

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSER

AV 25 OKTOBER 1994

I tvistene mellom

i sak nr 2/1994 Norsk Bioingeniørforbund,
i sak nr 3/1994 Norsk Ergoterapeutforbund,
i sak nr 4/1994 Norske Fysioterapeuters Forbund,
i sak nr 5/1994 Norsk Radiografforbund

og Kommunenes Sentralforbund
i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
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 Bioingeniørforbund	6
2.1.2 Norsk Ergoterapeutforbund	6
2.1.3 Norske Fysioterapeuters Forbund	7
2.1.4 Norsk Radiografforbund	7
2.2 Kommunenes Sentralforbund	8
3. Partenes anførsler	10
3.1 Felles for arbeidstakerorganisasjonene	10
3.2 Norsk Bioingeniørforbund	13
3.3 Norsk Ergoterapeutforbund	15
3.4 Norske Fysioterapeuters Forbund	18
3.5 Norsk Radiografforbund	20
3.6 Kommunenes Sentralforbund	23
4. Rikslønnsnemndas merknader	32
4.1 Den økonomiske situasjon	32
4.2 Økonomisk ramme	39
4.3 Likelønn	40
4.4 Nærmere om de aktuelle tvister	42

**RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSER AV 25 OKTOBER 1994
I SAKER NR 2, 3, 4 OG 5/1994**

I. GENERELT

Twisten mellom Norsk Bioingeniørforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund og Norsk Radiografforbund, og Kommunenes Sentralforbund (KS) i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994.

Nemndas sammensetning:

Riksadvokat Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Professor Steinar Strøm

Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen

Sekretær Evy Buverud Pedersen, Landsorganisasjonen i Norge

Seksjonsleder Brit Spilling, Næringslivets Hovedorganisasjon

Forhandlingssjef Flemming Hansen, KS

Nestleder Marit Stykket, NOBI/

Generalsekretær Lars Erik Wærstad, NETF/

Forbundsleder Toril Bergerud Buene, NFF/

Nestleder Inger Johanne Sivertsen, NRF

Med hjemmel i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er forhandlingssjef Flemming Hansen utpekt av arbeidsgiversiden i tvisten. Fra arbeidstakersiden er utpekt fra de enkelte forbund henholdsvis nestleder Marit Stykket, NOBI, generalsekretær Lars Erik Wærstad, NETF, forbundsleder Toril Bergerud Buene, NFF, nestleder Inger Johanne Sivertsen, NRF.

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

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

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 17 august 1994 og i nemndsmøter 23, 24, 29 og 30 august, samt 24 oktober 1994. Rikslønnsnemnda har tatt stilling til partenes påstander slik de fremkom under hovedforhandlingen.

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

KJENNELSER

1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Arbeidstvisten mellom på den ene side Norsk Bioingeniørforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund og Norsk Radiografforbund, og Kommunenes Sentralforbund på den annen side er oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr 1 mai 1994.

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 Kommunenes Sentralforbund. Etter at partene var kommet frem til et anbefalt forslag til ny tariffavtale 30 april 1994, ble forslaget sendt ut til behandling i de enkelte organisasjoner, kommuner og fylkeskommuner. Forbundsstyrene i NOBI, NETF, NFF og NRF avviste forslaget til ny hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996. 10 juni 1994 varslet forbundene plassoppgiselser. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot arbeidstans og innkalte partene til tvungen mekling.

Meklingen ble innledet 13 juni. Den 23 juni ble meklingen begjært avsluttet, og de enkelte forbund varslet iverksettelse av streik fra arbeidstidens begynnelse 28 juni 1994 slik:

- Norske Fysioterapeuters Forbund: 34 medlemmer
- Norsk Ergoterapeutforbund: 16 medlemmer
- Norsk Bioingeniørforbund: 70 medlemmer
- Norsk Radiografforbund: 30 medlemmer

Riksmeklingsmannen hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet. Meklingen ble avsluttet på overtid tirsdag 28 juni uten resultat. Fra arbeidstidens begynnelse tirsdag 28 juni iverksatte forbundene streik blant ca 150 medlemmer i KS-området ved 5 fylkeskommunale sykehus. Onsdag 29 juni varslet Norsk Bioingeniørforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund og Norsk Radiografforbund utvidelse av konflikten slik:

- Norske Fysioterapeuters Forbund: 50 medlemmer
- Norsk Ergoterapeutforbund: 21 medlemmer
- Norsk Bioingeniørforbund: 279 medlemmer
- Norsk Radiografforbund: 84 medlemmer

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

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

Anordningen har denne ordlyd:

§ 1

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

§ 2

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

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

§ 3

Denne anordning trer i kraft straks.

2 PARTENES PÅSTANDER

2.1 Arbeidstakerorganisasjonene

Alle lønnsrammer og lønnstrinnsbetegnelser referert i påstandene er betegnelser slik de lød pr 30 april 1994.

2.1.1 NORSK BIOINGENIØRFORBUND (NOBI)

Det vedtatte forhandlingsresultat mellom KS og organisasjonene fastsettes som gjeldende tariffavtale mellom KS og NOBI for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 med følgende endringer:

Det opprettes en ny fagkode for bioingeniører. Stillingen lønnes i lønnsramme 14.

Bioingeniør II stillingskode 7472 avlønnes alternativt i lønnsramme 25 eller 26.

Bioingeniør II lønnes minst i lønnsramme 25.2.

Lokale forhandlinger

3. avsnitt skal lyde:

"Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994."

4. avsnitt skal lyde:

"Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994."

5. avsnitt skal lyde:

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

Virkningstidspunktet for iverksettelse av tariffoppgjøret settes til 1 mai 1994 for NOBI's medlemmer.

2.1.2 NORSK ERGOTERAPEUTFORBUND (NETF)

Det vedtatte forhandlingsresultat mellom KS og organisasjonene fastsettes som gjeldende tariffavtale mellom KS og NETF for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 med følgende endringer:

Ledende ergoterapeut, stillingskode 7113 avlønnes i lønnsramme 26.

Avdelingsledende ergoterapeut, stillingskode 6044, avlønnes i lønnsramme 28.

Det opprettes ny kode for sjefsergoterapeut. Stillingen er unormert.

Ledende ergoterapeut, stillingskode 7113, endres til ergoterapeut I.

Det opprettes kode for kommuneergoterapeut, kommuneergoterapeut I, avdelingsledende ergoterapeut og sjefsergoterapeut utenfor institusjon. Stillingskodene gis avlønning i hhv lønnsramme 4B, 26, 28 og unormert.

Lokale forhandlinger

3. avsnitt skal lyde:

"Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994."

4. avsnitt skal lyde:

"Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994."

5. avsnitt skal lyde:

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

Virkningstidspunktet for iverksettelse av tariffoppgjøret settes til 1 mai 1994 for NETF's medlemmer.

2.1.3 NORSKE FYSIOTERAPEUTERS FORBUND (NFF)

Det opprettes ny stillingskode benevnt fysioterapeut med spesialkompetanse, avlønnet som avdelingsledende fysioterapeut.

Avdelingsledende fysioterapeut heves fra lr 27 til lr 28.

Turnuskandidater heves fra ltr 5 til ltr 7.

Lokale forhandlinger

3. avsnitt skal lyde:

"Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994."

4. avsnitt skal lyde:

"Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994."

5. avsnitt skal lyde:

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

Virkningstidspunktet for iverksettelse av tariffoppgjøret settes til 1 mai 1994 for NFF's medlemmer.

2.1.4 NORSK RADIOGRAFFORBUND (NRF)

Det vedtatte forhandlingsresultat mellom KS og organisasjonene fastsettes som gjeldende tariffavtale mellom KS og NRF for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 med følgende endringer:

Normering av sjefradiograf og ass sjefradiograf.

Oppretting av faglig karrierestige i lønnsramme 14.

Gravide arbeidstakere som omplasseres som følge av fare for fosterskade, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt og akkordfortjeneste.

Justering av avdelingsradiograf til lønnsramme 28.

Normering av følgende stillinger for stråleterapeuter: stråleterapeut, avdelingsstråleterapeut, ass. sjefstråleterapeut og sjefstråleterapeut.

St. kode	Stilling	Lønns- ramme	År
	Stråleterapeut	7-8	
	Avdelingstråleterapeut	28	16-20 Alt. innplassering, lokale forhandlinger
	Ass. sjefstråleterapeut	29	17-21 Alt. innplassering, lokale forhandlinger
	Sjefstråleterapeut	31	Alt. innplassering, lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger

3. avsnitt skal lyde:

"Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994."

4. avsnitt skal lyde:

"Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994."

5. avsnitt skal lyde:

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

Virkningstidspunktet for iverksettelse av tariffoppgjøret settes til 1 mai 1994 for NRF's medlemmer.

2.2 Kommunenes Sentralforbund (KS)

Kommunenes Sentralforbund har nedlagt lik påstand overfor de enkelte forbund.

Det vedtatte forhandlingsresultatet mellom Kommunenes Sentralforbund og 25 organisasjoner fastsettes som gjeldende Hovedtariffavtale mellom KS og NOBI, NETF, NFF og NRF for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996 med følgende unntak:

A. Pkt 2, lokale forhandlinger,

3. avsnitt skal lyde:

Forhandlingene skal være gjennomført innen 14.11.94.

4. avsnitt skal lyde:

Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17.10.94.

5. avsnitt skal lyde:

Fristen for eventuell anke av de lokale forhandlingene gjennom forhandlingssammenslutningene sentralt er satt til den 19.12.94.

- B. Virkningstidspunktet settes til 01.07.94.
Dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 01.05.94.

3 PARTENES ANFØRSLER

3.1 Felles for arbeidstakerorganisasjonene

Norsk Bioingeniørforbund (NOBI), Norsk Ergoterapeutforbund (NETF), Norske Fysioterapeuters Forbund (NFF) og Norsk Radiografforbund (NRF) har utarbeidet en felles del for sine anførsler som følger nedenfor. De enkelte forbundsvisе anførsler følger i pkt 3.1.1 tom 3.1.4.

3.1.1 ARBEIDSTVISTENS OPPRINNELSE

3.1.1.1 Kravutformingен til tarifforhandlingene

Under årets tarifforhandlinger fremmet Akademikernes Fellesorganisasjon seksjon kommune (AF-K) krav på vegne av de ovennevnte organisasjoner.

AF-K's krav er fremmet og forhandlingene gjennomført i henhold til avtale mellom organisasjonene om å opptre som forhandlingssammenslutning overfor KS, og rammeavtale om forhandlingsordningen på kommunal sektor. Den enkelte organisasjons spesifikke krav ligger til grunn for AF-K's krav.

Et av hovedelementene i AF-K's krav var knyttet til særskilte områder. AF-K krevde at mindrelønnsutviklingen på kommunal sektor måtte kompenseres, og at denne kompensasjonen i årets tariffoppgjør skulle benyttes til å løse særskilte problemer gjennom særskilte selektive tiltak innenfor enkelte stillingsgrupper, herunder de kvinnedominerte akademikergrupper. Felles for de fire kvinnedominerte grupper var kravet om likelønn – lik lønn for arbeid av lik verdi. De senere års tariffoppgjør med klare lavtlønnsprofiler har ikke virket likelønnsfremmende for de høyskoleutdannede yrkesgrupper i helsesektoren fordi tiltakene først og fremst har vært rettet mot lavtlønnsgrupper.

3.1.1.2 Forhandlingsresultatet

KS ga under forhandlingene uttrykk for at likelønn skulle være et sentralt tema. Formuleringer som:

- Partene er enige om at det er viktig å bedre kvinners karriere- og avansementsmuligheter –
- Partene viser til at likelønsspørsmålet er et sentralt tema i tariffoppjøret.

Intensjonen i disse forslagene til formuleringer ble aldri fulgt opp med konkrete tiltak i forhandlingene.

Da KS' siste tilbud ble fremlagt, var det ingen antydning til tiltak for kort- og eller langsiktig løsning av likelønnsproblematikken.

Ingen av ovennevnte organisasjoner kunne akseptere et tilbud hvor arbeidsgiver tilsynelatende ikke har forstått eller ønsket å gjøre noe med likelønnsproblematikken.

3.1.1.3 Mekling

Situasjonen før mekling var særdeles fastlåst. NOBI, NETF, NFF og NRF var innstilt på å strekke seg langt i meklingen og mente derfor det burde være mulig å finne en løsning på årets

oppgjør, som kunne gi tilfredsstillende signaler om arbeidsgivers vilje til å ta likelønnsproblematikken på alvor. Organisasjonene forsøkte å få KS med på en dialog knyttet til likelønn, uten at dette lyktes.

De var inneforstått med at en løsning i meklingen ville bli vanskelig. En akseptabel løsning uten bruk av kampmidler mente man kun var mulig å finne i fellesproblemet knyttet til kvinnegruppenes begrensede faglige og administrative karrieremessige utviklingsmuligheter. En størst mulig samlet opptreden om en felles løsning var eneste mulighet til å få arbeidsgiver med på en løsning.

Med bakgrunn i konsekvensene en sykehusstreik om sommeren ville få for pasientene, var organisasjonene villige til å akseptere riksmeklingsmannens forslag om at tvisten skulle løses ved frivillighet av Rikslønnsnemnda.

KS klarte gjennom handling og uttalelser i meklingsprosessen og under den påfølgende arbeidskonflikten å skape et enda sterkere behov for å ta opp likelønnsproblematikken i sin fulle bredde. I KS' egen pressemelding etter den resultatløse meklingen hevder forhandlingsleder Erik Bartnes følgende i fjerde avsnitt:

"Når det gjelder kravene fra de fem AF- forbundene om en bedre kvinnepolitisk profil, minner Bartnes om at lederne i både Norsk Kommuneforbund og i YS/K bruker kvinneprofilen som et viktig argument for å si ja til oppgjøret. Begge representerer betydelige kvinnegrupper. Bartnes viser i denne forbindelse til at også KS er opptatt av likestillingsspørsmålene....."

