

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

**AV 6 OKTOBER 1995**

**I SAK NR 2/1995**

**I tvisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon  
kommune og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med  
tariffrevisjonen pr 1 mai 1995**

	Side
<b>I GENERELT</b> .....	2
<b>II KJENNELSE</b> .....	3
<b>1 Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda</b> .....	3
<b>2 Partenes påstander</b> .....	6
2.1 Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune .....	6
2.2 Kommunenes Sentralforbund .....	6
<b>3 Partenes anførsler</b> .....	7
3.1 Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune .....	7
3.2 Kommunenes Sentralforbund .....	17
<b>4 Rikslønnsnemndas merknader</b> .....	26
4.1 Den økonomiske situasjonen .....	26
4.2 Lønnsoppgjøret 1995 .....	28
4.3 Økonomisk ramme i foreliggende tvist .....	33
4.4 Likelønn .....	34
4.5 Nærmere om den aktuelle tvist .....	38
<b>III SLUTNING</b> .....	47

**RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 6 OKTOBER 1995  
I SAK NR 2/1995**

**GENERELT**

Tvisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune (AF-K) og Kommunenes sentralforbund (KS) i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995.

Nemndas sammensetning:

Riksadvokat Georg Fredrik Rieber-Mohn

Professor Steinar Strøm

Lagdommer Karin Stang

Nestleder Esther Kostøl, Landsorganisasjonen i Norge

Forhandlingsleder Brit Spilling, Næringslivets Hovedorganisasjon

Leder Per Kristian Sundnes, Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune

Forhandlingssjef Lars Haukjem, Kommunenes Sentralforbund

Med hjemmel i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er leder Per Kristian Sundnes og forhandlingssjef Lars Haukjem utpekt av partene i tvisten. Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Per Kristian Sundnes, og fra arbeidsgiversiden Lars Haukjem.

Som sekretær for nemnda har fungert rådgiver Kjerstin Bretteville-Jensen og første-konsulent Anne Mari Lorgen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 9 august 1995 og i nemndsmøter 15, 18 og 24 august, samt 2 og 6 oktober. Rikslønnsnemnda har tatt stilling til partenes påstand slik de fremkom under hovedforhandlingen.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 6 oktober denne

## KJENNELSE

### 1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Arbeidstvisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon - Seksjon kommune (AF-K) og Kommunenes Sentralforbund (KS) er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995.

Forhandlingene om ny tariffavtale ble ført mellom KS og organisasjonene på arbeidstakersiden om revisjon av de respektive tariffavtaler, som omfatter hele kommunesektoren med unntak av Oslo kommune.

AF-K består av:

Arkitektenes Fagforbund  
Den Norske Jordmorforening  
Den norske lægeforening  
Den Norske Tannlegeforening  
Den Norske Veterinærforening  
Lærerforbundet  
Norges Ingeniørorganisasjon - NITO  
Norges Juristforbund  
Norsk Bioingeniørforbund  
Norsk Ergoterapeutforbund  
Norsk Naturforvalterforbund  
Norsk Psykologforening  
Norsk Radiografforbund  
Norsk Sykepleierforbund  
Norske Fysioterapeuters Forbund  
Norske Sivilingeniørers Forening  
Norske Siviløkonomers Forening  
"13-gruppen"

AF-K brøt forhandlingene 29 april 1995. Varsel om brudd i forhandlingene innkom til Riksmeklingsmannen 2 mai 1995 og varsel om plassoppsigelser for omlag 60 000 medlemmer i KS-området mottok Riksmeklingsmannen 8 mai 1995. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til mekling.

Meklingen ble innledet 9 mai, og det ble avholdt flere meklingsmøter uten at partene kom til enighet. AF-K begjærte meklingen avsluttet 26 mai med fristutløp 30 mai, med samtidig varsel om plassfratredelse for 1 020 medlemmer. Riksmeklingsmannen hadde deretter fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet. Meklingen ble avsluttet 30 mai uten resultat.

Partene ble innkalt til møte hos kommunal- og arbeidsministeren 6 juni kl 1830. Statsråden viste til at han hadde fått rapport fra Riksmeklingsmannen, og at Riksmeklingsmannen ikke kunne se at det forelå muligheter for å løse konflikten gjennom mekling. Partene var enige i at det ikke synes mulig å finne frem til løsninger gjennom mekling. På forespørsel fra statsråden bekreftet AF-K at det var AF-K sammen med tilsluttede forbund som i fellesskap hadde ansvar for den pågående streiken og at det var naturlig å se streiken og dens virkninger under ett.

Statsråden meddelte deretter at Regjeringen i statsråd torsdag 8 juni ville fremme forslag for Stortinget om at konflikten skulle løses ved tvungen lønnsnemndsbehandling. Etter henstilling fra statsråden meddelte AF-K senere på kvelden at de avblåste streiken og ville gjenoppta arbeidet fra arbeidstidens begynnelse onsdag 7 juni.

Det fremgår i Ot prp nr 66 (1994-95) at til grunn for beslutning om at tvisten skulle løses ved tvungen lønnsnemndsbehandling, lå bl a følgende forhold:

Fra arbeidstidens begynnelse 31 mai iverksatte AF-K streik blant 1 020 medlemmer i KS-området. Disse medlemmene var blant annet knyttet til fen sykehus, og virkningene av streiken blant sykehuspersonell ble relativt omfattende allerede i streikens første fase. Fredag 2 juni varslet AF-K utvidelse av konflikten fra onsdag 7 juni, slik at om lag 4 080 medlemmer i AF-K totalt ville være tatt ut i streik. Riksmeklingsmannen innkalte partene tirsdag 6 juni for å undersøke mulighetene for å gjenoppta meklingen. Det viste seg å ikke være grunnlag for ny mekling.

Ved lov av 16 juni 1995 ble det bestemt at arbeidstvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Loven har denne ordlyd:

#### § 1

*Twisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon kommune og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

#### § 2

*Twisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon Oslo kommune og Oslo kommune i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

#### § 3

*Twisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon og Staten v/Administrasjonsdepartementet i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

#### § 4

*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.*

*§ 5*

*Loven her trer i kraft straks.*

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### **2.1 Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune**

1. AF-Ks krav til sentrale tiltak i samsvar med vedlegg 1 iverksettes.
2. Det kreves innført nye stillingskoder i samsvar med vedlegg 2.
3. AF-K krever at hovedlønntabellen forlenges med 6 nye lønnstrinn i samsvar med vedlegg 3.
4. AF-K krever at det foretas endringer av stillingsregulativene i henholdsvis Bærum og Lørenskog kommuner lik den økonomiske rammen for tilsvarende tiltak i det øvrige KS-området.
5. Det gjennomføres lokale forhandlinger av ledige lønnsmidler. For inneværende år anslås ledige lønnsmidler til 0,5 prosent av den enkelte kommunes/fylkeskommunes/virksomhets lønnsmasse. Virkningstidspunktet for iverksetting settes til 1 oktober 1995.
6. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som frem mot hovedtariffoppgjøret 1996 skal utarbeide forslag til hvordan ledige lønnsmidler kan registreres lokalt.
7. Hovedtariffavtalens kap 3, pkt 3.1.3 gjøres gjeldende for alle stillingsgrupper.
8. Virkningstidspunktet for påstandens pkt. 1, 2, 3, 4, og 7 settes til 1 mai 1995.

### **2.2 Kommunenes Sentralforbund**

Det vedtatte forhandlingsresultat, slik det framgår av forhandlingsprotokollene mellom Kommunenes Sentralforbund og organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor og organisasjoner tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund- seksjon kommune, gjøres gjeldende for organisasjoner tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon kommune, med følgende unntak:

Virkningstidspunktet settes til 7 juni 1995.

### 3 PARTENES ANFØRSLER

#### 3.1 Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune

##### 3.1.1 Innledende bemerkninger

###### 3.1.1.1 Presentasjon av Akademikernes Fellesorganisasjon - AF

Akademikernes Fellesorganisasjon - AF - er en hovedorganisasjon av foreninger med medlemmer som har høyere utdanning. AF ble etablert 1 januar 1975, og avløste Embetsmennesenes Landsforbund ( EL ), og Norges Akademikersamband ( NAS ). AF har fra etableringen mer enn firedoblet sitt medlemstall, og er med sine ca 240 000 medlemmer den nest største arbeidstakerorganisasjon i Norge. Medlemstallet i Kommunenes Sentralforbunds (KS) tariffområde utgjør ca 61 000 pr 1 januar 1995.

###### 3.1.1.2 Partsforhold - noen prosessuelle bemerkninger

Akademikernes Fellesorganisasjon - Seksjon kommune ( AF-K ) består av de foreninger som er nevnt under kap 1.

Hver enkelt forening har selvstendig avtaleforhold med Kommunenes Sentralforbund. Disse utgjør et organ benevnt AF-K's råd. I henhold til vedtak i sak nr 46/95 i AF-K's råd den 24 mai 1995 opptrer AF-K på vegne av ovennevnte organisasjoner i angjeldende tvistebehandling. Nevnte foreninger utgjør under hovedtariff- og mellomoppgjør således AF's forhandlings sammenslutning på kommunal sektor.

###### 3.1.1.3 Oppsigelse av Hovedtariffavtalen - lønnsnemnd

Hovedtariffavtalen ble av AF-K, på vegne av de enkelte organisasjoner tilsluttet AF-K, lovlig sagt opp i brev av 29 april 1995. Samme dato ble det varslet brudd i forhandlingene i henhold til Hovedtariffavtalens kap 7 pkt 7.1 og § 3 nr 2 i lov om arbeidstvister av 5 mai 1927.

Riksmeklingsmannen innkalte til mekling i brev av 3 mai 1995. Meklingsmøter ble gjennomført den 9, 16, 23, og 30 mai uten at meklingen førte frem.

AF-K begjærte meklingen avsluttet 26 mai og gikk til streik 31 mai 1995.

Etter tilråding fra Kommunal- og arbeidsdepartementet av 8 juni 1995 godkjente Kongen i statsråd samme dag proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av enkelte arbeidstvister i offentlig sektor i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995. Stortinget vedtok loven i samsvar med fremlagte forslag.

Kommunal- og arbeidsdepartementet anførte, i hovedtrekk, følgende som grunnlag for vedtaket om tvungen lønnsnemnd :

Departementet anførte at man etter en helhetsvurdering var kommet til at vesentlige samfunnsmessige hensyn talte for at konflikten ble løst uten ytterligere arbeidskamp.



Videre ble det anført at situasjonen mellom partene i kommunal sektor var svært fastlåst. Departementet anførte også at det ble gjort flere forsøk på å få i stand en løsning, uten at dette hadde ført frem. Det var derfor utsikt til en langvarig konflikt.

Videre ble det fra departementet fremholdt at det var av den oppfatning at et vedtak om bruk av tvungen lønnsnemnd i den omhandlede arbeidskonflikt trolig er innenfor rammene av ILO-konvensjonene som Norge har ratifisert på dette området. Departementet mente at det uansett ville ha vært uforsvarlig ikke å gripe inn i konflikten.

AF-K bemerket at de er uenig i departementets begrunnelser for anvendelse av tvungen lønnsnemnd i nærværende konflikt.

### **3.1.2 Mindrelønnsutvikling og lønnsnivå i kommunal sektor**

#### **3.1.2.1 Mindrelønnsutviklingen**

AF-K viser til forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen for 2 avtaleår - HTA kapittel 7, pkt 7.1. Ved årets mellomoppgjør krevde alle forhandlingssammenslutningene kompensasjon for den mindrelønnsutvikling ansatte i KS' tariffområde har hatt i forhold til privat sektor. AF-K tok utgangspunkt i Tabell 3A fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.

AF-K anfører at det har vært vanlig å vekte lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer som mål på lønnsutviklingen i privat sektor. Ut fra den relative andel ansatte innenfor hvert område har det vært vanlig å bruke 60/40 som vekter for hhv arbeider/funksjonær. Selv om utviklingen i antall industriarbeidere tilsier at en nå sannsynligvis bør bruke 50/50 som vekter, la AF-K også denne gang til grunn den tradisjonelle vektingen i sine beregninger. Resultatet viser at mindrelønnsutvikling i forhold til LO/NHO-området har vært 5,9 prosent i perioden 1984-94, mens den i perioden 1992-94 har vært 1,2 prosent fordelt på 0,4 prosent fra 1992 - 1993 og 0,8 prosent fra 1993 - 1994. I relasjon til NHOs funksjonærstatistikk er mindrelønnsutviklingen for perioden 1984 - 1994 8,0 prosent og perioden 1992 - 1994 2,3 prosent. Som tidligere nevnt mangler data over tid fra PAI, men for ledere i KS-området i relasjon til funksjonærer og ledere i NHO-området fremgår det av tabellen en sterkere mindrelønnsutvikling for de perioder AF-K har data tilgjengelig.

AF-K hevder at gjennomføringen av solidaritetsalternativet forsterker de lønsmessige skjevheter og gir en urimelig fordeling av byrdene. AF-K mener derfor det må være rom for en kompensasjon for den mindrelønnsutvikling som ansatte i KS' tariffområde har hatt.

#### **3.1.2.2 Lønnsnivået**

Ser man på noen utdanningsgrupper og sammenlikner gjennomsnittslønnen i 1994 i privat og kommunal sektor, viser dette markerte nivåforskjeller.

Det vises til lønnsstatistikk for funksjonærer, NHO 1 september 1994 og Lønns- og personalstatistikk kommunale arbeidstakere 1 oktober 1994.

### 3.1.2.3 Konklusjon

AF-K anfører at lønnsoppgjørene i de senere år har ført til en forverring av lønnsnivået i det kommunale tariffområdet i forhold til privat sektor. Lønnsgapet har økt betydelig for midlere og høyere stillingsnivåer. Dette rammer igjen de som har investert i høyere utdanning. AF-K konstaterer at det relativt sett stadig lavere lønnsnivå for disse stillinger medfører at man ikke får kompensert for de utgifter og det inntektstap som høyere utdanning har avstedkommet.

### 3.1.3 AF-Ks krav ved tarifforhandlingene 1995

#### 3.1.3.1 Den organisasjonsmessige behandling

Foran hvert lønnsoppgjør gjennomføres det en omfattende organisasjonsmessig behandling av de krav som AF-K fremmer overfor KS. Den organisasjonsmessige behandling foran årets oppgjør startet ultimo mai 1994 med evaluering av oppgjøret pr 1 mai 1994. Under evalueringen fremkom det betydelig misnøye blant medlemmene i AF-organisasjonene med det resultat som ble oppnådd gjennom hovedoppgjøret i 1994, og det forhold at dette bidro til å forsterke den negative lønnsutvikling for de med høyere utdanning som har utviklet seg over mange år.

Dette har resultert i et krav om å utvikle en langsiktig strategi som i første omgang har som mål å stanse den negative utviklingen for akademikere og som på sikt skal gi en positiv relativ lønnsutvikling for AFs medlemsgrupper. Parallelt med utarbeidelsen av krav for det enkelte tariffoppgjør, arbeides det derfor nå med en strategi som har et langsiktig perspektiv.

