

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

AV 6 OKTOBER 1995

I SAK NR 3/1995

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

	Side
I GENERELT	2
II KJENNELSE	3
1 Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda	3
2 Partenes påstander	6
2.1 Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune	6
2.2 Oslo kommune	6
3 Partenes anførsler	7
3.1 Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon Oslo kommune	7
3.2 Oslo kommune	18
4 Rikslønnsnemndas merknader	27
4.1 Den økonomiske situasjonen	27
4.2 Lønnsoppgjøret 1995	29
4.3 Økonomisk ramme i foreliggende tvist	34
4.4 Likelønn	35
4.5 Nærmere om den aktuelle tvist	39
III SLUTNING	48

**RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 6 OKTOBER 1995
I SAK NR 3 /1995**

GENERELT

Twisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune (AF-K, Oslo) og Oslo kommune 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 Kai Asklund, AF-K, Oslo

Forhandlingssjef Steinar Biløygard, Oslo kommune

Med hjemmel i lov 19 desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er leder Kai Asklund og forhandlingssjef Steinar Biløygard utpekt av partene i tvisten. Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Kai Asklund, og fra arbeidsgiversiden Steinar Biløygard.

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

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 10 august 1995 og i nemndsmøter 15 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 Oslo kommune (AF-K, Oslo) og Oslo kommune er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1995.

Forhandlingene om ny tariffavtale ble ført mellom Oslo kommune og organisasjonene på arbeidstakersiden med hjemmel i tariffavtalens § 19 pkt 19.21.

AF-K, Oslo består av:

Arkitektenes Fagforbund
 Den Norske Jordmorforening
 Den norske lægeforening
 Den Norske Tannlegeforening
 Den Norske Veterinærforening
 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
 Sosialøkonomenes forening
 Oslo-gruppen

AF-K, Oslo brøt forhandlingene 30 april 1995. Varsel om brudd i forhandlingene innkom til Riksmeklingsmannen 2 mai 1995 og varsel om plassoppsigelser for omlag 7 000 medlemmer i Oslo kommune 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, Oslo begjærte meklingen avsluttet 26 mai med fristutløp 30 mai, med samtidig varsel om plassfratredelse for ca 270 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, Oslo at det var AF-K, Oslo 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, Oslo 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, Oslo streik blant ca 270 medlemmer i Oslo kommune. Disse medlemmene var blant annet knyttet til Aker sykehus, og virkningene av streiken blant sykehuspersonell ble relativt omfattende allerede i streikens første fase. Fredag 2 juni varslet AF-K, Oslo utvidelse av konflikten fra onsdag 7 juni, slik at omlag 790 medlemmer i AF-K, Oslo totalt ville være tatt ut i streik. Ytterligere medlemmer ved Aker sykehus skulle tas ut med den følge at bl a øyeblikkelig hjelp ikke kunne opprettholdes. Riksmeklingsmannen innkalte partene tirsdag 6 juni for å undersøke mulighetene for å gjenoppta meklingen, men 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 Oslo kommune

1. Det gjennomføres sentrale justeringer med virkning fra 1 mai 1995 i hht vedlegg 1.
2. Det avsettes en pott til lokale forhandlinger med virkning fra 1 mai 1995 på 0,3 prosent. I tillegg fastsettes de frigjorte lønnsmidler til 0,5 prosent med virkning fra 1 mai 1995.
3. Det kreves en omgjøring av eksisterende stillingskoder og opprettelse av nye stillingskoder, i hht vedlegg 1.
4. Det kreves at hovedlønstabellen forlenges med 6 nye lønnstrinn, i hht vedlegg 2.
5. Det kreves at mandatet for det permanente partsammensatte utvalg vedr stillingskoder oppfylles ved at utvalget, i tilknytning til de enkelte tariff- og justeringsoppgjør/lokale forhandlinger, foretar teknisk gjennomgang av stillingskoder. Det kreves videre at det partsammensatte utvalget vedr lønnsrammesystemet, som en del av sitt arbeid, avklarer prinsipielt behandlingen av kodekrav.
6. Partssammensatt utvalg vedrørende likestillingsproblematikk:
Det kreves at utvalget som en del av sitt mandat også legger til grunn at utdanning, kompetanse og ansvar er sentrale elementer i arbeidet for å oppnå reell likelønn mellom kvinner og menn.
7. Virkningstidspunktet for påstandens pkt 1, 2 og 3 settes til 1 mai 1995.

2.2 Oslo kommune

Det vedtatte forhandlingsresultat i forbindelse med lønnsregulering for 2 avtaleår for tariffperioden 1994-96, slik det fremgår av forhandlingsprotokoller mellom Oslo kommune på den ene side og organisasjonene tilsluttet henholdsvis Kommuneansatte Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune, på den annen side, gjøres gjeldende for organisasjonene tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune, dog med det unntak at virkningstidspunktet settes til 7 juni 1995.

3 PARTENES ANFØRSLER

3.1 Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon Oslo kommune

3.1.1 Innledende bemerkninger

3.1.1.1 Presentasjon av AF som organisasjon

Akademikernes Fellesorganisasjon - AF - er en hovedorganisasjon av foreninger med medlemmer som har høyere utdanning. AF ble etablert 1 januar 1975, og avløste Embetsmenneskenes 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.

3.1.1.2 Partsforhold - noen prosessuelle bemerkninger

Akademikernes Fellesorganisasjon - seksjon Oslo kommune (AF-K, Oslo) består av de foreninger som er nevnt under kap 1. Hver enkelt forening har selvstendig avtaleforhold med Oslo kommune. Disse utgjør et organ benevnt AF-K, Oslos råd. I henhold til vedtak i sak nr 73/95 i AF-K, Oslos råd den 12 juni 1995 opptrer AF-K, Oslo på vegne av ovennevnte tilsluttede organisasjoner. Medlemstallet i AF-K, Oslo er ca 7000 pr 1 januar 1995.

De enkelte foreninger utgjør under hovedtariff- og mellomoppgjør således AF-K, Oslos råd, som er en forhandlingssammenslutning i Oslo kommune.

3.1.1.3 Oppsigelse av Overenskomster i Oslo kommune - lønnsnemnd

Hovedtariffavtalen ble av AF lovlig sagt opp til utløp 30 april 1995.

AF-K, Oslo varslet brudd i forhandlingene i brev av 30 april 1995. Samtidig ble Overenskomstene mellom Oslo kommune og de enkelte organisasjonene tilsluttet AF lovlig oppsagt i henhold til Overenskomstens § 19, pkt 19.21 og § 3 nr 2 i Lov om arbeidstvister av 5 mai 1927. Plassfratredelse ble varslet i brev av 8 mai 1995.

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, Oslo begjærte meklingen avsluttet 23 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 etter en helhetsvurdering, var man kommet til at vesentlige samfunnsmessige hensyn talte for at konfliktene ble løst uten ytterligere arbeidskamp. Videre ble det anført at situasjonen mellom partene i Oslo kommune 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 arbeidskonflikten trolig er innenfor rammen av ILO-konvensjonen som Norge har ratifisert på dette området. Departementet mente at det uansett ville ha vært uforsvarlig ikke å gripe inn i konflikten.

Til ovennevnte anførsler vil AF-K, Oslo bemerke at man er uenig i departementets begrunnelse for anvendelse av tvungen lønnsnemnd i nærværende konflikt.

3.1.2 Mindrelønnsutvikling og lønnsnivå i kommunal sektor

Siden det ikke foreligger offisiell lønnsstatistikk for Oslo kommune, bygger fremstillingen i dette kapitlet på data fra KS. AF-K, Oslo anser i denne sammenheng forholdene i KS-området som sammenliknbare for Oslo kommunes tariffområde.

3.1.2.1 Mindrelønnsutviklingen

Det vises til forhandlingsbestemmelsene i Overenskomsten for 2 avtaleår - pkt 19.21. Ved årets mellomoppgjør krevde alle forhandlingssammenslutningene kompensasjon for den mindrelønnsutvikling kommunalt ansatte har hatt i forhold til privat sektor. AF-K, Oslo tar i fremstillingen nedenfor utgangspunkt i Tabell 3A fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.

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 vektor for hhv arbeider/funksjonær. Selv om utviklingen i antall industriarbeidere tilsier at en nå sannsynligvis bør bruke 50/50 som vektor, har AF-K, Oslo også denne gang lagt til grunn den tradisjonelle vektingen i de videre beregninger.

Kommunene i alt omfatter også helse- og sosialsektoren, men ekskl skoleverket. Oslo og Bærum er ikke med i tallene for de siste fire årene.

Av tabellen går det fram 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 8,0 prosent for perioden 1984 - 1994 og perioden 2,3 prosent for perioden 1992 - 1994.

AF-K, Oslo vil hevde at gjennomføringen av solidaritetsalternativet forsterker de lønsmessige skjevheter og gir en urimelig lønsmessig fordeling. Etter AF-K, Oslos mening bør det derfor være rom for en kompensasjon for den mindrelønnsutvikling som ansatte i kommunal sektor 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

Som det fremgår av nevnte diagram og tabell har lønnsoppgjørene i de senere år ført til en forverring av lønnsnivået i kommunal sektor 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 konstanterer at det relativt sett stadig lavere lønnsnivå for disse stillinger medfører at man ikke får kompensert for de utgifter og det inntektstap som høyere utdanningen har avstedkommet.

3.1.3 AF-K, Oslos krav ved tariffforhandlingene 1995

3.1.3.1 Den organisasjonsmessige behandling

Foran hvert lønnsoppgjør gjennomføres det en omfattende organisasjonsmessig behandling av de krav som AF-K, Oslo fremmer overfor Oslo kommune.

Den organisasjonsmessige behandling foran årets oppgjør startet i juni 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 dem 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 lønnsutviklingen for akademikerne og som på sikt skal gi en positiv 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 organisasjonsmessig behandling.

På basis av innkomne krav fra medlemsforeningene, ble kravene behandlet i flere møter i AF-K, Oslos råd. Rådet vedtok enstemmig den 20 april 1995 det endelige kravet som ble fremmet overfor Oslo kommune.

3.1.3.2 Mål for AFs virksomhet.

I "Mål for AFs virksomhet til 1996" pkt 1.1. "Inntektspolitikk", vil AF-K, Oslo spesielt henlede oppmerksomheten på følgende mål:

- at 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-K, Oslos overordnede mål ved dette oppgjøret er at det skal bidra til i større grad å etablere reell likelønn. For AF har arbeidet med likelønn et mål utover det å rette opp lønnsforskjeller basert på kjønn. Sett med AF-K, Oslos 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 videregående skolenivå (fagarbeider).

