



Rikslønnsnemnda

---

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 01/2021

TVISTEN MELLOM FAGFORBUNDET/LO OG NHO I FORBINDELSE MED  
HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020 (Overenskomst 453)

AVSAGT 26.08.2021

## RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Anne Green Nilsen, medlem av Arbeidsutvalget i Fagforbundet

Gøril Bjerkan, seniorrådgiver i LO

Torbjørn Furulund, bransjedirektør i Helse- og velferdsbransjen i NHO Service og Handel

Birgit Abrahamsen, direktør for arbeidsrett og HMS i Abelia

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>GENERELT</b> .....	<b>3</b>
<b>NEMNDAS SAMMENSETNING</b> .....	<b>3</b>
<b>KJENNELSE</b> .....	<b>4</b>
<b>SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA</b>	
Partsförhandlinger og mekling.....	4
Omfang og virkninger av konflikten.....	4
Konklusjon.....	6
<b>PARTENES PÅSTANDER</b>	
Fagforbundet/LOs påstander.....	8
NHOs påstander.....	9
<b>PARTENES ANFØRSLER</b>	
Fagforbundet/LOs skriftlige innlegg av 3. juni 2021.....	10
NHOs skriftlige innlegg av 3. juni 2021.....	20
<b>PARTENES KOMMENTARER</b>	
Fagforbundet/LOs kommentarer av 17. juni 2021.....	26
NHOs kommentarer av 17. juni 2021.....	27
<b>PARTENES AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</b>	
Fagforbundet/LOs avsluttende skriftlige innlegg av 23. juni 2021.....	30
NHOs avsluttende skriftlige innlegg av 23. juni 2021.....	30
<b>RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER</b>	
Innledning.....	31
Rikslønnsnemndas kompetanse.....	31
Overenskomst nr. 453.....	32
Virkningstidspunktet.....	33
<b>SLUTNING</b>	

## GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 1/2021 behandlet arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst 453).

## NEMNDAS SAMMENSETNING

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Anne Green Nilsen, Medlem av Arbeidsutvalget i Fagforbundet

Gøril Bjerkan, seniorrådgiver i LO

Torbjørn Furulund, bransjedirektør i Helse- og velferdsbransjen i NHO Service og Handel

Birgit Abrahamsen, direktør for arbeidsrett og HMS i Abelia

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 tredje ledd skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning, er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett, jf. lønnsnemndloven § 4 tredje ledd.

Fagforbundet/LO har utpekt Anne Green Nilsen og Gøril Bjerkan som sine medlemmer i nemnda. Anne Green Nilsen har hatt stemmerett.

NHO har utpekt Torbjørn Furulund og Birgit Abrahamsen som sine medlemmer i nemnda. Torbjørn Furulund har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har advokat Imran Haider og advokat Lornts Nagelhus vært prosessfullmektiger for LO. For NHO har Hilde-Marie Martinsen vært prosessfullmektig og Laust Kristian Poulsen rettslig medhjelper.

Tone Faugli møtte som partsrepresentant for Fagforbundet/LO, og Jon F. Claudi møtte for NHO.

Som vitne for Fagforbundet møtte Arne Løseth, Grethe Sørensen og Helge Sørli.

Seniorrådgiver Helene Nødset Lang, rådgiver Mona Ekelund og seniorkonsulent Hilde Brenna har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 19. august 2021.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 26. august 2021 avsagt slik:

## KJENNELSE

### SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

#### Forhandlinger og mekling

Twisten har oppstått i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 og gjelder Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten mellom Parat/YS og NHO og Overenskomst 453 mellom Fagforbundet/LO og NHO.

Etter brudd i forhandlingene varslet Parat og Fagforbundet plassoppsigelse for henholdsvis 351 og 2 378 medlemmer som var omfattet av overenskomstene.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 16. november 2020 og innkalte partene til mekling. Det ble gjennomført parallelle meklinger for de to overenskomstene 7., 8. og 9. januar 2021.

Mekleren konstaterte at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram forslag som kunne forventes å bli anbefalt av partene. Meklingen ble avsluttet 9. januar 2021 klokken 03.30.

Parat og Fagforbundet iverksatte den varslede streiken fra 9. januar 2021. Uttaket gjaldt ett medlem i Parat og 80 medlemmer i Fagforbundet.

#### Omfang og virkninger av konflikten

Streikeuttaket omfattet fra 9. januar ett medlem i Parat og 80 medlemmer i Fagforbundet. Streikeuttakene omfattet en lang rekke private behandlingsinstitusjoner innenfor rusomsorg, psykiatri, barnevern, pleie- og omsorg og noen barnehager. De to konfliktene berørte til en viss grad de samme omsorgsbedriftene.

Helsemyndighetene ble varslet om streikene og vurderte de mulige konsekvensene. 11. januar rapporterte Statens helsetilsyn at de hadde etablert kontakt med berørte statsforvaltere, som ville rapportere dersom streikene ville medføre konsekvenser for helsetjenestenes evne til å ivareta liv og helse. På det tidspunktet hadde ikke Helsetilsynet mottatt informasjon som ga slike indikasjoner, og informerte samtidig at de ville rapportere til HOD dersom de skulle motta informasjon om forhold som ville medføre fare for liv og helse i helsetjenesten som følge av streikene.

Fagforbundet trappet opp streiken 14. januar og tok ut ytterligere 43 medlemmer i streik.

15. januar 2021 rapporterte Helsetilsynet:

Statens helsetilsyn følger med på den pågående streiken i private omsorgsbedrifter når det gjelder forhold i helsetjenesten som kan medføre fare for liv og helse som følge av streiken.

Statens helsetilsyn har løpende kontakt med berørte statsforvaltere og mottar rapporter om konsekvenser av streiken. Vi har i løpet av den første uken, altså etter både 1. og 2. streikeuttak, ikke mottatt informasjon som indikerer at streiken medfører konsekvenser for helsetjenestenes evne til å ivareta liv og helse.

Statens helsetilsyn vurderer derfor at det ikke er fare for liv og helse i helsetjenesten som følge av streiken.

Fagforbundet tok ut ytterligere tre medlemmer i streik fra 19. januar og varslet at de ville ta ut 24 medlemmer den 26. januar. Parat utvidet sin streik med to medlemmer fra den 18. januar og varslet at de ville ta ut ytterligere tre medlemmer den 26. januar. Disse tre var ansatt i en virksomhet med heldøgns botilbud. Det samme heldøgns botilbudet var fra 9. januar berørt av streiken ved at Fagforbundet hadde tatt ut to ansatte, hvorav den ene hadde fått dispensasjon fra streiken.

Streikene, med det varslede uttaket ville dermed fra 27. januar omfatte 156 arbeidstakere; 6 medlemmer i Parat og 150 medlemmer i Fagforbundet.

På morgenen 26. januar 2021 rapporterte Helsetilsynet at det muligens var i ferd med å oppstå en krevende situasjon ved denne virksomheten, og at de skulle ha møte med Statsforvalteren litt senere på dagen for å vurdere eventuelle avbøtende tiltak.

Etter dette konkluderte Helsetilsynet med at streikene mellom Parat/Fagforbundet og NHO ville utsette særlig utsatte og sårbare personer for et betydelig funksjonsfall og helsefare, og at streikenes konsekvenser ville medføre fare for liv og helse fra onsdag 27. januar klokken 08.00.

I sin begrunnelse skriver Helsetilsynet:

Dette heldøgns botilbudet følger opp særlig sårbare og utsatte personer med psykisk utviklingshemming, autismspekterforstyrrelser og alvorlig psykiske lidelser (inkludert utfordrende, utagerende/voldelig atferd) som har sammensatte og omfattende bistandsbehov. De har behov for døgkontinuerlig tilsyn og bistand, og er i særskilt stor grad avhengig av å ha kvalifisert og kjent personale rundt seg. Miljøarbeiderne er derfor ansatt for å følge opp bestemte pasienter, og går i såkalt medlever-turnus, som vil si at den ansatte følger/lever med den enkelte beboer gjennom hele døgnet, gjerne over flere døgn av gangen. Dette er en forutsetning for å gi nødvendig kontinuitet og stabilitet i tjenesten og sikre nødvendige forutsigbare rammer for den enkelte pasient.

Fra og med i dag, tirsdag 26. januar 2021 er totalt 4 ansatte miljøarbeidere (1 fra Fagforbundet og 3 fra Delta) tatt ut i streik ved dette botilbudet. Uttaket medfører alvorlige konsekvenser for særlig to av beboerne. Begge beboerne har vedtak om ulike tvangstiltak, som tilbakeholdelse, medisiner og skadeavverging. De har begge behov for hjelp i dagliglivets gjøremål, i tillegg til et uttalt behov for å opprettholde faste og kjente rutiner i hverdagen for å minimere risiko for voldelig og utagerende atferd og skade på personer og materiell. Pasient 1 har 1:1 bemanning (dvs. at 1 ansatt følger pasienten gjennom hele døgnet) og vil stå uten oppfølging fra og med onsdag 27. januar 2021 og de neste 3 sammenhengende døgnene. Pasient 2 har 4:1 bemanning (dvs. at 4 ansatte følger pasienten gjennom døgnet) pluss to våkne nattevakter, og vil få oppfølgingen redusert til 2:1 bemanning fra og med i dag, tirsdag 26. januar 2021 ved at 2 av de 4 ansatte som følger opp denne beboeren gjennom døgnet da er tatt ut i streik.

