

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**Pr. 1. mai 2014**

**KS' tariffområde**



**AKADEMIKERNE KOMMUNE**

**KRAV NR. 2**

**10. april 2014 – kl. 12.00**



## **Dette kravet erstatter Akademikernes krav nr. 1**

### **Innledning**

Regjeringen har fornyelse og effektivisering av offentlig sektor som en uttalt politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at kommunesektoren skal kunne løse sine stadig mer omfattende oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingsystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i hovedtariffavtalen, slik at alle Akademikernes medlemmer er omfattet av et slikt lokalt forhandlingskapittel.

### **Grunnlaget for forhandlingene**

#### *Beregninger for 2013*

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene slår i sin rapport (17. feb -14) fast at *lønnsveksten i 2013* for de fleste tariffområdene var noe lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2012 til 2013 til 3,9 %.

#### *Nøkkeltall for 2014*

Lønnsoverhenget inn i 2014 for ansatte i kommunene (tariffområdet KS) er beregnet av TBSK til 0,4 % for de med sentral lønnsdannelse. Lønnsoverhenget for ansatte i kap. 4C er beregnet til 0,3 %.

Prisveksten antas å bli høy i 2014. Teknisk beregningsutvalg anslår at KPI som årgjennomsnitt vil øke til om lag 2 ¼ %, noe som er vesentlig høyere enn snittet for de siste ti årene.

Lønnsveksten i 2014 anslås av SSB i deres seneste anslag, 13. mars 2014, til 3,8 % for alle lønsmottakere under ett.

### **Lønnsrelasjoner**

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i kommunene har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunene har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

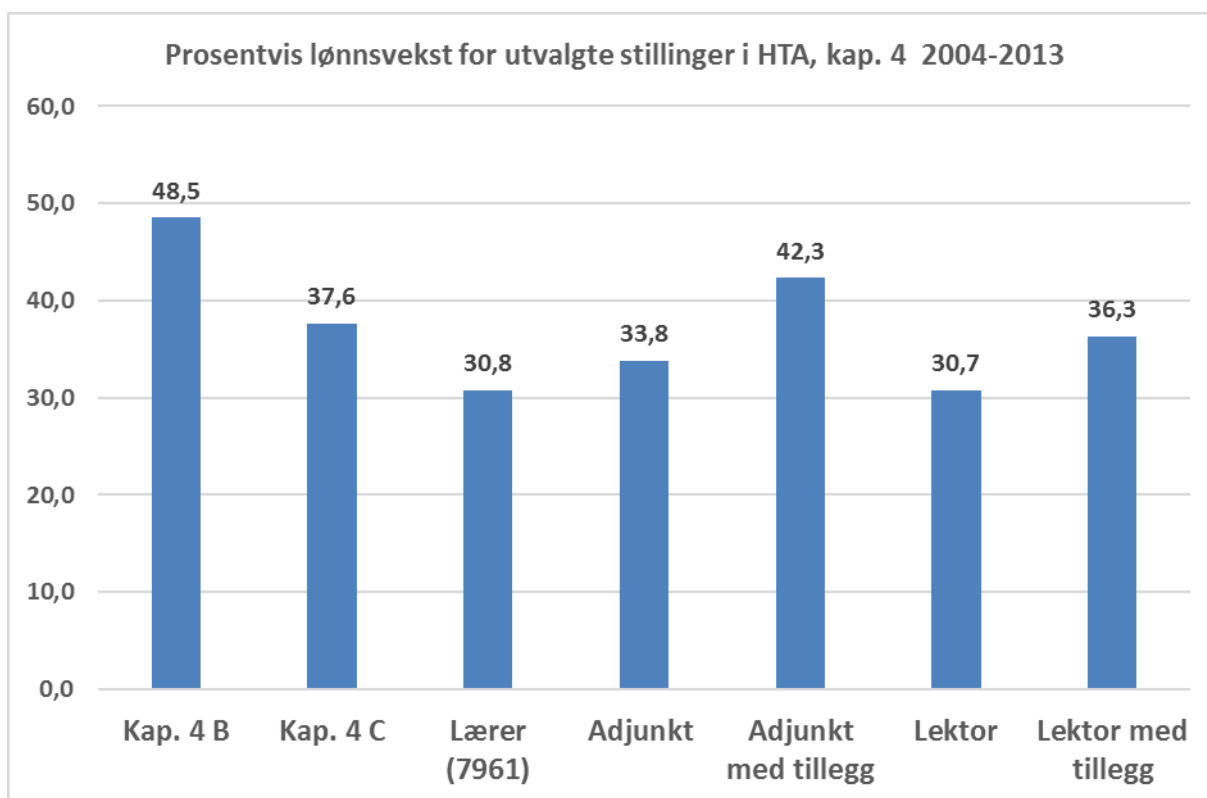
## Undervisningspersonalet

Flere rapporter og undersøkelser gjennom flere år viser helt klart at skoleverket har behov for å rekruttere og beholde godt utdannede lærere, det vil si lektorer, og et viktig virkemiddel er anstendige lønnsvilkår. Samtidig kan vi vise til GNIST-samarbeidet og partenes felles mål om å heve statusen for å øke rekrutteringen til læreryrkene, og det er bred enighet om at i GNISTs indikatorrapport skal lønn regnes som en viktig faktor for å oppfylle dette målet.