Likestillingstiltakene som eksemplifiserer kvinneprofilen, har ikke med likelønn å gjøre, men er rene lavtlønnsiltak. KS viser at de enten ikke vet eller bevisst velger å overse likelønnsproblemet. I stedet velger de å fokusere på kvinne og/eller lavtlønnsprofil som dessverre ikke kan løse likelønnsproblematikken. KS ønsker ikke å iverksette andre tiltak enn de som er med på å skyve problemet fremover i tid. Dette kan organisasjonene ikke lenger akseptere.

3.1.2 LIKELØNN

Lov om likestilling mellom kjønnene av 9 juni 1978 § 5, slår fast at kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette er hovedargumentet for organisasjonenes krav om likelønn

Kravet om likelønn kan ikke likestilles med kvinnelønn. Stortingsmelding nr 70 (1991–92) Om likestillingspolitikk for 1990-åra omtaler bla en analyse utført av Barth og Mastekaasa. Analysen omhandler de mange faktorene som kan påvirke det ulike lønnsnivået for kvinner og menn. I deres materiale var det en absolutt lønnsforskjell mellom menn og kvinner på pst. Korrigert for ulikheter i utdanning, yrkeserfaring, arbeidstid, ansettelsesform, sektor og lederansvar sto de igjen med en lønnsforskjell på 14pst som ikke kunne forklares med noen av de nevnte faktorer. Forskerne kaller denne resterende lønnsforskjellen kvinnefratrekket. Analysen viste også at 8 pst av dette kvinnefratrekket kommer av at typisk kvinnelederte yrker er dårligere lønnet enn sammenlignbare mannsdominerte yrker. Tiltak for likelønn må derfor komme som egne tiltak.

Flere forskningsprosjekter, utredninger og utvalg har konkludert med at likelønnsproblemet ikke er løst. Senest i det sentralt nedsatte kvinnelønnsutvalget på kommunal sektor er

avtalepartene enige om at kvinnedominerte yrkesgrupper fortsatt er dårligere lønnet enn tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper. Utvalgets rapport anbefaler de sentrale avtaleparter å iverksette tiltak ved de årlige tariffrevisjonene for å bedre likelønnsproblematikken.

De fire organisasjonene mener målet om likelønn kan nås ved en kombinasjon av tre elementer:

- åpning for lokal lønnsdannelse
- opprettelse av stillingskoder for faglig og/eller administrativ karriereutvikling
- sentral justering av lønnsnivå i eksisterende stillingskoder

De fire angjeldende organisasjoner representerer kvinnedominerte yrkesgrupper som er lavere lønnet enn tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper. Problemets omfang kan eksempelvis synliggjøres gjennom tabell som er basert på tall for yrkesgrupper med tilsvarende høyskoleutdanning fra PAI-registeret pr 1 oktober 1992. Tabellen viser at mannsdominerte yrkesgrupper med utdanning innen ingeniørfagene, bedriftsøkonomi og distriktshøyskolene (de to siste gruppene omfatter også de med 2-årig høyskoleutdanning), er bedre lønnet enn de kvinnedominerte yrkesgruppene med like lang eller lengre høyskoleutdanning.

3.1.3 MULIGHETER FOR LIKELØNN

En annen av kvinnelønnsutvalgets anbefalinger er knyttet til kvinners yrkesfaglige karriere og deres lønsplassering sammenlignet med mønsteret i mannsdominerte yrker.

Kvinnelønnsutvalget mente stillingsstrukturen for de kvinnedominerte yrker må vurderes.

Stortingsmelding nr 70 om likestillingspolitikk for 1990-åra viser til undersøkelser ved Institutt ved industri- og miljøforskning og NAVFs utredningsinstitutt som dokumenterer at organisasjonsstrukturen har stor betydning for kvinners karrieremuligheter. Det er også dokumentert at kvinneyrker generelt har færre lederstillinger og dårligere avansementsmuligheter enn mange mannsdominerte yrker.

Organisasjonene mener antall tilgjengelige stillingskoder, den lønsmessige plasseringen av disse og praktisk bruk er avgjørende for lønns- og karrieremessig utvikling. Det anføres derfor at disse yrkesgrupper må få mye bedre muligheter til administrativ og faglig karriereutvikling gjennom en utvidelse av antall tilgjengelige stillingskoder for hver enkelt yrkesgruppe.

Flere lønsmessige alternativer vil føre til økt bruk av ulike alternativer og ulike lønnsnivåer avhengig av ansvar, oppgaver og faglig kompetanse. Typiske mannsdominerte yrkesgrupper har betydelig flere muligheter til slik utvikling gjennom mangfoldet av de yrkesspesifikke stillingskodene. Det kan derfor hevdes at typiske mannsdominerte yrkesgrupper som ingeniører og økonomer i større grad får tilgang til å benytte de gjennomgående stillingskodene. Disse forholdene bidrar til den store gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrkesgrupper.

Radiografene har eksempelvis kun to tilgjengelige stillingskoder (6564 Røntgen-/radiograf og 7430 Avd radiograf). Organisasjonsstrukturen vil ved de fleste enheter være betydelig større enn disse to kodealternativene skulle tilsi. Det gjelder sjefer (sjeferadiografer) og radiografer som har utviklet spesialkompetanse innefor sitt fagområdet. Antallet tilgjengelige stillingskoder blir en begrensning for utvikling av den enkelte og ikke en motivasjonsfaktor for utvikling.

3.2 Norsk Bioingeniørforbund (NOBI)

3.2.1 UTDANNING, ARBEIDSSITUASJON M.V.

Bioingeniørutdanning er i dag en treårig høgskoleutdanning på linje med sykepleier og ingeniørutdanning, bioingeniørens høgskoleutdanning gir dog 60 vekttall. Videreutdanningen som bioingeniør gir 20 vekttall i universitets-/høgskolesystemet. Bioingeniører utdannes i dag ved såvel ingeniørhøgskoler som ved egne bioingeniørhøgskoler.

Fra 1978 har en også hatt en egen offentlig godkjenningsordning for bioingeniører. Godkjenningsordningen er hjemlet i forskrifter til lov om helsepersonell av 14 juni 1974 nr 47.

I kommunesektoren arbeider bioingeniører i det vesentligste på de medisinske laboratoriene ved fylkessykehus, sentralsykehus og regionsykehus. Ved sykehus med universitetsfunksjon arbeider bioingeniører ofte i samarbeid med leger/forskningsteam eller de jobber alene ut fra sitt selvstendige bioingeniørfaglige ansvar.

3.2.2 STILLINGSSTRUKTUR, LØNN OG LØNNSUTVIKLING

Bioingeniørene har i dag fire nivåer på bioingeniørstillingene i kommunesektoren, bioingeniør III, bioingeniør II, bioingeniør I og sjefsbioingeniør.

Bioingeniør III stillingen er grunnstillingen og ble pr 30 april 1994 lønnet i lønnsramme 4 B. Bioingeniør II stillingen er tillagt et spesielt ansvarsområde, eller de er definert som gruppelederstillinger. Bioingeniør II lønnes pr 30 april 1994 i lønnsramme 25. Bioingeniør I stillingen er enten seksjonslederstillinger eller de er totalledere ved laboratorier på små lokale sykehus. Bioingeniør I var pr 30 april 1994 lønnet i lønnsramme 27/30.

Det særpregede for bioingeniørers lønnsforhold sammenliknet med mange andre grupper med 3-årig utdanning er at hele 60 pst av medlemmene er plassert i stillingskoden bioingeniør III. I tillegg kan nevnes at 43 pst av alle bioingeniørårsverk i kommunesektoren er plassert på den laveste grunnplasseringen som bioingeniør III. Til sammenlikning lønnes kun 4,4 pst av ingeniørene på tilsvarende stige.

Ser man på lønnsutviklingen for bioingeniører sammenliknet med andre grupper i kommunesektoren fremgår det at bioingeniører i ledende stillinger har hatt en svak lønnsutvikling. Bioingeniør II, I og sjefsbioingeniør har alle hatt en lønnsutvikling som ligger under gjennomsnittet i KS området.

Lønnsnivået for bioingeniører i kommunesektoren ligger også som følge av den dårlige lønnsutviklingen lavt i forhold til andre 3-årige grupper det er naturlig å sammenlikne seg med. For bioingeniører ligger gjennomsnittslønnen 2-4 lønnstrinn under f eks ingeniører, sosionomer og vernepleiere.

Også en sammenlikning med statsavlønnede bioingeniører viser at kommunalt ansatte bioingeniører for store flertalls vedkommende er dårligere avlønnet enn sine statlige kollegaer.

Sammenlikninger viser at såvel lønnsveksten som lønnsnivået i staten er bedre enn i kommunesektoren. I 1992 var forskjellen mellom gjennomsnittlig regulativlønn på 1,6 pst i statens favør. 1993 hadde denne forskjellen øket til 4,7 pst.

Konklusjonen på bioingeniørenes lønsmessige situasjon er at særlig de ledende bioingeniørstillingene har hatt en dårlig lønnsutvikling og pr i dag har et vesentlig dårligere lønnsnivå enn sammenliknbare grupper i kommunesektoren. Bioingeniører i kommunesektoren er også gjennomsnittlig lavere avlønnet enn sine kollegaer i staten.

3.2.3 KRAV TIL TARIFFOPPGJØRET PR 1 MAI 1994

AF-K fremmet på vegne av foreningene i kommunesektoren et krav som i det vesentligste omfattet tre hovedkrav. Et krav på et prosentvis regulativtillegg, et krav på avsetning til en pott til lokale forhandlinger, samt et krav om kompensasjon for mindre lønnsutviklingen i det kommunale tariffområdet. Denne mindrelønnsutviklingen utgjorde 0,99 pst i forhold til statlig sektor. AF krevet kompensasjonen for etterslepet nyttet til å løse særskilte problemer og pekte særlig på enkelte felter, herunder lønnsnivået, for de kvinnedominerte akademikergruppene. Det vises her til kravets punkt "særskilte områder". Et slikt krav innebærer i realiteten et krav om sentrale justeringsforhandlinger. Dette ble også klart presisert under forhandlingene fra AF-K's side.

For NOBI's vedkommende var et slikt sentralt justeringsoppgjør et helt vesentlig poeng i oppgjøret. Et slikt justeringsoppgjør var nødvendig for å bedre bioingeniørenes svake lønnsvekst og nivå i forhold til andre grupper. I et slikt justeringsoppgjør var NOBI's krav dels å opprette en ny stillingskode, "fagkode", for å kunne ivareta lønnsutviklingen for de bioingeniører som ikke har lederoppgaver, men som har betydelig faglig kompetanse.

Dels innebar NOBI's krav til justeringsoppgjøret også et krav om å kunne nytte lønnsramme 26 alternativt til dagens avlønning i lønnsramme 25 for bioingeniør II. Dette innebærer i realiteten en mulighet til å lønne disse bioingeniørene ett lønnstrinn høyere enn tidligere.

Begge de ovennevnte krav er såkalte 0-krav da de ikke ville medføre økonomiske kostnader i dette tariffoppgjøret. Ingen av kravene innebærer annet enn en mulighet for lønnsopprykk. Denne muligheten må utnyttes i senere lokale eller sentrale justeringsforhandlinger.

Det skal i denne forbindelse også bemerkes at bioingeniører får relativt få opprykk innenfor den enkelte lønnsramme ved lokale forhandlinger. Kommunene velger i stedet å rykke bioingeniører opp fra en lønnsramme til en annen. Dette ble synliggjort etter tariffoppgjøret i 1992 hvor bioingeniør I fikk alternativ lønsplassering i lønnsramme 30. Pr 1 oktober 1993 var 16 pst av enerstillingene lønnet i lønnsramme 30. Til sammenlikning skjedde i samme periode nær ingen lønsmessige endringer for bioingeniør II som ikke har noen alternativ lønnsramme. Dette viser klart nødvendigheten av å få opprettet alternative koder og lønnsrammer for bioingeniører.

I tillegg til de ovennevnte justeringskrav fremmet NOBI også ett krav om at begynnerlønnen for bioingeniør II skulle heves ett lønnstrinn. Dette gjøres enklest ved å endre begynnerlønnen for bioingeniør II fra lønnsramme 25.1 til lønnsramme 25.2, dvs. fra gammelt lønnstrinn 13 til gammelt lønnstrinn 14. Det anføres at lønnsnivået for bioingeniør II er så lavt at en bioingeniør som ønsker en faglig/administrativ karriere, ofte må velge å gå ned i lønn for å påta seg en høyere stilling.

De ovennevnte krav er avgjørende for å kunne gi bioingeniører en mulighet for lønsmessig utvikling og derigjennom bedre deres lønsmessige nivå.

3.2.4 TARIFFOPPGJØRET PR 1 MAI 1994 – RESULTATER

I årets tariffoppgjør i kommunesektoren ble det gitt et likt tillegg på lønnstabellens forskjellige trinn med kr 2100. Tillegget ble gitt med virkning fra 1 mai 1994. Lønnstabellen ble dessuten endret slik at den etter 1 mai 1994 har 75 lønnstrinn mot tidligere 35. Dette er gjort ved at lønnstrinnsavstanden er gjort mindre.

Det ble videre avsatt en pott til lokale forhandlinger på 0,5 pst av lønnsmassen med virkning fra 1 oktober 1994. Forhandlingene føres i hht hovedtariffavtalens pkt 5.1.

Det ble videre i oppgjøret foretatt sentrale justeringer for en del grupper.