Uten oppfølging av miljøarbeider vil pasient 1 ikke få ivaretatt sine grunnleggende behov i sammenhengende 3 døgn, samtidig som utagerende og voldelig atferd vil kunne eskalere. For pasient 2 vil reduksjonen i bemanningen også bety overhengende fare for en eskalering av voldelig atferd og innebære en betydelig sikkerhetsrisiko både for pasienten og andre personer.

Virksomheten har fått avslag på søknader om dispensasjon for to ansatte, som nettopp arbeider med nevnte beboere. I og med at beboerne følges opp av bestemte ansatte, er omdisponering av personale for pasient 1 ikke mulig. For pasient 2 er det heller ikke mulig å iverksette tilstrekkelig avbøtende tiltak. Ved sykdom blant personale benytter virksomheten seg av kjente, faste vikarer. Dette er ikke et alternativ under streik, fordi det oppfattes som streikebryteri. Andre avbøtende tiltak som innleggelse i spesialisthelsetjenesten eller på annet egnet sted, vil for disse beboerne ikke være mulig å iverksette på kort varsel uten betydelig fare for deres helsetilstand. En slik endring i beboernes miljø vil innebære en overhengende fare for eskalering av utagerende og voldelig atferd, og vil dermed utløse ytterligere behov for bruk av tvang (mekaniske og medikamentelle).

På bakgrunn av Helsetilsynets vurdering innkalte Arbeids- og sosialministeren partene til møte tirsdag 26. januar klokken 20.45. Partene bekreftet på møtet at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet. I lys av dette og Helsetilsynets rapport informerte statsråden partene om at Regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd i begge konfliktene. På anmodning fra statsråden sa Parat og Fagforbundet seg villige til å avslutte streikene umiddelbart og gjenoppta arbeidet.

## Konklusjon

Med grunnlag i Helsetilsynets vurdering og den fastlåste situasjonen vurderte Arbeids- og sosialdepartementet at hensynet til liv og helse gjorde det nødvendig å løse arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO uten ytterligere arbeidskamp.

Det ble overlatt til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvistene. Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

I forslaget til lov §§ 1 og 2 fremkommer det at tvistene skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre de aktuelle tvistene ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalene.

Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.

Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer, stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten, men det åpnes likevel for inngrep dersom streiken setter liv, helse eller personlig sikkerhet for hele eller store deler av befolkningen i fare. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan gjøres begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn for å verne andre menneskers rettigheter og frihet, eller for å verne offentlige interesser, nasjonal sikkerhet og helse og moral i samfunnet.

Arbeids- og sosialdepartementet var av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i de omhandlede arbeidstvistene er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert. Dersom det skulle påvises motstrid mellom internasjonale konvensjoner og Norges bruk av tvungen lønnsnemnd, mente Arbeids- og sosialdepartementet at det under enhver omstendighet var nødvendig å gripe inn i konfliktene.

Arbeids- og sosialdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

**Vi HARALD**, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 i samsvar med et vedlagt forslag.

## Forslag

### til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020

#### § 1

Twisten mellom Parat/YS og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### § 2

Twisten mellom Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst 453) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### § 3

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

#### § 4

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelser i tvistene.

Ved lovedtak 76 (2020-2021) av 9. mars 2020 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 bestemte Stortinget at Rikslønnsnemnda skulle avgjøre tvistene.

LOV-2021-04-09-17 har følgende ordlyd:

#### **§ 1.**

Twisten mellom Parat/YS og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### **§ 2.**

Twisten mellom Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst 453) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### **§ 3.**

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g), for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

#### **§ 4.**

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelser i tvistene.

Etter ønske fra Fagforbundet/LO har Rikslønnsnemnda behandlet arbeidstvistene hver for seg.

## PARTENES PÅSTANDER

Fagforbundet/LO har nedlagt slik påstand med følgende ordlyd:

Under hovedforhandlingen for Rikslønnsnemnda 19. august 2021 nedla Fagforbundet/LO følgende påstand som erstatter tidligere påstander fra Fagforbundet LO:

### Prinsipalt:

1.1.1 Endring av minstelønstabell (unntatt kinobetjening)

1. Ny minstelønstabell skal lyde slik:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Uten særskilt krav til utdanning	302 900	308 400	311 400	314 200	322 300	368 600
Med Krav om fagbrev eller tilsvarende	352 200	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400
Med krav om 3-årig universitets-/ høyskoleutdanning	411 400	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400
Med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	451 600	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600
Med krav om mastergrad	516 400	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500

2. Ansatte under 18 år – minimum 75% av lønn 0 år for stillinger uten særskilt krav til utdanning.
3. Ansiennitetsbestemmelse (nytt ledd etter tabellen)  
Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste
- fagarbeider med relevant fagbrev får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

4. Virkningstidspunkt settes til 1.5.2020

### Subsidiært

Samme som den prinsipale påstanden, men med den endring at nr. 4 skal lyde slik:

4. Virkningstidspunkt settes til 1.5.2020, likevel slik at virksomheter kan velge å innføre minstelønnsatsene gradvis dersom det med utgangspunkt i virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter kan dokumenteres forhold overfor NHO som tilsier at iverksetting av nye satser bør skyves noe fram i tid. Den gradvise innføringen må være gjennomført senest innen 1.1.2024. Nivået som skal nås er minstelønstabellen slik



den framkommer av overenskomsten pr 1.1.2024. Den gradvise innføringen legger ingen binding på partenes krav i tariffoppgjøret 2022.

#### Atter subsidiært

Samme som den prinsipale påstanden, men med de endringene at nr. 1 innledningsvis og nr. 4 skal lyde slik:

1. Ny minstelønnstabell, for de virksomhetene som fremgår av vedlegget til Fagforbundets kravsdokument nr 1, med unntak av de virksomheter som allerede er overført til Fagforbundets avtalenr 481, skal lyde slik:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Uten særskilt krav til utdanning	302 900	308 400	311 400	314 200	322 300	368 600
Med Krav om fagbrev eller tilsvarende	352 200	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400
Med krav om 3-årig universitets-/ høyskoleutdanning	411 400	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400
Med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	451 600	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600
Med krav om mastergrad	516 400	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500

4. Virkningstidspunkt settes til 1.5.2020, likevel slik at virksomheter kan velge å innføre minstelønnsatsene gradvis dersom det med utgangspunkt i virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurransevne og framtidsutsikter kan dokumenteres forhold overfor NHO som tilsier at iverksetting av nye satser bør skyves noe fram i tid. Den gradvise innføringen må være gjennomført senest innen 1.1.2024. Nivået som skal nås er minstelønnstabellen slik den framkommer av overenskomsten pr 1.1.2024. Den gradvise innføringen legger ingen binding på partenes krav i tariffoppgjøret 2022.

NHO har nedlagt slik påstand med følgende ordlyd:

Under hovedforhandlingen for Rikslønnsnemnda 19. august 2021 nedla NHO følgende påstand som erstatter tidligere påstander fra NHO:

1. Overenskomst avtale nr. 453 mellom LO/Fagforbundet og NHO gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 til og med 30. april 2022.
2. Matpengesats oppdateres i henhold til protokoll av 11. mars 2020 mellom LO og NHO og generelle bilag oppdateres i henhold til protokoll av 16. september 2020 mellom LO og NHO.
3. Det generelle tillegget på kr. 0,50 pr. time gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 og overenskomstens minstelønnsatser (timesatser) økes tilsvarende fra samme tidspunkt.
4. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelse foreligger.
6. Øvrige krav avvises.

## PARTENES ANFØRSLER

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

Fagforbundet/LO skriver i innlegg av 3. juni 2021:

### INNLEDNING

#### 1. KORT OM OVERENSKOMSTOMRÅDE 453

Overenskomst 453 omfattet opprinnelig virksomhetene Norges Blindforbund og Oslo Kinomategrafer og ble inngått mellom Norsk Kommuneforbund og NHO. Norsk Helse- og Sosialforbund hadde en egen Pleie- og Omsorgsoverenskomst som omfattet private sykehjem. Etter en tid ble overenskomsten (avtale 453) utvidet til å gjelde asylmottak. Senere ble overenskomsten gjort gjeldende for Fagforbundets medlemmer som arbeidet innenfor botilbud og barnevernsinstitusjoner i Aleris, nå Stendi. Det ble avgjort etter behandling i den faste tvistenemnd, sak 1/2012. I dag er overenskomsten også gjort gjeldende for virksomheter innenfor kino, rus, kulturtilbud, botiltak og interesseorganisasjoner m.v.

