

**RIKSLØNNSNEMNDAS  
KJENNELSE**

AV 23. AUGUST 2000

I SAK 1/2000

TVISTEN MELLOM NORSK HELSE- OG SOSIALFORBUND  
OG  
OSLO KOMMUNE I FORBINDELSE MED  
TARIFFREVISJONEN 2000

*Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000*

I	GENERELT.....	2
II	KJENNELSE.....	3
1.	Saksgangen fram til behandling i Rikslønnsnemnda.....	3
2.	Partenes påstander .....	4
2.1	Norsk Helse- og Sosialforbund har nedlagt følgende påstand: .....	4
2.2	Oslo kommune har nedlagt følgende påstand:.....	5
3.	Partenes anførsler .....	5
3.1	Norsk Helse- og Sosialforbund .....	5
3.1.1	Generelt – bakgrunnen for bruddet og NHS' påstand.....	5
3.1.2	NHS' prioriteringer i tariffoppgjøret 2000.....	5
3.1.3	NHS' påstand (krav) – begrunnelse for de enkelte punkter .....	9
3.2	Oslo kommune.....	17
3.2.1	Innledning .....	17
3.2.2	Hovedpunkter i det anbefalte forhandlingsresultat .....	18
3.2.3	Økonomiske betraktninger vedr. tariffrevisjonen 2000.....	22
3.2.4	Vurdering av meglingsforslaget ved tariffrevisjonen 2000.....	22
3.2.5	Oppsummering .....	29
4.	Rikslønnsnemndas merknader.....	30
4.1	Økonomisk ramme for oppgjøret – tilbud og krav.....	30
4.2	Nærmere om den aktuelle tvist.....	31
4.2.1	Kravene fra Norsk Helse- og Sosialforbund .....	31
4.2.2	Virkningstidspunkt.....	33
III	SLUTNING.....	34

## **I GENERELT**

Twisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Oslo kommune i forbindelse med tariffrevisjonen per 1. mai 2000.

Nemndas sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, formann  
Professor Steinar Strøm  
Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Gerd Liv Valla, Landsorganisasjonen i Norge  
Viseadm. dir Lars Chr. Berge, Næringslivets Hovedorganisasjon  
Fylkesleder Helge Sporsheim, Norsk Helse- og Sosialforbund  
Forhandlingsleder Steinar Biløygard, Oslo kommune

Med hjemmel i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er Helge Sporsheim, Norsk Helse- og Sosialforbund (heretter NHS), og Steinar Biløygard, Oslo kommune, utpekt av partene i tvisten. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Helge Sporsheim, og fra arbeidsgiversiden, Steinar Biløygard.

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

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 8. august 2000 og i nemndsmøter 8. og 23. august 2000.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 23. august 2000 denne

## II KJENNELSE

### 1. SAKSGANGEN FRAM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Twisten er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen per 1. mai 2000. Det har vært ført forhandlinger mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene om revisjon av de respektive tariffavtaler. Alle organisasjonene brøt forhandlingene og sendte varsel om plassoppsigelse til Riksmeklingsmannen. Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans 14. mai og innkalte partene til mekling. Meklingen ble innledet 16. mai 2000, og det ble avholdt flere meklingsmøter. Meklingen ble begjært hevet fredag 23. mai med fristutløp 28. mai 2000 kl. 24.00. Norsk Kommuneforbund og Norsk Tolkeforbund samt AF-K, Akademikerne-K og YS-K med unntak av NHS kom til enighet med Oslo kommune innen fristens utløp. NHS aksepterte ikke det fremlagte forslag og iverksatte den varslede streiken fra 29. mai 2000.

NHS tok ut 236 av sine medlemmer i streik fordelt på Aker sykehus og 5 bydeler i Oslo kommune. NHS varslet samme dag utvidelse av konflikten med virkning fra lørdag 3. juni 2000 ved at ytterligere 675 medlemmer skulle tas ut i streik. Opptrappingen omfattet, i tillegg til de allerede berørte arbeidsplassene, nå også Ullevål sykehus hvor det var varslet uttak av 431 medlemmer.

Kommunal- og regionalministeren innkalte NHS og Oslo kommune til et møte lørdag 3. juni kl. 06.00. Statsråden informerte partene om at Regjeringen, på grunn av de store konsekvensene opptrappingen av streiken ville få, hadde besluttet å fremme forslag om tvungen lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten. NHS meddelte da at medlemmene ville gjenoppta arbeidet samme dag.

Ved lov av 23. juni 2000 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

#### § 1

Twisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Oslo kommune i forbindelse med tariffrevisjonen per 1. mai 2000 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

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

#### § 2

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

#### § 3

Loven her trer i kraft straks.

Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

## 2. PARTENES PÅSTANDER

### 2.1 Norsk Helse- og Sosialforbund har nedlagt følgende påstand:

Riksmeklingsmannens møtebok av 27.5.2000 legges til grunn som tariffavtale mellom Oslo kommune og Norsk Helse- og Sosialforbund for tariffperioden 2000 – 2002 med følgende endringer og tilføyelser:

#### 1. Fellesbestemmelsene (Overenskomstens del A)

Fellesbestemmelsernes § 10.7.2 endres slik:

*§ 10.7.2 Fast nattjeneste*

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 9.1.2) får et nattillegg på **40 %** i tillegg til ordinær lønn.

#### 2. Justeringer av stillinger/stillingsgrupper

Stillingskode 6056 Hjelpepleier gis ny grunnplassering i LR **60703**

Stillingskode 6146 Miljøterapeut gis ny grunnplassering i LR **60703**

Stillingskode 6236 Omsorgsarbeider gis ny grunnplassering i LR **60703**

#### 3. Stillingsregisteret

Merknaden til stillingskode 6137 Hjelpepleier m/ videreutdanning endres til:

**«Med videreutdanning av min. seks måneders varighet, når utdanningen er relevant for stillingen.»**

Det tas inn ny generell merknad til stillingsregisteret med følgende ordlyd:

**«Hjelpepleiere med spesial-/tilleggsutdanning av min. seks måneders varighet som er relevant for stillingen, innplasseres i stillingskode 6137 Hjelpepleier m/ videreutdanning.»**

## 2.2 Oslo kommune har nedlagt følgende påstand:

Riksmeglingsmannens forslag slik det fremgår av vedlegg til Riksmeglingsmannens møtebok av 28.mai 2000 gjøres gjeldende som tariffavtale mellom Oslo kommune og Norsk Helse- og Sosialforbund for perioden 03.06.2000- 30.04.2002.

## 3. PARTENES ANFØRSLER

Anførselene i det følgende bygger på partenes egne fremstillinger.

### 3.1 Norsk Helse- og Sosialforbund

#### 3.1.1 Generelt – bakgrunnen for bruddet og NHS' påstand

NHS kunne ikke akseptere Riksmeglingsmannens forslag til løsning i tariffoppgjøret med Oslo kommune. Begrunnelsen for dette var først og fremst følgende:

- Kravet om at arbeidstakere i fast nattstilling skulle gis 40 % tillegg til timelønnen, og dermed komme på linje med arbeidstakere i turnusarbeid, ble ikke innfridd.
- Utilstrekkelig resultat av lønnsjusteringene, dvs. krav om bedret grunnplassering (laveste plassering) for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, hele tariffperioden (1. og 2. avtaleår) sett under ett. Særlig var justeringen av begynnerlønnnivået for dårlig, sett hen til nødvendigheten av å sikre rekrutteringen til yrkene.
- Ikke innfrielse av krav om bedre lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning.

#### 3.1.2 NHS' prioriteringer i tariffoppgjøret 2000

Under tariffoppgjøret 2000 satte NHS seg bl.a. følgende generelle mål:

- Utjevning av (de fremdeles) uakseptable lønnsforskjellene mellom kvinne- og mannsdominerte yrkesgrupper – komme et betydelig skritt videre i arbeidet for lik lønn for arbeid av lik verdi.
- Å rette opp det misforhold at hjelpepleiere og omsorgsarbeidere gjennomgående tjener langt mindre enn mannlige fagarbeidergrupper, både i offentlig og privat sektor. I avtaleområder der dette er relevant, bl.a. kommuneområdet, må det avtales forpliktende opptrappingsplaner for å eliminere lønnsgapet mellom manns- og kvinnedominerte yrkesgrupper.
- Oppgjøret skulle ha en profil som særlig skulle tilgodese kvinnedominerte yrker i det lavere og midlere sjikt.

## *Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000*

I Oslo kommune var det gamle kravet om at arbeidstakere i fast nattstilling skulle gis 40 % tillegg til timelønnen, og dermed komme på linje med arbeidstakere i turnusarbeid, et høyt prioritert krav fra NHS og forhandlingssammenslutningen YS-K, Oslo.

NHS' målsetting ved tariffoppgjøret var et betydelig lønnsløft i løpet av tariffperioden 2000-2002, som det beste virkemiddelet for å gjøre yrkene så attraktive at flere utdanner seg til hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, og for å sikre at flest mulig av dem som er i yrkene i dag, forblir der.

Norsk Helse- og Sosialforbund aksepterte, etter en samlet vurdering, Riksmeklingsmannens forslag til ny tariffavtale på *Kommunenes Sentralforbunds* avtaleområde, d.v.s. for kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. I KS-området nådde vi et stykke på vei, og selv om resultatet heller ikke på dette området var fullt ut tilfredsstillende, fant forbundet etter en samlet vurdering å kunne akseptere resultatet, som deretter ble vedtatt gjennom uravstemning.

I Oslo kommunes avtaleområde var meklingsforslaget imidlertid ikke godt nok til at det var mulig å anbefale det overfor medlemmene. De viktigste årsakene til dette er angitt ovenfor.

NHS' påstand tar utgangspunkt i Riksmeklingsmannens møtebok av 27.5.2000, og innebærer at denne legges til grunn med noen endringer og tillegg.