I pkt 3.6 fremgår det at et utvidet antall førskolelærere med spesialutdanning kan få benytte de høyere avlønnte stillingskodene 6805 og 6806. I realiteten innebærer dette en opprykksmulighet for førskolelærere med spesialpedagogisk utdanning og som arbeider med funksjonshemmede barn.

Justeringer synes også foretatt i pkt 7.3 hvor en har normert stillinger innenfor landbruk og skogbruk i forbindelse med overføringen av denne etaten til kommunesektoren.

Videre vises til pkt 3.1.2 hvor det er innført en ny sikringsbestemmelse for arbeidsledere. Disse skal nå lønnes ett lønnstrinn over den de er satt til å lede.

Det er således klart at det ved oppgjøret har blitt foretatt sentrale justeringer. Disse justeringene omfattet ikke NOBI's medlemsgruppe.

I tillegg til ovennevnte ble det ved tariffoppgjøret gjort endringer i tariffavtalens fellesbestemmelser og særbestemmelser, samt opprettet en rekke utvalg.

3.2.5 NOBIS KRAV TIL RIKSLØNNSNEMNDA

Det har i dette tariffoppgjøret vært av avgjørende betydning for NOBI å få foretatt sentrale justeringer i forhold til egne medlemmer. Det vises til de krav fra NOBI som er nevnt under pkt 2.1.1 ovenfor. Manglende innfrielse av disse krav var den utslagsgivende faktor for at NOBI tok sine medlemmer ut i streik ved årets lønnsoppgjør.

3.3 Norsk Ergoterapeutforbund

3.3.1 GENERELT

Felles anførsler for Norsk Bioingeniørforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund, Norsk Radiografforbund og Norsk Ergoterapeutforbund gjengir det generelle grunnlaget for tvisten med bakgrunn i AF-K's krav, KS' siste tilbud, mekling og likelønnsproblematikken som er hovedgrunnen for NETF's forkasting av forhandlingsresultatet.

3.3.2 UTDANNING OG ARBEIDSSITUASJON

Ergoterapeututdanningen er en 3-årig høyskoleutdanning på linje med f eks sykepleie- og ingeniørutdanningen. Etter endt utdanning går de fleste ergoterapeuter til en stilling i offentlig sektor. NETF's yrkesaktive medlemmer, totalt 1239, arbeider i dag innenfor følgende tariffområder:

Kommunal sektor	
– kommuner	509
– fylker	286
Oslo Kommune	221
Statlig sektor	113
APO og privat sektor	110

Som det framgår arbeider hovedtyngden av ergoterapeuter på kommunal sektor.

Ergoterapeuter arbeider ofte alene med det fulle faglige og administrative ansvaret for en fagtjeneste i kommunene. De 509 ergoterapeutene, som arbeider i kommuner tilsluttet KS, er fordelt på hele 203 kommuner. Dette gir et snitt på 2,5 ergoterapeuter i hver kommune. I hele 111 kommuner er det kun ansatt en ergoterapeut. Alle tall er hentet fra NETFs medlemsregister, men antall årsverk i medlemsregisteret (689 pr dato) stemmer bra overens med årsverktallene som benyttes i PAI-registeret (652 pr 1.10.93).

Arbeidssituasjonen for ergoterapeuter stiller derfor store krav til selvstendighet, faglig dyktighet, evne til tverrfaglig samarbeid og fleksibilitet i forhold til å tilrettelegge arbeidssituasjonene etter løpende behov.

3.3.3 LØNN

I innledningen er det påvist store lønsmessige forskjeller mellom manns- og kvinnedominerte yrkesgrupper. Ingeniører er den klart best lønnede gruppen når en ser på gjennomsnittlig månedlig regulativlønn. Ergoterapeuter har som ingeniører hovedtyngden av arbeidstakerne i det mellomste sjiktet.

Forskjellen i månedlig regulativlønn mellom ergoterapeuter og ingeniører burde derfor ikke være så stor som tallene i PAI-registeret pr 1.10.92 viser. Ingeniører har en gjennomsnittlig månedslønn som er 16,5 pst høyere enn ergoterapeuter. Tilsvarende tall for arbeidstakere med bedriftsøkonomi- og distriktshøgskoleutdanning er henholdsvis 16,4 pst og 12 pst. Blant disse finnes også arbeidstakere med kun 2-årig høyskoleutdanning.

Det fremgår også at ergoterapeutene fra 1991 til 1992 hadde en årslønnsvekst som var 0,9 pst høyere enn ingeniørene. Med samme forskjell i årlig lønnsvekst, vil lønnsforskjellen mellom ingeniører og ergoterapeuter først bli utlignet i år 2005. Det vil kunne ta noe kortere tid å nå igjen andre mannsdominerte yrkesgrupper, men også her er det snakk om et betydelig antall år. NETF mener derfor det er nødvendig med sentrale justeringer av bla ergoterapeutenes lederstillinger for å forsere denne utligningen av lønnsforskjellen mellom manns- og kvinnedominerte yrkesgrupper.

Norsk Ergoterapeutforbund krever derfor at Rikslønnsnemnda vedtar følgende justeringer av ergoterapeutkoder:

- 7113 ledende ergoterapeut flyttes fra LR 25 til LR 26. Arbeidstakere beholder det alternativ de har innenfor rammen
- 6044 avdelingsledende ergoterapeut flyttes fra LR 27 til LR 28. Arbeidstakere beholder det alternativ de har innenfor rammen

3.3.4 STILLINGSKODER

Fordelingen av ergoterapeutenes årsverk på de tre tilgjengelige kodealternativene i gjeldende tariffavtale har endret seg gjennom de 3 siste år. Tendensen er klar. Antallet årsverk vokser, og stadig flere plasseres i de to øvre kodealternativene. I tillegg har enkelte kommuner benyttet avlønning i bedre lønnsrammer enn det som er fastsatt i tariffavtalen. NETF mener dette tydelig viser at ytterligere alternative muligheter er nødvendige.

3.3.4.1 Innenfor institusjon

Pr 1 oktober 1993 er over 20 pst av årsverkene innenfor ergoterapi plassert i øverste tilgjengelige stillingskode. NETF mener derfor det er nødvendig med ytterligere en kode med betegnelsen sjefsergoterapeut, som kan være neste karrieremulighet for ergoterapeuter. Sjefsergoterapeuten kan være unormert. Dette er også i tråd med normering for andre tilsvarende yrkesgrupper som sjefsfysioterapeut, sjefsbioingeniør etc.

I tillegg til normering av sjefsergoterapeut krever NETF å få endret betegnelse på kode 7113 for ledende ergoterapeut til ergoterapeut I. Mange kommuner benytter ikke denne koden for å belønne faglig og administrativt ansvar uten at en har personalansvar. Dette er uheldig fordi det er med på å forsterke lønnsforskjellen mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper. NETF tror derfor flere ergoterapeuter ville vært plassert i ledende ergoterapeutkode pga sitt faglige ansvar hvis kommunene ikke hadde følt tittelen som en begrensning.

NETF krever ny unormert kode for sjefsergoterapeut og endring av kode 7113 ledende ergoterapeut til 7113 ergoterapeut I.

3.3.4.2 Utenfor institusjon

Hovedtyngden av ergoterapeuter er som tidligere nevnt ansatt i kommuner og fylkeskommuner. Stadig flere arbeider i kommunehelsetjenesten og ikke på institusjon. Av de 509 ansatte i kommunene som er tilsluttet KS, arbeider 308 innenfor kommunehelsetjenesten. Det er derfor paradoksalt at det ikke er opprettet stillingskoder for ergoterapeuter utenfor institusjon. Det ville vært naturlig å opprette stillingskoder utenfor institusjon som var mer betegnende for ergoterapeutene i kommunehelsetjenesten.

NETF krever derfor følgende koder opprettet utenfor institusjon:

kommuneergoterapeut	LR. 4b
kommuneergoterapeut I	LR. 26
avdelingsledende ergoterapeut	LR. 28
sjefsergoterapeut	unormert

NETF har i hele tariffoppgjøret prioritert sentrale justeringer av sine stillingskoder på nivåene over grunnstigen. Innfrielse av disse kravene er en forutsetning for at en på sikt skal oppnå likelønn.

3.4 Norske Fysioterapeuters Forbund (NFF)

3.4.1 GENERELT

Norske Fysioterapeuters Forbund (NFF) har vel 6000 medlemmer. Av disse er ca 1800 ansatt i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. Ca 77 pst av medlemsstokken er kvinner. Det er en høyere andel kvinner blant offentlig tilsatte fysioterapeuter enn blant privatpraktiserende.

Offentlig godkjenning som fysioterapeut oppnås etter bestått eksamen ved 3-årig høyskole samt ett års turnustjeneste. For opptak ved fysioterapihøgskole kreves eksamen fra videregående skole, allmennfaglige linje. På grunn av sterk konkurranse om studieplassene, har studentene gjennomgående mer utdanning enn hva som formelt er krevet, ofte på universitetsnivå.

Med den rivende utvikling som er innenfor fysioterapien og de krav som stilles til fysioterapeuter i daglig praksis, er det nødvendig å holde seg faglig ajour. NFF arrangerer 50 – 60 etterutdanningskurs hvert år av 35–40 timers varighet, enkelte har varighet opptil 8 uker.

Forøvrig tilbyr høgskolesentrene både faglige og tverrfaglige videreutdanninger. Universitetet i Bergen har tilbud om hovedfag i fysioterapi.

Praktisk og teoretisk kompetanseoppbygning og fordypning innen avgrensede områder av fysioterapifaget av minimum 2 1/2 år varighet, kan gi den enkelte fysioterapeut rett til bruk av spesialisttittel og rett til godkjenning som spesialist i fysioterapi.

Fysioterapeuter arbeider både i første, annen- og tredjelinjetjenesten med mennesker i alle aldersgrupper. Fysioterapeuter har selvstendige oppgaver innen forebyggende helsearbeid, og i utredning og behandling av pasienter. Fysioterapeutenes grunnleggende oppgave er å stimulere pasientens ressurser for å bevare og/eller gjenvinne mestringsevne etter sykdom og skader samt å forebygge funksjonssvikt. Sentrale arbeidsoppgaver er knyttet til habilitering, rehabilitering og attføring.

3.4.2 LØNNFORHOLD

I kommunehelsetjenesten er det opprettet tre stillingskoder for fysioterapeuter, nemlig:

		pst fordel.årsverk PAI pr.1/10.93
kommunefysioterapeut	L.R. 4–B	9 pst
kommunefysioterapeut I.	L.R. 25	74 pst
sjeffysioterapeut	unormert	15 pst

I institusjoner er det opprettet fire stillinger:

fysioterapeut	L.R. 4–B	26 pst
ledende fysioterapeut	L.R. 25	54 pst
avdelingsledende fysioterapeut	L.R. 27	13 pst
sjeffysioterapeut	unormert	6 pst

3.4.3 KRAVSUTFORMING TIL TARIFFOPPGJØRET PR 1 MAI 1994

De senere års tariffoppgjør med klare lavlønsprofiler har ikke virket likelønnsfremmende for de høyskoleutdannede yrkesgruppene i helsesektoren. Krav om likelønn må vurderes ut fra utdanningsnivå, ansvars- og arbeidsoppgaver. NFF mener at det er et rimelig krav i seg selv at fysioterapeuter med minimum 4 års utdanning på høyskolenivå skal starte på et lønnsnivå som gir mulighet for å forsørge seg selv i en etableringsfase hvor både studie- og andre nødvendighetslån skal betjenes. Videre mener NFF at det er et rimelig krav at fysioterapeuter skal gis muligheter til karriereutvikling – både administrativt og faglig. Rimeligheten i kravet forsterkes av det forhold at mannsdominerte yrkesgrupper på samme utdanningsnivå er gitt disse mulighetene. Ikke minst er det utformingen av stillingsstrukturen og antallet stillingskoder, som åpner for karrieremessig utvikling. NFF mener som påpekt i den felles innledningen at disse målsettingene kan nås ved en kombinasjon av tre elementer:

åpning for lokal lønnsdannelse
opprettelse av stillingskode for faglig karriereutvikling
sentral justering av lønnsnivå i eksisterende stillingskoder

NFF fremmet krav til årets tariffoppgjør i overensstemmelse med dette. De krav som ble fremmet av AF-K hadde NFF's prioriterte elementer inkludert.

Krav om avsetning til lokale forhandlinger var høyest prioritert. Forøvrig ble det under henvisning til det betydelige etterslepet i kommunal sektor i forhold til andre tariffområder, reist krav om å gjøre noe med særskilte problemer hvorav lønnsnivået for kvinnedominerte akademikergrupper inngikk. Dette kravet ble aldri trukket av AF-K.

3.4.4 FORHANDLINGSRESULTAT

Som tidligere påpekt ga KS under forhandlingene uttrykk for at likelønn skulle stå sterkt i årets oppgjør. KS fulgte ikke opp denne intensjonen i de videre forhandlinger.

I det endelige forhandlingsresultatet, var etter NFF's mening bare ett av de nødvendige elementer for å oppnå likelønn ivaretatt, nemlig avsetning til lokal pott.

3.4.5 MEKLINGSFASEN

NFF fremmet krav i brev til Riksmeklingsmannen av 13 juni 1994. Kravet ble utformet med en generell felles innledning fra Norsk Radiografforbund (NRF), Norsk Bioingeniørforbund (NOBI), Norsk Ergoterapeutforbund (NETF) og NFF; og en spesiell del med NFF's krav. Tilsvarende fremmet de øvrige nevnte organisasjoner sine spesielle krav.