Fagforbundet og Fellesorganisasjonen (FO) har snaut 2.500 medlemmer innenfor overenskomstområdet. YS ved forbundene Parat og Delta organiserer ca. 350 arbeidstakere.

#### 2. OM SAKENS FAKTISKE OG RETTSLIGE RAMME

##### 2.1 Kort om arbeidskampen i regi av LO/Fagforbundet

Partene ble ikke enige om ny overenskomst under forhandlingene om ny overenskomst 453 den 10.11.2020.

Plassoppsigelser ble sendt til og mottatt av Riksmekleren 13.11.2020. Riksmekler nedla midlertidig forbud mot arbeidsstans 16.11.2020.

Plassoppsigelsen omfattet medlemmer i Fagforbundet og Fellesorganisasjonen (FO) på i alt 2378 medlemmer i 310 virksomheter.

Mekling ble avholdt 7. og 8. januar 2021. Mekling ble avsluttet 9. januar 2021.

Fagforbundet varslet plassfratreddelse for 80 medlemmer ved 18 virksomheter. Ett av medlemmene arbeidet ved Ecura Ekne. Behandlingstilbudet ved denne institusjonen er årsaken til at Rikslønnsnemnda har trådt sammen i denne saken og vil bli behandlet nærmere nedenfor.

Det ble søkt om og innvilget dispensasjon fra streiken for arbeidstakeren som arbeidet ved Ecura Ekne.

LOs/Fagforbundets streik ble trappet opp med virkning fra 14.01.2021. Ytterligere 43 medlemmer ved 20 virksomheter ble tatt ut i streik. Ett av medlemmene arbeidet ved Ecura Ekne. Det ble ikke søkt dispensasjon fra streiken for denne arbeidstakeren, i motsetning til ved første-uttaket.

Streiken ble varslet ytterligere opptrappet ved varsel av 19.01.2021. Fra 25.01.2021 skulle ytterligere 3 medlemmer ved 3 virksomheter tas ut i streik.

Fagforbundet varslet et fjerde streikeuttak som omfattet 24 medlemmer ved 18 virksomheter med virkning fra 1. februar 2021. Dette uttaket ble aldri iverksatt ettersom statsråden grep inn, kalte inn

partene, konstaterte at det ikke var grunnlag for enighet og varslet inngrep i streikene ved bruk av tvungen lønnsnemnd.

## 2.2 Samtidig streik i regi av YS

YS/Parat har en likelydende avtale som LO/Fagforbundet – avtale nr. 563. Sammenliknet med LO, organiserer YS en svært liten del av arbeidstakerne innenfor overenskomstområde 453. I forhandlingene mellom Delta/YS og NHO Service og Handel ble meklingen også avsluttet den 9.1.2021. Meklingen ble iverksatt på bakgrunn av YS sin plassoppsigelse av 13.11.2020 for 351 medlemmer. Opplysningene fremgår av Riksmeklerens møtebok i Rikssak 2020-082 og opplysninger på nettsiden vedørende denne Rikssaken, publisert på [www.riksmekleren.no](http://www.riksmekleren.no).

YS/Parat/Delta tok ut ett medlem i streik etter avsluttet mekling. Streiken ble trappet opp med to medlemmer fra og med 19.01.2021, slik at totalt tre medlemmer hadde lagt ned arbeidet. YS varslet opptrapping med 3 arbeidstakere med virkning fra 26.01.2021. Alle tre arbeidstakerne arbeidet ved Ecura Ekne og var organisert i Delta.

Parat/Delta har i etterkant uttalt følgende om uttaket:

*«Parat ble sammen med NHO og Fagforbundet kalt inn til et digitalt møte i går kveld med statsråd Torbjørn Røe Isaksen. Arbeidsministeren begrunnet regjeringens beslutning om lønnsnemnd med at statens helsetilsyn vurderte at uttaket på i alt 4 ansatte ved Ecura ved Ekne kunne få alvorlige konsekvenser for liv og helse for den aktuelle pasientgruppen ved det aktuelle tiltaket.*

*Tre av fire streikende ved Ecura er medlemmer av Delta. De gikk ut i streik fra 24. januar. Delta sin vurdering av streikeuttaket har derved ikke vært god nok og det var avgjørende for at arbeidsministeren grep inn med tvungen lønnsnemnd.»*

## 2.3 Nærmere om grunnlaget for og beslutningen om tvungen lønnsnemnd

Statsråden kalte partene inn til et Teamsmøte 26. januar 2021 og meddelte at statsråden grep inn overfor streiken med tvungen lønnsnemnd.

I forkant av fjerde, og det som ble siste streikeuttak, og statsrådens inngripen sendte LO brev til Helse- og Omsorgsdepartementet.

Departementet bekreftet samme dag at brevet var mottatt.

LO tilskrev departementet for å minne departementet og Regjeringen på at LO har egen og selvstendig streikerett. LO presiserte det selvfølgelig – at hver arbeidskamp må vurderes for seg. Dette for å unngå at virkningene av YS sin og LO sin streik ble sammenblandet slik som ved avslutningen av sykehusstreiken i 2019. LO mottok aldri svar på henvendelsen.

LO er enig i Parat sin beskrivelse at det var YS og Delta sitt streikeuttak ved behandlingsstedet Ecura Ekne som utgjorde grunnlaget for statsrådens beslutning om å avslutte streikene. Grunnlaget for statsrådens inngripen fremgår av Prop.80 L (2020-2021).

Bakgrunnen for statsrådets inngripen var at Helsetilsynet hadde konkludert med at streikene mellom «Parat/Fagforbundet og NHO ... ville medføre fare for liv og helse...», se Prop.80 L punkt 3 avslutningsvis. I redegjørelsen over de faktiske forholdene som ledet frem til konklusjonen, fremgår hva og hvilke omstendigheter Helsetilsynet vurderte og la vekt på. Det fremgår at det kun var behandlingstilbudet ved Ecura Ekne som ble vurdert.

Dessverre lider beskrivelsen i så vel Helsetilsynets rapport som proposisjonen av uforståelige fakta feil og en sammenblanding av de to streikene.

## 2.4 Stortingsbehandlingen av Prop.80 L (2020-2021)

Fagforbundet reagerte på saksfremstillingen gitt i Prop.80 L og tilskrev Arbeids- og Sosialkomiteen på Stortinget.

Fagforbundet viste for det første til at Helsetilsynet enkelt og effektivt kunne ha kvalitetssikret egen rapport ved å kontakte Fagforbundet/LO. Dette ble ikke gjort. Regjeringen og departementene fant heller ikke grunn til å foreta noen selvstendig kvalitetssikring av beskrivelsene Helsetilsynet hadde gitt. Beslutningen om å kalle partene inn for å motta underretning om bruk av tvungen lønnsnemnd ble tatt uten noen forutgående kontakt.

For det andre viste Fagforbundet til at vurderingen til Helsetilsynet neppe ville vært den samme dersom de faktiske forholdene hadde blitt kvalitetssikret i forkant. Rapporten er feil på flere vesentlige punkter.

#### Faktiske feil i redegjørelsen gitt til Stortinget

For det første ble ikke pleietilbudet til en pasient halvert slik Helsetilsynet la til grunn. Helsetilsynet opererte med en feil bemanningsfaktor for antall samtidige pleiere i pleieteamet som følger pasienten. Reduksjonen var ikke i form av to pleiere, men at tilbudet ble redusert med én pleier slik at pleieteamet gikk fra å bestå av tre samtidige pleiere til to pleiere.

Denne pasienten har flere team som avløser hverandre i en arbeidsplan. Helsetilsynet hadde foretatt en vurdering av identisk reduksjon i et annet pleieteam til den samme pasienten i rapporten av 15.01.2021. Helsetilsynet konkluderte med at reduksjonen i pleietilbudet ikke medførte fare for liv og liv og helse, se det første sitatet under punkt 3 i Prop.80 L. Det skal ikke være ulikheter mellom teamene eller annet som gjør at vurderingen som ble foretatt 11 dager senere skulle gi motsatt resultat. Det er heller ikke grunn for å addere reduksjonene, i og med at det gjelder ulike team. Helsetilsynet og departementet kunne med enkle midler fått avkrefte at pleietilbudet ble halvert. Det korrekte var at to team der arbeidet skjer uten overlapp ble redusert med samme omfang og hvor Helsetilsynet hadde konkludert med at den første reduksjonen var uten konsekvenser for liv og helse.

Videre er ett av medlemmene i Delta som ble tatt ut med virkning fra 26. januar 2021, ansatt som vaktmester, ikke miljøarbeider. Det var ingen grunn til å trekke denne arbeidstakerens arbeidsnedleggelse inn i vurderingen av konsekvensene av streiken.