Personellsituasjonen i pleie- og omsorgssektoren både pr. i dag og i årene framover tilsier at det må tas et krafttak både for å rekruttere nye arbeidstakere til pleie- og omsorgsyrkene og for å beholde de som er der i dag. Rekrutteringssituasjonen for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere er svært bekymringsfull. Det gjelder gjennomgående for hele landet, og det gjelder spesielt for Oslo. Nye tall (pr. 3. juni 2000) fra Kontoret for personalplanlegging og omplassering i Oslo kommune (KPO) viser følgende:

- Totalt registrerte (ledige) hjelpepleierstillinger for bydeler, sykehus og etater i Oslo kommune er pr. 3.6.2000 **417**. Dette innebærer en **oppgang på 98 ledige stillinger** fra 3.5.2000.
- Totalt registrerte (ledige) stillinger som miljøterapeuter, omsorgsarbeidere og miljøarbeidere for bydelene i Oslo kommune er pr. 3.6.2000 **177**. Dette innebærer en **oppgang på 16 ledige stillinger** fra 3.5.2000. (Miljøterapeuter og omsorgsarbeidere - men ikke miljøarbeidere, som til vanlig er ufaglærte - omfattes av NHS' påstand.)

I Oslo kommunes egen handlingsplan for bemanning i bydelenes helse-, pleie- og omsorgstjenester ble situasjonen beskrevet slik:

«Til sammen var det 9 093,4 årsverk i bydelenes pleie- og omsorgstjenester pr. 31.12.97. Pr. 20.10.98 var det i alt 1021 stillinger ledige fordelt på ulike faglærte yrkesgrupper. Til sammen utgjør de ledige stillingene 827 årsverk. Den desidert største andelen av de ledige stillingene utgjøres av hjelpepleiere og sykepleiere, med henholdsvis 451 og 341 årsverk.

Problemene med å skaffe og opprettholde tilstrekkelig bemanning i bydelenes pleie- og omsorgstjenester er ikke ny. Tilgangen på sykepleiere til tjenestene har vært for lav over år, mens mangel på hjelpepleiere først har utkrystallisert seg i løpet av de siste årene.»

I St.meld. nr. 28 (1999-2000): «Innhald og kvalitet i omsorgstjenestene – Omsorg 2000» beskrives rekrutteringssituasjonen på følgende måte i kap. 5.3.11 Personale og sysselsetjingssituasjonen:

«Utviklinga den siste tida tyder på at ungdom i stadig mindre grad vel omsorgssektoren. Rapporterte tal for førsteinntaket til grunnkurs i helse- og sosialfag hausten 1999 viser ein nedgang i elevtalet frå 7 245 i 1998 til 6 642 i 1999. Tala på søkjarar til grunnkurs i helse- og sosialfag har også gått ned det siste året. I 1998 søkte 7 941 elevar til grunnkurset og i 1999 var det 6 742 søkjarar, noko som svarar til ein nedgang på vel 15 pst. Talet på avgangselevar i hjelpepleiarutdanninga har også gått ned. I 1990 gjekk det ut 3 000 nye hjelpepleiarar, i 1998 var talet redusert til 1 500. Nedgangen er eit stykkje på veg kompensert gjennom auken i talet på omsorgsarbeidarar, frå 500 til 2 500. Men dette talet omfattar også § 20-kandidatar, dvs. som har avlagt fagbrev i omsorgsfag etter lov om fagopplæring i arbeidslivet. Det vil seie at talet ungdom (19-20-åringar) som går ut av vidaregåande opplæring med praktisk helse/omsorgsutdanning, har gått kraftig ned i løpet av 90-talet. Det ser ut til at elevane i aukande grad vel studieretninga helse- og sosialfag for andre formål enn ei praktisk yrkesutdanning. Søkinga til hjelpepleiarutdanninga ser altså ut til å svikte. (...) Samla vil denne utviklinga i vidaregåande opplæring kunne føre til rekrutteringsproblem både i sjukehusa og innan omsorgssektoren dei næraste åra. (...)

For å få nok arbeidskraft i helse- og sosialsektoren må arbeidsplassane vere slik utforma at unge jenter framleis vel utdanning og arbeid innan helse- og sosialfag, og unge gutar må få vekt si interesse for desse faga. Her kan det visast til 3. utgåve av Handlingsplanen for helse- og sosialpersonell frå Sosial- og helsedepartementet, der det er fremja fleire tiltak for å styrkje rekrutteringa til helse- og sosialfaga i vidaregåande opplæring, og tiltak for å sikre at ungdom med hjelpepleiarutdanning i større grad også tek arbeid som hjelpepleiarar når dei er ferdige med skulen.»

I analysen «Tilbud og etterspørsen for ulike typer arbeidskraft» (N. M. Stølen. Økonomiske analyser 7/99 fra Statistisk sentralbyrå) framgår en prognose som framhever hjelpepleiere som den yrkesgruppa der det vil bli *størst* mangel på samsvar mellom tilbud og etterspørsel i årene fram mot 2010. Dette til tross for at det er antatt at sykepleierne er den gruppen helsepersonell hvor etterspørselen øker relativt sterkest, og at det som grunnlag for beregningene er forutsatt at behovene for hjelpepleiere



prosentvis øker en god del mindre enn for sykepleiere. Det vises spesielt til figur 1, side 7-8. Stølen skriver (side 8 øverst):

« ... En avtakende søkning til hjelpepleierutdannelsen de siste årene sammen med relativt mange eldre hjelpepleiere, tilsier at tilgangen på denne typen personell vil holde seg tilnærmet uendret i årene fremover. Med klar økning i behovene kan det dermed også bli mangel på denne utdanningsgruppen.»

Stortinget har vedtatt en svært ambisiøs satsing på helse og omsorg, ikke minst for å møte det økende antallet eldre og pleietrengende. Med det behov for arbeidskraft vi nå vet vi vil få i årene framover, er det uttrykk for en alarmerende utvikling at antall ferdige utdannede hjelpepleiere er halvert i perioden 1990-98. Den nedgang i søkertallet Stortingsmelding 28 refererer til, har sammenheng med at yrket ikke oppleves som attraktivt for unge mennesker som skal ut i yrkeslivet. Her vet vi at de lønnsbetingelser som tilbys i yrket spiller en avgjørende rolle for unge menneskers utdannings- og yrkesvalg.

Rekrutteringskrisen illustreres godt av elevenes valg av studieretning og fag i Oslo skolen. Til kommende skoleår (2000-01) er det 18 søkere til omsorgsarbeiderfaget. Det er så vidt nok til å fylle én klasse. Erfaring fra tidligere viser at minst 50% av disse trolig vil falle fra eller ta allmennfaglig påbygning, og aldri praktisere i yrket. Til hjelpepleie er det 36 søkere - overgangen til allmenne fag er også her erfaringsmessig på rundt 50 %.

Opinion AS foretok i april 2000 en medlemsundersøkelse på oppdrag fra NHS. Noen av resultatene av denne kan oppsummeres slik:

- 32 % av de som svarte har vurdert å slutte som hjelpepleier/omsorgsarbeider i løpet av det siste året.
- «Lav lønn» oppgis som den nest mest vanlige begrunnelsen – etter «stress og fysiske belastninger i jobben. Lav lønn var vanligst som nest viktigste årsak for dem som hadde oppgitt flere enn én årsak.
- Et klart flertall (55 prosent) oppgav «høyere lønn som det NHS burde prioritere høyest i lønnsoppgjørene i årene framover.

I undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om vedkommende ville anbefale sine barn å gå inn i hjelpepleier- eller omsorgsarbeideryrket. Hele 58 prosent svarte nei. Lav lønn kom som nr. 2 av de oppgitte begrunnelser (61 %); også her etter stress og fysiske belastninger i jobben (71 %).

At mange svarer stress og psykiske belastninger, har ikke minst sammenheng med alderssammensetningen blant hjelpepleiere (relativt mange eldre, færre unge). Det er begrenset hva partene kan gjøre med slike forhold i et tariffoppgjør. Lønnen er det derimot mulig å gjøre noe med; for Oslo kommune som arbeidsgiver (som ikke var villig til å gjøre tilstrekkelig), og for Rikslønnsnemnda.

Oslo kommune peker selv på at « ... det er av betydning at lønn kan brukes som virkemiddel for å rekruttere nye medarbeidere og beholde motivert og kvalifisert arbeidskraft, samt gi arbeid med syke og pleietrengende mennesker status.» (Handlingsplanen for bibehold, rekruttering og kompetanseheving av helsepersonell, vedlegg 2 til bilag nr. 23, se kap. 4.4).

### 3.1.3 NHS' påstand (krav) – begrunnelse for de enkelte punkter

#### 3.1.3.1 Påstandens pkt. 1: Endring i Fellesbestemmelsene § 10.7.2

Fellesbestemmelsene § 10.7.2 endres slik:

##### *§ 10.7.2 Fast nattjeneste*

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 9.1.2) får et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

##### *Begrunnelse:*

Dette punkt må ses i sammenheng med fellesbestemmelsenes § 10.7.1, som gir arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan (f.eks. turnus) 40 % tillegg til lønnen i tidsrommet kl. 17.00 - 06.00.

§ 10.7.2 er endret i Riksmeklingmannens forslag, fra et fast kronebeløp pr. år til 27 % av lønnen med virkning fra 1.5.2000.

Overgangen fra et fast kronebeløp til en prosentsats er et lite skritt i riktig retning. Men dette synliggjør også den grove urettferdigheten som ligger i at arbeidstakere som arbeider turnus (skiftene vaktplaner) får 40 % tillegg, mens de som hele tiden går de mest belastende vaktene på natten, må nøye seg med 27 %.