Foran årets oppgjør har det vært en grundig behandling internt i AF-Ks medlemsforeninger. På basis av innkomne krav fra medlemsforeningene, ble kravene behandlet i flere møter i AF-Ks råd, før rådet i sitt møte 18 april 1995 enstemmig vedtok det endelige kravet som ble fremmet overfor KS.

#### 3.1.3.2 Mål for AFs virksomhet

I "Mål for AFs virksomhet til 1996" pkt 1.1. "Inntektspolitikk" ønsket AF-K å henlede oppmerksomheten på følgende mål:

- det skal lønne seg å satse på utdanning og kompetanse
- at konkurranseutsatt virksomhet er normgivende
- at lønnsnivået for akademikere i offentlig sektor samsvarer bedre med nivået for tilsvarende grupper i privat sektor
- at kjønnsbestemte lønnsforskjeller fjernes

Med utgangspunkt i ovennevnte generelle målformuleringer, mener AF at det er nødvendig å:

- øke samfunnets verdsetting av høyere utdanning
- etablere et lønnsnivå som sikrer at det lønner seg for den enkelte å investere i høyere utdanning

- etablere et lønnsnivå som står i forhold til samfunnets behov for den enkeltes kompetanse og profesjonelle ansvar
- fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller og etablere likelønn for den enkelte og for yrkesgrupper med tilsvarende utdanning kompetanse og ansvar
- etablere et lønnsnivå som er på høyde med sammenlignbare grupper i samfunnet

AF-Ks overordnede mål ved dette oppgjøret er at det skal bidra til i større grad å etablere reell likelønn. For AF-K har arbeidet med likelønn et mål utover det å rette opp lønnsforskjeller basert på kjønn. Sett med AF-Ks øyne er likelønn etablert når alle får en lønn som er basert på en likeverdig vurdering av stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

Den uttelling man idag får for hvert års utdanning utover videregående skole står ikke i noe rettferdig forhold til den uttelling man får for hvert års utdanning opp til og med videregående skolenivå (fagarbeider).

AFs mål er at man skal sikres en likeverdig uttelling for hvert års utdanning utover grunnskolen. På dette grunnlag mener AF-K at eksisterende lønnsforskjeller mellom stillingsgrupper med krav til utdanning på grunnskolenivå og stillingsgrupper med krav til utdanning på videregående skolenivå (fagarbeider), også skal legges til grunn for stillingsgrupper hvor det kreves høyere utdanning.

### 3.1.3.3 AF-Ks krav

AF-K overleverte sine krav til KS den 21 april 1995. AF-Ks siste reviderte krav ble overlevert KS 28 april 1995.

#### *Etterslep*

AF-K anfører at lønnsutviklingen for de kommunalt ansatte har vært vesentlig svakere enn innenfor andre deler av arbeidslivet. Det er et betydelig akkumulert etterslep som har utviklet seg over mange år sammenliknet med f eks NHO-området. De kommunalt ansattes etterslep i forhold til NHO-området i løpet av perioden 1992 - 1994 er på 1,2 prosent. Dette tallet bygger på et veid gjennomsnitt basert på NHOs arbeider- og funksjonærstatistikk. I forhold til NHOs funksjonærstatistikk, som AF-K hevder det er naturlig å sammenlikne seg med, er etterslepet for samme periode 2,3 prosent. For ledere er tilsvarende etterslep 3,0 prosent.

AF-K krever at det gis kompensasjon for mindrelønnsutviklingen i kommunal sektor i årets oppgjør.

De avtaler som er inngått i KS' tariffområde, og det tilbud AF-K fikk vil etter AF-Ks syn innebære at etterslepet vil øke ytterligere gjennom årets oppgjør. Det er derfor helt nødvendig å gjennomføre et løft for de med høyere utdanning i KS' tariffområde for å forhindre at man kommer enda mer ut av balanse i forhold til arbeidslivet forøvrig.

#### *Likelønn/sentrale tiltak*

Målet om likelønn er den største lønnspolitiske utfordringen i den kommunale sektor. Likelønn for yrkesgrupper og den enkelte, oppnås når alle gis en likeverdig uttelling for stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar. AF-K vil understreke at det ikke er utdanningen alene som skal gi grunnlag for lønnsfastsettelsen, men at lønn skal bygge på en vurdering av de krav stillingen stiller til formal- og realkompetanse samt det arbeids- og ansvarsområdet som er tillagt stillingen.

De sentrale parter i KS' tariffområde har gjennom utformingen av stillingsregulativet og de enkelte stillingers sentrale normering, et særskilt ansvar for at alle stillinger får en likeverdig uttelling i forhold til stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

Dagens stillingsstruktur i KS' tariffområde og de mange lavtlønnsoppgjør de senere år, har medført urettferdige og urimelige lønnsrelasjoner. Der hvor høyskole-/universitetsutdanning er et krav til stillingen, verdsettes utdanning langt lavere enn for stillinger som krever utdanning på videregående skolenivå. Det er ingen tvil om at grupper med høyere utdanning er blant de som taper mest i denne sammenheng. Dette gjelder i særlig grad kvinner.

Kvinner i stillinger som krever høyere utdanning faller utenfor lavtlønnsoppgjør, og får ikke lønnsmessig uttelling for stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Dette er forhold som Rikslønnsnemnda i sak 1-5/1994, s 40, påpekte i fjor:

"Alle lavtlønnsoppgjør vil være tilfredsstillende ut fra et likestillingssynspunkt, fordi flest kvinner vil befinne seg blant de laveste lønte. Men dette gjelder ikke kvinne-dominerte akademikeryrker, som lett vil falle mellom to stoler."

AF-K mener det er nødvendig å gjøre noe med disse forhold ved årets oppgjør. Problemene er imidlertid så omfattende at AF-K innser at de ikke fullt ut kan løses ved ett tariffoppgjør. Målet må være at man på sikt oppnår likelønn basert på stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Bl a av den grunn har AF utviklet et system for utvikling av likelønn som det er mulig å bygge videre på i fremtidige oppgjør.

Ved tariffrevisjonen pr 1 mai 1993 ble partene enige om å nedsette et stillingsregulativutvalg. Utvalgets arbeid skulle sees i sammenheng med tariffoppgjøret pr 1 mai 1994 og være ferdig i god tid før dette. Ved tariffrevisjonen pr 1 mai 1994 var arbeidet i utvalget kommet svært kort. Partene gikk derfor inn for å forlenge utvalgets frist frem til 1 februar 1995, samtidig som utvalget ble gitt et nytt og mer omfattende mandat. Utvalgets innstilling skulle behandles ved tariffoppgjøret pr 1 mai 1995.

Tariffoppgjøret pr 1 mai 1994 ble for fem AF-K organisasjoners vedkommende avsluttet gjennom Rikslønnsnemndas kjennelser i sakene nr. 1 - 5/1994. Organisasjonenes krav om justeringer og nye stillingskoder fikk ikke tilslutning av Rikslønnsnemnda, blant annet begrunnet med henvisning til KS' forsikring om at spørsmålene som forbundene reiste i Rikslønnsnemnda ville bli underlagt en seriøs vurdering i Stillingsregulativutvalget og behandlet ved mellomoppgjøret i 1995. I samtlige kjennelser berøres

noen av de samme problemstillinger som AF-K har reist som krav ved tariffoppgjøret pr 1 mai 1995.

Stillingsregulativutvalget hadde ikke ferdig sin innstilling til mellomoppgjøret i 1995, til tross for KS' forsikring nevnt over. Utvalget avga imidlertid Delrapport II som omhandler sentrale overordnede prinsipper for lønnsdannelsen. Disse prinsippene er blant annet lagt til grunn av AF-K ved utformingen av kravene til årets tariffoppgjør.

AF-Ks første krav til sentrale tiltak fremgår av påstanden pkt 1 og vedlegg 1. Med virkningsdato 1 juli belaster kravet den økonomiske rammen for oppgjøret med 0,44 prosent. AF-Ks hovedkrav er derfor at det foretas sentrale tiltak i tråd med målet om likelønn basert på likeverdig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar i samsvar med vedlegg 1.

### *Hovedlønnstabellen*

De sentrale parter har også gjennom utformingen av hovedlønnstabellen ansvaret for utviklingen av relasjonene mellom de ulike stillingsgrupper. Ved de senere års regulering av lønnstabellen har det skjedd dramatiske endringer av tabellens struktur. Dette har gitt seg utslag i at trinnavstanden er blitt mindre, samt at avstanden mellom topp og bunn på tabellen er dramatisk endret. Denne utviklingen ble ytterligere forsterket ved tredelingen av lønnstrinnene fra gammelt lønnstrinn 27 og over.

Dette spesielle forholdet vil AF-K komme tilbake til ved hovedtariffoppgjøret i 1996.

AF-K la innledningsvis ved årets oppgjør inn som en forutsetning at innretningen på det generelle tillegget på hovedlønnstabellen ikke skulle forsterke ovennevnte utvikling av relasjonene. Under forhandlingene reviderte AF-K sitt krav til ny hovedlønnstabell. AF-Ks siste krav til ny hovedlønnstabell fremgår av AF-Ks krav nr 3. Kravet var i samsvar med det AF fremmet som krav i det statlige tariffområdet.

På bakgrunn av den utvikling som fant sted etter at AF-K fremmet sitt siste reviderte krav, og den prioritering AF-K foretok ved dette oppgjøret, tar AF-K til etterretning tabellen slik den er utformet i protokollen mellom KS og de øvrige forhandlingssammenslutningene, slik at satsene på hovedlønnstabellen øker med kr 3.600,- på alle trinn.

AF-K mener at det også etter dette tariffoppgjøret skal være en felles offentlig hovedlønnstabell. På bakgrunn av det krav som er fremmet av AF i det statlige tariffområdet, forlenges hovedslønnstabellen med 6 nye lønnstrinn.

### *Nye stillingskoder - likeverdige karrieremuligheter*

Hovedtariffavtalens stillingsregulativ inneholder for mange av AF-Ks yrkesgrupper få eller ingen alternative stillingskoder. Antallet stillingskoder har en nær sammenheng med yrkesgruppene muligheter for tilnærmet likeverdige karriere- og lønnsutviklingsmuligheter, samtidig som en oppnår lønnsdifferensiering basert på at arbeidstakerne utfører ulike funksjoner. Selv om Stillingsregulativutvalget - som blant annet skal

vurdere slike spørsmål - ikke har avsluttet sitt arbeide, ser imidlertid AF-K det som helt avgjørende at det i årets tariffoppgjør innføres nye stillingskoder.

De krav om nye stillingskoder som AF-K har stilt, er for flere gruppers vedkommende en tariffesting av funksjoner som allerede utføres i kommunesektoren, men som det ikke finnes stillingskoder for i Hovedtariffavtalen.

AF-K krever innført nye stillingskoder i samsvar med vedlegg 2.

#### *Bærum og Lørenskog kommuner*

Bærum og Lørenskog kommuner var frem til 1992-oppgjøret to selvstendige tariffområder. I 1992 ble kommunene omfattet av KS' Hovedtariffavtale.

Kommunene beholdt også etter 1992 et eget stillingsregulativ. Bærum kommune hadde gjennomgående høyere normeringer av sine stillinger enn KS-området forøvrig, mens det for Lørenskog kommune var mindre avvik. Det relativt omfattende justeringsoppgjøret som ble gjennomført i 1993 i KS-området medførte ingen endringer for stillingskoder i disse to kommunene, med mindre noen stillingskoder i Bærum og Lørenskog kom dårligere ut enn i KS-området etter justeringene. Dette har ført til en utjevning av stillingenes normering mellom de to kommunene og KS-området forøvrig.

AF-K krever at det foretas endringer av stillingsregulativene i henholdsvis Bærum og Lørenskog kommuner lik den økonomiske rammen for tilsvarende tiltak i det øvrige KS-området.

#### *Lokal lønnsdannelse - ledige lønnsmidler*

Det er en viktig forutsetning for det kommunale lønns- og tariffsystemet at det føres årlige lokale forhandlinger. For AF-K er det en overordnet målsetting at lønnsdannelsen i større grad skjer lokalt enn tilfellet er idag. I KS-området er det blant annet et ikke ubetydelig antall sentralt unormerte stillinger hvor lønnsutviklingen utover generelle tillegg utelukkende skjer lokalt. Lokale forhandlinger har i hovedsak vært bundet av begrensede økonomiske avsetninger i de sentrale oppgjørene.

AF-K ser det som viktig at også lønnsmidler som blir ledige i den enkelte kommune, fylkeskommune og virksomhet kan reforhandles lokalt. Ledige lønnsmidler oppstår når en person slutter i en stilling og det ansettes en person med lavere lønn i den samme stillingen. Dette vil bidra til at kommuner, fylkeskommuner og virksomheter kan beholde og disponere lønnsmidlene og ivareta en mer aktiv lønns- og personalpolitikk, uten at det gjennomsnittlige lønnsnivå heves. AF-K innser at partene trenger tid frem til neste tariffoppgjør for å bli enige om metode for registrering av ledige lønnsmidler.

AF-K krever at man for inneværende år anslår ledige lønnsmidler til 0,5 prosent av lønnsmassen med virkning fra 1 oktober 1995, samt at det nedsettes et partssammensatt utvalg som frem mot hovedtariffoppgjøret 1996 skal utarbeide forslag til hvordan ledige lønnsmidler kan registreres lokalt.

### *Særskilte forhold*

Ved hovedtariffoppgjøret i 1994 ble partene enige om en ny sikringsbestemmelse for arbeidsledere. Formålet var å sikre at arbeidsledere ble gitt høyere lønn enn de vedkommende var satt til å lede.

Da AF-K tok stilling til tariffoppgjøret i 1994 forutsatte en at bestemmelsen var generell, og bestemmelsen ble oppfattet som relevant for flere av AF-Ks stillingsgrupper.

I møte den 6 mai 1994 mellom KS og Norsk Kommuneforbund ble disse parter enige om en fortolkning som begrenset omfanget av bestemmelsen til et nærmere angitt antall stillingskoder.

Den fortolkning som fremgår av protokollen er ikke i samsvar med AF-Ks forutsetning da bestemmelsen ble forhandlet frem.

AF-K krever at pkt 3.1.3 i Hovedtariffavtalens kap 3 gjøres gjeldende for alle stillingsgrupper.

### **3.1.4 Forhandlingene**

Forhandlingene startet med åpningsmøte 21 april 1995. Etter forhandlingsmøter 25, 27, 28, og 29 april ble det inngått avtale mellom KS og de øvrige forhandlingssammenslutningene. AF-K brøt forhandlingene i møte 29 april 1995. Samme dag ble Riksmeklingsmannen varslet.

AF-K sa opp tariffavtalen i brev av 29 april då, og AF-K meddelte dette i brev av samme dato til Riksmeklingsmannen. I brev av 8 mai 1995 varslet AF-K plassoppsigelse for ca 61 000 medlemmer.