#### Feilaktig sammenblanding av to selvstendige streiker

Redegjørelsen i punkt 2 og 3 i Prop.80 L viser at Regjeringen og dermed også Stortingets lovvedtak ikke vurderer hver enkelt streik særskilt. For det første er streikene benevnt i bestemt form entall som en streik, se siste avsnitt punkt 2, første ord i punkt 3. For det andre tok ikke LO/Fagforbundet ut ytterligere medlemmer i streik ved Ecura Ekne etter 14. januar. Helsetilsynet konkluderte som allerede nevnt den 16. januar at streikeuttakene så langt ikke innebar fare for liv eller helse. Det var utelukkende medlemmer i Delta/YS som ble tatt ut Ecura Ekne med virkning fra 26. januar 2021. Det var utelukkende konsekvenser av dette uttaket Helsetilsynet viser til i sin vurdering. Det er dermed utelukkende konsekvenser av YS/Delta sitt siste streikeuttak som ligger til grunn for statsrådets inngripen overfor streiken i regi av LO/Fagforbundet.

Regjeringen grep dermed inn og avsluttet streiken begrunnet i konsekvenser forårsaket av streiken i regi av YS. Forhandlingsretten, og Fagforbundets/LOs rett til å benytte arbeidskamp i interesseløst tilfelle, ble avbrutt uten at arbeidskampen hadde konsekvenser for liv eller helse.

En bevisst bruk av tvungen lønnsnemnd er også av største betydning for ikke å rokke ved styrkeforholdet mellom partene. Streikeretten er allerede sterkt begrenset gjennom at arbeidstakersiden har påtatt seg en forpliktelse om å underlegges fredsplikt i tariffavtalenes varighetsperiode. Det er av største viktighet at det ikke skapes tvil om at streikeretten er fri og uavhengig når det kommer til interesseløst tilfelle.

For LO og LO-forbundene er det av stor betydning at fremtidige avgjørelser om bruk av tvungen lønnsnemnd skjer etter tilstrekkelig kvalitetssikring før regjeringen griper inn i partenes uenighet. I motsatt fall kan regjeringens inngripen i streikeretten svekke den norske modellen for lønnsdannelse og trepartssamarbeidet.

#### Samtykke til nemndsbehandling

For å få løst partenes uenighet er LO/Fagforbundet villige til å gi samtykke til at interesselvisten kan bli behandlet av Rikslønnsnemnda, jf. lønnsnemndloven § 2 første ledd. Det settes imidlertid som et vilkår at nemnda prejudisielt tar stilling til gyldigheten av den provisoriske anordningen etter full bevisførsel; om den bygger på riktig faktum, er basert på korrekt saksbehandling og om den er i tråd med innholdet i streikeretten. For det tilfellet at NHO også samtykker i nemndsbehandlingene, legges det derfor ned påstand om at nemnda kan behandle saken, jf. nedenfor.

### **3. STATSRÅDENS AVSLUTNING AV STREIKEN I REGI AV LO/FAGFORBUNDET VAR RETTSSTRIDIG**

LO har selvstendig streikerett. For å avslutte streiken ved bruk av tvungen lønnsnemnd, må begrunnelsen for avslutningsvedtaket bygge på konsekvenser for liv og helse som følge av LO sin streik.

Det er ikke noe faktisk eller rettslig til hinder for at LO kunne fortsette å streike selv om YS sin streik ble avsluttet. Det finnes mange eksempler på at en organisasjon kommer til enighet med arbeidsgivermotparten, mens en annen organisasjon fortsetter å streike. Streiken innenfor KS-området som pågår nå er et eksempel på dette. Dersom streiken i regi av YS ble avsluttet, enten ved en statsråds beslutning om tvungen lønnsnemnd eller fordi partene ble enige, etablerer ikke streikens avslutning fredspliktvingninger for andre pågående streiker i de samme virksomhetene.

Streiken innenfor overenskomstområde 453 ble avsluttet på bakgrunn av YS sitt streikeuttak ved virksomheten Ecura Ekne. Følgene av LO sin streik var allerede vurdert i Helsetilsynets rapport av 16. januar. Helsetilsynet frifant LO/Fagforbundet hva angikk konsekvenser som kunne medføre fare for liv eller helse.

Rapporten fra Helsetilsynet beskriver ingen risiko eller konsekvenser som kunne medføre fare for liv og helse som følge av LO/Fagforbundet sin streik.

Grunnloven § 101, jf. EMK art. 11, krever at det må foreligge fare for liv eller helse for at det kan foretas inngrep i streikeretten. Helsetilsynets rapport, og dermed grunnlaget for Regjeringens inngripen, viser at streiken i regi av LO/Fagforbundet ikke innebar slik risiko. Inngrepet i LO/Fagforbundets streikerett var dermed lovstridig.

I kjennelsen i sak 1/2019 skrev Rikslønnsnemnda at «[r]ikslønnsnemnda har ingen kompetanse dersom lovvedtaket settes til side.» Denne vurderingen er LO og Fagforbundet enig i. LO/Fagforbundet er derimot av den oppfatning at Rikslønnsnemnda prejudisielt må ta stilling til egen kompetanse. På samme måte som Arbeidsretten undersøker hvorvidt forhandlingskravet etter arbeidstvistloven § 45 er oppfylt, må Rikslønnsnemnda prejudisielt vurdere hvorvidt grunnlaget for oppnevningen av Rikslønnsnemnda som voldgiftsorgan, jf. kjennelsen i sak 1/2019 side 31, er innenfor lovverket.

Spørsmålet om Rikslønnsnemndas kompetanse har betydning om Rikslønnsnemnda har kompetanse til å avsi kjennelse. At et offentlig organ som Rikslønnsnemnda er seg bevisst lovligheten av sine vedtak og sin oppnevning, følger av alminnelige rettssikkerhetsprinsipper. En selvstendig vurdering av oppnevninggrunnlaget styrker Rikslønnsnemndas uavhengighet, funksjon og partenes tillit. Dernest følger det av den funksjonen Rikslønnsnemnda er gitt og som Rikslønnsnemnda selv beskriver på side 31 i kjennelsen i sak 1/2019. Rikslønnsnemnda skal, etter at en arbeidskamp er avsluttet på grunn av statens inngripen, fastsette resultatet av interesselvisten, altså tariffavtalen for

kommende periode. Virkningstidspunkt for de økonomiske ytelsene vil måtte være ulikt avhengig av om streiken ble lovlig avsluttet eller ikke, mer om dette nedenfor.

#### **4. OPPGJØRET 2020 - BAKGRUNNSINFORMASJON**

Oppgjøret i frontfaget fra 21. august 2020 endte med et resultat der alle ble gitt et generelt tillegg på kr. 0,50 per time. For arbeidstakere som omfattes av Industriooverenskomsten Tekodel var tillegget kr. 2,00 per time. Ramma i 2020-oppgjøret ble anslått til 1,7 prosent.

Norsk Sykepleierforbund forhandlet etter at streiken innen overenskomstområde 453 var avsluttet fra Regjeringens side. De forhandlet også etter at forhandlingene om ny Pleie- og omsorgsoverenskomst (avtale 481) var avsluttet. Enkelte av virksomhetene som omfattes av NSF-forhandlingene, tilhører området for avtale 453. Resultatet fra de forhandlingene fremlegges for helhetens skyld.

Fagforbundet og NHO Service og Handel hadde forhandlet om ny Pleie- og omsorgsoverenskomst før NSF-oppgjøret.

Det vises til NSF-oppgjøret og oppgjøret innen Pleie- og omsorgsoverenskomsten i det vesentlige fulgte hverandre, kun et par mindre avvik. Begge overenskomstene opererer med lik lønn for samme utdanningsgrupper. Dette fremgår når minstelønnsattsene for sykepleier sammenholdes med høyskolegruppenes minstelønnsatts (med unntak av 10-år trinnet), gruppe C i Pleie- og omsorgsoverenskomsten og protokolltilførsel 1.

#### **5. NÆRMERE OM OVERENSKOMSTOMRÅDE 453**

##### **5.1 Innledning**

Det gjelder noen særlige problemstillinger innen overenskomstområdet. Arbeidstakersiden har opplevd at gjennomføringen av lokale oppgjør har vært utfordrende. Det er en overordnet og generell forventning om at ca. totredeler av ny lønnsvekst skal avtales lokalt. Det har vært utfordrende å oppnå enighet som gjenspeiler forventningen. Dette har ført til at svært mange oppgjør har gått til organisasjonsmessig behandling. Området preges også av stor variasjon hva angår minstelønnsatts og reell lønn mellom virksomhetene. I tillegg forskjellsbehandles arbeidstakere med samme utdanningsnivå. Dette skjer innen samme bransje på tvers av overenskomstene og avtaleområder, mer om dette nedenfor.

NHO og LO har gjennom lang tid samarbeidet for å finne en løsning på noen av disse utfordringene. I forkant av 2020-oppgjøret ble det enighet om statistikkgrunlaget for å få til best mulig kostnadsestimat under oppgjøret. Statistikkgrunlaget og utarbeidet beregningsmodell medførte at partene foretok kostnadsestimat for økte minstelønnsatts der variasjonene i minstelønnsattsene i lokale særavtaler ble tatt hensyn til.