Forskjellen får blant annet den konsekvens at dersom en deltidstilsatt som til vanlig arbeider turnus tar en ekstra nattevakt, får vedkommende utbetalt timelønn tillagt 40 prosent for denne nattevakten – altså vesentlig mer enn en som arbeider fast nattevakt gjennom hele året. Dette er urimelig, også for arbeidstakere med likeverdig utdanning og i samme stilling. Men forskjellen er så stor at en ufaglært arbeidstaker som arbeider turnus, får et langt større nattillegg enn f.eks. en hjelpepleier eller omsorgsarbeider som arbeider som fast nattevakt. Følgende eksempler kan illustrere dette:

*Eksempel 1*

Arbeidstakere med full ansiennitet:

	Årslønn	Ordinær timelønn	Natttillegg pr. time
	(kr)	(kr)	(kr)
Ufaglært arb.taker, 38 år <sup>1</sup> el. mer.	198 536	107,56	43,02
Turnus, 40 % nattillegg	(ltr. 20)		
Hjelpepleier, 16 års lønnsansiennitet (topplønn på lønnsstigen).	220 488 (ltr. 26)	119,45	32,24
Fast nattevakt, 27 % nattillegg:			

*Eksempel 2*

Unge arbeidstakere – 19 år, den ene med fullført hjelpepleier- eller omsorgs-  
arbeiderutdanning:

	Årslønn	Ordinær timelønn	Natttillegg pr. time
	(kr)	(kr)	(kr)
Ufaglært arbeidstaker, 19 år <sup>2</sup>	166 980	90,47	36,18
Turnus, 40 % nattillegg	(ltr. 9)		
Hjelpepleier, 0 års lønnsansiennitet (begynnerlønn på lønnsstigen).	181 876 (ltr. 15)	98,53	26,60
Fast nattevakt, 27 % nattillegg:			

(Nye lønnstabeller og lønsplasseringer iht. Riksmeklingsmannens forslag er brukt i begge eksemplene. Timelønningen er regnet ut etter 35,5 timers uke / 1846 timer pr. år)

Sammenlikner vi de to tabellene, finner vi faktisk at en ufaglært arbeidstaker på 19 år som arbeider turnus, vi få et vesentlig større tillegg pr. time for nattarbeidet (36,18 kr) enn en utdannet hjelpepleier eller omsorgsarbeider med topp lønnsansiennitet (32,24 kr).

Tillegget, som fram til 1.5.2000 var et fast kronetillegg, ble regulert i 1998. Før det hadde det ikke blitt regulert siden 1990.

Både NHS og andre arbeidstakerorganisasjoner har gjennom flere tariffoppgjør søkt å rette opp denne urimelige forskjellsbehandlingen, men uten å lykkes. En av de viktigste grunnene til at NHS ikke kunne akseptere Riksmeklingsmannens forslag, var at det heller ikke denne gang lyktes oss å rette opp denne urettferdigheten.

<sup>1</sup> Ufaglært personell i Oslo kommune lønnes etter alderslønnskala. Topplønn på denne er ltr. 20 etter 38 års alder.

<sup>2</sup> Ufaglært personell i Oslo kommune lønnes etter alderslønnskala. Topplønn på denne er ltr. 20 etter 38 års alder

3.1.3.2 Påstandens pkt. 2: Justeringer av stillinger

Stillingskode 6056 Hjelpepleier gis ny grunnplassering i LR **60703**  
 Stillingskode 6146 Miljøterapeut gis ny grunnplassering i LR **60703**  
 Stillingskode 6236 Omsorgsarbeider gis ny grunnplassering i LR **60703**

*Begrunnelse:*

Påstanden er i samsvar med kravene YS-K, Oslo gikk til mekling med vedr. justering av disse tre stillingskodene. Den innebærer også at NHS frafaller gjenstående krav om justering av flere andre stillingskoder der forbundet har medlemmer, og bringer altså ikke disse kravene inn for behandling i Rikslønnsnemnda.

I Riksmeklingsmannens forslag (bilag nr. 21) ligger det inne lønnsjusteringer for disse tre stillingskodene. Forslaget innebærer at stillingskodene 6056 Hjelpepleier og 6146 Miljøarbeider overføres fra lønnsramme 60602 til (endret ) 60702. Stk 6236 Omsorgsarbeider overføres ikke fra en lønnsramme til en annen, men berøres av endringene på noen ansiennitetstrinn i lønnsramme 60702.

NHS' påstand innebærer et ytterligere opprykk på ett lønnsrammealternativ, slik at ny grunnplassering blir i samme lønnsramme, men i lønnsrammealternativ 60703. Denne ligger ett lønnstrinn høyere enn 60702 på alle ansiennitetstrinn.

Nedenfor har vi satt opp en sammenlikning av de sentrale lønnsjusteringene for tariffperioden 2000 - 2002 slik disse framgår av Riksmeklingsmannens forslag, sammenliknet med tilsvarende endringer som følge av det vedtatte avtaleforslaget i KS-området <sup>3</sup>.

Stillingskodene for **hjelpepleier (6056)** og **miljøarbeider (6146)**:

OSLO KOMMUNE (Riksmeklingsmannens forslag):

Lønnsans., år:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
LR 60602 pr. 30.5.2000	14	15	17			18		19	20	21	22		23				24
LR 60702 pr. 1.6.2000	15	16	18		21				22		23		24		25		26
Ltr-opprykk 1. avtaleår:	+1	+1	+1	+1	+4	+3	+3	+2	+2	+1	+1	+1	+1	+1	+2	+2	+2
Ltr-opprykk 2. avtaleår:	Ingen økning																
<b>Lønnstrinns- opprykk i tariffperioden 2000-2002:</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+4</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+2</b>	<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+2</b>	<b>+2</b>	<b>+2</b>

<sup>3</sup> I KS-området gjennomføres sentrale justeringer både i 1. og 2. avtaleår, hhv. pr. 1.5.2000 og pr. 1.7.2001. Meklingsforslaget for Oslo innebærer kun sentrale justeringer i første avtaleår, pr. 1.6.2000

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

KOMMUNENES SENTRALFORBUND (tilsvarende stillingskoder):

Lønnsans., år:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16 <sup>4</sup>	
LR 3.2 pr. 30.4.2000	13				14		16		18		21							22
LR 4.1 pr. 1.5.2000	14				15		17		19		22							23
Ltr-opprykk 1. avtaleår:	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1
LR 5.1 pr. 1.7.2001	16				17		19		21		22							23
Ltr-opprykk 2. avtaleår:	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Lønnstrinns- opprykk i tariffperioden 2000-2002:</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>

Som det framgår av oversikten, varierer den lønsmessige uttellingen av stigejusteringene avhengig av ansiennitetstrinn. Oslo kommune har historisk hatt et lønnsnivå som har ligget høyere enn nivået for tilsvarende stillinger i kommuner og fylkeskommuner ellers (KS-området). Dette har gitt Oslo kommune et fortrinn med tanke på å rekruttere og beholde arbeidskraft det er etterspørsel på, samtidig som det delvis har kompensert for at Oslo som pressområde har høye levekostnader.

På begynnerlønnsnivået er dette nå snudd. Etter 1.7.2001 vil begynnerlønnen i Oslo kommune (grunnplasseringen) være ltr. 15, som på dette tidspunkt (etter at de generelle tilleggene på 5 000 kr i 2000 og 2 200 kr i 2001 er regnet inn) vil utgjøre 187 900 kroner pr. år. Tilsvarende begynnerlønn i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo (også her grunnplassering) vil ligge i ltr. 16, som utgjør 191 200 kr.

Så langt vi kjenner til, har aldri begynnerlønnen i Oslo ligget lavere enn i KS-området før årets tariffoppgjør. Før årets oppgjør var den ett lønnstrinn høyere, hhv. ltr. 14 i Oslo og ltr. 13 i KS-området.

<sup>4</sup> For 16-årstrinnet ligger laveste tillatte plassering (grunnplassering) en lønnsrammekode høyere enn den oppførte p.g.a. egen opprykksregel. Lønnstrinnet er korrekt.

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Stillingskoden for omsorgsarbeider (6236):

OSLO KOMMUNE (Riksmeklingsmannens forslag):

Lønnsans., år:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
LR 60702	15		18		21				22				23		24		26
pr. 30.5.2000																	
LR 60702	15	16	18		21				22		23		24		25		26
pr. 1.6.2000																	
Ltr-opprykk	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	+1	+1	+1	+1	+1	+1	-
1. avtaleår:																	
Ltr-opprykk									Ingen økning								
2. avtaleår:																	
<b>Lønnstrinns- opprykk i tariffperioden 2000-2002:</b>	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	+1	+1	+1	+1	+1	+1	-

KOMMUNENES SENTRALFORBUND (tilsvarende stillingskode)

Lønnsans., år:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
LR 4.1	14				15		17		19		22						23
pr. 30.4.2000																	
Ltr-opprykk									Ingen økning								
1. avtaleår:																	
LR 5.1	16				17		19		21		22						23
pr. 1.7.2001																	
Ltr-opprykk	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	-	-	-	-	-	-	-
2. avtaleår:																	
<b>Lønnstrinns- opprykk i tariffperioden 2000-2002:</b>	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	-	-	-	-	-	-	-

Omsorgsarbeiderstillingen gis ikke opprykk på begynnerlønnsnivået iht.

Riksmeklingsmannens forslag for Oslo kommune, men rykker opp to lønnstrinn i KS-området i løpet av avtaleperioden 2000 – 2002. Etter dette vil begynnerlønnsnivået, også for denne stillingen, ligge ett lønnstrinn lavere i Oslo kommune enn i KS-området.

Skal Oslo kommune kunne løse sine oppgaver innen pleie- og omsorgssektoren i åra framover, må rekrutteringssituasjonen bedres vesentlig, og det må satses på å beholde de arbeidstakerne man har. I så måte er hjelpepleiere og omsorgsarbeidere nøkkelpersonell. Dersom Rikslønnsnemnda tar NHS' påstand under dette punkt til følge, vil dette i seg selv ikke være tilstrekkelig til å løse rekruttering krisen. Men det vil være et skritt på veien, og et viktig signal – både til unge som vurderer å gå inn i pleie- og omsorgsyrkene, men ikke gjør det på grunn av det lave lønnsnivået, og til dem som har vært i yrket en stund.

