C og D. Til hvert av nivåene er det sentralt fastsatte minimums lønnsrammer, ulike fra struktur til struktur. Til hver grunnstilling er det knyttet minimum en avansementstilling, som lønnsmessig ligger høyere og er avledet av den grunnstilling den er knyttet til. Enkelte grunnstillinger har flere avansementstillinger knyttet til seg. Nedenstående presentasjon av lønnsstruktur 2 er tatt med som illustrasjon.

I tillegg er det en rekke sentralt benevnte stillinger som i vedlegg 1 til tariffavtalen er vist i rubrikken «øvrige stillinger». Dette er stillinger som må betraktes som sentralt definerte funksjonskoder til grunnstillingene. Lokalt kan en ved behov definere/ta i bruk andre funksjonstitler.

Fra HTA, side 49:

### 3.4.2 Lønnsstruktur 2:

A = Lønnsramme 7 -	
B = Lønnsramme 8 -	
C = Lønnsramme 10 -	
D = Lønnsramme 11 -	
<b>Merknad 1:</b>	X i kolonne A, B, C eller D = Grunnlønsplassering
<b>Merknad 2:</b>	For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jf. innledende merknad 3, i form av: * tilleggsutdanning/spesialutdanning innplasseres disse minst i nivå B
<b>Merknad 3:</b>	Avansementsstillinger betegnes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme over grunnlønns-plasseringen.

#### 3.4.2.1 Gjennomgående stillinger

Still.kode:	Stillingstittel	NIVÅ			
		A LR 7 -	B LR 8 -	C LR 10 -	D LR 11 -
6508	Barnevernspedagog	X			
7026	Bibliotekar	X			
7471	Bioingeniør	X			
7519	Diakon		X		
7042	Dietetiker	X			
7498	Distriktsmusiker	X			
6517	Ergoterapeut	X			
7066	Fysioterapeut	X			
6709	Førskolelærer	X			
6185	Helsesøster		X/8.2		
7084	Ingeniør	X			
6209	Jordmor		X/8.2		
7097	Kateket		X		
7464	Klinisk ernæringsfysiolog		X/9		
6675	Miljøterapeut	X			
6814	Musikkskolelærer	X			

6734	Organist	X			
6564	Radiograf	X			
7346	Reseptar		X		
7520	Saksbehandler	X			
7168	Sosialkurator	X			
7534	Sosionom	X			
7522	Spesialpedagog				X
7523	Spesialsykepleier		X/8.2		
7521	Stråleterapeut		X/8.2		
7174	Sykepleier	X			
6455	Vernepleier	X			

Alle lederstillinger er «unormerte», dog med sentralt fastsatt minimumsnivå for laveste lederstilling innen hver av de tre strukturene. Dette innebærer at alle lederstillinger får fastsatt sin avlønning ut over sentralt fastsatt minimumsavlønning gjennom lokale forhandlinger.

### 3.2.2.3 Bruken av dagens stillingsstruktur – særlig om avansementstillinger

En rekke av de stillinger som i dag er plassert som avansementstillinger er stillinger som har vært i bruk i lang tid, og bruken av disse titlene er således godt innarbeidet. Dette står i sterk kontrast til det som synes å være en manglende vilje til å ta i bruk avansementstillingene som ble nyopprettet i 1996. Systemet er tilrettelagt for likebehandling og godt tilpasset behovet for å opprette likelønn, men ikke benyttet i særlig grad.

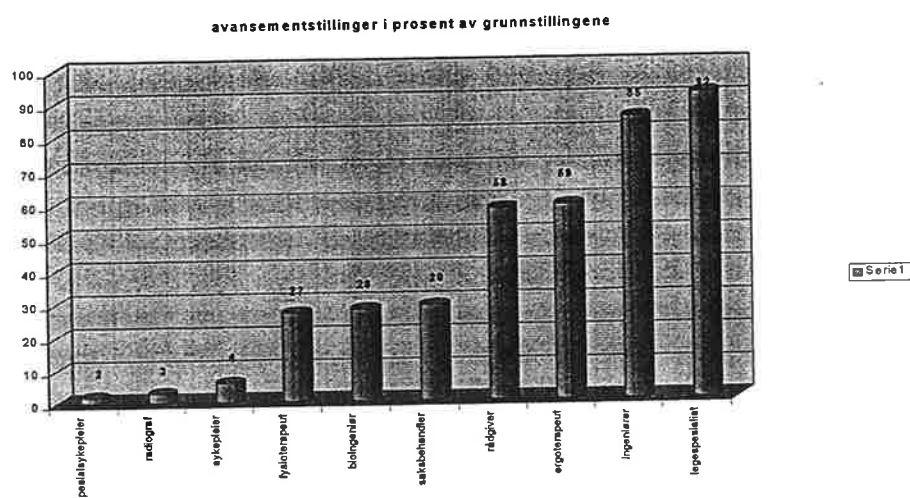
NSF bestilte i 1997 et prosjekt hos Nordlandsforskning: «Innføring av nytt stillingsregulativ i kommunal sektor – konsekvenser for sykepleiere» (NF-rapport nr. 18/97).

Studiet er en kartlegging av hvor langt kommuner og fylkeskommuner var kommet med å ta i bruk det nye stillingsregulativet som ble innført per 1. august 1996. Hovedkonklusjonen er at stillingsregulativet foreløpig hadde hatt lite å si for lønnsutviklingen blant sykepleiere. Dersom en går inn og ser på den konkrete bruken av avansementstillinger for ulike yrkesgrupper, vil dette forsterke inntrykket av at systemet ikke er tatt i bruk som aktivt virkemiddel for å oppnå likelønn.

Arbeidet til stillingsstrukturutvalget, og særlig målsettingen med å etablere faglige karrierestiger, ble viet stor grad av oppmerksomhet i Rikslønnsnemndene i både 1994 (side 40 og 41, 2. og 3. avsnitt) og 1995 (side 42, 3., 4. og 5. avsnitt samt side 43, 1. avsnitt). Det synes som om nemnda, i likhet med NSF hadde en forventning om at arbeidet skulle medføre konkrete og målbare effekter i forhold til likelønnsarbeidet, og en del av problemstillingene fra nemndas behandling nevnte år er henvist til partene i påvente av resultatet av stillingsregulativutvalgets arbeid. Systemet som er etablert er i hovedsak i tråd med forventningene, men dette er til liten hjelp når det ikke tas i bruk lokalt i samsvar med intensjonene.

For å konkretisere dette kan følgende sammenligninger gjøres:

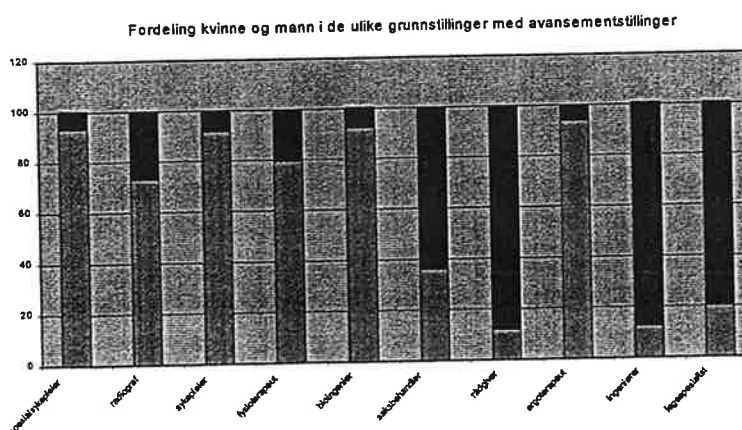
For sykepleiere og spesialsykepleiere utgjør avansementstillingene hhv. 6 % og 2 % av grunnstillingene, mens det for ingeniører utgjør 85 % og for legespesialister hele 92 % (tabell 1):



Kilde: KS – PAI 1997, tabell 8 a

Dersom en går inn og ser hvordan kjønnsfordelingen er i de ulike grunnstillinger med avansementstillinger, forsterkes inntrykket av at systemet ikke har bidratt til reell utvikling mot likelønn. Der bruken av avansementstillinger er utbredt er det påfallende overvekt av menn, med unntak av ergoterapeutstillingene. Enkelte av de stillinger som i dag er benevnt som avansementstillinger har vært i bruk over lenger tid enn stillingene som ble nyopprettet i 1996. Dette gjelder kanskje spesielt sterkt mannsdominerte yrker/teknisk sektor. Som eksempel kan nevnes at det allerede per 01.10.89 var 4609 ingeniørårsverk i totalt 5 ulike avdelingsingeniør-koder, mens det kun var 275 årsverk i koden for ingeniør. Avdelingsingeniør-kodene ble i justeringsoppgjøret 1996 plassert som avansementsstillinger til grunnstillingen Ingeniør. Kommuner og fylkeskommuner viser gjennom dette en lang tradisjon for å benytte koder som i hovedsak har vært knyttet til lønnsmessige karrieremuligheter, mens de har vist manglende vilje til å la dette omfatte typisk kvinnedominerte yrkesgrupper i helsesektoren, hvor tilsvarende mulighet først ble etablert i august 1996.

Fordelingen av menn og kvinner i ulike grunnstillinger med avansementstillinger er fordelt slik (tabell 2):



Kilde: KS – PAI 1997 – tabell 8 a (Den øverste delen av søylene angir andel menn)

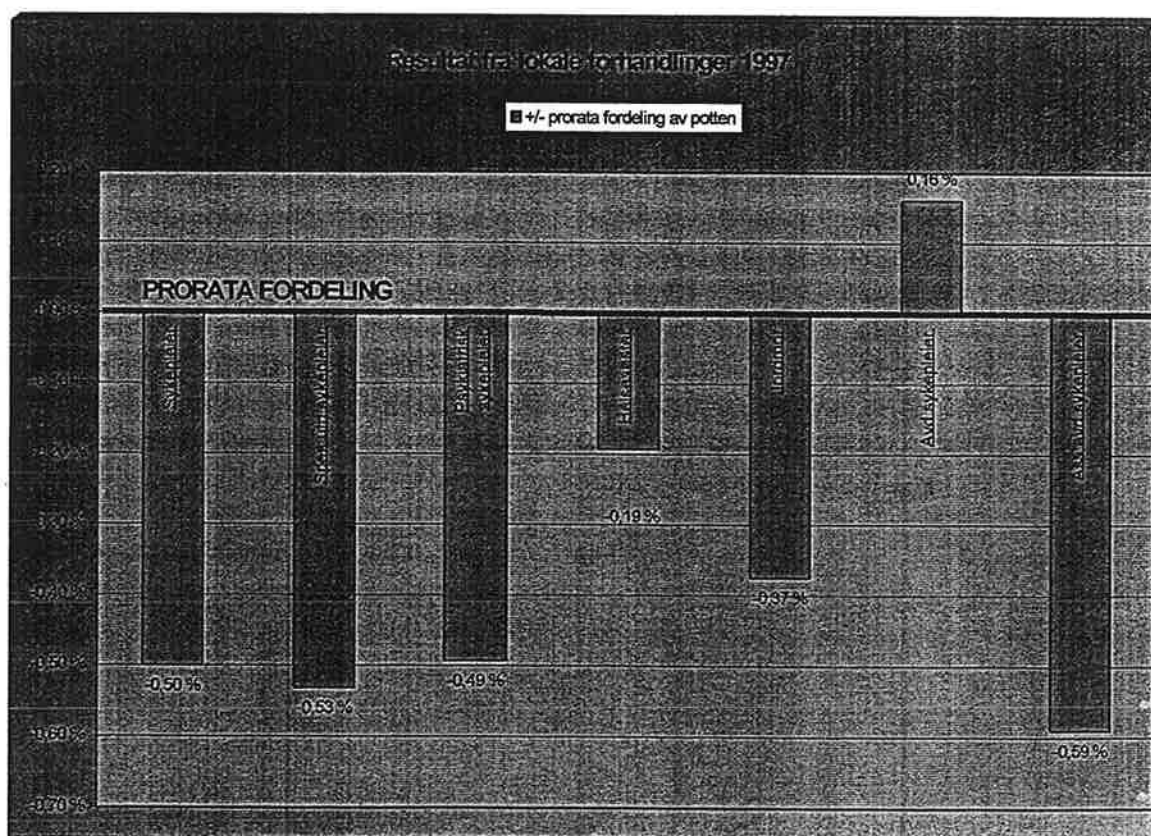


### 3.2.2.4 Lokal lønnsdannelse – lokale forhandlinger

Dagens lønssystem i KS-området forutsetter et visst innslag av lokale forhandlinger. Det er flere hjemler i hovedtariffavtalens kap. 5 for slike forhandlinger. Disse er benevnt som 5.1, 5.2, 5.3 og 5.4. Forhandlinger etter 5.1 er forhandlingene som skjer som følge av at de sentrale parter har avsatt midler i oppgjøret. 5.2-forhandlinger er særskilte forhandlinger, og skjer blant annet på bakgrunn av endrede arbeids-/ansvarsoppgaver, endret kompetanse, organisatoriske endringer m.m. 5.3-forhandlinger er for å rekruttere og beholde arbeidstakere og er kommentert særskilt tidligere i dette skrevet. 5.4-forhandlingene omfatter de topplederne som ikke går inn under 5.1 forhandlingsbestemmelsen.

Som vi tidligere har beskrevet er endringene i systemet initiert som følge av arbeidsgivers behov for fleksible og lokale løsninger. Selv om det har vært skepsis til lokale forhandlinger, har NSF aktivt skolert sine tillitsvalgte og medlemmer om betydningene av disse, og fremhevet at det er en mulighet for reell likelønn gjennom en verdsetting av den enkeltes utdanning, kompetanse og ansvar. Det er derfor nedslående å se at heller ikke dette virkemiddelet benyttes i målsettingen om likelønn og likeverdige karrieremuligheter for begge kjønn. Dersom man ser nærmere på de lokale forhandlingene viser det seg at kvinner taper i forhold til menn.

Vi kan vise til følgende fremstilling (tabell 3):

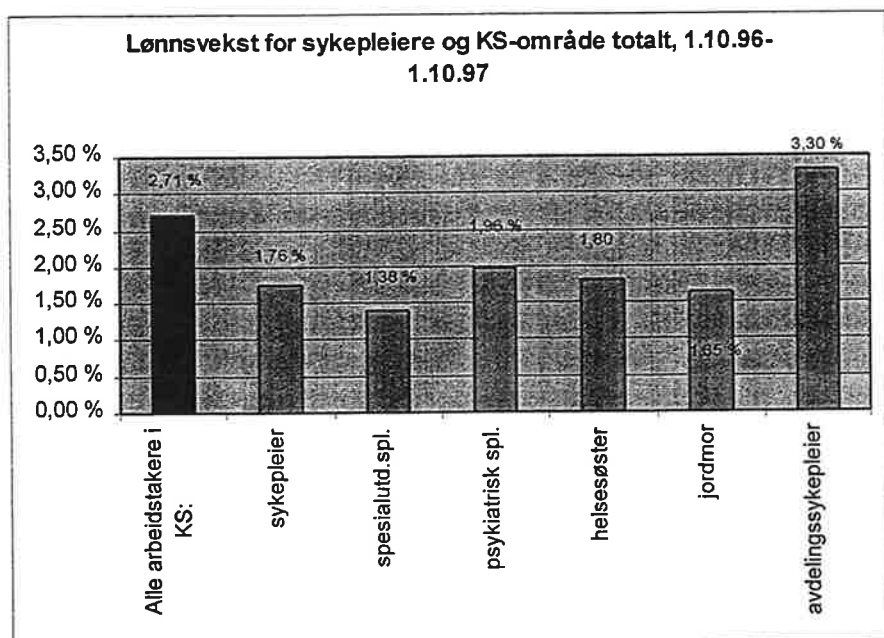


Kilde: NSF's egen spørreundersøkelse og tallmateriale fra KS

En tilleggsrapport fra det tekniske beregningsutvalget (TBSK) for kommunesektoren våren 1998, viser at menn i 1997 fikk 1,3 % høyere lønnsvekst enn kvinner. Dette til tross for at partene i det sentrale tariffoppgjøret per. 01.05.97 var enige om at man ved de lokale forhandlingene per 01.11.97 skulle vektlegge lavlønn/likelønn, oppfølging av nytt stillingsregulativ samt utjevning av lønnsmessige skjevheter i alle 3 lønnsstrukturer.

Etter TBSKs tilleggsrapport konkluderer KS med at det er lokale lønnsavtaler og ansettelsesforhold som er årsaken til at menn i 1997 fikk 1,3 % høyere lønnsvekst enn kvinner. KS forklarer dette med at menn i langt større grad enn kvinner har skiftet lønnsrammekode og dermed fått høyere lønnsvekst. Dette omfatter både skifte av lønnsrammekoder og til/fra stillinger uten lønnsrammekoder. For stillinger uten lønnsrammekoder har det også vært en lønnsvekst høyere enn gjennomsnittet. En tredje faktor er at menn ved nyansettelser i kommunene i fjor fikk høyere lønn enn de som sluttet, mens for kvinner var det omvendt.

Utfallet for sykepleierstillingene kan fremstilles slik (tabell 4):



Kilde : PAI 97 og TBSK

### 3.2.2.5 Mangel på sykepleierårsverk – arbeidskraftreserve

Det hevdes at det i Norge er mangel på sykepleiere. Dette er en påstand det er grunn til å se nærmere på. Dersom alle utdannede sykepleiere i yrkesaktiv alder var ansatt i full stilling ville det være mer enn nok til å fylle etterspørselen. Det er derfor korrekt å konstatere at det er ingen mangel på sykepleiere som sådan, men en vesentlig mangel på sykepleierårsverk. Samtidig vet vi at en stor andel, ca. 55 % av sykepleierne arbeider i deltidsstilling (kilde PAI). Disse deltidsansatte utgjør således en arbeidskraftreserve som godt og vel dekker etterspørselen.

Gjennom flere medlemsundersøkelser har vi innhentet dokumentasjon som viser at det er to hovedvirkemidler som vil kunne utløse denne arbeidskraftreserven. Høyere lønn og bedre bemanning. Mange deltidsansatte mener de tjener så dårlig at de har liten eller ingen økonomisk gevinst av å øke sin stillingsandel. I tillegg er bemanningen så dårlig altfor mange steder at belastningen i forhold til den enkelte nærmest grenser mot det uansvarlige. Mange privatiserer dette gjennom å gå ned i stillingsstørrelse for derigjennom å skaffe seg rom for rekreasjon og hvile.

Mangelen på sykepleierårsverk er ca. 2000. Det er registrert vel 16000 deltidsansatte sykepleiere i offentlig sektor. Dersom disse økte sin stillingsandel tilsvarende ca. 2 vakter mer per måned, ville denne mangelen vært dekket opp. Lønn er det viktigste virkemiddelet for å utløse denne arbeidskraftreserven.

Disse forhold er også påpekt i Rikslønnsnemnda i 1994 fra NSF's side (side 41, 4. avsnitt).

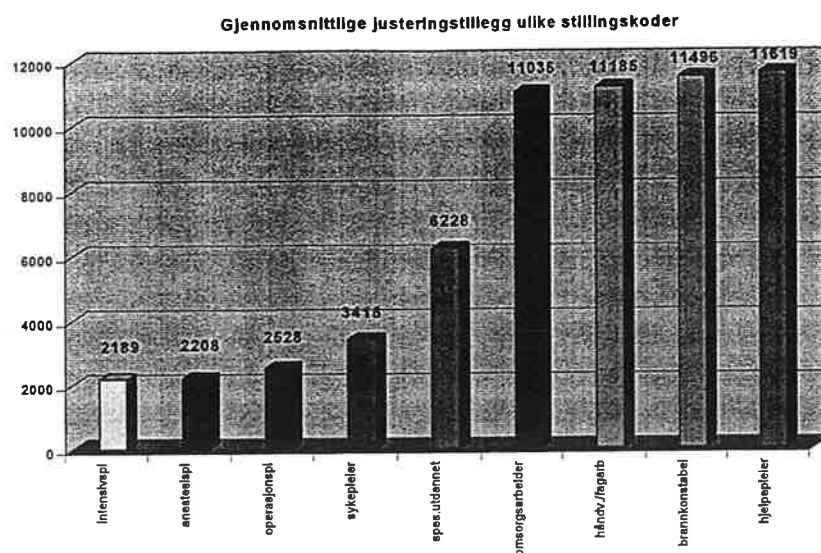
I tillegg kan det nå registreres en nedgang i søkningen til sykepleierutdanningen på 19 %. Dette er en trend som vi regner med bekymrer flere enn NSF. Det kan konstateres at de påpekninger Rikslønnsnemnda i 1994 gjorde i forhold til søkermassen til denne utdanningen, ikke lenger er korrekte, og det antas at summen av dårlig lønnsnivå og utvikling sterk har bidratt til denne utviklingen.

#### 3.2.2.6 Signaler og forventninger i forkant av tariffoppgjøret – kontra resultatet

I forkant av oppgjøret var velvilje og støtteerklæringer fra såvel arbeidsgivere som lokale og sentrale politikere daglig kost, og skapte forventninger om at våre krav denne gang skulle få gjennomslag. I lang tid før forhandlingsstart var media fylt med kommentarer og undersøkelser om hvilken sympati sykepleiere og lærere hadde for sine lønnskrav i år. Støtten kom fra mange, og til dels også uventet hold og skapte reelle forhåpninger. Disse forhåpningene ble styrket av at også vår arbeidsgivermotpart, KS, ville prioritere grupper det var mangel på, bl.a. sykepleiere.

Dette gjenspeiles på ingen måte i resultatet, hvor off. godkjente sykepleiere havner på 214. plass av totalt 365 stillingskoder. Av koder som omfatter sykepleiere er helsesøstre den som kommer best ut, helt nede på en 114. plass, med spesialsykepleiere på den etterfølgende plassen.

Dersom en går inn og ser på resultatet av årets oppgjør er det åpenbart hvilke skjevheter som er skapt når det gjelder relasjoner mellom de ulike gruppene. Grafisk kan resultatene fremstilles slik (tabell 5):



*Kilde: AFs beregningsprogram 1997*

Fremstillingen viser kun justeringstilleggene som er gitt. Tabelltillegget er ikke tatt med.

De sentralt avtalte avansementstillingene for spesialsykepleiere er i praksis falt bort ved meklingsmannes forslag, ettersom kun LR.8.2 og ikke LR 9.2. er justert, jfr. Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.4.2, merknad 3 «Avansement stillinger betegnes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønns minimum **en lønnsramme** over grunnl nns plasseringen». NSF mener meklingsmannes forslag bryter med et av de viktigste prinsippene i det nye stillingsregulativet. Opprettelsen av avansementstillingene var ment som det viktigste virkemiddel for kvinnedominerte grupper i arbeidet for likelønn. Se også kap. 3.2.3.2 og 3.2.3.3 i kjennelsen.

Det å rekruttere og beholde sykepleiere har vært uttalt som en hovedmålsetting både lokalt og sentralt. Mange lokale politikere, fra alle politiske partier, sier at resultatet ikke bidrar til å nå en av lokale arbeidsgivere og politikeres hovedmålsettinger – nemlig å beholde og rekruttere sykepleiere. Under streiken kom det også støtte fra lokale arbeidsgivere som påpekte at sykepleiere er en viktig ressurs for sykehusene – og at de er helt avhengig av den, og således bekymret i forhold til manglende rekruttering og stabilisering av sykepleiere som følge av resultatet av lønnsoppgjøret.