Det ble i kravsfremstillingen presisert at krav 1 ikke medfører økte kostnader. Dette kravet ser NFF på som sentralt for å bedre fysioterapeuters karrieremuligheter. Krav 2 gjelder ca 120 fysioterapeuter. Det er en mellomlederstilling ved institusjoner. Avlønning mellom kr 201 000 og kr 230 000. Kravet innebærer at avlønning kan skje innenfor kr 207 500 til kr 238 500.

Krav 3 gjelder ca 90 turnuskandidater. Kravet fremmes fordi fysioterapeuter som avtjener sin turnustjeneste i staten lønnes minst 2 lønnsstrinn høyere enn i kommunesektoren, et forhold som oppleves som ulogisk og urettferdig.

3.4.6 AVSLUTTENDE MERKNADER

NFF er innforstått med de begrensede rammer som årets tariffoppgjør er forhandlet innenfor. Når forhandlingsresultatet likevel ble forkastet, er det begrunnet i arbeidsgivers manglende vilje til å starte en utvikling rettet mot likelønn for kvinnedominerte yrkesgrupper.

NFF er på det rene med at målet bare kan nås ved store økonomiske løft. Det kan ikke skje i løpet av ett tariffoppgjør. Det er imidlertid nødvendig å starte en prosess som resulterer i likelønn. Det er det NFF ønsker å oppnå med sine krav.

3.5 Norsk Radiografforbund (NRF)

3.5.1 GENERELT

Radiografer og andre kvinnedominerte yrkesgrupper med 3-årig høyskoleutdanning avlønnes lavere og har fortsatt færre stillingsgrupper enn tilsvarende mannlige yrkesgrupper. Dette gjelder på alle nivåer. NRF mener at det derfor er viktig at kvinnedominerte grupper i helsesektoren får bedre vilkår økonomisk og i forhold til alternative karrieremuligheter.

I forbindelse med årets streik for NRF, var flere alternative stillingsmuligheter ett av hovedkravene. Det var oppretting av stilling for sjefradiograf og assisterende sjefradiograf, oppretting av stillingskoder for stråleterapeuter og det var oppretting av en fagstige. I tillegg krevde NRF en endring i Fellesbestemmelsene vedrørende avlønning av gravide radiografer som må omplusseres.

3.5.2 RADIOGRAFERS UTDANNING OG STILLINGSFUNKSJON

Radiografer har en 3-årig utdanning på høyskolenivå. Det utdannes hvert år ca 100 nye radiografer, fordelt på utdanningsstedene i Oslo, Bergen og Tromsø. Utdanningen startet i Norge i 1970, men kom igang allerede i begynnelsen av 30-årene i England. Radiografer gis offentlig godkjenning etter forskrift fastsatt ved kongelig resolusjon 24 juni 1977.

Radiografer arbeider i all hovedsak innen offentlig virksomhet, med de fleste radiografer innenfor røntgenavdelinger og stråleterapiavdelinger ved landets sykehus. Radiografenes funksjon er fordelt på 2 hovedområder, det ene er å ivareta pasientens behov for pleie og omsorg i forbindelse med røntgenundersøkelser/behandling. Det andre er å utnytte utstyr og apparatur slik at man får en røntgenundersøkelse eller en behandling på en best mulig teknisk og medisinsk måte.

Radiografene benytter høyteknologisk utstyr, som skal utnyttes på en mest mulig effektiv og medisinsk forsvarlig måte. Det betyr at radiografer må ha inngående kunnskaper til teknologi, EDB og ikke minst solide medisinske kunnskaper.

Det som særpreger radiografers lønnsforhold sammenlignet med andre grupper med 3-årig høyskoleutdanning er at hele 88 pst av medlemmene er plassert i grunnstigen. Til sammenligning kan nevnes at kun 4,4 pst av ingeniørene avlønnes på tilsvarende stige. Ca 8 pst av radiografene er avløntet i koden for avdelingsradiograf. 4 pst av "sjefradiografene" har ingen koder eller er plassert i andre koder, f eks oversykepleier eller fiktive koder. Årsakene til dette er at radiografene i kommunal sektor kun har 2 normerte stillinger; 6564 radiograf og

7430 avdelingsradiograf. Til sammenligning er det i staten 3 stillinger for radiografer og 4 stillinger for stråleterapeuter.

Sammenligner man lønnsnivået for radiografer i KS-området med det som er i tariffområdet staten, ser man at radiografer avlønnes med gjennomsnittlig 5 lønnstrinn mer i tariffområdet staten enn i KS-området.

3.5.3 NORMERING AV SJEFRADIOGRAF OG ASSISTERENDE SJEFRADIOGRAF

Som nye stillinger krever NRF normert sjefradiograf og ass sjefradiograf. Dette er stillinger som er tatt i bruk uoffisielt flere steder. I sjefradiografstillingen plasseres den som er øverste radiograf ved røntgenavdelingen. Ved vel halvparten av landets sykehus er det nå ansatt radiograf som øverste radiograffaglige leder, bla Buskerud Sentralsykehus, Haukeland sykehus, Nordland Sentralsykehus. For ingen av disse finnes det en korrekt stillingsbetegnelse eller kode.

Det er fortsatt flere oversykepleiere i en del av disse stillingene. Det har sammenheng med at før radiografutdanningen kom igang var det sykepleiere som arbeidet ved røntgenavdelingene. Det er fortsatt røntgensykepleiere igjen ved landets røntgenavdelinger. Disse har normerte koder/stillinger (for øvrig utdannes det ikke lenger røntgensykepleiere).

Stillingsbetegnelsen oversykepleier harmonerer ikke med radiograffaglig bakgrunn. Hvis vi sammenlikner med andre parallelle yrkesgrupper som bioingeniører og fysioterapeuter har de normert sine øverste ledere med sjefbetegnelser. NRF ser det derfor som riktig at det opprettes en kode for sjefradiograf.

I tillegg er det ved store avdelingene behov for en assisterende sjefradiograf. NRF krever derfor normert assisterende sjefradiograf. Denne stillingen er også allerede i bruk ved flere større avdelinger. Det er derfor riktig at denne stillingen også normeres.

Begge disse krav er såkalte 0-krav da innfrielse ikke vil medføre økonomiske kostnader i dette tariffoppgjøret. Begge disse stillingsbetegnelser er allerede i bruk uoffisielt.

I justeringsoppgjøret pr 1 oktober 1994 i tariffområdet Oslo ble det opprettet stilling som overradiograf. (Overradiograf ble valgt for å være i tråd med de andre stillingsbenevnelsene i Oslo kommune).

3.5.4 OPPRETNING AV FAGLIG KARRIERESTIGE I LØNNSRAMME 14

Stigen benyttes til avlønning av særskilt fagkompetanse f eks hovedfag og særlig fagansvar. Behovet for en faglig karrierevei har gjentatte ganger vært påpekt. En stadig større del av radiograffaget krever kompetanse i og kunnskaper om høyteknologi, databehandling og pasientbehandling i videste forstand. Stadig flere radiografer finner det nødvendig med faglig oppdatering og videreutvikling. Det blir ikke gitt lønsmessig kompensasjon på tross av at arbeidsgiver vanskelig kan klare seg uten den kompetanse som er ervervet. Så lenge lønssystemene ikke åpner for belønning av medarbeidere på faglig og ikke-ledelsesmessig grunnlag, vil en lederkarriere være eneste vei for å få kompensert for faglig kompetanse. Hverken arbeidsgiverne eller den enkelte arbeidstaker er tjent med denne utviklingen.

Dette er også et såkalt 0-krav. Det vil ikke medføre økonomiske kostnader i dette oppgjøret. Kravet vil kun innebære en mulighet for lønnsopprykk. Denne muligheten kan utnyttes i senere lokale lønnsforhandlinger.

3.5.5 ARBEID UNDER SVANGERSKAPET

Gravide som arbeider med ioniserende stråler har et ekstra beskyttelsesvern. Dette er fastsatt i lov og forskrift, og er allerede tatt inn i Fellesbestemmelsene § 8.34. Ved omplassering går radiografene ned i lønn, da de mister sine tillegg. Det betyr at graviditeten resulterer i lavere inntekt, noe som må ses på som et brudd med § 3 i Likestillingsloven. Her står det følgende: "Som forskjellsbehandling regnes videre en handling som faktisk virker slik at det ene kjønn på urimelig måte stilles dårligere enn det annet."

Videre står det i samme paragraf følgende: "Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene er ikke i strid med første ledd. Det samme gjelder kvinners særlige rettigheter ut fra den eksisterende ulike situasjon mellom kvinner og menn." Det er særegent at kvinner er gravide, og etter vårt syn har vi dermed en slik situasjon hvor det vil være brudd på Likestillingsloven når man mister sine tillegg på bakgrunn av graviditet og omplasseringskrav i henhold til lov og forskrift.

Det vises også til EØS-rådsdirektiv 92/85 av 19 oktober 1992. I dette skrivet erklærer rådet og kommisjonen på side 13 følgende: Ved fastsettelse av nivået på ytelsene nevnt i artikkel 11 nr 2 og 3 skal det, av rent tekniske årsaker, henvises til den ytelse en arbeidstaker ville motta i tilfelle et avbrudd i arbeidsforholdet som skyldes hennes helsetilstand.

Som kommentar til dette utbetales lønn under fødselspermisjon som om at tilleggene er utbetalt. Det samme er situasjonen hvis den gravide skulle bli sykemeldt. Det er derfor et paradoks at hvis en gravid kvinne går i arbeid og blir omplassert til ikke-turnusarbeid, vil hun tjene mindre enn om hun var både sykemeldt og i permisjon.

Til sammenlikning anføres at også tilleggene utbetales ved tilsvarende forhold i tariffområdet Oslo.

NRF krever derfor inntatt følgende avsnitt:

Gravide arbeidstakere som blir omplassert til lavere lønnet stilling som følge av fare for fosterskade, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplassering, herunder hjemmевakt og akkordfortjeneste.

3.5.6 JUSTERING AV AVDELINGSRADIOGRAF

Vi krever oppjustert avdelingsradiograf til lønnsramme 28. Avdelingsradiografene er i dag avlønnet i lønnsramme 26, noe som er meget lavt i forhold til det arbeids- og ansvarsområde de har. Til sammenlikning har i dag parallelle grupper lønnsramme 27, og mange av de har også krevd opprykk til lønnsramme 28. Det er med dette en mulighet til å få lik lønn for grupper som kan sammenliknes.

3.5.7 STRÅLETERAPIBENEVNELSER

Vi krever normert stillingsbetegnelser for stråleterapeuter.

Stråleterapeuter er i hovedsak radiografer med et års videreutdanning i stråleterapi. Stråleterapibehandling utføres i dag i all hovedsak som behandling av kreftpasienter, men brukes også for å lindre smerter og gi kvalitetsmessig et bedre liv til den samme pasientgruppe. Norge har i forhold til andre sammenliknbare land et lite stråleterapitilbud. For stråleterapeuter finnes det ikke normerte betegnelser i kommunal sektor, til tross for at det er stråleterapeuter og stråleterapiavdelinger i Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms. Alle disse arbeidsplassene har funnet individuelle avlønningssystemer, som likner på det de har i staten. Innenfor stråleterapiavdelingen er det i dag etablert 4 nivåer. Dette systemet ser NRF som både praktisk og hensiktsmessig å legitimere ved å få stillingene normert. Det NRF krever for stråleterapeutene, er at det skal opprettes stillinger og koder, og med alternative lønstrinns plasseringer.

Vi krever følgende system:

St. kode	Stilling	Lønns-ramme	
	Stråleterapeut	7-8	
	Avdelings-stråleterapeut	28	16 - 20 Alt.innplassering, lokale forhandlinger
	Ass. sjef-stråleterapeut	29	17 - 21 Alt.innplassering, lokale forhandlinger
	Sjefstråleterapeut	31	19 - 23 Alt.innplassering, lokale forhandlinger

3.6 Kommunenes Sentralforbund (KS)

3.6.1 GRUNNLAGET FOR FORHANDLINGENE

Hovedtariffavtalen for perioden 1 mai 1992 til 30 april 1994 mellom KS og NOBI, NETF, NFF og NRF var sagt opp til utløp pr 1 mai 1994.

Til grunn for KS' krav/tilbud ligger:

- Ved stortingets budsjettbehandling for 1994 ble det lagt til grunn en lønnsvekst på omlag 2 pst fra 1993 til 1994. De kommunaløkonomiske resonnementene i stats- og nasjonalbudsjettet for 1994 bygger på samme forutsetning
- Det partssammensatte tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren beregnet overhenget for 1994 til 1,25 pst

Oppgjørene i privat sektor

På bakgrunn av en landsomfattende høring i kommuner og fylkeskommuner med entydig resultat, vedtok styret i KS et forhandlingsmandat som bla inneholdt følgende:

- * Oppgjøret gjennomføres innenfor en ramme som er tilpasset kommuneøkonomien, de statlige overføringene ved budsjettbehandlingen i stortinget og tariffoppgjørene i statlig og privat sektor
- * Oppgjøret skal gjennomføres slik at det tas spesielt hensyn til kvinne-dominerte yrker, og lavere og midlere sjikt av arbeidsstokken
- * Den økonomiske rammen anvendes i hovedsak til lokale forhandlinger og tillegg på lønnstabellen
- * Det arbeides for mindre avstand mellom trinnene på hovedlønnstabellen

3.6.2 FORHANDLINGENE – TARIFFREVISJONENE PR 1 MAI 1994

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

Det ble videre holdt forhandlingsmøte den 13.04., 14.04., 18.04., 19.04., 20.04., 22.04., 25.04., 28.04., 29. 04. og 30.04. Det ble lagt frem reviderte krav/tilbud fra KS den 14.04., 18.04., 19.04., 22.04., 28.04., 29.04. kl.13.00, 29.04. kl. 21.00 og 30.04. KS og forhandlingssammenslutningene kom den 30.04. til enighet om et anbefalt forslag til ny Hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996. Det anbefalte forslag til ny Hovedtariffavtale ble enstemmig vedtatt fra KS, LOK og YS-K. I forhandlingssammenslutningen AF-K stemte alle organisasjonene for det anbefalte forslaget med unntak av fem organisasjoner i helsesektoren NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Da fristen for uravstemning gikk ut 10 juni 1994 hadde ovennevnte organisasjoner behandlet anbefalt forslag til Hovedtariffavtale for perioden 1 mai 1994 – 30 april 1996 i sine sentrale politiske organer og vedtok å si nei til forslaget.