##### **5.2 Forholdet mellom overenskomst 453 og Pleie- og omsorgsoverenskomsten**

Det vesentlige av utfordringene innen overenskomstområdet skyldes at lønnsnivået for like utdanningsgrupper er lavere enn det som gjelder innenfor overenskomstområde 481 og det NSF sine medlemmer har i virksomheter innenfor overenskomstområdet. Minstelønnsatts for arbeidstaker med treårig utdanning eller høyere etter avtale 453 er 344.760 kr. Tilsvarende lønnsnivå for en sykepleier innen samme virksomhet, og for identiske utdanningsgrupper innenfor avtale 481, er etter 2020-oppgjøret 412.000 kr. på 0-års trinnet. Sammenliknes 10-års trinnet, er lønnen etter avtale 453 fortsatt 344.760, men for NSF-medlemmer er minstelønnen 502.000, -.

Sykepleierforbundets Pleie- og omsorgsoverenskomst med NHO (avtale 527) er en blåkopi av LO/Fagforbundets avtale 481 – Pleie- og omsorgsoverenskomsten, hvor Fagforbundet er klart størst. NSF har derimot aldri hatt en avtale som tilsvarer avtale 453.

Da NSF krevde overenskomst opprettet ved virksomheter innenfor Pleie- og omsorgsoverenskomsten og avtale 453 sitt område, ble NSF's avtale 527 gjeldende for alle virksomhetene, herunder

virksomheter knyttet til psykiatri, rus og rehabilitering. Disse kom dermed inn på NSF's Pleie- og omsorgsoverenskomst. De samme virksomhetene ville derimot innenfor LO/Fagforbundet tilhørt avtale 453. Man endte dermed opp med en situasjon der NSF-medlemmer får sine lønns- og arbeidsvilkår regulert av Pleie- og omsorgsoverenskomsten, men LO/Fagforbundet/FO reguleres av overenskomst 453 som er lønnsmessig lavere.

Man har dermed endt opp med en situasjon der avtale 453 har et lavere lønnsnivå for arbeidstakergrupper med treårig høyskoleutdannelse enn det avtale 527 har for sykepleiere innenfor de samme virksomheter som ligger under psykiatri, rus og rehabilitering.

### 5.3 Prosess opp mot 2020-oppgjøret

Fagforbundet har vært i en prosess med NHO der Fagforbundets mål har vært å gjenopprette parallellitet gjennom å flytte virksomheter (med to ulike overenskomster) over på LO/Fagforbundets avtale 481 slik at man oppnår parallellitet med NSF's avtaleverk.

For Fagforbundet har det vært uakseptabelt at NSF's medlemmer har bedre vilkår enn Fagforbundets medlemmer. Fagforbundet har også vært tydelig på at forbundets tariffpolitiske styrke ikke måtte svekkes.

Fagforbundet har oppfattet at det var enighet om disse premissene, og det var også en prosess mellom partene frem mot mellomoppgjøret 2019. Problemstillingen fant ikke sin løsning, men endte derimot i at ulikhetene økte ved at NSF's medlemmer i virksomheter innenfor NHO fikk et oppgjør på linje med KS.

NHO Service og Handel inviterte etter det Fagforbundet til en prosess for å fremskaffe informasjon og belyse problemstillingene i forkant av oppjøret 2020.

Det ble deretter avholdt en rekke arbeidsgruppemøter mellom partene hvor man har sett på omfanget av både avtale 453 og 481, samt ulike måter å sikre likebehandling på med øvrige grupper med 3-årig utdannelse. Det var samtidig også kontakt på overordnet nivå mellom NHO og LO.

I forkant av 2020-oppgjøret innrettet Fagforbundet forhandlingene med primære og sekundære krav. Dette for å gjøre det mulig å finne løsninger gjennom å se overenskomstene i sammenheng, men også slik at de sekundære krav med tilstrekkelig oppjustering av satsene ville være en selvstendig løsning.

## 6. HOVEDKRAVET

Hovedkravet var at en del virksomheter der hovedaktiviteten er helse- og velferdstjenester samt barnevern skulle overføres til avtale 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Overenskomstens omfangsbestemmelse § 1 som per nå lyder:

*Denne overenskomst får anvendelse for ansatte i Norges Blindeforbund, Aurora Kino IKS, Tromsø, Kino Sør AS, Hero Norge AS, Flyktningsstiftelsen, Link AS, Norsk Mottaksdrift AS, m.fl, jf. utvalg.*

Bestemmelsen ble krevd endret til:

*Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for ansatte i privat virksomhet der hovedaktiviteten er kino mv., flyktning- og asylmottak samt Norges Blindeforbund.*

De virksomhetene som skulle overføres til overenskomst 481 var identifisert og angitt i et vedlegg til kravet.

Kravet må sees i sammenheng med den prosessen som hadde pågått fram til oppjøret i 2020, se punkt 4 ovenfor. Begrunnelsen for kravet var likelønn for likeartede utdanningsgrupper innenfor bransjen.

Lønnsnivået innenfor helse- og velferdstjenester kjennetegnes av lik lønn for like utdanningsgrupper. Dette gjelder for alle sektorer. Overenskomst 453 er et sjeldent unntak fra regelen. En imøtekommelse av kravet i forhandlingssituasjonen ville opprettet lik lønn for likt arbeid og utdanningsnivå.

## 7. ØKONOMISKE KRAV

### 7.1 Generelt tillegg

Det generelle tillegget i krav nr. 2 lyder:

*Frontfagstillegget på kr 0,50 pr time innarbeides for alle ansatte unntatt kinobetjeningen fra 01.04.2020. Det gis et generelt tillegg til alle ansatte i kinobetjeningen på kr 1,50 pr time\* fra 01.04.2020. De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene.*

#### **\* Vedrørende kinobetjeningen.**

*Partene er enige om at lønnsoppjøret for kinobetjeningen med dette er gjennomført fullt og helt gjennom de sentrale tilleggene som her er avtalt. Lokale parter skal altså ikke gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til § 5 pkt. 3.*

Kravet for kinobetjeningen var kr. 1,50 per time. Det skulle til gjengjeld ikke gjennomføres lokale forhandlinger.

### 7.2 Tekstlige endringer i § 5

Fagforbundet fremmet krav om endring av overskriften og nytt første avsnitt til § 5. Kravet lød:

#### **§ 5 Lønnsfastsettelse og lønnsbestemmelser**

Lønnen utbetales som månedslønn. Andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap.

Lønnsavregningen skal være slik utformet at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid. Det vises til Hovedavtalen kap. XI.

### 7.3 Endring av minstelønnsatser – unntatt kinobetjeningen

Fagforbundet fremmet krav om økte minstelønnsatser for å bringe lønnsatsene på nivå med det som gjaldt for sykepleierne i de samme virksomhetene, jf. kravsdokument nr. 2 fremlagt ovenfor.

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Under 18 år	218 498					
Uten særskilt krav til utdanning	302 900 296 985	308 400	311 400	314 200	322 300	368 600
Med Krav om fagbrev eller tilsvarende	352 200 310 635	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400
Med krav om 3-årig universitets-/ høyskoleutdanning	411 400 344 760	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400
Med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	451 600 355 485	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600



<b>Med krav om mastergrad</b>	<b>516 400</b>	<b>526 200</b>	<b>531 900</b>	<b>537 400</b>	<b>542 600</b>	<b>571 500</b>
-------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

*Ansatte under 18 år – minimum 75% av lønn 0 år for stillinger uten særskilt krav til utdanning.*

Kravet fremkommer ved at tidligere lønnsats er gjennomstreket og ny sats er gitt rød skriftfarge.

Kravet om økte minstelønnsatser er sammenfallende med kravet om justerte satser for Pleie- og omsorgsoverenskomsten (avtale 481), og også resultatet for overenskomst 481. En innfrielse av kravet vil dessuten innebære en tilnærming til satsene innen KS-området.

Minstelønntabellen inneholder også en ansiennitetsstige på samme måte som for Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Kravet har den samme begrunnelsen – å foreta en tilnærming av lønnen for like utdanningsgrupper innenfor helse- og velferdsvirksomhetene.

Kravet inneholdt også andre, helt ordinære ansiennitetsbestemmelser. Fagforbundet fremmet krav om følgende regulering:

### 1.2. Ansiennitetsbestemmelser

*Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.*

*Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:*

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste
- fagarbeider med relevant fagbrev får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

#### 7.4 Endring av minstelønnsatser for kinobetjeningen

Fagforbundet fremmet følgende krav, jf. kravdokument 2 (fremlagt ovenfor):

KINO 01.04.2020	Stillinger uten særskilt krav til utdanning			Stillinger med krav om fagbrev etter lov om fagopplæring		
	Ans0	Ans3	Ans6	Ans0	Ans3	Ans6
Årslønn	<b>266 078</b>	<b>277 193</b>	<b>295 523</b>	<b>291 818</b>	<b>302 933</b>	<b>323 213</b>
	<del>249 054</del>	<del>260 676</del>	<del>277 817</del>	274 794	286 904	307 593
Timelønn 37,5 t/u	<b>136,45</b>	<b>142,15</b>	<b>151,55</b>	<b>149,65</b>	<b>155,35</b>	<b>165,75</b>
	<del>127,72</del>	<del>133,68</del>	<del>142,47</del>	140,92	147,13	157,74
Timelønn 35,5 t/u	<b>144,13</b>	<b>150,15</b>	<b>160,08</b>	<b>158,07</b>	<b>164,10</b>	<b>175,08</b>
	<del>134,92</del>	<del>141,21</del>	<del>150,50</del>	148,86	155,42	166,63

Kravet skal leses på samme måte som øvrige krav, der gammel sats er gjennomstrekert og ny sats fremgår med svart fet skrift.