### 3.2.2.7 Utvikling av lønn – i forhold til andre stillinger

Sykepleiere har lenge vært en gruppe det har vært fokus på at samfunnet trenger flere av. Dette er gjenspeilet for eksempel i den politiske bekymringen for utdanningskapasiteten. Det har i tillegg vært gjennomført rekrutteringskampanjer fra offisielt hold i utlandet for å skaffe Norge sykepleiere.

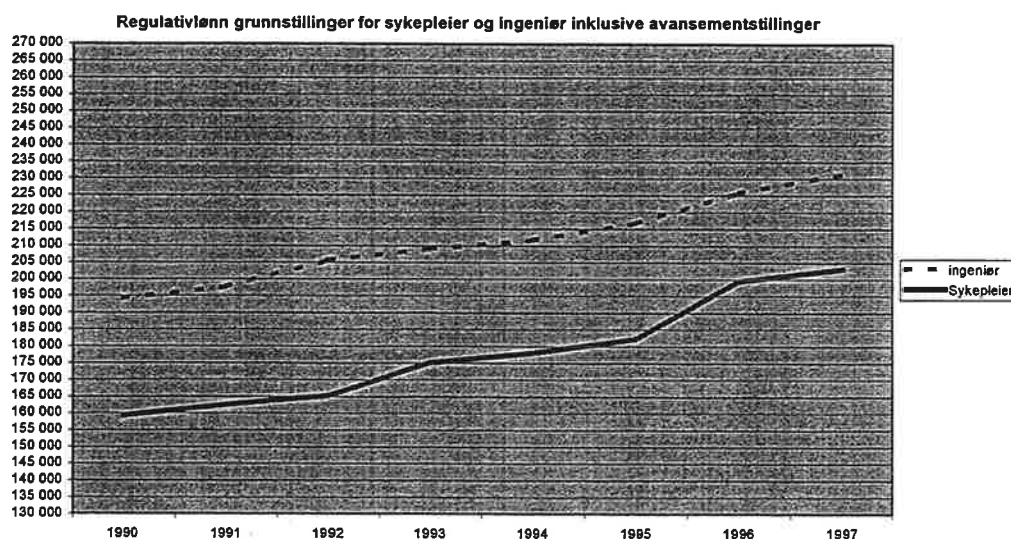
Som vi har påpekt tidligere er lønn et av de to viktigste virkemidlene for å skaffe flere sykepleierårsverk. Dette står ikke i forhold til hverken avl nningsniv  eller lønnsutvikling

for gruppen. Vi foretar i dette kapitlet en del sammenligninger med andre grupper. Dette vil vi få påpeke ikke er et uttrykk for at andre grupper har for høy lønn, men er kun illustrasjoner på at sykepleierne har for lav lønn og for dårlig lønnsutvikling.

Samfunnspolitisk avdeling i LO utga samfunnsnotat nr. 4/98 «Utdanning lønner seg» i forkant av årets tariffoppgjør. Notatet tar for seg utdanningsgruppenes avlønning i forhold til de uten utdanning ut over grunnskole (ref. gruppen). Rapporten viser at mange utdanningsgrupper har «merlønn» i forhold til referansegruppen, også når det korrigeres for skatt. Imidlertid viser rapporten at med utdanning fra sykepleierhøgskole kommer en ut med negativ merlønn etter skatt. Når en korrigerer for skatt tjener sykepleierutdannede mindre enn gruppen uten høyere utdanning. Dette er også forholdet når det beregnes livslønn, også her kommer sykepleiere dårligere ut enn referansegruppen.

Disse forholdene er ytterligere forverret gjennom Riksmeklingsmannens forslag ved at grupper uten høyere utdanning har fått mer enn grupper med høyere utdanning.

Dersom vi sammenligner med en utvalgt gruppe fra stillingsstruktur 2, for eksempel ingeniørene, ser vi at lønnsnivået fortsatt er vesentlig forskjellig, selv om lønnsutviklingen for sykepleierne viser en noe sterkere økning i enkelte oppgjør. Fremstillingen viser at det fortsatt er et stort forsprang å ta igjen før reell likelønn oppnås mellom grupper som er hhv. mannsdominert og kvinnedominert, men på samme utdanningsnivå (tabell 6):

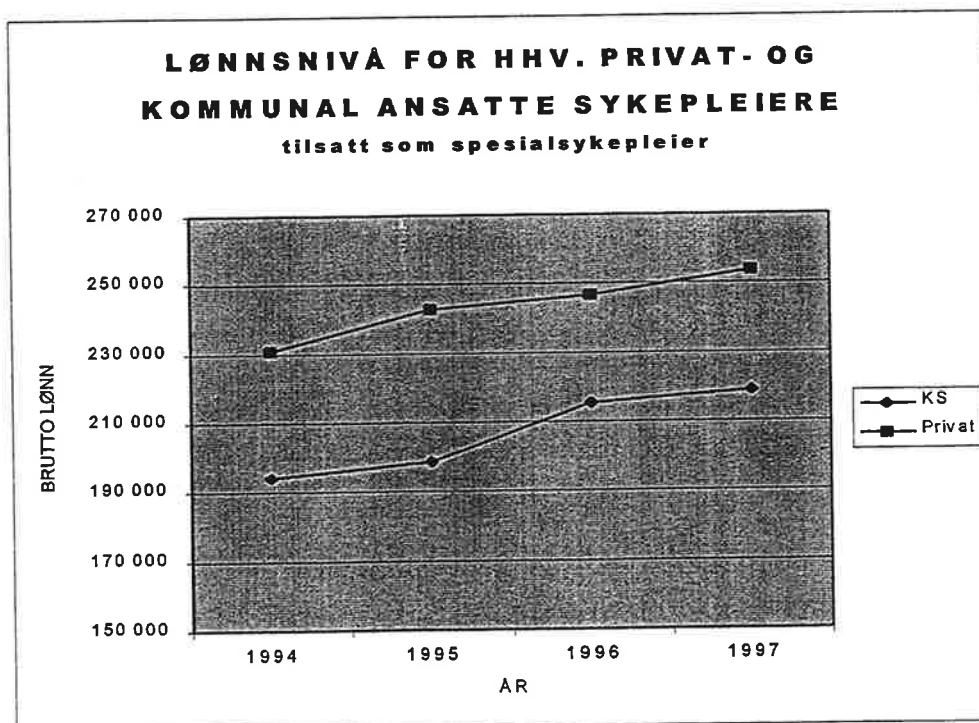
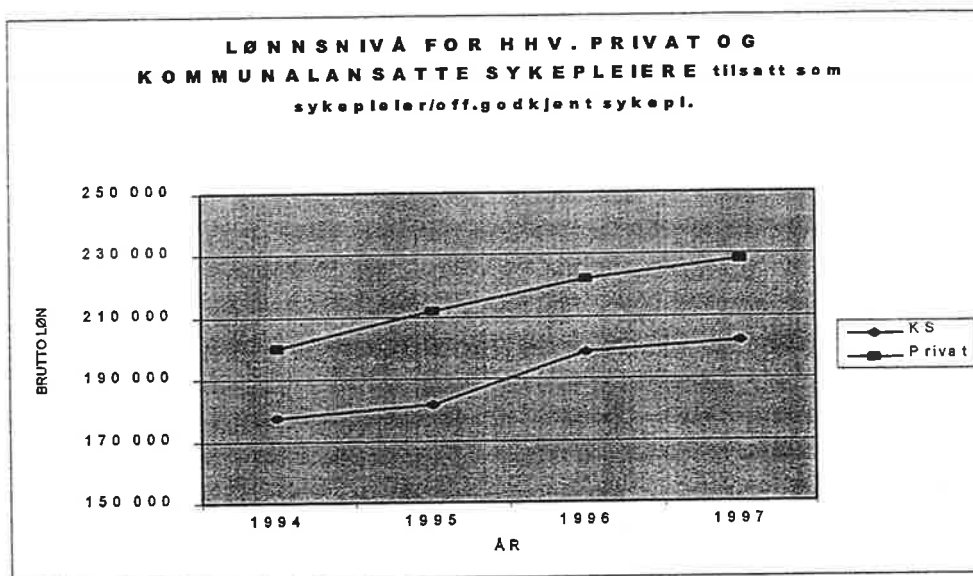


*Kilde: KS – PAI 1990 – 92, tabell 8, 1993 – 97, tabell 8 a*

I Rikslønnsnemndas behandling i 1994 (side 37 til 39, pkt. 4.3 og side 40, pkt. 4.4.2) ble det foretatt en grundig diskusjon i forhold til likelønn. Det ble av enkelte medlemmer av daværende nemnd påpekt at ingeniører hadde markedsalternativer som sykepleierne ikke hadde.

Det er et faktum at dagens private helsevesen ikke utgjør det samme konkurransemarkedet i forhold til sykepleiere, som det private markedet gjør i forhold til ingeniører, men det private markedet for sykepleiere er økende.

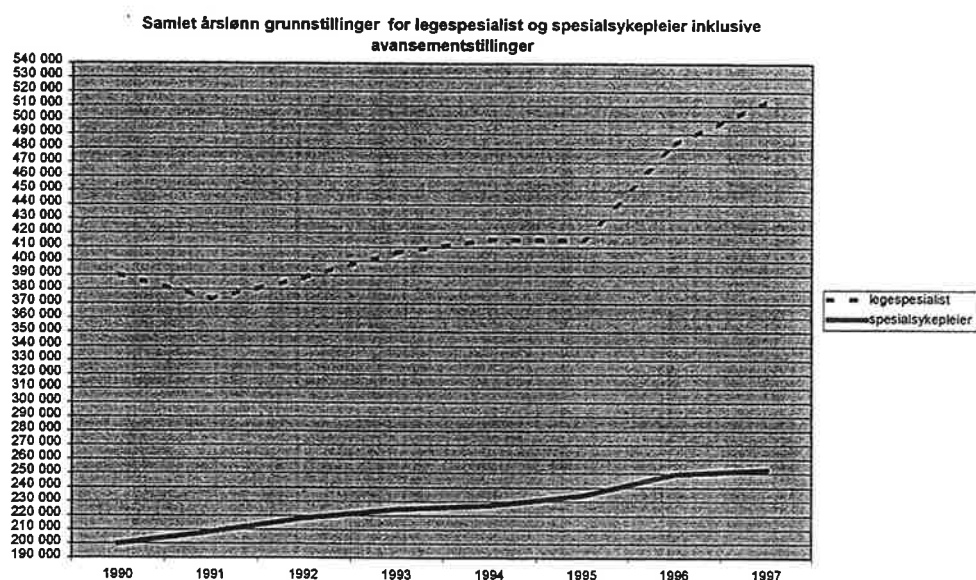
NSF gjennomfører en årlig kartlegging av lønnsnivået for sine privatansatte medlemmer. Sammenligning av lønn for privatansatte sykepleiere og sykepleiere ansatt i KS-området kan fremstilles slik (tabell 7 og 8):



*Kilde: KS – PAI og NSF's egen lønnsundersøkelse blant privatansatte NSF-medlemmer*

Men det må også tas med i en vid betraktning av markedskreftene at det per dato er stor mangel på sykepleierårsverk i Norge. De tre offentlige tariffområder med ulik avlønning av sykepleiere medfører et reelt marked også for sykepleiere. I tillegg kommer det interne markedet innen KS-området. Idet hver enkelt kommune/fylkeskommune selv innser at lønsmessige tiltak er det virkemiddelet som er best egnet til å oppnå målene om å både rekruttere og beholde sykepleiere, skapes det et marked for denne gruppen. Det kan imidlertid konstateres at dette markedet/disse markedskreftene ikke anerkjennes. For å nedtone at også sykepleiere er en markedsutsatt og sterkt etterspurt gruppe velger enkelte å omtale disse markedskreftene som «lønssprial».

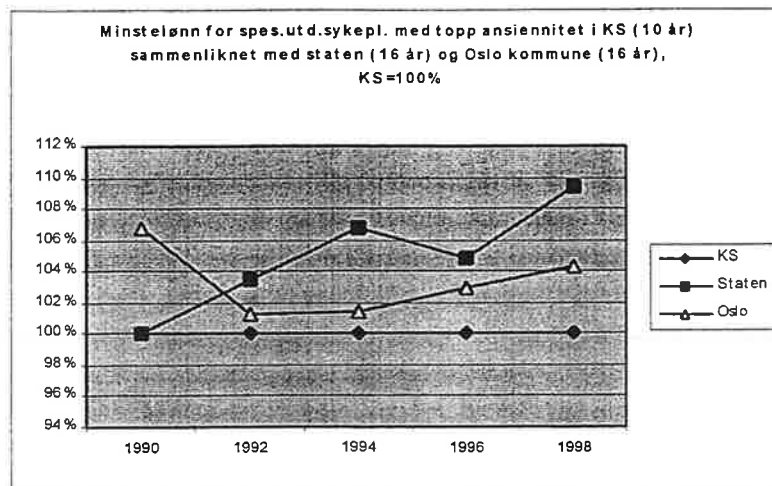
Det kan ikke være noe argument at det offentlige ikke har mulighet eller økonomi å sette inn for å skaffe seg arbeidskraft med den kompetanse de trenger. Dersom en ser på utviklingen for leger, vil en lett kunne se at slike argumenter ikke er gjennomført for alle grupper (tabell 9):



Kilde: KS PAI 1990 – 92, tabell 8, 1993 – 97, tabell 8 a

Når det gjelder avlønning av sykepleiere i de tre offentlige tariffområdene, stat, KS og Oslo kommune, viser både konkret avlønning og lønnsutvikling en tendens til at det største området, KS, sakker akterut. Med tanke på at avlønning både er virkemiddel i forhold til å rekruttere kvalifisert arbeidskraft og stabilisere denne, er det interessant å sammenligne såvel avlønning av nyutdannede (0-års ansiennitet) sykepleiergrupper og de samme gruppene med full ansiennitet. Nedenfor vises en grafisk fremstilling for topplønn for spesialutdannet sykepleier i stat og Oslo kommune sammenlignet med KS.

En lignende grafisk fremstilling for andre sykepleierstillinger finnes i underbilagene til tabell 10. (Tabell 10).



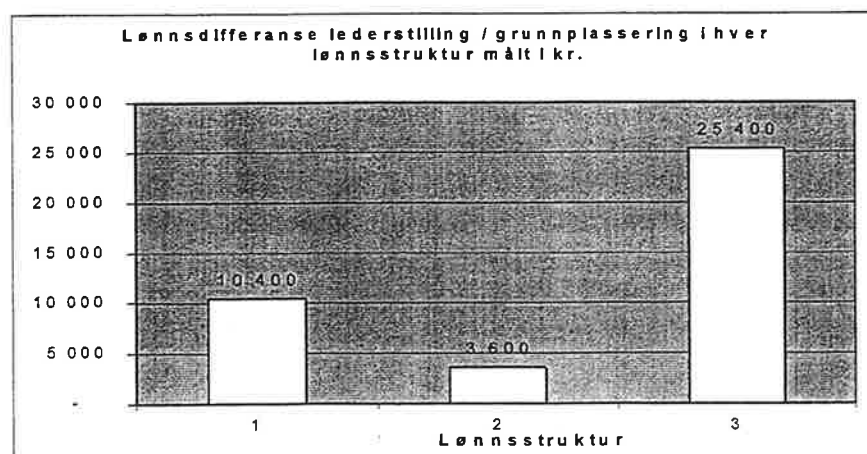
Kilde: HTA for staten, KS og Oslo kommune samt Riksmeklingsmannens skisse 1998

I denne forbindelse er det nødvendig å bemerke at det i sammenligningene er benyttet grunnavlønninger/minimumsavlønninger for de respektive stillingene, og full ansiennitet, som varierer i de ulike områdene. I tillegg er årets resultat/meklingskisse lagt inn. Dette betyr at også statens tilbud til justeringsoppgjør er innarbeidet.

Når det gjelder Oslo kommune er Riksmeklingsmannens skisse lagt inn, men der er ikke oppgjøret endelig avsluttet, da det i disse dager gjennomføres forhandlinger/drøftinger om fordeling av minimum 20 millioner til sykepleiere, radiografer og jordmødre. Dette beløpet samsvarer med kostnadene i den skisse til løsning som organisasjonene presenterte i meklingsmøte hos Riksmeklingsmannen 26.06.98.

### 3.2.2.8 Avlønning av ledere – relasjoner mellom lønnsstrukturene

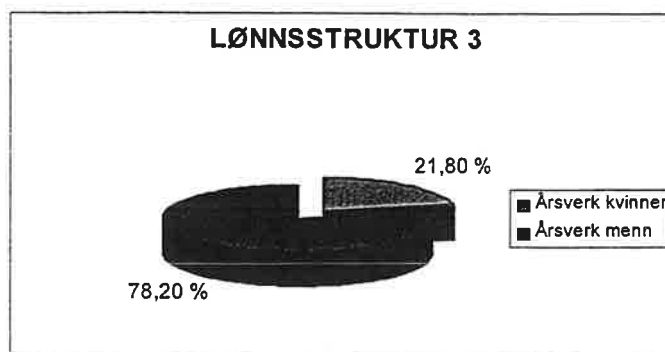
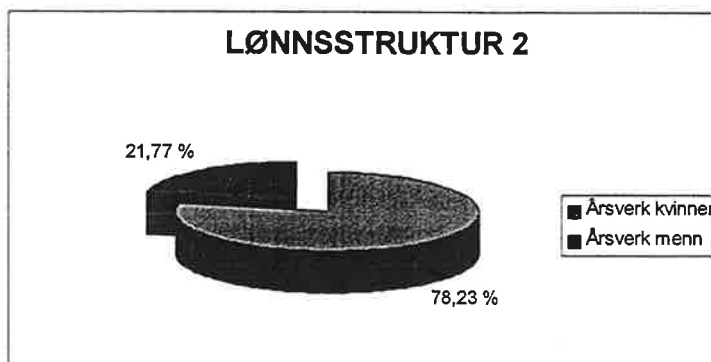
Et av de sentrale kravene for såvel NSF som AF-K under årets tarifforhandlinger var minimumslønn for ledere. Minimumsavlønning for ledere i lønnsstruktur 2 er relasjonsmessig mye dårligere enn for lederne i de to andre lønnsstrukturene (tabell 11).



Kilde: Riksmeklingsmannens skisse, KS-området 1998



Fremstillingen viser avstanden mellom minimumsavlønning for ledere i de ulike lønnsstrukturene i forhold til topplønn for grunnstillingenes grunnstige i vedkommende struktur. Som det klart fremgår av fremstillingen har lederstillingene i lønnsstruktur 2 den laveste minimumsavlønningen i forhold til grunnstillingene de er ledere for. Dette forholdet ble etablert ved justeringene/innplasseringen i 1996, og påpekt som urimelig allerede da. Relasjonene er ikke bedret gjennom dette oppgjøret og urimelighetene er forsterket. Det kan være grunn til å se på kjønnsfordelingen av ledere i de tre strukturene. Fordelingen er slik (tabell 12, 13 og 14):



*Kilde: AFs beregningsprogram 1997*

Som det fremgår er andelen kvinner i lederstillinger i lønnsstruktur 2 omvendt av kjønnsfordelingen i de to andre strukturene. Dette forholdet knyttet sammen med den relasjonsmessige avlønningen av disse lederne, tilsier at også i et likelønnsperspektiv er det grunn til å justere minimumsavlønningen for ledere i struktur 2.

Dersom det ikke foretas justeringer av minimumsnivået for avlønning av ledere i lønnsstruktur 2, må dette tolkes som et klart og entydig signal om at kvinnedominerte ledergrupper verdsettes lavere enn mannsdominerte.

### **Oppsummering**

**I dette kapitlet har vi påpekt at de skritt som tas for å oppnå likelønn ikke er synlige i KS-området. Dette er dokumentert gjennom den statistikken vi har presentert her. Statistikken viser at mannsdominerte yrkesgrupper både har høyere lønn og høyere lønnsutvikling enn kvinnedominerte yrkesgrupper, jfr. tilleggsrapport fra TBSK.**

**Mangelen på sykepleierårsverk kan dekkes opp ved å stimulere de deltidsansatte til økt stillingsandel – dette kan oppnås gjennom høyere avlønning.**

### 3.2.2.9 Konklusjon

Det har vært forsterket fokus på mangelen på sykepleierårsverk helt siden valgkampen i forkant av Stortingsvalget i 1997. Mangelen på sykepleierårsverk er forsterket gjennom økte helsekøer, forbedret garanti for pasientene og økende andel av deltidsarbeidende blant de yrkesaktive sykepleierne. I tillegg er det et rekordstort frafall fra yrket. Om lag 10 000 utdannede sykepleiere i yrkesaktiv alder benytter ikke sin kompetanse i helsevesenet.

Det bekymrer oss at den nylig innførte kontantstøtteordningen synes å kunne ytterligere forsterke mangelen på sykepleierårsverk, da avlønningen er så lav at støtten er en reell konkurrent.

Det er satset på utvidet utdanningskapasitet av sykepleiere. Det er et paradoks at det i år er en stor nedgang i søkere til sykepleierutdanningen. Etter vår mening kan denne nedgangen kun skyldes en økt bevissthet i befolkningen generelt, og hos studentkullene spesielt om sykepleiernes uanstendige lave avlønning. Dersom myndighetene ønsker å stimulere flere til å velge en gitt utdanning er det nødvendig å øke lønnen for denne yrkesgruppen.

Dersom man oppsummerer situasjonen for sykepleierne i KS-området viser dette:

- **Økende mangel på sykepleierårsverk**
- **Voksende og utvidet konkurransemarked for sykepleiere**
- **Rekordstort frafall fra yrket**
- **Redusert søkermasse til sykepleierutdanningen**
- **Mer enn halvparten av sykepleierne arbeider deltid**
- **Kontantstøtte fremfor arbeid utgjør et alternativ for sykepleiere, på grunn av lav avlønning**

Etter vår mening har Rikslønnsnemnden de verktøy den trenger for å kunne imøtekomme våre krav og bidra til at det opprettes likelønn:

- **Lønnssystem og stillingsstruktur er lagt til rette for sentralt å kunne gjøre noe for sykepleiergruppen spesifikt**
- **Landet har en solid økonomi**
- **Økt lønn kan utløse den arbeidskraftreserven de deltidsansatte representerer**
- **Økt lønn er det beste virkemiddelet også for å opprettholde rekrutteringen til yrket**
- **Demme opp for uheldige bivirkninger av kontantstøtten**

NSF har forståelse for at det er vanskelig for Rikslønnsnemnden å vedta endringer som vil rokke ved resultatet for de grupper som har vedtatt Riksmeklingsmannens endelige forslag. NSF har derfor funnet det nødvendig å innrette sine krav slik at de ikke får overslag til andre grupper.

