Unios krav 4

Hovedtariffoppgjøret 2010
tariffområdet Oslo kommune

Krav nr. 4,
30. april kl. 09.00

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2010

Ved oppgjøret i 2008 ble partene enige om følgende:

Unio og Oslo kommune er enig om viktigheten av at Oslo kommune leverer gode tjenester innenfor bl.a. de viktige tjenesteområdene barnehage, utdanning, kultur og helse.
Unio og Oslo kommune er enige om behovet for et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene i Oslo kommune som vil bidra til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, styrke tjenestenes kvalitet og omdømme og bidra til å nå Oslo kommunes viktige velferdsoppdrag.

Likestilling og likelønn er viktig i denne sammenheng. Lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge opp under likelønnskommisjonens prinsipper om likelønn. De økonomiske utfordringene knyttet til tetting av likelønnsgapet vil kreve ekstraordinære tiltak. Unio og Oslo kommune skrev på denne bakgrunn et brev til Statsministeren, datert 19. desember 2008, der vi ba *Regjeringen følge opp Likelønnskommisjonens forslag om å muliggjøre et lønnsløft for de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor*. Regjeringen har invitert partene til dialog om gjennomføringen av et slikt lønnsløft. I dette må forutsettes å ligge friske midler.

Unio forventer at også Oslo kommune følger opp vår felles henvendelse til Statsministeren og bidrar til at det tilføres varige midler til likelønnstiltak. Den dokumenterte verdsettingsdiskrimineringen som primært rammer kvinnedominerte grupper i kommunal sektor, lar seg ikke utjevne i ett oppgjør alene. Det er derfor viktig at partene i årets oppgjør finner løsninger som også staker ut veien fremover mot målet om likelønn. Dette må gjøres i form av en handlingsplan/opptrappingsplan.
Årets hovedtariffoppgjør må bli starten på et likelønnsløft for kvinnedominerte grupper i offentlig sektor.

Skoleverket har siden forhandlingsansvaret ble overført fra staten til kommunal sektor hatt lavere lønnsvekst enn øvrige stillingsgrupper i kommunal sektor.
Også i Oslo kommune har skoleverkets lønnsutvikling i denne perioden vært lavere enn det som gjelder samlet for kommunen. Unntaket er oppgjøret i 2008 hvor skoleverket hadde tilsvarende lønnsutvikling som resten av kommunen.
Partnerskapet GNIST, hvor blant annet staten og KS (inkludert Oslo kommune) er med, har som et av sine fremste mål å heve læreryrkets status blant annet for å sikre rekrutteringen til lærerutdanningen og læreryrket. En av indikatorene som partnerskapet er enig om å legge til grunn for å vurdere utviklingen av læreryrkets status, er læreryrkets lønnsutvikling sammenlignet med andre yrkesgruppers lønnsutvikling både i privat og offentlig sektor.
Den svake lønnsutviklingen for skoleverket er ikke bærekraftig og kan ikke fortsette.

Offentlig sektor har bidratt til at den økonomiske nedgangen her til lands har vært mindre enn i de fleste andre europeiske land. Norge trenger ikke bare mer arbeidskraft og flere i arbeid, men trenger også arbeidskraft som er kompetent. Langt flere kvinner i Norge er i arbeid enn i de fleste andre land. At flere kvinner er i arbeid enn for noen tiår siden, betyr mer for nasjonalformuen enn olje- og gassvirksomheten. Anslaget for arbeidsledigheten for 2010 er nå på 3,5 prosent. Det kan med andre ord se ut til at nedgangen i sysselsettingen stopper opp, og at det ligger an til en oppgang i 2011. Hensynet til sysselsettingen og de offentlige basisoppgavene er viktigere enn hvor raskt vi vender tilbake til handlingsregelen.

Finans- og pengepolitikken må nå innrettes slik at den bygger opp under den gryende oppgangen og ikke skaper ny ubalanse gjennom kraftige innstramninger i de offentlige utgifter.

Det skapes verdier – enten det er varer eller tjenester som produseres, og det skapes verdier enten arbeidet foregår i offentlig eller privat sektor. Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapningen i samfunnet. En solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som leverer tjenester av god kvalitet er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv.
Det er derfor viktig at Oslo kommune tilbyr konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår.

Det er stor mangel på førskolelærere i Oslo kommune, jf antall dispensasjoner fra kravet om førskolelærerutdanning. Dette får negative konsekvenser for kvaliteten og målet om full barnehagedekning. Tall fra SSB viser at 940 stillinger som styrer og pedagogisk leder i Oslos barnehager i 2009, var besatt av personer med dispensasjon fra kravet om førskolelærerutdanning. Dette medfører at mellom 12 000 og 15 000 barn i Oslo er uten førskolelærere i sin avdeling/base.

En god helsetjeneste som skal være i stand til å møte fremtidens utfordringer krever høyt kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenesten. Herunder sykepleiere, spesialsykepleiere, fysio- og ergoterapeuter samt spesialister innenfor de ovennevnte feltene.

Helse- og omsorgstjenesten i Oslo kommune har i dag for liten kapasitet og en altfor stor andel av ufaglært personell. I følge Sosial- og Helsedirektoratet er andelen uten godkjent utdanning på om lag 40 % innenfor den brukerrettede pleie- og omsorgstjenesten i Oslo kommune. Direktoratet anbefaler maksimum 10 % uten godkjent kompetanse. I tillegg vil samhandlingsreformen medføre at Oslo kommunes helse- og omsorgstjeneste vil få ansvaret for en større andel av oppgavene innenfor den totale helsetjenesten.

Behovet for å rekruttere lærere og skoleledere vil øke i årene fremover på grunn av alderssammensetningen og avgangsmønster. Osloskolene har allerede i dag store utfordringer med å rekruttere og beholde faglig godt kvalifiserte lærere og ledere.

For å videreutvikle kvaliteten på Oslo kommunes tjenestetilbud er kommunen avhengig av å rekruttere og beholde høyt utdannet fagpersonell og ledere innenfor barnehage-, helseområdet, kultur og skole.

HOVEDPRIORITERINGER:

- **Unio krever at Oslo kommune tar ansvar for å realisere et likelønnsløft for kvinnedominerte grupper og dermed følger opp intensjonene i vårt felles brev til Statsministeren av 19.12.2008.**
- **Den svake lønnsutviklingen for skoleverket er ikke bærekraftig og kan ikke fortsette.**
- **Tilleggsprotokollen fra oppgjøret i 2008 må følges opp når det gjelder likelønn, lønnsutvikling i skoleverket og lønnsnivå for utdanningsgruppene sammenlignet med lønnsnivå for utdanningsgruppene i nærliggende kommuner og fylkeskommuner.**
- **Retten til hel stilling sikres for alle som ønsker det uten at det fører til økt helgebelastning. Nytilsatte tilbys heltidsstillinger.**

Med utgangspunkt i disse hovedprioriteringene krever Unio:

Generelt tillegg
- Det gis et generelt tillegg på 2,5 % til alle pr. 1. mai 2010.