Rekrutteringsaspektet er spesielt viktig. Det er nemlig en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5 – 6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansetap som vil ramme sentrale fag. Vi vet at høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. Derfor er det helt nødvendig å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, og for at skolen skal være en attraktiv arbeidsplass for disse, blir lønn et viktig virkemiddel.

De tradisjonelle sentrale lønnsoppgjørene har over lang tid ikke gitt lektorene en god nok lønnsutvikling. Den fordelingspolitikken, med tilhørende lavlønsprofil, som har preget de sentrale oppgjørene, har bidratt til en negativ lønnsutvikling for lærere med lengst utdanning.

Lønnsstatistikken for KS viser at sentrale tillegg i kapittel 4 i HTA har gitt mest til stillinger uten høyere utdanning, og innretningen på mellomoppgjørene i 2011 og 2013 i kapittel 4 viser med all tydelighet at det er nødvendig for lektorene å bli omfattet av et nytt forhandlingsystem. Akademikerne krever derfor at lektorene skal omfattes av HTA kapittel 5 og gjennom lokale kollektive forhandlinger få hevet lønnsnivået.



Kilde: TBSK-rapporter 2005 og 2014

Lønnsveksten for lærere i kap. 4 C har i perioden 2004 – 2013 vært 37,6 %.  
For arbeidstakere plassert i kap. 4B har lønnsveksten i samme periode vært 48,5 %.

Undervisningspersonalet har hatt en klart lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn alle andre arbeidstakergrupper siden undervisningspersonalet ble overført til KS-området.  
Det er forskjell i lønnsutvikling mellom de forskjellige gruppene av utdanningspersonalet.  
Lønnsveksten for undervisningspersonale med høyere akademisk utdanning har over tid vært lavere enn for lærere med lavere utdanningsnivå, selv om de siste hovedtariffoppgjørene har gitt en noe bedre relativ lønnsutvikling for de med lengst utdanning.

**Krav til endring i ordlyd i tariffavtalen og retningslinjene fremgår av vedlegg til kravet.**

### **Kap. 1 Fellesbestemmelser**

Akademikerne kommune har krav til endringer av fellesbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 1.

### **Kap. 2 Pensjonsforhold**

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 2 Pensjonsforhold.  
Kravene fremgår av vedlegg 2.

### **Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser**

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 3.

### **Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser**

Akademikerne kommune krever endringer i bestemmelser gitt i kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser. Kravene fremgår av vedlegg 4

### **Kap. 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser**

Akademikerne kommune krever endringer gitt i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ.  
Kravene fremgår av vedlegg 5.

Akademikerne slutter seg til partenes felles anbefaling i «Sluttrapport fra partssammensatt utvalg nedsatt i forbindelse med Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2012.  
Stillingskoder, hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser».

### **Kap. 7 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2016.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

## **Annet**

### **SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter**

Akademikerne kommune krever at denne tas inn som et eget tariffområde under KS Bedrift. Akademikerne forutsetter at avtalens struktur videreføres.

### **SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring**

Akademikerne krever at uenighet om SFS 2213 finner sin løsning i tariffoppgjøret pr. 01.05.2014. Akademikerne kommer tilbake til krav.

## **Til protokollen**

### **Krav ved anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen**

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige juridiske virksomheter, skal disse virksomhetene forpliktes til å gi dem som utfører arbeidet, likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

## **Bærum og Lørenskog**

Akademikerne vil ta dette opp senere i forhandlingene.

**Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.**

## Vedlegg 1

Krav om endringer i kapittel 1 Fellesbestemmelsene.

(Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med kursiv)

### § 2.7 *Prøvetid (Ny)*

*Det gjennomføres etter prøvetids slutt samtale om arbeidet og lønnplasseringen.*

### § 3.4.1 **Omplassering**

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet eller til annen kommune/virksomhet omfattet av hovedtariffavtalen pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning og være sikret en årlig lønnsvurdering.

## § 4 **Arbeidstid**

### 4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes til-litsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

~~Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.~~

### 4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

(...)

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

*Arbeidstaker som blir pålagt å vikariere i oppsatt arbeidsplan, skal varsles med minimum 7 dager. Ved kortere varsel gis et tillegg på x % pr vaktøgn.*

### 4.3.2.2 ~~Overordnet vakt~~

~~Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.~~

Utrykning

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

#### **4.7 Tjenestereiser**

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

*Alle tjenestereiser er en del av arbeidstiden og skal fullt ut beregnes som arbeidstid..*

#### **§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid**

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12(1) og (2).