#### 7.5 Andre økonomiske krav

Fagforbundet fremmet også krav om justering av enkelte satser.

#### Matpenger

Satsen for matpenger ble krevd økt fra kr. 86,50 til kr. 90,00, jf. overenskomsten § 7, siste ledd. Kravet er i henhold til frontfagsoppgjøret. Kravet lød:

*En arbeidstaker som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir pålagt overtidsarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstids slutt, betales kr ~~86,50~~ **90,00** i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer, og at bedriften ikke skaffer mat. Varer slik overtid ut over 5 timer, må virksomheten skaffe ny forpleining eller ytterligere betale kr ~~82,50~~ **90,00***

#### Økt sats for ettermiddags-/kveldsarbeid, nattarbeid og helgearbeid

Kravet gjelder økt sats for ubekvem arbeidstid, se overenskomsten § 8, nr. 3. Reguleringen gjelder ikke for kinobetjening. Kravet lød:

#### **3. Turnus- og skiftarbeid**

*Denne bestemmelse gjelder ikke for kinobetjeningen.*

#### A. Ettermiddag/kveldsarbeid

*For arbeid mellom kl. 17.00 og 21.00 betales et tillegg på minst kr. ~~37,00~~ **56,00** per time*

#### B. Nattarbeid

*For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst kr. ~~39,00~~ **56,00** per time*

#### C. Helgearbeid

*For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. ~~29,00~~ **50,00** per time.*

#### **8. ANDRE KRAV**

Fagforbundet fremmet også enkelte andre krav til 2020-oppgjøret. Begrunnelsen for det vesentlige av kravene er å få til ensartet regulering og frontfagsoppgjøret.

Fagforbundets øvrige krav til oppgjøret var:

#### 8.1 Arbeidstid

Fagforbundet fremmet to krav til endring av overenskomstens § 4 som regulerer arbeidstid.

Dagens § 4, nr. 4 regulerer arbeidstid for arbeidstakere som arbeider skift- eller turnus. Fagforbundet fremmet krav ny modell for omregning av søn- og helligdagsarbeid og nattarbeid i form av nytt annet ledd i bestemmelsen. Begrunnelsen for kravet var å foreta en tilpasning til lovens ordning. Kravet til ny regulering lød som følger:

#### *4. Spesielt om arbeidstiden for skift- og turnuspersonell*

*Den ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 t. pr uke for ansatte som arbeider:*

*- etter oppsatt turnusplan og/eller arbeider minst hver 3. søndag*

*- i turnusordninger som omfatter tjeneste mellom kl. 2000 og kl. 0600*

- i fast nattjeneste samt ansatte i fast kveldstjeneste som er en del av turnusordningen når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 2000- 0600

**For tredelt skift- og turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:**

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.

- Hver arbeidet time om natten, jf arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Den ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr uke for ansatte som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

Kravet fremgår som nytt annet ledd og er markert som uthevet skrift.

Det andre kravet gjaldt hjemmevakt. Formålet med kravet var blant annet å gjøre det mer forutsigbart hva som regnes som hjemmevakt, samt hvilke elementer ved ordningen som skal være gjenstand for kompensasjon. Kravet lød:

#### 5. Hjemmevakt

Se Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

**Med hjemmevakt forstås en ordning hvor arbeidstaker er tilgjengelig innen en frist som avtales på bedriften.**

Behovet for og omfanget av hjemmevakt skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes. Vaktordningen innarbeides i en plan (jfr. AML § 10-3).

**Utkalling der det er avtalt ordning som gir den ansatte mulighet til å bevege seg utenom hjemmet, godtgjøres med et fast beløp avtalt av partene, i tillegg til den ordinære betaling for medgått tid.**

**Ved eventuell utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.**

#### 8.2 Forskuttering av ytelser ved sykdom og foreldrepermisjon

Dagens overenskomst bestemmer at arbeidsgiver skal forskuttere syke- og foreldrepenger. Kravet innebærer at perioden arbeidsgiver skal forskuttere utvides fra dagens tre måneder til inntil 12 måneder. Begrunnelsen var å bringe reguleringen i samsvar med reguleringen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten og sykepleierne. Etter en innfrielse av kravet, vil ordningen fremdeles gi lavere dekning enn etter sammenlignbare tariffavtaler i offentlig sektor for de samme yrkesgruppene. Kravet lød:

#### **§ 10 Betaling under sykdom**

Det vises til den offentlige sykelønnsordning.

Fra og med 1. januar 2015~~21~~ forskutterer arbeidsgiver ytelser under sykdom og foreldrepermisjon i inntil ~~3~~ **12** måneder. forutsatt at arbeidstakere oppfyller folketrygdlovens 10 vilkår for rett til sykepenge/foreldrepenger, og forutsatt at arbeidstakeren leverer nødvendig dokumentasjon til arbeidsgiver i rett tid.

Ytelsene beregnes i hht folketrygdlovens bestemmelser om sykepenge/foreldrepenger (~~før tiden inntil 6 G~~). Arbeidstakers rett til feriepenge av sykepenge/foreldrepenger følger folketrygdlovens regler. Refusjon for alle ytelser fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

### 8.3 Regulering for annet avtaleår og varighet

Kravene gikk ut på at ordlyden i hhv. § 19 og § 20 beholdes, men slik at årstallet i § 19 endres fra 2019 til 2021 og avtaleperioden i § 20 fastsettes til 1.5.2020 – 30.04.2022

## 9. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Virkningstidspunktet for endringene i overenskomsten skal settes til de tidspunkter som fremgår av Fagforbundets krav til oppgjøret, se bilag 17 og 18 ovenfor. Det gjøres gjeldende at i et tilfelle som dette, der streiken ble avsluttet uten lovlig grunnlag, må virkningstidspunktet uansett settes til det tidspunktet som følger av LO/Fagforbundets krav. Synspunktet følger naturlig av at dersom statsrådets inngripen tenkes bort, fremstår virkningstidspunktet i kravsdokumentet som det mest sannsynlige.

Dersom Rikslønnsnemnda fastsetter et senere tidspunkt uten å legge til en tilsvarende økning av rammen for det økonomiske resultatet, innrømmes arbeidsgiversiden en økonomisk fordel som følge av vedtaket om tvungen lønnsnemnd. Besparelsen på arbeidsgivers side i form av utsatt virkningstidspunkt, vil være en direkte konsekvens av at streiken ble avsluttet fra Regjeringens side. Norsk kollektiv arbeidsrett bygger på et prinsipp om frie og uavhengige forhandlinger mellom selvstendige parter. Dette prinsippet utfordres dersom det ikke tas med i betraktningen grunnlaget for arbeidskampens avslutning. Statens inngripen vil slik sett forrykke partenes posisjoner og virkningen av Rikslønnsnemndas kjennelse vil ikke være nøytral. Dersom Rikslønnsnemnda derimot foretar en vurdering av det sannsynlige utfallet dersom arbeidskampen hadde fått utspille seg, unngås at arbeidsgiversiden blir innvilget tilfeldige fordeler som følge av et rettsstridig inngrep i streikeretten. Rikslønnsnemnda vil med en slik fremgangsmåte fremstå uavhengig og dette vil bidra til å opprettholde tilliten til nemnda som et nøytralt organ som ikke tilkjenner noen part urettmessige fordeler.

NHO skriver i innlegg av 3. juni 2021:

### 1. INNLEDNING

NHO vil i det følgende gi en oversikt over de sentrale forhold knyttet til tvisten mellom Fagforbundet og NHO. Det forutsettes at Fagforbundet i hovedsak vil presentere og begrunne forbundets krav, men der det er av betydning for NHOs anførsler vil det foretas henvisninger til innholdet i kravene.

## 2. PRESENTASJON AV NHO OG OVERENSKOMST AVTALE NR. 453

### 2.1 Kort om NHO

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er Norges største arbeidsgiverorganisasjon. NHO består av et fellesskap med over 29 000 medlemsbedrifter og mer enn 580 000 årsverk. Samlet bidrar medlemsbedriftene i NHO med ca. 40 prosent av den økonomiske verdiskapingen i Norge. NHO-fellesskapet består av NHO sentralt, 10 regionforeninger og 16 landsforeninger innen et bredt spekter av bransjer. NHO er part i samtlige av NHO-fellesskapets tariffavtaler.