Justeringer
- Justeringer av lønnsrammene for høgskolegruppene og skoleverket slik at en sikrer:
  - bedre lønnsnivå og lønnsutvikling gjennom yrkesløpet
  - varig nivåheving samtidig som en vurderer parallellforskyvning
  - forbedret lønnsrammeinnplassering på grunnlag av videreutdanning på høyskolenivå, spesialistnivå og mastergrad

  Unio krever sentrale økonomiske tiltak slik det framgår av **vedlegg 1**.
  Unio krever tillegg til generelle merknader til stillingsregisteret slik det framgår av **vedlegg 2**.

Likelønn
- Et likelønnsløft som bidrar til å utjevne de kjønnsmessige lønnsforskjellene. Likelønnsløftet må skje gjennom sentrale tiltak for å sikre varig virkning. Årets oppgjør må sees som et første steg i en opptrappingsplan over flere oppgjør. Unio forutsetter at tiltaket finansieres med varige midler. Unio krever på denne bakgrunn sentrale selektive likelønnstiltak. Det vises til **vedlegg 1**.

Pensjon
- AFP og tjenestepensjon videreføres i samsvar med enigheten i mellomoppgjøret 2009.

- Unio **avviser** å ta stilling til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 3 av 29. april vedrørende pensjon.

Kompetanse

- Verdsettingen av kompetanse må styrkes og kompetanseutviklingen økes. Unio krever tydeligere og sterkere sentrale bestemmelser som sikrer lønnsmessig uttelling av kompetanse og kompetanseutvikling. Det vises til **vedlegg 2 og vedlegg 3.**

Ufrivillig deltid

- Bestemmelsene i overenskomsten om rett til full stilling må styrkes uten at det fører til krav om økt helgebelastning. Fortrinnsretten for deltidsansatte styrkes.
  I årene fremover kommer Oslo kommune til å trenge vesentlig flere arbeidstakere, spesielt innen helse og omsorgssektoren. For blant annet å sikre fremtidig rekruttering, bedre omdømme og god kvalitet, må forholdene legges til rette for å gå fra ufrivillig deltid til heltid.
- Det må blir bedre samsvar mellom de arbeidsoppgaver og den bemanning man har ved virksomhetene, spesielt ved å styrke grunnbemanningen.
- Det må legges til rette for en økt utdanningskapasitet, praksisplasser og etter- og videreutdanning.

Tredelt turnus

- Regjeringens finansiering av de vedtatte endringene i Arbeidsmiljøloven § 10-4(6) fra 1.1.2010 om arbeidstid for arbeidstakere i tredelt turnus må avklares.

Seniorpolitiske tiltak

- Det er nødvendig å stimulere seniorer til å bli værende i arbeidslivet. Det må settes i verk konkrete tiltak i Oslo kommune som er effektive og som gir seniorer ønske om og utbytte av å bli stående lenger i arbeid. Overenskomsten må tydeliggjøre partenes forpliktelser i dette arbeidet. Det vises til **vedlegg 5.**

Varighet og reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår

- Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012.
  Dette samsvarer med kommunens krav/tilbud 2 av 26. april kl.14.00 og **aksepteres.**

- Utformingen av reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår vil Unio komme tilbake.

Oslo kommunes krav om lokal lønnsdannelse **avvises**. Det vises til **vedlegg 7.**

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

A. Fellesbestemmelser

Unio fremmer krav om endringer i fellesbestemmelsene. Det vises til **vedlegg 3**.

Unio er innstilt på å følge opp arbeid fra partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA) når det gjelder nødvendige tekniske endringer som ikke er av materiell karakter, det vises til **vedlegg 4.**

B. Generelle særbestemmelser

a) Det er nødvendig å stimulere seniorer til å bli værende i arbeidslivet. Det må settes i verk konkrete tiltak i Oslo kommune som er effektive og som gir seniorer ønske om og utbytte av å bli stående lenger i arbeid. Overenskomsten må tydeliggjøre partenes forpliktelser i dette arbeidet. Det vises til **vedlegg 5.**

b) Det foretas en teknisk gjennomgang, vedlikehold og rydding i lønnsrammesystemet, jfr. rapport fra beregningsutvalget. Det vises til Oslo kommunes krav/tilbud 2 av 26. april kl.14.00 **som aksepteres.** Det vises til **vedlegg 5.**

c) Unio krever inntatt generelle merknader til stillingsregisteret vedrørende videreutdanning og master. Det vises til **vedlegg 2.**

C. Særbestemmelser

Unio viderefører krav til overenskomsten Del C – særbestemmelsene fra sine avtaleforhandlinger med kommunen. Det vises til **vedlegg 6**.

Unio tar forbehold om nye/endrede krav.

Vedlegg 1: Unios krav til sentrale økonomiske tiltak
Vedlegg 2: Unios krav til generelle merknader til stillingsregisteret
Vedlegg 3: Unios krav til fellesbestemmelsene
Vedlegg 4: Unios krav vedr. partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA)
Vedlegg 5: Unios krav vedr. generelle særbestemmelser
Vedlegg 6: Unios krav til Del C – særbestemmelser
Vedlegg 7: Vedr. avvisning av krav om lokal lønnsdannelse
Vedlegg 8: Inntektspolitisk uttalelse
Vedlegg 9: Notat av 26. mars med tall fra TBU

Vedlegg 1

Alternativ 1 i disse LR endres på følgende måte med følgevirkning for alle alternativ

1801																	
	24	24	24	25	25	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
	2	2	2	1	1	1	1							1	1	2	2
	26	26	26	26	26	26	27	27	28	29	30	31	32	34	35	37	38
1901																	
	21	21	21	22	23	24	25	25	25	26	27	28	29	30	31	32	33
	2	2	2	1									1	1	1	2	2
	23	23	23	23	23	24	25	25	25	26	27	28	30	31	32	34	35
2301																	
	19	19	21	21	23	23	25	25	27	27	29	29	29	29	30	30	31
	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
	21	21	22	22	24	25	26	26	28	28	30	31	31	31	32	32	33
2401																	
	26	26	26	27	27	27	28	29	30	31	32	32	33	34	35	36	37
	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
	28	28	28	29	29	29	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2501																	
	19	19	21	21	23	23	25	25	27	27	31	31	33	33	33	33	33
	2	2	1	1										1	1	2	2
	21	21	22	22	23	23	25	25	27	27	31	31	33	34	34	35	35
2601																	
	20	21	22	23	23	23	24	25	26	27	28	28	29	30	31	32	33
	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
	22	23	23	24	24	25	25	26	27	28	30	30	31	32	33	34	35
2801																	
	24	24	28	28	29	29	29	29	31	31	31	31	33	33	33	34	36
	2	2	1	1	1	1	1	1			1	1		1	1	2	2
	26	26	29	29	30	30	30	30	31	31	32	32	33	34	34	36	38
3001																	
	24	24	28	28	29	29	29	29	29	30	31	31	33	33	33	35	37
	2	2	1	1	1	1	1	1	1					1	1	2	2
	26	26	29	29	30	30	30	30	30	30	31	31	33	34	34	37	39
3201																	
	35	35	37	37	39	39	41	41	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	2	2	1	1	1	1							1	1	1	1	2
	37	37	38	38	40	40	41	41	45	45	45	45	46	46	46	46	47