### **3.3 Norsk Radiografforbund**

#### **3.3.1 Radiografyrket.**

##### **3.3.1.1 Yrkesgruppene radiografer / stråleterapeuter**

Med selvstendig partsforhold ovenfor KS representerer Norsk Radiografforbund ( NRF), yrkesgruppene radiografer og stråleterapeuter. Disse yrkesgruppene har sin spesialkompetanse innen røntgendiagnostikk og strålebehandling, og er bærere av kunnskap som det pr. d.d. er dokumentert stor mangel på. I St.prp.nr. 61, 1997-98, beskriver Sosial- og helsedepartementet fremtidens behov for den arbeidskraft disse gruppene representerer, og konkluderer med et økt utdanningsbehov på minimum 40 studenter pr. år fra 1999. En slik økning tilsvarer ca.30 % av dagens utdanningskapasitet, og vil først på slutten av kommende 10-års periode nærme seg dekningsbehovet for den radiograffaglige kompetansen innen røntgen og stråleterapi.

Situasjonsbeskrivelsene i St.prp.nr. 61 tilsier at fremtidens krav til iverksettelse av helsetjenester også åpner for private aktører, med referanse til tilbudet om landsdekkende mammografiscreening for kvinner i aldersgruppen 50 - 69 år. Tiden da det offentlige så og si hadde monopol på våre medlemmers fagkompetanse er i ferd med å endres. Mangel på den radiograffaglige kompetansen i et marked som etterspør stadig flere tjenester, kvalifiserer for konkurranse og markedsmekanismene vil bli rådende. I et slikt perspektiv vil lønn være den viktigste stimuleringsfaktoren i kampen om den best kvalifiserte arbeidskraften.

##### **3.3.1.2 Radiografutdanningen**

Radiografer er et av de yngste helsefaggruppene i Norge med utdanning på høgskolnivå. Den første radiografutdanningen ble opprettet i Oslo i 1969, lokalisert ved Ullevål

Sykehus, senere kalt Ullevål Radiografhøgskole. I 1973 ble det opprettet ytterligere to radiografutdanninger, en i Tromsø og en ved Rikshospitalet i Oslo. Bergen fikk sin radiografutdanning i 1975. Radiografutdanningen er 3-årig og bygger på generell studiekompetanse.

Pr.d.d. utdannes radiografer ved disse utdanningssteder, totalt ca. 120 kandidater årlig. På grunn av stor etterspørsel av radiograffaglig kompetanse, vil det fra høsten 1999 også etableres radiografutdanning ved Høgskolen i Trondheim. Radiografutdanningen har sin opprinnelse i behovet for spesialkompetanse innen medisinsk diagnostikk og terapi. Tidligere jobbet sykepleiere ved røntgenavdelinger, men utviklingen innen fagfeltet medførte behov for spesialistutdanning, og en egen utdanning for radiografer ble etablert i Norge. Yrkesgruppen bar tittelen røntgenograf de første årene, men i 1974 ble tittelen endret til radiograf, en yrkestittel som pr.d.d er beskyttet gjennom den offentlige godkjenningen, normet i Lov om godkjenning av helsepersonell av 14.juni 1974 nr. 47 med forskrift av 24.juni 1977.

Stråleterapeuter utdannes ved Høgskolen i Oslo. Videreutdanning innen stråleterapi som bygger på den 3-årige radiografutdanningen, er definert som en bedriftsintern utdanning og organiseres som oppdragsvirksomhet ved Høgskolen. Utdanningen er underlagt Sosial- og helsedepartementet, og utføres på oppdrag fra Radiumhospitalet. For å rekruttere radiografer til denne delen av helsetjenesten, har departementet iverksatt stimulerings tiltak i form av "studielønnsordninger", der radiografer tilbys "lønn" under utdanning, mot bindingstid ved et stråleterapisenter i ettetid. De første stråleterapeutene ble utdannet i 1988. To kull stråleterapeuter er utdannet ved Høgskolen i Tromsø, på oppdrag fra Regionsykehuset i Tromsø. Videreutdanning i stråleterapi vil også bli utført ved Høgskolen i Bergen fra høsten 1998. Opptaket er satt til 14 studenter, og utføres på oppdrag fra Haukeland Sykehus. Totalt er det utdannet ca. 150 stråleterapeuter.

### 3.3.1.3 Radiografifaget

Radiografifaget omfatter kunnskaper innen medisin, omsorg og teknologi. Fagets forankring har sin tilknytning til bruk av røntgenstråler i medisinsk øyemed. For utøvelse av radiografifaget stilles det krav om et høyt kunnskapsnivå innen medisinsk bruk av ioniserende stråling, den biologiske effekten ved bruk av stråling, og metoder for å redusere strålebelastningen til den enkelte pasient og befolkningen (strålevern). Pasientgrunlaget i det radiografiske arbeidet omfatter mennesker i alle alderskategorier med ulik grad av helse, sykdom og funksjonshemming, alt fra helt friske til alvorlig syke og mennesker i livets slutfase.

Den teknologiske utviklingen har vært betydelig de senere årene. Nyvinninger som CT- og MR-teknologi har i løpet av de siste 20 årene gitt nye og endrede metodiske muligheter innen diagnostikk og terapi. Selv om dagens medisinsk tekniske utstyr har relativt kort teknologisk levetid, skifter stadig flere sykehus ut gammelt analogt utstyr til fordel for nåtidens digitale systemer. Kompleksitet i den teknologiske utviklingen har påvirket mulighetene for å kunne gi en sikrere diagnose og et bedre behandlingstilbud til pasientene. Fremtidens scenarier innen dette fagfeltet er vanskelig å forutsi, men også fremtiden vil nok preges av en teknologisk utvikling som stiller krav til omstillinger, nye investeringer og økt behov for fagkompetanse.

3.3.1.4 Radiografens arbeidsoppgaver og ansvarsområde

Radiografens arbeidsoppgaver er primært relatert til undersøkelser og behandling av pasienter, enten selvstendig eller i samarbeid med andre yrkesgrupper. Radiografens hovedansvar er å fremskaffe best mulig bildemateriale, på en mest mulig skånsom måte, og med et medisinsk innhold som danner grunnlag for fastsettelsen av en sikker diagnose.

Internkontroll og kvalitetssikring er funksjonsområder som inngår i radiografens daglige gjøremål, både i relasjon til egen yrkesutøvelse, i forhold til pasientene, og som sikkerhet ved bruk av ioniserende stråling. Krav om kvalitetsnormer for anvendelse av stråling gis gjennom forskrifter og lovgivning. For tiden er det innen EU utarbeidet nye direktiver for beskyttelse av personer ved bruk av ioniserende stråling, (direktiv 97/43/EURATOM). Direktivet omhandler krav om strålevern, med pålegg om rutiner for kvalitetssikring, kvalitetskontroll og pasientdosemålinger. Dersom dette direktivet skal få sin gyldighet i Norge, vil dette påvirke radiografens arbeidsfunksjon. Direktivet omhandler primært medisinsk stråling, og beskriver i klartekst et økt behov for ansvarliggjøring ved bruk av ioniserende stråling.

De fleste radiografer er sysselsatt i offentlig sektor innen sykehusvesenet, ved radiologiske- (røntgen-), stråleterapi- og nukleærmedisinske avdelinger. Noen er tilsatt ved private røntgeninstitutter, og en del har sitt virke innen firmaer som selger røntgenutstyr. Det finnes ikke arbeidsledighet blant radiografer, og mengden av NRF-medlemmer er tilsatt i 100 % stilling, enten som radiograf/stråleterapeut, som avdelingsleder, overradiograf, sjefsradiograf eller sjefsstråleterapeut. Sjefsradiografen og sjefsstråleterapeuten er topplederne, og har det overordnede ansvaret for personale i en avdeling, med unntak av legetjenesten. Ved de fleste avdelinger er den administrative lederen en overlege/professor, men som oftest er det sjefsradiografen/sjefsstråleterapeuten som ivaretar den daglige driften av avdelingen, inkludert økonomi- og personalforvaltning.

Organisatorisk er røntgenavdelingene underlagt servicefunksjonene i et sykehus, mens stråleterapiavdelingene har en medisinsk tilhørighet og inngår i enheten onkologi. Den organisatoriske oppbygningen på avdelingsnivå er som oftest inndelt i mindre driftsenheter, basert på spesialiserte undersøkelser, behandlingsmetoder eller modaliteter for billedannelse. Til hver av disse enhetene (seksjonene) er det normet fagansvar og/eller ledelseansvar, avhengig av størrelsen på avdelingen og hvilke funksjonsområder den enkelte enhet skal dekke. Dette ansvaret ivaretas enten av en avdelingsleder eller en faglederstilling. Fagstillingene er avansementsstillinger, har en gjennomsnittlig høyere lønns plassering enn de vanlige grunnstillingene, og er i de fleste tilfeller ilagt fagansvar innen en seksjon eller et bestemt arbeidsområde.

Radiografer deltar i den akuttmedisinske beredskapen ved samtlige sykehus. Ved regionsykehusene og sentralsykehusene inngår radiografene i vaktordninger med døgkontinuerlig tilstedeværelse, mens beredskapsvaktene ved lokalsykehusene er organisert med tilstedevakt på dagtid, hjemmevakt om natten og i helgene. Ved disse sykehusene er radiografene alene på vakt, og betjener sykehusets - og primærhelsetjenestens behov for røntgentjenester. I NOU 1998:9, Hvis det haster ..... beskrives radiografene som nøkkelpersonell innen fagområdet røntgen, og inngår som estimert personale innen samtlige modeller for akuttberedskap ved sykehusene.

3.3.1.5 Behov for radiografer / stråleterapeuter.

Det er pr.d.d. dokumentert stor mangel på radiografer og stråleterapeuter. Mangelen gir seg utslag i problemer med å få besatt utlyste radiografstillinger. Tidligere var dette et problem ved lokalsykehusene, men oppdaterte opplysninger fra røntgenavdelinger tilsier nå at også de større sykehusene har problemer med å få søkere til ledige stillinger. Få år tilbake var det enkelt å rekruttere radiografer og stråleterapeuter fra utlandet, bl.a. fra Sverige og Danmark. Denne trenden har endret seg, både Sverige og Danmark opplever nå mangel på radiograffaglig kompetanse, og annonserer etter radiografer også i norske tidsskrifter.

Samtidig med en manglende koordinering mellom utdanningskapasitet og behovet for radiografer, skjer det en medisinskteknisk utvikling som normer for endret drift ved de radiologiske avdelinger. Sykdomstilstander som tidligere stilte krav om kirurgiske inngrep, behandles nå ved hjelp av medisinteknisk utstyr poliklinisk ved radiologiske avdelinger. Behandlingsformene er skånsomme for pasientene, en sparer liggedøgn for pasientene, men genererer økt behov for bl.a. radiograffaglig kompetanse.

Mangelen på radiografer får også ringvirkninger for rekrutteringen av personell til stråleterapisentrene. Vinter -98 måtte Radiumhospitalet sende pasienter til utlandet for å få strålebehandling. Årsaken til dette var mangelen på stråleterapeuter. St.prp. nr. 61 Nasjonal kreftplan, underbygger dette. For å realisere målsettingen om en bedre kreftomsorg må en øke behandlingsskapasiteten, og en må bedre tilbudet om muligheten til å få stilt kreftdiagnosen på et tidlig stadium. All forskning tilsier at dersom en oppdager kreften tidlig, er prognosen for helbredelse betraktelig bedre. Mammografiscreening er et slikt tilbud. Radiografene er en etterspurt personellgruppe på alle nivåer innen denne planen, både ved utredning av kreftsykdommer, ved behandling av kreft, og ved "kontroll" av kreften i ettertid. For å kunne innfri målsettingen om en bedre kreftomsorg mangler en pr.d.d. mellom 150-200 radiografårsverk.

Helsetjenestetilbudet på alle nivå har behov for tilgang på røntgentjenester, gjennom utredninger, behandlinger og ved oppfølging av pasientene i ettertid. For pasientene er det viktig at dette tilbudet betjenes av kvalifisert personell, ikke minst pga. den helserisiko som ligger i selve tjenesten. Den biologiske effekten ved bruk av ioniserende stråling (røntgenstråling) indikerer risiko for kreftutvikling. Teknologi som er utviklet innen andre fagområder tas i bruk innen medisinen, og utfordrer personalet faglig. Innenfor røntgenfaget kan en mirakuløst fremstille patologiske tilstander billedlig på en måte som fremmer muligheten for behandling. Men risikoen for å påføre pasientene skader, sykdommer og lidelser i ettertid vil alltid være tilstede. Radiografer og stråleterapeuter utfører disse tjenestene, men har gjennom sin utdanning en kunnskap og kompetanse som sikrer kvaliteten i tjenestetilbudet ovenfor pasientene.

**3.3.2 Spesifisering / prioritering av kravene**

NRF fremmet sine krav ovenfor AF som hovedorganisasjon, der våre krav ble samordnet med kravene fra de andre organisasjoner innen AF-K, og oversendt KS som et felles kravsfremlegg fra AF som hovedorganisasjon.

3.3.2.1 Disponibel ramme / fordeling av økonomiske hovedelementer

NRFs føringer ved årets tariffoppgjør var beregnet innenfor en økonomisk ramme på ca. 5%, pluss overheng og glidninger. Innenfor denne rammen måtte en finne en fordelingsform som ivaretok elementene sentrale justeringer, tillegg på lønnstabellen og midler avsatt til lokale forhandlinger.

NRF ønsket et fast kronetillegg på hovedlønnstabellen, samt fristilte midler til lokale forhandlinger i størrelsesorden 0,5-1%. Årlig høster NRF lønnstrinn ved de lokale forhandlinger, men skal dette elementet være formålstjenelig ved et oppgjør, må rammen for den lokale potten være av en viss størrelsesorden.

Hovedvekten av den økonomiske rammen burde etter NRFs mening avsettes til sentrale justeringer. Ved årets oppgjør var det viktig å få løftet lønnsnivået for våre medlemsgrupper. Radiografer og stråleterapeuter er for lavt avlønnet i forhold til den jobb de utfører. Krav om et betydelig lønnsloft for disse gruppene ble derfor fremmet. Deler av NRFs medlemmer er tilsatt i lederstillinger. Pr.d.d er minstelønnsnivået for de gjennomgående lederstillingene i kommunal sektor for lavt, og harmoniserer dårlig med lønnsnivået på grunnstigen. NRF fremmet derfor krav om en minstelønns plassering for disse stillingskategoriene normet til ltr. 36, mot dagens ltr. 28.

Røntgenavdelinger sliter med rekruttering til de administrative topplederstillingene. For å ivareta denne delen av tariffområdet må en etter NRFs syn foreta strukturelle endringer. Topplederstillingene innen fagområdet (sjefradiograf og sjefstråleterapeut) bør flyttes til lønnstruktur 3. Gjennom dette ønsker NRF å være førende i en lønnspolitikk der krav om formell kompetanse på et høyere akademisk nivå skal kvalifisere for høyere avlønning. NRF er bekymret for den dårlige rekrutteringen til disse stillingene. Daglig forvalter sjefradiografen og sjefstråleterapeuten personell og utstyr i millionklassen. Dette må verdsettes innen andre normer enn det dagens lønnsstruktur synliggjør. Godt kvalifiserte lederne finner ikke disse posisjonene attraktive, de utdanner seg bort fra sektoren, og søker til bedre betalte stillinger innen andre arbeidsfelt.

3.3.2.2 NRF' justeringskrav ovenfor AF-K:**Grunnstillinger:**

6564	Radiograf	fra lønnsramme 7.1	til	lønnsramme 9.2
7521	Stråleterapeut	fra lønnsramme 8.2	til	lønnsramme 11.2

**Faglige karrierestillinger:**

7614	Radiograf I	fra lønnsramme 8.1	til	lønnsramme 10.3
7626	Stråleterapeut I	fra lønnsramme 9.2	til	lønnsramme 12.2

**Faglederstillinger - lønnstruktur 2:**

7430	Avd. radiograf	fra min. ltr. 26	til	min. ltr. 36
7685	Avd.stråleterapeut	fra min. ltr. 26	til	min. ltr. 36
6005	Overradiograf	fra min. ltr. 26	til	min. ltr. 36

**Følgende stillingskoder kreves flyttet til lønnstruktur 3:**

7639	Sjefsradiograf	til	min. ltr. 39
7686	Sjefstråleterapeut	til	min. ltr. 39

3.3.2.3 AF-Ks krav ovenfor KS

Som part innad i AF-Ks råd har NRFs krav blitt bearbeidet sammen med de andre medlemsforeningenes kravsfremlegg. De interne forhandlinger i AF-Ks råd resulterte i et samlet krav overfor KS. NRF hadde prioritert de sentrale justeringer ved årets oppgjør. I henhold til AF-Ks krav fremmes disse med henvisning til Hovedtariffavtalen.

**Lønnsstruktur 2**, kap. 3.4.2 i Hovedtariffavtalen, bilag 1:

- A=Lønnsramme 9-
- B=Lønnsramme 10-
- C=Lønnsramme 11-
- D=Lønnsramme 13-

Merknad 1: X i kolonne A,B,C eller D = Minimum grunnlønnsplassering

Merknad 2: For stillinger hvor særskilt kompetanse nyttiggjøres, jfr. innledende merknad 3 i form av tilleggsutdanning/spesialutdanning innplasseres disse minst i nivå B.

Merknad 3: Avansementsstillinger betegnes med romertall I i tillegg til ordinær stilling og lønnes minimum en lønnsramme/to lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.

Merknad 4: Avansementsstillinger betegnes med romertall II i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum to lønnsrammer/fire lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.

**Gjennomgående stillinger**, kap. 3.4.2.1. Hovedtariffavtalen:

Nivåinnplassering av stillingskoden 7521 stråleterapeut fra B til C, lønnsramme 11.3. Avansementsstillinger til stråleterapeuttitelen avlønnes i henhold til merknad 3 og merknad 4 under kap. 3.4.2 i Hovedtariffavtalen.

**Gjennomgående lederstillinger**, kap. 3.4.0 i Hovedtariffavtalen:

3.4.0.2.:	Faglederstillinger - lønnsstruktur 2:	Krav: Min.l.tr 34
3.4.0.3:	Faglederstillinger - lønnsstruktur 3:	Krav: Min.l.tr. 42



3.3.2.4 Bakgrunn for brudd i forhandlingene

Fremlegget fra riksmeklingsmannen hadde et akseptabelt tillegg på tabellen, men justeringene i lønnsramme 7, 8 og 9 var for dårlig. Ut fra NRFs prioriteringer samsvarte ikke dette med de forventninger en hadde til oppgjøret. Resultatet for de fleste av våre medlemmer ble kun på kr. 10.000,- (det generelle tillegget på lønnstabellen).

Tilbudet for våre grupper presenteres i kolonnene nedenfor. Den reelle lønnsveksten er markert med **fet** skrift, og er en avregning i forhold til nåværende lønsplassering. Justeringsoppgjøret i staten ble gjennomført i uke 26, med virkningsdato 1.08.98. Til sammenligning presenteres resultatet av disse justeringene. Statsoppgjøret er skrevet i *kursiv* skrift, og synliggjør lønnsforskjellen mellom stat og kommune. Tallene i parentes er *et tillegg* i forhold til det tilbudet som foreligger i riksmeklingsmannens skisse, den skissen som NRF sammen med resten av AF-K valgte å gå til konflikt på.

Radiografer:

00 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 16.800,-</b>	( <i>det samme</i> )
01 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 3.600,-</i> )
02 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 17.000,-</b>	( <i>det samme</i> )
03 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 3.600,-</i> )
04 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>	(+ <i>kr. 11.000,-</i> )
05 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 14.900,-</i> )
06 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>	(+ <i>kr. 15.200,-</i> )
07 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 18.800,-</i> )
08 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>	(+ <i>kr. 15.000,-</i> )
09 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 18.600,-</i> )
10 års ansiennitet:	1 ltr. + 10.300,-	totalt: <b>kr. 13.600,-</b>	(+ <i>kr. 10.800,-</i> )
14 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 14.400,-</i> )
16 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.600,-	totalt: <b>kr. 17.200,-</b>	(+ <i>kr. 14.400,-</i> )

Radiograf 1:

00 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 16.800,-</b>
02 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 17.200,-</b>
04 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>
06 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>
08 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>
10 års ansiennitet:	2 ltr. + 11.300,-	totalt: <b>kr. 17.800,-</b>

Stråleterapeut:

00 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 17.000,-</b>	(+ <i>kr. 11.000,-</i> )
01 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 14.900,-</i> )
02 års ansiennitet:	2 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 17.300,-</b>	(+ <i>kr. 11.500,-</i> )
03 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 15.100,-</i> )
04 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>	(+ <i>kr. 18.700,-</i> )
05 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 22.300,-</i> )
06 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: <b>kr. 10.000,-</b>	(+ <i>kr. 18.300,-</i> )
07 års ansiennitet:			(+ <i>kr. 21.900,-</i> )
08 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.300,-	totalt: <b>kr. 10.300,-</b>	(+ <i>kr. 18.000,-</i> )

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE 3,4 OG 5/1998

09 års ansiennitet:			(+ kr. 21.600,-)
10 års ansiennitet:	2 ltr. + 11.300,-	totalt: kr. 18.100,-	(+ kr. 10.800,-)
12 års ansiennitet:			(+ kr. 14.500,-)
14 års ansiennitet:			(+ kr. 18.200,-)
16 års ansiennitet:			(+ kr. 21.900,-)
<u>Stråleterapeut 1:</u>			
00 års ansiennitet:	1 ltr. + 10.000,-	totalt: kr. 13.600,-	
02 års ansiennitet:	1 ltr. + 10.000,-	totalt: kr. 13.700,-	
04 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.000,-	totalt: kr. 10.000,-	
06 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.300,-	totalt: kr. 10.300,-	
08 års ansiennitet:	0 ltr. + 10.900,-	totalt: kr. 10.900,-	
10 års ansiennitet:	0 ltr. + 11.300,-	totalt: kr. 11.300,-	

Faglederstillinger - lønnsstruktur 2:

Min.ltr.plassering: 2 ltr. + 10.900,- totalt: kr. 17.500,-

Til sammenligning er laveste lønnplasseringene etter justeringsoppgjøret i staten for avd.radiograf /avd.stråleterapeut ltr. 36, for sjefsradiograf ltr. 40, og for sjefsstråleterapeut ltr. 41. Differansen (lønn i KS sammenlignet med Staten) i avlønning for disse stillingskodene vil etter 1.09.98 bli:

Avd.radiograf/stråleterapeut: kr. 29.100,- ( diff. ltr. 28 og ltr. 36).  
 Sjefsradiograf: kr. 46.300,- ( diff. ltr. 28 og ltr. 40).  
 Sjefsstråleterapeut: kr. 50.800,- ( diff. ltr. 28 og ltr. 41).

Riksmeklingsmannens skisse har en manglende harmonisering mellom fagkodenes lønnplassering og minstelønnplasseringen for lederstillingene. Stråleterapeutkoden på grunnstigen (ramme 8.2) har en topplønn på ltr. 30 etter 10 års ansiennitet. Til sammenligning er minstelønnplasseringen for sjefsstråleterapeuten normet i ltr. 28. En slik disharmoni vil direkte være hemmende for rekrutteringen til lederstillinger. Lønn er en viktig faktor ved utvelgelsen av karrieremuligheter innen et arbeidsområde. Med det ansvar og krav til kompetanse som er lagt til disse lederstillingene, må minstelønns-plassering heves til minimum ltr. 36, noe som samsvarer med resultatet av justeringsoppgjøret i Staten.