AF-K viste hele tiden forhandlingsvilje for å få til en avtale. AF-K brøt imidlertid fordi KS ikke var villig til å komme AF-K i møte på noen områder, samt at de tilbud KS hadde gitt frem til bruddtidspunktet går i motsatt retning av AF-Ks hovedkrav. AF-K fikk heller ingen innrømmelser i forhold til kravet om kompensasjon for mindrelønnsutviklingen.

### **3.1.5 Mekling/streik**

Meklingsmøter ble gjennomført uten at meklingen førte frem. AF-K begjærte meklingen avsluttet 26 mai 1995, og gikk i streik med virkning fra arbeidstidens begynnelse 31 mai 1995.

AF-K gjennomførte en ansvarlig og fullt ut lovlig streik. AF-Ks mål var å bringe KS tilbake til forhandlingsbordet.

KS viste ingen vilje til å finne en forhandlingsløsning under meklingen og streiken. I stedet vedtok Regjeringen å fremme en proposisjon for Kongen i statsråd og

Stortinget om tvungen lønnsnemnd. Dette ble gjort selv om situasjonen etter AF-Ks mening ikke tilsa at dette var tvingende nødvendig.

Da AF-K ble innkalt til Kommunalministeren den 6 juni kl 18.30 dette år, og ble orientert om Regjeringens beslutning, gjenopptok våre medlemmer arbeidet, etter kommunal- og arbeidsministerens anmodning, den 7 juni fra arbeidstidens begynnelse.

#### 3.1.5.1 Virkningstidspunkt

AF-K vil hevde at man ikke kan videreføre praksisen med å forskyve virkningstidspunktet til tidspunktet for avslutning av streiken, uten etter en konkret vurdering i den enkelte sak. Foretas det ikke en slik vurdering, vil de organisasjoner som tar i bruk den lovlige og demokratiske rett det er å streike bli straffet uavhengig av grunnlaget for streiken og måten den er gjennomført på. AF-K vil minne om at streikevåpnet er hovedårsaken til at arbeidsgiverne og arbeidstakerne kan opptre som likeverdige og jevnbyrdige parter under tarifforhandlingene.

I foreliggende sak vil det være svært urimelig dersom virkningstidspunktet blir fastsatt til tidspunktet for streikens avslutning. For det første ble meklingen ikke avsluttet før 30. mai, en måned etter det avtalefestede reguleringstidspunkt, noe AF-K ikke hadde herredømme over. For det andre ble det gjennomført en fullt ut lovlig konflikt. Endelig ble streiken avblåst på anmodningen fra kommunal- og arbeidsministeren før AF-K ble tvunget til det gjennom lovregulering.

Forøvrig vil AF-K bemerke at et senere virkningstidspunkt vil øke overhengen inn i 1996, og vil dermed kunne redusere den disponible rammen for alle i det kommunale tariffområdet.

AF-K krever at virkningstidspunktet settes til 1 mai 1995 hvor ikke annet fremgår av påstanden.

### **3.1.6 Resultater fra andre tariffoppgjør**

#### 3.1.6.1 Privat sektor

##### *Forhandlingssystemet i privat sektor*

I motsetning til i offentlig sektor foregår en stor del av lønnsdannelsen i privat sektor gjennom frie lokale forhandlinger. For funksjonærgruppene i privat sektor foregår all lønnsdannelsen gjennom slike forhandlinger. Av den grunn får man ikke oversikten over rammene for de private oppgjør før lønnsstatistikkene foreligger lang tid etter at oppgjørene er ferdigforhandlet.

Det er bred enighet om at lønnsoppgjørene i konkurranseutsatt virksomhet skal være normgivende for oppgjørene i offentlig sektor. Til grunn for rammene i offentlig sektor legger man kun det sentrale oppgjøret mellom LO og NHO til grunn. I oppgjøret får man derfor ikke med seg resultatet av de lokale forhandlingene i



LO/NHO-området, og heller ikke resultatet av oppgjøret for funksjonærgruppene som er det naturlige sammenlikningsgrunnlag for AF-K. Dette er hovedårsaken til de store etterslep som er dokumentert de senere år.

#### *Resultat i privat sektor*

I de lønnsavtaler som hittil er avsluttet i LO/NHO-området varierer den økonomiske rammen for 1995 fra arbeidsplass til arbeidsplass. Dette skaper ekstra stor usikkerhet. Fra Norges Banks kvartalskrift Penger og Kreditt 1995/2 siteres:

"Usikkerheten omkring lønnsveksten i år er knyttet til utviklingen i lønnsglidningen, og det er forhold som taler for at de lokale tilleggene kan bli høyere i år enn i fjor. Konjunkturoppgangen vil gi god inntjening i bedriftene og dermed mulighet for betydelige lokale lønnstillegg. Videre ble det i de sentrale oppgjørene i år gitt individuelle lønnstillegg gjennom spesielle tillegg for lavlønsgrupper. Dette innebærer ulik lønnsutvikling innenfor den enkelte arbeidsplass, og det kan tenkes at grupper som fikk lave tillegg i det sentrale oppgjøret, vil forsøke å kompensere dette i de lokale oppgjørene. Dessuten kan en komme til å oppleve en viss knapphet på kvalifisert arbeidskraft."

Norges Bank anslår årslønnsveksten i industrien til 3 3/4 prosent. AF-K vil i denne sammenheng påpeke at lønnsstatistikkene bekrefter at man gjennomgående undervurderer den forventede lønnsutvikling i privat sektor i forbindelse med tariffoppgjørene.

#### *3.1.6.2 KS-området*

Avtalen som ble inngått mellom KS og forhandlingssammenslutningene LOK og YS-K er hovedsaklig i samsvar med tilbudet AF-K gikk til brudd på. Resultatet er på ingen måte akseptabelt ut fra AF-Ks målsetting om at årets tariffoppgjør skal bidra til i større grad å etablere reell likelønn.

Det generelle tillegget på kr 3 600 på alle lønnstrinn bidrar til en reduksjon av den relative avstanden mellom lønnstrinnene, og dermed også en ytterligere desavuering av arbeidstakere med høyere utdanning. Som det er anført er det AF-Ks klare oppfatning at likelønn må basere seg på stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Ved å verdsette stillinger etter disse kriteriene mener AF-K at partene i kommunal sektor blant annet også vil ivareta målsettingen som er nedfelt i likestillingslovens § 5.

Det særskilte tillegget på kr 2 200 (11 t-trinn) til alle arbeidstakere i stillingskoder hvor kvinneandelen pr 1 oktober 1994 er 75 pst eller høyere er gitt helt uavhengig av slike objektive kriterier. Hvorvidt alle disse stillingskodene kan sies å ha et likelønnsproblem er ikke blitt vurdert. Tillegget er utelukkende basert på en generell betraktning om at kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå i KS-området er lavere enn menns gjennomsnittlige lønnsnivå. Dersom målsettingen er å etablere lik gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn i KS-området og med en slik teknikk som de foreliggende avtaler aviser, vil disse stillingskodenes lønn måtte økes med i overkant av kr 30 000. Konsekvensene ville i så fall bli at stillinger som krever utdanning på videregående

skolenivå ville bli avlønnet tilnærmet likt med stillinger som krever universitetsutdanning.

Tillegget fører til uakseptable forhold som best kan illustreres gjennom noen eksempler:

- Den relative lønnsforskjellen mellom stillingskoder som får tillegget reduseres i disfavør av grupper med høyere utdanning.
- For stillingskoder med høyere utdanning som ikke får tillegget blir både den prosentvise og kronemessige avstanden redusert i forhold til ovennevnte stillingskoder. Eksempelvis reduseres begynnerlønnsavstanden mellom st kode 7465 Hjelpepleier I og st kode 7084 Ingeniør fra kr 6 200 til kr 4 000.
- Avdelingssykepleier får tillegget mens avdelingsradiograf ikke får tillegget, selv om disse fagprofesjonene konkurrerer om samme stilling.

Det tredje økonomiske element i avtalen er et lavtlønnstillegg på kr 2 200 til alle stillingskoder i lønnsramme 1. Totalt sett gir resultatet en for AF-K helt uakseptabel profil.

### **3.2 Kommunenes Sentralforbund**

#### **3.2.1 Organisasjonsstrukturen i KS-området**

Kommunenes Sentralforbund (KS) fikk 1 januar 1988 status som arbeidsgiverorganisasjon og forhandler nå som overordnet tariffpart med tre forhandlingssammenslutninger; Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor (LOK), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - seksjon kommune (YS-K), og Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon kommune (AF-K) som opptrer på vegne av tilsammen 30 arbeidstakerorganisasjoner.

LOK består av følgende organisasjoner:

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

YS-K består av følgende organisasjoner:

Kommunalansattes Fellesorganisasjon  
 Norsk Helse- og Sosialforbund  
 Etatsansattes Landsforbund

Norsk Rutebilarbeiderforbund  
 Det norske maskinistforbund

AF-K består av de organisasjoner nevnt i kap 1 og det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen.

Ca 300 000 arbeidstakere i den kommunale sektor får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i tariffavtaler hvor KS er part på arbeidsgiversiden. KS har samtlige fylkeskommuner/kommuner, med unntak av Oslo kommune, som medlemmer tilknyttet arbeidsgjervirksomheten. I tillegg har KS pr 1 april 1995 ca 300 bedriftsmedlemmer (energiverk, transportselskaper, revisjonsselskaper m fl) som omfattes av Hovedtariffavtalen for KS-området.

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

### 3.2.2 Grunnlaget for forhandlingene

Hovedtariffavtalen 1 mai 1994 - 1 mai 1996 inneholder følgende reguleringsbestemmelse for 2 avtaleår:

"Før utløpet av av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Kommunenes Sentralforbund og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 1 måneds varsel (likevel ikke til utløp før 1. mai 1995).

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag."

Til grunn for KS' krav/tilbud ligger:

- Ved Stortingets budsjettbehandling for 1995 ble det lagt til grunn en årslønnsvekst på 2 pst fra 1994 til 1995 som bygger på kravet til bedring av konkurranseevnen som ligger i Solidaritetsalternativet. Basert på bl a den lønnsutviklingen som legges til grunn for våre handelspartnere gir dette uendret konkurranseevne i 1995. De kommunaløkonomiske resonnementene i stats- og nasjonal-budsjettet for 1995 bygger på samme forutsetning om lønnsveksten.
- Prisstigningen fra 1994 til 1995 var av Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene anslått til om lag 2,5 pst.

- Den gjennomsnittlige prisstigningen fra 1993 til 1994 var 1,4 pst, hvilket var vesentlig lavere enn tilsvarende tall for lønnsveksten.
- Rammen for oppgjøret i LO/NHO-området ligger i størrelsesorden 2,5 pst under forutsetning av samme glidning som i 1994. De sentrale tilleggene slo gjennomsnittlig ut med kr 1,13 pr time eller 1,1 pst pr 1 april, dvs om lag 0,8 pst i årsvekstrammen. Det sentrale oppgjøret fikk en lavtlønnsprofil. Hoveddelen av lavtlønnsstilleggene ble gitt på individuelt grunnlag avhengig av den enkelte ansattes lønn.
- Det partssamensatte utvalg, nedsatt ved tariffoppgjøret i 1994, som skulle gjennomgå stillingsregulativet i Hovedtariffavtalen hadde avgitt en delrapport II hvor man var enige om hvordan arbeidet skulle videreføres.
- På bakgrunn av en landsomfattende høring i kommuner og fylkeskommuner, vedtok styret i Kommunenes Sentralforbund et forhandlingsmandat som bl a inneholdt følgende:
  - Oppgjøret gjennomføres innenfor en ramme som er tilpasset kommuneøkonomien, de statlige overføringer etter budsjettbehandlingen i Stortinget og tariffoppgjørene i statlig og privat sektor.
  - Oppgjøret skal gjennomføres slik at det tas spesielle hensyn til kvinne-dominerte yrker, og lavere og midlere sjikt av arbeidsstokken.
  - Stillingsregulativutvalgets arbeid videreføres slik det framgår av utvalgets anbefaling i Delrapport II, pkt 4.

### **3.2.3 Forhandlingene - tariffrevisjonen pr 1 mai 1995**

Stillingsregulativutvalget hadde lagt fram Delrapport II 31 mars 1995. I rapportens pkt 4 framgår utvalgets forslag til hvordan arbeidet skal videreføres. Rapporten er uten særmerknader.

Forhandlingene startet 21 april 1995. Det ble videre holdt forhandlingsmøter den 25.04., 27.04. og 28.04. Det ble lagt fram krav/tilbud fra KS den 21.04., 27.04., 28.04. kl. 11.00 og 22.00. De tre sammenslutningene LOK, YS-K og AF-K la fram krav på vegne av sine respektive medlemsorganisasjoner. AF-K la fram sine krav 21.04., 25.04., 27.04. og 28.04.

### **3.2.4 Brudd i forhandlingene mellom KS og AF-K**

AF-K brøt forhandlingene rett etter midnatt den 29 april 1995. AF-K sa opp Hovedtariffavtalen med utløp 29 mai 1995.

### **3.2.5 Videre forhandlinger mellom KS - LOK - YS-K**

Forhandlingene fortsatte med LOK og YS-K. Siste krav/tilbud fra KS ble framlagt 29.04 etter forhandlingsbruddet med AF-K. KS og forhandlingssammenslutningene LOK og YS-K kom den 29.04 til enighet om et anbefalt forslag til revisjon av Hovedtariffavtalen pr 1 mai 1995.

Det anbefalte forslag ble innen svarfristens utløp vedtatt av KS, organisasjoner tilsluttet LOK med unntak av Norsk Lærerlag, og organisasjoner tilsluttet YS-K. Resultatet er senere gjennom mekling også gjort gjeldende for Norsk Lærerlag (med unntak for virkningsdato).

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

AF-K sendte varsel om plassoppsigelse fra 31 mai 1995. Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans.

### **3.2.7 Mekling mellom KS og AF-K - streiken - lønnsnemndsbehandling**

Partene ble innkalt til Riksmeklingsmannen den 9 mai 1995. AF-K meklet på vegne av sine medlemsorganisasjoner. 23 mai 1995 begjærte AF-K meklingen avsluttet pr 26 mai 1995. Meklingen ble avsluttet 30 mai uten enighet mellom KS og AF-K.

Streiken ble iverksatt 31 mai 1995. AF-K varslet om opptrapping av streiken 7 juni 1995.

Parten ble den 6 juni innkalt til hommunal- og arbeidsministeren. Kommunal- og arbeidsministeren meddelte at han ville fremme forslag om bruk av tvungen Rikslønnsnemnd. AF-K avblåste streiken og arbeidet ble gjenopptatt 7 juni 1995.

Stortinget vedtok i lov av 16 juni 1995 at tvisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon-seksjon kommune og Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

### **3.2.8 Tvistegjenstanden**

#### **3.2.8.1 Innledning**

Nåværende tvist gjelder lønnsreguleringer for 2 avtaleår i tariffperioden 1 mai 1994 - 30 april 1996.