3401																	
	34	35	35	36	36	36	37	37	38	38	39	39	40	40	41	41	42
	2	1	1	1	1	1									1	2	2
	36	36	36	37	37	36	37	37	38	38	39	39	40	40	42	43	44
92701																	
	28	29	30	31	32	33	34	34	35	35	36	36	37	38	38	39	41
	2	2	1	1	1										1	2	2
	30	31	31	32	33	33	34	34	35	35	36	36	37	38	39	41	43
92801																	
	32	33	34	35	36	37	38	39	39	39	40	40	41	42	42	43	45
	2	2	1	1	1	1								1	1	2	2
	34	35	35	36	37	38	38	39	39	39	40	40	41	43	43	45	47
92901																	
	35	35	36	37	38	39	40	41	41	42	42	43	43	44	44	45	47
	2	2	1	1	1									1	1	2	2
	37	37	37	38	39	39	40	41	41	42	42	43	43	45	45	47	49
93001																	
	38	38	38	39	40	41	42	43	44	45	46	46	47	48	48	49	51
	2	2	2	1	1	1				1	1	1	1	2	2	2	2
	40	40	40	40	41	42	42	43	44	46	47	47	48	50	50	51	53
93101																	
	40	40	40	41	42	43	44	45	46	47	48	48	49	50	50	51	53
	2	2	2	1	1	1									1	2	2
	42	42	42	42	43	44	44	45	46	47	48	48	49	50	51	53	55

Krav til endring av innplassering av følgende stillingskoder:
(Endring av innplassering medfører ingen endring for de som nå ligger i ny innplassering eller over denne)

St.kode		Nåværende Innplassering	Ny innplassering
58	Sykepleier	2607	2610
59	Spesialutdannet sykepleier	3006	3009
60	Helsesøster	3006	3009
61	Jordmor	3006	3009
78	Fysioterapeut	1801	1804
82	Ergoterapeut	1801	1804
102	Førskolelærer I	2312	2315
136	Assisterende avdelingssykepleier	2801	2804
138	Pedagogisk/psykologisk rådgiver	3201	3204
151	Fysioterapeut	2001	2004
198	Tolk	1901	1904
208	Klinisk pedagog	2505	2508
215	Koordinator	2001	2004
237	Pedagogisk leder	2405	2408
267	Antikvar	3404	3407
367	Konservator	2504	2507
379	Førskolelærer	1806	1809
961	Lærer	92701	92703
962	Adjunkt	92801	92803
963	Adjunkt med opprykk	92901	92903

Følgende merknad til stk 359 Fys.ter.turnuskandidat endres slik:
~~Lønnes med 90 % av lønn for fysioterapeut (ny stk 78) Ansiennitet medregnes ikke.~~

Ny tekst: Lønnes med 85 % av lønn for fysioterapeuter (stk 152) Ansiennitet medregnes ikke.

Det kreves ytterligere to lønnstrinn til alle i følgende stillingskoder

Stillingskode	
16	Ergoterapeut I
62	Ass. oversykepleier
63	Avdelingsjordmor
64	Avdelingssykepleier
65	Avdelinghelsesøster
66	Ledende spesialsykepleier
68	Opplæringssykepleier
70	Overhelsesøster
72	Oversykepleier
73	Sykepleierkonsulent
75	Sjefssykepleier
80	Sjeffysioterapeut
103	Barnhagestyrer
152	Fysioterapeut I
209	Avdelingsergoterapeut
263	Avdelingsleder/fysioterapeut
288	Barnhagestyrer
289	Barnhagestyrer
367	Konservator
902	Rådgiver/sosiallærer
955	Undervisningsinspektør

Vedlegg 2

Unios krav til generelle merknader til stillingsregisteret:

A. I stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høgskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 1 lønnsrammealternativ høyere for videreutdanning på minst 30 studiepoeng.

B. I stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høgskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 3 lønnsrammealternativ høyere for videreutdanning på minst 60 studiepoeng.

C. I stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høgskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 4 lønnsrammealternativ høyere for videreutdanning på minst 90 studiepoeng.

D. I stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høgskole-/universitetsutdanning, avlønnes vedkommende minst 6 lønnsrammealternativ høyere for videreutdanning på mastergradsnivå.

Vedlegg 3

FELLESBESTEMMELSENE

Unio fremmer følgende krav og aksepterer følgende tilbud fra Oslo kommune (gjengitt til slutt i vedlegget)

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (formal og realkompetanse samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling~~. med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.~~ **Bruk av deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte og arbeidsgiver skal i forbindelse med utlysning/tilsetting dokumentere nødvendigheten av deltidsstillinger.** Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås, **herunder retningslinjer for utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte.**

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:
- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes sammenslåing av deltidsstillinger

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

Kap. 3 Ferie

§ 3.1 Utbetaling av feriepenger m.v.

§ 3.1.1
Feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 nr. 1. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres. **Arbeidstakere som arbeider turnus skal ha fri søndag før og etter hovedferien uten trekk i lønn.**

§ 3.1.2
Lønn **under sykdom og** ved svangerskaps-, fødsels- og ~~adopsjons~~**foreldre**permisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

~~**§ 3.2 Arbeidstaker ansatt pr. 30.4.1990**~~
~~Arbeidstaker med hel eller delvis lønn og som i løpet av ferieopptjeningsåret har sykefravær, får feriepengegrunnlaget medregnet inntil 6 måneder.~~

~~Strekker fraværet seg over 2 ferieopptjeningsår, medregnes inntil 4 måneder i det andre ferieopptjeningsåret dersom arbeidet gjenopptas.~~
~~Dersom arbeidet ikke gjenopptas, gjelder ferielovens bestemmelser om opptjening av feriepenger under sykefravær.~~

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap og omsorgspermisjon

§ 4.7.6 Omplassering til annet arbeid m.v.
Gravide arbeidstakere som blir omplassert til lavere lønnet stilling som følge av risikofylt arbeid eller arbeidsmiljø, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Gravide arbeidstakere **som i samråd med lege eller** som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Denne permisjonen berører ikke de lovfestede uker hun har rett til som ordinær svangerskapspermisjon

§ 4.7.7 Farens permisjonsrett
§ 4.7.7 Farens, **medmors, medfars** permisjonsrett.
Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomst før stønadsperiodens utløp, jf 4.7.2, gis faren, **medmor, medfar**, når han**/hun** fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt han**/hun** har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadsperioden som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan faren, **medmor, medfar** ta ut dersom han**/hun** for øvrig fyller vilkårene.