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

3.1.3.3 AF-K, Oslos krav

AF-K, Oslo overleverte sine krav til Oslo kommune ved brev av 21 april 1995.

Etterslep

Lønnsutviklingen for ansatte i kommunal sektor 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 er i løpet av perioden 1992-1994 bygget seg opp til 1,2 prosent. Dette tallet bygger på et veid gjennomsnitt basert på NHOs arbeider- og funksjonærstatistikk. Legger man NHOs funksjonærstatistikk alene til grunn for de

grupper det er naturlig for AF-K, Oslo å sammenlikne seg med, blir etterslepet for samme periode på 2,3 prosent.

AF-K, Oslo krever derfor at det gis kompensasjon for mindrelønnsutviklingen gjennom de sentrale justeringer og den lokale potten.

De avtaler som er inngått i Oslo kommunes tariffområdet og det tilbud AF-K, Oslo har mottatt, vil innebære at etterslepet vil øke ytterligere gjennom årets oppgjør. Det er derfor helt nødvendig å gjennomføre et løft for de med høyere utdanning i Oslo kommune for å forhindre at man kommer enda mer ut av balanse i forhold til arbeidslivet for øvrig.

Likelønn / sentrale justeringer

Målet om likelønn er den største utfordring i Oslo kommunes tariffområde. Det viktigste bidrag for å etablere likelønn for yrkesgrupper og den enkelte, herunder likelønn mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper, oppnås når alle gis en likeverdig uttelling for stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Intensjonen i Likestillingsloven om at det skal være lik lønn for arbeid av lik verdi og at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn, vil da oppfylles.

AF 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 Oslo kommune har gjennom utformingen av stillingsstrukturen og de enkelte stillingers sentrale normeringer et særskilt ansvar for at alle stillinger får en likeverdig uttelling i forhold til stillingens krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

Dagens stillingsstruktur i Oslo kommunes tariffområdet og de mange lavtlønnsoppgjørene i 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 dem som taper mest i denne sammenheng. Dette gjelder i særlig grad kvinner. For flere av AF-K, Oslos foreninger kan mindrelønnsutviklingen og likelønnsutviklingen bare løses gjennom sentrale justeringer.

Kvinner i stillinger som krever høyere utdanning faller utenfor lavtlønnsoppgjør, og får ikke lønsmessig uttelling for stillingenes krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

Tariffoppgjøret pr 1 mai 1994 i KS' tariffområde, ble for fem AF-organisasjoners vedkommende avsluttet gjennom Rikslønnsnemndas kjennelser i sakene nr 1-5/1994. Rikslønnsnemnda påpekte i fjor følgende forhold:

" Alle lavtlønnsoppgjør vil være tilfredstillende ut fra et likestillingssynspunkt, fordi flest kvinner vil befinne seg blant de lavest lønnet. Men dette gjelder ikke kvinnedominerte akademikeryrker, som lett vil falle mellom to stoler."

AF-K, Oslo påpeker at Rikslønnsnemdas uttalelse har samme relevans i Oslo kommunes tariffområde som for KS-området.

Det er nødvendig å gjøre noe med disse forhold ved årets oppgjør. Problemene er imidlertid så omfattende at AF-K, Oslo 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.

AF-K, Oslo krever at det gis en likeverdig lønnsmessig uttelling for krav til utdanning, kompetanse og ansvar.

AF-K, Oslo krever at det gjennomføres sentrale justeringer i henhold til vedlegg 1 som en del av hovedforhandlingene.

Lokale forhandlinger

For AFs medlemsforeninger som har relativt få medlemmer i enkelte koder, kan problemene bare løses ved lokale forhandlinger. Her dreier det seg ofte om personell som er blitt innplassert i koder som omfatter en rekke yrkesgrupper der utdanning og kompetanse ikke er sammenlignbar, og der ansatte har svært forskjellige arbeids- og ansvarsområde.

Det er en viktig forutsetning for Oslo kommunes lønns- og tariffsystem at det føres årlige lokale forhandlinger. For å motivere til arbeidet med lokal lønnspolitikk, samt å sikre tilliten til systemet hos de lokale parter og for å kunne forsvare den ressursbruk dette innebærer, er det nødvendig å avsette en pott som er vesentlig større enn det som var tilfellet i tariffoppgjøret i 1993.

AF-K, Oslo ser det som viktig at også lønnsmidler som blir ledige, 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 kommunen kan beholde og disponere lønnsmidlene og ivareta en mer aktiv lønns- og personalpolitikk, uten at det gjennomsnittlige lønnsnivå heves.

For å sikre at den lokale potten får en størrelse som gir mulighet for reelle forhandlinger, krever AF-K, Oslo at det avsettes en pott til lokale forhandlinger med virkning fra 1 mai 1995 på 0,3 prosent. I tillegg fastsettes de ledige lønnsmidler til 0,5 prosent med virkning fra 1 mai 1995.

Hovedlønnstabellen

AF-K, Oslo fremmet ikke noe konkret krav til tabellendring, men legger ved årets oppgjør inn som en forutsetning at den felles offentlig hovedlønnstabell videreføres.

Kodekrav

Mange av AF-K Oslos grupper mangler i stor grad faglige opprykks- og karrieremuligheter. AF-K, Oslo har derfor fremmet krav om omgjøring av eksisterende og opprettelse av nye stillingskoder.

Som et resultat av mellomoppgjøret 1993 ble partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skulle foreta en teknisk gjennomgang av stillingskoder innenfor helse/sosial- og omsorgssektoren som krever 3-årig høyskoleutdanning. Utvalget skulle ha avsluttet sitt arbeid innen 1 august 1993, men hadde sitt siste møte 24 mai 1994. Det vises til utvalgets innstilling pkt 3 med vedlegg, der det siteres fra pkt 3:

"Utvalget er enige om at disse kravene fremsettes av de berørte organisasjoner ved neste justeringsoppgjør eller tariffrevisjon".

I tillegg vises det til AF-K, Oslos protokolltilførsel, sitat:

"AF-K, Oslo viser til utvalgets mandat der det står at utvalget skal vurdere behovet for opprettelse av nye koder, eventuelt samordning av nåværende koder. Ved tariffrevisjonen pr 1 mai 1993 hadde AF-K krav om oppretting av nye stillingskoder. Disse ble med bakgrunn i mandatet overført til utvalget. AF-K beklager at Oslo kommune ikke har vært villig til å behandle opprettelse av nye stillingskoder i utvalget. AF-K er av den oppfatning at utvalget dermed ikke har oppfylt sitt mandat."

AF-K, Oslo viser videre til protokoll av 25 mars - 30 april 1994, VII partssammensatte utvalg pkt 1 og 2. I mandatet til utvalg under pkt 1 (nedenfor kalt kodeutvalget) siteres:

"Det nedsettes et permanent partssammensatt utvalg som i tilknytning til tariffoppgjør og justeringsoppgjør/lokale forhandlinger skal foreta teknisk gjennomgang av stillingskoder i Oslo kommune."

Dette utvalget påbegynte sitt arbeid 1 juni 1994 samtidig som ovennevnte stillingskodeutvalg fra mellomoppgjøret 1993 avsluttet sitt arbeid.

I mandatet til utvalg under pkt 2 (nedenfor kalt lønnsrammeutvalget) siteres:

"Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå lønnsrammesystemet med sikte på å foreta justeringer og forenklinger i systemet, samt videreutvikle kriterier for bruk av lønnsrammesystemet.

Utvalget skal ha avsluttet sitt arbeide innen 01.03.1995.

Forhandlinger på grunnlag av utvalgets innstilling skal være avsluttet innen 01.04.1995."

Utvalget har ennå ikke avsluttet sitt arbeid.

I møtereferat fra kodeutvalget datert 5 januar 1995 siteres:

"Utvalget var enige om at det var behov for et løpende ajourhold av de allerede eksisterende koder og at de endringer som ble foreslått skulle oversendes lønnsrammeutvalget med anmodning om endringer."

I brev av 30 januar 1995 fra arbeidsgiverseksjonen, Oslo kommune til kodeutvalgets medlemmer siteres:

" Kommunens representanter i utvalget har i vedlegg IV listet opp endel koder som det bør gjøres noe med så snart som mulig.

Videre bes det om en tilbakemelding innen 15 mars 1995 fra alle medlemmene i utvalget om forslag til endringer som vil bli lagt frem for lønnsrammeutvalget med tilråing, for tariffrevisjonen 1995.

Det vil bli gitt melding om nytt møte etter den 15.03.1995, eller etter behov."

En slik behandling av kodeendringer/krav er etter AF-K, Oslos syn i strid med utvalgenes mandat. Etter AF-K, Oslos syn er kodeutvalget et permanent utvalg, som behandler krav/endringer av koder i forbindelse med de ulike oppgjør/forhandlinger, mens lønnsrammeutvalget er et ad hoc utvalg som skal behandle prinsipielle spørsmål vedrørende bruken av lønnsrammesystemet.

AF-K, Oslo oversendte forslag til kodeendringer i henhold til brev av 30 april 1995 i brev av 17 mars 1995.

AF-K, Oslos representant i kodeutvalget etterlyste flere ganger muntlig overfor Oslo kommune den videre behandling i utvalget. Hverken kodeutvalget eller lønnsrammeutvalget har vært i funksjon siden.

Under hovedforhandlingene krevde AF-K, Oslo at kodeutvalget skulle tre i kraft umiddelbart.

Som det fremgår, er kodekrav skjøvet fram og tilbake mellom ulike utvalg og flere lønnsoppgjør uten avgjørelse.

AF-K, Oslo fremmer krav om omgjøring av eksisterende og opprettelse av nye stillingskoder. De fleste av disse er fremmet i tidligere oppgjør, behandlet i stillingskodeutvalget av 1993 og/eller innsendt til kodeutvalget.

Fordi Oslo kommune heller ikke i dette oppgjøret ville behandle kodekravene, krevde AF-K, Oslo:

I forbindelse med AF-K, Oslos krav om nye koder i krav av 21 april 1995 kreves at ovennevnte kodeutvalg trer i kraft umiddelbart.