Forslag til avtale med virkning fra 1 mai 1995 ble anbefalt av KS, LOK og YS-K. Forslaget er senere vedtatt av KS' styre, organisasjoner tilsluttet LOK og YS-K. Avtalen er etter dette gjort gjeldende for ca 80pst av arbeidstakerne i KS-området.

KS vil forøvrig 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 resultater enn det som følger av forhandlingsprotokollen.

#### **3.2.8.2 KS' hovedlinjer for gjennomføring av oppgjøret**

På bakgrunn av en landsomfattende høring i samtlige av landets kommuner og fylkeskommuner la KS på forhandlingsmøte 21 april 1995 fram bl a følgende synspunkter hva gjaldt hovedlinjene for gjennomføringen av oppgjøret:

Lønns- og avtalesystemet må bidra til en positiv produktivitetsutvikling i kommunesektoren. Tariffoppgjørene og tariffavtalene må gjennomføres og utformes slik at kommunesektoren settes i stand til å løse sine oppgaver på en best mulig måte.

Kommunesektoren skal ikke være lønnsledende.

Solidaritetsalternativets moderasjonslinje har dannet grunnlaget for en positiv økonomisk utvikling i Norge. Dette må videreføres ved årets oppgjør.

3/4 av de ansatte i KS-området er kvinner. Likelønnsproblematikken er mangeartet, og krever ulike tiltak over flere år for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene.

Det gis et generelt tillegg på lønnstabellen. Innretningen må gi en positiv effekt i likelønnsammenheng.

Arbeidet i det partssammensatte stillingsregulativutvalget og den partssammensatte styringsgruppen til prosjektet for utvikling og utprøving av stillingsvurderingssystemer videreføres slik partsrepresentantene i utvalget/styringsgruppen er enig om.

#### 3.2.8.3 AF-Ks krav

AF-Ks krav omfattet bl a følgende forhold:

Kompensasjon for det AF-K mener er mindrelønnsutvikling i kommunal sektor.

AF-Ks hovedkrav var at det ble foretatt sentrale liklønntiltak. Dette ble konkretisert ved en rekke sentrale justeringskrav som omfattet både kvinne- og mannsdominerte yrker.

AF-Ks krav på Hovedlønnstabellen før bruddet i forhandlingene var et kronetillegg på 2 900 tom ltr 19. Fom ltr 20 var kravet et tillegg tilsvarende ett lønnstrinnsopprykk.

Opprettelse av nye stillingskoder.

Lokal reforhandling av det AF-K definerer som ledige lønnsmidler. AF-K krevde at man for 1995 anslår ledige lønnsmidler til 0,5 pst av lønnsmassen samt at man nedsetter et partssammensatt utvalg som fram mot hovedtariffoppgjøret 1996 skal utarbeide forslag til hvordan ledige lønnsmidler kan registreres lokalt.

Pkt. 3.1.3 i Hovedtariffavtalens kap 3 gjøres gjeldende for alle stillingsgrupper.

#### 3.2.8.4 Vedtatt forhandlingsresultat

I det følgende gjengis det vedtatte forhandlingsresultat.

*Den økonomiske rammen for oppgjøret pr 1 mai 1995*

Følgende økonomiske størrelser er knyttet til KS' tariffområde ved tariffrevisjonen pr 1 mai 1995:

**Økonomisk ramme (årsvekst)**

	Årsvekst	Dato
Tillegg på hovedlønntabellen	1,27%	1,91 % pr 1.5
Sentralt likelønnstillegg	0,51%	0,77 % pr 1.5
Særskilt lavtlønnstillegg	0,01%	0,015 % pr 1.5
Overheng	0,86%	
Sentrale særavtaler	0,01%	
Sum (ekskl glidning)	2,66%	

Tallene for overheng og sentrale særavtaler (forhandlet i 1 avtaleår) ble beregnet av Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren.

I tillegg kommer lønnsglidningen. Glidningen for 1995 er en ukjent størrelse. Den vil ikke være kjent før på slutten av året. I 1993 og 1994 ble den registrert til hhv 0,18pst og 0,28 pst. Størrelsen på glidningen i 1995 vil avhenge av lønns plassering ved nyttilsetninger, lokale forhandlinger og lønnsansiennitetsopprykk. Med en forutsetning om samme glidning som i 1994 vil rammen være om lag 3 pst.

*Lønntabellen*

Det ble gitt et generelt tillegg med virkning fra 1 mai 1995 på kr 3 600,- på alle lønns-trinn pr år.

*Sentralt likelønntiltak*

Det ble gitt et sentralt likelønnstillegg med virkning fra 1 mai 1995 på kr 2 200,- pr år til alle arbeidstakere i stillingskoder hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere. Dette kommer i tillegg til det generelle tillegg på lønntabellen. Hvilke stillingskoder som får tillegget er fastsatt sentralt.

*Fortsatt arbeid med likelønntiltak*

Partene forplikter seg til å videreføre stillingsregulativutvalgets og stillingsvurderingsprosjektets arbeid gjennom utarbeidelse av en konkret plan for gjennomføring av like-lønn mellom kvinner og menn. Første del av planen skal angi tiltak som anbefales gjennomført ved lønnsoppgjøret 1 mai 1996.

*Særskilt lavtlønntiltak*

Som et særskilt lavtlønnstiltak ble det med virkning fra 1 mai 1995 gitt et sentralt tillegg på kr 2 200,- til arbeidstakere som er avlønnet innenfor lønnsramme 1 - og som ikke er omfattet av likelønnstillegget.

#### *Stillingsregulativutvalget*

Partene ble enig om å forlenge fristen for utvalgets arbeid fram til 1 desember 1995. Arbeidet skal videreføres slik det framgår av pkt 4 i Delrapport II fra utvalget.

#### *Stillingsvurderingssystemer*

Partene ble enig om å forlenge fristen for den partssammensatte styringsgruppen for utprøving av stillingsvurderingssystemer til 1 juli 1996.

#### *Reform-94*

I forbindelse med gjennomføringen av reform-94 er partene enige om at det er behov for opprette en gjennomgående fagarbeiderstilling. Partene ser det som naturlig at dette er en del av Stillingsregulativutvalgets arbeid.

#### *Avtalefestet pensjon*

Hovedtariffavtalens kap 2, nåværende pkt 2.1 og 2.2 utgår og erstattes med følgende tekst:

#### Kap. 2 Pensjonsforhold

##### 2.1 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

"Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde.

Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg til Hovedtariffavtalen."

Partene skal, innen 01.07.95, ha utarbeidet og vedtatt vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde.

### **3.2.9 Kommentarer til vedtatt forhandlingsresultat**

#### *3.2.9.1 Generelt*

De senere års tariffoppgjør har vist at en rekke yrkesgrupper i kommunesektoren har tatt i bruk streikevåpenet på grunn av misnøye med lønnsnivå og lønnsutvikling.

Kommunenes Sentralforbund har ansvar for hele det kommunale tariffområdet som omfatter om lag 300 000 arbeidstakere og må ved hvert tariffoppgjør lage et samlet opplegg for fordeling av den økonomiske ramme. Alle grupper må vurderes. Dette er også gjort ved årets oppgjør hvor hovedelementene var et likt generelt tillegg til alle



samt et spesifikt kronetillegg til alle kvinnedominerte yrker hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere.

### 3.2.9.2 Generelt tillegg

Det generelle tillegget på kr 3 600 tilsvarer et tillegg på kr 1,86 pr time eller 1,91 pst i gjennomsnitt pr 1 mai. Tillegget er det samme som i det statlige tariffområde. I LO/-NHO-området slo de sentrale tillegg gjennomsnittlig ut med kr 1,13 pr time eller 1,1 pst pr 1 april.

### 3.2.9.3 Likelønnsproblematikken

Ved forhandlingsstart presiserte både KS og forhandlingssammenslutningene at like-lønnsproblematikken måtte vies særskilt oppmerksomhet ved årets oppgjør. KS ønsket primært å gjøre dette ved innretningen av det generelle tillegg og ved avsetning til en lokal likelønnsnett innenfor den økonomiske rammen. KS mener utviklingen av lønns- og forhandlingssystemet har lagt forholdene til rette for at en lokalt kan styre utviklingen i riktig retning. Det nye lønnsrammesystemet har gitt partene lokalt både et ansvar og muligheter til å arbeide med likelønnsproblematikken.

Alle sammenslutningene fremmet imidlertid krav om sentrale likelønnsiltak ved årets oppgjør. Kravene sprikte. I slutfasen av forhandlingene la KS fra tilbud/krav om et sentralt likelønnsiltak som omfattet alle kvinnedominerte yrkesgrupper hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere. Tillegget omfatter ca 220 000 arbeidstakere. Disse har totalt fått et tillegg på kr 5 800 pr år eller omlag 3 kroner pr time. Sykepleiere, bibliotekarer, bioingeniører, fysioterapeuter, jordmødre ergoterapeuter, radiografer m fl er blant de yrkesgrupper hvor kvinneandelen er over 75 pst.

Dette er første gang deler av det sentrale lønnsoppgjøret er rettet direkte inn mot kvinnedominerte yrker. Resultatet er, av de største parter som har vedtatt det, beskrevet som historisk, et skritt i riktig retning og begynnelsen på en prosess som skal sikre likelønn i kommunesektoren.

Kommunenes Sentralforbund viser også til at partene i forhandlingsprotokollen har forpliktet seg til å videreføre stillingsregulativutvalgets og Stillingsvurderingsprosjektets arbeid gjennom utarbeidelse av en konkret plan for gjennomføring av likelønn mellom kvinner og menn. Første del av planen skal angi tiltak som anbefales gjennomført ved lønnsoppgjøret pr 1 mai 1996.

**3.2.10 Fravik mellom siste tilbud til AF-K og det vedtatte forhandlingsresultat**  
AF-K brøt forhandlingene før KS' siste tilbud til LOK og YS-K. Dette innebærer at AF-K aldri har fått det krav/tilbud som ble forhandlingsresultatet.

KS vil imidlertid understreke betydningen av at alle ansatte i KS-området blir underlagt de samme bestemmelser, dvs samme Hovedtariffavtale, og har utformet påstanden i samsvar med dette.

### **3.2.11 Virkningsdato**

Det er tradisjon for at virkningsdato for generelle lønnstillegg etter en konflikt fastsettes til den dato arbeidet ble gjenopptatt etter bruk av kampmidler, mens tekniske endringer først gis virkning fra tidspunktet for avsigelsen av kjennelsen. Den vedtatte forhandlingsprotokoll inneholder ikke tekniske endringer. KS har derfor lagt ned påstand om at virkningsdatoen for ny avtale for organisasjoner tilsluttet AF-K settes til 7 juni 1995, som var det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken.

## 4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### 4.1 Den økonomiske situasjonen

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Om den økonomiske situasjonen vises det til partenes redegjørelse, til Nasjonalbudsjettene for 1995 og 1996, til Rapport nr 2/95 fra Det tekniske beregningsutvalget og til "Konjunkturtendensene" i Økonomiske Analyser nr 6 1995 fra Statistisk sentralbyrå.

#### 4.1.1 Internasjonal økonomi

Siden midt på 1970-tallet har det vært tildels sterke variasjoner i nasjonalprodukt og sysselsetting i de fleste industriland. Konjunkturtendensene på 1990-tallet i den internasjonale økonomien tyder på at svingninger i vestlige industrilands økonomier langt fra er over. I et historisk perspektiv kan den stabile veksten i disse landenes økonomier i 1950- og 1960-årene komme til å fremstå som et avvik fra et normalt mønster med tildels sterke fluktuasjoner i nasjonalprodukt og sysselsetting.

Etter en nølende oppgang i vest-europeiske økonomier mot slutten av 1993, ble veksten forsterket gjennom hele 1994. Foreløpige tall for 1995 tyder imidlertid på at konjunkturtoppen allerede kan være nådd. Veksten i USA har holdt seg mer oppe, til tross for at den siste konjunkturbunnen ble passert allerede i 1991. Innstramming i den amerikanske pengepolitikken har bidratt til å dempe veksten i 1995. Japan er inne i en periode med fallende prisnivå, lav økonomisk vekst og endog tilbakegang i nasjonalproduktet. I de nyindustrialiserte landene i Asia har veksten vært langt sterkere de siste årene og har også holdt seg godt oppe. Norge har lite samhandel med disse sør-asiatiske landene og Kina og har følgelig ikke fått merke etterspørselsimpulsene fra dette sør-asiatiske oppsvinget i nevneverdig grad. Hovedmarkedet for norske eksportprodukter er i OECD-land og spesielt i land i Vest-Europa.

Fluktuasjonene i økonomien i våre samarbeidsland gjør at norsk økonomi er langt mer sårbar nå enn i de første tiårene i etterkrigstiden. Etterspørselen i utenlandsmarkedene svinger mer enn før og prisene på flere av våre viktige eksportprodukter kan variere mye selv innenfor korte tidsperioder. Råoljeprisen (pr fat Brent Blend) har således variert fra 16 dollar tidlig i 1995 til 19 dollar og tilbake til 16 dollar i løpet av våren 1995.

En nasjonal skapt kostnadsøkning kan lett føre til tap av markedsandeler i en usikker internasjonal økonomi, hvor en også i økende grad kan komme til å møte konkurranse fra nyindustrialiserte økonomier.

#### 4.1.2 Norsk økonomi

Norsk økonomi er inne i en oppgangstid, med solide vekstimpulser fra innenlandsk etterspørsel etter konsum- og kapitalvarer. Til tross for sterke fluktuasjoner i

internasjonale markeder har også eksporten av varer utenom olje og gass bidratt til å gi en solid vekst i bruttonasjonalproduktet i 1994. Mye tyder på at denne positive eksportutviklingen - om enn mindre sterk - også kan fortsette gjennom dette og neste år. Overskuddet på landets driftsbalanse overfor utlandet var på vel 21 milliarder kr i 1994 og alt tyder på at overskuddet i 1995 og i 1996 minst vil holde seg på dette nivået. Norge er i ferd med å opparbeide seg nettofordringer på andre land, og disse fordringene kan komme til å øke i de nærmeste årene. Selv om landet har vært inne i en oppgangstid, er arbeidsledigheten fortsatt på et svært høyt nivå. Det ser ut til å være vanskelig å få ledigheten ned til et nivå lik det landet hadde bare for noen få år siden.

En viktig grunn til overskuddet i utenriksøkonomien er økte inntekter fra salg av olje og gass. En lav prisstigning i Norge i forhold til i våre viktige samhandelsland har imidlertid inntil nylig bedret den norske konkurranseevnen. Den bedre konkurranseevnen har vært en viktig grunn til økt eksport av tradisjonelle varer. Moderasjonslinjen i inntektsoppgjørene har bidratt til den bedre konkurranseevnen. Selv om utsiktene for i år og neste år ser realtvt lyse ut for norsk økonomi, er stimulansene til norsk økonomi fra utlandet såpass usikre at det lett kan oppstå nye problemer. Variasjonen i norsk og andre lands økonomi de siste årene har 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 i oljereservene.