3.1.3.3 Påstandens pkt. 3 Stillingsregisteret:

Merknaden til stillingskode 6137 Hjelpepleier m/ videreutdanning endres til:

**«Med videreutdanning av min. seks måneders varighet, når utdanningen er relevant for stillingen.»**

Det tas inn ny generell merknad til stillingsregisteret med følgende ordlyd:

**«Hjelpepleiere med spesial-/tilleggsutdanning av min. seks måneders varighet som er relevant for stillingen, innplasseres i stillingskode 6137 Hjelpepleier m/ videreutdanning.»**

*Begrunnelse:*

Den merknaden til stillingskode 6137 som kreves endret, har i dag følgende ordlyd:

«Med godkjent videreutdanning i geriatri og psykiatri når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen.»

Slik merknaden er utformet i dag (og videreføres uendret i Riksmeklingsmannens forslag), er den begrenset til to bestemte videreutdanninger. Det er i dag flere videreutdanninger for hjelpepleiere: I tillegg til geriatri/eldreomsorg og psykiatri også i habilitering og rehabilitering, vernepleie, barsel- og barnesykepleie, kreftomsorg, stråleterapi, autismeomsorg, operasjonssykepleie, generell somatisk sykepleie, klinisk sykepleie og yrkesfaglig veiledning.

NHS har utarbeidet en oversikt over videreutdanningene, og hvor de er planlagt iverksatt.

I Sosial- og helsedepartementet (SHD)'s handlingsplan for helse- og sosialpersonell 1998 - 2001 («Rett person på rett plass») understrekes viktigheten av spesialisering/ videreutdanning. Her heter det bl.a. i punkt 6.5.3.2 Videreutdanning i helsefagene innenfor videregående opplæring:

*Det er behov for formelt godkjente videreutdanningstilbud for helse- og omsorgspersonell med utdanning fra videregående opplæring, både for å styrke disse gruppenes posisjon i helse- og omsorgstjenesten og for å gjøre det mer attraktivt å bli i disse yrkene.»*

Det framgår også av departementets handlingsplan at Ullevål sykehus i Oslo i august 1997 startet et utviklingsprosjekt vedr. bedriftsintern videreutdanning for operasjonshjelpepleiere (omtalt samme sted, pkt 6.5.3.1.a side 28). Videreutdanning for stråleterapiassistenter, bygd på hjelpepleierutdanning, foreslås i Nasjonal kreftplan, også dette ved Ullevål sykehus med oppstart 1999 (pkt 6.5.3.1.b). Det framgår også at SHD i samråd med Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet har invitert

interesserte fylkeskommuner til å forestå utprøving av læreplaner for slike videreutdanninger med halv- og ettårige tilbud. I løpet av 1999 berørte dette etter planen i alt åtte fylkeskommuner som ble engasjert i utprøving av læreplaner innen geriatri/eldreomsorg, rehabilitering, autismeomsorg og psykiatri. Våren 2000 pågikk det rundt 18 slike forsøk. Oslo har imidlertid vært av de fylkene som i minst grad har benyttet seg av denne forsøksordningen og de økonomiske tilskuddene som ligger til prosjektet.

I Oslo kommunes handlingsplan pkt. 4.4.2 «Lønn etter kompetanse og ansvar» (bilag nr. 23) foreslås følgende tiltak :

- «Stimulere til økt videreutdanning ved å anvende lokale forhandlinger og lønnsrammesystemet mer fleksibelt
- Etablere lønnsstiger knyttet opp til klinisk kompetanseutviklingsprogram
- Bygge opp et alternativt karrieresystem der det innenfor lønnsrammesystemet åpnes for muligheter til å avansere lønsmessig uten å skifte stilling
- Differensiere lønn i forhold til kompetanse, ansvar og arbeidets kompleksitet.»

Videreutdanningstilbudet er i stadig utvikling. Skal Oslo kommune rekruttere og beholde personale med riktig og relevant kompetanse, må kommunen ha lønnsbestemmelser som stimulerer til videre kvalifisering. En merknad som kun er avgrenset til to bestemte videreutdanninger er foreldet, fanger ikke opp den raske utviklingen på området og er ikke i samsvar med behovene verken i dag og eller i tida framover. NHS vil videre understreke det departementet sier om at videreutdanning er svært viktig for å styrke disse gruppenes posisjon i helse- og omsorgstjenesten og for å gjøre det mer attraktivt å bli i yrkene.

Dette vil også være i tråd med intensjonene i Berg-utvalgets innstilling om fagskoleutdanninger (NOU 2000:5), der videreutdanninger på «mellomnivået» mellom videregående opplæring og høgre utdanning blir vurdert å være en nøkkel til at arbeidslivet skal klare å beholde nødvendig personell, samtidig som disse får muligheten til videre kvalifisering og kompetanseheving. Gjennom utvikling av fleksible videreutdanningstilbud av denne typen vil en unngå å trekke folk ut av arbeidslivet i lengre perioder og legge grunnlaget for å utvikle lærende arbeidsplasser. Et slikt system vil være kostnadsbesparende både for den enkelte arbeidstaker og ikke minst for virksomhetene.

En nødvendig forutsetning for at disse overordnede målsetningene skal kunne nås, er imidlertid at det finnes incitament i form av høgre lønn og utvidede arbeidsoppgaver og ansvar i virksomhetene. Lønnsystemet må derfor innrettes slik at det er attraktivt å ta videreutdanning / spesialisering av et visst omfang, ved at de som tar videreutdanning som er relevant for det arbeidsområdet de arbeider innenfor, gis automatisk lønsmessig uttelling så snart utdanningen er avsluttet.

I «Bemanningsgruppens» innstilling fra 1997 understrekes kompetanseheving som et meget viktig personalpolitisk virkemiddel. Her heter det også:



«Det er også behov for kompetanseheving for å kunne møte nye pasientgrupper som følge av at sykdomspanoramaet endrer seg, den teknologiske utvikling og endret oppgavefordeling mellom nivåer og virksomheter. Dette behovet vil gjelde for alle personellgrupper som følge av de endrede krav de i fremtiden vil bli stilt overfor.»

Å gjøre noe på dette området vil bygge opp om, og – på en god måte – ivareta intensjonene med kompetansereformen (etter- og videreutdanningsreformen). Kompetansereformen har vært behandlet i flere offentlige utvalg, i Stortinget ved flere anledninger og i flere tariffoppgjør – også i årets oppgjør. I Riksmeklingsmannens forslag (bilag nr.20) heter det i pkt. 10 *Etter- og videreutdanning*, at arbeidet med videreutvikling av kompetansereformen i kommende tariffperiode skal videreføres i tråd med det som følger av tidligere oppgjørs resultater, og « ... under hensyntagen til det resultat som partene blir enige om i KS-sektoren ved tariffoppgjøret i 2000.» I det vedtatte meklingsforslaget for KS-området, som det her henvises til, vises direkte til handlingsplanen «Rett person på rett plass» som ett særskilt satsningsområde.

I tillegg til å utvide merknaden i bredden slik at den omfatter alle relevante videreutdanninger, er det påkrevd at formulering i dagens merknad: «Med godkjent videreutdanning i geriatri og psykiatri når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen» (vår uth.) endres. En rekke hjelpepleiere – trolig de aller fleste – ble tilsatt i stillingen på et tidspunkt da slike videreutdanninger ikke fantes eller ikke var tilgjengelige. Dermed ble det selvsagt heller ikke stilt noe krav, f.eks. i utlysningstekstene, om slik utdanning.

I KS-området ble det i 2. avtaleårs oppgjør 1999 tatt inn en bestemmelse om kompensasjon for videreutdanning (tilleggs-/spesialutdanning<sup>5</sup>). Denne er stadfestet i Riksmeklingsmannens vedtatte forslag for tariffrevisjonen 2000 (hovedtariffavtalens stillingsregulativ [kap. 4] pkt. 3.4.1, merknad 5), og har nå fått følgende ordlyd:

*«Arbeidstakere i stilling grunnplassert i minimum lønnsramme 4, hvor det forutsettes nyttiggjøring av tilleggs-/spesialutdanning av minimum 6 måneders varighet, skal innplasseres minimum en lønnsramme over stillingens grunnlønnsplassering.»*

Merknaden i KS-området omfatter (blant andre) stillingene som hjelpepleier og miljøterapeut-/arbeider, samt alle fagarbeiderstillingene, herunder omsorgsarbeidere. Oslo kommune kan dermed risikere å tape i konkurransen om det personalet som har den kompetansen kommunes helse- og omsorgstjenester er helt avhengig av.

---

<sup>5</sup> «Videreutdanning», «tilleggsutdanning» og «spesialutdanning» er i denne sammenheng synonyme begreper.

## 3.2 Oslo kommune

### 3.2.1 Innledning

Gjeldende tariffavtaler - fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser, øvrige særbestemmelser og andre tariffavtaler i Oslo kommune som har utløp 30.04.2000, ble av kommunen i rekommandert brev til de berørte organisasjoner sagt opp til utløp pr. 30.04.2000.

Preliminære forhandlinger mellom kommunen og de enkelte organisasjoner vedr. særavtalene ble i det alt vesentlige ført i tiden 27.03.2000 - 08.04. 2000.