3.1.4 Forhandlingene

Forhandlingene startet med åpningsmøte 21 april 1995. Etter forhandlingsmøter 25, 27, 28, 29 og 30 april ble det inngått avtale mellom Oslo kommune og de øvrige forhandlingssammen-slutningene. AF-K, Oslo brøt forhandlingene i møte 30 april 1995. Samme dag ble Riksmeklingsmannen varslet.

AF-K, Oslo sa opp tariffavtalen i brev av 30 april då. AF-K, Oslo meddelte dette i brev av samme dato til Riksmeklingsmannen. I brev av 8 mai 1995 varslet AF-K, Oslo plassoppsigelse for ca 7 000 medlemmer.

AF-K, Oslo viste hele tiden forhandlingsvilje, og var villig til å inngå kompromisser for å få til en avtale. AF-K, Oslo brøt imidlertid forhandlingene, fordi Oslo kommune ikke var villig til å imøtekomme AF-K, Oslo på sentrale områder.

3.1.5 Mekling/streik

Meklingsmøter ble gjennomført uten at meklingen førte frem. AF-K, Oslo begjærte meklingen avsluttet 23 mai og gikk til streik 31 mai 1995.

Etter AF-K, Oslos vurdering, ble det gjennomført en ansvarlig og fullt ut lovlig streik. AF-K, Oslos mål var å bringe Oslo kommune tilbake til forhandlingsbordet. Oslo kommune viste ingen vilje til å finne en forhandlingsløsning under 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-K, Oslos mening ikke tilsa at dette var nødvendig.

Da AF-K, Oslo ble innkalt til kommunalministeren den 6 juni då kl 18.30 og ble orientert om Regjeringens beslutning, gjenopptok medlemmene arbeidet etter kommunalministerens anmodning, den 7 juni fra arbeidstidens begynnelse.

3.1.5.1 Virkningstidspunkt

AF-K, Oslo hevder at man ikke kan videreføre praksisen med å forskyve virkningstidspunktet for det generelle tillegget 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, Oslo minner om at streikevåpnet er hovedårsaken til at arbeidsgivere og arbeidstakere kan opptre som likeverdige og jevnbyrdige parter under tarifforhandlingene.

I foreliggende sak vil det etter AF-K, Oslos syn 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, Oslo ikke hadde herredømme over. For det andre ble det gjennomført en

fullt ut lovlig konflikt. Endelig ble streiken avblåst etter anmodning fra kommunalministeren før AF-K, Oslo ble tvunget til det gjennom lovregulering.

Forøvrig bemerker AF-K, Oslo at et senere virkningstidspunkt vil øke overhenget inn i 1996 og vil dermed kunne redusere den disponible rammen for alle ansatte i Oslo kommune.

AF-K, Oslo vil påstå at virkningstidspunktet for det generelle tillegget settes til 1 mai 1995.

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 legges imidlertid kun det sentrale oppgjøret mellom LO og NHO. I oppgjøret får man derfor ikke med seg resultatet av de lokale forhandlingene i LO-området og heller ikke resultatet av oppgjøret for funksjonærgruppene som er det naturlige sammenlikningsgrunnlag for AF-K, Oslo. 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 lavtlønnsgrupper. 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, Oslo 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 Oslo kommune

Avtalen som ble inngått mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene KAH og YS-K, Oslo er i hovedtrekk identisk med tilbudet AF-K, Oslo gikk til brudd på. Resultatet er på ingen måte akseptabelt ut fra AF-K, Oslos mål 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 AFs 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, Oslo at partene i Oslo kommune blant annet også vil ivareta målet som er nedfelt i likestillingslovens § 5.

Det særskilte tillegget på kr 2 200 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 av at kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå i Oslo kommune er lavere enn menns gjennomsnittlige lønnsnivå. Dersom målet er å etablere lik gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn i Oslo kommune og med en slik teknikk som de foreliggende avtaler anviser, 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.

I vedlegg til protokoll inngått mellom Oslo kommune og KAH/YS-K fremgår det at enkelte stillingskoder hvor kvinneandelen er helt nede i 54 pst også har fått tillegg på kr 2 200.

Tillegget slik det er gitt 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.
- Avdelingssykepleier i kode 0137 får tillegget, mens radiograf I i kode 1087 ikke får tillegget selv om disse fagprofesjonene konkurrerer om samme stilling.
- Klinikroversykepleier i kode 0494 får tillegget, mens klinikroversykepleier med selektivt tillegg (kode 3494) etter 2 år ved samme etat får det ikke. Disse to

gruppene innehar identiske stillinger. Samme forhold gjelder også for flere sykepleierstillinger innen psykiatrien.

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, Oslo helt uakseptabel profil.

Ved tariffoppgjøret med virkning fra 1 mai 1995 ble det inngått protokoll mellom KA-H/YS-K og Oslo kommune hvorfra siteres:

"Likelønnsproblematikken er mangeartet og krever ulike tiltak over flere år for å sikre en lønnsmessig likestilling mellom kjønnene.

Under henvisning til overstående nedsettes et partsammensatt utvalg som skal utrede og komme med forslag til en konkret plan for gjennomføring av likelønn mellom kvinner og menn. Første del av planen skal angi tiltak som anbefales gjennomført ved lønnsoppgjøret pr. 1.5.1996

Utvalget påbegynner sitt arbeid innen 1.9.1995."

Utvalgets mandat bygger bare på lønnsforskjeller som er kjønnsrelatert. AF-K, Oslo mener at reell likelønn bare kan oppnås hvis utdanning, kompetanse og ansvar legges til grunn for lønsplasseringen. Med et slikt utgangspunkt vil man også fange opp de dokumenterte kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

3.2 Oslo kommune

3.2.1 Innledning

I medhold av tariffavtalens fellesbestemmelser §19, pkt 19.2, ble det i tiden 21-30 april 1995 ført forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene siden og Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH), Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune (AF-K, Oslo), og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune (YS-K), på den annen side om lønnsregulering for 2 avtaleår for tariffperioden 1994-96.

Oslo kommune, Kommuneansattes Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune, kom frem til et anbefalt forhandlingsresultat. Det anbefalte forhandlingsresultat er senere godkjent av Oslo kommune og organisasjonene tilsluttet Kommuneansattes Hovedsammenslutning (med forbehold for Norsk Lærergag) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune.

Forhandlingene mellom Oslo kommune og AF-K, Oslo, endte i brudd og oppgjøret gikk til megling. Meglingen førte ikke frem og medlemmer av organisasjoner tilsluttet AF-K, Oslo, gikk til streik fra arbeidstidens begynnelse 31 mai 1995. Kommunalmyndigheten meddelte i møte 6 juni 1995 at regjeringen ville fremme forslag overfor Stortinget om lov om tvungen lønnsnemnd for behandling av tvisten mellom Oslo kommune

og AF-K, Oslo. De streikende medlemmer av organisasjonene tilsluttet AF-K Oslo gjenopptok etter dette arbeidet fra arbeidstidens begynnelse 7 juni 1995.

Norsk Lærerlag godtok ikke det anbefalte forhandlingsresultat og oppgjøret mellom kommunen og Norsk Lærerlag gikk til megling. Heller ikke meglingen mellom kommunen og Norsk Lærerlag førte frem og streik ble innledet blant medlemmer av Norsk Lærerlag i 3 bydeler i kommunen fra arbeidstidens begynnelse 31 mai 1995. Streiken ble senere utvidet til å omfatte ytterligere 2 bydeler. Etter nye forhandlinger/megling kom partene 20 juni 1995 frem til et anbefalt forslag og streiken ble avblåst. De streikende medlemmer av Norsk Lærerlag gjenopptok arbeidet i løpet av 20 juni 1995.

3.2.2 Tariffområdet Oslo kommune

Mellom Oslo kommune og i alt 27 arbeidstakerorganisasjoner er det inngått tariffavtaler om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune. Avtalene omfatter i hovedtrekk 3 avtale typer - fellebestemmelser (overenskomstens del A), generelle særbestemmelser (overenskomstens del B) og særbestemmelser for nærmere bestemte arbeidstakergrupper / særbestemmelser for nærmere bestemte områder/etater.

I henhold til Avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune føres forhandlinger om lønnsregulering for 2 avtaleår mellom kommunen på den ene side og de tre forhandlingssammenslutningene i kommunen på den annen side.

Forhandlingssammenslutningene i Oslo kommune er følgende:

Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH)

Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune (AF-K, Oslo)

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune (YS-K)

Forhandlingssammenslutningen opptrer etter avtalen på vegne av sine medlemsorganisasjoner. Det er den enkelte organisasjon som er part i tariffavtalene med kommunen.

Ca 42 000 arbeidstakere i Oslo kommune får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i tariffavtaler hvor Oslo kommune er part på arbeidsgiversiden. I tillegg bemerkes at tariffavtalene i Oslo kommune legges til grunn for tariffavtalene innenfor det området som reguleres av overenskomstene mellom Arbeidsgiverforening for private virksomheter i offentlig sektor (APO) og arbeidstakerorganisasjonene. Dette området omfatter ca 8 000 arbeidstakere.

3.2.3 Grunnlaget for forhandlingene

I tariffavtalens fellesbestemmelser, §19, pkt 19.21, er det inntatt følgende bestemmelse vedr lønnsregulering for 2 avtaleår:

"Før utløpet av 1 avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering 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 tariffavtalen 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 meglingsresultat."

3.2.4 Forhandlingene i forbindelse med tariffoppgjøret 1995

Forhandlingene mellom Oslo kommune på den ene siden og de tre forhandlingssammenslutningene - KAH, AF-K, Oslo og YS-K - ble innledet 21 april 1995. Forhandlingene fortsatte 24 og 25 april 1995, hvor partene utvekslet krav og tilbud.

Forhandlingene i Oslo kommune ble på tradisjonell måte ført mest mulig parallelt med oppgjøret i den offentlige sektor for øvrig, dog slik at forhandlingsmøtene i Oslo kommune ble lagt litt i etterkant av møtene i Kommunenes Sentralforbund (KS) og staten.

På grunn av en rekke kompliserende faktorer ved oppgjøret i den offentlige sektor gikk det en del tid før de avsluttende forhandlinger kom i gang. Partene i Oslo kommune ble derfor enige om å stille forhandlingene i bero inntil det forelå nærmere avklaringer i staten og KS.

I løpet av 29 april 1995 ble forhandlingene i staten og KS avsluttet.