§ 4.7.10 Omsorgspermisjon
§ 4.7.10 I forbindelse med farens, **medmors, medfars,** rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3, gis rett til lønn under permisjon dersom han**/hun** overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Første uke av permisjonen gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet og uavhengig av rettighetene etter § 4.7.7 foran.

Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.

§ 4.7.11 Tjenestefri uten lønn
§ 4.7.11 I tilknytning til tjenestefri med lønn etter § 4.7, har hver av foreldrene ytterligere rett til inntil 1 års tjenestefrihet uten lønn. Farens **medmor, medfars** permisjon etter § 4.7.10 kommer i tillegg.

Har ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke har omsorg utøves av en annen som har omsorg for barnet.

Er vilkårene for å få lønn etter §§ 4.7.2 – 4.7.7 og § 4.7.10 ikke til stede, gis tjenestefri uten lønn etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 og § 12-7.

Kap. 5 Personalforsikringer og tilleggsytelser ved yrkesskader

§5.1 Yrkesskade/yrkessykdom
Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Kommunen tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

Note:
Ved eventuell endring av lovverket knyttet til yrkesskade i folketrygdloven, skal partene i fellesskap gå gjennom bestemmelsens henvisninger slik at bestemmelsen blir harmonisert med eventuell ny lovgivning. Det er en forutsetning at dette ikke skal innebære materielle endringer av arbeidstakers rettigheter.

Kap. 7 Pensjon

Ny § 7.2
Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.2 Ordinær arbeidstid for turnuspersonell

Ny § 8.2.1 (35,5 timer)
For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt tjenesteplan
- Arbeidstakere med fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 – kl. 06.00

Ny § 8.2.2 Tredelt turnusarbeid
For delt (skift- og) turnusarbeid som ikke faller inn under § 8.2.1 og § 8.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, jf. § 8.1.1 slik:

- **Hver arbeidet time på søn- og helgedag regnes lik 1 time og 10 minutter**
- **Hver arbeidet time om natten regnes lik 1 time og 15 minutter**

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 35,5 timer i løpet av sju dager.
Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven §§ 10-10 (1) og 10-11 (1).

Ny § 8.2.3 (33,6 timer)
Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.
Med helkontinuerlig skift menes:
Arbeidstidsordninger som pågår døgnet rundt og uken rundt og hvor arbeidet er fordelt likt på 2 dagskift og 1 nattskift.

Med turnusarbeid som kan sammenliknes med helkontinuerlig skiftarbeid, forstås arbeid hvor den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00.

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de tall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

Ny § 8.2.4 Kortvakter:
Vaktene i en turnus bør være mellom syv og en halv til åtte timer og ikke være kortere enn seks timer. Kortvakter skal bare unntaksvis benyttes.

Ny § 8.2.5 Tilrettelegging for hvilepauser ved nattarbeid
I virksomheter hvor det utføres nattarbeid skal arbeidsgiver og arbeidstaker drøfte hvordan det kan legges til rette for såkalt "powernapping". Partene forutsettes å utarbeide retningslinjer for hvordan slike hvilepauser kan gjennomføres.

Kap. 9 Lønn

§ 9.5 Renter ved forsinket betaling (tt-kode 0493)
Lov av 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m. får ~~ikke~~ anvendelse på pengekrav i forbindelse med lønnsregulering, lønnsopprykk mv. **dersom kommunen er senere enn 2 måneder med utbetalingene etter at partene har godkjent forhandlingsresultatet.** ~~Kommunen vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig.~~

§ 9.7 Godtgjørelse for skift-/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg
Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn. **Ved nattvakt betales tillegget ut vaktens lengde**. (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt)

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for Byrådsavdeling for finans og utvikling til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste
Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jrf. § 8.2.) får i tiden kl. 20.00 til ~~kl. 06.00~~ **nattvaktens slutt** et nattillegg på 40% i tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0703)

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.2 Forhandlinger

De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

a. når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
b. når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret

d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
e. ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommendes arbeidsområde
f. **ved etter- og videreutdanning på høyskolenivå, spesialistnivå og master- og doktorgradsnivå som er relevant for vedkommendes arbeidsområde**

I slike tilfelle kan vedkommende virksomhet og vedkommende lokale organisasjon inngå avtale om:

a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor sentralt fastsatt stillingsregister og kodestruktur
b. endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)
c. tillegg til regulativlønn, f. eks. bruk av kronetillegg, T-trinn som en personlig ordning.

Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, sender de lokale organisasjoner saken til sine sentrale organisasjoner.

Følgende krav/tilbud fra Oslo kommune aksepteres:

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.8.1 Omregningsfaktor

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakthavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Slik hjemmevakt regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:5. (tt-kode 0292).

Hvor beregning av arbeidstid etter forholdstallet 1:5 virker urimelig, kan kommunen eller organisasjonene ta opp spørsmålet om annen omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 ~~fjerde~~ **tredje** ledd.

Akseptert

Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår

§ 18.1

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2008 til 30.04.2010.~~ 01.05.2010 til 30.04.2012.

Akseptert

Vedlegg 4

PARTSSAMMENSATT UTVALG AVTALEVERKET (PUA)

Det vises til Oslo kommunes krav/tilbud nr 2 av 26.04.2010 kl. 14.00 vedlegg 1 vedrørende partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA).

Unio aksepterer de anbefalinger som er beskrevet i Delrapport 1 – Overenskomsten Del A og Delrapport 2- Overenskomsten del B og innledende protokolltolførsel til del C med unntak av pkt 23.

1. § 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet under 2 måneder

Bestemmelsen endres slik:
§ 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet ~~under~~ **inntil** 2 måneder
For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre arbeid av forbigående art av ~~ikke over~~ **inntil** 2 måneders varighet, er oppsigelsesfristen 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

Aksepteres

2. § 4.1.3 Opphør av arbeidsforhold

Andre ledd endres slik:
For ~~sesongarbeidere, ekstrahjelp og vikarer~~ **midlertidig ansatte** utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.