3.6.3 TVISTEGJENSTANDEN

3.6.3.1 Innledning

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

Anbefalt forslag til Hovedtariffavtale med virkning fra 01.05.94, ble anbefalt av KS, LOK, YS-K og AF-K's organisasjoner med unntak av NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Forslaget ble senere vedtatt av kommuner/fylkeskommuner og organisasjonene tilknyttet LOK, YS-K og AF-K med unntak av NSF, NRF, NETF, NOBI og NFF. Avtalen er etter dette gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i kommunal sektor.

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

3.6.3.2 KS' hovedlinjer for gjennomføring av oppgjøret

På bakgrunn av en landsomfattende høring i samtlige av landets kommuner og fylkeskommuner la KS på forhandlingsmøte 23 mars 1994 fram bla følgende synspunkter hva gjaldt hovedlinjene for gjennomføringen av oppgjøret: Tariffoppgjørene og tariffavtalene må gjennomføres og utformes slik at KS' medlemmer settes i stand til å løse sine oppgaver overfor innbyggerne på en best mulig måte. De framtidige oppgjør må legge til rette for at lønnsdannelsen i større grad ses i sammenheng med verdiskaping, tjenesteproduksjon og fremme den lønnsmessige likestilling mellom kjønnene.

Tariffoppgjøret 1994 gjennomføres innenfor en ramme som er tilpasset kommuneøkonomien samt tariffoppgjørene i statlig og privat sektor. Prognoser for prisstigning og lønnsoverheng tyder på at de ansatte i KS-området i gjennomsnitt vil opprettholde kjøpekraften fra 1993 til 1994 med små nominelle tillegg ved årets oppgjør. Arbeidstakere som fikk lønnstrinnsopprykk ved det sentrale oppgjør i 1993 er allerede sikret en positiv kjøpekraftsutvikling fra 1993 til 1994. Mer enn 3/4 av de ansatte i KS-området er kvinner. Likelønnsproblematikken er omfattende, og krever ulike tiltak over flere år for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene. Tariffoppgjøret 1994 må gjennomføres slik at det gir en positiv effekt i likelønnsammenheng. Tiltak må finne sin plass innenfor oppgjørets hovedlinjer og innenfor forsvarlige økonomiske rammer.

Ved årets oppgjør anvendes disponible midler til lokale forhandlinger og generelt tillegg på hovedlønntabellen. Lønnsrammesystemet forutsetter at det avsettes midler til lokale forhandlinger. Det er lokalt fleksibiliteten i systemet skal brukes. Dette framgår også av merknadene til lønnsrammesystemet i Hovedtariffavtalen. Det er behov for en lønnspolitikk i kommunesektoren som stimulerer til likelønn, bedre tjenesteyting og forvaltning i KS' tariffområde. Dette oppnås best ved lokale forhandlinger. KS' medlemmer har klart gitt uttrykk for at det er behov for en lokal pott ved årets oppgjør for å ivareta lokale forhold, og at det regelmessig avsettes tilstrekkelige midler til en videreføring av den lokale lønnspolitikk. Lønntabellen må tilpasses dagens inflasjon og de økonomiske rammene for oppgjørene. Den store avstanden mellom lønnstrinnene gjør lønntabellen lite egnet til bruk i de lokale forhandlingene. Det er behov for mindre avstand mellom lønnstrinnene.

3.6.3.3 AF-K's krav

AF-K fremla på vegne av sine medlemmer, der i blant NOBI, NETF, NFF og NRF, krav under årets tariffrevisjon. Ingen av kravene var sentrale justeringskrav. Derimot la AF-K frem et krav om kompensasjon for antatt mindre lønnsutvikling i forhold til staten som måtte brukes til å løse særskilte problemer bla på lønnsnivået for de kvinnelederte akademikergruppene, langtidsutdannede og markedsutsatte stillingsgrupper. Noen nærmere spesifisering av disse kravene ble ikke presentert for KS under forhandlingene. AF-K frafalt dette kravet ved de avsluttende forhandlinger i og med en anbefaling av forhandlingsresultatet. Utover de fremlagte krav fra AF-K har ikke KS på noe tidspunkt under forhandlingene blitt presentert for andre krav fra partene i nærværende sak.

3.6.3.4 Vedtatt hovedtariffavtale

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

Den økonomiske rammen for oppgjøret pr 1 mai 1994:

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

Sentrale tillegg:

Tillegg på lønnstab.	0,77 pst
Overheng	1,25 pst
Sum	2,02 pst
	=====

Lokale tillegg:

I tillegg er det avsatt 0,5 pst av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Virkningsdato er satt til 01.10.94. Virkningen på årslønnsvekstrammen blir: 0,12 pst. Glidningen for 1994 er en ukjent størrelse. Den vil ikke være kjent før i slutten av året. I 1992 ble glidningen registrert til 0,04 pst. Glidningen for 1993 ble av det Tekniske Beregnings- og Statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) fastsatt til 0,18 pst. Størrelsen på glidningen i 1994 vil avhenge av lønsplassering ved nytilsetninger, lokale forhandlinger utover avsatt ramme på 0,12 pst og lønnsansiennitetsopprykk.

3.6.3.5 Lokale forhandlinger

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

3.6.3.6 Lønnstabellen/lønnsrammesystemet

Det er gitt kr 2.100,- på alle lønnstrinn, avrundet oppover til nærmeste kr 100,-. Dette tilsvarer et tillegg på ca 1 kr pr time i LO/NHO-området. Felles offentlig lønnstabell er videreført. Lønnstabellen er nå utformet med mindre avstand mellom hvert lønnstrinn (ltr), ved at ltr 2-26 er delt på 2, og ltr 27-35 er delt på 3 i ny lønnstabell. Tabellen inneholder nå 75 lønnstrinn. Lønnsrammesystemet er tilpasset ny lønnstabell. Overføring fra gammel til ny lønnstabell er gjennomført ved en "flat" overføring, dvs uten kostnader.

3.6.3.7 Stillingsvurderingssystemer

Det er nedsatt en sentralt partssammensatt styringsgruppe til et prosjekt for utvikling og utprøving av stillingsvurderingssystemer. Det forutsettes at forsøk igangsettes i noen kommuner i 1994. Prosjektet finansieres av partene i fellesskap. Partene sentralt skal vurdere videre

oppfølging av prosjektet etter forsøkenes slutt, og senest innen 31 desember 1995. Dette er i tråd med anbefalingene fra det partssammensatte kvinnelønnsutvalget.

3.6.3.8 Gjennomgang av stillingsregulativet

Det er nedsatt et partssammensatt utvalg som er gitt i mandat å utrede behovet for innføring av nye stillingskoder/-betegnelser, antall lønnsrammer og innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet. Utvalget skal vurdere om det er eksisterende stillingskoder som kan/bør utgå. Videre skal utvalget vurdere behovet for å innta og eventuelt normere stillingskoder som i dag finnes i PAI-registeret og i Hovedtariffavtalens kap 3, lønnsbestemmelser i særavtaler samt andre spørsmål av betydning knyttet til kap 3. Utvalget skal vurdere ovennevnte faktorer i forhold til den utvikling som har funnet sted med hensyn til de krav som stilles til kompetanse for stillinger i kommunesektoren, omfanget av lederansvar for ulike stillingsgrupper, behovet for faglige karrierestiger, samt at stillingsstrukturen gir like muligheter for lønnsutvikling uavhengig av kjønn.

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

3.6.3.9 Deltid/merarbeid/overtid

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

3.6.3.10 Pensjonsforhold, herunder AFP for 64-åringer

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

3.6.3.11 Ledervilkår

Tariffbestemmelser er ikke lenger til hinder for at ledende administrative stillinger kan besettes på åremål etter kommunelovens regler. Det vil bli ført forhandlinger om en sentral generell særavtale om vilkår for ledere på et senere tidspunkt.

3.6.3.12 Fellesbestemmelsene kap1

Uten at det har medført realitetsendringer er særbestemmelser fra kap. 6 i den gamle Hovedtariffavtalen flyttet og redigert inn i den nye i kap 1. Det dreier seg om bestemmelser vedrørende deltidstillinger, timelønnet arbeid/ekstrahjelp, avlønning av vikarer, vaktordninger og smusstillegg. Endringer i Fellesbestemmelsens § 2, § 3, § 6, § 8 og § 10 lyder som følger:

– " § 2, pkt 2.3 (Tilsetting)

Bruken av deltidsstillinger og midlertidige tilsettinger (unntatt vikariater), skal drøftes med de tillitsvalgte."

- " § 3, pkt 3.4 (Oppsigelse, omplassering mm)
Formuleringen ".....helt eller delvis.." er endret til "..som hovedregel beholde..".
- § 6, pkt 6.92 (Overtid–forskjøvet arbeidstid)
Ordet "...forhandlinger..." er endret til "..drøftinger.." i samsvar med praksis.
- § 8 (Lønn under sykdom og svangerskap)
Er omredigert i ny Hovedtariffavtale, uten realitetsendringer.
- § 10, pkt 10.1 og 10.5 (Ytelser etter dødsfall.)
Er endret og innrømmer de samme rettigheter til partner i hht. lov om registrert partnerskap som for ektefelle.

3.6.3.13 Forhandlingsbestemmelsene – kap 5

Kapittel 5 er endret og omredigert.

– Pkt 5.0

Tariffbestemmelsene knyttet til de lønnspolitiske drøftingsmøtene er nå samlet i et nytt kap 5.0 Bestemmelsene er noe endret/gjort mer generelle og møtene skal avholdes minst en gang pr år. Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøte legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

– Pkt 5.2

Partene er enige om at 5.2 i særskilte tilfeller, gir hjemmel for å fravike bestemmelsene om lønnsansiennitet (HTA, kap 1, § 12), ved tilsetning.

– Pkt 5.4

Lønn til administrasjonssjef, leder av forvaltningsgren og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå (direktør), fastsettes etter forhandlinger. Dersom en ikke er enige etter forhandlinger, vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

3.6.3.14 Særavtaler

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

3.6.3.15 Hovedavtalens del A om regler som supplerer lov om arbeidstvister

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

3.6.4 KOMMENTARER TIL VEDTATT HOVEDTARIFFAVTALE

3.6.4.1 Innledning

Avtalesystemet er ett av de virkemidlene kommunesektoren kan ta i bruk for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene. Da lønnsforhandlingene startet var det fra både KS og forhandlingssammenslutningenes side viktig å gjøre noe med kvinneyrker innenfor den økonomiske rammen. Flere elementer – både sentrale og lokale tiltak – i den vedtatte Hovedtariffavtalen vil bidra til dette. De sentrale avtaleparter har lagt forholdene til rette for at

en lokalt kan styre utviklingen i riktig retning. Det nye lønnsrammesystemet gir partene lokalt både et ansvar og bedre muligheter enn tidligere til å arbeide med likelønnsproblematikken. Allerede ved åpningen av forhandlingene gjorde KS det derfor klart at disponible midler skulle disponeres på to områder, et generelt tillegg til alle og avsetning av midler til lokale forhandlinger. KS' medlemshøring forut for oppgjøret var helt entydig på at sentrale justeringer av enkeltgrupper ikke ville bli akseptert. Vurderingen av enkeltstillinger måtte skje ved de lokale forhandlinger. KS peker på at det er lagt sterke anbefalinger om å tilgodese kvinner/kvinnedominerte yrker under de lokale 5.1-forhandlingene. Oppgjøret er gjennomført innenfor en økonomisk ramme og med en profil tilsvarende oppgjøret i privat og statlig sektor. KS' medlemmer og 25 av de i alt 30 organisasjoner som har partsstatus i forhold til HTA har vedtatt avtalen ved uravstemning. Avtalen er dermed gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i KS-området. De største organisasjonene i LOK og YS-K har forsvart oppgjøret som et godt kvinneoppgjør.

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

3.6.4.2 Lønnsutvikling/kjøpekraftsutvikling

Den vedtatte Hovedtariffavtalen sikrer kommunale arbeidstakere en positiv kjøpekraftsutvikling fra 1993 til 1994. Spesielt stor blir forbedringen for de grupper som fikk lønnstrinnsopprykk pr 1 oktober 1993. Dette gjelder bla flertallet av sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, radiografer, bioingeniører. Dersom en ser på den nominelle lønnsutviklingen over noen år (f.eks 1989–1993) viser tallmaterialet at dette er grupper som stort sett har hatt en lønnsvekst som ligger betydelig over gjennomsnittet for kommunesektoren. Generelt sett har kvinner hatt en sterkere lønnsvekst enn menn. Det generelle tillegget på lønnstabellen er gitt som et likt kronetillegg til alle. Dette innebærer en prioritering av det lavere og midlere sjikt av arbeidsstokken. Blant disse finnes en stor andel kvinnelige arbeidstakere.

3.6.4.3 Lokale forhandlinger

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

3.6.4.4 Utprøving av stillingsvurderingssystemer

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

3.6.4.5 Gjennomgang av stillingsregulativet

Det er nedsatt et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå og vurdere Hovedtariffavtalens stillingsregulativ.