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. 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 oljeproduksjonen innebærer en tapping av ikke-fornybare ressurser som før eller siden vil være tømt. Dersom landet ønsker å opprettholde inntekts- og konsummuligheter for kommende generasjoner, må inntekter 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 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. 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 forlates av for mange er det viktig at avvikene fra moderasjonslinjen blir få og kan begrunnes godt.

#### **4.2 Lønnsoppgjøret 1995**

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm, vil bemerke:

I Nasjonalbudsjettet for 1995 (St meld nr 1 (1994-95)) anslo Regjeringen den gjennomsnittlige årslønnsvekst fra 1993 til 1994 å være 2,75 pst. I budsjettet for 1995 har Regjeringen lagt til grunn en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 2 pst. Derved forventes også at prisveksten for 1995 forblir lav (ned mot 2,5 pst). Siste prognose fra Statistisk sentralbyrå er en timelønnsvekst i 1995 på 3,5 pst og en konsumprisvekst på 2,5 pst.

Som de foregående år har Regjeringen i Nasjonalbudsjettet for 1995 understreket at det fortsatt er en sentral oppgave for inntektspolitikken å bidra til lav kostnadsvekst for å styrke sysselsettingen. Det fremheves at det inntektspolitiske samarbeide som man har hatt siden 1988, har redusert inflasjonen betydelig og at det fortsatt er nødvendig å fortsette moderasjonslinjen for å få en varig økning i sysselsettingen.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"Det inntektspolitiske samarbeidet inngår som et viktig element i den strategien Regjeringen følger for å øke sysselsettingen på varig grunnlag. Inntektspolitikkenes rolle er derfor en bærebjelke i solidaritetsalternativet. Videre er det en viktig forutsetning at grupper som ikke omfattes av forhandlinger mellom hovedpartene i lønnsoppgjørene innordner seg de resultater som oppnås i disse forhandlingene. Dersom det ikke skjer, svekkes fordelingspolitikken og grunnlaget for inntektspolitikken. Kravene til moderasjon må gjelde alle grupper - særlig enkeltgrupper som er i en sterk forhandlingsposisjon."

Regjeringen fremhever videre at norsk fastlandsøkonomi nå er inne i en periode med sterk økning i produksjon og etterspørsel og oppsvinget har blant annet ført til en økning i det private forbruk, omslag i boligmarkedet og en markert økning i sysselsettingen fra 1993 til 1994. Økningen i sysselsettingen har mer skjedd som følge av at nye inntredere i arbeidslivet har fått jobb, enn at tidligere ledige har blitt sysselsatt. Av hensyn til landets økte internasjonale samarbeide, med åpning av nye markeder, er det særdeles viktig fortsatt å styrke grunnlaget for verdiskapning og sysselsetting og dermed styrke Norges konkurransevne internasjonalt.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"Det vil bli krevende å oppnå konkurransevneforbedringer i de nærmeste årene, dels fordi lønnsveksten hos våre handelspartnere har blitt betydelig redusert, og dels fordi det i en konjunkturoppgang som den norske økonomi nå er inne i, er en fare for at kostnadsveksten kan øke. Regjeringens mål for bedringen av konkurransevnen, slik det er skissert i Langtidsprogrammets solidaritetsalternativ, ligger imidlertid fast."

"I det inntektspolitiske samarbeidet som ligger til grunn for solidaritetsalternativet skal partene i arbeidslivet medvirke til å sikre en tilstrekkelig bedring i konkurransevnen i årene fremover, mens myndighetene på sin side anvender budsjettet aktivt."

"En betydelig bedring i konkurransevnen må derfor først og fremst skje gjennom lavere nominell lønnsvekst i norsk industri enn gjennomsnittlig lønnsvekst hos våre viktigste handelspartnere."

"En nedgang i den nominelle lønnsveksten vil isolert sett bidra til å redusere både prisstigningen og det nominelle rentenivået. Lavere lønnsvekst vil direkte bidra til å styrke sysselsettingen ved at arbeidskraften blir billigere enn ellers, og vil samtidig bidra til å øke myndighetenes økonomisk-politiske handlefrihet. Dette dannet grunnlaget for de forslag til arbeidsdeling mellom Regjeringen og arbeidslivets parter som Sysselsettingsutvalget fremmet, og som Regjeringen bygde videre på i solidaritetsalternativet i Langtidsprogrammet 1994-1997."

På de fleste tariffområder ble det i 1994 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 1995.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dette medlem vil bemerke at den nevnte moderasjonslinjen og solidaritetsalternativet er en politikk som er kommet i stand som følge av Regjeringens inntektspolitiske samarbeid med LO og NHO. AF har ikke hatt noen innflytelse på dette, og kan således heller ikke være forpliktet av dette samarbeidet man ikke har deltatt i. Erfaringen så langt viser at de som må bære de største byrdene ved moderasjonslinjen er de langtidsutdannede gruppene i offentlig sektor.

#### **4.2.1 Oppgjørene i privat sektor**

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm, vil bemerke:

##### LO/NHO-området

Representantskapet i LO behandlet kravene foran oppgjørene 14 februar 1995. Hovedpunktene i vedtaket var kjøpekraftsforbedring for lavere og midlere inntekter og en prioritering av lønnsutjevningen mellom kvinner og menn. Sekretariatet i LO fikk fullmakt til å utforme de endelige kravene ved oppgjøret.

Hovedstyret i NHO la bl a følgende prinsipper til grunn for oppgjøret:

- lønnsveksten må tilpasses den enkelte bedrifts økonomiske og konkurransemessige forutsetninger
- bedriftene må gis rom for å bygge opp økonomisk motstandsevne mot fremtidige konjunktursvingninger og endringer i den internasjonale og nasjonale konkurransesituasjonen.
- den bedriftsvise lønnsutviklingen må være tilpasset målet for den totale lønnsutvikling i Norge
- små grupper med sterk markedsposisjon må ikke gis anledning til å misbruke dette utgangspunktet til å presse frem lønnstillegg som bidrar til å undergrave ansvarligheten i norsk arbeidsliv.
- lederes og høyere funksjonærers inntektsutvikling må avpasses lønnsutviklingen for bedriftens øvrige ansatte.

Forhandlingene mellom LO og NHO startet 8 mars. Den 15 mars ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 3 april la Riksmeklingsmannen frem et forslag til løsning som ble anbefalt av partene. Det ble enighet om følgende tillegg fra 1 april:

- et generelt tillegg på kr 0,80 pr time til alle
- i minstelønnsområder gis det ytterligere et tillegg på kr 0,80 pr time for voksne arbeidere med en timelønn under kr 85,38, dvs totalt kr 1,60 pr time. Ytterligere kr 0,50 gis til voksne arbeidere med en timelønn under kr 75,90, dvs totalt kr 2,10 pr time.
- i nærmere spesifiserte normallønnsoverenskomster gis voksne arbeidere kr 0,85 pr time utover det generelle tillegg, dvs kr 1,65 pr time. Disse overenskomstene har i hovedsak et lønnsnivå som ligger under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

De sentrale tilleggene slo gjennomsnittlig ut med kr 1,13 pr time eller 1,1 pst pr 1. april.

På vanlig måte blir det gitt lavlønnsгарantitillegg fra 1 oktober 1995.

Opgjøret mellom LO og NHO fikk en lavlønnsprofil som også kom de kvinnelige arbeidstakerne til gode. Hoveddelen av lavlønnsstillingene ble gitt på individuelt grunnlag avhengig av den enkelte ansattes lønn, noe som ble antatt å øke treffsikkerheten. Mange kvinner arbeider i stillinger og bransjer med et relativt lavt lønnsnivå.

#### Lokale forhandlinger innen NHO-området

I tillegg til de sentrale oppgjørene vil de lokale forhandlinger påvirke det endelige nivå for lønnsoppgjøret 1995. For funksjonærene gis tilleggene normalt lokalt. Den gjennomsnittlige lønnsøkning for funksjonærer i NHO-bedrifter (for identiske bedrifter) antas å bli 3,5 pst i perioden 1 september 1994 til 1 september 1995.

### Privat sektor utenom LO/NHO

Mellom NHO og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) ble det også brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 3 april ble det oppnådd enighet om en avtale som ga de samme sentrale lønnstilleggene som i LO/NHO-oppgjøret.

I varehandel ble Handel og Kontor (HK) og Handels-og Servicenæringenes Hovedorganisasjon (HSH) den 5 april enige om en avtale etter samme mønster som avtalen mellom LO og NHO. Avtalen gir et gjennomsnittlig lønnstillegg på kr 1,32 pr time fra 1 april. Avtalen omfatter direkte omlag 11 000 medlemmer i HK, men blir retningsgivende for langt flere ansatte i varehandelen.

I forsikringsvirksomhet ble partene enige om et generelt tillegg fra 1 mai på 1,2 prosent. Ansatte med en årslønn under kr 201 000 gis ytterligere kr 1 000 pr år. Gjennomsnittlig betyr oppgjøret et tillegg på 1,32 prosent fra 1 mai.

I forretnings-og sparebanker ble det den 5 mai brudd i forhandlingene mellom Bankenes arbeidsgiverforening og Finansforbundet. Den 12 juni ble det etter mekling enighet om et generelt tillegg på alle lønnstrinn på 1,4 prosent fra 1 mai. Videre skal det fra 1 mai gis et lavlønnstillegg i lønnstrinnene 8 (ca 127 000 pr år før regulering) til og med 22 (ca 210 700 pr år før regulering). Tillegget innebærer kr 1 500 pr år på lønnstrinn 8 og deretter en reduksjon av tillegget med kr 100 pr lønnstrinn. Gjennomsnittlig betyr oppgjøret et tillegg på 1,51 prosent fra 1 mai.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dette medlem konstaterer at medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm i beskrivelsen til oppgjørene i privat sektor ikke trekker inn de lokale forhandlingene som finner sted innenfor LO/NHO-området. Ved å utelate de lokale tilleggene, som ikke utgjør en uvesentlig del av oppgjørene, gir man ikke et helhetlig bilde av oppgjøret innen LO/NHO-området.

Dette medlem konstaterer at en gjennomsnittlig lønnsøkning for funksjonærene i NHO-området på 3,5 pst vil resultere i at det også for 1995 blir en betydelig mindrelønnsutvikling i offentlig sektor i forhold til NHO-området.

#### **4.2.2 Oppgjørene i offentlig sektor**

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm, vil bemerke:

I staten ble det 29 april enighet mellom Administrasjonsdepartementet og Statstjenestemannskartetlet, YS-Seksjon stat og Norsk Lærerlag om følgende:

- fra 1 mai gis det et generelt tillegg på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 3 600 pr år



- det føres sentrale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,0 pst pr 1 juli. Det er enighet om at kvinner skal få en større andel av potten enn en prorata-fordeling tilsier.
- det føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,35 prosent av lønsmassen pr 1 september. Av dette utgjør 0,05 prosent lønnsmidler som blir ledige pga lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere. De sentrale avtaleparter tilrår at forhandlingene skal gi kvinner en større andel av lønnsmidlene enn en prorata-fordeling tilsier.

Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og samarbeidsorganisasjonen av Norsk Politiforbund og Lensmannsetatens Landslag (SPL) brøt forhandlingene og oppgjøret for disse to gruppene gikk til mekling. Meklingen ble avsluttet 30 april uten resultat.

I kommunene ble det den 29 april enighet mellom KS og LOK og YS-K om følgende:

- fra 1 mai gis det et generelt tillegg på kr 3 600 pr år
- arbeidstakere som avlønnes i stillingskoder hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere, gis ytterligere et tillegg på kr 2 200 pr år, også dette fra 1 mai
- fra 1 mai gis et sentralt lavtlønnstillegg på kr 2 200 pr år til arbeidstakere innenfor lønnsramme 1, som ikke er omfattet av likelønnstillegget
- partene er enige om at det er behov for å opprette en gjennomgående fagarbeidststilling i forbindelse med gjennomføringen av Reform-94

AF brøt forhandlingene, og førskolelærerne i Norsk Lærerlag forkastet forhandlingsforslaget. Oppgjøret for disse gikk til mekling. Meklingen ble avsluttet 30 mai uten resultat. Resultatet er gjennom mekling senere gjort gjeldende også for førskolelærerne i Norsk Lærerlag, med unntak av virkningstidspunktet som er satt til 20 juni.

### 4.2.3 Oppsummering

#### Privat sektor

##### Område LO/NHO

- Et generelt tillegg på kr 0,80 pr time til alle
- I minstelønnsområder gis det ytterligere et tillegg på kr 0,80 pr time for voksne arbeidere med en timelønn under kr 85,38, dvs totalt kr 1,60 pr time. Ytterligere kr 0,50 gis til voksne arbeidere med en timelønn under kr 75,90, dvs totalt kr 2,10 pr time.
- I nærmere spesifiserte normallønnsoverenskomster gis voksne arbeidere kr 0,85 pr time utover det generelle tillegg, dvs kr 1,65 pr time.
- Garantitillegg blir gitt på vanlig måte fra 1 oktober 1995.

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

#### Lokale forhandlinger innen NHO-området

- Den gjennomsnittlige lønnsøkning for funksjonærer fra 1 september 1994 til 1 september 1995 forventes å bli 3,5 pst.

#### NHO og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

- Enighet om samme sentrale lønnstilleggene som i LO/NHO-oppgjøret

#### Forsikring

- Et generelt tillegg fra 1 mai på 1,2 pst
- Ansatte med en årslønn under kr 201 000 gis ytterligere kr 1 000 pr år.

#### Forretnings-og sparebankene

- Et generelt tillegg på alle lønnstrinn med 1,4 pst fra 1 mai.
- Et lavlønnstillegg for lønnstrinnene 8 til og med 22. Lønnstrinn 8 gis et tillegg på kr 1 500 pr år og for de øvrige reduseres tillegget med kr 100 pr lønnstrinn.

#### Offentlig sektor

##### Staten

- Et generelt tillegg fra 1 mai på alle trinn på hovedlønnstabellen på kr 3 600 pr år.
- Det føres sentrale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,0 pst pr 1 juli.
- Det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,35 pst av lønnsmassen pr 1 september.
- Det er gitt føringer om kvinners andel av potten, både for sentrale forhandlinger pr 1 juli og for lokale forhandlinger pr 1 september

##### Kommunene

- Et generelt tillegg fra 1 mai på kr 3 600 pr år.
- Arbeidstakere i stillingskoder hvor kvinneandelen er 75 pst eller mer, gis ytterligere et tillegg på kr 2 200 pr år fra 1 mai.
- Et lavtlønnstillegg fra 1 mai på kr 2 200 pr år til arbeidstakere i lønnsramme 1 som ikke omfattes av likelønnstillegget.