Tariffavtalestrukturen hos NHO er bygget opp med hovedavtaler der NHO er arbeidsgiverpart, og overenskomster der NHO og landsforeninger sammen er part. I sistnevnte er forhandlingsansvaret lagt til landsforeningen. Overenskomstene er ofte bransjeinndelte. Foruten hovedavtalene er NHO eneste arbeidsgiverpart på et mindre antall bransjeovergrepene tariffavtaler som NHO også har forhandleransvaret for. Overenskomst avtale nr. 453 er en slik tariffavtale. Per dags dato omfatter avtalen bedrifter som er medlem av landsforeningene Abelia og NHO Service og Handel.

Abelia er NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter og har over 2 400 medlemsbedrifter med om lag 56 000 årsverk. Dette er virksomheter innen IKT, telekom, undervisning, forskning, konsulent/rådgivning, kreative næringer og ideelle organisasjoner.

NHO Service og Handel organiserer bedrifter innen bransjene arbeid og inkludering, bemanning og rekruttering, drift og service, helse og velferd, sikkerhet og beredskap, handel, samt frisør og velvære. NHO Service og Handel har totalt 7 400 medlemsbedrifter som utgjør 87 500 årsverk.

## 2.2 Overenskomst avtale nr. 453

Overenskomst avtale nr. 453 mellom NHO og LO/Fagforbundet ble opprettet 16. februar 2000. Den 28. februar 2014 ble det opprettet en identisk avtale mellom NHO og YS/Parat, avtale nr. 536.

Overenskomst avtale nr. 453 ble etablert med bakgrunn i Den faste Tvistenemndas kjennelse av 21. januar 1999 vedrørende sak om tariffavtalevalg ved Oslo Kinematografer. Oslo kinematografer meldte seg inn i NHO i 1998 etter at virksomheten ble omdannet til et kommunalt aksjeselskap høsten 1997. I samme tidsperiode meldte også Norges Blindforbund seg inn i NHO. LO og NHO kom ikke til enighet om avtalevalget for disse virksomhetene, og sakene ble derfor brakt inn for Den Faste Tvistenemnda mellom LO og NHO. Det som særpreget disse to virksomhetene, var at de kom fra offentlig sektor med stillingstyper som på daværende tidspunkt ikke var omfattet av bestående tariffavtaler. Nemnda henstilte derfor til partene å fremforhandle en ny overenskomst. Enighet om Overenskomst avtale nr. 453 omfattet både Oslo Kinematografer og Norges Blindforbund og ble gjort gjeldende 16. februar 2000.

Overenskomst avtale nr. 453 er en bransjeovergripende og rammepreget minstelønnsavtale som forutsetter at det inngås særavtale for regulering av lokale forhold. Dette gjør overenskomsten anvendbar på et bredt spekter av virksomheter. Avtalen er en såkalt "mottaksavtale" som sikrer at det ikke oppstår tariffomt rom ved tariffopprettelse der Fagforbundet organiserer arbeidstakere i NHOs medlemsbedrifter. Avtalen er vertikal og en minstelønnsavtale uten ansiennitetsregulering av lønn, når det ses bort fra regulering av kinobetjening.

Under tariffrevisjonen i 2012 ble ytterligere virksomheter angitt i overenskomstens omfangsbestemmelse § 1; Hero Norge AS, SF Kino Stavanger/Sandnes AS, Aurora Kino IKS Tromsø og Flyktningsstiftelsen. Partene har ikke endret omfangsbestemmelsen siden, men det er uomtvistet at overenskomsten omfatter langt flere bedrifter og bedriftstyper enn de som er nevnt i omfangsbestemmelsen.

NHO har per dags dato registrert 277 virksomheter omfattet av overenskomsten.

Det har vært fremforhandlet like resultater på overenskomstene avtale nr. 453 og avtale nr. 536 siden avtalene ble etablert. Tariffrevisjonen i 2020 var første gang Fagforbundet og Parat forhandlet parallelt. Ved tidligere tariffoppgjør har resultatet mellom NHO og Fagforbundet blitt lagt til grunn for forhandlingene med Parat.

## 3. TARIFFREVISJON OVERENSKOMST AVTALE NR. 453

### 3.1 *Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene*

Det fremforhandlede resultatet fra frontfaget legger rammene for etterfølgende oppgjør, også når andre sektorer forhandles. Frontfagsmodellen bygger på at konkurranseutsatt sektor må være konkurransedyktig i de internasjonale markedene Norge eksporterer til. Modellen skal sikre at lønnsveksten over tid reflekterer lønnsevnen til konkurranseutsatt næringsliv. Både privat og offentlig sektor skal bestrebe seg til å tilpasse lønnsveksten slik at den fastsettes innenfor rammen av frontfagsoppgjøret. Frontfaget estimerte årslønnsvekst for industriarbeidere i 2020 til å være 1,7 % og består av følgende elementer:

Overheng	= 1,2 %
Kr. 0,50 (1,50)	= 0,3 %
Glidning	= 0,2 %
Totalt	= 1,7 %

Det ble gitt et generelt tillegg til alle arbeidstakere på 0,50 kr. per time fra 1. april 2020. Dette er da frontfagsnormen for alle avtaler med lokal forhandlingsrett, slik som er tilfellet for Overenskomst avtale nr.453.

### 3.2 Forhandlingene på Overenskomst avtale nr. 453

NHO mottok den 3. januar 2020 oppsigelse av Overenskomst avtale nr. 453.

Oppgjøret 2020 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør. Frontfagsforhandlingene ble innledet 10. mars 2020, men utsatt til 3. august etter at regjeringen innførte de mest inngripende tiltakene Norge har hatt i fredstid for å hindre smittespredning av koronavirusykdommen covid-19. Som en konsekvens av tiltakene stengte store deler av Norge og norsk arbeidsliv ned. Ettersom den konkurranseutsatte industrien setter rammen for de øvrige oppgjørene, fikk utsettelsen av frontfagsforhandlingene også betydning for gjennomføringen av de resterende tariffoppgjørene i 2020, herunder Overenskomst avtale nr. 453, som ble utsatt til frontfaget var ferdig forhandlet. Frontfagsforhandlingene ble avsluttet under mekling den 21. august jf. bilag 9. Den 10. november ble det gjennomført parallelle forhandlinger for Overenskomst avtale nr. 453 med Fagforbundet og Overenskomst avtale nr. 536 med Parat. NHO mottok separate, skriftlige krav fra begge fagforeningene. Parat fremmet andre krav enn Fagforbundet.

NHO overleverte arbeidsgiversidens krav i åpningsmøtet 10. november. Disse var innholdsmessige identiske for både Fagforbundet og Parat.

Partene sto svært langt fra hverandre, og forhandlingene ble brutt fra henholdsvis Fagforbundet og Parat på kvelden 10. november 2021.

Fagforbundets plassoppsigelse ble mottatt den 13. november 2020 og omfattet 2 378 arbeidstakere fordelt på 310 virksomheter organisert i antall organiserte i Fagforbundet og Fellesorganisasjonen (FO).

Den 7.- 9. januar 2021 ble det gjennomført separate, men parallelle meklinger mellom Fagforbundet, Parat og NHO for overenskomstene avtale nr. 453 og avtale nr. 536. Partene sto så langt fra hverandre at mekleren konstaterte at det ikke var grunnlag for å legge frem forslag til løsning som begge parter kunne forventes å akseptere. Meklingen ble avsluttet 9. januar kl. 03.30 da Fagforbundet og Parat valgte å ta brudd, og streiken ble iverksatt fra arbeidstidens begynnelse samme dag.

Etter 18 dager med streik innkalte Arbeids- og sosialminister Torbjørn Rød Isaksen partene til møte den 26. januar og informerte om at regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd for å avslutte streiken grunnet fare for liv og helse, det vises til Prop. 80 L (2020-2021). Fagforbundet og Parat erklærte at streiken ville bli avsluttet og arbeidet ble gjenopptatt fra arbeidstidens begynnelse 27. januar 2021.

### 3.3 Fagforbundets krav til NHO

Fagforbundets krav under forhandlingene 10. november 2020 fremkommer av dokumentene Fagforbundets krav for Overenskomst avtale nr. 453 fremmet under forhandlinger 10. november og reviderte krav fra Fagforbundet mottatt under forhandlingene 10. november.

Fagforbundets krav til NHO var et ultimatum med et prinsipalt krav og et subsidiært krav:

Det prinsipale kravet var at bedrifter med hovedvirksomheten innen helse- og velferdstjenester herunder barnevern skulle overføres til avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel. I tillegg skulle omfangsbestemmelsen til Overenskomst avtale nr. 453 endres i forhold til gjenværende bedrifter. Kravet innebar at avtale nr. 453 delvis skulle tømmes for bedrifter, komplementert med en tilsvarende utvidelse av omfangsbestemmelsen til avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Avtale nr. 481 (Pleie- og Omsorgsoverenskomsten) skulle forhandles 12.november mellom Fagforbundet og NHO Service og Handel. Her var det blant annet fremmet krav om innholdsmessige endringer fra KS sin hovedtariffavtale til det allerede etablerte lønssystemet.

Etter NHOs kjennskap er kravet uten sidestykke i NHOs forhandlingshistorikk.