Partene er enig om at det er behov for å foreta en helhetlig og grundig gjennomgang av stillingsregulativet. I dette utvalget vil partene bla vurdere behovet for nye stillinger og sentral innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet.

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

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

3.6.4.6 Deltid/merarbeid

Bruken av deltid i kommunesektoren er omfattende. Særlig gjelder dette blant kvinner. I 1992 var det registrert 205.345 kvinnelige arbeidstakere i kommunesektoren. Av disse arbeidet 129.246 deltid, dvs ca 63 pst. Kvinner har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på ca 72 pst. Også bruken av merarbeid er relativt omfattende i kommunesektoren. Det betyr at mange arbeidstakere i deltidstillinger arbeider mer enn avtalt stillingsstørrelse. Det er stillinger med forholdsvis lav gjennomsnittlig størrelse hvor merarbeid er mest vanlig. Dette er først og fremst i kvinnedominerte yrkesgrupper. Merarbeid utgjør ca 14.000 årsverk. Det er et mål for kommunesektoren å få redusert bruken av merarbeid. Med bakgrunn i ovennevnte er partene lokalt pålagt å iverksette et arbeid med sikte på å gjennomgå forholdet deltid/merarbeid/overtid, herunder mulighetene for økt stillingsstørrelse for deltidstilsatte. Dessuten er følgende tariffbestemmelse en del av det anbefalte forslag:

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

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte.

Det samme gjelder bruk av midlertidig tilsettinger, jf. arbeidsmiljølovens § 58 nr 7, med unntak av vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse."

3.6.4.7 Pensjonsforhold

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

3.6.4.8 Krav fremsatt under mekling

På bakgrunn av "Rammeavtalen om forhandlingsordningen i kommunal sektor" forhandler KS med forhandlingssammenslutningene om inngåelse/revisjon av Hovedtariffavtalen. NOBI, NETF, NFF og NRF opptrer som en del av AF-K. De krav som NOBI, NETF, NFF og NRF framla under meklingen vedrørende sentrale tiltak forprioritertestillinger/stillingskoder ble ikke fremmet av AF-K under forhandlingene. Det var derfor ikke mulig for KS under forhandlingene å avvise disse. KS vil peke på at det både er uheldig og strider mot den praksis som er etablert når det gjelder håndteringen av forhandlingssystemet i kommunesektoren at enkelte forbund fremmer nye krav etter at forhandlingene er avsluttet.

3.6.4.9 Forskyvning av tidspunktet for gjennomføring av de lokale forhandlinger

Under hensyntagen til behandlingen i Rikslønnsnemnda er partene i protokoll av 28 juni 1994 enige om å forskyve tidspunktet for de lokale forhandlinger. På denne måten ivaretas de fem organisasjoners interesser i forhold til innvirkning på de lokale forhandlinger. Forhandlingene skal være gjennomført innen 14 november 1994. Kravene skal være overlevert arbeidsgiver innen 17 oktober 1994. Fristen for eventuell anke av de lokale forhandlingene gjennom forhandlingssammenslutningene sentralt er satt til 19 desember 1994.

3.6.4.10 Virkningsdato

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

4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

4.1 Den økonomiske situasjonen

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

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

4.1.1 INTERNASJONAL ØKONOMI

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

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

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

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

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

Det er altså mye som tyder på et oppsving i den internasjonale økonomien. Dette oppsvinget kan få positive virkninger på den norske økonomien i året som kommer, bla kan en vente at etterspørselen etter olje og gass vil øke og gi grunnlag for en noe høyere oljepris enn under de internasjonale nedgangstidene i det siste. På den annen side er oppsvinget ikke sterkere enn at en noterer som en gevinst at noen land snur en nedgang i BNP til en oppgang. Flere land har også annonsert at økt inflasjon – som gjerne kommer ved et økonomisk oppsving – vil bli møtt med pengepolitiske inngrep som f.eks. økte renter. Slike renteøkninger vil dempe den økonomiske veksten. Som nevnt har et slikt inngrep funnet sted i USA i år og pengepolitiske innstramminger – utløst av frykten for økende inflasjon – var også en viktig grunn til at det moderate økonomiske oppsvinget i EU-landene fra 1986 til 1989 ble dempet og snudd til nedgangstider. Det er også grunn til å understreke at den internasjonale økonomiske oppgangen

ikke har redusert arbeidsledigheten nevneverdig i mange land. Arbeidsledigheten ser ut til å ha bitt seg fast på et høyt nivå.

4.1.2 NORSK ØKONOMI

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

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

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

utelukkende til å øke inntektene og forbruket til de som er tilstede når oljeinntektene tjenes, vil kommende generasjoner få mindre inntekts- og forbruksmuligheter enn dagens inntektstakere og forbrukere.

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

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

4.1.3 LØNNSOPPGJØRET 1994

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

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

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"For lønnskostnadsnivået har det i mange år vært foretatt internasjonale sammenlikninger for direkte og totale lønnskostnader pr time for industriarbeidere. Ifølge rapport nr 2 for 1993 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (NOU 1993: 26) var de totale

arbeidskostnadene pr time for norske industriarbeidere – inkludert personalkostnader og trygdeavgifter – i 1992 om lag 18 pst over gjennomsnittet for våre handelspartnere."

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

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

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

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

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

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

4.1.3.1 Oppgjørene i privat sektor

LO/NHO-området

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

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

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

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

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

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

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

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

Stortinget gjorde nødvendig vedtak om statlig medfinansiering 17 juni.

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

Det ble enighet om følgende tillegg/endringer:

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

Videre ble partene enige om å nedsette et utvalg til å drøfte spørsmål vedrørende arbeidstid, overtid, skift og midlertidige ansettelse. Det ble ingen endringer i lavtlønnsgarantiordningen. Det ble heller ingen endringer i reglene for de lokale forhandlingene. De skal fortsatt skje ut fra

den økonomiske situasjon i den enkelte bedrift og følge de retningslinjene LO og NHO tidligere har blitt enige om.

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

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

Privat sektor utenom LO/NHO

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

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

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

4.1.3.2 Oppgjørene i offentlig sektor

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

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

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

Avtalen ble vedtatt av arbeidstakerorganisasjonene ved uravstemming 10 juni.

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

4.1.3.3 Oppsummering

Privat sektor

Område LO/NHO

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

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

Varehandelen

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

Forretnings- og sparebankene

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

Forsikringsvirksomhet

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

Offentlig sektor

Staten

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

Kommunene

- Generelt tillegg fra 1 mai på kr 2 100 pr år

Med virkning fra 1 oktober skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 pst pr dato.

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

4.2 Økonomisk ramme

4.2.1 KRAVENE FRA NORSK BIOINGENIØRFORBUND

Det eneste kravet som kan kostnadberegnes, er kravet om en høyere lønns plassering av bioingeniør II, fra lønnsramme 25.1 til lønnsramme 25.2. En innfrielse av kravet vil gi denne gruppen arbeidstakere en lønnsøkning på 2,7 pst pr år (fra 1993 til 1994). Lønnskostnadene for tariffområdet, vil øke med 1,9 millioner kr på årsbasis (inklusive sosiale kostnader), noe som utgjør 0,002 pst årslønnsvekst for lønnsmassen i tariffområdet.

4.2.2 KRAVENE FRA NORSK ERGOTERAPEUTFORBUND

Kostnader og virkninger på årslønnsveksten av å innfri kravene er som følger:

Stilling	Virkning på årslønnsveksten i tariffområdet, pst	Kostnader i mill kr på årsbasis (inkl.sos.k.)	Årslønnsvekst 1993–1994, for arbeidstaker, pst
Ledende ergoterap.	0,004	3,4	4,8
Avd.led ergoterap.	0,002	1,4	4,7

Øvrige krav kan ikke kostnadsberegnes.

4.2.3 KRAVENE FRA NORSKE FYSIOTERAPEUTERS FORBUND

Kostnadene og virkningen på årslønnsveksten av å innfri kravene er som følger:

Stilling	Virkning på årslønnsveksten i tariffområdet, pst	Kostnader i mill kr. på årsbasis, (inkl.sos.k.)	Årslønnsvekst 1993–1994 for arbeidstaker, pst.
Avdelingsleder	0,001	1,1	5,0

Fysiotera- peut i turnus	0,002	1,6	8,2
--------------------------------	-------	-----	-----

4.2.4 KRAVENE FRA NORSK RADIOGRAFFORBUND

Det eneste kravet som kan kostnadsberegnes, er kravet om om høyere lønnplassering av avdelingsradiografer, fra lønnsramme 26 til lønnsramme 28. En innfrielse av kravet vil øke kostnadene (på årsbasis) i tariffområdet med 2 mill kr. (inklusive sosiale kostnader), noe som utgjør en vekst i denne lønnsmassen på 0,002 pst. Årslønnsveksten for avdelingsradiografene fra 1993 til 1994 ville i så fall bli på 8,4 pst.

I likhet med sykepleierne har Norsk Radiografforbund et krav om at gravide arbeidstakere som omplasseres, skal beholde sine ulempetillegg.

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

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

4.3 Likelønn

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

Problemet med å bruke denne loven i en konkret lønnspolitisk sammenheng er formuleringen "arbeid av lik verdi". Dersom arbeidsoppgavene i to jobber i samme bedrift er identiske og kvaliteten på arbeidet som utføres er lik, må en kunne si at det utføres "arbeid av lik verdi". Det er lite som tyder på at lønnen til menn og kvinner er forskjellig i slike tilfeller. På den annen side er slike identiske jobber snarere unntaket enn regelen i det norske arbeidslivet. I arbeidstakernes prosesskrift er det heller ikke en slik snever tolkning av likelønn som er benyttet. I prosesskriftet vises det til at lønn til kvinner og menn er forskjellig når en sammenlikner timelønnen for grupper av arbeidstakere.

I prosesskriftet vises det til en analyse av lønnsdata foretatt av Erling Barth og Arne Mastekaasa. Denne analysen viser at det gjennomsnittlige lønnsnivået blant menn i 1989 var ca 23 pst høyere enn blant kvinner. Forskjellen reduseres til 18 pst når en korrigerer for at menn og kvinner har ulik utdanning og yrkeserfaring. Noe av lønnsforskjellen mellom menn og kvinner skyldes med andre ord at menn har lengre utdanning og yrkeserfaring enn kvinner. Men når en korrigerer for disse forskjellene, er likevel forskjellen i timelønnen på 18 pst. I en undersøkelse av timelønnen blant heltidsarbeidende kvinner og menn finner Pål Longva (rapport fra

SNF-Universitetet i Oslo) at forskjellen er enda større; i overkant av 20 pst. Data i Longvas analyse er fra 1991 og 1990 og er basert på et langt mer omfattende datamateriale enn analysen til Barth og Maastekaasa.

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

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

Selv om det er vanskelig å sammenlikne arbeidsoppgavene til ingeniører og helsepersonell og dermed å konkludere om det er tilstede en lønnsmessig forskjellsbehandling, er det flere indikasjoner på en slik forskjellsbehandling. Denne tar bla form av at ingeniører i kommunesektoren er gitt flere avansementsmuligheter enn helsepersonell med tilsvarende utdanningslengder. Det benyttes flere fagkoder og jobber med ledelsesansvar i den tekniske sektoren enn for flere helsepersonellgrupper som f.eks bioingeniører og radiografer.

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

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

4.4 Nærmere om de aktuelle tvister

4.4.1 GENERELT

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

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

Som sentral felles begrunnelse for sine krav (påstander) i de aktuelle tvister, har de fire forbundene (Norsk Bioingeniørforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norske Fysioterapeuters Forbund og Norsk Radiografforbund) anført likelønnsbetraktninger, dvs at menn og kvinner med sammenliknbar utdannelse i sammenliknbare stillinger bør ha lik eller tilnærmet lik lønn. For så vidt gjelder likelønnsbetraktninger i forhold til de aktuelle tariffområder, vil disse medlemmer vise til det som er fremhevet i avsnitt 4.3 foran om "Likelønn". Som der nevnt er det flere indikasjoner på lønnsmessig forskjellsbehandling mellom f eks kommunale ingeniører med høyskoleutdanning og sykepleiere med tilsvarende utdanning. Mye kan tyde på at ingeniørgruppen – som er klart mannsdominert – gjennom lengre tid har arbeidet for lønnsdifferensiering og avansementsmuligheter, og at de i vid utstrekning har fått gjennomslag for en slik lønnspolitikk.

Disse medlemmer er ikke uten forståelse for at de 4 forbundene med grunnlag i likelønnsbetraktninger fremmer krav som innebærer større lønnsdifferensiering og flere avansements- muligheter. Disse medlemmer vil på den annen side vise til at det partssammensatte stillingsregulativutvalget, som arbeider med slike spørsmål for hele KS-området, vil avgi sin innstilling senest 1 februar neste år. Alle parter, inkludert de 4 forbund som omfattes av foreliggende tvist, var enige om å opprette Stillingsregulativutvalget, jf vedlegg 4.2 til Forhandlingsprotokollen ved årets tariffoppgjør. Etter mandatet skal utvalget "utrede behovet for innføring av nye stillingskoder/- betegnelser, antall lønnsrammer og innplassering av stillingskoder i lønnsrammesystemet". Videre heter det at utvalget skal "vurdere ovennevnte faktorer i forhold til den utvikling som har funnet sted med hensyn til de krav som stilles til kompetanse for stillinger i kommunesektoren, omfanget av lederansvar for ulike stillingsgrupper, behovet for faglige karrierestiger, samt at stillingsstrukturen gir like muligheter for lønnsutvikling uavhengig av kjønn". Endelig vil disse medlemmer fremheve følgende avsnitt i mandatet: "Utvalget bes spesielt vurdere avansementsmuligheter for kvinnedominerte yrker samt behovet for nye stillingskoder som fanger opp den kompetanseheving slike grupper får gjennom videreutdanning".