Ved gjennomgang av riksmeklingsmannens skisse innså NRF at det forelagte oppsettet for oppgjøret ikke ville treffe mengden av våre medlemmer. NRF er et forholdsvis ungt forbund, med en ung medlemsmasse. De første radiografene ble utdannet i 1972. Utdanningskapasiteten for radiografer har stadig vært i vekst, pga. det økende behovet for denne fagkompetansen. Den største tilveksten av nyutdannede radiografer har dog skjedd i løpet av de siste 5-10 årene. De fleste av NRF' medlemmer har en lønnsansiennitet mellom 4 og 10 år, noe som tilsa at mengden av våre medlemmer kun fikk et lønnstillegg på kr.10.000,-. Et slikt tilbud kunne ikke NRF godta, forbundet stemte nei til den fremlagte skissen og var dermed i konflikt med sin arbeidsgiver.

### **3.4 Norges Ingeniørorganisasjon NITO**

#### **3.4.1 NITOs krav ved hovedtarifforhandlingene 1998**

##### **3.4.1.1 Den organisasjonsmessige behandlingen**

###### **1. Bakgrunn**

NITOs grunnholdning er at lønnsdannelse skal skje individuelt ut fra en stillingsfunksjon, ansvar og krav til kompetanse.

NITOs målsetning er at lønnsdannelsen i kommunesektoren primært bør skje lokalt i den enkelte virksomhet.

Foran hvert lønnsoppgjør gjennomføres det en omfattende organisasjonsmessig behandling av de krav som NITO fremmer gjennom AF-K overfor Kommunenes Sentralforbund.

Forberedelsene til årets oppgjør startet ultimo mai 1997 med evaluering av mellomoppgjøret 01.05.97 og gjennomgang av tidligere oppgjør. Behandlingen ble avsluttet med en sentral tariffkonferanse og påfølgende vedtak av krav i NITO-Kommunes landsstyre i mars 1998.

###### **2. Lønnsoppgjøret 1996 – Innføring av nytt stillingsregulativ**

Lønnsoppgjøret 1996 ga et generelt kronetillegg på lønnstabellen, avsetning til sentrale justeringer i forbindelse med innføring av et nytt stillingsregulativ og en avsetning til lokale forhandlinger.

###### **• Gjennomgang av stillingsregulativet.**

Gjennom dette hovedoppgjøret ble det etablert et nytt stillingsregulativ i KS-sektoren fra 01.08.1996 hjemlet i Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 3, pkt. 3.4.

Stillingsregulativet er et minstelønssystem der et begrenset antall stillinger er forutsatt omfattet av lønnstiltak gjennom sentrale justeringsforhandlinger. For de øvrige stillingskoder som finnes i KS-området, forutsettes en lokal lønnsfastsettelse ut fra stillingenes funksjon og kompetansekrav.

For at kommunene skal kunne bruke stillingsregulativet slik det er forutsatt, må de gis mulighet for å gjennomføre de tiltak som er nødvendige for en lokal lønnsdannelse.

Ved innføringen av stillingsregulativet og tilpasninger fra det gamle systemet i HTA 1994-1996 til det nye systemet, var det nødvendig å etablere sikringsbestemmelser og andre presiseringer. Disse er gitt i innledende merknader til stillingsregulativet.

Stillingsregulativet er inndelt i 3 lønnsstrukturer:

Lønnsstruktur 1 representerer stillinger for ufaglært arbeidskraft og stillinger som forutsetter formalkompetanse fra videregående skole.

Lønnsstruktur 2 representerer stillinger som forutsetter formalkompetanse fra 3-årig høyskole.

Lønnsstruktur 3 representerer stillinger som forutsetter formalkompetanse fra vitenskapelig høyskole eller universitet.

Hver av lønnsstrukturene er bygget opp med ulike nivåer hvor stillinger blir avlønnnet med et minstelønnsnivå/en grunnlønnsplassering avhengig av stillingens krav til formalkompetanse.

Innplassering av grunnstillinger skal minst skje i nivå A i hver lønnsstruktur.

For stillinger hvor stillingens funksjon forutsetter nyttiggjøring av en særskilt kompetanse i form av tilleggsutdanning/spesialutdanning, skal disse avlønnes minst i nivå B i hver lønnsstruktur.

Avansementsstillinger bemerkes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen for stillingen.

Eksempelvis skal grunnstillingen for ingeniører avlønnes i nivå A i lønnsstruktur 2, med minimum grunnlønnsplassering i lønnsramme 7.

En ingeniør med for eksempel tilleggsutdanning innenfor geografiske informasjonssystemer (GIS) og hvor stillingens funksjon forutsetter at ingeniøren har denne kompetansen, skal avlønnes minst i nivå B i lønnsstruktur 2, med minimum lønnsplassering i lønnsramme 8.

En ingeniør som er ansatt i en avansementsstilling skal minimum lønnsplasseres i lønnsramme 8.

#### • **Stillingsregulativets muligheter**

Stillingsregulativet gir arbeidsgiver mulighet til å beholde og rekruttere dyktige medarbeidere ved å gi lønn ut over den grunnlønnsplasseringen som gjelder for stillingen. En lønnsplassering ut over grunnlønnsplasseringen er ikke tariffstridig før det gis en avlønning som går ut over øverste lønnstrinn i hovedlønnstabellen. For særskilte arbeidsoppgaver kan arbeidsgiver dog gi ytterligere godtgjøring for utført arbeid etter T-trinnstabellen, jf. HTA kap. 4.

For de andre stillingene som er tatt ut av HTA og benevnt i vedlegg 1 til HTA, skal det forutsetningsvis gis lønnsvekst gjennom lokale lønnstiltak, knyttet til forhandlingshjemlene i HTA kap. 5 eller til personaladministrative tiltak gjort av arbeidsgiver.

Dynamikken i stillingsregulativet er tilfredsstillende dersom partene evner å bruke det etter intensjonen.

- **Resultatet fra lønnsoppgjøret 1996**

Oppgjøret 01.05.96 ga et resultat som var et skritt i riktig retning for utdanningsgruppene som er plassert i de gjennomgående stillingene i stillingsregulativet. Dette gjaldt også stillingene som er omfattet av merknad for avansementsstillinger i lønnsstrukturene. For mange av AF-Ks medlemsorganisasjoner medførte innføringen av nytt stillingsregulativ med påfølgende lønnsmessige justeringer av stillingskoder innenfor lønnsstruktur 2 og 3 et skritt i riktig retning for å oppnå likelønn med utgangspunkt i stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Dette omfattet også ingeniør- og bioingeniørstillinger.

For de stillingene som var tatt ut av HTA var avsetningen til lokale forhandlinger i dette oppgjøret langt fra tilstrekkelig for å ivareta disse stillingenes krav til en tilfredsstillende lønnsvekst.

### 3.NITOs vurdering av nytt stillingsregulativ

NITO har ca. halvparten av sine medlemmer i kommunal sektor plassert i stillinger som er tatt ut av HTA, og som er forutsatt lønnplassert lokalt. Dette gjelder avansementsstillinger og lederstillinger for ingeniører og bioingeniører.

Hensikten med innføring av nytt stillingsregulativ var bl.a. at kommunene skulle gis et verktøy for å kunne rekruttere og beholde nødvendig kompetanse for å utføre og utvikle kommunale tjenester. NITO var og er enig i intensjonene med det nye stillingsregulativet.

For at kommunene skal kunne ta stillingsregulativet i bruk slik det er ment, vil de sentrale avtalepartene måtte avsette en vesentlig del av de disponible midlene i de sentrale lønnsoppgjørene til lokale lønnsforhandlinger.

Avsetningene til lokale lønnsforhandlinger har på langt nær vært tilstrekkelige til å gi kommunene/virksomhetene mulighet for å praktisere en selvstendig lokal lønnspolitikk.

NITO har siden innføringen av det nye stillingsregulativet registrert at kommuner og fylkeskommuner ikke benytter seg av den dynamikken som systemet forutsetter med hensyn til avlønning utover de lønnsrammekodene som de enkelte stillingskoder er knyttet til. Samtidig har man registrert at det ved endring av stillingskoder ikke tas hensyn til nedfelte sikringsbestemmelser i innledende merknad nr. 5 til stillingsregulativet. Her siteres:

"Vedlegg til Hovedavtalen inneholder en oversikt over aktuelle stillingskoder og stillingsbetegnelser i PAI-registeret.

Det skal utarbeides en stillingsoversikt over de stillingskoder og stillingsbetegnelser som er i bruk i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet.

Det skal fremgå av stillingsoversikten hvilke lønsplasseringer som gjelder lokalt for de ulike stillinger. **For de stillinger som er tatt ut av Hovedtariffavtalen kan grunnlønnen ikke fastsettes lavere enn den som gjaldt i Hovedtariffavtalen 1994-1996 (NITOs utheving).**

Stillingsoversikten skal drøftes mellom partene i forbindelse med 5.0-drøftingene og danne grunnlaget for den fremtidige lønnsfastsettelsen.  
Arbeidsgiver vedtar kommunens bemanningsplaner."

Som tidligere nevnt innehar ca. halvparten av NITOs medlemmer stillinger som er tatt ut av HTA og som ikke skal kunne avlønnes lavere enn det som gjaldt i HTA 1994-1996. Dette gjelder bl.a.:

Stillingskode 7472, Bioingeniør II  
Stillingskode 7473, Overbioingeniør  
Stillingskode 6579, Driftsingeniør  
Stillingskode 7018, Avdelingsingeniør  
Stillingskode 6347, Overingeniør  
Stillingskode 7157, Sjefsingeniør  
Stillingskode 7406, Kommuneingeniør  
Stillingskode 6483, Byingeniør  
Stillingskode 7353, Teknisk sjef  
Stillingskode 7407, Teknisk sjef

Som eksempel på at man ikke tar hensyn til nedfelte sikringsbestemmelser kan nevnes gjennomføring av lokale forhandlinger etter HTAs kap. 5, pkt. 5.2 (særskilte forhandlinger) mellom Trondheim kommune og NITO høsten 1997. Partene var enige om at vedkommende det ble ført forhandlinger for skulle innplasseres i stilling som overingeniør i stillingskode 6347. Trondheim kommune var imidlertid ikke enige i at denne stillingskoden skulle lønnplasseres i minimum lønnstrinn (ltr.) 41 og tilbød derfor NITO ltr. 33. Stillingen overingeniør er tatt ut av HTA men hadde en lønnplassering i HTA 1994-1996 i lønnsramme 34 med alternativ lønnstrinnsplassing fra ltr. 41 til ltr. 49. Stillingskode 6347, overingeniør kan derfor ikke lønnsfastsettes lavere enn ltr. 41.

Likeledes nevnes gjennomføring av 5.1-forhandlinger (lokale forhandlinger) mellom Nordland Sentralsykehus og NITO høsten 1997. NITO fikk tilbud om at et av våre medlemmer fikk endret stillingskode til stillingskode 7018, avdelingsingeniør. Lønnsfastsettelsen ble foreslått i lønnsramme 8. Stillingskode 6604, avdelingsingeniør er innplassert i lønnsramme 8. Stillingskode 7018 avdelingsingeniør er tatt ut av HTA men hadde en lønnplassering i HTA 1994-1996 med minimum lønnsramme 10. Stillingskode 7018, avdelingsingeniør kan derfor ikke lønnsfastsettes lavere enn lønnsramme 10.

#### **4.Lønnsoppgjøret 1997**

Lønnsoppgjøret 01.05.97 resulterte i hovedsak i et generelt tillegg gitt som kronetillegg på lønnstabellen, og en avsetning til lokale forhandlinger. Den lokale pottens størrelse ble etter NITOs vurdering, heller ikke ved dette lønnsoppgjøret tilstrekkelig stor til å gi kommunene, fylkeskommunene og virksomhetene mulighet for å gjennomføre forutsatte lønsmessige tiltak for de stillinger som er tatt ut av HTA, og for å beholde og rekruttere nødvendig ingeniør- og bioingeniørkompetanse.

3.4.1.2 NITOs krav til hovedtariffoppgjøret 1998

På basis av de erfaringer NITO har gjort ved innføring og praktisering av det nye stillingsregulativet, med manglende lønnsmessig oppfølging for flesteparten av våre medlemmer som sitter i stillinger som er tatt ut av HTA og som er forutsatt avlønnet lokalt, valgte NITO ved årets hovedtariffoppgjør å prioritere avansementsstillinger og lederstillinger i lønnsstruktur 2, fortrinnsvis de stillinger som er tatt ut av HTA.

Etter en grundig intern behandling som beskrevet foran, leverte NITO sine krav til AF-K innenfor de fristene som ble gitt. I perioden frem mot kravsoverlevering til arbeidsgiver, ble de enkelte medlemsforeningers krav gjort til gjenstand for en omfattende behandling i AF-Ks råd. Kravene ble i flere møter i AF-Ks råd argumentert for, debattert og eventuelt omformulert eller også trukket til fordel for et felles endelig krav fra forhandlingssammenslutningen.

AF-Ks endelige krav fremmet overfor Kommunenes Sentralforbund er derfor ikke identiske med NITOs opprinnelige krav.

**1. Avsetning til lokale forhandlinger**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning.

NITO vil særlig understreke viktigheten av kravet om avsetning til lokale forhandlinger.

NITO argumenterte under behandlingen i AF-K for at dette kravet burde prioriteres, og at størrelsen burde være minst 2 % pr. dato 01.08.98.

NITO ønsket en føring på den lokale potten, slik at kommunene, fylkeskommunene og virksomhetene kunne beholde og rekruttere markedsutsatt kompetanse, bl.a. ingeniør- og bioingeniørkompetanse.

**2. Utdanningsgruppenes lønnsnivå/Mindrelønnsutvikling**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning.

NITO vil understreke nødvendigheten av dette kravet. Kommunesektoren tømmes i dag for teknologisk kompetanse på grunn av den mindrelønnsutviklingen som har skjedd og en lite markedstilpasset avlønning. Dette er en alvorlig trussel for distrikts-Norge spesielt og velferdssamfunnet generelt.

**3. Sentrale justeringer**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning.

NITO vil for sin del poengtere nødvendigheten av dette kravet under dette lønnsoppgjøret. Lønnsrelasjonene mellom de ulike lønnsstrukturene og de innbyrdes relasjonene i lønnsstruktur 2 er ikke tilfredsstillende. Lønnsutviklingen for avansementsstillingene i

lønsstruktur 2 har relativt sett vært negativ både i forhold til stillingene i lønsstruktur 1 og i forhold til grunnstillingene i lønsstruktur 2.

#### **4.Likelønn**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning.

NITO er helt enige i at kjønnsbaserte lønnsforskjeller unngås dersom man gjennomfører en lønnspolitikk som tar utgangspunkt i stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

#### **5.Hovedlønnstabellen**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning.

NITO støtter AF-Ks vurderinger vedrørende utviklingen av lønsrelasjonene mellom ulike yrkesgrupper når det gis like eller fallende kronetillegg som generelle tillegg på hovedlønnstabellen. Dette har ført til en vesentlig endring av relasjonene i form av en betydelig sammentrykking i lønsstrukturen, og krav på hovedlønnstabellen måtte formuleres som prosentvise tillegg.

NITO vil likevel understreke at dette kravet ikke var organisasjonens høyest prioriterte krav.

NITO for sin del argumenterte for at den relative økonomiske fordelingen i AF-Ks krav skulle være 40 % til lokale forhandlinger, 40 % til sentrale justeringer og 20 % til hovedlønnstabellen.

#### **6.Andre krav til endringer i Hovedtariffavtalen (HTA)**

NITO viser til AF-Ks krav gitt i felles innledning uten at dette utdypes nærmere her.

#### **3.4.2 Resultat av hovedtariffoppgjøret 1998**

I NITOs krav til AF-K, og de kravene som ble overlevert fra AF-K til arbeidsgiver, ble det prioritert sentrale justeringer med fokusering på avansementsstillinger og lederstillinger, en betydelig pott til lokale forhandlinger med en føring på markedsutsatt kompetanse samt prosentvise tillegg på hovedlønnstabellen. Ikke noe av dette er ivaretatt i Riksmeklingsmannens skisse til løsning.

NITO erkjenner at årets lønnsoppgjør inneholder et stort generelt kronetillegg og ett eller to lønnstrinn til enkelte av våre stillingsgrupper. Innretningen på oppgjøret totalt sett er likevel ikke tilfredsstillende for NITOs medlemmer i kommunal sektor.

NITO for sin del kunne ikke akseptere at store grupper av våre medlemmer gjennom dette lønnsoppgjøret igjen fikk en lønnsutvikling som ytterligere forverrer lønsrelasjonene mellom kommunalt- og privat ansatte ingeniører.



Med en relativ stor økonomisk ramme burde arbeidsgiver kunne tilfredsstilt de fleste av våre krav. Samtidig kunne man sørget for at kommunene/virksomhetene ble gitt mulighet for å rekruttere kommunal ingeniørkompetanse til beste for lokalsamfunnet og for å beholde den tekniske kompetanse som er nødvendig for ansvarlige politiske beslutninger i kommunene. Dette skjedde ikke.

Kommunenes Sentralforbund fremmet imidlertid i sitt krav/tilbud nr. 1 under hovedlinjer for tariffoppgjøret pr. 01.05.98:

«For å sikre kommunesektorens evne til å opprettholde gode tjenester, vil KS særlig legge vekt på:

KS' medlemmers behov for å rekruttere og beholde arbeidskraft og videreføre den lokale lønnspolitikk.....»

NITO må uttrykke undring over at dette krav fra KS, etter vår vurdering, ikke ble fulgt opp under de videre forhandlinger for våre medlemmer.

NITO er dessverre nødt til å konkludere med at dette lønnsoppgjøret vil forsterke den tendensen at stadig flere kommunalt og fylkeskommunalt ansatte ingeniører og bioingeniører kommer til å søke seg vekk fra kommunal sektor, og heller ta arbeid i privat sektor.

NITO har de siste årene bl.a. fulgt med stillingsannonse for teknisk arbeidskraft i samfunnet og spesielt i forhold til kommunesektoren. Teknisk Ukeblad er et velkjent tidsskrift for annonsering av for eksempel ingeniørstillinger. Antall stillinger utlyst her er et viktig barometer for manglende teknologisk arbeidskraft i samfunnet. Ved opptelling av antall utlyste stillinger og også antall 2. gangs utlysninger, har det vært mulig å skaffe seg et bilde av situasjonen for det kommunale ingeniørarbeidsmarkedet.

Antall registrerte utlyste stillinger hittil i år (til og med uke 33) fremskrevet til hele 1998 viser at det totalt vil annonseres ca. 2.200 ingeniørstillinger i kommunesektoren. Holder man dette antallet opp mot alle registrerte ingeniørstillinger i PAI-registeret (kommunesektoren) sier dette oss at mer enn 25 % av alle ingeniørstillinger i kommunesektoren vil bli utlyst i 1998. Hver 4. ingeniørstilling er med andre ord ubesatt i perioder i løpet av 1998.

Med den kjennskap man har til antall nyutdannede ingeniører, behovene for teknologisk kompetanse i privat sektor samt alderssammensetningen for kommunalt ansatte ingeniører, tegner det seg et dystert bilde for å besette alle disse ledige stillingene.

Dersom kommunene, fylkeskommunene og de kommunale virksomhetene ikke klarer å rekruttere eller beholde nødvendig ingeniørkompetanse, vil dette få konsekvenser for det kommunale og fylkeskommunale tjenestetilbud, for opprettholding og videreutviklingen av et levende distrikts-Norge, for opprettholding av et spredt bosettingsmønster og for utviklingen av velferdssamfunnet.

NITO er for øvrig tilfreds med at problemstillingene rundt de kommunalt eide bedriftene er søkt løst gjennom Riksmeklingsmannens forslag kap.V, Sentrale forbundsvise særavtaler – Bedrifter.

NITO er av den oppfatning at stadig større deler av den kommunale/fylkeskommunale tjenesteproduksjonen er eller vil bli konkurranseutsatt. I nær fremtid vil de problemstillinger som man ser i de kommunalt eide bedriftene i dag også gjøre seg gjeldende innenfor større deler av kommunalteknisk sektor og innenfor sykehusenes laboratorietjenester.

### **3.4.3 Utdypende argumentasjon vedrørende lønnsnivå og lønnsutvikling for ingeniører i kommunesektoren og arbeidsmarkedet for ingeniørene**

#### 3.4.3.1 Lønnsnivået for ingeniører

Lønnsnivået for ingeniører i offentlig sektor sammenliknet med tilsvarende gruppers lønn i privat sektor, viser markerte nivåforskjeller. Fra tilgjengelige lønnsstatistikker i kommunesektorens PAI-registre og i NHOs lønnsstatistikker for tekniske funksjonærer finner vi at den gjennomsnittlige årslønnsforskjellen er nesten. kr. 90.000,- mindre for ingeniører i kommunesektoren enn for ingeniører i privat sektor (tall pr. 01.10.1997).

Med en gjennomsnittlig lønnsøkning for samtlige ingeniører i kommunesektoren i dette oppgjøret på ca. 5 % (generelt tillegg + sentrale justeringer for noen koder), og en tilsvarende lønnsøkning for ingeniørgruppene i privat sektor på 6,5 % vil det etter dette oppgjøret være en gjennomsnittlig årslønnsforskjell på kr. 100.000,- til fordel for de privat ansatte ingeniørene.

#### 3.4.3.2 Lønnsutvikling for ingeniører

Lønnsutviklingen for ingeniører i offentlig sektor sammenliknet med tilsvarende grupper i privat sektor, viser en klar mindrelønnsutvikling for de kommunalt ansatte ingeniører. Fra tilgjengelige lønnsstatistikker i kommunesektorens PAI-registre og i NHOs lønnsstatistikker for funksjonærer finner vi at den relative lønnsforskjellen for året 1987 var 17 % til fordel for privat ansatte ingeniører. For 1997 var den økt til 27 %. Kommunalt ansatte ingeniører tjente i 1997 med andre ord 73 % av den lønn som tilkommer tilsvarende stillinger i privat sektor.

I NITOs egne lønnsstatistikker finner vi at lønnsutviklingen i perioden 1992 til og med 1997 for kommunalt ansatte ingeniører har vært 11 % og for privatansatte ingeniører 22 %, altså en mindrelønnsutvikling i perioden på 11 % for de kommunalt ansatte.

Ser en på den prosent-vise relative nominelle lønnsveksten gitt som gjennomsnittlig månedslønn hvert år for typiske ingeniørstillinger vs. fagarbeidere finner man klare negative forskjeller i lønnsutviklingen for ingeniørene. Det samme gjelder for bioingeniørstillinger vs. hjelpeleiere.

3.4.3.3 Arbeidsmarkedet for ingeniører

NITO har fulgt spesielt med på utviklingen i arbeidsmarkedet siden 1967. I hele denne perioden har NITO laget et »arbeidskraftbarometer» to ganger pr. år. Det er en undersøkelse som er basert på spørreskjema som sendes ut til arbeidsgiverne. Den omfatter alle utlyste stillinger i en 14-dagers periode i fire dagsaviser samt Teknisk Ukeblad. De som har annonse inne, enten det er bedrifter, kommuner eller statlige virksomheter får tilsendt spørreskjema fra NITO. I tillegg får NITO tilbakemeldinger fra siste års studenter. NITO driver også aktiv jobbsøkeroppfølging for medlemmene.