Aksepteres

3. § 4.4 Egenmelding og legeerklæring

Fjerde ledd strykes:
~~Rett til sykepenger ut over 8 uker er betinget av at det foreligger en særskilt legeerklæring.~~

Aksepteres

4. § 4.5 Sykepengeattest

§ 4.5 første punktum endres slik:
Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal det innhentes friskmelding/sykepengeattest for refusjon fra ~~trygdeetaten~~ **NAV**.

Aksepteres

5. § 4.6.3 Ikke krav på sykelønn

§ 4.6.3 første setning endres slik:
Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter ~~denne bestemmelse~~ **disse bestemmelser**, har ikke krav på lønn under sykefraværet.

Aksepteres

6. § 4.6.4 Kronisk sykdom

§ 4.6.4 første punktum endres slik:
Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende å fremme søknad for ~~trygdeetaten~~ **NAV** om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden.

Aksepteres

7. § 4.6.5 Søknad om attføringspenger og/eller pensjon

§ 4.6.5 andre/tredje ledd endres slik:
Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter §§ 4.1 – 4.5 og kap. 5 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.
Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Aksepteres

8. § 4.7.2 Tjenestefri med lønn

§ 4.7.2 endres slik:
Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for den perioden som er hjemlet i lov om folketrygd § ~~14-6~~ **14-9** dersom arbeidstaker har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de 10 siste måneder før nedkomst.

Ved beregning av 6 måneders tjeneste medregnes bare sykefravær med rett til sykepenger fra folketrygden og permisjoner med lønn etc. som til sammen ikke overstiger 4 måneder.

Ved flerbarnsfødsler forlenges stønadsperioden i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd § ~~14-7~~ **14-9**.

Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes stønad (fødselspenger), jf. for øvrig bestemmelsene i lov om folketrygd **§ 14-10**. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet, dog høyst 12 uker før fødselen og minst 6 uker etter fødselen.

Aksepteres

9. § 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn

§ 4.7.14, tredje ledd strykes:
~~Ved livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade for barn under 18 år vises til bestemmelsene i lov om folketrygd.~~

Aksepteres

10. § 6.1 Førstegangstjeneste og lignende

§ 6.1 første ledd endres slik:
Arbeidstaker får under avtjening av verneplikt ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) i inntil 18 måneder hvis vedkommende er forsørger, eller 1/3 lønn i samme tidsrom forutsatt at vedkommende ved vernepliktens begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste **i Oslo kommune**.

§ 6.1 tredje ledd endres slik:
~~Under samme forutsetning gis i~~ **I**kke-forsørgere **gis** ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. **forutsatt at vedkommende ved tjenestens begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste i Oslo kommune.**

Aksepteres

11. § 8.6 Forskjøvet arbeidstid

§ 8.6 endres slik:

§ 8.6 Forskjøvet arbeidstid
Under særlige forhold for kortere tidsrom, eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan arbeidsgiver når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden.

Det betales da 50 % tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid (tt-kode 0223). Godtgjøring utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsene kap. 11.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** eller den som bemyndiges og vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

Aksepteres

12. § 8.6.1 Turnuspersonale

§ 8.6.1 endres slik:
§ 8.6.1 Turnuspersonale
Ved endringer av turnusplan av kortere varighet på grunn av blant annet sykdom og annet fravær gjelder følgende:
a) Varslingsfrist
Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

b) Godtgjøring
Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktisk utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
(tt-kode 0234 v/50% overtid, tt-kode 0235 v/100% overtid, tt-kode 0236 v/133,33% overtid, tt-kode 0228 v/50% tillegg)
Dersom forskyvning av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring først når summen av den utførte (forskjøvede) arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

~~b)~~ **c)** Fridag
Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det gis ny fridag senere. Den nye fridagen gis i løpet av syv dager fra forrige fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsene**s** regler og begrensninger.

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt foran, vil reglene om overtid i fellesbestemmelsene kap. 11 komme til anvendelse.

~~c)~~ **d**) Avspasering (tt-kode 8201)
Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfellet er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle ha vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter frammøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart. Er arbeidet påbegynt, gis i tillegg kompensasjon som for delt dagsverk.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger for dette under overtid.

Aksepteres

13. § 8.8.4 Diverse tillegg

§ 8.8.4 endres slik:

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjørelse betales i samsvar med fellesbestemmelsene, for det beregnede antall timer**, jf § 8.8.1,** og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tillegg for kvelds- og nattjeneste utbetales ikke til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse.

Aksepteres

14. § 8.9 Hvilende vakt

§ 8.9 tredje ledd endres slik:

Forlengelse av arbeidstiden ved vakt på vaktrom ut over det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 ~~tredje~~ **andre** ledd.

Aksepteres

15. § 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

§ 9.7.1 andre ledd endres slik:
Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

Aksepteres

16. Kap. 10 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai

Overskriftene i kap. 10 endres slik:

Kap 10 Søn- ~~og~~ **helge- og høytids**dager~~, påskeaften, 1. og 17. mai~~

~~§ 10.1 Søn- helge- og høytidsdager~~

§ 10.~~1.~~1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

§ 10.~~1.~~2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.~~1.~~3 Årlig godtgjørelse

§ 10.~~1.~~4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)

§ 10.~~1.~~5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke)

Aksepteres

17. § 11.4 Overtidsbetaling - tilsigelse

§ 11.4 endres slik:
§ 11.4 Overtidsbetaling ~~– tilsigelse~~ **ved tilkalling**
Arbeidstaker som etter ~~tilsigelse~~ **tilkalling** møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 3 timer.
Er arbeidet etter slik ~~tilsigelse~~ **tilkalling** påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det etter dette for et tidsrom hvor det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentsats som gjaldt ved arbeidets opphør.
Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilkalling eller fremmøte.

Aksepteres

18. § 11.5 Spisepause

§ 11.5 endres slik:

§ 11.5 Spisepause
Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid ~~betales ikke for tilsigelse eller fremmøte, men~~ **regnes** en kortere spisepause ~~regnes~~ som løpende arbeidstid**.** ~~og det~~ **Det** betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

Aksepteres

19. § 12.1.3 Læretid m.v.

§ 12.1.3 endres slik:
§ 12.1.3 ~~Læretid m.v.~~ **Lærlinger**
Ved overgang til stilling som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i bedrift/virksomhet i lønnsansienniteten.

Aksepteres

Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

20. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 1.3 b) endres slik:
Ved flytting av en stilling**/stillingsinnehaver** fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen.