I statsoppgjøret kom staten på den ene side og Statstjenestemannskartet og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon stat, på den annen side frem til et anbefalt forhandlingsresultat. Forhandlingene med Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon stat, endte i brudd.

I KS-området kom KS og Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i kommunene (tilsvarende KAH i Oslo kommune) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune, frem til et anbefalt forhandlingsresultat. På samme måte som i staten endte forhandlingen mellom KS og Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon kommune, i brudd.

Forhandlingene mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene i Oslo kommune ble gjenopptatt på formiddagen 29 april 1995. Resultatet av forhandlingene i staten og KS var således kjent på dette tidspunkt.

Forhandlingene pågikk etter dette kontinuerlig frem til formiddagen 30 april 1995. AF-K, Oslo brøt forhandlingene rett etter midnatt 30 april 1995.

Forhandlingene mellom Oslo kommune og KAH og YS-K fortsatte frem til ca kl 1130 30 april 1995, da partene kom frem til et anbefalt forhandlingsresultat.

I henhold til forhandlingsordningen i Oslo kommune er det den enkelte organisasjon innen KAH og YS-K som enten aksepterer eller forkaster et anbefalt forhandlingsresultat.

Svarfrist på det anbefalte forhandlingsresultat var for organisasjonenes del satt til 15 mai 1995. Svarfrist for Oslo kommune var 10 juni 1995. Det anbefalte forhandlingsresultat ble innen svarfristens utløp vedtatt av Oslo kommune og organisasjonene tilsluttet KAH - med unntak av Norsk Lærerlag, og organisasjonene tilsluttet YS-K. Resultatet er senere gjennom megling også gjort gjeldende for Norsk Lærerlag (med unntak for virkningsdatoen, som er satt til 20 juni 1995).

3.2.5 Bruddet i forhandlingene mellom Oslo Kommune og AF-K, Oslo

Etter at partene konstaterte brudd i forhandlingene, sa AF-K, Oslo opp gjeldende tariffavtaler til utløp 30 mai 1995. AF-K, Oslo sendte varsel om plassoppsigelse fra 31 mai 1995 i brev av 8 mai 1995.

Riksmeglingsmannen nedla 8 mai 1995 forbud mot arbeidsstans. Partene ble innkalt til Riksmeglingsmannen 9. mai 1995. AF-K, Oslo meglet på vegne av sine medlemsorganisasjoner. AF-K, Oslo begjærte 23 mai 1995 meglingen avsluttet pr 26. mai 1995. AF-K, Oslo varslet i brev av 23 mai 1995 plassfratredelse i hht Hovedavtalens kap V § 1 med virkning fra arbeidstidens begynnelse 31 mai 1995. Meglingen ble avsluttet 31 mai 1995 uten enighet mellom partene.

Det ble iverksatt streik blant medlemmer av organisasjoner tilsluttet AF-K, Oslo fra arbeidstidens begynnelse 31 mai 1995. AF-K, Oslo varslet opptrapping av streiken fra 7 juni 1995.

Partene ble 6 juni 1995 innkalt til Kommunalministeren. Kommunalministeren meddelte at det ville bli fremmet forslag overfor Stortinget om bruk av tvungen lønnsnemnd. Etter dette meddelte AF-K, Oslo senere samme dag at streiken ville bli avblåst og arbeidet gjenopptatt fra arbeidstidens begynnelse 7 juni 1995.

3.2.6 Rikslønnsnemndsbehandling

Stortinget vedtok at tvisten mellom Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune, og Oslo kommune i forbindelse med tariffoppgjøret 1995 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

3.2.7 Tvistegjenstand

3.2.7.1 Innledning

Den foreliggende tvist gjelder lønnsregulering for 2 avtaleår for tariffperioden 1 mai 1994-30 april 1996.

Forslag til avtale med virkning fra 1 mai 1995 ble anbefalt av Oslo kommune, Kommuneansattes Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune. Forslaget er senere vedtatt av Oslo kommune på arbeidsgiversiden og organisasjonene tilsluttet Kommuneansattes Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune, på arbeidstakersiden. Avtalen er etter dette gjort gjeldende for ca 80 pst av arbeidstakerne i tariffområdet Oslo kommune.

Oslo kommune vil i denne forbindelse understreke at KAH og YS-K har tatt forbehold om retten til å kreve nye forhandlinger dersom andre organisasjoner gjennom forhandlinger, megling eller nemndsbehandling oppnår endrede resultater i forhold til det som følger av forhandlingsprotokollen.

3.2.7.2 Oslo kommunes hovedlinjer for gjennomføring av oppgjøret

Oslo kommune la for sin del til grunn følgende hovedlinjer for gjennomføringen av tariffoppgjøret 1995:

Lønns- og avtalesystemet må bidra til en positiv produktivitetsutvikling i kommunen. Tariffoppgjørene og tariffavtalene må gjennomføres og utformes slik at kommunen 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. Denne må videreføres ved årets oppgjør.

Ca 70 pst av de ansatte i Oslo kommune 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 på tilleggene må gi en positiv effekt i likelønnsammenheng.

3.2.7.3 AF-K. Oslos krav

AF-K's krav omfattet bl a følgende forhold:

- Kompensasjon for det AF-K, Oslo fremholder er mindrelønnsutvikling i kommunesektoren.
- AF-K, Oslos hovedkrav var at det ble gjennomført sentrale justeringsforhandlinger for å fange opp mindrelønnsutvikling samt å kunne gjennomføre likelønnsiltak. Dette ble konkretisert ved en rekke justeringskrav som omfattet såvel kvinne- som mannsdominerte yrkesgrupper.
- Videre krevet AF-K, Oslo at det ble foretatt en avsetning til lokale forhandlinger i de enkelte virksomheter i kommunen. I tillegg krevet AF-K, Oslo forhandlinger om

såkalte ledige (frigjorte) lønnsmidler, som skulle komme i tillegg til rammen for den lokale potten.

— Opprettelse av nye stillingskoder

3.2.7.4 Vedtatt forhandlingsresultat

I det følgende gjengis hovedelementene i det vedtatte forhandlingsresultatet. Gjengivelsen er ikke uttømmende.

Økonomisk ramme for oppgjøret

Tilleggene på lønnstabellen (regulativtilleggene), avsetningen til sentralt likelønnstillegg samt det sentrale lavtlønnstillegget i Oslo kommune har den samme innretning og profil som i Kommunenes Sentralforbund. Det legges til grunn at overhenget og glidningen i Oslo kommune er i samme størrelsesorden som i Kommunenes Sentralforbund. Den økonomiske rammen for oppgjøret (årsveksten) i Oslo kommune er således overensstemmende med årslønnsveksten i KS-området.

Lønnsregulativet

Det er gitt et tillegg på alle lønnstrinn i lønnsregulativets nettolønnssatser, jf fellesbestemmelsenes § 10 basert på et tillegg på bruttolønnssatsene i felles offentlig regulativ på kr 3 600 pr år fra 1 mai 1995.

Sentrale likelønntiltak

Det er gitt et likelønnstillegg i hht Oslo kommunes nettolønnssystem basert på et tillegg på bruttolønnssatsene på kr 2 200 pr år med virkning fra 1 mai 1995 til alle arbeidstakere i kvinnedominerte yrkesgrupper som avlønnes i stillingskoder hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere, slik det er definert i vedlegg til forhandlingsprotokollen.

Tillegget gis i tillegg til regulativplassering og utbetales forholdsmessig til deltidstilsatte/timelønne.

Fortsatt arbeid med likelønntiltak

Partene er blitt enige om å videreføre arbeidet med likelønn gjennom utarbeidelse av en konkret plan for gjennomføring av likelønn mellom kvinner og menn. I protokollen er følgende inntatt:

"Likelønnsproblematikken er mangeartet og krever ulike tiltak over flere år for å sikre en lønsmessig likestilling mellom kjønnene.

Under henvisning til ovenstående nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utarbeide en konkret plan for gjennomføring av likelønn mellom kvinner og menn. Første del av planen skal angi tiltak som anbefales gjennomført ved lønnsoppgjøret pr. 1.5.1996.

Utvalget påbegynner sitt arbeid innen 1.9.1995."

Særskilt lavtlønnstiltak

Som et særskilt lavtlønnstiltak er det gitt et tillegg i hht Oslo kommunes nettolønnsystem basert på et tillegg på bruttolønssatsene på kr 2 200 pr år med virkning fra 1 mai 1995 til arbeidstakere som er avlønnet innenfor Oslo kommunes lønnsramme 1, og som ikke er omfattet av likelønnstillegget.

Tillegget gis i tillegg til regulativplassering og betales forholdsmessig til deltidstilsatte/timelønnte.

Utvalg vedr lønnsrammesystemet

I forbindelse med tariffrevisjonen pr 1 mai 1994 ble partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå lønnsrammesystemet med sikte på å foreta justeringer og forenklinger i systemet samt videreutvikle kriterier for bruk av lønnsrammesystemet.

Partene er enige om å forlenge fristen for utvalgets arbeid frem til 1 november 1995.

Partene forutsetter at utvalget som en del av sitt mandat også utreder spørsmål vedr alternative karrierestiger, herunder koder, samt vurdering av stillingsvurderingssystemer for arbeidstakere i Oslo kommune.

3.2.8 Kommentarer til forhandlingsresultatet

3.2.8.1 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.

Tariffområdet Oslo kommune omfatter om lag 42 000 arbeidstakere og kommunen må ved oppgjørene lage et samlet opplegg for fordeling av den økonomiske ramme, hvor alle grupper må vurderes. Selv om Oslo kommune er et eget tariffområde vil karakteren av oppgjørene i Oslo kommune av flere grunner være påvirket av oppgjøret i den offentlige sektor for øvrig og i særdeleshet oppgjøret i Kommunenes Sentralforbund.

Ved oppgjøret i 1995 er det gjennomført et oppgjør hvor hovedelementene var et likt kronetillegg til alle samt et spesifikt kronetillegg til alle kvinnedominerte yrkesgrupper hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere. I tillegg er det gitt et særskilt lavtlønnstillegg.

3.2.8.2 Generelt tillegg

Det generelle tillegget på kr 3.600 på bruttolønssatsene tilsvarer et tillegg på kr 1,86 pr time. Til sammenligning slo det generelle tillegget i LO/NHO-området ut med kr 1,13 pr time.