Forhandlinger mellom kommunen og de fire forhandlingssammenslutningene - Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH), Akademikernes Fellesorganisasjon, Oslo kommune (AF, Oslo kommune), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Oslo kommune (YS-K, Oslo) og Akademikerne Kommune (Akademikerne K) om generelle spørsmål, endringer i fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og gjenstående spørsmål fra de preliminare forhandlinger om særavtalene, ble innledet 10.04.2000. Forhandlingene fortsatte deretter fra 25.04.2000. I utgangspunktet skulle forhandlingene ha vært avsluttet 30.04.2000 kl. 2400. På grunn av manglende avklaringer bl.a. i forhold til oppgjøret i den private sektor var partene i Oslo kommune, i likhet med partene i den offentlige sektor for øvrig, enige om å fortsette forhandlingene på "overtid". Forhandlingene i Oslo kommune fortsatte helt frem til 12.05.2000, da forhandlingssammenslutningene brøt forhandlingene. Melding om bruddet i forhandlingene ble i henhold til arbeidstvistlovens bestemmelser meddelt Riksmeglingsmannen, som innkalte til første meglingsmøte 16.05.2000. Meglingen pågikk deretter mer og mindre kontinuerlig fra 22.05.2000 frem til 28.05.2000, da Riksmeglingsmannen fremla et forslag til nye tariffavtaler for tariffperioden 01.05.2000-30.04.2002. Oslo kommune og de fire forhandlingssammenslutningene anbefalte Riksmeglingsmannens forslag.

I alt 6 enkeltorganisasjoner meddelte at de ville forkaste Riksmeglingsmannens forslag. Dette gjelder følgende:

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| - Norsk Lærerlag (førskolelærere)  | (tilsluttet KAH)       |
| - Fellesorganisasjonen             | "                      |
| - Norsk Musikerforbund             | "                      |
| - Skolenes Landsforbund            | "                      |
| - Norsk Kantor- og Organistforbund | "                      |
| - Norsk Helse- og Sosialforbund    | (tilsluttet YS-K,Oslo) |

Medlemmer av ovennevnte organisasjoner gikk ut i streik fra arbeidstidens begynnelse mandag 29.05.2000. Aker sykehus, bydelene Furuset, Søndre Nordstrand, Hellerud, Bøler og Ullern, samt Rusmiddeletaten og Barne- og familieetaten ble mest berørt av

streiken. Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) meddelte 31.05.2000 at streiken ville bli opptrappet med virkning fra arbeidstidens begynnelse lørdag 03.06.2000 bl.a. ved at et større antall medlemmer ved Ullevål sykehus ville bli omfattet av aksjonen. Oslo kommune vurderte at streiken blant medlemmer av NHS ville innebære en fare for liv og helse, noe som ble meddelt Fylkeslegen i Oslo/Statens Helsetilsyn. Basert på disse vurderinger innkalte kommunal- og regionalminister Sylvia Brustad partene til møte 03.06.2000 kl. 0600, hvor det ble meddelt at Regjeringen ville fremme lovforslag om å løse tvisten mellom Oslo kommune og NHS ved tvungen lønnsnemnd. De streikende medlemmer av NHS gikk etter dette tilbake til arbeidet fra arbeidstidens begynnelse lørdag 03.06.2000.

I hht. lov av 23.06.2000 skal tvisten mellom NHS og Oslo kommune avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Svarfrist i forhold til Riksmeglingsmannens forslag er satt til 26.6.2000.

### 3.2.2 Hovedpunkter i det anbefalte forhandlingsresultat

#### 3.2.2.1 Generelt

Meglingsforslaget i Oslo kommune ligger innenfor den samme totaløkonomiske ramme som i kommunesektoren for øvrig, dog slik at Riksmeglingsmannens forslag innebærer at komponentene i rammen er særskilt innrettet i forhold til Oslo kommune. Rammen for årslønnsveksten i år 2000 er etter dette ca. 4,8 %.

Forslaget innebærer at en får en 2-årig avtale for perioden 01.05.2000 – 30.04.2002. Til forskjell fra kommunesektoren for øvrig har Oslo kommune forskjøvet virkningstidspunktet for justeringsoppgjøret til 01.06.2000. Dermed blir tilleggene i 2000 noe større enn om virkningstidspunktet var 01.05.2000, samtidig som overhendet til 2001 øker. Oslo kommune har dermed slått sammen justeringene slik at alle justeringer gis virkningstidspunkt 01.06.2000.

I 2001 gis tillegg på lønnstabellen på linje med kommunesektoren for øvrig, mens virkningstidspunktet for lokale forhandlinger blir flyttet frem til 01.07.2001, samtidig som rammen for de lokale forhandlingene er 0,35 %. I KS er virkningsdatoen 01.11.2001, og rammen 0,15%.

Disse endringene gir en lønnsvekst i Oslo på lik linje med offentlig sektor for øvrig i både 2000 og 2001. I 2002 vil imidlertid overhendet fra året før ligge rundt en prosentenheter lavere enn i KS.

### 3.2.2.2 Lønnsregulativet

Det gis fra 01.05.2000 et tillegg på alle lønnstrinn i lønnsregulativets nettolønnsseter basert på et tillegg på alle lønnstrinn i forhold til bruttolønnssetene i det felles offentlige lønnsregulativ på kr. 5.000 - pr. år.

Lønnstabellen er for øvrig utvidet med 5 nye lønnstrinn på toppen av regulativet, ltr. 75 - 79. Disse nye lønnstrinn er ikke tatt i bruk.

I 2001 vil det bli gitt et tillegg på alle lønnstrinn på nettolønnssetene basert på et tillegg på bruttolønnssetene på kr. 2.200,- med virkning fra 01.05.2001.

### 3.2.2.3 Utvidet ferie

I likhet med den offentlige sektor for øvrig er det foretatt endringer i den avtalefestede ferien ved at det gis 2 ekstra feriedager i 2001 og 2 ekstra feriedager i 2002. Kostnadene er innregnet i den økonomiske rammen.

### 3.2.2.4 Fellesbestemmelsene

I det anbefalte meglingsresultat er det foretatt endringer i fellesbestemmelsene av teknisk og redaksjonell karakter i tillegg til en del realitetsendringer.

De viktigste endringene i fellesbestemmelsene er følgende:

- Ulempetillegg beholdes ved attføringstiltak i sykepengeperioden
- Arbeidstakere over 60 år kan fritas for nattevakter
- Lik varslingsfrist for alle turnusarbeidstakere ved forskjøvet arbeidstid
- Fast nattillegg er endret til et prosenttillegg pr. arbeidet time på 27 %
- Kveldstillegget er økt fra kr. 13,- til kr. 16,- pr. time
- Adgang til å tilstå overtidsgodtgjørelse til alle arbeidstakere unntatt arbeidstakere som omfattes av kommunens topplerlønnsystem
- Endringer i bestemmelsene om rett til stedfortredergodtgjørelse

### 3.2.2.5 Generelle særbestemmelser

I de generelle særbestemmelser (overenskomstens del B) er det hovedsakelig foretatt endringer av teknisk og redaksjonell karakter.

Det nevnes i denne sammenheng at pkt. 3 i de Generelle særbestemmelser er endret slik at ekstrahjelp som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs lønnes for 3 timer. Bestemmelsen frem til 30.04.2000 ga godtgjørelse for 2 timer.

Ved denne endring er ordningen i tråd med særavtalen mellom kommunen og NHS på dette punkt. I meglingsmannens forslag er følgende inntatt i forhandlingsprotokollen:

*"Særbestemmelser som har relevans til ovennevnte timetall tilpasses."*

Endringene i de Generelle særbestemmelser innebærer at pkt. 1 i særbestemmelsene mellom kommunen og NHS vil kunne utgå.

### 3.2.2.6 Særbestemmelser for bestemte grupper/områder

Når det gjelder særbestemmelsene mellom kommunen og de enkelte organisasjoner for nærmere bestemte områder/grupper av arbeidstakere (overenskomstens del C), er det foretatt ajourføringer og forenklinger av bestemmelsene. Omfanget av særavtaler er etter dette betydelig redusert.

### 3.2.2.7 Særskilte lønsmessige tiltak – sentrale justeringer

Riksmeglingsmannens forslag innebærer at det som en del av oppgjøret allerede nå er foretatt sentrale justeringer av stillinger/stillingsgrupper, dog slik at virkningstidspunktet for lønnsendringene er satt til 01.06.2000. Helårsvirkningen av de sentrale justeringene ligger i størrelsesorden ca. 126 mill. kr.

Disse justeringer omfatter i hovedtrekk følgende stillinger/stillingsgrupper:

- \* Stillinger lønnet etter alder
- \* Hjelpepleiere m.fl.
- \* Hjelpepleier med videreutdanning
- \* Fagarbeider
- \* "Høyskolestigen", dvs. lønnsstigen for arbeidstakere med 2-3 årig høyskoleutdanning (sykepleiere, førskolelærere, sosionomer, fysioterapeuter, radiografer, ergoterapeuter, vernepleiere m.fl.)
- \* Spesialutdannede sykepleiere, jordmødre m.fl.
- \* Fysioterapeuter/ergoterapeuter
- \* Radiografer/stråleterapeuter
- \* Miljøterapeuter
- \* Psykologer
- \* Pedagogisk/psykologisk rådgiver
- \* Konsulenter (med særlig tanke på IT-området)
- \* Ingeniører

- \* Arkitekter
- \* Tannleger
- \* Sykehusprester
- \* Barnehagestyrere
- \* Pedagogiske ledere i barnehager
- \* Konsulenter ved sosialkontorer/barnevernkontorer
- \* Bibliotekarere

### 3.2.2.8 Lokale forhandlinger

I 2000 er det innenfor den økonomiske rammen for oppgjøret avsatt en relativt betydelig pott til lokale forhandlinger, dvs. forhandlinger i den enkelte virksomhet i kommunen, Helårsvirkning for disse lokale forhandlingene utgjør ca. 116 mill.kr. Forhandlingene skal gis virkning fra 01.06.2000 og skal gjennomføres innen 01.10.2000.

Det er videre fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger også i år 2001. Rammen for disse forhandlinger er satt til 0,35% av lønsmassen på årsbasis. Forhandlingene skal gis virkning fra 01.07.2001 og være gjennomført innen 15.06.2001.