Aksepteres

21. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.1 første ledd annen setning endres slik:

Sentrale justeringsforhandlinger**, jf fellesbestemmelsenes § 16.1,** ~~vil måtte~~ **kan** omhandle ~~eventuelle~~ systemmessige endringer ~~i tillegg til at det kan foretas gjennomgående~~ **og** lønnsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Aksepteres

22. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.3 Resirkulerte midler endres slik:
2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør da gå inn i en egen pott-resirkulerte midler. Besettes stillingen i det tilsvarende lønnstrinn som fastsatt i de tidligere lokale forhandlinger, oppstår ingen slik differanse og det tilføres følgelig heller ikke midler til omhandlede pott.

~~Resirkulerte midler fastsettes til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.~~

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. Forhandlingsresultatet skal ikke føre til økte lønnsutgifter det påfølgende år. De kriterier partene er enige om for anvendelse av lønnsrammesystemet, vil også gjelde for disse forhandlinger.

Slike forhandlinger kan gjennomføres en gang pr. år.

~~Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.~~

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger vedr. resirkulerte lønnsmidler i hht. ovenstående, overføres saken til forhandlinger mellom partene sentralt.

Dersom de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger, fastsettes resirkulerte midler til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

Aksepteres

23. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.5 fjerde ledd strykes:
~~Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.~~

Avvises

24. 5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

Overskriften i punktet "*Kongelig resolusjon"* endres slik:
~~*Kongelig resolusjon*~~ ***Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid***

Aksepteres

25. 6 Lærlinger

Pkt. VIII endres slik:
Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger~~ **foreldrepenger**
Lærlingen gis rett til sykelønn og ~~fødsels-/adopsjonspenger~~ **foreldrepenger** etter fellesbestemmelsene kap 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

Aksepteres

26. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 1 endres slik:
Denne avtale er inngått med hjemmel i ~~hovedavtalen § 4 og~~ arbeidsmiljøloven §10-12, 4. ledd. **For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.**

Aksepteres

27. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 2 strykes:
~~Når det gjelder partsforholdet vises det til hovedavtalen § 2. For øvrig viser partene til fellesbestemmelsene kap. 8.~~

Aksepteres

28. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

Nummereringen i Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune endres som følge av at § 2 strykes

Aksepteres

29. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune
§ 3 endres slik:
~~Den enkelte virksomhets service~~ **Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået** overfor publikum**.** ~~må opprettholdes på samme nivå som i dag.~~

Aksepteres

30. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 10 strykes:
~~Tvist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.~~
~~Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlingssammenslutningene informeres om saken.~~

Aksepteres

31. Nummerering del B – Generelle særbestemmelser

Nummereringen i del B – Generelle særbestemmelser endres slik[1]:

Aksepteres

Vedlegg 5

Unios krav vedrørende generelle særbestemmelser

DEL B
GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

8 Seniorpolitikk
~~Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.~~
Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler. Arbeidsgiver kan inngå avtale om virkemidler med den enkelte arbeidstaker. Tillitsvalgte orienteres om inngåtte avtaler.

4. Rapport 2 fra beregningsutvalget – teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet
Viser til Oslo kommunes krav/tilbud 3:

Det avsettes x mill til teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet i henhold til anbefalinger fra beregningsutvalgets rapport 2/2010

Vedlikeholdet drøftes i beregningsutvalget og forutsettes gjennomført innen …/… 2010.

Aksepteres.

Vedlegg 6

SÆRBESTEMMELSER

Krav til overenskomstens del C. Særbestemmelser

Det vises til overleverte krav til overenskomsten Del C og protokoller fra preliminære forhandlinger.

Utdanningsforbundet viderefører følgende krav:

Del 3 (skoleverket)

III.2 Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen

Årsrammen for norsk Stud.spes, Idrett og MDD (alle på VG1) endres fra årsramme 700 til årsramme 661.

III.4 Funksjonstillegg – pedagogisk personale
For å sikre mer tid til oppfølging/kontakt med elever og foreldre/foresatte økes tid avsatt til kontaktlærertjeneste;

2 a)Den samlede tidsressurs til kontaktlærertjeneste ved den enkelte skole beregnes på grunnlag av gjeldende avtaler ganger 1,5.

Godtgjøringen til kontaktlærertjeneste;

2 b) 1. Satsene endres fra kr 5000,- til kr. ***6500****,- og fra kr. 525,- til kr.* ***650****,-.*

"dog slik at ved færre enn 6 elever gis det kr. 8000,- i godtgjøring" endres til " ***dog slik at det minst gis kr. 9750,- i godtgjøring***".

Vedlegg 7

Unio avviser Oslo kommunes krav/tilbud nr 2 av 26. april kl.14.00 om lokal lønnsdannelse med følgende begrunnelse:

Partene i årets oppgjør må finne løsninger som staker ut veien fremover mot målet om likelønn. Likelønnsløftet må skje gjennom sentrale tiltak for å sikre varig virkning. Årets oppgjør må sees som et første steg i en opptrappingsplan over flere oppgjør.

Oslo kommunes krav om forsøk med lokal lønnsdannelse **avvises.**

Oslo kommune er **en** arbeidsgiver. Fellesbestemmelsenes kap. 15 og 16, samt lønnsrammesystemets innretning, gir lønnssystemet i Oslo kommune den nødvendige fleksibilitet og gir arbeidsgiver tilstrekkelig mulighet for lokal lønnsfastsetting, dersom lokal arbeidsgiver ønsker det.

Kommunens krav om prøveprosjekt bryter grunnleggende med den avtalestruktur partene i fellesskap har nedfelt. Vi oppfatter kommunens krav som et alvorlig angrep på dagens etablerte avtalestruktur.

Det vises til Overenskomstens § 1.1 hvor det er inngått en overenskomst gjeldende for samtlige ansatte i Oslo kommune. Det forutsettes at tariffrevisjonen 2010 stadfester dette og legger til rette for sentrale likelønnstiltak.
Det er uaktuelt å akseptere forsøk med lønnsdannelse i en eller flere av kommunens virksomheter. Det samme gjelder avvikende tariffbestemmelser for ulike sammenslutninger om forhandlingsbestemmelsene i Oslo kommune.

Vedlegg 8

Vedtatt av styret i Unio 17. mars 2010

Inntektspolitisk uttalelse 2010

Hovedoppgjøret 2010 gjennomføres i en krevende tid for norsk og internasjonal økonomi. Dette må likevel ikke komme i veien for at det gjennomføres et likelønnsløft for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor finansiert med friske midler. Unio mener partene og myndigheten i fellesskap må ta ansvar for å utnytte den historiske mulighet vi nå har til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Finanskrisa åpner videre for at offentlige arbeidsgivere i større grad kan verdsette kompetanse, kvalitet, ansvar og risiko. Hele frontfaget, inklusive funksjonærene, må legges til grunn når det forhandles om økonomiske rammer.