På denne bakgrunn har NITOs utredningsavdeling laget to temahefter om ingeniører og arbeidsmarkedet. Konklusjonene her er at man i Norge opplever ingeniørmangel allerede i dag og at utviklingen vil forsterkes. Ut fra prognoser om store ingeniørkull som går over i pensjonisttilværelse, manglende rekruttering til ingeniørutdanningene og et generelt større behov for nye ingeniørarbeidsplasser, vil man oppleve mangel på ingeniørkompetanse.

Det er sannsynlig at det er kommunesektoren som vil merke mangelen først. Dette kan delvis forklares ut fra alderssammensetningen, men også det faktum at lønnsnivået er lavere i offentlig sektor enn i privat sektor.

Gjennomgang av NITOs eget medlemskartotek og innhenting av aldersopplysninger i NITOs lønnsstatistikker viser at de kommunalt ansatte ingeniørene begynner å nå en betydelig alder, og store kull av disse går de nærmeste årene over i pensjonistenes rekke.

3.4.3.4 Dårlig rekruttering til ingeniørutdanningen

Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet har nedsatt en arbeidsgruppe som har hatt som mandat å foreslå tiltak for å styrke matematikk, naturvitenskap og teknologi i norsk skole, hvor NITO har deltatt. I dette arbeidet ble det også satt fokus på ingeniørutdanningen i Norge. Arbeidsgruppen leverte sin sluttrapport i august 1997. Man har gjennom studier av demografiske data funnet at barne- og ungdomskullene ikke har de samme høye tallene som man har hatt. Samtidig vet man at elever på videregående skoler velger bort realfag, som matematikk og fysikk. Dette gjør at antall elever som kan oppnå studiekompetanse for inntak til ingeniørutdanningen er sterkt redusert og ser ikke ut til å bedre seg i overskuelig fremtid.

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har hevdet i Økonomiske analyser nr. 1/98 at prognose for ingeniørarbeidsmarkedet ikke er spesielt dystert. NITO har gått i rette med den modellen SSB har lagt til grunn for sin prognose. SSB gir i brev av 18.03.98 NITO medhold i at byrået har brukt for gode prognoser når det gjelder størrelsen på ingeniørarbeidskraft, gitt i presentasjon i Økonomiske analyser nr. 1/98. SSB vedgår at deres modell for beregning av tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft i fremtiden bygger på antakelige studietilbøyeligheter som ikke fanger opp at stadig færre ungdommer velger fordypning i realfag på videregående skole.

Allerede i dag er det etter NITOs og Arbeidsdirektoratets anslag minst 2.000 ingeniører for lite i arbeidsmarkedet. Med de høye konjunktorene i næringslivet med et stramt

arbeidsmarked for teknologisk kompetanse som resultat, vil ikke dette reduseres innen overskuelig fremtid. Selv om man går til utlandet for å finne ingeniørkompetanse, vil dette kun avhjelpe situasjonen marginalt.

#### 3.4.3.5 Konkurrerende arbeidsmarked for ingeniørene

Det private arbeidsmarkedet har i dag et stort behov for kompetent ingeniørarbeidskraft. Dette arbeidsmarkedet har hittil vært geografisk orientert i regionsentra og bykommuner og har rekruttert ingeniørkompetanse fra nærområdene til disse. En ser imidlertid at man i dagens teknologiske hverdag ikke nødvendigvis trenger fysisk nærhet til arbeidsgiver for denne type kompetanse. Fjernarbeid og arbeid ved hjemmekontor blir daglig mer utbredt blant ingeniører også i Norge og vil forsterke endringer i skifte av arbeidsgivere. Ingeniørkompetanse kombinert med elektronisk data- og postbehandling, gjør det lettere å skifte arbeidsgiver uten å skifte fysisk arbeidssted og/eller bosted.

For bioingeniørene gjelder at stadig større deler av arbeidet organiseres etter en desentralisert pasientnær modell for ulike tester som gjør bioingeniørenes arbeidssted uavhengig av et sykehus' geografiske plassering.

Kommunalt ansatte ingeniører med noen års praksis, har ofte attraktiv kompetanse for det private næringsliv til en lønn, en forespeilet lønnsutvikling og muligheter for personlig og faglig utvikling som kommunene til nå ikke har klart å gi tilbud om.

#### **3.4.4 Konklusjon –NITOs krav til Rikslønnsnemnda**

Kommunene/virksomhetene står etter NITOs vurderinger foran store utfordringer dersom de skal kunne rekruttere og beholde nødvendig ingeniørkompetanse, slik at man kan opprettholde og videreutvikle levende distrikter, et spredt bosettingsmønster i Norge og å utvikle velferdssamfunnet.

Konkurransedyktig lønn, god lønnsutvikling og muligheter til faglig og personlig utvikling vil måtte brukes som viktige virkemidler for å tilrettelegge for at kommunene/virksomhetene skal kunne oppbevare nødvendig ingeniørkompetanse.

Sentrale lønnsoppgjør har til i dag ikke klart å tilfredsstille kommunenes behov for å kunne utøve en aktiv personalpolitikk hvor lønn, lønnsutvikling m.m. brukes som personalpolitiske virkemidler.

Innenfor el-verksektoren i KS og innenfor NAVO-området har man i større grad klart å utvikle en lokal og individuell lønnspolitikk. Her ser man at partene lokalt på virksomhetsnivå har klart å skape et relativt stabilt arbeidsmarked innenfor konkurranseeksponerte arbeidsplasser i offentlig sektor.

NITO er kjent med at mange kommuner/virksomheter utprøver ulike nye metoder og modeller for kommunal tjenesteproduksjon, og alle slike tiltak har som overordnet målsetting at kommunale tjenester skal bli mer effektive og resultatorienterte.

NITO er av den oppfatning at det sentrale forhandlingsapparatet i kommunesektoren gjennom forhandlinger over mange tariffoppgjør ikke har klart å etablere et konkurransedyktig lønnsnivå for ingeniørgruppene.

Resultatet av dette blir etter vår vurdering at kommunesektoren tappes for den nødvendige teknologiske kompetansen som skal til for å ivareta og utvikle vårt velferdssamfunn.

Med henvisning til 3.4.1.1 pkt 3 foran der NITO beskriver erfaringer med at kommuner og fylkeskommuner ved endring av stillingskoder ikke tar hensyn til minimumsavlønning for stillinger som er tatt ut av HTA og som er nedfelt i sikringsbestemmelser i innledende merknad nr. 5 til stillingsregulativet, må det gjøres redaksjonelle endringer i vedlegg 1 til HTA.

Endringene må benevne samtlige stillinger som er tatt ut av HTA med stillingskode, stillingsbetegnelse samt den minimumsavlønning som gjelder for stillingene.

#### 3.4.4.1 Krav om større avsetning til pott for lokale forhandlinger

For å sikre at kommuner, fylkeskommuner og kommunale virksomheter skal ha mulighet for å rekruttere og beholde nødvendig ingeniør- og bioingeniørkompetanse, må det avsettes særskilte midler til dette. De særskilt avsatte midlene skal kunne anvendes overfor både normerte og unormerte stillinger.

NITO krever at 0,05 % av regulativlønnsmassen på årsbasis avsettes som særskilte midler til forhandlinger på virksomhetsnivå for å rekruttere og beholde ingeniør- og bioingeniørkompetanse. Virkningstidspunktet settes til 01.10.1998.

#### 3.4.4.2 Krav til systemendringer for lønnsdannelsen i kommunesektoren

Med bakgrunn i det som er nevnt under kapittel 5 i dette prosesskrivet, Resultat av hovedtariffoppgjøret 1998 vil NITO fremføre følgende:

NITO er av den oppfatning at stadig større deler av den kommunale/fylkeskommunale tjenesteproduksjonen er eller vil bli konkurranseutsatt. I nær fremtid vil de problemstillinger som man i dag ser i de kommunalt eide bedriftene også gjøre seg gjeldende innenfor større deler av kommunalteknisk sektor og innenfor sykehusenes laboratorietjenester.

Ny- og videreutvikling av sentrale forbundsvise særavtaler og/eller andre forhandlingsordninger med basis i det kommunale stillingsregulativet er, etter NITOs vurdering, den eneste mulige løsning for å etablere en lokal lønnspolitikk som gjør det mulig å beholde og rekruttere ingeniører og bioingeniører med høy kompetanse i kommunesektoren, og til å rekruttere spisskompetanse og ledelse som er nødvendig for å utvikle og gjennomføre stadig bedre kommunale tjenester.

De sentrale avtalepartene må nedsette et partssammensatt utvalg med målsetting å etablere bransjevise/forbundsvisе forhandlingsordninger eller særavtaler på en rekke områder som inkluderer kommunale tjenester. NITO har gode erfaringer å bidra med i denne type utvalgsarbeid, og forventer å delta i en slik prosess. Utvalgsarbeidet må igangsettes umiddelbart, og partene forplikter seg til å utvikle/ prøve ut nye bransjevise/forbundsvisе forhandlingsordninger og/eller særavtaler i inneværende tariffperiode.

#### 3.4.4.3 Krav til liste over minimumsavlønning for stillinger tatt ut av HTA

Med bakgrunn i de erfaringene NITO har gjort med manglende forståelse hos kommuner og fylkeskommuner for at stillinger som er tatt ut av HTA ikke skal kunne lønnsfastsettes lavere enn den grunnlønnen som gjaldt for stillingen i HTA 1994-1996, krever NITO at det gjøres redaksjonelle endringer i vedlegg 1 til HTA. Endringene må benevne samtlige stillinger som er tatt ut av HTA med stillingskode, stillingsbetegnelse samt den minimumsavlønning som gjelder for stillingene.

### **3.5 Kommunenes Sentralforbund**

#### **3.5.1 Organisasjonsstrukturen i KS - området**

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

#### **LOK består av følgende organisasjoner:**

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

#### **YS-K består av følgende organisasjoner:**

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

#### **AF-K består av følgende organisasjoner:**

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

Forhandlingsordningen med de tre forhandlingssammenslutningene bygger på avtale mellom tariffpartene, Rammeavtalen om forhandlingsordningen i den kommunale sektor.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er imidlertid selvstendig part i Hovedtariffavtalen/Hovedavtalen.

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

**Akademikerne består av følgende organisasjoner:**

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

Akademikerne har ikke status som forhandlingssammenslutning i KS - tariffområde.

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

Når det gjelder de øvrige 7 arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne er de fortsatt å betrakte som medlemmer av AF ut 1998. Imidlertid gjorde de gjeldende at de ikke var

forpliktet til å la seg representere av AF's forhandlingssammenslutning for den kommunale sektor i tariffoppgjøret pr. 1.5.98.

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

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

Namsretten tok ikke begjæringen til følge.

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

Akademikerne har ikke status som forhandlingssammenslutning i KS - tariffområde.

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

KS har samtlige fylkeskommuner/kommuner, unntatt Oslo, som medlemmer tilknyttet arbeidsgivervirksomheten. I tillegg har KS pr. 1. juli 1998 ca. 397 bedriftsmedlemmer (energiverk, transportselskaper, revisjonsselskaper m.fl.) som omfattes av Hovedtariffavtalen for KS - området. Dette er egne virksomheter som enten er kommunale eller interkommunale, andelslag og aksjeselskap eller annet med eller uten kommunale eierinteresser.

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

### **3.5.2 Grunnlaget for forhandlingene**

Hovedtariffavtalen for perioden 01.05.96 til 30.04.98 var sagt opp til utløp pr. 01.05.98. På bakgrunn av en landsomfattende høring i kommuner og fylkeskommuner, vedtok styret i Kommunenes Sentralforbund et forhandlingsmandat som bl.a. inneholdt følgende:

KS slutter seg til moderasjonslinjens prinsipper og oppgjøret gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som skal ta hensyn til kommuneøkonomien i 1998, samt hensyntagen til andre tariffområder.

Opgjøret skal gjennomføres slik at det tas hensyn til:

- medlemmenes behov for å rekruttere arbeidskraft
- det lavere og midlere sjikt i arbeidsstokken
- likelønn mellom kjønnene

Dette søkes løst gjennom innretningen av tillegg på hovedlønnstabellen og ved at det søkes avsatt midler til lokale forhandlinger.



Fellesbestemmelsene bør ikke endres med mindre endringene medfører klargjøring i forhold til lover/forskrifter. Økning i godtgjøring for ubekvem arbeidstid kan vurderes under forutsetning av at tiden for utbetaling endres. Det søkes nedsatt et partsammensattutvalg som skal gjennomgå Fellesbestemmelsene og komme med forslag til endringer/forenklinger.

Til grunn for forhandlingene vedrørende etter- og videreutdanning legges KS' høringsuttalelse til Buer-utvalgets innstilling, sammen med en eventuell avklaring fra regjeringen.

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

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

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

### **3.5.3 Forhandlingene - tariffrevisjonen pr. 01.05.98**

Forhandlingene startet 31. mars 1998.

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

De tre sammenslutningene LOK, YS-K og AF-K la frem krav på vegne av sine respektive medlemsorganisasjoner. AF-K la frem sine krav 31.03.98, 24.04.98 og 29.04.98.

### **3.5.4 Brudd i forhandlingene mellom KS og samtlige forhandlingssammenslutninger**

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

Forhandlingsbruddet ble meddelt Riksmeklingsmannen om kvelden den 30.04.98.

### **3.5.5 AF-Ks varsel om plassoppsigelse - forbud mot arbeidsstans**

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

AF-K sendte varsel om plassoppsigelse den 04.05.98.

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

### **3.5.6 Mekling mellom KS på den ene side og LOK, YS-K og AF-K på den annen side**

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

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

Meklingen ble avsluttet den 28.05.98 ved at Riksmeklingsmannen klokken 03.30 la frem et forslag til løsning ved tariffrevisjonen pr. 01.05.98 om ny Hovedtariffavtale for tariffperioden 01.05.98 - 30.04.2000.

KS meddelte Riksmeklingsmannen torsdag 28.05.98 at de ville anbefale forslaget.

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

AF-K, Norsk Helse- og Sosialforbund og Det norske Maskinistforbund forkastet forslaget.

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

### **3.5.7 Streiken**

Streiken ble iverksatt fra arbeidstidens begynnelse 28. mai 1998.

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

AF-K varslet ytterligere opptrapping av streiken og den ble iverksatt fra 7. juni for 11 medlemmer.

AF-K varslet atter ytterligere opptrapping fra 12. juni fra arbeidstidens begynnelse.

Partene ble om ettermiddagen den 9. juni 1998 innkalt til Kommunalministeren. Kommunalministeren meddelte at hun ville fremme forslag om bruk av tvungen Rikslønnsnemnd. NSF, NRF og NITO avblåste ikke streiken og arbeidet ble ikke gjenopptatt før fra arbeidstidens begynnelse den 13. juni 1998.

KS aksepterte i protokoll av 13. juni 1998 at AF-K trakk tilbake de varslede plassoppsigelser/plassfratredelser fra samme dato for de medlemsorganisasjoner som ikke var omfattet av lov om tvungen lønnsnemnd.

### **3.5.8 Lønnsnemndbehandling**

Stortinget vedtok i lov av 15. juni 1998 at tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon NITO på den ene siden og Kommunenes Sentralforbund på den andre siden i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. mai 1998 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

### **3.5.9 Tvistegjenstanden**

#### 3.5.9.1 Innledning

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

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

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

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

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

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

#### 3.5.9.2 KS 's hovedlinjer for gjennomføringen av oppgjøret

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

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

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

Tariffoppgjøret 1998 må også ta hensyn til:

- det lavere og midlere sjikt i arbeidsstokken
- likelønn mellom kjønnene
- etter- og videreutdanning
- Pensjonsutvalgets arbeid
- bedriftsmedlemmenes spesielle behov

### 3.5.9.3 AF-Ks krav

AF-K fremla på vegne av sine medlemmer, herunder NSF, NRF og NITO, krav under årets tariffrevisjonen. AF-Ks krav omfattet bl.a. følgende forhold:

AF-Ks overordnede målsetting for tariffoppgjøret var bl.a. å øke samfunnets verdsetting av høyere utdanning, etablere et lønnsnivå som sikrer at det lønner seg for den enkelte å investere i høyere utdanning, etablere et lønnsnivå som står i forhold til samfunnets behov for den enkeltes kompetanse og profesjonelle ansvar, fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller og etablere likelønn for den enkelte og for yrkesgrupper med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar, samt etablere et lønnsnivå som er på høyde med sammenlignbare grupper i samfunnet.

For å oppnå dette krevde AF-K i gjennomsnitt kr. 25.000,- pr. medlem gjennom omfattende sentrale justeringer, blant annet innen utdanning, helse, administrasjon og teknisk sektor. Samtlige hovedelementer i AF-Ks krav bygget på likelønn, oppnådd ved at det gis likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

AF-Ks krav på hovedlønnstabellen før bruddet i forhandlingene var at det ble gitt 4,2 % tillegg på hvert trinn pr. 01.05.98. I tillegg var det fremmet krav om at hovedlønnstabellen forlenges med fire lønnstrinn.

AF-K krevde også at det ble avsatt 1,5 % til lokale forhandlinger pr. 01.07.98.

I tillegg inngikk det i AF-Ks krav en betydelig heving av satsene for ubekvem arbeidstid.

Når det gjaldt etter- og videreutdanning (EVU) krevde AF-K at partene gjennom et parts sammensatt utvalg skulle legge grunnlaget for gjennomføringen av en slik reform ved mellomoppgjøret i 1999.

Utover de fremlagte krav fra AF-K har ikke KS på noe tidspunkt under forhandlingen eller meklingen blitt presentert for andre krav fra AF-K/NSF, NRF eller NITO.

3.5.9.4 Vedtatt meklingsresultat

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

**Den økonomiske rammen for oppgjøret pr. 1.5.98**

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

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

Tallene er behandlet i Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren, jf. referat fra møtet i TBSK 2. juni 1998.

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

Tallene for overheng ble beregnet av Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren.

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

**Lønnstabellen**

Det er gitt et kronetillegg på kr. 10.000,- på alle lønnstrinn på hovedlønnstabellen.

I tillegg er det gitt et kronetillegg (harmoniseringstillegg) varierende fra kr. 100,- til kr.

1.300,- på lønnstabellen. Det er således gitt særskilt tillegg til arbeidstakere i noen lønnstrinns-intervaller, for å oppnå en harmonisering av avstanden mellom lønnstrinnene i tabellen. Harmoniseringstilleggene er gitt for lønnstrinn 2 - 13 og for 26 - 35.

Det er innført 4 nye trinn utover de eksisterende på lønnstabellen dvs. ny topplønn.

Tilleggene på hovedlønnstabellen skal gis med virkning fra 01.05.98.

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

Unge arbeidstakeres lønn reguleres til:

16 - 16 ½ år: kr. 107.000,-  
16 ½ - 17 år: kr. 109.500,-  
17 - 17 ½ år: kr. 114.500,-  
17 ½ - 18 år: kr. 117.000,-

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

### **Sentrale tiltak - justeringer**

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

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

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

I tillegg er enkelte lønnsrammekoder gitt opprykk til neste lønnsrammekode etter 16 år. Eksempelvis er det gitt opprykk fra lønnsrammekode (LRK ) 7.1 til LRK 7.2 etter 16 år.

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

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

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

### **Lokale forhandlinger.**

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

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

### **Hovedtariffavtalens kapittel 1 - Fellesbestemmelsene.**

Endringer i fellesbestemmelsene fra 01.05.98:

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

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

*§ 5 punkt 5.11 (avgrensninger) endres til:*

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

*§§ 5.41 og 5.42 (kvelds- og nattillegg)*

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

*§ 5.5 (delt dagsverk):*

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

*§ 6 punkt 6.8 (kompensasjon for møtevirksomhet)*

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

*§ 8 (lønn under sykdom, svangerskap mm)*

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

*§ 12, punkt 12.1 (lønnsansiennitet)*

Godskriving av omsorgstjeneste økes til inntil 2 år.

*§ 12, punkt 12.7 (lønnsansiennitet)*

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

## **Hovedtariffavtalens kapittel 2 - Pensjonsforhold**

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

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

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

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

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

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

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

### **Hovedtariffavtalens kapittel 3**

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

### **Hovedtariffavtalens kapittel 4 - T-tabellsystemet**

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

### **Hovedtariffavtalens kapittel 5 - Forhandlinger**

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

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

### **Hovedtariffavtalens kapittel 6 - Læringer**

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

I tillegg til at avvikende lærlingeløp nå er regulert i tariffavtalen, mot tidligere i rundskriv - ingen realitetsendring - er lærlingen nå sikret ubekvemstillegg og overtidsgodtgjøring, overtid med basis i lønnstrinn 2 (henvisning LRK 1.1) og ubekvemstillegg med basis i ltr. 13.

Rett til gruppelevsforSikring basert på 50% stilling uavhengig av aktuell lønnsproSENT på dødsfallstidspunktet.

Sykelønnsrettighet og fødsels-/adopsjonSPenger vil beregningsmessig ta utgangspunkt i aktuell lønnsproSENT når tilfellet oppstår, og dermed uten automatiske endringer.

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

Læringer skal ikke meldes inn i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og tariffavtalen regulerer derfor at lærlingen utbetales bruttolønn (ut fra aktuell lønnsproSENT). Allerede midlertidig tilsatte læringer som er innmeldt i pensjonsordningen beholder medlemsskapet ut den avtalte læretid.

### **Hovedtariffavtalens kapittel 7 - Varighet mm**

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

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



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

#### **Etter- og videreutdanningsreformen.**

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

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

#### **Partssammensatte utvalg, arbeidsgrupper mv.**

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

#### **Hovedavtalen**

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

Alle arbeidstakerorganisasjonene som er medlemmer i AF har akseptert prolongasjon av Hovedavtalen.

### **3.5.10 Kommentar til vedtatt Hovedtariffavtale**

#### 3.5.10.1 Generelt

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

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

Likelønn var et sentralt tema hos alle organisasjonene, men med ulike definisjoner av begrepet. AF-Ks krav om likelønn henviste til likeverdig uttelling for stillingers krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Mens LOK og YS-Ks krav om likelønn var rettet mot lavtlønnede.

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

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

Etter gjennomgang av resultatene fra flere av tariffområdene i privat sektor og den konsekvens at kommunenes/fylkeskommunenes totale skatteinntekter ville øke, reviderte KS sitt forhandlingsmandat i samsvar med den endrede situasjonen. Dessuten innså KS at man ikke kunne forvente et resultat som lå langt lavere enn oppgjørene i privat sektor. KS må være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet for alle grupper.

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

Tariffoppgjør på 90-tallet har vist at en rekke yrkesgrupper i kommunesektoren har tatt i bruk streikevåpenet på grunn av misnøye med lønnsnivå og/eller lønnsutvikling. Kommune-sektoren har vært rammet av streik i forbindelse med tariffoppgjør både i 1992, 1994, 1995 og i år. Når det gjelder NSF, NRF og Norsk Bioingeniørforbund (NOBI) (nå en del av NITO) var de i streik både i 1994 og i 1995. Mens NITO (før NOBI gikk inn) var i streik i 1995.