Kriteriene for lønnsrammesystemet skal legges til grunn for de lokale forhandlinger.

### 3.2.2.9 Øvrige forhold

I meglingsforslaget er for øvrig bl.a. følgende områder omhandlet:

- \* Avtale om etter- og videreutdanning (EVU) og oppfølging i tråd med kommunesektoren for øvrig
- \* Tilpasning til kommunesektoren for øvrig når det gjelder Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
- \* Retningslinjer for individuelle arbeidsavtaler i forbindelse med fjernarbeid

### 3.2.2.10 Partssammensatte arbeidsgrupper/utvalg

Det er nedsatt partssammensatte utvalg/arbeidsgrupper som i tariffperioden skal utrede følgende:

- \* Arbeidstidsrelaterte spørsmål med særlig vekt på fleksibilitet, kommunens behov og den enkelte arbeidstakers behov
- \* Avtalestrukturen i Oslo kommune

- \* Lønssystemet og forhandlingsbestemmelsene
- \* Personalforsikringer
- \* Kommunens reisebestemmelser
- \* Lønns- og arbeidsvilkår i barnehagesektoren

#### 3.2.2.11 Varighet

Det anbefalte forhandlingsforslag innebærer en 2-årig tariffavtale, dvs. for perioden 01.05. 2000-30.04 2002. Reguleringene for 2.avtaleår er fastsatt i forbindelse med årets tariffrevisjon og det blir således ingen sentrale tarifforhandlinger i 2001.

#### 3.2.3 Økonomiske betraktninger vedr. tariffrevisjonen 2000

Beregningsteknisk er det i Nasjonalbudsjettet for 2000 lagt inn en forutsetning om en årslønnsvekst for 2000 på ca. 3 ¼ %.

Avsetningen i Oslo kommunes budsjett for 2000 bygger på en forutsetning om 3,5 % lønnsvekst.

Riksmeglingsmannens forslag vedr. tariffoppgjøret 2000 i den kommunale sektor, Oslo kommune inkludert, har imidlertid en økonomisk ramme som gir en lønnsvekst i 2000 i forhold til 1999 på ca. 4,8 % inkl. utgifter til utvidet ferie.

Tariffrevisjonen 2000 har følgelig en kostnad som ligger til dels betydelig høyere enn det som er lagt til grunn i Oslo kommunes budsjett.

#### 3.2.4 Vurdering av meglingsforslaget ved tariffrevisjonen 2000

I forhandlingene om tariffrevisjonen pr. 01.05.2000 har en rekke kompliserte spørsmål av såvel formell som materiell karakter vært gjort til gjenstand for behandling.

Oslo kommune finner det uheldig at det ikke var mulig å komme frem til en samlet forhandlingsløsning ved dette oppgjøret. Når oppgjøret først havnet i megling, var det positivt at samtlige fire forhandlingssammenslutninger anbefalte Riksmeglingsmannens forslag. Det er på den annen side likevel grunn til å beklage at noen organisasjoner, herunder Norsk Helse- og Sosialforbund, valgte å forkaste Riksmeglingsmannens forslag med den følge at en har fått en arbeidskonflikt i kommunen. Den streik som Norsk Helse- og Sosialforbund iverksatte fikk etter hvert betydelige virkninger for såvel kommunen som byens innbyggere.

### Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Hovedkomponentene i meglingsforslaget for Oslo kommune er i tråd med oppgjøret i kommunesektoren for øvrig og innenfor de samme kostnadsrammer.

Medlemmene i NHS er i hovedsak hjelpepleiere, miljøterapeuter og omsorgsarbeidere.

#### 3.2.4.1 Hjelpepleiere

Hjelpepleierne er konsentrert om følgende koder:

Kode 6056 Hjelpepleier (Off. godkjent hjelpepleier, ca. 2 800 årsverk)

Kode 6253 Ledende hjelpepleier (Førstelinjeledere, ca. 60 årsverk)

Kode 6137 Hjelpepleier m/videreutdanning (Ger./psyk. ca. 340 årsverk)

Fordeling av årsverkene etter ansiennitet på de tre stillingskodene går frem av denne tabellen:

År ans.	Hj.pleier 6056	Led. hj.pl. 6253	Hj.pl. m/vu 6137
0	101	-	-
1	103	2	2
2	93	1	1
3	74	1	2
4	73	-	4
5	82	1	2
6	80	-	0
7	65	3	6
8	87	4	4
9	71	3	3
10	73	-	4
11	94	3	6
12	103	1	5
13	107	4	12
14	91	1	9
15	103	1	14
16	1 376	36	266
Sum	2 778	61	340

Samtlige av disse stillingene har fått lønnstrinnstillegg utover det generelle tillegget på lønnstabellen.

Følgende tabell viser lønnstrinnet for de forskjellige kodene etter samlet tjenesteansiennitet før og etter justeringsoppgjøret gjeldende fra 01.06.2000:



Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Før oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6056	Hjelpepleier	60602	14	15	17	17	17	18	18	19	20	21	22	22	23	23	23	23	24
6253	Ledende hjelpepleier	65502	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
6137	Hjelpepleier m/vu	60704	17	17	20	20	23	23	23	23	24	24	24	24	25	25	26	26	28

Etter oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6056	Hjelpepleier	60702	15	16	18	18	21	21	21	21	22	22	23	23	24	24	25	25	26
6253	Ledende hjelpepleier	65602	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
6137	Hjelpepleier m/vu	60705	18	19	21	21	24	24	24	24	25	25	26	26	27	27	28	28	29

Følgende tabell viser hvor mange lønnstrinn opprykk hver enkelt stilling har fått på hvert enkelt lønnstrinn:

Antall lønnstrinn opprykk			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6056	Hjelpepleier	60702	1	1	1	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
6253	Ledende hjelpepleier	65602	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6137	Hjelpepleier m/vu	60705	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1

Et gjennomsnittlig lønnstrinn opprykk (vektet) er ca 3 800 kroner. Dersom potten på 126 mill. fordeles på samtlige årsverk som er omfattet av forhandlingene, gir det ca 3 500 kr i snitt pr årsverk. Det vil si i underkant av ett lønnstrinn (ca. 0,9) pr årsverk. Samlet har hjelpepleierne (ca 3 180 årsverk) fått 5 560 lønnstrinn opprykk. Det gir i gjennomsnitt ca. 1,75 lønnstrinn opprykk pr. årsverk. Det vil si nesten dobbelt så mye som en pro rata tildeling ville gitt.

Oslo kommune er et eget tariffområde, og omfattes ikke av forhandlingene i Kommunenes Sentralforbund (KS). Oslo kommune er derfor varsom med å sammenligne egne tariffavtaler med KS, men siden denne aktuelle tvisten står om tillegg gitt i justeringsoppgjøret, kan følgende tabeller illustrere at hjelpepleierne har en høyere lønsplassering i Oslo enn i KS, og at dette oppgjøret har forsterket tendensen.

KS har delt justeringsoppgjøret i 2 deler, slik at en del iverksettes fra 01.05.2000, og en del iverksettes fra 01.05.2001. Oslo kommune har økt potten noe ved å forskyve virkningstidspunktet til 01.06.2000, men har ikke nye tillegg i 2001. Sammenlikningene

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

er derfor gjort i relasjon til KS både i forhold til lønnplasseringene før oppgjøret (1999), pr 01.05.2000(KS)/01.06.2000(Oslo) og 01.05. 2001.

De tre følgende tabellene viser den relative avstanden i lønnstrinn mellom hjelpepleierkodene i Oslo og KS. Positive tall viser antall lønnstrinn mer i Oslo enn i KS, negative tall indikerer det motsatte.

Sammenlikning	Ansiennitet																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Hjelpepleier Oslo-KS 1999	1	2	4	4	3	4	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2
Hjelpepleier Oslo-KS 2000	1	2	4	4	6	6	4	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3
Hjelpepleier Oslo-KS 2001	-1	0	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3

Med unntak av 0 og 1 års intervallet, ligger kode 6056 hjelpepleier fortsatt høyere lønnstrinnsmessig i Oslo enn i KS i 2001. Relasjonene er noe svekket på ansiennitetstrinnene 0, 1, 2, 3, 7, 8 og 9, opprettholdt på ans. trinnene 5, 6, 10,11,12 og 13. På de øvrige ansiennitetstrinnene har avstanden til KS økt. Eller sagt på en annen måte: Ca. 600 årsverk har redusert avstanden, ca. 540 årsverk har opprettholdt den, mens den er økt for ca. 1 640 årsverk.

Sammenlikning	Ansiennitet																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Led. hj.pl. Oslo-KS 1999	11	11	11	11	10	10	8	8	6	6	3	3	3	3	3	3	2
Led. hj.pl. Oslo-KS 2000	11	11	11	11	10	10	8	8	6	6	5	5	5	5	5	5	4
Led. hj.pl. Oslo-KS 2001	11	11	11	11	9	9	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4

På alle ansiennitetsnivåer ligger kode 6253 ledende hjelpepleier høyere i Oslo enn i KS. På ansiennitetstrinnene 0-3 ligger lønnen fortsatt 11 lønnstrinn høyere i 2001. På ansiennitetstrinnene 4 til 9 er avstanden redusert med ett lønnstrinn, men avstanden er fortsatt mellom 9 og 5 lønnstrinn høyere. På ansiennitetstrinnene fra 10 til 16 er den relative avstanden økt med 2 lønnstrinn, slik at med unntak av 16-årstrinnet ligger lønnen 5 lønnstrinn over KS. På 16-årstrinnet er avstanden nå økt fra 2 til 4 lønnstrinn.