Disse medlemmer vil uttrykke forståelse for KS' standpunkt om at sentrale justeringskrav ikke skal innføres ved årets tariffoppgjør, men henvises til det partssammensatte

Stillingsregulativutvalget. Disse medlemmer finner det uriktig og uhensiktsmessig å ta stilling til krav om stillingskoder m m fra enkelte forbund, slik at disse løsrives fra den helhetstenkning som blir ivaretatt i Stillingregulativutvalget. På hele KS-området vil det være flere forbund (av i alt 25) som har tilsvarende krav uten å ha brakt tvisten så langt at den er kommet i Rikslønnsnemnda. Forhandlingssammenslutningen YS-K har også fremmet et særskilt krav om lønnsmessig opptrappingsplan for kvinnedominerte yrker. Disse medlemmer kan på denne bakgrunn ikke ta til følge krav fra de 4 forbund som dekkes av det mandat Stillingsregulativutvalget har, og som således blir analysert og vurdert i en videre sammenheng i dette utvalget.

Disse medlemmer vil likevel uttrykke en viss forståelse for den utålmodighet de 4 forbund åpenbart føler ved den stadige henvisning til pågående utredning av likelønsspørsmål som man er blitt møtt med i de senere år. Det er i den forbindelse grunn til å fremheve at KS' representant i Rikslønnsnemnda sterkt har understreket at Stillingsregulativutvalget foretar en meget seriøs utredning som vil ta stilling til de spørsmål de 4 forbund er særlig opptatt av. Utredningen vil også foreligge i god tid før mellomoppgjøret i 1995, slik at forslagene kan bli behandlet i den forbindelse.

Disse medlemmer vil for øvrig bemerke at det synes mindre treffende når KS under forhandlingene i nemnda har pekt på at andre organisasjoner har karakterisert årets oppgjør som tilfredsstillende ut fra en likelønnsbetraktning. Alle lavtlønnsoppgjør vil være tilfredsstillende for store grupper av kvinner fordi de fleste lavtlønte er kvinner. Men dette synspunkt er lite relevant for kvinnedominerte akademikeryrker, som lett vil falle mellom to stoler.

Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen merker seg at nemndas nøytrale medlemmer viser forståelse for våre krav, som innebærer mulighet til større lønnsdifferensiering og avansementsmuligheter for våre grupper. Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen merker seg også at nemndas nøytrale medlemmer har forståelse for den utålmodighet organisasjonene føler ved at deres krav mht likelønn stadig blir henvist til nye utredninger. Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen beklager at denne forståelse ikke er fulgt opp i slutningene.

Nemndas nøytrale medlemmer viser til at organisasjonenes krav vil bli gjenstand for vurderinger i det pågående arbeide i det partsammensatte Stillingsregulativutvalget. Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen føler seg ikke sikre på at hensyn til likelønn vil bli vektlagt i tilstrekkelig grad i det partsammensatte utvalget, som også skal ivareta en rekke andre hensyn. Videre stiller medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen seg skeptisk til at Stillingsregulativutvalget vil kunne behandle organisasjonenes krav og avgi en innstilling innen angitt tidsfrist.

Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen merker seg at nemndas nøytrale medlemmer deler vårt synspunkt om at lavtlønnsoppgjør er lite relevant for kvinnedominerte akademikergrupper ut fra likelønnsbetraktninger.

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling vil påpeke at 25 av de i alt 30 organisasjonene som har partsstatus i forhold til Hovedtariffavtalen har vedtatt avtalen ved uravstemming. Avtalen er dermed gjort gjeldende for 87 pst av arbeidstakerne i KS-området. Dette medlem, med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil understreke betydningen av at alle kommunalt ansatte blir underlagt de samme bestemmelser, dvs den samme Hovedtariffavtale. Dette må også gjelde forhold som ikke påvirker den alminnelige

årslønnsvekst. Forøvrig vises det til at LO-K og YS-K har tatt forbehold om rett til å kreve nye forhandlinger dersom andre organisasjoner oppnår et bedre resultat gjennom nemndsbehandling enn det som følger av forhandlingsprotokollen.

Videre vil medlem Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, bemerke at den gjennomsnittlige lønnsutvikling for de kvinnedominerte yrker som behandles av Rikslønnsnemnda har siden 1989 vært bedre enn hva som er gjennomsnittet for kommunesektoren og sammenlignbare mannsdominerte yrker. Den tariffavtale som er vedtatt av flertallet av organisasjonene sikrer kommunale arbeidstakere en positiv kjøpekraftutvikling fra 1993 til 1994. Spesielt stor blir forbedringen for de grupper som fikk lønnsopprykk pr 1 oktober 1993. Dette gjelder bla for flertallet av sykepleiere, radiografer, fysioterapeuter, ergoterapeuter og bioingeniører. Det er således ikke riktig når det hevdes at kvinnedominerte akademikergrupper har falt mellom to stoler.

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

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil i tillegg hevde at bemerkningene vedrørende lønnsdifferensiering for de angjeldende arbeidstakergrupper, også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppenes forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

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

Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen vil bemerke at LO-K's og YS-K's forbehold om rett til å kreve nye forhandlinger er å anse som ensidige protokolltilførsler. Dersom slike ensidige protokolltilførsler skal tas til følge, vil dette bety en innskrenkning av de selvstendige organisasjoners forhandlings- og streikerett.

Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen vil anføre at KS' bruk av statistisk materiale for å påvise lønnsutvikling for våre grupper, gir et ufullstendig og lite nyansert bilde av situasjonen. Medlemmene Stykket, Wærstad, Buene og Sivertsen er uenige i KS' konklusjoner.

4.4.2 TVISTEN MELLOM NORSK BIOINGENIØRFORBUND (NOBI) OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND (KS)

4.4.2.1 Kravene fra NOBI

Medlemmene Rieber–Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

NOBI har fremsatt en påstand med 5 punkter, hvorav de 3 første omhandler de egentlige krav. Pkt 4 i påstanden om fristene for de lokale forhandlinger er allerede uaktuelt fordi fristen for kravenes overlevering vil være overskredet når kjennelsen avsies. For øvrig eksisterer det ingen uenighet mellom partene på dette punktet. Disse medlemmer finner derfor ikke grunn til å behandle dette kravet.

De egentlige krav i pkt 1, 2 og 3 i påstanden er alle av en slik karakter at de må sees i sammenheng med andre gruppers krav og behov innenfor KS-området. Disse lønnsrelasjoner er til behandling i Stillingsregulativutvalget. Disse medlemmer går derfor ikke inn i en nærmere realitetsdrøftelse av kravenes berettigelse. Kravene tas ikke til følge under henvisning til det som er fremholdt i avsnitt 4.4.1 foran. Disse medlemmer vil likevel peke på at kravet i pkt 1 i NOBI's påstand er uttrykk for et ønske om å gi mulighet for lønnsopprykk for bioingeniører på faglig grunnlag uten at administrativt lederansvar nødvendigvis følger med. En slik tanke har gode grunner for seg. Disse medlemmer vil også peke på at Bioingeniør II har hatt en lønnsutvikling i årene 1989–1993 som ligger klart under gjennomsnittet for KS-området.

Når det gjelder virkningstidspunktet, krever NOBI at dette settes til 1 mai 1994 for hele tariffavtalen, mens KS har påstått virkningstidspunktet fastsatt til 1 juli 1994.

Disse medlemmer viser til at det lenge har vært praksis i Rikslønnsnemnda at generelle lønnstillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Denne oppdeling er ikke aktuell i foreliggende tvist i og med at KS har akseptert at hele avtalen gis virkning fra 1 juli, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Det ville på denne bakgrunn være i strid med langvarig praksis i nemnda å innfri NOBI's krav om virkning fra 1 mai 1994. Disse medlemmer fastsetter derfor virkningstidspunktet til 1 juli 1994 i samsvar med KS' påstand.

Medlemmet Stykket vil si seg enig i flertallets synspunkter vedrørende NOBI's krav om mulighet for å gi bioingeniører lønnsopprykk på faglig grunnlag.

Dette medlemmet vil beklage at nemndas flertall avviser å realitetsdrøfte NOBI's krav under henvisning til det pågående arbeidet i Stillingsregulativutvalget. Dette medlem bemerker at det er et sterkt behov for å ha flere muligheter for differensiert lønsplassering under de nært forestående lokale forhandlinger i kommunesektoren.

Dette medlemmet føler seg ikke sikker på at hensyn til likelønn vil bli vektlagt i tilstrekkelig grad i det partsammensatte utvalget, som også skal ivareta en rekke andre hensyn. Videre stiller dette medlem seg skeptisk til at Stillingsregulativutvalget vil kunne avgi en innstilling innen angitt tidsfrist.

Medlemmet Stykket vil på grunnlag av de ovenstående synspunkter gå i mot den slutning som nemndas flertall går inn for, og stemme for NOBI's opprinnelige påstand med unntak av pkt 4, lokale forhandlinger.

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, slutter seg i hovedsak til flertallets synspunkter. Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil i tillegg hevde at disse bemerkningene også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppernes forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

4.4.2.2 Kravene fra Kommunenes Sentralforbund

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Det følger av drøftelse og konklusjoner i avsnitt 4.4.1 og 4.4.2.1 foran at disse medlemmer tar til følge KS' påstand, med den reservasjon at man ikke tar stilling til punktet om fristene for de lokale forhandlinger.

Medlemmet Hansen slutter seg til ovenstående og stemmer for dette.

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

Slutning
i sak nr 2/1994:

- 1)
Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 gjøres gjeldende.
- 2)
Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994, dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.


Georg Fr. Rieber-Mohn


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen


Marit Stykket


Flemming Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Evy Boverud Pedersen


Brit Spilling

4.4.3 TVISTEN MELLOM NORSK ERGOTERAPEUTFORBUND (NETF) OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND (KS)

4.4.3.1 Kravene fra NETF

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

NETF's krav kommer til uttrykk i en påstand med 7 punkter. Pkt 6 i påstanden om fristene for de lokale forhandlinger er allerede uaktuelt fordi fristen for kravenes overlevering vil være overskredet når kjennelsen avsies. For øvrig eksisterer det ingen uenighet mellom partene på dette punkt. Disse medlemmer finner derfor ikke grunn til å behandle dette kravet.

Kravene i pkt 1 og 2 i NETF's påstand er rene lønnskrav. Kravene i pkt 3–5 er ikke det, og en innfrielse av disse ville ikke ha umiddelbare kostnadmessige følger. Alle disse krav ligger imidlertid innenfor det mandat som er gitt Stillingsregulativutvalget, og de må således sees i sammenheng med andre gruppers krav og behov innenfor KS-området. Disse medlemmer skal likevel bemerke at kravet i pkt 3 er uttrykk for et ønske om å etablere en kode for en stillingstype- og betegnelse som er vokst frem i praksis og sånn sett kan sies å ha gode grunner for seg. Kravet i pkt 4 er uttrykk for et ønske om å etablere en fagkode slik at det blir muligheter for lønsmessig opprykk uten at det samtidig medfører administrativt lederansvar. Også en slik tanke har gode grunner for seg. Det samme kan sies om kravet i pkt 5 om stillingsbetegnelser for kommunale ergoterapeuter utenfor institusjon. Men som nevnt tilligger det Stillingsregulativutvalget å ivareta helheten i KS-området når det gjelder spørsmål om fagkoder og stillingsbetegnelser m m. Disse medlemmer går derfor ikke inn i en nærmere realitetsdrøftelse av kravenes berettigelse. Kravene tas ikke til følge under henvisning til det som er fremholdt i avsnitt 4.4.1 foran.

Når det gjelder virkningstidspunktet, krever NETF at dette settes til 1 mai 1994 for hele tariffavtalen, mens KS har påstått virkningstidspunktet fastsatt til 1 juli 1994.

Disse medlemmer viser til at det lenge har vært praksis i Rikslønnsnemnda at generelle lønnstillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Denne oppdeling er ikke aktuell i foreliggende tvist i og med at KS har akseptert at hele avtalen gis virkning fra 1 juli, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Det ville på denne bakgrunn være i strid med langvarig praksis i nemnda å innfri NETF's krav om virkning fra 1 mai 1994. Disse medlemmer fastsetter derfor virkningstidspunktet til 1 juli 1994 i samsvar med KS' påstand.

Medlemmet Wærstad slutter seg til flertallets kommentarer om at kravene i pkt 3 – 5 om fagkoder og koder for stillingstyper som er vokst frem i praksis, har gode grunner for seg.

Dette medlemmet vil beklage at flertallet ikke vil gå inn i en nærmere realitetsdrøftelse av noen av kravenes berettigelse, under henvisning til det partsammensatte Stillingsregulativutvalget.

Lokale forhandlinger må også denne gang gjennomføres uten at ergoterapeuter har tilfredsstillende muligheter for differensiert lønnplassering. Det beklager dette medlem sterkt.

Dette medlem vil ut fra ovenstående stemme for NETF's påstand med unntak av pkt 6, lokale forhandlinger.

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, slutter seg i hovedsak til flertallets synspunkter. Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling vil i tillegg hevde at disse bemerkningene også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppernes forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

4.4.3.2 Kravene fra Kommunenes Sentralforbund

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Det følger av drøftelse og konklusjoner i avsnitt 4.4.1 og 4.4.3.1 foran at disse medlemmer tar til følge KS' påstand, med den reservasjon at man ikke tar stilling til punktet om fristene for de lokale forhandlinger.