3.2.8.3 Likelønnsproblematikken

Ved forhandlingene presiserte både Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene at likelønnsproblematikken måtte vies særskilt oppmerksomhet ved årets oppgjør.

Oslo kommune ønsket primært å gjøre dette ved innretningen av det generelle tillegget og ved en avsetning til justeringsforhandlinger. Oslo kommune mener at utviklingen av lønns- og forhandlingssystemet har lagt forholdene til rette for at man kan styre utviklingen i riktig retning. Innenfor lønnsrammesystemet har partene et ansvar og muligheter for å arbeide med likelønnsproblemtikken.

Alle forhandlingssammenslutningene fremmet imidlertid krav om sentrale likelønnstiltak ved årets oppgjør. Kravene sprikte til dels betydelig.

Oslo kommune fremmet i løpet av forhandlingene forslag om at en del av den samlede økonomiske ramme alternativt skulle avsettes til sentrale forhandlinger om likelønnstiltak/justeringer innenfor en ramme på 0,34 pst på årsbasis med virkning fra 1 oktober 1995. I kommunens krav/tilbud ble det uttrykt at potten vesentlig skulle anvendes til arbeidstakere i kvinnedominerte yrkesgrupper som avlønnes i stillingskoder hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere. Deler av potten var dessuten forutsatt anvendt til:

- øvrige kvinnedominerte yrkesgrupper
- kvinnelige ledere på lavere og midlere nivå
- særskilte fagstillinger, herunder bruk av merkantile koder, fortrinnsvis stillinger som innehas av kvinner

Tilleggene var forutsatt gitt som lønnstrinn (1-3 lønnstrinn).

Dette forslag ble på noe ulikt grunnlag avvist av samtlige forhandlingssammenslutninger og kommunen kunne således ikke påregne å kunne komme frem til et anbefalt forhandlingsresultat på dette grunnlag.

I slutfasen av forhandlingene la Oslo kommune frem krav/tilbud om sentrale likelønnstiltak som omfattet alle kvinnedominerte yrkesgrupper hvor kvinneandelen er 75 pst eller høyere. Tilbudet var i samsvar med den innretning og profil som fremgikk av det anbefalte og senere vedtatte forhandlingsresultat i Kommunenes Sentralforbund.

Tillegget omfatter ca 70 pst av antallet årsverk i kommunen. Disse har totalt fått et tillegg basert på bruttolønssatsene på kr 5 800 pr år eller om lag 3 kroner pr time.

Sykepleiere, bioingeniører, jormødre, ergoterapeuter, radiografer, fysioterapeuter m fl er blant de yrkesgrupper hvor kvinneandelen er over 75 pst.

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

Oslo kommune vil også vise til at partene i forhandlingsprotokollen har forpliktet seg til å videreføre arbeidet med likelønn i Oslo kommune, hvorefter det skal utarbeides 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.

3.2.9 Forholdet mellom Oslo kommunes siste tilbud til AF-K, Oslo og det vedtatte forhandlingsresultat

AF-K, Oslo brøt forhandlingene med Oslo kommune før Oslo kommunes siste tilbud til Kommuneansattes Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune. AF-K, Oslo fikk således først i meglingen det krav/tilbud som ble forhandlingsresultatet mellom kommunen og organisasjonene tilsluttet omhandlede forhandlingssammenslutninger.

Oslo kommune vil imidlertid understreke betydningen av at alle ansatte i Oslo kommune blir undergitt de samme bestemmelser og har utformet påstanden i samsvar med dette.

3.2.10 Virkningsdato

Det er tradisjon for at virkningsdato etter en konflikt fastsettes til den dato arbeidet blir gjenopptatt etter konflikten. Oslo kommune vil derfor nedlegge påstand om at virkningsdatoen for organisasjoner tilsluttet AF-K, Oslo settes til 7 juni 1995.

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 skal 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 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 derved styrke Norges konkurranseevne internasjonalt.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

"Det vil bli krevende å oppnå konkurranseevneforbedringer 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 konkurranseevnen, 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 konkurranseevnen i årene fremover, mens myndighetene på sin side anvender budsjettet aktivt."

"En betydelig bedring i konkurranseevnen 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 Asklund 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 skal 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 lavlønnsgarantitillegg fra 1 oktober 1995

Oppgjøret mellom LO og NHO fikk en lavlønnsprofil som også kom de kvinnelige arbeidstakerne til gode. Hoveddelen av lavlønns tilleggene 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 funksjonærene 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 om lag 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 Asklund 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 mindre lønnsutvikling i offentlig sektor i forhold til NHO-området.

4.2.2 Oppgjørene i offentlig sektor

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

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

- fra 1 mai gis det et generelt tillegg på alle trinn på hovedlønntabellen 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 lønnsmassen 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 fagarbeidstilling 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 minstelønnsoverenskomstene 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

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Oslo kommune har beregnet at kostnadene ved å innfri punkt 1 i påstanden til AF-K, Oslo, vil koste 53,6 mill kr pr år. I prosent av den totale lønnsmassen i Oslo kommune utgjør dette beløpet 0,86 pst. Oslo kommune har ikke tatt med lønnsveksten til ansatte som ikke er organisert i AF-K, Oslo, men som likevel kan få økt lønn ved innfrielse av

AF-K, Oslos krav. Virkningen på årslønnsveksten vil dermed bli noe høyere enn 0,86 pst. Til sammenlikning vil tilbudet fra Oslo kommune om et såkalt likelønnstillegg på kr 2 200 pr år til alle ansatte i kvinne-dominerte yrker, bety en kostnadsøkning på 8,7 mill kr pr år. AF-K, Oslos krav gir dermed en merkostnad på i overkant av 40 mill kr pr år.

I påstandens punkt 2 krever AF-K, Oslo at det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 0,3 pst av regulativlønnsmassen, samt at frigjorte lønnsmidler - anslått til 0,5 pst av regulativlønnsmassen - også benyttes i lokale lønnsforhandlinger. Oslo kommune har beregnet kostnadene ved å innfri påstandens punkt 2 til å utgjøre omlag 41 mill kr pr år.

De samlede merkostnadene ved å innfri AF-K, Oslos krav er dermed i overkant av 80 mill kr pr år, noe som må sies å utgjøre en betydelig merutgift for Oslo kommune.

Påstandens punkter 4 og 5 kan innebære fremtidige merkostnader for Oslo kommune, men av en langt lavere størrelsesorden enn kostnadene nevnt ovenfor.

Medlemmet Asklund vil bemerke:

Dette medlem vil bemerke at reforhandling av frigjorte lønnsmidler innebærer resirkulering av allerede eksisterende lønnsmidler, og således ikke innebærer noen økt kostnadsramme. AF-K, Oslos påstand punkt 2 vil ikke medføre fremtidige merkostnader av betydning. De nye lønnstrinnene vil i hovedsak 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 markedsmakt, 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

lønnforskjeller 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. Viktigst 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 Asklund 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 lønssystemet, 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 grupper med høyere utdanning i den private sektor er betydelig høyere enn i den offentlige sektor. 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 tariffområdet. En slik vurdering må bygge på en likeverdig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar, og vil dermed også fange opp likelønn mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper. Som AF-K, Oslo har dokumentert gis det innen Oslo kommunes tariffområde 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 deler ikke medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøms antagelse om at en heving av lønnsnivået for grupper med høyere utdanning i offentlig sektor vil gi en heving av nivået i den private sektor, all den tid lønnsgapet for samtlige grupper med høyere utdanning er såvidt stort som det er i dag.

Dette medlem tar avstand fra at man ensidig kan legge effektiviseringsargumentet til grunn i vurderingen av hvorvidt lønningene til grupper med høyere utdanning er tilstrekkelige i forhold til å rekruttere og beholde nødvendig akademisk 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 lavlønnsyrker.
- 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 likelønnssatsing 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 lønssammenlikninger ikke skal foretas mellom virksomhet/bedrift, ei heller mellom privat- og offentlig sektor. Det gir ikke mening å foreta sammenlikninger 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 Oslo kommune ikke har unnlatt å fremheve, at de inngåtte tariffavtaler inneholder en reforhandlingsklausul for tilfelle av at "andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår endret 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 bagatelmessig 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 tvistespørsmål som til enhver tid forelegges nemnda.

Disse medlemmer vil i dette generelle avsnitt også peke på at den foreliggende tariffvist 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 Askund vil bemerke:

Dette medlem sier seg enig i medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøms 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-K, Oslos krav blant annet slår fast at en innfrielse av kravene automatisk 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 tariffforhandlingene 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 hovedsammenslutning 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 Oslo kommune Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Uenigheten mellom partene kommer til uttrykk i de 7 punktene som tilsammen utgjør AF-K, Oslos endelige påstand for Rikslønnsnemnda. AF-K, Oslo 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 den påstand Oslo kommune har fremmet for nemnda, jf avsnitt 2.2 foran. I det følgende vil disse medlemmer drøfte og ta stilling til de 7 punktene.

4.5.2.1 Punkt 1 - likelønn/sentrale tiltak

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Sammen med punkt 2 og 3 er dette AF-K, Oslos hovedkrav ved denne tariffrevisjonen. AF-K, Oslo har anført at kravet er uttrykk for et ønske om å rette opp skjevheter i lønnsrelasjonene som er oppstått i tidligere oppgjør. Tanken er at det skal lønne seg for den enkelte å investere i høyere utdanning ved at lønnen tilpasses den formelle og reelle kompetanse hos arbeidstakeren og det ansvar vedkommende har. I følge AF-K, Oslo vil en slik tilpasning også ivareta likelønnsprinsippet.

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 avsnitt 4.4 ovenfor. Denne utjevningsvirkningen er imidlertid avhengig av at ikke andre, ikke-akademiske yrker gis en tilsvarende lønnsjustering i neste omgang.

Disse medlemmer har en viss forståelse for AF-K, Oslos prinsipielle motforestillinger til det likelønnstillegg på kr 2 200 som Oslo kommune - etter mønster av KS - har tilbudt stillingskoder med mer enn 75 pst kvinnelige arbeidstakere. En slik modell vil være lite effektiv når det gjelder å utjevne lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere med høy utdanning, likesom modellen kan gi selsomme enkeltutslag. Siden Oslo kommunes hovedbegrunnelse for å avvise AF-K, Oslos krav ved dette oppgjøret har vært et prinsipielt ønske om å få løsninger som ligger nær opp til den øvrige kommunale sektor, finner disse medlemmer grunn til å nevne at KS' representant i nemnda, i konflikten AF-K - KS, har understreket at årets tilbudsmodell er situasjonsbestemt og ikke uttrykk for et prinsipielt valg av linje i likelønnsarbeidet.