Sammenlikning	Ansiennitet																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Hj.pl.m/vu Oslo-opprykkskoder KS 1999	2	2	5	5	7	7	5	5	4	4	1	1	2	2	3	3	4
Hj.pl.m/vu Oslo-opprykkskoder KS 2000	1	2	4	4	6	6	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5

### Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Hj.pl.m/vu Oslo- opprykkskoder KS 2001	1	2	4	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

KS har ikke kode for hjelpepleier med videreutdanning. I tillegg til "vanlig" hjelpepleier, har KS tre forskjellige koder, men med samme lønnsrammer. Det bør derfor være relevant å sammenlikne kode 6137 hjelpepleier med videreutdanning i Oslo med samtlige opprykkskoder i KS.

På alle ansiennitetsnivåer ligger kode 6137 hjelpepleier med videreutdanning høyere i Oslo enn tilsvarende koder i KS i 2001. På ansiennitetstrinn lavere enn 10 år, er den relative avstanden redusert. Disse ansiennitetstrinnene har ca. 7% av årsverkene. Fra ansiennitetstrinn 10 til 16 (93% av årsverkene) er den relative avstanden økt med ett eller 2 lønnstrinn.

#### 3.2.4.2 Miljøterapeut/omsorgsarbeider

I Oslo kommune er disse stillingene registrert på følgende koder:

Kode 6146 Miljøterapeut (Hjelpepl.utd./annen rel. utd., ca 230 årsverk)

Kode 6087 Miljøterapeut (2/3-årig høyskoleutd., ca 630 årsverk)

Kode 6388 Miljøterapeut I (Opprykkskode til 6087, ca 12 årsverk)

Kode 6236 Omsorgsarbeider (Krav om fagbrev, ca 160 årsverk)

Selv om Norsk Helse- og Sosialforbund har sine interesser alt overveiende knyttet til kodene 6146 Miljøterapeut og 6236 Omsorgsarbeider, er de øvrige kodene tatt med for oversiktens skyld.

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

År ans.	Miljøter. 6146	Miljøter. 6087	Miljøter. I 6388	Oms.arb. 6236
0	13	56	-	23
1	7	59	-	12
2	17	47	-	22
3	9	45	-	9
4	5	49	-	7
5	14	35	-	10
6	8	31	-	12
7	8	20	-	10
8	9	29	-	8
9	9	19	-	7
10	12	25	-	5
11	10	17	-	6
12	9	23	0,3	2
13	9	9	-	5
14	15	17	-	-
15	7	15	-	2
16+	70	135	11,6	18
Sum	230	633	11,8	158

Oslo før oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6146	Miljøterapeut	60602	14	15	17	17	17	18	18	19	20	21	22	22	23	23	23	23	24
6087	Miljøterapeut	60901	22	22	22	22	23	23	23	24	25	25	26	27	28	28	29	29	29
6388	Miljøterapeut I	61401	24	24	26	26	28	28	30	30	32	32	34	34	34	34	34	34	34
6236	Omsorgsarbeider	60702	15	15	18	18	21	21	21	21	22	22	22	22	23	23	24	24	26

Oslo etter oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6146	Miljøterapeut	60702	15	16	18	18	21	21	21	21	22	22	23	23	24	24	25	25	26
6087	Miljøterapeut	60901	23	23	23	24	24	24	25	25	27	27	28	28	29	29	30	31	32
6388	Miljøterapeut I	61401	24	24	26	26	28	28	30	30	32	32	34	34	34	34	34	34	34
6236	Omsorgsarbeider	60702	15	16	18	18	21	21	21	21	22	22	23	23	24	24	25	25	26

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Differanse			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6146	Miljøterapeut	60702	1	1	1	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
6087	Miljøterapeut	60901	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3
6388	Miljøterapeut I	61401	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6236	Omsorgsarbeider	60702	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0

KS Før oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6674	Miljøterapeut/-arb	3.2	13	13	13	13	14	14	16	16	18	18	21	21	21	21	21	21	21
6675	Miljøterapeut/-arb	7.1	20	20	20	20	21	21	21	21	23	23	26	26	26	26	26	26	26
7609	Miljøterapeut/-arb I	8.1	21	21	21	21	23	23	25	25	29	29	29	29	29	29	29	29	29
7512	Omsorgsarbeider	4.1	14	14	14	14	15	15	17	17	19	19	22	22	22	22	22	22	22

KS etter oppgjøret 2000			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6674	Miljøterapeut/-arb	4.1	14	14	14	14	15	15	17	17	19	19	22	22	22	22	22	22	23
6675	Miljøterapeut/-arb	10.1	23	23	24	24	25	25	27	27	29	29	31	31	31	31	31	31	31
7609	Miljøterapeut/-arb I	11.1	25	25	26	26	27	27	29	29	31	31	33	33	33	33	33	33	33
7512	Omsorgsarbeider	4.1	14	14	14	14	15	15	17	17	19	19	22	22	22	22	22	22	23

KS etter oppgjøret 2001			Ansiennitet																
Stk	Stb	LR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6674	Miljøterapeut/-arb	5.1	16	16	16	16	17	17	19	19	21	21	22	22	22	22	22	22	23
6675	Miljøterapeut/-arb	10.1	23	23	24	24	25	25	27	27	29	29	31	31	31	31	31	31	32
7609	Miljøterapeut/-arb I	11.1	25	25	26	26	27	27	29	29	31	31	33	33	33	33	33	33	34
7512	Omsorgsarbeider	5.1	16	16	16	16	17	17	19	19	21	21	22	22	22	22	22	22	23

Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

3.2.4.2.1 Stillinger Oslo – KS	Ansiennitet																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>Før oppgjøret 2000</b>																	
Miljøterapeut	1	2	4	4	3	4	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3
Miljøterapeut	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	0	1	2	2	3	3	3
Miljøterapeut I	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
Omsorgsarbeider	1	1	4	4	6	6	4	4	3	3	0	0	1	1	2	2	4

Stillinger Oslo – KS	Ansiennitet																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3.2.4.2.1.1 Etter 2001																	
Miljøterapeut	-1	0	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Miljøterapeut	0	0	-1	0	-1	-1	-2	-2	-2	-3	-3	-2	-2	-1	0	0	0
Miljøterapeut I	-1	-1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Omsorgsarbeider	-1	0	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3

Et gjennomsnittlig lønnstrinn opprykk (vektet) er ca 3 800 kroner. Dersom potten på 126 mill. fordeles på samtlige årsverk som er omfattet av forhandlingene, gir det ca 3 500 kr i snitt pr årsverk. Det vil si i underkant av ett lønnstrinn (ca. 0,9) pr årsverk. Samlet har miljøterapeut og omsorgsarbeider (ca 1 033 årsverk) fått ca 1 400 lønnstrinn opprykk. Det gir i gjennomsnitt ca. 1,35 lønnstrinn opprykk pr. årsverk. Det vil si ca 1,5 ganger det en pro rata tildeling ville gitt.

### 3.2.5 Oppsummering

Tariffoppgjøret i Oslo kommune gir en langt større økonomisk kostnad enn opprinnelig forutsatt. Dette forverrer en allerede vanskelig økonomisk situasjon i kommunen.

På tross av dette viser ovenstående dokumentasjon at:

Hjelpepleierne i NHS har fått tilnærmet det dobbelte av en pro rata tildeling i justeringsoppgjøret.

Lønnstilleggene for hjelpepleierne ved justeringsoppgjøret i Oslo er vesentlig større enn i KS-området, som dekker de øvrige landets kommuner.

Miljøterapeutene og omsorgsarbeiderne har fått omtrent 1,5 ganger det en pro rata tildeling ville gitt.

Miljøterapeutene og omsorgsarbeiderne har relativt sett gått ned i Oslo i forhold til KS pr 01.07.2001, men ligger i gjennomsnitt fortsatt over.

## Rikslønnsnemndas kjennelse 1/2000

Oppgjøret er vedtatt av organisasjoner som organiserer et stort flertall av arbeidstakerne i kommunen, og som også har medlemmer i samme stillingskoder som NHS.

I tråd med vanlig praksis vil Oslo kommunes påstand være at nye tariffavtaler mellom kommunen og NHS gjøres gjeldende fra det tidspunkt streiken blant medlemmer av NHS opphørte, dvs. 03.06.2000.

### 4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

#### 4.1 Økonomisk ramme for oppgjøret – tilbud og krav

Lønnsutgiftene i Oslo kommune som ble lagt til grunn for forhandlingene, var på 8 029 mill kr.

Tilbudet fra arbeidsgiver - Oslo kommune - er identisk med Riksmeglingsmannens møtebok og innebar følgende vekst i kommunens lønnsutgifter:

Tilbud i henhold til RM's møtebok	Økning i kommunens lønnsutgifter i prosent
Overheng fra 1999	0,37
Glidning i 2000	0,37
Lønnstabell gjeldende fra 01.05.00: Kr 5000 på alle lønnstrinn +5 nye trinn	1,46
Sentrale justeringer fra 01.06.00	0,95
Lokale forhandlinger	0,85
2 nye feriedager i 2001	0,82
Sum:	4,82

Krav nr. 1 fra NHS innebærer at lønnsveksten øker med ytterligere 0,15 prosentpoeng, mens krav nr. 2 innebærer en økning på 0,08 prosentpoeng. Innfris disse to kravene innebærer dette følgelig at lønnsveksten blir på 5,04 prosentpoeng. Virkningen på lønnsveksten av krav nr. 3 er ikke lett å beregne. Krav nr. 3 betyr lønnsoptrykk for et ukjent antall årsverk.