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

Dette er også gjort ved årets oppgjør gjennom Riksmeklingsmannens forslag, hvor hovedelementene var et likt generelt tillegg til alle. Enkelte arbeidstakere fikk også et harmoniseringstillegg gitt i noen lønnsstrinnsintervaller, for å oppnå en harmonisering av avstanden mellom trinnene i tabellen. Det er imidlertid ikke gjort endringer i stillingsregulativet, men endringer i lønnsrammene. Samtidig ble det avsatt en pott til lokale forhandlinger, hvor kvinner skulle tilgodeses med en større andel enn prorata fordeling av lønsmassen tilsier.

KS vil videre peke på at KS-medlemmer og alle arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet LOK, Akademikerne og YS-K, med unntak av NHS, har vedtatt avtalen. Tariffavtalen er således gjort gjeldende for ca. 2/3 av arbeidstakerne i KS-området.

Det er atter videre verdt å merke seg at medlemsorganisasjonene i Akademikerne som representerer høytlønte grupper, har vedtatt årets tariffoppgjør, til tross for at oppjøret nesten utelukkende har gitt lønnsendringer, utenom tilleggene på hovedlønstabellen, i de lavere og midlere sjikt.

YS-K og LOK hadde til dels sammenfallende krav i årets oppgjør, samt et nært samarbeid både under forhandlingene og meklingen. Dermed sto KS overfor en situasjon med i realiteten to forhandlingsmotparter, hvorav LOK og YS-K representerte alene nesten 2/3 av arbeidstakerne i kommunal sektor.

Gjennomsnittlig reallønnsøkning fra 01.10.92 -01.10.97 for arbeidstakere i kommunal sektor er 6,3 %. Radiografer, sykepleiere og bioingeniører ligger over snittet og har hatt en høyere reallønnsvekst i perioden enn f.eks arbeidstakergrupper som har fagbrev innen håndverk og industri (utdanningskode 518) eller hjelpepleierutdanning (utdanningskode 436) som har hatt en økning på henholdsvis 4,9 % og 3,5%.

Reallønnsøkningen for arbeidstakere med:

- røntgen/radiografutdanning (utdanningskode 460) er på 8,7 %
- grunnskole i sykepleie (off.godkj.) (utdanningskode 428) er på 8.6 %
- bioingeniøreks./MIP-ingeniøreksamen (utdanningskode 420) er på 7,1%

#### 3.5.10.2 Generelt tillegg

På bruddtidspunktet var AF-Ks krav på generelle tillegg 4,2 % på hvert trinn av hovedlønstabellen pr. 01.05.98, samt en forlengelse av tabellen med fire lønnstrinn.

Resultatet i årets lønnsoppgjør ble et generelt tillegg på kr. 10.000,- på alle lønnstrinn, samt harmoniseringstillegget som varierer fra kr. 100,- til kr. 1.300,-. Dette tilsvarer et tillegg på kr. 5,24 pr. time eller 4,85 % i gjennomsnitt pr. 1. mai, samme som i det statlige område, jf. felles offentlig lønnstabell. Samtidig ble hovedlønstabellen forlenget med fire lønnstrinn, som er helt i samsvar med AF-Ks krav.

Dersom man sammenligner AF-Ks prosentkrav og meklingsresultatet ser man at deres krav er innfridd hva gjelder sykepleiere, mens for spesialsykepleiere, avdelingsingeniører, radiografer, bioingeniører og stråleterapeuter utgjør det generelle tillegget som ble innfridd høyere uttelling i kravene enn AF-Ks prosentkrav, jf. tabell 1.

Tabell 1. Nivåheving 01.01.98 - 31.12.98

	AFs prosentkrav	Meklingsresultatet	
	4,2%	Innfridd Justering + tabell	Innfridd tabellen
Avdelingsingeniør		7,4%	4,9 % (brukt avdelingsingeniør, st.kode 660)
Sykepleier		5,6%	4,2%
Radiograf		5,7%	4,4%
Spesialsykepleier		6,7%	4,6% (brukt spes.utd. sykepleier, stk. 7218 psykiatrisk sykepleier ,st.kode 6978)
Bioingeniør		6,7%	4,4%
Stråleterapeut		6,3%	5,1%

Indirekte virkninger er ikke medregnet, heller ikke satsøkning vedrørende kvelds- og nattillegg. For sykepleiere, radiografer og spesialsykepleiere betyr dette mye, for avdelingsingeniører lite.

I privat sektor slo de sentrale tillegg gjennomsnittlig ut med:  
Fellesforbundet/TBL: kr. 3,- pr. time eller 2,67 % pr. 1.april  
HSH (H&K): kr. 5,- pr. time eller 5,06 % pr. 1. april  
Hotel og restaurant: kr. 3,- pr. time eller 4,26 % pr. 1. april

### 3.5.10.3 Sentrale tiltak - justeringer

AF-K hadde krav om endring eller flytting av stillingskoder fra en lønnsrammekode til en ny lønnsrammekode. Det vises her bl.a. til AF-Ks krav om ny lønnsramme 11 B, for helsesøster, jordmor, spesialsykepleier, stråleterapeut og spesialfysioterapeut. I meklingsresultatet ble det bare foretatt endringer i lønnsrammene, og ikke i stillingsregulativet, dvs. at ingen enkeltstillinger ble flyttet til andre lønnsrammer. For øvrig vil det være brudd med profilen i årets tariffoppgjør å gjøre noe spesielt for enkelt stillinger.

Det er verdt å merke seg at endringene i lønnsrammene var større for AF-Ks grupper enn for grupper i det høyere sjikt som f.eks de som er tilsluttet Akademikerne. Videre har andre kvinnedominerte høgskolegrupper enn de som er tilsluttet AF-K vedtatt tariffoppgjøret, herunder førskolelærere, barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.

I årets tariffoppgjør fikk sykepleierne gjennomsnittlig kr. 13.351,- (herunder tabell- og lønnstrinnstillegg), i lønnstillegg pr. årsverk, jf. tabell 2. I motsetning til arbeidstakere i lønnstruktur 1 har sykepleierene og de andre høgskolegruppene i struktur 2 hatt en gjennomsnittlig høyere reallønnsøkning fra 01.10.92 - 01.10.97.

### Tabell 2.

#### Sykepleiere

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Sykepleiere (&) antall	Andel ansatte prosent	Tabell-tillegg kr.	Lønnstrinns-tillegg kr.	Sum tillegg pr.årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.
0 lønnstrinn	7 047	29%	10 000	0	10 000	5,30
1 lønnstrinn	11 662	48%	10 000	3 600	13 600	7,30
2 lønnstrinn	5 453	23%	10 000	7 150	17 150	9,20
	24 162	100%	10 000	3 351	13 351	7,10

(&) Stillinger grunnplassert i lønnsramme 7. Inkluderer grunnstilling, øvrige stillinger og avansementstillinger.

Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

De som arbeider turnus får i gjennomsnitt ca kr. 600,- pr. årsverk som følge av oppjustering av satser for kvelds- og nattillegg. Dette kommer i tillegg til det som følger av tabellen.

### Tabell 3.

#### Spesialutdannet sykepleier

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Spes. utd. sykepleier antall (§)	Andel ansatte prosent	Tabell-tillegg kr.	Lønnstrinns-tillegg (α) kr.	Sum tillegg pr.årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.	Prosentv lønnsøk (#)
0 lønnstrinn	886	15%	10 000	0	10 000	5,20	4,1
2 lønnstrinn	4 853	85%	10 000	7 400	17 400	9,00	7,1
Sum/snitt	5 739	100%	10 000	6 258	16 258	8,40	6,7
KS-tariffområde							8,0

(§) Inkluderer spes. utd. sykepleier stillingskode 7218 og psykiatrisk sykepleier stillingskode 6978.

(⊞) Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

(#) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

Omtrent 80 % av spesialsykepleierne arbeider turnus. Disse får i gjennomsnitt ca. kr. 450,- pr. årsverk som følge av økningen i satsene for kvelds- og nattillegg. Dette kommer i tillegg til det som følger av tabellen.

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

#### Tabell 4.

##### Radiografer

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Radiografer (&) antall	Andel ansatte prosent	Tabell-tillegg kr.	Lønnstrinns-tillegg kr.	Sum tillegg pr. årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.
0 lønnstrinn	204	31%	10 000	0	10 000	5,30
1 lønnstrinn	319	48%	10 000	3 600	13 600	7,30
2 lønnstrinn	144	22%	10 000	7 150	17 150	9,20
	667	100%	10 000	3 265	13 265	7,10

(&) Stillinger grunnplassert i lønnsramme 7. Inkluderer grunnstilling, øvrige stillinger og avansementstillinger.

Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

De som arbeider turnus får i gjennomsnitt ca. kr. 400,- pr. årsverk som følge av oppjustering av satser for kvelds- og nattillegg. Dette kommer i tillegg til det som følger av tabellen.

**Tabell 5.****Stråleterapeut**

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Stråleterapeuter antall (§)	Andel ansatte prosent	Tabell-tillegg kr.	Lønnstrinns-tillegg (⊖) kr.	Sum tillegg pr.årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.	Prosentv lønnsøk (#)
0 lønnstrinn	19	58%	10 000	0	10 000	5,20	4,8
2 lønnstrinn	14	42%	10 000	7 400	17 400	9,00	8,4
Sum/snitt	33	100%	10 000	3 139	13 139	6,80	6,3
KS-tariffområde							8,0

(§) Inkluderer grunnstilling og avansenmentstilling.

(⊖) Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

(#) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

Stråleterapeuter arbeider lite etter klokken 17.00 og får derfor lite i kvelds- og nattillegg. Det vil si at satsendringen når det gjelder kvelds- og nattillegg får liten betydning for denne gruppen. Eventuelt kvelds- og nattillegg vil komme i tillegg til det som følger av tabellen.

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

**Tabell 6.****Bioingeniører**

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsglidning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Bioingeniører (&) antall	Andel ansatte prosent	Tabell-tillegg kr.	Lønnstrinns-tillegg (⊖) kr.	Sum tillegg pr.årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.	prosentv lønnsøk (#)
0 lønnstrinn	427	20%	10 000	0	10 000	5,30	4,9%
1 lønnstrinn	367	17%	10 000	3 600	13 600	7,30	6,1%
2 lønnstrinn	1 310	62%	10 000	7 450	17 450	9,20	8,4%
Sum/snitt	2 104	100%	10 000	5 266	15 266	8,10	6,7%
KS-tariffområde							8,0%

(&) Stillinger grunnplassert i lønnsramme 7. Inkluderer grunnstilling og avansenmentstillinger.

(⊖) Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

(#) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

De som arbeider turnus får i gjennomsnitt ca kr. 250,- pr. årsverk som følge av oppjustering av satser for kvelds- og nattillegg. Dette kommer i tillegg til det som følger av tabellen.

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

#### Tabell 7.

##### Avdelingsingeniør stillingskode 6604.

Tabellen viser virkninger av årets lønnsoppgjør.

Lønnsглиdning er ikke med.

Antall lønnstrinn i tillegg	Avelingsingeniør antall	Andel ansatte prosent	Tabell- tillegg kr.	Lønnstrinns- tillegg (□) kr.	Sum tillegg pr.årsverk kr.	Tillegg pr. time kr.	Prosentv lønnsøk (#)	
0 lønnstrinn	460	23%	10 000	0	10 000	5,20	4,5	
1 lønnstrinn	10	0%	10 000	3 900	13 900	7,20	6,8	
2 lønnstrinn	1 533	77%	10 000	8 500	18 500	9,00	8,3	
Sum/snitt	2 003	100%	10 000	6 525	16 525	6,20	7,4	
KS-tariffområde								8,0

(□) Harmoniseringstillegget er lagt inn i lønnstrinnstillegget.

(#) Beregnet lønnsøkning 1.10.97 - 1.10.98.

Avdelingsingeniøren arbeider lite etter klokken 17.00 og satsøkningen på kr. 1.- for kvelds- og nattillegg har liten betydning for denne gruppen. Dette kommer i tillegg til det som følger av tabellen.

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

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

Tillegg som følger direkte av Riksmeklingsmannens skisse viser at kvinner får gjennomsnittlig pr årsverk ca kr 1 900,- høyere lønnstillegg gjennom 1998 enn menn. Dette synliggjør en klar kvinneprofil i årets lønnsoppgjør.

#### 3.5.10.4 Lokale forhandlinger.

AF-K fremmet krav om at det skulle settes av en pott til lokale forhandlinger på 1,5 % pr. 01.07.98.



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

Føringene, samt det faktum at etterspørselen etter denne arbeidskraft er stor, tilsier gode muligheter for kvinnedominerte grupper ved de lokale forhandlinger.

### 3.5.10.5 Hovedtariffavtalens kapittel 1 - fellesbestemmelsene.

AF-Ks krav i fellesbestemmelsene var mange og omfattende og tildels meget kostnadskrevene.

Dette gjelder bl.a. kravet om økning av lørdags- og søndagstillegg, § 5.2, til kr. 33,- som ville tilsvare 0,7% i årslønnsvekst eller 1,0% i datolønnsvekst. Når det gjelder AF-Ks krav vedrørende kvelds- og nattillegg, § 5.41 og 5.42, utgjør det kravet henholdsvis 1,0% i årslønnsvekst eller 1,5% i datolønnsvekst.

Enkelte av AF-Ks krav er imidlertid helt eller delvis innfridd. Dette skal ikke kommenteres nærmere i denne sammenheng, da tvistegjenstanden i det store og hele synes å dreie seg om særskilte lønnsmessige tiltak innenfor kap. 3, lønnsregulativet.

Dessuten vil KS henvisse til sitt forhandlingsmandat som inneholdt følgende hva gjelder fellesbestemmelsene:

Fellesbestemmelsene bør ikke endres med mindre endringene medfører klargjøring i forhold til lover/forskrifter. Økning i godtgjøring for ubekvem arbeidstid kan vurderes under forutsetning av at tiden for utbetaling endres. Det søkes nedsatt et parts sammensatt utvalg som skal gjennomgå fellesbestemmelsene og komme med forslag til endringer/forenklinger.

### 3.5.10.6 Hovedtariffavtalens kapittel 2 Pensjonsforhold

Omfangsbestemmelsen er betydelig endret og forenklet med det siktemål å omfatte flere. Dette er en endring som har stor betydning for store grupper av NSF-, NRF- og NITO-medlemmer, da flere av disse er deltidsansatte. Minstekravet for innmelding vil fortsatt være knyttet til 14 timer pr. uke, dog vil 6 måneders kravet bortfalle, samt at beregningsgrunnlaget vil bli basert på gjennomsnittlig arbeidstid.

Gjennomsnittsberegningen vil blant annet innebære at deltidstilsatte arbeidstakere vil få medregnet alt merarbeid og/eller tilleggsoppdrag i pensjonsgrunnlaget. Overtidsarbeid vil ikke være pensjonsgivende i denne sammenheng og pensjonsgrunnlaget skal beregnes til 100 % av full stilling.

### **3.5.11 Virkningsdato**

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

KS har derfor lagt ned påstand om at virkningstidspunktet for NSF, NRF og NITO settes til 13. juni hva gjelder tilleggene på Hovedlønnstabellen, de generelle tillegg, og fellesbestemmelsene kap. 1, § 5, pkt. 5.41 og 5.42.

## **4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER**

### **4.1 Den økonomiske situasjonen**

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

#### **4.1.1 Internasjonal økonomi**

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

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

#### **4.1.2 Norsk økonomi**

Fallet i oljeprisen gjennom 1998 har ført til et kraftig fall i landets eksportinntekter. Importen har holdt seg oppe. Driftsbalansen overfor utlandet har dermed blitt kraftig svekket i de siste månedene. Denne kraftige svekkelsen i nettotilstrømmingen av

utenlandsk valuta til landet har bidratt til å svekke den norske kronen. Mindre utenlandsk valuta blir vekslet inn i norske kroner. Norges Banks instruks er å følge en fastkurspolitikk og med en slik politikk blir det nødvendig å bruke renten for å styrke kronen når den utsettes for press. Renteøkninger kan lokke valuta til landet gjennom kapitalbevegelser og dermed motvirke fallet i verdien på kronen som er kommet gjennom svikt i eksportinntekter. I skrivende stund flyter kronen og har en lavere verdi mot andre valutaer enn tidligere i år. En slik depresiering av kronen kan styrke eksporten og svekke importen, noe som i seg selv kan bidra til at renten kan gå ned igjen.

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

Medlemmet Aaby vil bemerke at sammenliknet med det som lå til grunn i Revidert Nasjonalbudsjett betyr lønnsoppgjøret og økte pensjonspremier en realnedgang i kommunesektorens inntekter inneværende år på nesten 3 milliarder kroner. Dette vil samlet sett slå ut i prisstigningen for kommunal tjenesteyting med om lag 1,6 prosentenheter. I årets 7 første måneder har kommunesektoren hatt en skattevekst på 2,4%. I revidert budsjett er skatteanslaget 2,7%. Dersom prognosen i revidert budsjett skal holde, må skatteveksten i resten av året bli på 3,2%. Dersom årets lønnsoppgjør og inndekning av økte pensjonsforpliktelser skal dekkes inn, må den samlede skattevekst resten av året komme opp i 12%. Dette er ikke realistisk, hvilket betyr en betydelig svekkelse av kommuneøkonomien i 1998 sammenlignet med anslagene i Revidert Nasjonalbudsjett. Dette medlem vil understreke at mange kommuner og fylkeskommuner allerede nå må kutte på utgiftssiden for å få budsjettene i balanse, og det ligger an til betydelige nedskjæringer i tjenestetilbudet.

På bakgrunn av de store ukompenserte merkostnader i kommunesektoren i 1998, vil det klart ramme tjenestetilbudet om det ikke tas hensyn til den reelle kostnadsveksten i budsjettoplegget for 1999. Kommunesektoren har betydelig netto gjeld. Økning i netto renteutgifter i 1999 kan på usikkert grunnlag anslås opp mot 1 milliard kroner. Dette medlem vil understreke alvoret i en klart svekket kommuneøkonomi for 1998/-99, sett i forhold til kommunesektorens plass som produsent av velferds-Norge.

### 4.1.3 Lønnsoppgjøret 1998

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

I Nasjonalbudsjettet for 1998 ( St.meld.nr 1 ( 1997-98 ) ) anslo Regjeringen den gjennomsnittlige årslønnsveksten for 1997 til å være 3 ¾ prosent. For 1998 la Regjeringen til grunn en gjennomsnittlig årslønnsvekst på om lag 3 ½ prosent, mens konsumprisindeksen ble anslått til å være 2 ¼ prosent.

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

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

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

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

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

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

*"Med sterk oppgang i økonomien og et strammere arbeidsmarked stilles inntekts-politikken overfor store utfordringer. Lav lønnsvekst i samsvar med Solidaritets-alternativet er nødvendig for at norsk næringsliv ikke skal tape kostnadmessig konkurranseevne overfor utlandet."*

Fra Nasjonalbudsjettet siteres videre:

*"Både nasjonalt og internasjonalt er det utviklingstrekk som stiller det inntekts-politiske samarbeidet overfor nye utfordringer. Det stadig strammere arbeids-markedet, med klare tegn til mangel på enkelte typer arbeidskraft, gjør det mer krevende å videreføre en linje med moderat lønns-og kostnadsvekst. Den lave lønns-*

*og prisveksten i andre land medfører at vår kostnadmessige konkurransevne bare kan opprettholdes med en tilsvarende lav lønns- og prisvekst i vårt eget land. Dette innebærer lavere nominelle tillegg ved lønnsoppgjørene enn det som var vanlig tidligere. Den kanskje vanskeligste utfordringen ligger i den klare tendensen i retning av økte lønnsforskjeller som har funnet sted i en rekke andre land. Regjeringen ser det som ønskelig å unngå en slik utvikling i Norge."*

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

Fra Revidert Nasjonalbudsjett siteres:

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

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

#### 4.1.3.1 Oppgjørene i privat sektor

LO/NHO-oppgjøret

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

- Bedring i kjøpekraften for alle grupper, mest for de med årslønn opptil kr 250 000 bl a gjennom særlige tillegg for å heve lavtlønte og fremme likelønn.
- En utredning mellom partene om ulike fleksible arbeidstidsordninger innen 1.4.1999.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Etter flere år med sterk vekst i produksjon og sysselsetting ser vi tegn til økende pressproblemer og flaskehals i norsk økonomi. Det er nå svært viktig å unngå at den høye kapasitetsutnyttelsen slår ut i tiltakende pris- og kostnadsvekst. Dette stiller store*

*krav til gjennomføringen av inntektsoppgjørene. Regjeringen ser arbeidet med etter- og videreutdanningsspørsmål som et ledd i det inntektspolitiske samarbeidet.*

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

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

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

### **Permisjonsrett**

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

### **Styrket yrkesorientert etter- og videreutdanning**

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

*Arbeidsmarkedsetaten spiller en viktig rolle som forvalter av virkemidler i arbeidsmarkedspolitikken og kunnskap om kompetansebehov i arbeidsmarkedet. De midler*

*arbeidsmarkedsetaten rår over er primært innrettet mot å bidra til at ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere kommer i arbeid. I tillegg har etaten viktige oppgaver i å bistå arbeidsgivere med å skaffe til veie arbeidskraft. Regjeringen er imidlertid positiv til å utrede nærmere hvordan arbeidsmarkedsetatens kunnskaper om arbeidsmarkedet kan brukes i en økt satsing på etter- og videreutdanning.*

### **Grunnskole og videregående opplæring for voksne**

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

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

### **Finansiering av livsopphold**

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

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

- *"Forutsetningen for vedtakelse av LO og NHOs handlingsplan for etter- og videreutdanning er at myndighetene medvirker og at lønns- og prisutviklingen for 1998 som helhet bidrar til å sikre sysselsetting og konkurranseevne.*
- *Ved mellom oppgjøret i 1999 vil LO og NHO vurdere den videre utvikling av etter- og videreutdanningsreformen på bakgrunn av utredninger som skal gjøres og hvordan forutsetningene i solidaritetsalternativet er fulgt opp.*



- *Handlingsplanen vil i årene fremover kreve økonomisk innsats fra alle involverte parter. LO og NHO er derfor innforstått med at gjennomføringen av planen vil være avhengig av en videreføring av solidaritetsalternativet som sikrer næringslivets konkurransevne og den fremtidige sysselsetting."*

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

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

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

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

Det anbefalte meklingsforslaget ble sendt til uravstemming med svarfrist 15. mai.

Forslaget ble godkjent ved uravstemmingen.