Når disse medlemmer ikke finner å kunne ta AF-K, Oslos krav til følge, har det i første rekke sammenheng med at kravet bryter med den moderasjonslinje som det er av stor samfunnsmessig betydning å opprettholde også ved dette oppgjøret. En innfrielse av kravet vil anslagsvis koste 53,6 mill kr, og utvilsomt være av en slik karakter at det utløser reforhandlinger med uanede konsekvenser for årslønnsveksten ved denne tariffrevisjonen. I så fall vil også utjevningsevirkningen på lønnsforskjellen mellom menn og kvinner sannsynligvis bli spolert.

Som nevnt har Oslo kommune for nemnda sterkt understreket at man finner det prinsipielt riktig å følge mønsteret fra de inngåtte avtaler på KS-området. Endog uten sideblikk til de reforhandlingsklausuler som foreligger i avtalene med de øvrige organisasjoner, vil disse medlemmer bemerke at det synes urealistisk å forvente at prinsipielle endringer i akademikernes lønnsforhold i kommunal sektor skal starte i Oslo kommune. Slike systemendringer egner seg forøvrig ikke i et mellomårsoppgjør når partene ikke er enige om å gå inn i spørsmålene.

Disse medlemmer har merket seg at sentrale justeringsspørsmål ikke direkte ligger inn under mandatet til det partssammensatte lønnsrammeutvalget som partene har nedsatt og som vil ha avsluttet sitt arbeid pr 1 november dette år. Ut fra det som er fremhevet foran, vil det derfor antagelig være utfallet av arbeidet i og på grunnlag av det såkalte Stillingsregulativutvalget på KS-området som også blir retningsgivende for Oslo kommune, jf bemerkninger om dette utvalgets situasjon i Rikslønnsnemndas kjennelse nr 2 av 6 oktober 1995 i tvisten mellom AF-K og KS, kap 4.5.2.1.

Medlemmet Asklund vil bemerke:

Dette medlemmet har merket seg Oslo kommunes hovedbegrunnelse for å avvise kravet, nemlig det prinsipielle ønsket om å få løsninger som ligger nær opp til den øvrige kommunale sektor. Dette medlem har derfor spesielt merket seg, som medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm har fremhevet, at KS' representant i nemnda i sak 2/1995, i konflikten AF-K - KS, har understreket at årets tilbudsmodell er situasjonsbestemt og ikke uttrykk for et prinsipielt valg av linje i likelønnsarbeidet.

Dette medlem vil videre bemerke at i vedlegg til protokoll inngått mellom Oslo kommune og KAH/YS-K, fremgår det at enkelte stillingskoder hvor kvinneandelen er helt nede i 54 pst også har fått tillegget på kr 2 200. Dette medlem mener at protokollen viser hvor tilfeldig tillegget er blitt fordelt mellom ulike yrkesgrupper i Oslo kommune. Dette medlem vil videre påpeke at for flere identiske stillinger slår tillegget vilkårlig og ulikt ut mellom kode og tilhørende hjelpekoder.

Dette medlem gjør oppmerksom på at flertallets avgjørelse vil føre til en forverring av lønnsgapet mellom akademikergupper i privat og offentlig sektor. Flertallet har tidligere påpekt at lønnsnivået i privat sektor er betydelig høyere enn i den offentlig sektoren, og dette medlem finner det uheldig at denne forskjellen mht lønnsnivå forsterkes gjennom flertallets avgjørelse. Akademikergruppene vil i den private sektor i 1995 oppnå et høyere lønnstillegg enn AF-K, Oslos krav i Oslo og gjennomsnittlig

lønnsøkning for akademikere i LO/NHO-området. AF-K, Oslos krav ligger derfor, etter dette medlems oppfatning innenfor det som kan kalles et moderat lønnsoppgjør.

4.5.2.2 Punkt 2 - kravet om avsetning av pott til lokale forhandlinger

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette andre hovedkravet fra AF-K, Oslos side har samme begrunnelse som det første om sentrale justeringstiltak, og det vises derfor til det som er uttalt innledningsvis til pkt 1 i påstanden. Når AF-K, Oslo også krever lokale forhandlinger, har det sammenheng med de ulike medlemstall innenfor de ulike stillingskoder. Kravet er to-delt. For det første kreves på tradisjonelt vis en pott på 0,3 pst av regulativlønnsmassen avsatt til lokale forhandlinger. For det annet kreves "frigjorte lønnsmidler" fastsatt til 0,5 pst med virkning fra 1 mai 1995.

Disse medlemmer har merket seg at Oslo kommune prinsipielt har sluttet seg til at lønnsfastsettelsen i større grad bør skje lokalt, men at det foreliggende krav er altfor kostbart.

Disse medlemmer finner ikke å kunne innfri dette kravet. En innfrielse av hele kravet ville koste anslagsvis 50 millioner kroner pr år, og lede til dels betydelige lønnspåslag for utvalgte stillingsinnehavere med høyere utdanning. Dette ville bryte med den moderasjonslinje som det er særlig viktig å følge også ved dette oppgjøret. En hel eller delvis innfrielse av kravet ville utvilsomt også utløse reforhandlinger etter krav fra organisasjoner med vedtatte avtaler.

Disse medlemmer vil forøvrig peke på at kravet om å få fastsatt "frigjorte lønnsmidler" til 0,5 pst av lønnsmassen og starte lokale forhandlinger på dette grunnlag, er en så grunnleggende systemendring og prinsipiell nyordning at den er lite egnet til behandling i et mellom-oppgjør når partene ikke er enige om å behandle spørsmålet.

4.5.2.3 Punkt 3 - krav om nye stillingskoder

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette er AF-K, Oslos tredje hovedkrav ved denne tariffrevisjonen. Kravet har i det alt vesentlige samme begrunnelse som de to foregående, og det vises derfor til de innledende bemerkninger under påstandens pkt 1. I motsetning til de to første hovedkrav oppfatter disse medlemmene at dette kravet ikke er direkte kostnadsdrivende. Men opprettelse av nye stillingskoder for å bedre opprykks- og karrieremuligheter for akademisk arbeidskraft, har naturligvis i seg et ikke ubetydelig kostnadspotensiale.

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-lønnsynspunkt vil slike nye koder kunne få stor betydning. Disse medlemmer har også merket seg at Oslo kommunes representant i nemnda har forståelse for kravet. Representanten viser imidlertid til at arbeidet med nye stillingskoder ligger direkte under det partssammensatte, permanente Kodeutvalget og blir behandlet der. I den forbindelse

anføres at enkelte av kodekravene fra AF-K, Oslo griper direkte inn i organiseringen av etaten/virksomheten. Helheten blir ivaretatt i Kodeutvalget.

Disse medlemmer anser dette som tungtveiende anførsler, men vil samtidig uttrykke stor forståelse for at AF-K, Oslos tålmodighet med utvalgsarbeidet i Oslo kommune har passert bristepunktet. Det kan oppfattes som om utvalgsopprettelsene har virket mer som treneringsforsøk i viktige forhandlinger enn som uttrykk for en reell vilje til utredning og forslag.

Disse medlemmer kan ikke se bort fra at AF-K, Oslo har dekning for følgende anførsel i sitt prosesskrift (s 14) "Som det fremgår, er kodekrav skjøvet frem og tilbake mellom ulike utvalg og flere lønnsoppgjør uten avgjørelse". I tvistens behandling for Rikslønnsnemnda er det heller ikke av kommunens representanter blitt godt nok klargjort hva som er utvalgets mandat og hensikt. Disse medlemmer har imidlertid merket seg at kommunens representant i nemnda har erkjent at fremdriften i utvalgsarbeidet er for dårlig. Det er imidlertid på det rene at forslag til nye stillingskoder skal foreligge i god tid før hovedoppgjøret i 1996. Disse medlemmer finner det i denne situasjonen ikke riktig å forskutere det arbeid som er i ferd med å bli avsluttet, og som forutsetningsvis ivaretar helheten i kode-systemet. Det legges i den forbindelse også vekt på at innføring av nye stillingskoder innebærer en systemendring som passer dårlig i et mellom-oppgjør.

4.5.2.4 Punkt 4 - krav om forlengelse av hovedlønnstabellen

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette kravet, som ikke umiddelbart er kostnadsdrivende, har ikke vært selvstendig presentert av AF-K, Oslo i tvisten med Oslo kommune. Kravet er en konsekvens av at AF har begrunnet og fremmet dette i forhold til staten, og at AF-K har fremmet tilsvarende krav overfor KS (først for Rikslønnsnemnda), og at det anses påkrevet å bibeholde en felles offentlig hovedlønnstabell.

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

Medlemmet Asklund slutter seg ikke til ovennevnte vurderinger og konklusjon.

4.5.2.5 Punkt 5 - krav om presisering av mandatet til henholdsvis Kodeutvalget og Lønnsrammeutvalget

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Under Rikslønnsnemndas behandling erklærte Oslo kommune at man sluttet seg til de presiseringer som AF-K, Oslo krever. Disse medlemmer konstaterer derfor at partene har oppnådd enighet om dette tvistepunkt.

4.5.2.6 Punkt 6 - krav til presisering av mandatet til Likelønnsutvalget

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

Dette kravet er fra AF-K, Oslos side begrunnet i en engstelse for at interessene til akademikergruppen ikke blir ivaretatt i Likelønnsutvalgets arbeid.

Disse medlemmer kan ikke se at en slik presisering som ønsket av AF-K, Oslo har noe for seg. Mandatet til Likelønnsutvalget er meget omfattende og dekker naturligvis også de særskilte problemer som knytter seg til akademikergruppene. Kravet til "presisering" av mandatet som AF-K, Oslo presenterer, har først og fremst karakter av argumentasjon som organisasjonens representant eventuelt må fremføre i det partssammensatte Likelønnsutvalget.

4.5.2.7 Punkt 7 - virkningstidspunktet

Medlemmene Rieber-Mohn, Stang og Strøm skal bemerke:

AF-K, Oslo krever her at virkningstidspunktet for påstandens pkt 1, 2 og 3 settes til 1 mai 1995.