Tilbudet fra Oslo kommune innebar en lønnsvekst godt i overkant av den lønnsveksten som en før inntektsoppgjørene tok til mente ville være passende i den situasjonen norsk økonomi var og er i. Den økonomiske situasjonen i Norge er for tiden god. Årsakene er flere, som høye oljeinntekter, oppgangstider hos våre handelspartnere, men også moderate inntektsoppgjør på 1990-tallet. Dersom den økonomiske utviklingen i Norge skal fortsette i det gode sporet den har vært inne i, er det viktig at lønnsveksten i Norge ikke avviker for sterkt fra hva den er i andre land. Lønnsveksten som følge av årets inntektsoppgjør, er i overkant av hva den er i andre land. Inntektsoppgjøret i år kan følgelig bidra til at den gunstige situasjonen som landet er inne i, kan forverres. Det er

derfor viktig at lønnsveksten ikke blir enda sterkere. Selv om helsesektoren ikke er en konkurranseutsatt sektor, kan ekstra lønnspåslag i denne sektoren ha en smitteeffekt over på andre sektorer og bidra til å svekke norsk konkurranseevne. Tilbudet fra Oslo kommune er også i overkant av hva andre i gjennomsnitt fikk som følge av årets inntektsoppgjør.

## 4.2 Nærmere om den aktuelle tvist

### 4.2.1 Kravene fra Norsk Helse- og Sosialforbund

Rikslønnsnemndas flertall – de nøytrale medlemmer, Husby, Strøm og Evensen Norum samt det partsoppnevnte medlem Biløygard vil fremholde:

NHS har akseptert at Riksmeklingsmannens forslag av 28. mai 2000 skal legges til grunn som tariffavtale mellom partene, dog med tre endringer.

De tre aktuelle endringskrav må i utgangspunktet vurderes særskilt, i det det ikke er noen nødvendig indre sammenheng mellom kravene.

De ovennevnte medlemmer av Rikslønnsnemnda skal i det følgende knytte noen korte bemerkning til de fremsatte krav:

#### Ad pkt. 1:

Dette krav er knyttet til Fellesbestemmelsenes § 10.7.2, hvilket medfører at en eventuell endring får konsekvenser for samtlige arbeidstakere – uansett organisasjonstilknytning – som arbeider i fast nattjeneste.

Oslo kommune har pekt på at tariffbestemmelsen før oppgjøret 2000 hjemler et kronetillegg. Ved meklingen ble dette gjennom Riksmeklingsmannens forslag endret til et prosenttillegg. Organisasjonene fikk således gjennom nevnte forslag gjennomslag for et nytt prinsipp ved avlønningen av fast nattjeneste. De øvrige involverte organisasjoner har akseptert forslaget om et påslag på 27%. I forhold til NHS er det uenighet mellom partene vedrørende nivået på prosenttillegget – med andre ord et rent pengekrav.

Slik saken ligger an og på bakgrunn av den konklusjon flertallet er kommet til, jf. nærmere nedenfor, finner en ikke grunn til å gå ytterligere inn på arbeidsgivers anførsel om byrdefullheten av skiftarbeid kontra faste nattevakter.

#### Ad pkt 2:

Dette gjelder justering av stilling/stillingsgrupper, m.a.o. også et rent pengekrav.

I forslaget fra Riksmeklingsmannen ligger det inne lønnsjusteringer for de angjeldende stillingskoder. Det fremsatte krav innebærer et ytterligere opprykk på et



lønnsrammealternativ. Etter forslaget vil begynnerlønnen ligge lavere enn i KS-området, mens den var ett lønnstrinn høyere før årets oppgjør.

Flertallet vil fremholde at en ikke isolert kan se hen til begynnerlønnen. De fremlagte tabeller viser at hjelpepleierne har en høyere lønsplassering i Oslo enn innen KS-området. Dette blir forsterket ved nærværende oppgjør gjennom Riksmeklingsmannens forslag, med unntak av 0- og 1- års intervallet. Om relasjonen for de øvrige trinn viser en til fremstillingen foran side 25-29. Samlet sett må således konklusjonen bli at hjelpepleierne kommer godt ut gjennom forslaget sammenholdt med KS-området.

Rammen for oppjøret vil imidlertid sette sine klare begrensninger, samtidig som Oslo kommune har et rekrutteringsproblem i forhold til flere grupper av ansatte.

Når en videre sammenholder meklingsforslaget for hjelpepleierne med de øvrige grupper, kan det fastslås at hjelpepleierne er kommet ut med 2 ganger pro rata for så vidt gjelder de sentrale justeringene, mens miljøterapeutene og omsorgsarbeiderne har oppnådd 1,5 ganger pro rata.

#### Ad pkt. 3:

Merknaden til tariffbestemmelsen er av eldre dato og er inngått i en tid hvor man ikke så for seg annet enn geriatri og psykiatri som kvalifiserende og relevant videreutdanning. Et poeng ved den aktuelle tariffbestemmelse er at den hjemler automatisk lønnsopprykk.

Flertallet finner på bakgrunn av prosedyren å ville nevne at også andre områder for videreutdanning (eller tilleggsutdanning og spesialutdanning, hvilket i denne sammenheng er synonyme begreper) er adekvate og gir adgang til opprykk i henhold til tariffavtale av 26. april 1996 mellom Oslo kommune og hovedorganisasjonene. Under prosedyren er det opplyst at annen relevant videreutdanning i konkrete tilfeller har gitt langt større uttelling enn det automatisk baserte opprykk. Adekvat tilleggsutdanning kan for eksempel være habilitering og rehabilitering, vernepleie, barsel- og barnesykepleie, kreftomsorg, stråleterapi, autismeomsorg, operasjonssykepleie, generell somatisk sykepleie, klinisk sykepleie og yrkesfaglig veiledning. Et vilkår vil imidlertid være at den aktuelle tilleggsutdanningen er relevant for den aktuelle stilling.

Tariffavtalen fra 1996 gjelder praktiseringen av lønnsrammesystemet. I pkt. 3 er kriteriene angitt, og i pkt 3.3 er kompetanseutvikling nevnt. I dette inngår formalkompetanseutvikling, hvilket kan relateres til videre/etterutdanning og faglig ajourføring som er relevant for utførelsen av vedkommendes arbeid i kommunen. Videre inngår også realkompetanseutvikling, hvilket innbefatter egenutvikling i forhold til eget arbeids- og ansvarsområde, slik som utvikling av arbeidsmetoder, økt faglig kompetanse og faglig jobbutførelse samt kvalitetssikring m.v. De ulike etterutdanningsområder som nevnt av NHS og gjengitt ovenfor, vil samtlige – etter en konkret vurdering – kunne lede til betydelig opprykk. Den foreliggende tariffavtale bevirker at man lokalt står fritt innen de 15 alternativene i lønnsrammesystemet.

Opplysninger gitt under prosedyren for Rikslønnsnemnda kan tyde på at man i enkelte bydeler feilaktig har vært av den oppfatning at det bare er etterutdanning som er spesifikt angitt i den gjeldende merknad som berettiger lønnsopprykk. Flertallet ser det slik at det er et ledelsesansvar for kommunen å formidle den tariffrettslige situasjon til de ulike nivå i organisasjonen.

Flertallet, de nøytrale medlemmer, Husby, Strøm og Evensen Norum samt det partsoppnevnte medlem Biløvgard, er etter en helhetsvurdering – hvor en blant annet ser hen til hva NHS har oppnådd gjennom meklingsforslaget, den ramme som oppgjøret gir, de avsatte midler til lokale forhandlinger på 0.35% av lønnsmassen samt at de andre hovedorganisasjonene har akseptert det fremlagte forslag - blitt stående ved at en ikke finner tilstrekkelig grunn til å fravike Riksmeklingsmannens forslag.

Mindretallet – medlemmet Sporshheim – er av den oppfatning at det ikke finnes en rimelig forklaring på den lønsmessige forskjellsbehandling faste nattevakter utsettes for ved at de gis et vesentlig lavere natt tillegg enn dem som har andre arbeidstidsordninger, men konstaterer likevel at nemndas flertall, til tross for fremlagt dokumentasjon, ikke har realitetsbehandlet dette spørsmålet.

Dette medlem tar til etterretning at nemndas flertall langt på vei erkjenner rimeligheten av at all relevant videreutdanning bør gi lønsmessig uttelling, og viser til de mulighetene som allerede ligger i dagens avtaleverk. En endring av merknaden som åpner for at hjelpepleiere med relevant videreutdanning, også innen andre fagområder enn geriatri og psykiatri, kan lønnes etter stillingskode 6137 Hjelpepleier m/ videreutdanning, ville vært bedre i samsvar med de premisser flertallet selv legger til grunn.

Dette medlem voterer for at NHS' krav tas til følge og viser for øvrig til organisasjonens anbeførler.

#### 4.2.2 Virkningstidspunkt

Også for dette punkts vedkommende har Rikslønnsnemnda delt seg i det samme flertall og mindretall som nevnt ovenfor under pkt 4.2.1.

Flertallet finner etter fast praksis i Rikslønnsnemnda at virkningstidspunktet settes til tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet. I foreliggende sak vil det si 3. juni 2000.

Medlemmet Sporshheim stemmer for NHS' påstand.

\*\*\*\*\*

Etter dette blir kjennelse å avsi i samsvar med flertallets oppfatning, hvilket medfører at Oslo kommunes påstand blir å ta til følge.

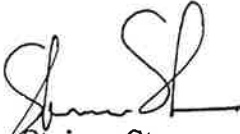
Medlemmet Valla er enig i mindretallets uttalelse med hensyn til urimeligheten av den lønnsmessige forskjellsbehandling faste nattevakter utsettes for. Hun deler imidlertid flertallets konklusjon på dette punkt. For øvrig deler hun mindretallets uttalelser og konklusjon med hensyn til etter- og videreutdanning. Medlemmet Berge slutter seg til flertallets begrunnelse og konklusjon.

### III

### SLUTNING

Riksmeklingsmannens forslag slik det fremgår av vedlegg til Riksmeklingsmannens møtebok av 28. mai 2000 gjøres gjeldende som tariffavtale mellom Oslo kommune og Norsk Helse- og Sosialforbund for perioden 3. juni 2000 - 30. april 2002.

  
Stein Husby

  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Helge Sporsheim

  
Steinar Biløygard

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Gerd Liv Valla

  
Lars Chr. Berge