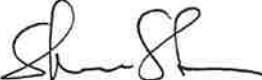
Medlemmet Hansen slutter seg til ovenstående og stemmer for dette.

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

**Slutning
i sak nr 3/1994:**

- 1)
Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 gjøres gjeldende.
- 2)
Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994, dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.


Georg Fr. Rieber-Mohn


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen


Lars Erik Wærstad


Flemming Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Evy Boverud Pedersen


Brit Spilling

4.4.4 TVISTEN MELLOM NORSKE FYSIOTERAPEUTERS FORBUND (NFF) OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND (KS)

4.4.4.1 Kravene fra NFF

Medlemmene Rieber–Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Kravene fra NFF kommer til uttrykk i en påstand med 5 punkter. Kravet i pkt 4 er allerede uaktuelt fordi fristen for kravenes overlevering vil være overskredet når kjennelsen avsies. For øvrig er det ingen uenighet mellom partene på dette punkt. Disse medlemmer finner derfor ikke grunn til å behandle dette kravet.

Kravet i pkt 1 er uttrykk for et ønske om å gi muligheter for lønnsopprykk for fysioterapeuter på rent faglig grunnlag, slik at opprykkene ikke forutsetter administrativt lederansvar. Opprettelse av en slik fagkode for fysioterapeuter kan ha gode grunner for seg, også av den grunn at fysioterapeuter er etterspurt på et privat marked. Lønnsopprykk kan være påkrevet for å holde på faglig godt kvalifiserte arbeidstakere i offentlig sektor. Disse medlemmer finner imidlertid ikke grunn til å gå nærmere inn i en realitetsvurdering av dette krav og heller ikke av det rene lønnskrav i pkt 2 i påstanden. Begge krav ligger innenfor det mandat som er gitt Stillingsregulativutvalget, og de må således sees i sammenheng med andre gruppers krav og behov innenfor KS-området. Disse medlemmer tar således ikke kravene til følge og viser i den forbindelse til det som er fremholdt i avsnitt 4.4.1 foran.

Det er mulig at også kravet i pkt 3 om å heve turnuskandidatenes lønn fra lønnstrinn 5 (7) til lønnstrinn 7 (11) ligger innenfor mandatet til Stillingsregulativutvalget. Kravet er imidlertid spesielt for fysioterapeutene, og det er neppe noe grunnlag for å hevde at det må inngå i de helhetlige vurderinger som utvalget må foreta. Kravet har også en helt spesiell bakgrunn, nemlig at det i dag skjer en loddtrekning blant turnuskandidatene om de skal utføre turnustjenesten i kommunal eller statlig sektor. De som er så heldige å trekke statlig sektor eller Oslo kommune, blir avlønnet i hhv lønnstrinn 7 (11) og 6 (9), mens de som havner i kommunal sektor lønnes i trinn 5 (7). I utgangspunktet kunne dette sies å være en urimelighet som burde rettes opp. Disse medlemmer konstaterer imidlertid at i forhold til det totale antall turnuskandidater er det så få som blir plassert i høyere lønnstrinn i Oslo kommune og staten, at urimelighetsargumentet svekkes vesentlig. En oppjustering til lønnstrinn høyere lønnstrinn for alle turnuskandidater ville på denne bakgrunn få mer karakter av et rent lønnsopprykk for en tilfeldig gruppe lønsmottakere i helsesektoren. Kravet tas derfor ikke til følge.

Når det gjelder virkningstidspunktet, krever NFF at dette settes til 1 mai 1994 for hele tariffavtalen, mens KS har påstått virkningstidspunktet fastsatt til 1 juli 1994.

Disse medlemmer viser til at det lenge har vært praksis i Rikslønnsnemnda at generelle lønnstillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Denne oppdeling er ikke aktuell i foreliggende tvist i og med at KS har akseptert at hele avtalen gis virkning fra 1 juli, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Det ville på denne bakgrunn være i strid med langvarig praksis i nemnda å innfri NFF's krav om virkning fra 1 mai 1994. Disse medlemmer fastsetter derfor virkningstidspunktet til 1 juli 1994 i samsvar med KS' påstand.

Medlemmet Buene slutter seg til flertallets kommentarer om at kravenes pkt 1 har gode grunner for seg og at lønnsopprykk kan være påkrevet for å holde på godt kvalifiserte arbeidstakere i offentlig sektor.

Dette medlem beklager at flertallet ikke drøfter realiteten i kravene under henvisning til det pågående arbeidet i Stillingsregulativutvalget.

Dette medlem følger seg ikke sikker på at hensyn til likelønn vil bli vektlagt i tilstrekkelig grad i det parts sammensatte utvalget som også skal ivareta en rekke andre hensyn.

Dette medlem vil ut fra ovenstående gå imot den slutning som medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm går inn for og stemme for NFF's opprinnelige påstand med unntak av pkt 4, lokale forhandlinger.

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, slutter seg i hovedsak til flertallets synspunkter. Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil i tillegg hevde at disse bemerkningene også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppens forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

4.4.4.2 Kravene fra Kommunenes Sentralforbund

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Det følger av drøftelse og konklusjoner i avsnitt 4.4.1 og 4.4.4.1 foran at disse medlemmer tar til følge KS' påstand og med den reservasjon at man ikke tar stilling til punktet om fristene for de lokale forhandlinger.

Medlemmet Hansen slutter seg til ovenstående og stemmer for dette.

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

Slutning
i sak nr 4/1994:

- 1)
Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1 mai 1994 til 30 april 1996 gjøres gjeldende.

- 2)
Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994, dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.


Georg Fr. Rieber-Mohn


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen


Toril Bergerud Buene


Flemming Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Evy Buverud Pedersen


Brit Spilling

4.4.5 TVISTEN MELLOM NORSK RADIOGRAFFORBUND (NRF) OG KOMMUNENES SENTRALFORBUND

4.4.5.1 Kravene fra NRF

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

NRF har fremsatt krav som kommer til uttrykk i 7 punkter i påstanden, hvorav de 5 første inneholder de egentlige krav. Pkt 6 i påstanden om fristene for de lokale forhandlinger er allerede uaktuelle, fordi fristen for kravenes overlevering vil være overskredet når kjennelsen avses. For øvrig eksisterer det ingen uenighet mellom partene på dette punkt. Disse medlemmer finner derfor ikke grunn til å behandle dette kravet.

Kravene i påstandens pkt 1 og 2 og pkt 4 og 5, hvor pkt 4 er et rent lønnskrav mens de øvrige ikke har umiddelbare kostnadmessige konsekvenser, er alle av en slik karakter at de må sees i sammenheng med andre grupperes krav og behov innenfor KS-området. Disse lønnsrelasjoner er for tiden til behandling i Stillingsregulativutvalget, og det ligger forsåvidt innenfor dette utvalgets mandat å ta stilling til disse krav fra NRF. Disse medlemmer går derfor ikke inn i en nærmere realitetsdrøftelse av kravenes berettigelse. Kravene tas ikke til følge under henvisning til det som er fremholdt i avsnitt 4.4.1 foran. Disse medlemmer skal likevel bemerke at kravet i pkt 1 og 5 for en del innebærer normering av stillinger som allerede eksisterer i fylkeskommunale sykehus, og at en slik normering således kan ha gode grunner for seg. Det samme kan sies om kravet i pkt 2 om oppretting av en faglig karrierestige for radiografer, da det kan være behov for å gi lønnsopprykksmulighet for faglig godt kvalifiserte personer uten at de derved skal måtte behøve å pålegges administrativt lederansvar.

Kravet i pkt 3 oppfatter disse medlemmer som innholdsmessig sammenfallende med det krav om utvidet rett til lønn for gravide arbeidstakere som Norsk Sykepleierforbund har fremsatt for Rikslønnsnemnda, jf kjennelsen i tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og Kommunenes Sentralforbund avsnitt 2.1 pkt 5. Disse medlemmer viser til den begrunnelse som er gitt for å innfri kravet i kjennelse nr 1/1994 avsnitt 4.4.2, og som også har gyldighet i forhold til NRF.

Når det gjelder virkningstidspunktet, krever NRF at dette settes til 1 mai 1994 for hele tariffavtalen, mens KS har påstått virkningstidspunktet fastsatt til 1 juli 1994.

Disse medlemmer viser til at det lenge har vært praksis i Rikslønnsnemnda at generelle lønnstillegg gis virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Denne oppdeling er ikke aktuell i foreliggende tvist i og med at KS har akseptert at hele avtalen gis virkning fra 1 juli, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Det ville på denne bakgrunn være i strid med langvarig praksis i nemnda å innfri NRF's krav om virkning fra 1 mai 1994. Disse medlemmer fastsetter derfor virkningstidspunktet til 1 juli 1994 i samsvar med KS' påstand.

Medlemmet Sivertsen slutter seg til kommentarene fra nemndas nøytrale medlemmer om at kravene i pkt 1 og 5, som innebærer normering av stillinger som allerede eksisterer i KS-området, har gode grunner for seg. Det samme sier disse medlemmene om kravet i pkt 2 om oppretting av en faglig karrierestige for radiografer.

Dette medlem vil beklage at nemnda avviser å drøfte realiteten i NRF's ovennevnte krav under henvisning til det pågående arbeidet i Stillingsregulativutvalget. Det er et sterkt behov for å ha

flere muligheter for differensiert lønnplassering under de nært forestående lokale forhandlinger i kommunesektoren.

Dette medlem føler seg ikke sikker på at hensynet til likelønn vil bli vektlagt i tilstrekkelig grad i det partsammensatte utvalget, som også skal ivareta en rekke andre hensyn. Videre stiller dette medlem seg skeptisk til at Stillingsregulativutvalget vil kunne avgi en innstilling innen den angitte tidsfrist.

Dette medlem vil beklage at kravene som er fremsatt i påstanden pkt 1, 2, 4 og 5 ikke kan imøtekommes. Alle disse kravene er ut i fra vår dokumentasjon rimelige og berettiget. Dette medlem slutter seg ikke til nemndas konklusjon på disse punkter og stemmer for NRF's påstand.

Dette medlem slutter seg til flertallets konklusjon med hensyn til vår påstand pkt 3 vedrørende omplassering av gravide.

Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil bemerke at det i KS' tariffområde i alle år har vært felles bestemmelser for sosiale områder som f eks sykdom og svangerskap. Rikslønnsnemndas flertall legger med sin slutning grunnlaget for en forskjellsbehandling av gravide arbeidstakere i KS' tariffområde. Medlemmet Hansen med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling vil i tillegg hevde at bemerkningene vedrørende lønnsdifferensiering for angjeldende arbeidstakergruppe, også gjelder for mange andre grupper kvinnelige arbeidstakere. Disse gruppenes forhold er ikke analysert av Rikslønnsnemnda. Det forutsettes derfor at Stillingsregulativutvalget arbeider ut fra egne registreringer og funn.

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

Rikslønnsnemndas kjennelse medfører at det skal betales ulempe tillegg for enkelte spesielt utvalgte arbeidstakere for arbeid som ikke er ulempebelagt. Når et slikt prinsipp gjennomføres vil konsekvensene bli at arbeidstakere avlønnes ulikt for samme type arbeid og med samme arbeidstidsbestemmelser, avhengig av hvilken type stilling vedkommende har hatt før.

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

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

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

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

Dette medlem med tilslutning av Buverud Pedersen og Spilling, vil endelig bemerke at en begunstiging av en liten gruppe arbeidstakere på et område som er allmenngyldig for et stort flertall av de ansatte i KS' tariffområde er et helt nytt prinsipp som kan medføre uante konsekvenser.

Medlemmet Sivertsen er uenig i merknaden fra Hansen, Buverud Pedersen og Spilling. Denne endringen vil kun gjelde arbeidstakere som er regulert av lov og forskrift.

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

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

Rikslønnsnemndas flertall har splittet opp oppgjøret for en enkelt gruppe innenfor et felles tariffområde stikk i strid med vanlig praksis i det kommunale tariffområdet. En slik endret praksis kan få uanede konsekvenser for det fremtidige forhandlingsbildet i kommunesektoren, og gjøre det vanskeligere å få til samordnede oppgjørsformer. På sikt kan en slik praksis gjøre det vanskelig å få organisasjonene til å søke etter forhandlingsløsninger og ta ansvar for helhetsløsninger. Samfunnsøkonomisk kan en slik utvikling gi meget uheldige utslag.

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

Medlemmet Sivertsen vil bemerke:

NRF er egen part i tariffavtalen. NRF har benyttet lovlige virkemidler i denne arbeidskonflikten der Rikslønnsnemnda er siste instans. Dersom Rikslønnsnemnda ikke skulle kunne fatte sine slutninger på eget selvstendig grunnlag, ville dette bety en innskrenkning av de selvstendige organisasjoners streikerett.

4.4.5.2 Kravene fra Kommunenes Sentralforbund

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Det følger av drøftelse og konklusjoner i avsnitt 4.4.1 og 4.4.5.1 foran at disse medlemmer tar til følge KS' påstand, med unntak av at NRF's påstand nr 3 tas til følge og at man ikke tar stilling til punktet om fristene for de lokale forhandlinger.

Medlem Hansen vil ut i fra ovenstående stemme for KS' påstand, med unntak av pkt A Lokale forhandlinger.

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

**Slutning
i sak nr 5/1994:**

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

For NRF's del oppheves fellesbestemmelsen § 8.34 annet avsnitt og erstattes av følgende særbestemmelse:

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

- 2)
Virkningstidspunktet settes til 1 juli 1994, dog slik at virkningstidspunktet for de lokale forhandlinger settes til 1 mai 1994.


Georg Fr. Rieber-Mohn


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen


Inger Johanne Sivertsen


Flemming Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Evy Boverud Pedersen


Brit Spilling