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

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

Forslaget innebar:

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

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

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

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

#### 4.1.3.2 Privat sektor utenom LO/NHO

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

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

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

#### 4.1.3.3 Oppgjørene i offentlig sektor

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

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

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

- Et generelt tillegg fra 1. mai 1998 på kr 10 000 per år på alle trinn på hovedlønnstabellen. I tillegg er det gjennomført enkelte tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato. Det er lagt til fire nye lønnstrinn på tabellen slik at topplønnen er økt fra kr 463 500 til kr 514 000. Samlet utgjør lønnsendringene 4,25 prosent per 1. mai 1998.
- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene med virkning fra 1. august 1998, tilsvarende 0,17 prosent av lønnsmassen.
- En avsetning på 2,0 prosent per dato til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1998. Hensynet til virksomhetenes rekrutterings- og konkurransesituasjon samt likelønn på alle nivåer, skal ivaretas i disse forhandlingene. Kvinner og skoleverket skal ha en større andel av lønnsmidlene enn en prorata fordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. september 1998 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,55 prosent av lønnsmassen. Av dette utgjør 0,1 prosent lønnsmidler som blir ledige pga lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere. De sentrale

partene tilrår at partene lokalt gjennomgår lønnsrelasjonene og lønnsutviklingen for å rette opp kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratefordeling tilsier.

- Med virkning fra 1. mai 1998 er det gjort endringer i Hovedavtalens forhandlingsbestemmelser/fellesbestemmelser, herunder en økning i enkelte ulempetillegg.

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

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

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

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

#### 4.1.3.4 Oppsummering

### **Privat sektor**

#### Området LO/NHO

- Et generelt tillegg på 3 kroner per time for alle.
- I verkstedoverenskomsten ble skifttillegget økt og beregningsmåten for offshoretillegget endret.
- For byggfagene ble minstelønnsatsene økt.
- I hotellvirksomhet ble det gitt et lavtlønns tillegg 1. april på 2 kroner per time for de fleste. Minstelønnsatsene ble hevet med 1 krone per time for de fleste og med 3 kroner for kokker. En pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift ble vedtatt.
- I rutebiloverenskomsten ble det gitt et tillegg til alle på 9 kroner per time. Godssjåførene i nærtransport fikk i tillegg 1,50 kroner per time og fagarbeidertillegget ble økt med 1 kroner per time.

#### Varehandelen

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

### Forsikringsvirksomhet

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

### Forretnings- og sparebanker

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

## **Offentlig sektor**

### Staten

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

### Kommunene

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

Medlemmet Aaby med tilslutning fra medlemmet Spilling vil understreke at det i de foreliggende tvistene må tas hensyn til kommuneøkonomien i dag, samt utsiktene for 1999 i forhold til det beregnede lønnsoverheng i KS' tariffområde på ca. 4 1/3%. Til sammenligning er overhengen i det statlige tariffområde anslått til ca. 3 1/3%, og et antatt overheng i privat sektor på i størrelsesorden 1 ½ - 2%.

## **4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav**

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

#### **4.2.1 Twisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund**

KS sitt tilbud er identisk med Riksmeklingsmannens skisse. For lønnsmassen i KS sitt tariffområde gir dette tilbudet en årslønnsvekst på 6,12 prosentpoeng og en nivåheving (datovirkning, det vil si virkninger ved et virkningstidpunkt satt til 1 januar) på 9,15 prosentpoeng. Lønnsmassen til KS, inklusive sosiale omkostninger, er på 73,75 milliarder kr. Nivåhevingen på 9,15 prosentpoeng innebærer at tilbudet vil gi økte lønnsutgifter, inklusive sosiale omkostninger, på 6,75 milliarder kr på årsbasis.

I tillegg til tilbudene gitt i Riksmeklingsmannens skisse har NSF tre krav og med de kostnader som er vist nedenfor. Alle kravene har virkningstidspunkt 1 september 1998.

##### 4.2.1.1 Krav 1. St.kode 7174, sykepleier, avlønnes i minimum lønnsramme 9, lønnsrammekode 9.1.

Bidraget til årslønnsveksten i KS sitt tariffområde blir på 0,13 prosentpoeng. Tar en hensyn til at innfrielse av kravet kan få virkninger på andre grupper i tariffområdet, øker, i henhold til KS sine vurderinger, bidraget, til årslønnsveksten til 0,33 prosentpoeng. De korresponderende bidragene til nivåhevingen (datovirkning) er på henholdsvis 0,40 og 0,98 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene for kommunene, inklusive sosiale kostnader, med 717 millioner kr på årsbasis.

##### 4.2.1.2 Krav 2. St. kode 7523 spesialsykepleier, st.kode 6185 helsesøster og st.kode 6209 jordmor, avlønnes minimum i lønnsramme 11, lønnsrammekode 11.3.

Bidragene til årslønnsveksten er på 0,10 prosentpoeng, som i følge KS sine vurderinger øker til 0,18 prosentpoeng, når en tar hensyn til virkninger på andre grupper. De korresponderende bidragene til nivåhevingen på årsbasis er på 0,29 og 0,53 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 388 millioner kr på årsbasis.

##### 4.2.1.3 Krav 3. Sykepleierledere avlønnes minimum lønnstrinn 34.

Bidragene til årslønnsveksten er på 0,04 prosentpoeng som øker til 0,11 prosentpoeng når en tar hensyn til KS sine anslag på eventuelle virkninger på andre grupper. De korresponderende bidragene til nivåhevingen på årsbasis er på 0,12 og 0,32 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 236 millioner kr på årsbasis.

#### **4.2.2 Twisten mellom Norsk Radiografforbund og Kommunenes Sentralforbund**

KS sitt tilbud er identisk med Riksmeklingsmannens skisse. For lønsmassen i KS sitt tariffområde gir dette tilbudet en årslønnsvekst på 6,12 prosentpoeng og en nivåheving (datovirkning, det vil si virkninger ved et virkningstidspunkt satt til 1.1) på 9,15 prosentpoeng. Lønsmassen til KS, inklusive sosiale omkostninger, er på 73,75 milliarder kr. Nivåhevingen på 9,15 prosentpoeng innebærer at tilbudet vil gi økte lønnsutgifter, inklusive sosiale omkostninger, på 6,75 milliarder kr på årsbasis.

I tillegg til tilbudene gitt i Riksmeklingsmannens skisse har NRF fem krav og med de kostnader som er vist nedenfor. Alle kravene har virkningstidspunkt 1.9.98.

#### 4.2.2.1 Krav 1. Nye merknader 3 og 4 i lønnstruktur 2.

Bidraget til årslønnsveksten i KS sitt tariffområde blir på 0,00002 prosentpoeng. Tar en hensyn til at innfrielse av kravet kan få virkninger på andre grupper i tariffområdet, øker bidraget til årslønnsveksten til 0,001 prosentpoeng. Innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene for kommunene, inklusive sosiale kostnader, med 2 millioner kr på årsbasis.

#### 4.2.2.2 Krav 2. St. kode 6564 radiograf, avlønnes minimum i lønnsramme 9.

Bidragene til årslønnsveksten er på 0,0004 prosentpoeng som øker til 0,33 prosentpoeng når en tar hensyn til virkninger på andre grupper. De korresponderende bidragene til nivåhevingen er på 0,001 og 0,98 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 717 millioner kr på årsbasis.

#### 4.2.2.3 Krav 3. St. kode 7521 stråleterapeut, avlønnes minimum i lønnsramme 11.3.

Bidragene til årslønnsveksten er på 0,004 prosentpoeng som øker til 0,18 prosentpoeng når en tar hensyn til virkninger på andre grupper. De korresponderende bidragene til nivåhevingen er på 0,01 og 0,53 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 388 millioner kr på årsbasis.

#### 4.2.2.4 Krav 4. Ledere i lønnstruktur 2 avlønnes minimum i lønnstrinn 34.

Bidragene til årslønnsveksten er på 0,01 prosentpoeng som øker til 0,11 prosentpoeng når en tar hensyn til virkninger på andre grupper. De korresponderende bidragene til nivåhevingen er på 0,02 og 0,33 prosentpoeng. Det siste tallet innebærer at innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 238 millioner kr på årsbasis.

#### 4.2.2.5 Krav 5. Ny merknad 8 til lønnsstruktur 3

Bidragene til årslønnsveksten er på null prosent som øker til 0,01 prosentpoeng når en tar hensyn til virkninger på andre grupper. Innfrielse av kravet kan øke lønnskostnadene, inklusive sosiale kostnader, med 17 millioner kr på årsbasis.

### **4.2.3 Tvisten mellom Norges Ingeniørorganisasjon NITO og Kommunenes Sentralforbund**

KS sitt tilbud er identisk med Riksmeklingsmannens skisse. For lønnsmassen i KS sitt tariffområde gir dette tilbudet en årslønnsvekst på 6,12 prosentpoeng og en nivåheving (datovirkning, det vil si virkninger ved et virkningstidspunkt satt til 1.1) på 9,15 prosentpoeng. Lønnsmassen til KS, inklusive sosiale omkostninger, er på 73,75 milliarder kr. Nivåhevingen på 9,15 prosentpoeng innebærer at tilbudet vil gi økte lønnsutgifter, inklusive sosiale omkostninger, på 6,75 milliarder kr på årsbasis.

I tillegg til tilbudene gitt i Riksmeklingsmannens skisse har NITO ett krav som lar seg kostnadsberegne. Virkningstidspunkt er 1 oktober 1998.

Krav 1. Det avsettes 0,05 prosentpoeng av regulativlønnsmassen på årsbasis til forhandlinger på virksomhetsnivå for å rekruttere og beholde ingeniør- og bioingeniørkompetanse.

Bidraget til årslønnsveksten i KS sitt tariffområde blir på 0,05 prosentpoeng. Innfrielse av kravet har ingen virkning på andre grupper i tariffområdet. På årsbasis (datovirkningen) er bidraget på 0,2 prosentpoeng. Innfrielse av kravet kan dermed øke lønnskostnadene for kommunene, inklusive sosiale kostnader, med 146 millioner kr på årsbasis.

Medlemmet Simonsen vil understreke at de økonomiske beregninger som er gjort av NITOs krav ikke bare berører NITOs medlemmer, men alle med teknisk-naturvitenskapelig utdanningsbakgrunn (alle med slik bakgrunn i lønnsstruktur 2 og 3).

## **4.3 Nærmere om de aktuelle tvistene**

### **4.3.1 Generelt**

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

Ved avgjørelsen av de foreliggende tvistene vil disse medlemmer ta utgangspunkt i den beskrivelse som er gitt foran under pkt 4.1 av den økonomiske situasjonen for landet i dag. De trekk som beskrives i norsk og internasjonal økonomi stiller store krav til en stram politikk på alle felt i samfunnet. Det er derfor i dagens situasjon svært liten mulighet for å øke samfunnets lønnskostnader ytterligere utover det årets inntektsoppgjør innebærer. Bare i den grad den alminnelige årslønnsveksten ikke berøres i særlig grad, vil

Rikslønnsnemnda kunne imøtekomme krav fra spesielle grupper. Det må i så fall stilles store krav til begrunnelse for et slikt krav om endring av et oppgjør som allerede er vedtatt av om lag 2/3 av arbeidstakerne innenfor dette tariffområdet.

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

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

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

Medlemmet Balstad er uenig i synet på Rikslønnsnemndas rolle som kommer til uttrykk fra de nøytrale medlemmer av nemnda. Dette medlem mener det norske forhandlingssystem, og da særlig det offentlige system med likelydende hovedtariffavtaler, vil bli undergravet dersom det gjennom Rikslønnsnemnda skulle åpnes for nye frie forhandlinger for å oppnå mer enn de som allerede har godkjent avtalen. Dette medlem mener derfor at nemnda må legge størst vekt på en helhetsbetraktning når den skal ta stilling til krav fra enkeltgrupper. Det er for å understreke betydningen av denne helhetsvurderingen og motvirke favorisering av rene faggruppeinteresser reforhandlingsklausulen har vært tatt inn. Begrunnelsen for dette er nærmere behandlet i Kostøls merknad til ovennevnte sitat fra behandlingen av tariffoppgjøret i 1995.

Medlemmet Aaby med tilslutning fra medlemmet Spilling deler medlemmet Balstads bekymring for det offentlige forhandlingssystem.

#### **4.3.2 Tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund**

Medlemmene Mo, Støm og Evensen Norum skal bemerke:

Kravene fra NSF er kommet til uttrykk gjennom en påstand som innebærer tre ulike problemstillinger: Oppregulering av stillingskoden for offentlig godkjent sykepleier, oppregulering av spesialsykepleiere, jordmødre og helsesøstre, samt heving av minstelønn for lederstillingene i lønnsstruktur 2. Disse tre kravene vil bli behandlet i det følgende.



Om sykepleiernes situasjon vil medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum spesielt bemerke:

Sykepleierne har særlig fremhevet at deres lønnsituasjon må forbedres ut fra en likelønnsbetraktning. Sykepleieryrket er et kvinnedominert yrke som gjennom mange år har hatt en lønnsutvikling som har vært dårligere enn mannsdominerte yrker som det er naturlig å sammenlikne med ut fra kravene til utdanning, kompetanse og ansvar. KS har i denne sammenheng fremhevet at årets oppgjør har hatt en klar likelønnsprofil, og at kvinnedominerte yrker i sin alminnelighet er kommet godt ut. Disse medlemmer vil peke på at det riktignok er slik at ethvert lavtlønnsoppgjør samtidig vil bringe oss et steg nærmere likelønn, ettersom de typiske lavtlønnsyrkene i stor grad er kvinnedominert. Målet om lik lønn for arbeid av lik verdi – som også er et mål KS har sluttet seg til – oppnås imidlertid ikke utelukkende gjennom lavtlønnsoppgjør. Sykepleierne, som er en høyskoleutdannet gruppe, vil ikke oppnå en tilnærming i lønnsnivået til sammenliknbare mannsdominerte yrker gjennom lavtlønnsoppgjør. Dette forhold har nemnda også tidligere fremholdt.

NSF har videre sterkt fremhevet at det er stor mangel på kvalifiserte sykepleiere. Man regner med at det mangler ca 2 000 årsverk innen sykepleien. Om lag 55 % av alle sykepleiere arbeider i deltidsstillinger. Dette innebærer en arbeidskraftreserve som kan bidra til å dekke etterspørselen dersom disse økte sin stillingsandel. NSF viser til at det er inngått avtale mellom NSF og KS om utvidet arbeidstid, hvor arbeidsgiver har vært villig til å betale kr 390 pr time for økt klinisk arbeid for å redusere køene i helsevesenet. Til sammenlikning er gjennomsnittlig timelønn for en sykepleier ca kr 109.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil bemerke at norsk helsesektor står overfor betydelige utfordringer. Det er bred politisk enighet om at det er et offentlig ansvar å påse at dekningen av helse- og omsorgstjenester er tilfredsstillende; det er endog vedtatt en garanti overfor pasientene som innebærer at disse skal ha krav på behandling innen et visst tidsrom. Likevel ligger landets utgifter til helsesektoren lavere enn flere land, som f eks Frankrike, Tyskland, Østerrike, Sveits, USA og Canada. Samtidig utnyttes eksisterende kapasitet dårlig fordi bemanningen ikke er tilstrekkelig.

Disse medlemmer har foranpekt på at norsk økonomi for tiden er meget stram. Det er likevel viktig å ha for øye at det er dårlig samfunnsøkonomi å ha et helsevesen som ikke klarer å avvikle sine oppgaver innen en rimelig tid. Konsekvensen er at midlertidig arbeidsudyktige personer ikke kommer tilbake til inntektsgivende arbeid på det tidligst mulige tidspunkt, samtidig som de investeringer som allerede er foretatt ikke utnyttes fullt ut. I tillegg til dette betaler kommunene i mange tilfelle dyrt for å få sykepleiere til å ta tilleggsvakter, eller for å hente inn kompetanse fra utlandet.

Det vedtatte ambisjonsnivået i helsevesenet innebærer at etterspørselen etter klinisk personale i overskuelig fremtid vil holde seg på om lag samme nivå, eller øke. Det må derfor være en viktig oppgave for sykehuseieren å trekke sykepleiere tilbake til arbeidet. Samtidig øker konkurransen om sykepleierne. Sykepleiere etterspørres av privat sektor, både av det private helsevesen og i andre yrker hvor sykepleierkompetansen anses som relevant. Den nylig vedtatte kontantstøtten innebærer også en konkurranse om sykepleiernes arbeidskraft.

Disse medlemmer erkjenner at årets lønnsoppgjør i kommunal sektor har vært kostbart, og at overhøyet til 1999 blir stort. Disse medlemmer vil imidlertid peke på at dette er et forhold som også arbeidsgiversiden må ta medansvar for. Etter disse medlemmers oppfatning må hensynet til dagens økonomi veie svært tungt, men det kan ikke føre til at nemnda uten videre må avvise krav som for øvrig, etter en grundig prøvning, anses å være berettigede. Disse medlemmer anser bedre lønns- og arbeidsvilkår som ett av flere tiltak som vil kunne medvirke til å bringe sykepleiere tilbake til sykehusene, og har forståelse for at den lønnsutvikling denne gruppen har hatt, ikke av NSF oppfattes som tilstrekkelig til at sykepleieryrket blir mer attraktivt for arbeidstakerne. Dette alminnelige synspunkt må imidlertid veies opp mot den økonomiske situasjon som landet, og i særlig grad kommunene som sykehuseiere, står overfor i dag, og det må prøves mot helheten i det oppgjør som allerede er vedtatt av tre fjerdedeler av arbeidstakerne i KS sitt tariffområde.

Medlemmet Aaby skal bemerke at i den foreliggende tvist har Rikslønnsnemnda karakterisert årets oppgjør som et lavtlønnsoppgjør. Dette medlem mener dette ikke er en dekkende beskrivelse. Bl.a. har de kvinnedominerte høyskolegrupper i det midlere sjikt fått hevet både sin begynnerlønn og topplønn med full lønnsansiennitet med 1-2 ltr., hevet minste lønnstrinns plassering for mellomledere med 2 ltr., generelt tillegg på kr. 10.000,- pr år, samt et harmoniseringstillegg på kr. 300-1.300,- pr. år. I de stillinger hvor det kreves spesial-/tilleggsutdanning utover 3-årig høyskoleutdanning, innebærer Riksmeklingsmannens forslag høyest økonomisk uttelling, sammenlignet med de øvrige stillinger hvor det kreves 3-årig høyskoleutdanning. Det er heller ikke dokumentert at det i kommunal sektor ikke er lik lønn for arbeid av lik verdi.

Dette medlem har ikke bestridt at bedre lønns- og arbeidsvilkår vil kunne medvirke til å bedre dagens rekrutteringsproblemer for sykepleierne. Rekrutteringsproblemer og manglende yrkesaktivitet blant sykepleiere kan ha mange forskjellige årsaker. Nemnda er ikke gjort kjent med andre gruppers situasjon når det gjelder yrkesaktivitet innen sin profesjon. Sykepleiernes situasjon i forhold til andre profesjoner hva gjelder yrkesaktivitet er heller ikke dokumentert under nemndas arbeid. Dette medlem kan på denne bakgrunn ikke ta stilling til hvorvidt sykepleiere i forhold til andre yrkesgrupper, herunder andre kvinnedominerte høyskolegrupper, har høy eller lav yrkesaktivitet innen sin profesjon.

Det er imidlertid betydelige forskjeller i rekrutteringsproblemer bl.a. mellom kommuner, fylkeskommuner/sykehus og mellom tettbebygde og mindre tettbebygde deler av landet. Rekrutteringsproblemer må løses gjennom flere tiltak både på sentralt og lokalt plan. Spesielt må arbeidsgiver lokalt vurdere tiltak ut fra de rådende lokale forhold. De sentrale parter i kommunesektoren har bl.a. innført **fortrinnsrett for deltidsansatte inntil hel stilling** (allerede i 1994), avtale om **utvidet arbeidstid for sykepleiere i hel stilling** til meget høy timepris og felles arbeid med utprøving av alternative tiltak/virkemidler for å få øket deltidsprosenten helst opp til full stilling. Det er videre innenfor gjeldende hovedtariffavtale full anledning til lokalt gjennom nyttilsetting og lokale forhandlinger f.eks. etter kap. 5, pkt. 5.1 og 5.3, å heve lønnen for de det er problemer med å rekruttere eventuelt beholde. Dette medlem vil videre framheve at det til årets lokale forhandlinger ligger følgende føring:

«De sentrale parter er enige om at kvinner tilgodeses med en større andel av den lokale potten enn det fordelingen av lønsmassen tilsier. Det forutsettes at de lokale parter ved

drøftinger, etter pkt. 5.0 forut for de lokale forhandlingene, vurderer om tidligere vektlegging på likelønn er oppfylt som forutsatt.

En slik vektlegging forutsettes også i år. Det vises også til at de lokale forhandlinger skal følge opp skjevheter i alle lønnsstrukturer.»

I tillegg kan også andre tiltak avhjelpe rekrutteringssituasjonen som f.eks. å utvide utdanningskapasiteten, utnytte eksisterende ressurser bedre som f.eks. bruk av andre arbeidstakergrupper, og rekruttere aktuelle grupper fra andre land.

#### 4.3.2.1 Krav om minste avlønning av stillingskode 7174 sykepleier i lønnsramme 9, lønnsrammekode 9.1

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

Som redegjort for foran under pkt 4.2 er en innfrielse av dette kravet beregnet å gi et bidrag til årslønnsveksten i KS sitt tariffområde med 0,13 prosentpoeng når sykepleierne betraktes isolert, og når det tas hensyn til beregnet effekt på andre grupper, øker dette bidraget til 0,33 prosentpoeng. De korresponderende bidragene til å heve lønnsmassen på årsbasis er på 0,40 og 0,98 prosentpoeng. Med tillegg av sosiale kostnader vil kravet kunne føre til en nivåheving som vil øke kommunenes lønnskostnader med kr 717 mill på årsbasis.

NSF bestrider at overslagseffekten vil bli så stor som KS antar, og har dessuten pekt på at det ikke er vanlig i tarifforhandlinger å ta med sosiale kostnader i beregningene. For øvrig har NSF ikke hatt bemerkninger til beregningene.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum viser til det som er uttalt i disse medlemmers generelle bemerkninger foran. Etter disse medlemmers oppfatning er det behov for tiltak som vil kunne bidra til å øke sykepleierdekningen i helsevesenet. Dagens økonomiske situasjon tilsier imidlertid at disse tiltak må velges etter en streng prioritering. Disse medlemmer antar at en slik alminnelig lønnsøkning for sykepleiere med stor sannsynlighet vil ha en ikke uvesentlig smitteeffekt på andre grupper. I dagens situasjon vil de totale lønnskostnader forbundet med en slik lønnsøkning være for kostbar for kommunene. Disse medlemmer finner derfor at dette kravet ikke kan gis medhold.

#### 4.3.2.2 Krav om minste avlønning av stillingskodene 7523 spesialsykepleier, 6185 helsesøster og 6209 jordmor i lønnsramme 11, lønnsrammekode 11.3

Kravet gjelder ny grunnlønnsplassering i Hovedtariffavtalen for disse stillingskoder.

Kravet er beregnet å gi et bidrag til årslønnsveksten på 0,10 prosentpoeng når disse gruppene betraktes isolert. Beregnet virkning på andre grupper vil bringe økningen opp i 0,18 prosentpoeng. Bidragene til å heve lønnsmassen på årsbasis vil være på henholdsvis 0,29 og 0,53 prosentpoeng. Det siste prosentpoengtallet innebærer at kommunenes lønnskostnader, inklusive sosiale kostnader, kan øke med 388 millioner kr pr år.