Disse medlemmer har merket seg AF-K, Oslos 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-K, Oslos 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 Oslo kommune har fått fullt ut medhold i sin påstand, som er vedtatt av de øvrige organisasjoner i kommunal sektor, og som AF-K, Oslo ut i fra foreliggende omstendigheter har sett seg nødt til å akseptere. Oslo kommunes påstand inneholder ikke forslag til tekniske endringer i tariffavtalen. Det er derfor kun spørsmål om virkningstidspunkt for generelle lønnstillegg. I samsvar med langvarig 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 Asklund 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, og 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 Asklund vil etter dette stemme for AF-K, Oslos påstand.

* * * * *

Medlemmet Biløygard, med tilslutning av Spilling og Kostøl, er enige i flertallets konklusjoner i punktene 4.5.2.1 til 4.5.2.7.

Medlemmet Biløygard vil etter dette stemme for Oslo kommunes påstand.

* * * * *

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

SLUTNING

1)

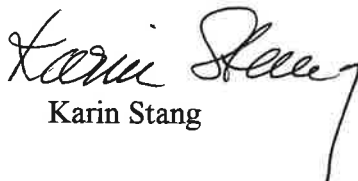
Det vedtatte forhandlingsresultat i forbindelse med lønnsregulering for 2 avtaleår for tariffperioden 1994 - 1996, slik det fremgår av forhandlingsprotokoller mellom Oslo kommune på den ene side og organisasjonene tilsluttet henholdsvis Kommuneansatte Hovedsammenslutning og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, seksjon kommune på den annen side, gjøres gjeldende for organisasjoner tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon, seksjon Oslo kommune.

2)

Virkningstidspunktet settes til 7 juni 1995.


Georg Fr. Rieber-Mohn

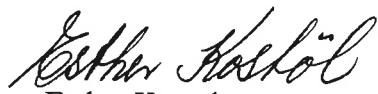

Steinar Strøm

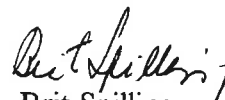

Karin Stang


Kai Asklund


Steinar Biløygard

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Esther Kostøl


Brit Spilling

[illegible]

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LIR. NÅ	LIR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NRF	2053	Overradlograf	060	062	35-43	39-47		Omgjøres til
	Ny	Ass.sjefradlograf		060	35-43			Sjefradlograf
	0187	Radlograf I	058	059	31-39	33-41		
	0186	Radlograf	014	015	18-29	19-31		
	Ny	Sjefstråleterapeut		063		41-49		
	Ny	Ass. sjefstråleterapeut		062		39-47		
	Ny	Stråleterapeut I		060		35-43		
	Ny	Stråleterapeut		017		19-33		
								2 ltr. mer for stråleterap.
	Ny	Spesialtd. radlograf						m/1 års v.uld. i stråle-
	Ny	Fagskilling		59		33-41		terapi

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LIR. NÅ	LIR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NETF	0178	Ergoterapeut	014	015	18-29	19-31		
	0179	Ergoterapeut I	058.01	050.03	31	33	30	30 stillinger omgjøres til st.kode 2020 Ergoterapeutleder. Alle sikres et tillegg på 2 tlr. (Koden er tom)
	Ny	Bydelsergoterapeut I	058		31-39			
	Ny	Avd.ledende ergoterapeut	060		35-43			Utenfor Insllusjon
	Ny	Sjefergoterapeut	063		41-49			Utenfor Insllusjon
	Ny	Bydelsergoterapeut	014		18-29			

Figure 1 is a schematic representation of the experimental design. It shows a sequence of events: a subject is presented with a stimulus (a word), then a response is generated (a word), and finally, a feedback is provided (a word). The sequence is labeled with 'Stimulus', 'Response', and 'Feedback'.

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR KRAV	LTR NÅ	LTR KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NOBI	Ny	Blotngenlør m/særskillt kompetanse		029		31-49		Fagsilge
	Ny	Ass. overblotngenlør		061		37-45		
	Ny	Lab. rådgiver		060		35-43		
				015.01-				
	0188	Blotngenlør III	014.01	015.08	18-29	19-31		
			016.01-	018.01-				
	0481	Blotngenlør III	016.04	018.08	19-31	19-33		
			058.01-	059.01-				
	0189	Blotngenlør II	058.05	059.09	31-35	33-41		
			058.02-	060.01-				
	0190	Avd. leder	058.03	060.09	32-39	35-43		
			060.01-	062.01-				
	0191	Overblotngenlør	060.05	062.09	35-43	39-47		
				063.05-				
	2013	Overblotngenlør	060.05	063.09	39	45-49		
				065.03-				
	1754	Klinikkoverblotng.	063.05	065.09	45	49-54		Ulleval sykehus

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LIR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NFF	0167	Bedriftsfysioterapeut	056	059	27-31	33-41		
	0171	Ass.sjef fysioterapeut	060	062	35-43	39-47		
	2010	Sjef fysioterapeut	063	065	41-49	45-54		
	0165	Fysioterapeut	014	015	10-29	19-31		
	Ny	Spesialutdannet fysioterapeut		060	(35-43) 35-43			
								Fysioterapeuter i by- deler omgjøres til ny st.kode: Bydelsfysioterapeut
	0165	Fysioterapeut	014		10-29			Fysioterapeut i by- deler omgjøres til ny st.kode: Bydelsfysioterapeut I
	0169	Fysioterapeut I	058		31-39			

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
Dnlf	0195			026.03-				Likelønnskrav. Oppjust.
	0196			026.08	25-41	27-43	220	av beg.lønn etter lang uld.
	0496							Likelønnskrav. Oppjust.
	0497	Ass.leger	025					av beg.lønn etter lang uld.
	2051	Ass.leger v/lab og psyk.	026.03- 026.08	028	31-45	33-49	67	Likelønnskrav. Oppjust.
	0194	Turnuskandidat	054.01	026.03- 026.08	23	27-43	4	Likelønnskrav. Oppjust.
	0212	Lege alm. legevakt	031	067.04- 067.12	37-57	49-60	0	Lønn m/spes.komp. bør stimuleres ill å fortsette v/Legevakten
	0215	Overlege	068	069	51-63	54-66	152	Et mindretall henger igjen
	Ny	Seksjonsoverlege	069	070	54-66	57-69		Riktigere balanse I
	Ny	Ass.avd.overlege	069	070	54-66	57-69	120	st.struktur
	9218	Avd.overlege	070	072	57-69	60-72	87	Riktigere balanse I
	0223	Klinikkoverlege	071	073	57-69	63-75	11	Riktigere balanse I
	0224							st.struktur
	0225	Sjeflege	070	073	57-69	63-76	4	Riktigere balanse I
	0209		028.01-	069.01-				
	0210	Tilsynslege	031-10	069.13	31-57	54-66	2	Ellerslep
	0454		069.01-					
	0469	Bydelsoverlege	070.13	072	54-69	60-72	19	
	0198	Bydelslege I	032	068.04- 068.13	43-60	54-63	24	m/særskill kompetanse
	0200	Bydelslege II	031	067.04- 067.12	39-57	52-60	47	m/særskill kompetanse

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
	0463	Bedriftslege I	032	068.04- 068.13	43-60	54-63	4	m/særskillt kompetanse
	0204	Bedriftslege II	031	067.04- 067.12	39-57	52-60	7	m/særskillt kompetanse
	0203	Bedriftslege	028	031 072.02-	33-49	37-57	2	u/særskillt kompetanse
	0222	Bedriftsoverlege	070	072.13	57-69	60-72	1	
								Er en spes.lege I egen st.kode
	0384	Spesiallege	068	069	51-63	54-66	1	Overføres til st.kode 0215 Overlege.

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NIF	0407	Tannlege	023.0 + 1.500 som pers. III.	024.03	37	39	4	Endres III Ny kode: Tannlege som Ij.gjør v/øndodonll og traumeavd. Har sørskillt kompetanse
	0407	Tannlege	023	024	37-41	39-43	4	Endres III Ny kode: Tannlege m/ kompt.oppbygg. I protellkk. Opp- justering for kompetanse
	0407	Tannlege	023.01 063.01 063.03	024.03 063.02 064.02	37 41 43	39 42 44	2 2 1	Endres III Ny kode: Tannlege som arb. på Bredtvedt fengsel og Oslo kretsfengsel. Ellerslep I forhold III KS.
	0407	Tannlege	023.01 + pers.III.	024.02 + pers.III.	37 + pers.III.	38 + pers.III.	4 + pers.III.	Endres III Ny koder: Ass. overtannlege og Ass.avd.leder
	0408	Spesialtannlege	023	025	37-42	39-44	3	Bør opplusteres med Ianke på rekruttering
	NY	Tannlege m/godkjent odont. v.utd. eller annen relevant v.utd.	023	025	37-42	39-44	3	Opplustering for kompetanse

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNEISE	IR NÅ	LR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
		Tannlege som arb. v/ Tannlegevakten/ faste og faste vikarer	023	026	37-43	40-46	10	Bør stimuleres til å fort- sette ved Tannlegevakten
		Tannleger i 5/5 stilling	023		37-43	38-44	36	Stort arbeidspress. Prøve å beholde hel- tidsansatte

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NSF	0127							
	3127							
	4127							
	5127	Off.godkj. sykepleler	014	015	18-29	19-31		Kodes som 0137/3137 avd.sykepleler m/ selektivt 2-års illl. gj.gående
	0127							
	3127	Bedriftssykepleler	014	059	18-29	33-41		
	0129		016.03-	017.03-				
	3129	Spesialutd. sykepleler	016.08	017.08	21-31	21-33		
	0405							
	3405							
	4405							
	5405	Spes.sykepl. psyk./ger.	017	Ny ramme	19-33	alt. illl. i: 21-31 o. 12 år. Øvrige alt. illl. i: 19-33		
	0130		016.03-	017.03-				
	3130	Helsesøstler	016.08	017.08	21-31	21-33		
	0131		016.03-	017.03				
	3131	Jordmor	016.08	017.08	21-31	21-33		
	0395		016.02-					
	3395	Ass.avd.sykepleler	016.08	057	20-31	29-37		
								Ny Kode: Leder illl. Innen operasjon/ anestesi/Intensiv og Jordmor/ helsesøstler]. Beholde selektivt illl.gg.
	0395	Ass.avd.sykepleler	016.02-					
	3395	v/spes.avd.	016.08	058	20-31	31-39		
	0420							
	3420	Ass.avd.sykepl. psyk.	017	058	19-33	31-39		