#### **4.3 Økonomisk ramme i foreliggende tvist**

Det eneste punkt i AF-Ks påstand som har en direkte og umiddelbar kostnadsvirkning, er påstandens pkt 1. I følge data fra KS koster dette kravet 505 mill kr pr år, inklusive sosiale kostnader. (Grunnen til at sosiale kostnader tas med er at disse kostnadene vil belaste kommunale budsjetter.) Disse økte lønnskostnadene øker den såkalte årslønnsveksten (fra 1 mai og ut året) med 0,54 pst (pr år tilsvarer dette en lønnsvekst på 0,81 pst). Tilbudet fra KS gir til sammenlikning en virkning på årslønnsveksten på 0,11 pst (tilsvarende 0,165 pst pr år). Differensen mellom tilbud og krav beløper seg til omlag 400

mill kr pr år (inklusive sosiale kostnader). AF-K mener at KS har basert utregningene av kostnadene på et for høyt antall sysselsatte i de gjeldende stillingskoder. Selv om denne innvending skulle være riktig, vil likevel merkostnaden ved å innfri AF-Ks krav beløpe seg til flere hundre millioner kr pr år.

Påstandens punkter 2 og 3 kan innebære fremtidige kostnader, men av en langt lavere størrelsesorden enn hva en innfrielse av påstandens punkt 1 betyr.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

I tariffoppgjørene i alle tariffområder har partene lang tradisjon for ikke å ta med sosiale kostnader ved beregning av krav og forhandlingsresultater. Dette medlem mener at den samme fremgangsmåten bør følges ved fremstillingen av AF-Ks krav.

AF-Ks påstand punktene 2 og 3 vil ikke medføre fremtidige merkostnader av betydning. De nye lønnstrinnene og innføring av nye koder vil i hovedsak kunne bli tatt i bruk innenfor den avtalte ramme for det enkelte oppgjør.

#### 4.4 Likelønn

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Lønnen, f eks timelønnen, til en arbeidstaker avhenger av følgende størrelser:

- individvariable som alder, utdanning, yrke, yrkeserfaring, ekteskapelig status og kjønn,
- bedriftsvariable som type næring, bedriftens markedsrett, kapitalutstyr pr arbeider, arbeidstid, risiko for personskader, bedriftsspesifikk opplæring, stilling i bedriften, derunder om arbeidstakeren har et ledelsesansvar,
- arbeidsmarkedsforhold som den geografiske beliggenheten av det arbeidsmarked som arbeidstakeren sogner til, og arbeidsledigheten i det lokale arbeidsmarkedet,
- mobiliteten i økonomien, det vil si hvor lett det er for en arbeidstaker å flytte fra et lokalt arbeidsmarked til et annet, mellom bedrifter og mellom yrker,
- fagforeningstilknytning.

I empiriske undersøkelser av individuelle lønninger har en klart å forklare en god del av variasjonene i lønningene mellom arbeidstakere ved hjelp av disse variablene. Det er likevel en stor uforklart restvariasjon. I det følgende skal vi se nærmere på lønnsforskjeller mellom menn og kvinner med utdanning utover videregående skole (heretter kalt høyere utdanning).

En kvinne og en mann kan sies å være lønnsmessig forskjellsbehandlet dersom f eks lønnen til en mann er høyere enn til en kvinne med **nøyaktig** samme verdier på alle de variable som er lønnsbestemmende, bortsett fra kjønn. En slik lønnsmessig forskjellsbehandling finner en lite spor av i det norske arbeidsmarkedet. Når det likevel er en betydelig forskjell i timelønninger mellom menn og kvinner i Norge i dag, er årsaken at

det er forskjeller mellom verdiene på de lønnsbestemmende variablene. I den forbindelse er det viktig å være klar over at inntil for bare et par ti-år siden var det mindre vanlig enn i dag at kvinner hadde lønnet arbeid. I det norske arbeidsmarkedet har følgelig menn i gjennomsnitt noe lengre yrkeserfaring - fra lønnet arbeid - enn kvinner. Det var også langt færre kvinner som i tidligere tider tok lang utdanning og yrkesskoleutdanning sammenliknet med i dag. I de siste to tiårene har det skjedd en utjevning av forskjellene i de lønnsbestemmende individvariablene. Denne utjevningen har bidratt til å utjevne forskjellene i lønningene mellom menn og kvinner. En betydelig del av dagens lønnsforskjeller mellom menn og kvinner skyldes derfor ulikheter i verdiene på de andre lønnsbestemmende variablene. Viktigste her er bedriftsvariablene.

En viktig bedriftsvariabel er sektortilhørighet. Et stort flertall av kvinner med høyere utdanning arbeider i stat og kommuner. Langt færre kvinner med høyere utdanning arbeider i den private sektoren. Derimot er det en langt større andel av de høyt utdannede menn som arbeider i den private sektoren.

Verken i den offentlige eller den private sektoren er det store kjønnsforskjeller med hensyn til avkastning på utdanning. De forskjeller som er tilstede, kan skyldes at menn med høyere utdanning har flere opprykksmuligheter enn kvinner med høyere utdanning. Innad i den offentlige sektoren er det etter alt å dømme noe større forskjeller i kommunene enn i staten.

Når likevel lønnen til kvinner med høyere utdanning er betydelig lavere enn lønnen til menn med høyere utdanning i det norske samfunnet, henger dette sammen med at kvinner med høyere utdanning stort sett arbeider i den offentlige sektoren, mens dette ikke er tilfelle for menn i samme grad. Siden lønnsnivået blant akademikere i den private sektoren er betydelig høyere enn i den offentlige sektoren, fører dette til at menn med høyere utdanning i gjennomsnitt har en klart høyere lønn i det norske samfunnet enn kvinner med høyere utdanning. Det kan være flere årsaker til at denne lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor har oppstått.

For det første er det andre forhold enn lønnen alene som er bestemmende for hvor man ønsker å arbeide. Et eksempel er jobbsikkerhet, og en kan ikke se bort fra at den høyere lønnen i privat sektor delvis er en kompensasjon for en større sjanse for å miste jobben i privat sektor enn i den offentlige sektoren. Lønnsforskjeller som er forårsaket av slike forhold, kan neppe sies å være diskriminerende. De er forenlige med frivillig valg av jobber med ulike typer fordeler og ulemper.

For det andre har myndigheten i Norge i lang tid hatt som målsetting å utjevne inntektsforskjeller. Virkemidlene i denne politikken har dels vært skatter og overføringer, og dels lønningene i den offentlige sektoren. Ved å holde lønningene nede blant arbeidstakere i stat og kommune med høyere utdanning har en redusert avkastningen på utdanning og gjort inntektsfordelingen i samfunnet jevnere enn den ellers kunne ha blitt. En slik lønnspolitikk kan også ha bidratt til å ha holdt lønnsnivået for høyere utdannet arbeidskraft i den private sektoren i Norge lavere enn i andre land. Konkurransesevnen til norske bedrifter som benytter akademisk utdannet arbeidskraft eller

kunnskapskrevende offentlige tjenester, kan dermed være bedre enn den ellers ville ha vært.

Dersom en ønsker å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med høyere utdanning i Norge, kan det kreve at en øker lønnsnivået for akademikere **generelt** i den offentlige sektoren i forhold til den private sektoren. En heving av det offentlige lønnsnivået vil kunne bidra til å heve nivået i den private sektoren. Dersom lønnsøkningen i den private sektoren ikke følger økningen krone for krone i den offentlige sektoren, vil et høyere offentlig lønnsnivå redusere lønnsgapet mellom privat og offentlig sektor. Siden flertallet av kvinner med høyere utdanning arbeider i den offentlige sektoren, vil denne endrete lønnspolitikken redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn med høyere utdanning. Utjevning av lønnsgap innad i den offentlige sektoren kan skje ved å innføre flere og bedre opprykksmuligheter i kvinnedominerte yrker, kanskje spesielt i kommunesektoren, samt å øke begynnerlønnen i kvinnedominerte yrker.

Heving av akademikerlønninger i stat og kommune må enten begrunnes ut fra hensynet til rettferdighet eller ut fra hva som gir en mer effektiv utnyttelse av landets ressurser. Effektiviseringsargumentet er knyttet til spørsmål om akademikerlønningene er for lave til å rekruttere tilstrekkelig med akademisk arbeidskraft til den offentlige sektoren, og til å holde på denne arbeidskraften. Videre kan det være spørsmål om lønningene er for lave til å gi arbeidstakerne med høyere utdanning et tilstrekkelig motiv til å stå på og gjøre en god jobb. Dessuten vil akademikerlønningene i den offentlige sektoren kunne påvirke individers valg av utdanning. Jo lavere akademikerlønningene i den offentlige sektoren er, desto færre kan finne det bryet verdt å ta utdanning som er rettet inn mot oppgaver i den offentlige sektoren.

Siden en utjevning av lønnsdifferenser mellom kvinner og menn i det norske samfunnet med høyere utdanning først og fremst kan oppnås ved å heve lønnsnivået for akademikere generelt i den offentlige sektoren, vil en slik utjevning være kostbar. Offentlige utgifter vil øke og det norske kostnadsnivået vil bli høyere. I tillegg vil en slik endret lønnspolitikk bryte med den fordelingspolitikken som lenge har vært fulgt her i landet. Disse negative konsekvensene av en endret lønnspolitikk må veies opp mot de positive virkningene denne endrete lønnspolitikken kan ha på rekruttering av akademikere til den offentlige sektoren, arbeidsinnsatsen og motivasjonen til ansatte med høyere utdanning, samt på den verdi en vil tillegge det at lønnsforskjellene mellom kvinner (og menn) med høyere utdanning utjevnes i landet.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm slår fast at en arbeidstakers lønn er avhengig av fem variabler. Dette medlem vil bemerke at disse variablene ikke er omforent og derfor ikke utgjør noen norm for hvordan lønnsfastsettelsen til den enkelte arbeidstaker skjer i offentlig sektor. Økonomisk resultat og faglig kvalitet er for eksempel ikke tatt med som utslagsgivende for lønn; en variabel som i det nye lønnsystemet, både innenfor det kommunale og det statlige tariffområdet, var forutsatt vektlagt.

Dette medlem slutter seg til medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøms beskrivelse av at lønnsnivået blant akademikere i den private sektor er betydelig høyere enn i den offentlige sektoren. Lønnsgapet er imidlertid uakseptabelt stort.

Dette medlem er ikke enig i at likelønn ensidig er et spørsmål om lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor. Selv om en reduserer lønnsgapet til et omforent nivå mellom privat og offentlig sektor, innebærer ikke dette nødvendigvis at den lønnsmessige forskjellsbehandling er eliminert. For å nå målet om likelønn må det foretas en konkret vurdering mellom stillingsgrupper/stillingskoder innen det enkelte tariffområde. I en slik vurdering må det legges til grunn en likeverdig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar. Som AF-K har dokumentert gis det innen KS' tariffområdet betydelig lavere uttelling i den normerte lønn - som partene forhandler om - for stillingskoder som krever høyere utdanning enn i stillinger med krav lavere utdanning.

Dette medlem tar avstand fra at man ensidig kan legge effektiviseringsargumentet til grunn i vurderingen av hvorvidt lønningene for grupper med høyere utdanning er tilstrekkelige i forhold til å rekruttere og beholde nødvendig høyt utdannet arbeidskraft til den offentlige sektor, i særdeleshet der hvor det offentlige er i en monopolsituasjon som arbeidsgiver.

Medlemmet Kostøl, skal bemerke:

I det norske samfunnet får kvinner i gjennomsnitt mye lavere betalt for lønnsarbeid enn menn. Dette forholdet - som er den egentlige likelønnsutfordringen i Norge - skyldes mange og sammensatte forhold. De mest vesentlige årsaker kan summeres slik:

- Kvinner er overrepresentert i lavlønnstyrker.
- Kvinner betales gjennomsnittlig lavere enn menn for sammenlignbart arbeid.
- Kvinner er underrepresentert i ledende stillinger.

Det vil naturlig nok være ulike oppfatninger om vektlegging av elementene både i forhold til årsakssammenheng og i forhold til prioritet, men en likelønnsatsing som virkelig har en lønnstilnærming mellom kvinner og menn som hovedmål, må ha med seg alle elementer og de må angripes samtidig.

Ut fra det faktiske forhold at de fleste lavtlønte er kvinner, er en fortsatt inntektsutjevningsspolitikk helt sentral for å fremme likelønn. Det fremkommer da også klart av lønnsstatistikk for de seinere år at den måten lønnstilleggene er gitt på, har hatt en klar likelønnseffekt.

For å bedre kvinners lønn for sammenlignbart arbeid er det nødvendig å foreta relasjonsforskyvninger i kvinners favør. Innenfor kommunesektoren kan dette gjøres ved de sentrale forhandlingene og i de lokale forhandlingene. Det er i dette lys man må se de føringer som i de siste årene er krevd lagt inn i slike forhandlinger innenfor kommunesektoren. Generelt sett er det imidlertid viktig å presisere at satsingen på slike relasjonsforskyvninger ikke må bli så omfattende at det går ut over mulighetene til

fortsatt inntektsutjevning. Dersom det skjer vil det nok kunne bli mulig å oppnå "mer rettferdighet" f eks på et lønnsmessig midtsjikt, men da ville det eventuelt skje på bekostning av de lavere lønte kvinner. Dette ville kunne være en utvikling som er tjenlig for enkeltgrupper, men ikke bidra til en generell likelønnsutvikling.

Det er forøvrig viktig å ta med seg at selv om likelønnsutvikling i vesentlig grad er et spørsmål om innretting av tariffpolitikken, er også andre personalpolitiske virkemidler viktige. Ikke minst vil en aktiv rekrutteringspolitikk, kompetanseutvikling og avansementsmuligheter for kvinner stå sentralt.

Medlemmet Brit Spilling vil bemerke:

Likestillingsloven § 5 uttrykker at "Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi".

Det betyr at lønnsammenlikninger ikke skal foretas mellom virksomhet/bedrift, ei heller mellom privat- og offentlig sektor. Det gir ikke mening å foreta sammenligninger over sektorgrensene. En utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge må angripes sektorvis. Virkemidlene kan bli forskjellige fra sektor til sektor og fra bedrift til bedrift.

En generell heving av akademikerlønningene i det offentlige vil neppe løse problemet med ulik lønn for arbeid av lik verdi. Både i stat, kommune og i de enkelte private bedrifter må problemet angripes ut fra hvilke vurderingskriterier som er relevant for den enkelte virksomhet å vektlegge lønnsmessig. For private bedrifter vil bedriftenes strategi være utgangspunktet. Når lønnsrelasjonene skal fastlegges innenfor offentlig sektor, vil muligens også mer samfunnsmessig aksepterte prioriteringer måtte inkluderes.