- ~~Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller~~
- ~~HTA kap. 3 pkt. 3.4~~

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i ~~HTA 3.4.2~~ arbeidstakere som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er ~~omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)~~ unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene skal kompenseres for dette i vilkårene for lønn, ferie eller avspasering. All arbeidstid utover normalarbeidstid skal kompenseres i form av blant annet lønn, ferie eller avspasering ved at det kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

(...)

#### **§ 7 Ferie**

7.4.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

*Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferielovens § 10 nr. 3, andre ledd.*

#### **§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon**

##### **8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere (ved fødsel)**

– I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren. *Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til omsorgspermisjon med full lønn utøves av en annen som bistår moren.*

(...)

*Fosterforeldre har rett til omsorgspermisjon med full lønn. Arbeidsgiver skal dekke opp mellomlegget mellom det NAV utbetaler og den faktiske lønn arbeidstakeren har. Vedkommende må ha samme opptjeningstid som de med rett til fødselspermisjon.*

(...)

##### **8.6 Pleie av nære familiemedlemmer (Ny)**

*Arbeidstaker har rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner.*



*Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i AML § 12-9 tredje ledd.*

## **§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt**

### 9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales ~~1/3 av~~ full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

### 9.2.4 Godtgjørelse til arbeidstakere som tjenestegjør som befal (Ny)

*For arbeidstakere som tjenestegjør som befal, skal det ikke foretas fradrag for utbetalt beordringsstillegg, militært tillegg, beredskapstillegg, omforent tillegg eller tillegg for administrativ forpleining.*

## **§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser**

### 12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetting i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

~~For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.~~

## Vedlegg 2

Krav om endringer i kapittel 2 Pensjonsforhold.

### 2.1 Tjenestepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstillende følger følgende krav:

- 2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige). ~~med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 20 % stilling. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.~~  
*Arbeidsgivere i KS-området kan inngå avtale med pensjonister som ansettes i inntil 14 timer pr. uke, uten at den aktuelle ansatte må meldes inn i tjenestepensjonsordningen.*

## Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

### § 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til oppsatt pensjon hvis faktisk opparbeidet medlemstid er på minst 3 1 år.

## Vedlegg 3

### Krav om endringer i kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

#### 3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf dog pkt. 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde, *når arbeidstaker åpenbart er innplassert i feil lønnskapittel* eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

#### 3.2 Lokal lønnspolitikk

(...)

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, *hvor lønns plassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet ivaretas.*

##### 3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal avholde, etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r), som samlet omfatter alle lønnskapitlene. ~~Dersom annet ikke avtales, holdes,~~ *Det avholdes det også* særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

(...)

##### 3.2.2 Lønnsamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling-  
Det skal føres referat fra samtalen ~~dersom arbeidstaker ber om det~~ *hvor tiltakene skal presiseres.*

##### 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten 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, *faglig kompetanseutvikling*, e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

##### 3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt

for gjennomføring av forhandlingene. *I det tilfelle at en enkelt ansatt av praktiske grunner ikke kan la seg representere av egen tillitsvalgt, skal den ansatte selv ha anledning til å føre forhandlingene.*

### **3.7 Tilleggslønn**

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. ~~Dette gjelder følgende ytelser:~~

Det kan i sentrale særavtaler avtales at ytelser etter særavtalen er pensjonsgivende.

~~Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg~~

~~Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg~~

~~Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende.~~

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på ~~1900~~ 1850 timer.

(...)

## **Vedlegg 4**

Krav om endringer i Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Krav om endringer i HTA kap. 4 med bakgrunn i sluttrapport fra partssammensatt utvalg vedr. HTA kap. 4 – tvistebestemmelser, minstelønn og lokale lønnstillegg

Akademikerne slutter seg til hovedlinjene i rapporten, likevel slik at:

- Akademikerne krever at ansiennitetstillegg skal gis som prosentvise tillegg.
- Akademikerne krever at de til enhver tid gjeldende ansiennitetstillegg skal omfatte alle arbeidstakere med samme ansiennitet.

## Vedlegg 5

Krav om endringer i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ.

### 5.0 Innledende merknader

(...)

*4 Partene lokalt drøfter hvilke lederstillinger som omfattes av stillingskode 8451 leder*

*5 Det skal holdes årlige lønnsamtaler for alle ansatte omfattet av kapittel 5*

### 5.1 Stillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
Ny	<i>Lektor</i>
8966	
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
8533	Veterinær

Leder	
8451	Leder

Merknad:

*Alle Akademikernes medlemmer skal innplasseres i kapittel 5 eller 3.*

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

(...)

### 5.2 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i

~~tariffområdet, kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.~~

~~Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.~~

*Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til:*

- Konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet*
- Kommunen/fylkeskommunen/bedriftens økonomiske stilling*
- Krav til effektivitet og produktivitet*
- Lønnsutviklingen i tariffområdet*

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen kan fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. 1.1 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

### **Anke**

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd ~~eller pendelevoldgift~~. *Hver av partene skal begrunne krav og tilbud.* Det vises til Hovedavtalen del A § 6-2.

~~Ved pendelevoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse. Nemndas avgjørelse skal begrunnes.~~

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.