Til dette kravet har KS særlig fremholdt at kravet ikke er i samsvar med det krav som ble fremmet under forhandlingene, og som ble avslått av KS. NSF krevet under forhandlingene at det skulle opprettes en ny lønnsramme 11B, som skulle begynne ett lønnstrinn lavere enn lønnsramme 11.3, som det nå er nedlagt påstand om. Det gjøres gjeldende at kravet av denne grunn må avvises.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum bemerker at gjenstanden for nemndas behandling etter lov om Rikslønnsnemnd § 1 annet ledd, er «ordningen av arbeids- eller lønnsvilkår» som ikke er «løyst ved mekling». Disse medlemmer forstår denne bestemmelsen slik at rammen for den tvist som nemnda kan ta stilling til, dannes av de krav og motkrav som forelå mellom partene på det tidspunktet det kom til brudd. Dette innebærer likevel etter disse medlemmers oppfatning ikke at påstandene nødvendigvis må være identiske med de krav som ble stillet. Forhandlingsystemet i kommunal sektor, som innebærer at det enkelte forbund blir part i tvisten, kan gjøre det nødvendig at et krav som forgièves er reist av hovedsammenslutningen, og hvor de øvrige forbund senere har godtatt avtalen, blir omformulert slik at det for Rikslønnsnemnda direkte bare gjelder det forbund som har vært i arbeidskamp. Spørsmålet om påstanden ligger innenfor rammen av de krav som forelå da forhandlingene brøt sammen, må bero på en konkret fortolkning av påstanden.

Med det resultat disse medlemmer er kommet til på dette punkt, anser man det unødvendig å ta stilling til om NSF sin påstand i dette tilfellet ligger utenfor rammen av det krav som ble reist av AF-K under forhandlingene.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum vil bemerke at det innenfor gruppen spesialsykepleiere har vært et betydelig rekrutteringsproblem, og at disse stillingene generelt synes å være lønnet lavt i forhold til sammenliknbare stillinger. Disse medlemmer anser at en lønnsmessig oppvurdering av disse stillingene vil kunne stimulere til videreutdanning innenfor yrket, og at dette igjen vil kunne føre til at sykepleiere velger å forbli i sykepleieryrket.

En lønnsøkning i den størrelsesorden NSF har krevet, kan bli for kostbar i dagens situasjon. Nemnda har av denne grunn bedt KS foreta tilsvarende beregninger av virkningen dersom denne gruppen i stedet heves med to lønnsrammer, fra minimum lønnsramme 8 til lønnsramme 10. Dette vil gi et bidrag til å heve lønnsmassen på årsbasis innenfor dette tariffområdet på 0,13 prosentpoeng for disse gruppene isolert betraktet. Virkningen for andre grupper er vanskelig å anslå, men KS har estimert denne til 0,19 prosentpoeng. Det totale bidraget til å heve lønnsmassen på årsbasis blir dermed på 0,32 prosentpoeng. Den totale virkningen vil i så fall øke kommunenes lønnskostnader på årsbasis med 234 millioner kr. Etter KS sin oppfatning er virkningen på andre grupper antakelig undervurdert.

Disse medlemmer vil bemerke at også dette er en kostnadsøkning som er høy i dagens situasjon. Dette forutsetter imidlertid at virkningen på andre grupper faktisk blir av den størrelsesorden KS anslår. Dersom virkningen på lønnsmassen per år skal bli på 0,32 prosentpoeng eller høyere, må det beregnede overslaget omfatte flere enn stråleterapeutene, som er en sammenlignbar gruppe som lønnes på linje med spesialsykepleierne. Det er imidlertid opp til KS å avvise krav fra andre grupper enn disse. Det er disse medlemmers

syn at det er grunn til å gi gruppen spesialsykepleiere, jordmødre og helsesøstre et lønnsmessig løft som andre grupper, med unntak for stråleterapeutene, ikke mottar, jf Rikslønnsnemndas kjennelse nr 4/1998 ( se kap 4.3.3.3) i tvisten mellom NRF og KS for 1998.

Disse medlemmer er etter dette kommet til at disse gruppene bør heves med to lønnsrammer.

Disse medlemmer er klar over at en slik heving av spesialsykepleiergruppen vil kunne føre til en ytterligere forverring mellom sykepleierledere og de øvrige ansatte på avdelingen, jf også bemerkningene under pkt 4.3.2.3. Disse medlemmer er likevel kommet til at en slik lønnsøkning bør gjennomføres. Det er tale om to ulike karriereveger, og det må aksepteres –på sykehus som på mange andre arbeidsplasser – at det finnes enkelte arbeidstakere med spesialistkompetanse som lønnes høyere enn avdelingslederen. For disse medlemmers vedkommende har det i dette tilfellet vært spørsmål om å prioritere mellom flere i og for seg berettigede krav, og disse medlemmer har valgt å prioritere et tiltak som disse medlemmer antar vil ha den største effekten i forhold til det underbemanningsproblem som må løses

Dersom virkningene av en slik oppregulering av lønnen begrenses til disse grupper, samt stråleterapeuter (se kjennelse for Norsk Radiografforbund, punkt 4.3.3.3), blir bidraget til å heve lønnsmassen på til sammen 0,14 prosentpoeng, tilsvarende en nivåheving på 102 millioner kr på årsbasis. Etter disse medlemmers syn er det, på tross av dagens økonomiske situasjon, riktig å foreta en slik lønnsjustering.

Disse medlemmers syn innebærer at arbeidstakere i stillingskodene 7523 spesialsykepleier, 6185 helsesøster og 6209 jordmor parallellforskyves med to lønnsrammer i forhold til lønsplasseringen på kjennelsestidspunktet.

Medlemmet Balstad er uenig i dette. Rammen for årets oppgjør i kommunesektoren er akseptert ut fra en helhetsvurdering av et stort flertall av de berørte arbeidstakere. Innenfor denne rammen må det som her er anført også ha vært vurdert. Dette medlemmet går derfor mot en slik lønnsjustering.

Medlemmet Aaby skal bemerke at i punktene 4.3.2.1-4.3.2.3 har medlemmene Mo, Strøm, Evensen Norum vurdert enkeltpunkter i den samlede påstand nr. 1 fra NSF hver for seg. Dette medlem reiser tvil om grunnlaget for en slik behandling.

For det første behandles angjeldende tvister med enkeltforbund i AF-K, selv om AF-K samlet har brutt forhandlingene og samlet har forkastet Riksmeklingsmannens skisse. Rammeavtalen om forhandlingsordningen i KS' tariffområde, pkt. 5, 2. ledd, fastslår at i slike tilfeller skal AF-K opptre på vegne av alle dens organisasjoner. NSF og NRF har vedtatt denne avtalen. Rikslønnsnemndas kjennelse i sak nr. 2/1995 stadfestet denne praksis.

For det andre avviker NSF's påstand fra AF-Ks siste krav før forhandlingsbrudd, hvor tvistegrunnlaget til bl.a. NSF framgår.

For det tredje har altså de nøytrale medlemmer av Rikslønnsnemnda funnet å innfri en redusert del av deler av påstanden til enkeltforbund i AF-K, uten hensyn til følgende:

- konsekvenser for det avtalebaserte forhandlingssystem i kommunesektoren, som i vesentlig grad omfatter helsesektoren
- konsekvenser av at NSF/NRF/NITO fortsatte streiken til tross for at Regjeringen anmodet dem å gå tilbake til arbeidet
- konsekvenser for kommuneøkonomien i 1998 og 1999, jf. dette medlems merknad til pkt. 4.1.3.
- konsekvenser for lønnsglidning, felles offentlig lønnstabell og evu-reform i oppgjøret i 1999

Dette medlem med tilslutning fra medlemmet Spilling tar på denne bakgrunn sterk avstand fra en slik lønnsjustering.

Medlemmet Aaby vil også gi uttrykk for at Rikslønnsnemndas prosessuelle regler bør vurderes i forhold til forhandlingsordningen i KS' tariffområde..

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum bemerker at det er arbeidstvistene mellom Kommunenes Sentralforbund på den ene side og Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norges Ingeniørorganisasjon NITO på den annen side som er henvist til tvungen lønnsnemnd. Rikslønnsnemnda har da selvsagt kompetanse til å behandle og avgjøre disse forbundenes krav, og har -like selvsagt- ikke kompetanse til å behandle eller avgjøre krav som vedrører andre forbund i AF-K.

#### 4.3.2.3 Krav om minste avlønning for stillingskode 7021 sykepleierledere og avdelingssykepleiere i lønnstrinn 34

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

NSF har anført at forskjellen mellom det laveste lønnstrinn på lederstigen og høyeste lønnstrinn på grunnstigen i lønnsstruktur 2, hvor sykepleierne er plassert, bare er ett lønnstrinn, mens den i lønnsstruktur 1 og 3 er på hhv tre og seks lønnstrinn etter Riksmeklingsmannens skisse. Dette gjenspeiler – hevdes det – en nedvurdering av de kvinnedominerte høyskolegruppene, som stort sett er plassert i lønnsstruktur 2. Til dette anfører KS at lederlønninger er et lokalt ansvar, og at lønnsystemet i seg selv ikke er diskriminerende.

For sykepleierne isolert gir kravet et tilskudd til årslønnsveksten på 0,04 prosentpoeng, men dette øker til 0,11 prosentpoeng når virkningen for andre grupper medtas.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum har vanskelig for å forstå at minste lederlønn i lønnsstruktur 2 skal ligge så vidt mye lavere enn i de to øvrige lønnsstrukturer. Disse medlemmer viser imidlertid til de økonomiske konsekvensene av NSFs krav, og tar til etterretning at lønnsfastsettelsen utover minstelønn for ledere er et lokalt ansvar. Disse medlemmer forutsetter at sykepleierledernes lønn fastsettes slik at det blir et naturlig

forhold mellom ledere og hoveddelen av underordnede også i lønnsstruktur 2. Ved senere lønnsoppgjør bør det arbeides for at denne ulikheten utjevnes.

#### 4.3.2.4 Virkningstidspunkt

Når et forbund har vært i arbeidskamp, er det Rikslønnsnemndas faste praksis at generelle tillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet gjenopptas, mens tekniske endringer gis virkning fra kjennelsen er avsagt. Dette blir også fastsatt i dette tilfellet.

### **4.3.3 Tvisten mellom Norsk Radiograf forbund og Kommunes Sentralforbund**

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

NRF har for nemnda nedlagt påstand som innebærer til sammen fem krav om realitetsendring av Riksmeklingsmannens skisse. Disse krav vil bli behandlet i det følgende.

Innledningsvis vil medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum bemerke at radiograf og stråleterapeut er ganske unge yrker, og at det foreløpig er forholdsvis få yrkesutøvere under disse stillingskodene. Dette innebærer at en innfrielse av NRFs krav vil få liten betydning for årslønnsveksten, både prosentpoengvis og i kronebeløp. Nemnda må likevel vurdere berettigelsen av hvert enkelt krav, og – ikke minst – se disse i sammenheng med det totale tariffoppgjøret.

Disse medlemmer viser til at det er dokumentert en stor mangel på utdannede radiografer og stråleterapeuter, og at det derfor er besluttet etablert radiografutdanning også ved Høgskolen i Trondheim. Mangelen på radiografer får også betydning for rekrutteringen til videreutdanning som stråleterapeut.

#### 4.3.3.1 Avansementsstillinger – påstandens pkt 1 a) og b)

NRF har nedlagt påstand om at avansementsstillinger som er betegnet med romertall I skal lønnes minst to lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen. Dette søkes gjennomført ved at alternativet "*to lønnstrinn*" tilføyes i merknad 3 til lønnsstruktur 2. Det er videre nedlagt påstand om opprettelse av en ny avansementsstilling, som skal betegnes med romertall II, og som kreves avlønnet minimum to lønnsrammer/fire lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.

Det er foran under pkt 4.2 foretatt beregning av dette kravets økonomiske omfang, som viser at betydningen for årslønnsveksten er forsvinnende liten, også når hensyn tas til mulig smitteeffekt på andre grupper i tariffområdet. På tross av dette vil medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vise til at dagens merknad 3 til lønnsstruktur 2 er en bestemmelse om

en viss minste lønsplassering av avansementsstillinger. Hovedtariffavtalen åpner for forhandlinger om opprettelse av nye avansementsstillinger og om avlønningen av disse. Dette er et lokalt ansvar. Disse medlemmer vil påpeke at dersom det anses som et alminnelig problem at arbeidsgiverne ikke er villig til å forhandle om opprettelse og/eller avlønning av avansementsstillinger, bør en revisjon av Hovedtariffavtalen på dette punkt være gjenstand for en langt grundigere behandling enn hva Rikslønnsnemnda kan stå for på grunnlag av saksforberedelse og muntlig forhandling i en konkret tvist. Disse medlemmer finner det derfor ikke riktig å foreta en slik teknisk endring av Hovedtariffavtalen.

#### 4.3.3.2 Krav om minste avlønning av radiograf i lønnsramme 9 – påstandens pkt 2

Dette kravet vil isolert sett bare føre til et bidrag til årslønnsveksten på 0,0004 prosentpoeng, men beregnede ringvirkninger på beslektede grupper vil bringe økningen opp i 0,33 prosentpoeng. Nivåhevingen vil kunne øke kommunenes lønnskostnader med 717 millioner kr på årsbasis, medregnet sosiale kostnader.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum finner det overveiende sannsynlig at en slik alminnelig nivåheving av radiografenes lønn vil ha en betydelig smitteeffekt på andre grupper, og at de totale virkningene dette vil ha på årets lønnsoppgjør blir for store til at kravet i dagens økonomiske situasjon kan gis medhold. Disse medlemmer viser til at dette også ble resultatet for et tilsvarende krav om nivåheving av offentlig godkjente sykepleieres lønnsnivå i Rikslønnsnemndas kjennelse nr 3/1998. (se kap 4.3.2.1)

#### 4.3.3.3 Krav om minste avlønning av stråleterapeut i lønnsramme 11, lønnsrammekode 11.3 – påstandens pkt 3

Bidraget til årslønnsveksten i KS sitt tariffområde er beregnet til 0,004 prosentpoeng, som kan øke til 0,18 prosentpoeng når virkningen på andre grupper tas i betraktning. De korresponderende bidragene til den prosentpoengvise nivåhevingen er på henholdsvis 0,01 og 0,53 prosentpoeng. Nivåhevingen kan dermed øke lønnskostnadene med 388 millioner kr på årsbasis.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum viser til at stråleterapeutene i dag er plassert i lønnsramme 8.2 sammen med gruppene spesialsykepleier, helsesøster og jordmor. AF-K fremsatte under forhandlingene med KS krav om opprettelse av en ny lønnsramme 11B for samtlige av disse gruppene, men kravet ble avslått. Norsk Sykepleierforbund har på vegne av sine medlemmer fremsatt krav om avlønning i lønnsramme 11.3 for spesialsykepleierne, helsesøstrene og jordmødrene. Rikslønnsnemnda må se disse kravene i sammenheng.

Etter disse medlemmers syn vil en nivåheving i den størrelsesorden det her er tale om, være for kostbar i dagens situasjon. Disse medlemmer viser imidlertid til den store mangelen det er på stråleterapeuter, og vil påpeke at disse – i likhet med spesialsykepleierne – synes uforholdsmessig lavt lønnet i forhold til sammenliknbare grupper. Disse medlemmer anser at en lønsmessig oppvurdering av stråleterapeutstillingen vil kunne få betydning for



favorisering av NITOs medlemmer. KS har videre fremholdt at det ikke er tradisjon for forhandlinger på virksomhetsnivå i kommunesektoren, og viser til at ingeniørene vil kunne reise krav etter Hovedtariffavtalens pkt 5.3 i de tilfellene hvor det er problemer med å rekruttere og beholde kompetanse, i tillegg til at de kan kreve forhandlinger etter Hovedtariffavtalen pkt 5.1 og 5.2.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil bemerke at NITOs krav bryter med den tradisjonelle forhandlingsstrukturen innenfor dette tariffområdet. Kravet har nær sammenheng med påstandens pkt 3, som behandles nedenfor under pkt 4.3.4.2. Hensett til den økonomiske situasjonen finner disse medlemmer at kravet ikke kan gis medhold.

Medlemmet Simonsen vil stille spørsmål ved hvordan KS kan hevde at forhandlinger på virksomhetsnivå ikke er vanlig i kommunesektoren. Dette medlem er av den oppfatning at definisjon av virksomhetsnivå må knyttes til arbeidsgiver og ikke til utøvende tjenesteenhet.

Dette medlem vil videre peke på at 5.2 og 5.3 bestemmelsene i Hovedtariffavtalen har eksistert i mange år uten at man kan se at disse forhandlingshjemplene har fungert slik at det hindrer ingeniørflukt fra kommunesektoren.

#### 4.3.4.2 Krav om nedsetting av et partssammensatt utvalg – påstandens pkt 3

NITO har krevet nedsatt et partssammensatt utvalg som skal foreslå tiltak for å beholde og rekruttere ingeniør- og bioingeniørkompetanse i det kommunale tariffområdet. KS har på dette punkt vist til at det, i forbindelse med vedtakelsen av ny Hovedavtale før årsskiftet 1997-98, ble nedsatt et Hovedutvalg som bl a skal evaluere avtalestrukturen i kommunal sektor, og at AF-K er representert i dette utvalget. NITO har på sin side fremholdt at dagens avtalestruktur med en vertikal avtale for hele tariffområdet er lite tilfredsstillende i forhold til å løse de problemer KS står overfor med hensyn til å rekruttere og beholde den kompetanse NITO organiserer, og ønsker å invitere KS til å tenke nytt og utradisjonelt i forhold til å nå det mål man oppfatter som felles – en sterk, men endringsvillig kommunal sektor.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum viser til at det er oppnevnt et Hovedutvalg hvor AF-K er representert, og anser at de spørsmål NITO ønsker å drøfte, naturlig vil finne sin plass i dette utvalget. Disse medlemmer kan derfor ikke se grunn til å etterkomme NITOs påstand på dette punkt.

Medlemmet Simonsen vil påpeke at de sentrale partene ved opprettelsen av Hovedutvalget var enige om mandatet til utvalget. Her fremgår klart at utvalget skal vurdere Hovedavtalens struktur og ikke Hovedtariffavtalens struktur. Utvalgsarbeidet til nå har ikke behandlet spørsmål om å innhente et slikt utvidet mandat fra de sentrale avtalepartene.

Dette medlem beklager at Rikslønnsnemnda ikke har vurdert eller kommentert NITOs anførsler om struktur i Hovedtariffavtalen. Dette er et kjernesporsmål og årsaken til de mange konflikter vi har hatt i KS tariffområdet fra 1992 og frem til i dag.

4.3.4.3 Virkningstidspunkt

NITO har nedlagt påstand om at virkningstidspunktet for det generelle tillegget på hovedlønnstabellen skal settes til 1 mai 1998 i samsvar med Riksmeklingsmannens skisse. Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum viser til at det er lang praksis i Rikslønnsnemnda for at generelle tillegg får virkning fra det tidspunkt arbeidet gjenopptas, og ser ikke grunn til å fravike denne praksis.

\*\*\*\*\*

Medlemmet Hovdenakk stemmer for flertallets syn i sak 3/1998, punkt 4.3.2.2. Forøvrig stemmes for NSF's påstand.

Medlemmet Bergesen stemmer for flertallets syn i sak 4/1998, punkt 4.3.3.3. For øvrig stemmes for NRF's påstand.

Medlemmet Simonsen stemmer i sak 5/1998 for NITOs påstand.

Medlemmet Aaby stemmer etter dette for KS' påstand i sakene nr 3,4 og 5 for 1998.

\*\*\*\*\*

Sakene ble etter dette tatt opp til votering, Flertallets syn har vunnet frem gjennom følgende:

**III. SLUTNING**

**5. SAK NR 3/1998 TVISTEN MELLOM NORSK SYKEPLEIERFORBUND OG  
KOMMUNENES SENTRALFORBUND**

1. Med virkning fra 13 juni 1998 fastsettes Hovedtariffavtalen for 1 mai 1996 – 30 april 1998, med de endringer som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok datert 28 mai 1998, og de endringer som fremgår av slutningens pkt 2, som Hovedtariffavtale for Norsk Sykepleierforbund frem til 30 april 2000.
2. Med virkning fra denne kjennelse skal stillingskodene 7523 spesialsykepleier, 6185 helsesøster og 6209 jordmor gis ny grunnlønnsplassering i minimum lønnsrammekode 10.2, og med de parallellforskyvninger som for øvrig følger av Riksmeklingsmannens skisse.

  
Ellen Mo

  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Ingjerd Hovdenakk

  
Klemet Aaby

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


  
Jan Balstad

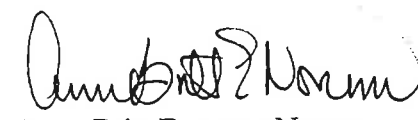
  
Brit Spilling

**6. SAK NR 4/1998 TVISTEN MELLOM NORSK RADIOGRAFFORBUND OG  
KOMMUNENES SENTRALFORBUND**

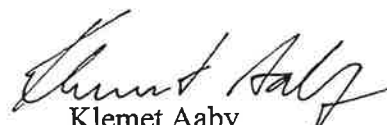
1. Med virkning fra 13 juni 1998 fastsettes Hovedtariffavtalen for 1 mai 1996 – 30 april 1998, med de endringer som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok datert 28 mai 1998, og de endringer som fremgår av slutningens pkt 2, som Hovedtariffavtale for Norsk Radiografforbund frem til 30 april 2000.
2. Med virkning fra denne kjennelse skal stillingskode 7521 stråleterapeut gis ny grunnlønnsplassering i minimum lønnsrammekode 10.2, og med de parallellforskyvninger som for øvrig følger av Riksmeklingsmannens skisse.

  
Ellen Mo

  
Steinar Strøm

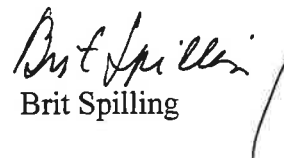
  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Gerd Bergesen

  
Klemet Aaby

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

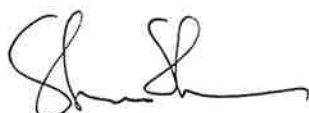
  
Jan Balstad

  
Brit Spilling

**7. SAK NR 5/1998 TVISTEN MELLOM NORGES INGENIØRORGANISASJON  
NITO OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND**

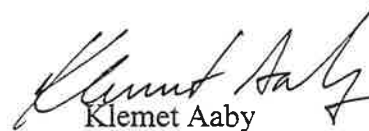
1. Med virkning fra 13 juni 1998 fastsettes Hovedtariffavtalen for 1 mai 1996 – 30 april 1998, med de endringer som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok datert 28 mai 1998, som Hovedtariffavtale for Norges Ingeniørorganisasjon NITO frem til 30 april 2000.

  
Ellen Mo

  
Steinar Strøm

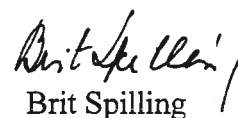
  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Tor Simonsen

  
Klemet Aaby

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Jan Balstad

  
Brit Spilling