#### **4.5 Nærmere om den aktuelle tvist**

##### **4.5.1 Generelt**

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Ved avgjørelsen av den foreliggende tvist vil disse medlemmer ta utgangspunkt i den beskrivelse av Norges økonomiske situasjon som er gitt i avsnitt 4.1.2 foran. Den positive utvikling antas i noen grad å ha sammenheng med den moderasjonslinje som er fulgt ved de senere års lønnsoppgjør. En fortsettelse langs denne linjen antas å være et meget viktig bidrag til å bedre konkurranseevnen i norsk industri og næringslivet forøvrig. Derved vil også grunnlaget for vesentlige reduksjoner i arbeidsledigheten være til stede og moderasjonslinjen fra de siste års oppgjør videreføres. Disse medlemmer vil likevel bemerke 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 medlemmer vil på den annen side også legge vekt på at den offentlige sektor ikke bør være lønnsledende.

Disse medlemmer må legge til grunn, som KS ikke har unnlatt å fremheve, at de inngåtte tariffavtaler inneholder en reforhandlingsklausul for tilfelle av at "andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll". Disse medlemmer har en viss forståelse for at forbeholdet tas i forhold til andre organisasjoners forhandlinger og mekling, i allfall så lenge ikke kravet om reforhandlinger fremmes ved ethvert bagatellmessig avvik i sluttresultatet. Men disse medlemmer tar prinsipielt avstand fra at forbeholdet også gjelder i forhold til Rikslønnsnemndas behandling. Rikslønnsnemnda skal etter forutsetningene ha en uavhengig og selvstendig stilling i norsk arbeidsliv og ta stilling til den enkelte tvist på fritt grunnlag. Reforhandlingsklausulen kan oppfattes som et forsøk på å legge nemnda under press. Disse medlemmer vil for sin del søke å unngå å skjele til klausulen ved avgjørelsen av de tvistesporsmål som til enhver tid forelegges nemnda.

Disse medlemmer vil i dette generelle avsnitt også peke på at den foreliggende tariff-tvist er oppstått i et såkalt mellom-oppgjør (annet avtaleår). For slike oppgjør inneholder Hovedtariffavtalen en egen reguleringsbestemmelse, som trekker opp rammene for hva forhandlingene skal dreie seg om. Det heter således i bestemmelsen: "Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår". Tradisjonelt har bestemmelsen vært forstått slik at det er rene lønnstillegg som er tema annet avtaleår, mens tekniske endringer (systemendringer) i tariffavtalen må henvises til hovedoppgjørene. Dersom partene er enige om det, vil de naturligvis kunne ta opp et hvilket som helst tariffspørsmål i mellom-oppgjøret. Men ved uenighet vil bestemmelsen sette skranker som får virkning også for Rikslønnsnemnda, selv om det ikke nedlegges formell påstand om avvisning av et spørsmål fra nemndsbehandling. I den foreliggende tvist foreligger ingen slik avvisningspåstand.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dette medlem sier seg enig i medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm sin merknad om at Rikslønnsnemnda etter forutsetningene skal ha en uavhengig og selvstendig stilling i norsk arbeidsliv og den skal ta stilling til den enkelte tvist på fritt grunnlag. Dette medlem er derfor enig i at de øvrige organisasjoners reforhandlingsklausul ikke bør gjelde i forhold til Rikslønnsnemndas behandling. På denne bakgrunn ser dette medlem det som overraskende at medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm i sin begrunnelse for å avvise AF-Ks krav blant annet slår fast at en innfrielse av kravene medfører krav om reforhandlinger fra organisasjoner med inngått avtaler, og at det derfor ikke er mulig å forutsi hvor store samfunnsmessige kostnader som vil bli sluttresultatet. En konsekvens av disse medlemmenes prinsipielle standpunkt burde være at man ser helt bort fra dette forhold i sin begrunnelse for resultatet.

Medlemmet Kostøl skal bemerke:

Reforhandlingsklausul har vært benyttet i svært mange år i tarifforhandlingene i offentlig sektor. På det grunnlaget er dette medlem forbauset over at det i tilknytning til



nærværende tvist trekkes opp "prinsipielle oppfatninger" om reforhandlingsklausulens rekkevidde.

En vesentlig bakgrunn for bruken av reforhandlingsklausul i kommunal sektor, er at det på arbeidstakersiden er flere organisasjoner som har selvstendig forhandlingsrett, men som i praksis inngår likelydende hovedtariffavtaler. Dette har bl a sammenheng med at flere forbund organiserer de samme grupper, og ulike avtaler ville nærmest bli umulig å praktisere. Likelydende avtaler er også viktig for å kunne føre en helhetlig og sammenhengende personal- og tariffpolitikk.

Ut fra at flere hovedsammenslutninger har en betydelig bredde i medlemstilslutningen (noe som forøvrig også er et viktig poeng med hovedsammenslutningssystemet), vil bedømmelsen av forhandlings- eller meglingsresultater skje ut fra en helhetsbetraktning. Ved en slik helhetsbedømmelse er et helt sentralt element om det foreliggende forslag etter all sannsynlighet blir det endelige for alle impliserte parter. For nettopp å sikre dette, tas forbehold om reforhandlinger dersom andre skulle få annerledes avtale.

Poenget med reforhandlingsklausulen er å påvirke resultatet i forhold til øvrige forhandlingsparter. Når det i dag er mulig å vedta forhandlings- eller meglingsforslag for den enkelte hovedsammenslutningene uten at forslaget samtidig vedtas av alle hovedsammenslutningene/forbund, er det nettopp fordi man - gjennom bruk av reforhandlingsklausulen - kan anta at det foreliggende forslag blir det endelige, eller at en endring gir mulighet for nye forhandlinger. Dersom Rikslønnsnemndas kjennelser skulle være unntatt fra en slik klausul ville det innebære så stor usikkerhet om resultatet at klausulens verdi ville bli sterkt redusert.

En klar følgeeffekt av at nemnda ikke er bundet av en klausul ville bli lavere motivasjon for å finne forhandlings- eller meglingsløsninger nettopp for i stedet å oppnå en behandling i Rikslønnsnemnda av den aktuelle tvist. Dette vil i praksis føre til mer bruk av meglingsinstituttet og konfliktsretten.

Ut fra dette mener dette medlem at en begrensning av reforhandlingsklausulen vil være lite aktuelt sett fra et arbeidstakersynspunkt idet en slik begrensning etter all sannsynlighet vil redusere motivasjonen for å finne forhandlings- eller meglingsløsninger, øke antall saker i Rikslønnsnemnda og sist, men ikke minst, bidra til å øke antall konflikter i offentlig sektor. For øvrig regner dette medlemmet med at partene også i framtida vil fortsette sin praksis med nøye å vurdere sin bruk av reforhandlingsklausul.

#### **4.5.2 Kravene fra Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune**

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Uenigheten mellom partene kommer til uttrykk i de 8 punkter som tilsammen utgjør AF-Ks endelige påstand for Rikslønnsnemnda. AF-K har uttalt at organisasjonen, i tilfelle av at nemnda helt eller delvis forkaster dens krav, ser seg nødt til å akseptere en kjennelse i tråd med KS' påstand, jf avsnitt 2.2 foran. I det følgende vil disse medlemmer drøfte og ta stilling til de 8 punktene i AF-Ks påstand.

#### 4.5.2.1 Punkt 1 - likelønn /sentrale tiltak

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette er AF-Ks hovedkrav ved denne tariffrevisjon. En rekke spesifiserte akademikerstillinger kreves lønnsmessig oppjustert. Dessuten kreves at satsene på hovedlønnsstabellen økes med kr 2 900 til og med ltr 19, og at det gis et tillegg svarende til ett lønnstrinns opprykk fra og med ltr 20. Kravet er begrunnet i et ønske dels om "kompensasjon for mindrelønnsutviklingen i kommunal sektor i årets tariffoppgjør", dels et ønske om "likelønn". Det anføres fra AF-Ks side at likelønn "for yrkesgrupper og den enkelte oppnås når alle gis en likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar."

Disse medlemmer vil peke på at et ønske om å utjevne forskjeller i lønn mellom kvinner og menn med høyere utdanning i det norske samfunn, i noen grad vil kunne imøtekommes ved å øke akademikerlønningene i offentlig sektor. Dette følger uten videre av det faktum at høyt utdannede kvinner fortrinnsvis arbeider i offentlig sektor, mens menn med høyere utdanning i langt høyere grad arbeider i privat sektor med høyere avlønning, se nærmere avsnitt 4.4 ovenfor. Denne utjevningsevirkningen er imidlertid avhengig av at ikke andre, ikke-akademiske yrker gis en tilsvarende lønnsjustering i neste omgang.

Når disse medlemmer finner å måtte avvise kravet fra AF-K, har det i første rekke sammenheng med at en innfrielse ville bryte med den moderasjonslinje som det er av stor samfunnsmessig betydning å følge også ved denne tariffrevisjonen. Innfrielse av kravet ville koste ca 400 millioner kroner pr år (inkludert sosiale kostnader) utover likelønnsstilbudet fra KS. Dette ville bety et påslag på årslønnsvekstrammen i kommunal sektor på ca 0,43 pst. En innfrielse av kravet ville også utvilsomt medføre krav om reforhandlinger fra andre organisasjoner med den følge at kostnadene kunne bli vesentlig høyere, samtidig som utjevningsevirkningen på lønnsforskjellene mellom menn og kvinner sannsynligvis ville bli spolert. Disse medlemmer har en viss forståelse for AF-Ks prinsipielle motforestillinger til det likelønnstillegg på kr 2 200 som KS har tilbudt stillingskoder med mer enn 75 pst kvinnelige arbeidstakere. En slik modell vil således være lite effektiv når det gjelder å utjevne lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere med høy utdanning, likesom modellen kan gi selsomme enkeltutslag. Disse medlemmer, på dette punkt med tilslutning fra medlemmet Sundnes, har merket seg at KS' representant i Rikslønnsnemnda har understreket at denne modell ble valgt i år, og at den således er situasjonsbestemt og ikke uttrykk for et prinsipielt valg av linje i likelønnsarbeidet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm vil forøvrig bemerke at det antas å ligge innenfor Stillingsregulativutvalgets mandat også å ta standpunkt til oppjustering av enkelte stillingskategorier, jf nedenfor under drøftelsen av pkt 2 i påstanden om Stillingsregulativutvalgets situasjon.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dette medlem gjør oppmerksom på at flertallets avgjørelse vil føre til en forverring av lønns-gapet mellom grupper med høyere utdanning i privat og offentlig sektor. Flertallet har tidligere påpekt at lønnsnivået i privat sektor er betydelig høyere enn i den offentlige sektoren, og dette medlem finner det uheldig at denne forskjellen mht lønnsnivå forsterkes gjennom flertallets avgjørelse.

Gruppene med høyere utdanning vil i den private sektor i 1995 oppnå et høyere tillegg enn det som fremkommer av AFs krav i det kommunale tariffområdet. AF-Ks krav ligger derfor etter dette medlems oppfatning innenfor det som kan kalles et moderat lønnsoppgjør.

#### 4.5.2.2 Punkt 2 - krav om nye stillingskoder

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette kravet er ikke direkte kostnadsdrivende, og en innfrielse får ingen umiddelbar virkning på årslønnsveksten. Kravet er begrunnet i et ønske om å bedre karrieremuligheten for enkelte akademikergrupper, derunder skape alternative faglige karriereveier for grupper som ikke ønsker seg inn i administrasjon og ledelse. Hensikten er blant annet å kunne stå sterkere i konkurransen om kvalifisert arbeidskraft.

Disse medlemmer har stor forståelse for dette kravet, dets bakgrunn og intensjon i særdeleshet når de nye koder gjelder kvinnedominerte akademikeryrker. Ut fra et like-lønns-synspunkt vil slike nye koder kunne få stor betydning. I sin påstand har AF-K tatt ut noen få yrkesgrupper og foreslått nye koder for disse. Utvalget kan synes noe tilfeldig og ikke alle er utpreget kvinnedominerte. Disse medlemmer vil i den forbindelse peke på at det klart ligger innenfor Stillingsregulativutvalgets mandat å vurdere spørsmål om nye stillingskoder i hele KS-området. Således fremheves 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 peke på at det prinsipielt må være riktig å vurdere nye stillingskoder i en helhetlig sammenheng, og at det således vil være uheldig å forskuttere Stillingsregulativutvalgets innstilling ved å gi nye koder for enkelte grupperinger ved denne anledning.

Disse medlemmer vil i den forbindelse uttrykke en høy grad av forståelse for den til-dels store utålmodighet med Stillingsregulativutvalgets fremdrift som gjør seg gjeldende i arbeidstakerorganisasjonene. Under Rikslønnsnemndas behandling av sykepleier-konflikten i fjor høst, avviste flertallet i nemnda Norsk Sykepleierforbunds (NSF) like-lønnskrav under henvisning til at det partssammensatte Stillingsregulativutvalget skulle avslutte sitt arbeid "på nyåret 1995". I samme forbindelse ga flertallet uttrykk for forståelse for den utålmodighet "NSF åpenbart føler ved den stadige henvisning til pågå-ende utredning av likelønns-spørsmålet som man er blitt møtt med i de senere år". Disse medlemmer er klar over og legger til grunn at arbeidet i Stillingsregulativutvalget er blitt mer omfattende en først antatt, og at alle parter står bak den nye framdriftsplan

som er vedtatt i Delrapport II fra utvalget (av 31 mars dette år) og de prinsipper for det videre arbeid som kommer til uttrykk i rapporten. Partene er nå enige om at Stillingsregulativutvalgets innstilling skal foreligge pr 1 desember 1995, dvs i god tid før neste års hovedoppgjør. Disse medlemmer finner grunn til å understreke at også Rikslønnsnemndas tålmodighetsgrense er rykket merkbart nærmere når det gjelder Stillingsregulativutvalgets fremdrift. Det forutsettes derfor at tidsfristen nå følges, og at hovedoppgjøret for 1996 kan skje på grunnlag av utvalgets endelige innstilling. Disse medlemmer vil for øvrig bemerke at spørsmålet om å innføre nye stillingskoder ligger utenfor det som forutsetningsvis og tradisjonelt behandles i et mellom-oppgjør når partene ikke er enige om å behandle tvistetemaet.

#### 4.5.2.3 Punkt 3 - krav om forlengelse av hovedlønntabellen

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Kravet fra AF-Ks side går ut på å forlenge hovedlønntabellen med 6 nye lønnstrinn på toppen. Kravet begrunnes i at forskjellen mellom bunn og topp er blitt stadig mindre ved de senere års lønnsoppgjør. Det er de "flate" kronetilleggene som har skapt denne situasjonen. AF-K er tilhenger av prosentvise tillegg. Det er etter AF-Ks mening behov for et større "spenn" i tabellen for å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

Disse medlemmer vil peke på at dette kravet ikke ble fremmet verken under forhandlingene eller meglingen under årets oppgjør. Det er først fremmet for Rikslønnsnemnda og er en refleks av at kravet hele tiden har vært gjort gjeldende i AFs tvist med staten. Det er på det rene at partene ønsker en felles lønntabell i stat og kommune.