Unio har gitt den rødgrønne regjeringen ros i kampen mot finanskrisa og de realøkonomiske virkningene av denne. Innretningen av tiltakene med satsing på offentlig sektor har gitt lavere ledighet enn om pengene hadde blitt brukt på skattelette.

For å unngå en særnorsk renteoppgang er det viktig at pengepolitikken ikke motvirker finanspolitikken. Norges Banks rentesetting må ta hensyn til at budsjettet for 2010 er ekspansivt. Hensynet til sysselsettingen og offentlige basisoppgaver er viktigere enn hvor raskt en vender tilbake til handlingsregelen for innfasing av oljepenger i norsk økonomi.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å være konkurransedyktig. En solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Manglende lønnsmessig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar vil sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dokumentert mindrelønnsutvikling må kompenseres, bl.a. i skoleverket. Grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen over tid innen offentlig sektor gis en større ramme/tillegg.

Offentlig sektor har store utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft for å møte framtidige oppgaver. Unio krever at arbeidsgiverne fører en mer offensiv rekrutterings- og personalpolitikk slik at kvalitet og kompetanse sikres. Arbeidsgivere i offentlig sektor må legge fram planer som analyserer behovet for arbeidskraft i offentlige tjenester. Dette er nødvendig for å dimensjonere utdanningskapasiteten og synliggjøre rekrutteringsbehovene i de enkelte delene av offentlig sektor.

Unio vil arbeide for:

- at den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt industri og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn når det forhandles om økonomisk ramme

- et likelønnsløft for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor
- at dokumentert mindrelønnsutvikling kompenseres, bl.a. i skoleverket. Grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen over tid innen offentlig sektor gis en større ramme/tillegg
- at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko verdsettes høyere
- at offentlig sektor er attraktiv og konkurransedyktig i kampen om å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft
- å synliggjøre og styrke offentlig sektors viktige rolle for den samlede verdiskapningen og næringslivets konkurranseevne
- at bruken av deltid reduseres, og at retten til heltid styrkes
- at oppfølgingen av pensjonsavtalen er i tråd med det partene ble enig om ved tariffrevisjonen i 2009

Likelønnsløft

Den dokumenterte verdsettingsdiskrimineringen er størst blant de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor. Det er her likelønnsgapet er størst, og dette legger en klar føring på innretningen av likelønnstiltakene.

Unio legger til grunn at regjeringen følger opp intensjonene i Soria Moria II om å bidra med ekstra lønnsmidler til et likelønnsløft i årets oppgjør. Det inntektspolitiske samarbeidet er årsaken til at det har vært mulig å skape et arbeidsliv bygget på tillit mellom staten, arbeidsgiverne og arbeidstakerne, og hvor alle tar felles ansvar for norsk økonomi. Et lønnsløft i offentlig sektor vil ikke kunne gjennomføres med mindre de respektive sektorer kompenseres fullt ut for sine økte utgifter knyttet til lønnsløftet.

Unio krever at offentlige arbeidsgivere tar ansvar for et likelønnsløft i årets oppgjør, og at regjeringen bidrar med friske midler.

Gryende oppgang

Finanskrisa har gitt verdensøkonomien det kraftigste tilbakeslaget siden 1930-tallet. Særlig er industriproduksjonen rammet. I noen land er reduksjonen hele 20 prosent. Ledigheten i EU og USA har passert 10 prosent.

De siste økonomiske prognosene for 2010 og 2011 viser at verdensøkonomien igjen er i vekst. Verdenshandelen forventes å øke 6 prosent i 2010 mot en nedgang på hele 12,5 prosent i 2009. Mye av årsaken til den gryende oppgangen ligger i de kraftige penge- og finanspolitiske tiltakene som mange land har iverksatt, samt bedre utsikter i de fremvoksende økonomiene i Asia. Det er imidlertid for tidlig å si om gjeninnhentingen vil vare ved. Det er fortsatt behov for konsolidering av finansielle balanser både i husholdninger, bedrifter og banker i mange land. Det begrenser mulighetene for oppgang i etterspørselen. Dessuten har mange land nå stor statsgjeld, og de ekspansive tiltakene kan ikke fortsette lenge.

Norge har kommet bedre ut av krisa enn de fleste andre land. Det skyldes at vår industri sysselsetter langt færre enn i andre land, at vi har stort økonomisk handlingsrom til å gjennomføre mottiltak og at regjeringen har valgt å gjennomføre tiltak som er kraftigere enn noen annen regjering har gjort. De finanspolitiske tiltakene har først og fremst bestått i økte utgifter og satsing på offentlig sektor. Dette har gitt god effekt på sysselsettingen. Andre land har i stor grad brukt skattelette som gir svakere effekt på sysselsettingen.

Et svært ekspansivt statsbudsjett i 2009 og ytterligere stimulans i 2010 innebærer imidlertid utfordringer for finanspolitikken i årene framover. Ingen er tjent med at det bygges opp ubalanser i økonomien som senere rammer sysselsettingen og det offentlige tjenestetilbudet. Penge- og finanspolitikken må derimot ikke kvele den gryende oppgangen eller gi opphav til nye ubalanser f.eks. gjennom en kraftig innstramning de offentlige utgiftene.

Unio mener hensynet til sysselsettingen og offentlige basisoppgaver er viktigere enn hvor raskt en vender tilbake til handlingsregelen. Sysselsettingen i offentlig sektor kan ikke kjøres opp og ned. Unio vil særlig trekke fram behovet for økte overføringer til kommunesektoren og høyere læresteder samt styrket politi- og justissektor. Økt lærertetthet, flere stillinger med høyere utdanning i helse- og omsorgstjenester, økte basisbevilgninger til universiteter og høgskoler og tid og midler til etter- og videreutdanning er investeringer i flere og mer kompetente arbeidstakere og et bidrag til å styrke vår konkurranseevne. Satsingen på offentlig sektor i kampen mot økende arbeidsledighet er først og fremst en forsering av en vekst som uansett ville kommet senere. Vi må unngå at arbeidsledigheten får feste seg på et varig høyere nivå.

Lønns- og prisveksten

Hovedoppgjøret i 2010 gjennomføres i en økonomisk vanskelig tid. Våre handelspartnere har langt større utfordringer enn de vi har i Norge. Dette tilsier at de fleste land vil ha lav etterspørselvekst og lav prisvekst. Videre vil internasjonale renter holde seg lave i lengre tid framover fordi mange regjeringer vil måtte stramme inn pengebruken og starte nedbetalingen av de store låneopptakene.

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser i sin februarrapport at den økonomiske veksten hos våre handelspartnere anslås til om lag 2½ prosent i 2010 og konsumprisveksten anslås til om lag 1½ prosent. Mye tyder på at lønnsveksten hos våre handelspartnere vil være meget lav.