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
	0137		058	059	31-39	33-41		
	3137	Avd.sykepleler						Ny Kode: Ledersill. Innen operasjon/ anestesi/Intensiv og Jordmor/ helsesøsterl. Beholde selektivt tillegg.
	0137	Avd.sykepleler v/speslavl.	058	060	31-39	35-43		
	0138							
	3138	Avd.helsesøster	058	060	31-39	35-43		
	0135							
	3135	Avd.jordmor	058	060	31-39	35-43		
	0139							
	3139	Led.spes.sykepl.	058	060	31-39	35-43		
	0140							
	3140	Nattavd.sykepl.	058	059	31-39	33-41		
	0398							
	3398	Avd.sykepl. ger.	058.02	060	32-39	35-43		
	0400							
	3400	Nattavd.sykepl. ger.	058.02	060	32-39	35-43		
	0399							
	3399							
	4399							
	5399	Avd.sykepl. psyk.	058.02	060	32-39	35-43		
	0401							
	3401							
	4401							
	5401	Nattavd.sykepl. psyk.	058.02	060	32-39	35-43		

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
	0134							
	3134							
	4134							
	5134	Ass. oversykepleler	057.02	060	30-37	35-43		
								Ny Kode: Lederslll. Innen operasjon/ anestesi/Intensiv og Jordmor/ helsesøsterlj. Beholde selektivt illegg.
	0134							
	3134	Ass.oversykepleler						
	4134	v/speslavlvd. v/						
	5134	spes. avd.	057.02	061	30-37	37-45		
	0133							
	3133	Ass. overjordmor	057.02	061	30-37	37-45		
	0476							
	3476	Ass. oversykepl. psyk.	058	061	31-39	37-45		
	0150							
	3150	Oversykepl.	060	061	35-43	37-45		
								Ny Kode: Lederslll. Innen operasjon/ anestesi/Intensiv og Jordmor/ helsesøsterlj. Beholde selektivt illegg.
	0150							
	3150	Oversykepleler						
	0402	v/speslavlvd.	060	062	35-43	39-47		
	3402	Oversykepl. ger.	060	062	35-43	39-47		
	0403							
	3403							
	4403							
	5403	Oversykepl. psyk.	060	062	35-43	39-47		

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
	0148							
	3148	Overhelsesøster	060	062	35-43	39-47		Går Inn i 0489/3489 under forutsetn. av samme lønnsramme
	0149							
	3149	Overjordmor	059	062	33-41	39-47		
	0489							
	3489	Overjordmor	060	062	35-43	39-47		
		Konsulent (begrenset ill helseavd./pleie- og omsorgsavgd. bydel)						
	0013	Konsulent (begrenset ill helseavd./pleie- og omsorgsavgd. bydel)	059	061	33-41	37-45		0013 og 0442 slås sammen ill ny kode
	0442	Førstekonsulent (Begrenset ill helseavd./pleie- og omsorgsavgd. bydel)	058	061	31-39	37-45		0013 og 0442 slås sammen ill ny kode
	0015		061	063	37	41-49		
	1654	Pleie- og omsorgssjef	062	064	39-47	43-51		Kodes som 2023
	2022	Avd.sjef pleie/omsorg	063	066	41-49	47-57		Kodes som 2023
	2023	Avd.sjef pleie/omsorg	064	066	43-51	47-57		
		Teamleder (Begrenset ill pleie/omsorgsavgd. bydel)						
	1732	Distriktsleder (begrenset ill helseavd., pleie/omsorgsavgd. bydel)	058	060	31-39	35-43		
	1734		060	062	35-43	39-47		

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
		Seksjonsleder (begr. ill helseavd., pleie omsorgsavg. bydel)	059	061	33-41	37-45		
			060	062	35-43	39-47		
			061	063	37-45	41-49		
	2035		062	064	39-47	43-51		
	0494							
	3493	Klinikkoversykepl.	061	063	37-45	41-49		
	0153	Klinikkoversykepl.	064	065	43-51	45-53		Kodes som 0395/3395 gj.gående still. er allerede gjort om adm.
	1724	Ass.avd.sykepleler v/Aker	014.03	057	20-25	29-37	1	
	3724	Klinisk sykeplele-spesialist		060		35-43		Ny gj.gående kode
	Ny	Oversykepleler (St.kodeendr. gjelder kun for de overspl.still. som omgjøres for å tilpasses avd. overtegeilltel. Forøvrig beholde oversykepl. som egen kode)						
	0150		060	062	35-43	39-47		Ny gj.gående kode: Avd.oversykepleler beh. selektivt 2-års tillegg
	3150							
	0134							
	3134							
	4134	Ass.oversykepl. (Se begr. ovenfor)	057.02	061	30-37	37-45		Ny gj.gående kode: Ass. avd.oversykepl. beh. selektivt 2-års tillegg
	5134							

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NITO	0040	Avd.Ing. I	062.01- 062.05	062.04- 062.08	39-43	42-46		Alle avd.Ing. I opp 3 ltr.
	1489	Systemstøf	062.03	062.06	41	44	1	Alle NITO-medl. m/lr. 62 skal opp 3 ltr.
	2008	Førstekonsulent	062.01	062.04	39	42	4	Alle NITO-medl. m/lr. 62 skal opp 3 ltr.
	0426	Overingenlør	064.03	064.05	45	47	7	
	0048	Overingenlør	066.03	066.05	49	51	2	
	1810	Seksjonsleder	067.01	067.03	49/51	51/53	2	
	0022	Ingenlør II	014.01	050.01	18-29	31	13	Alle Ing. II m/Ing.h.sk. avlønnes som Ing. I, st.kode 0390
	0394	Ingenlør II	053.02	050.01	22	31	1	Alle Ing. II m/Ing.h.sk. avlønnes som Ing. I, st.kode 0390

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NIF	0040	Avd.lng. I	062.01- 062.05	062.04- 062.08	39-43	42-46		Ikke just. siden 1986
	0499	Overlng.	064.01	064.05	43	47	2	Just. overlng. på sykeh. opp til laveste overlng. i teknisk sektor.
	0499	Overlng.	064.03	064.05	45	47	2	Just. overlng. på sykeh. opp til laveste overlng. i teknisk sektor.
	0426	Overlng.	064.03	064.05	45	47	2	Just. overlng. på sykeh. opp til laveste overlng. i teknisk sektor.
	0048	Overlngenlør	066.03- 066.08	066.05- 066.10	49-54	51-56	32	
	1810	Seksjonsleder	067.01- 067.03	067.03- 067.05	49-51	51-53	7	
	1812	Prosjektleder	067.01	067.03	49	51	1	
	1822	Spesialrådgiver	067.01	067.03	49	51	3	

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NaFo	0624	Avd.landsk.arkitekt II	022.01	022.06	35	39	4	Omgjøres III ny st.kode:
	0626	Prosjektleder			62-65		4	Overlandskapsarkitekt

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
AFAG	1810	Seksjonsleder	067.01	067.03	49	51	5	
	2036	Seksjonsleder	066.01	066.05	47	51	2	
	2023	Avd.sjef	068.01	068.07	51	57	2	
	1672	Avd.arkitekt II	020.01/ 022.01	022.06	33-35	39	3	
			062.01-	062.04.-				
	0067	Avd.arkitekt I	062.03	062.06	39-41	42-44	12	
			063.01.-					
	0435	Spesialarkitekt	061.03	066.01	41-43	47	5	Omgjøres til st.kode
	0069	Overarkitekt	066.01	066.03	47	49	13	0069 Overarkitekt

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR NÅ	LTR KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
OSLOGRUPPEN								
Bibliotekarforb.	0359	Bibliotekar	014.01	014.03	18-23	20-25		
	0417	Spes.bibliotekar	056.01	56.03	27	29	4	
Presleforb.	0231	Inst./sykehusprest	025.01	028.03	25-39	33-45	8	
	0388	led. sykehusprest	063.01	064.05	41	47	1	
Forskerforb.	1776	Museumsbibliotekar	059.01	060.01	33	35	1	
	Ny	Klinisk ernæringsfysiolog I		061		37-45		Karriereslutt.
Lærerforb.	2023	Avd.sjef	067.01	070.01	49	57	1	Omgjøring til Ny kode: Leder for PP-tjenesten
	1773		023.01					
	1878	Klinisk pedagog	023.03	063.01	23-39	41	1	Omgjøring til ledende klinisk pedagog
	0896	Audiopedagog	020.03	023.03	25-35	25-39	0.75	
	0897							
	0934	Logoped	020.02	020.03	24-34	25-35	2	
								Koden skilles ut og gjøres etatsspes-
	0012	Konsulent	019		23-35		12	ikke for skolesjefen.
								Koden skilles ut og gjøres etatsspes-
	0013	Konsulent	059		33-41		14	ikke for skolesjefen.
								Koden skilles ut og gjøres etatsspes-
	0015	1.konsulent	061.03		39		10	ikke for skolesjefen.

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
	2008	1.konsulent	062.01- 062.03		39-41		5	Koden skilles ut og gjøres etatsspesi- fikke for skolesjefen.
	0442	Konsulent	058.01		31		5	Koden skilles ut og gjøres etatsspesi- fikke for skolesjefen.

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	LR NÅ	LR	LR. NÅ	LR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
NJ	Ny	Juridisk konsulent		026.02		28-40		I bydelene
	Ny	Juridisk førstekonsulent		061.02		38		I bydelene
								hjelp omgjøres til st.kode
	2008	Førstekonsulent	062.01	062.03	39	41		0588 Advokat
	0588	Advokat	062.01	062.03	39	41	18	
								Jurister v/barneverns- sekretariatet normeres til st.kode 2008
	0015	Førstekonsulent	061.01	062.01	37	39		førstekonsulent

FORENING	ST.KODE	STILLINGSBETEGNELSE	IR NÅ	IR KRAV	LTR. NÅ	LTR. KRAV	ANTALL	KOMMENTARER
Siv. Øk.	Ny	MA-slef		064.01		43	1	Aker sykehus
								Siv.økonomer normeres III st.kode
	0015	Førstekonsulent	061.01	062.01	37	39	9	2008 Førstekonsulent
	2024							m/siviløkonom
	2008	Førstekonsulent	062.01	062.04	39	42	13	kompetanse

AF-Ks forslag til hovedlønnstabell
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		