Disse medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme kravet. Kravet innebærer en systemendring som bør holdes utenfor mellomoppgjøret når partene ikke er enige. Det er heller ikke fra AF-Ks side dokumentert noe behov for en slik systemendring. Det er ytterst få personer som avlønnes etter de øverste lønnstrinn på gjeldende hovedlønntabell. Det synes for tiden ikke å være et alminnelig problem å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til toppstillinger i kommunal sektor. Det vises forøvrig til Rikslønnsnemndas kjennelse nr 1/1995, hvor AFs tilsvarende krav i forhold til staten er avvist. Hovedlønntabellen i offentlig sektor vil således fremdeles være lik.

Medlemmet Sundnes slutter seg ikke til ovennevnte vurderinger og konklusjon.

#### 4.5.2.4 Punkt 4 - krav om endringer i stillingsregulativene i Bærum og Lørenskog kommuner

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette kravet har bare aktualitet dersom AF-K helt eller delvis får medhold i påstandens pkt 1 om sentrale justeringer. Disse medlemmer har ikke gitt AF-K medhold i kravet i pkt 1, og det foreliggende krav faller derved bort.

#### 4.5.2.5 Punkt 5 - krav om lokale forhandlinger av ledige lønnsmidler

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Kravet innebærer at de lønnsmidler som frigjøres ved at en stilling blir ledig og ny person i stillingen normeres lavere enn foregående, gjøres til gjenstand for lokale forhandlinger. Dette har i noen tid vært ordningen i staten, også slik at de "ledige lønnsmidler" - i mangel av en god beregningsmetode - settes til en viss prosent av den enkelte virksomhets lønnsmasse.

Disse medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme kravet. Det dreier seg her om en vesentlig systemendring, en prinsipiell nyordning, som ikke hører hjemme i et mellomårsoppgjør når partene ikke er enige om å ta kravet opp i slik sammenheng. Kravet reiser også problemer i forhold til Hovedtariffavtalens pkt 5.1 Lokale forhandlinger. Når de "ledige lønnsmidler" ikke beregnes, men fastsettes sentralt til 0,5 pst av lønnsmassen, er det spørsmål om ikke det i realiteten er tale om 5.1-forhandlinger. Da bør de i såfall ikke kamufleres under en annen betegnelse.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dersom partene skal kunne ta i bruk ledige lønnsmidler inneværende år er en nødt til å fastsette et prosentuell uttak sentralt siden midlene ikke er registrert lokalt. Til forskjell fra en avsetning til 5.1-forhandlinger medfører ikke ledige lønnsmidler tilførsel av "friske" penger, og belaster således ikke rammen for oppgjøret i forhandlingsåret. Kun dersom størrelsen på avsetningen er større enn faktisk ledige lønnsmidler, kan en hevde at det her er tale om et 5.1-krav.

4.5.2.6 Pkt 6 - krav om partssammensatt utvalg for å finne frem til en adekvat metode for å beregne ledige lønnsmidler

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Kravet henger nært sammen med påstandens pkt 5. Disse medlemmer finner ikke å kunne etterkomme kravet. Det dreier seg om en prinsipiell nyordning, som ikke hører hjemme i mellomårsoppgjøret når partene ikke er enige om å behandle spørsmålet. Det kan ikke være riktig av Rikslønnsnemnda å oppnevne et "partssammensatt utvalg" mot den ene parts uttalte ønske.

4.5.2.7 Pkt 7 - krav om at Hovedtariffavtalens kap 3 pkt 3.1.3 gjøres gjeldende for alle stillingsgrupper

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Kravet er fremkommet på bakgrunn av en protokoll inngått etter hovedforhandlingene 1994 mellom Kommunenes Sentralforbund og Norsk Kommuneforbund. Protokollen er datert 6 mai 1994 og presiserer i begrensende retning hvordan Hovedtariffavtalens pkt 3.1.3 skal forstås. Bestemmelsen, som har en ganske generell ordlyd, presiseres i nevnte protokoll til i første rekke å gjelde følgende arbeidsledere: Stillingskode 6885 (formann/teknisk), stillingskode 7032 (brannformann) og stillingskode 7129 (montørformann). AF-K protesterer mot denne begrensende forståelse av bestemmelsen.

Disse medlemmer vil peke på at Rikslønnsnemnda av KS har fått presentert bestemmelsens forhistorie og bakgrunn. Det er neppe tvilsomt at formuleringen av 3.1.3 i Hovedtariffavtalen må forstås med de begrensninger som er kommet til uttrykk i protokollen av 6 mai 1994. I den tilsvarende sikringsbestemmelse på det statlige området har uttrykket "arbeidsleder" blitt forstått som faglig arbeidsledelse i den retning protokollen fastslår. Det er for så vidt tale om et etablert begrep i norsk arbeidsrett. Disse medlemmer vil for øvrig vise til at spørsmålet om bestemmelsens rekkevidde ble tatt opp under reforhandlinger som ble utløst av Rikslønnsnemndas kjennelser høsten 1994, og som fant sted 7 november samme år. Under disse forhandlinger ble partene enige om å overføre spørsmålet til Stillingsregulativutvalget, som ble gitt følgende tilleggsmandat: "Partene er innstilt på å vurdere forholdet overordnet/underordnet, jfr HTA kap 3, pkt 3.1.3, i forbindelse med dette arbeidet".

#### 4.5.2.8 Pkt 8 - Virkningstidspunkt

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

AF-Ks krav er at virkningstidspunktet for påstandens pkt 1, 2, 3, 4 og 7 settes til 1 mai 1995.

Disse medlemmer har merket seg AF-Ks synspunkt om at en forskyvning av virkningstidspunktet ved bruk av kampmidler ikke kan gjennomføres uten etter en konkret vurdering. Det pekes i den forbindelse bl a på at meklingen ikke ble avsluttet før 30 mai, og at AF ikke hadde herredømme over dette.

Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å ta AF-Ks krav til følge. Det er gode grunner som taler for å beholde en teknisk sett enkel regel om virkningstidspunktet for tariffavtaler fastsatt etter behandling i Rikslønnsnemnda. En slik regel gir også en høy grad av forutsigbarhet. Partene vet hva de har å holde seg til.

Disse medlemmer viser til at KS har fått fullt ut medhold i sin påstand, som er synonym med det forhandlingsresultat som er vedtatt av de øvrige organisasjoner i kommunal sektor, og som AF-K ut i fra foreliggende omstendigheter har sett seg nødt til å akseptere. KS' påstand innebærer ikke forslag til tekniske endringer i tariffavtalen. Det er derfor kun spørsmål om virkningstidspunktet for generelle lønnstillegg. I samsvar med langvarig og sikker praksis i Rikslønnsnemnda settes virkningstidspunktet for disse lønnstillegg til den dato arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. I nærværende tvist blir dette den 7 juni 1995.

Medlemmet Sundnes vil bemerke:

Dette medlem vil bemerke at en langvarig praksis ikke er et argument for å sette virkningstidspunktet for det generelle tillegget til tidspunktet for avslutning av streiken. Dette medlem hevder at virkningstidspunktet må underlegges en konkret vurdering i den enkelte sak, om man må i denne sammenheng bl a vurdere den streikende parts herredømme over tidspunkt for avslutning av mekling. Dette medlem legger i denne

sammenheng betydelig mer vekt på nemndas adgang til å foreta en selvstendig vurdering av den enkelte sak, enn behovet for å ha en teknisk sett enkel praksis.

Medlemmet Sundnes vil etter dette stemme for AF-Ks påstand.

\* \* \* \* \*

Medlemmet Haukjem, med tilslutning av Spilling og Kostøl, er enige i flertallets konklusjoner i punktene 4.5.2.1 til 4.5.2.8.

Medlemmet Haukjem vil etter dette stemme for Kommunenes Sentralforbunds påstand.

\* \* \* \* \*

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

## SLUTNING


1)

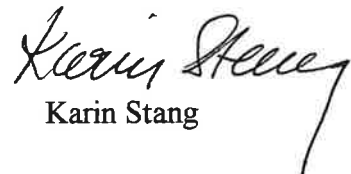
Det vedtatte forhandlingsresultat i forbindelse med lønnsregulering for 2 avtaleår for tariffperioden 1994 - 1996, slik det fremgår av forhandlingsprotokoller mellom Kommunenes Sentralforbund på den ene side og organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonenes forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor og organisasjoner tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - seksjon kommune på den annen side, gjøres gjeldende for organisasjoner tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune.


2)

Virkningstidspunktet settes til 7 juni 1995.

  
Georg Fr. Rieber-Mohn

  
Steinar Strøm

  
Karin Stang

  
Per Kristian Sundnes

  
Lars Haukjen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Esther Kostøl

  
Brit Spilling



## Tariffoppgjøret pr. 1.5. 1995

St.kode	St.betegnelse	Pr. 30.4.95	Krav
6185	Helsesøster	LR 6.3/7	LR 8
6209	Jordmor	LR 6.3/7	LR 8
6978	Spesialutdannet sykepleier	LR 6.3/7	LR 8
7218	Spesialutdannet sykepleier	LR 6.3/7	LR 8
6859	Soknediakon	LR 7	LR 10
7342	Kateket I	LR 8	LR 10
7464	Klinisk ernæringsfysiolog	LR 9	LR 10
7009	Assisterende avdelingssykepleier	LR 5	LR 25
7113	Ledende ergoterapeut	LR 25	LR 26
7286	Turnuskandidat (fysioterapeut)	ltr. 7	ltr. 11
7303	Kommunefysioterapeut I	LR 25	LR 26
7114	Ledende fysioterapeut	LR 25	LR 26
7472	Bioingeniør II	LR 25	LR 27
6269	Ledende helsesøster	LR 26	LR 28
7430	Avdelingsradiograf	LR 26	LR 28
6473	Avdelingsjordmor	LR 26	LR 28
7021	Avdelingssykepleier	LR 26	LR 28
7027	Bibliotekar I	LR 25	LR 28
6112	Distriktsbibliotekar	LR 25	LR 28
7019	Avdelingsleder (fysiot.)	LR 27	LR 29
6044	Avdelingsleder (ergot.)	LR 27	LR 29
7136	Overjordmor	LR 28	LR 30
7139	Oversykepleier	LR 28	LR 30
7473	Bioingeniør I	LR 27/30	LR 30
6579	Driftsingeniør I	LR 10/30	LR 11/31
7018	Avdelingsingeniør I	LR 10/30	LR 11/31
7440	Klinisk pedagog (utd.st.)	ltr. 19	LR 9
7441	Klinisk pedagog	LR 12	LR 13
6039	Avdelingsarkitekt	LR 12	LR 13
7300	Tannlege I	LR 12	LR 13
6427	Turnuskandidat	LR 11	LR 13
7390	Turnuskandidat	LR 11	LR 13
7442	Assistentlege II	LR 12	LR 14
7443	Assistentlege I	LR 12	LR 14
6470	Psykolog II	LR 12	LR 14
7249	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	LR 12	LR 14
7392	Institusjons-/sykehusprest	LR 12.3	LR 15

St.kode	St.betegnelse	Pr. 30.4.95	Krav
7311	Kommunelege II	LR 12	Merknad: Gis innpl. i 15.3 etter 12 år.
7505	Jordbruksjef	LR 29-32	LR 30-33
7506	Skogbruksjef	LR 29-32	LR 30-33
7347	Sykehusfarmasøyt I	LR 31/32	LR 33
6471	Psykolog I	LR 32	LR 33
7299	Spesialtannlege	LR 32	LR 33
7297	Overtannlege	LR 32	LR 33
7345	Førstekonservator	LR 32	LR 35
6046	Avdelingsveterinær	LR 33	LR 35
6255	Kontrollveterinær	LR 12	Overf. st.kode 6046
7283	Kontrollveterinær	LR 12	Overf. st.kode 6046
7298	Spesialtannlege	LR 35	LR 36
7296	Overtannlege	LR 35	LR 36
7358	Sjefpsykolog	LR 35	LR 37
7447	Overlege	LR 36	LR 37
7157	Sjefsingeniør	LR 36	LR 37
7444	Overlege	LR 37	LR 38
7156	Sjefsarkitekt	Unormert	LR 37
7463	Sjeflandskapsarkitekt	Unormert	LR 37
7406	Kommuneingeniør	Unormert	+ 2 ltr.
7407	Teknisk sjef	Unormert	+ 2 ltr.
7416	Driftsbest./elverksjef	Unormert	+ 2 ltr.
Lønnsramme 5			2 års ans. = + 1 ltr. 8 års ans. = + 1 ltr.

## KRAV OM NYE STILLINGSKODER

Provisjonstannlege	LR 14	
Spesialveterinær	LR 37	
Overveterinær	LR 38	
Sjefergoterapeut	Unormert	
Laboratorierådgiver	LR 30	
Bioingeniørspesialist	LR 11	
Sjefradiograf	Unormert	
Stråleterapeut	LR 8	
Avdelingspsykolog	LR 35	
Ass.kommuneoverlege	LR 36	
Spesialist i fysioterapi	LR 28	
Ledende klinisk pedagog	LR 33	
Senioringeniør	Unormert	
Advokatfullmektig	Unormert	
Konsulent	LR 13	Merknad: Cand.jur, Cand.polit., Siv.Øk. eller annen høyere utdanning
Sykehusprest I	LR 35	
Kateket II	LR 14	Med hovedfag/emb.eks.
Soknediakon II	LR 14	Med hovedfag
Spesialist i sykehusfarmasi	LR 34	
Institusjons-/sykehusdiakon	LR 27	
Museumssjef	LR 34	
Rådgiver	Unormert	Merknad: Rettsstilling ved åremålsfunksjon

**AF-Ks forslag til hovedlønstabell  
med 6 nye lønnstrinn:**

1	127 800	50	307 600
2	130 100	51	313 400
3	132 400	52	317 500
4	134 600	53	321 600
5	136 800	54	325 600
6	139 000	55	329 800
7	141 200	56	334 000
8	143 500	57	338 300
9	145 800	58	342 700
10	148 000	59	347 100
11	150 300	60	351 500
12	152 900	61	356 000
13	155 500	62	360 500
14	158 600	63	365 200
15	161 700	64	370 100
16	165 200	65	375 000
17	168 600	66	379 900
18	172 000	67	385 000
19	175 300	68	390 100
20	178 900	69	395 200
21	182 400	70	400 500
22	186 100	71	405 800
23	189 900	72	411 100
24	193 900	73	416 700
25	198 000	74	422 200
26	201 300	75	427 700
27	204 600	76	433 300
28	207 900	77	438 900
29	211 100	78	444 600
30	214 700	79	450 400
31	218 300	80	456 300
32	222 200	81	462 200
33	226 000		
34	229 800		
35	233 600		
36	237 900		
37	242 100		
38	246 300		
39	250 500		
40	255 100		
41	259 600		
42	264 600		
43	269 500		
44	274 700		
45	279 800		
46	285 200		
47	290 600		
48	296 200		
49	301 800		