TBU anslår den gjennomsnittlig lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,7 prosent de siste fem år og 4 prosent i 2009. For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 5 år i gjennomsnitt 0,7 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne.

Konsumprisindeksen steg med 2,1 prosent fra 2008 til 2009. TBU anslår konsumprisveksten fra 2009 til 2010 i området 1,5-2 prosent på årsbasis.

Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere.

Oppfølgingen av avtalen om offentlig tjenestepensjon og AFP

Pensjonsoppgjøret i 2009 ga som resultat at bruttoordningene i offentlig sektor skal videreføres med nødvendige tilpasninger til ny folketrygd. Der avtalen ikke sier noe konkret, legger Unio til grunn at en legger seg så tett opp til dagens ordning som mulig.

Unio mener at flere av departementets forslag til oppfølging av pensjonsavtalen går langt ut over det partene ble enige om i tariffoppgjøret i 2009. Samlet innebærer departementets forslag betydelige kutt i pensjonene, noe som vil ramme den enkelte.

Unio krever at grunnlovsvernet av opptjente pensjonsrettigheter ivaretas. For de som tar ut AFP må pensjonsgrunnlaget for alderspensjonen i tjenestepensjonsordningen reguleres med lønnsveksten. Unio viser ellers til arbeidstakerorganisasjonenes felles høringssvar.

Oppfølgingen av pensjonsavtalen må både ivareta de kollektivrettslige sider og de privatrettslige sider. Regjeringen kan ikke true sin spesielle avtaleforståelse igjennom ved lov.

Etter- og videreutdanning og forskning

Unio mener det er nødvendig med økt satsing på etter- og videreutdanning i arbeidslivet. Dette er viktig for å styrke kompetansen til de ansatte og bedre kvaliteten på den offentlige tjenesteproduksjonen. Offentlige arbeidsgivere må ta et spesielt ansvar. Utdanningsinstitusjonene må ha ressurser som dekker behovet for en økt satsing på etter- og videreutdanning.

I lys av dagens krisesituasjon må det gis rom for arbeidsledige å bygge ny kompetanse gjennom utdanningssystemet uten tap av dagpenger eller andre rettigheter som arbeidsledige.

Forskning og utvikling er sentrale elementer i arbeidet både med å komme ut av den realøkonomiske krisen og for å bygge opp Norge som et kunnskapsbasert samfunn.

Unio mener det er nødvendig med et tydelig løft i basisbevilgningene til universiteter og høyskoler. Økte basisbevilgninger er nødvendig både av hensyn til den sterke veksten i sektoren og for å ivareta studiekvaliteten og arbeidsbetingelsene for de ansatte.

Skift turnus

Unio krever at de vedtatte endringene i Arbeidsmiljøloven om arbeidstid for arbeidstakere i tredelt turnus følges opp i tariffavtalene og finansieres utenfor oppgjøret slik det var forutsatt i det utvalgsarbeidet som gikk forut for lovendringen.

Bruk av deltid må reduseres

Andelen som jobber deltid er stabil og utgjør om lag ¼ av de sysselsatte. For kvinner er deltidsarbeid klart vanligere enn for menn. Fire av ti sysselsatte kvinner arbeider deltid, mens bare en av ti sysselsatte menn gjør det. Kommunesektoren er den sektoren hvor bruk av deltid er mest utbredt. Her er over 50 prosent av arbeidstakerne deltidsansatt.

Unio krever at offentlige arbeidsgivere sikrer retten til hel stilling, men uten at det medfører økt helgebelastning. Bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte må styrkes. Målet må være rett til hel stilling for alle som ønsker det.

Vedlegg 9

Unio-notat

RES/26.3.2010

Endelig rapport fra TBU 26. mars:

Lavt overheng til 2010

- **Konsumprisveksten** fra 2009 til 2010 anslås til rundt 2 prosent. Usikkerhet i prisvekstanslaget er blant annet knyttet til utviklingen i energiprisene og kronekursen.
- **Gjennomsnittlig årslønnsvekst** for alle grupper under ett er beregnet til 4,1 pst i 2009. Dette gir en gjennomsnittlig årslønn på ca 418 800 kroner per årsverk (inklusive deltid) og 433 400 kroner for heltidsansatte i 2009.
- Samlet lønnsvekst fra 2008 til 2009 for **arbeidere og funksjonærer i industrien** er beregnet til 4,2 pst. Lønnsvekst for industrifunksjonærer og industriarbeidere er anslått til henholdsvis 4,5 pst og 3,9 pst.
- Årslønnsveksten i 2009 i **staten** anslås til 4,4 pst, og i **kommunene inkl. undervisningssektoren** til 4,6 pst. Årslønnsveksten for undervisningssektoren i kommunene er beregnet til 4,4 pst.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (forretnings- og sparebanker og forsikring) er 1/2 pst fra 2008 til 2009. For **HSH-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2009 beregnet til 1,8 pst. Den lave veksten skyldes delvis nedgang i bonusutbetalinger.
- **Overhenget** til 2010 anslås til 1,2 pst for alle grupper under ett. For industriarbeidere er overhenget anslått til 1,0 pst. For funksjonærer i industrien er overhenget anslått til 1,7 pst.
- I **statlig tariffområde og i kommunesektoren** er overhenget til 2010 beregnet til henholdsvis 0,6 pst og 1,0 pst.
- Fra 2008 til 2009 har lønnsforskjellene mellom menn og kvinner blitt redusert i områdene **Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter, finanstjenester og Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak**. I de andre forhandlingsområdene er endringene små.

Tabell 1: Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			**Årslønn 2009**	Over-heng til 2010	Glidning	
	04-09	07-08	08-09			08-09	Gj.snitt 05-09
Industri i alt i NHO-bedrifter	4,8	6,1	4,2	445 100	1,4		
- industriarbeidere	4,4	5,7	3,9	367 400	1,0	1,6	2,1
- industrifunksjonærer	5,1	6,3	4,5	560 000	1,7	2,5	3,2
Varehandel HSH-bedrifter	3,9	4,4	1,8	383 300	0,7	- 0,1	1,5
Finanstjenester	5,6	9,2	1/2	524 900	1	-2	3,1
Statsansatte	4,8	6,7	4,4	428 700	0,6	0,5	0,6
Skoleverket	3,9	5,7	4,4	429 000	1,0	-0,1	0
Kommuneansatte [2]	4,7	6,7	4,6	382 400	1,0	0,4	0,7
Helseforetak Spekter	4,7	6,5	5,1	432 400	2,0	0,3	0,3
Øvrige Spekter-bedrifter	4,6	6,2	4,0	409 700	0,9	0,4	0,5

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.3, og 1.7

[2] Inklusive skoleverket fra 2004.