Det er høyst uvanlig å kreve endret omfangsbestemmelse med den hensikt å overføre bedrifter til en annen overenskomst i forbindelse med en tariffrevisjon. Kravet forutsatte dessuten at virkeområdet til avtale nr. 481 ble tilsvarende endret.

En overføring fra Overenskomst avtale nr. 453 til avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) ville innebære svært omfattende endringer av lønns- og arbeidsvilkår for bedriftene omfattet av avtale nr. 453.

NHO kunne derfor ikke imøtekomme dette kravet, og dette ble tidlig formidlet til Fagforbundet under forhandlingene 10.november.

Dersom det prinsipale kravet ikke ble akseptert, var det subsidiære kravet, som fortsatt også var et ultimatum, å endre en vesentlig del av bestemmelsene i avtale nr. 453 slik at de ville bli tilsvarende reguleringen i avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Pakkeløsningen som ble krevd fremkommer av bilag 11 og 12 side 2-6. Det subsidiære kravet var i hovedsak identisk med det prinsipale kravet; altså en fundamental endring av lønns- og arbeidsbetingelser. Kravet innebar innføring av et ansiennitetsbasert lønssystem med lønnstrinn 0, 2, 4, 6, 8 og 10 år, samt en egen lønnsstige for stillinger som krever mastergrad. Kravet tilsvarer kravet som Fagforbundet hadde varslet at de ville fremme under forhandlingene på avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Lønnssetningene var økt betydelig og det samme var UB- tilleggene.

Overenskomst avtale nr. 453 er en minstelønnsavtale uten ansiennitetstrinn og uten mastergrad som eget stillingsnivå. Kravet om et nytt lønssystem med ansiennitetstrinn 0-10 år og betydelig økte minstelønnssetninger ville derfor utgjøre en stor endring av avtalen. Lønnskrevet (inkl. UB-tillegg) har NHO beregnet til å være 2,4 % i årslønnsvekst, når frontfagets overheng på 1,2 % legges til grunn. Stillinger som krever mastergrad er per dags dato ikke en egen stillingskategori på Overenskomst avtale nr. 453 og er derfor ikke inkludert i 2,4 %, men kommer i tillegg. NHO har beregnet gjennomsnittslønnen på Overenskomst avtale nr. 453 for 2019 til kr. 250,52 kr. i timen inkl. bonus og uregelmessige tillegg.

Fagforbundet har oppgitt egne krav beregnet til å være 5,8 % basert på Fagforbundets medlemmer i de bedriftene som har tariffavtale.

Tabellen nedenfor viser 2019 lønnssetninger i overenskomsten sammenlignet med kravet til Fagforbundet:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Ufaglært	5915	11415	14215	17215	25315	71615	2 %	4 %	5 %	6 %	9 %	24 %
Faglært	41565	47965	51465	55665	67065	110765	13 %	15 %	17 %	18 %	22 %	36 %
Høyskole 3 år	66640	76640	86640	96640	106640	156640	19 %	22 %	25 %	28 %	31 %	45 %
Høyskole 3 år +	96115	106115	116115	126115	146115	166115	27 %	30 %	33 %	35 %	41 %	47 %

Bedriftene har, som overenskomsten § 3 forutsetter, inngått særavtaler som utfyller og supplerer overenskomsten. Det er stor spredning i lønnsnivå og sammensetning i bedriftene. Effekten av Fagforbundets krav i de enkelte bedrifter er derfor varierende. Beregninger utarbeidet av NHO, basert på innrapporterte tall fra bedriftene, viser at for stillinger som krever høyskole får flere bedrifter en økning på mellom 8-11 %. For høyskole og høyskole+ er det bedrifter som får en økning på oppimot 33 %. Dersom kravet ble innfridd i sin helhet, ville noen bedrifter i mindre grad bli berørt, men andre ville fått kostnadsøkninger på oppimot 7,4 %.

Fagforbundet har konsekvent henvist til vilkår på avtale nr. 527 mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel som Fagforbundet hevder skal være en parallellavtale til avtale nr. 481 der Fagforbundet er part. Videre har Fagforbundet vist til KS sine lønnsmodeller og lønnssetninger som begrunnelse for sine krav. Fagforbundets lønnskrav tar utgangspunkt i at det skal være lik lønn for like lang utdanning, uavhengig av stillingsgruppe eller profesjon. Et slikt krav innebærer at for eksempel en sosionom i en miljøarbeiderstilling skal likestilles lønnsmessig med en sykepleier i en sykepleierstilling. Dette bryter med grunnleggende NHO-prinsipper. Behov og etterspørsel er en relevant faktor for lønnsutviklingen i privat sektor og lønnsfastsettelse må skje ut ifra arbeidsoppgaver og ansvar, ikke utdanningens lengde. Det er en kjensgjerning at etterspørselen for sykepleiere er større enn for en del andre stillingsgrupper innen helsesektoren, og at det gjør rekruttering av sykepleiere mer krevende. Bedrifter omfattet av Overenskomst avtale nr. 453 konkurrerer med andre private aktører som det offentlige benytter. Offentlig sektor er ikke en konkurrent, og er ikke direkte sammenlignbar med bedriftene på Overenskomst avtale nr. 453. Tariffoppgjøret 2020 for Overenskomst avtale nr. 453 er preget av svært liten forhandlingskontakt mellom organisasjonene. NHO har ønsket en forhandlingsløsning, men har ikke kunnet imøtekomme de svært kostnadskrevede og omfattende kravene fra Fagforbundet. Kravene til Fagforbundet ble fremlagt som to alternative "pakkeløsninger" der arbeidsgiversiden kunne velge hvilken pakke de ønsket å imøtekomme, men ikke kunne ta bort eller endre på innholdet. Hver enkelt endring i overenskomsten ble derfor i liten grad gjenstand for reelle forhandlinger. Partene kom aldri i en posisjon der det var mulig å komme til enighet, fordi motparten ikke var villig til å forhandle på sine krav. Det var umulig for NHO å imøtekomme kravet.

#### 4. NHOS KRAV TIL OPPGJØRET 2020

NHOs forhandlingsfullmakt ble revidert i ekstraordinært representantskapsmøte 26. juni 2020 som konsekvens av koronasituasjonen og forutsatte et særdeles moderat oppgjør uten spillerom for kostnadsøkende tiltak. NHO fremmet, med dette som bakgrunn, krav til endringer i Overenskomst avtale nr. 453 under forhandlingene 10. november. Kravene fremkommer av bilag 14.

For utenom krav om oppdatering av årstall i overenskomstens § 19 og 20 forutsetter flere av NHOs krav at det gjennomføres en prosess/diskusjon mellom partene som ikke nemnda kan fastsette. NHOs krav til endringer i § 2 "Ansettelse" og kravet til § 4 "Arbeidstid" om opprettelse av nytt punkt 6 innebærer materielle endringer i overenskomsten. Endringer av materiell art må etter NHOs skjønn partene klare å komme til enighet om gjennom forhandlinger. Når det ikke er oppnådd en slik



enighet, må Rikslønnsnemndas konservative tradisjon, med å ikke vedta endringer som partene ikke selv har blitt enige om, legges til grunn. NHO har etter en samlet vurdering justert våre krav i henhold til denne tradisjonen og vil derfor nedlegge påstand som ikke endrer overenskomstens bestemmelser utover en justering av minstelønnssetningene.

## **5. NHOS ANFØRSLER TIL RIKSLØNNSNEMNDA**

NHO anfører at Rikslønnsnemnda må fastsette et resultat for tariffoppgjøret 2020 mellom Fagforbundet og NHO i tråd med resultatet fra frontfagsoppgjøret. NHO anfører at rammen på 1,7 % fra frontfaget legges til grunn i sak 1/2021, og at det generelle tillegget på 0,50 kr. per time gis til alle arbeidstakere omfattet av overenskomsten. Det foreligger ingen særskilte grunner til å fravike frontfagsnormen.

Med dette som utgangspunkt anfører NHO at Rikslønnsnemnda legger til grunn følgende resultat for tariffoppgjøret 2020 for Overenskomst avtale nr. 453:

- Det gis 0,50 kr. per time til alle arbeidstakere fra tidspunktet da arbeidet ble gjenopptatt 27. januar 2021 i henhold til resultatet fra frontfagsforhandlingen og Riksmeklerens møtebok av 21. august 2020
- Matpengesatsen justeres i henhold til protokoll av 11. mars 2020 mellom LO og NHO
- Bilag justeres i henhold til protokoll av 16. september 2020 mellom LO og NHO
- Årstall endres i avtalens § 19 og § 20
- Tariffavtalen for øvrig prolongeres

## **6. KRAV OM IDENTISKE OVERENSKOMSTER**

NHO kom under tariffrevisjonen 2020 ikke til enighet med Fagforbundet eller Parat og begge tariffoppgjørene behandles derfor av Rikslønnsnemnda i henholdsvis sak 1/2021 og sak 2/2021, det vises til lovvedtak 76 (2020-2021).

Overenskomst avtale nr. 453 og Overenskomst avtale nr. 536 er parallelle tariffavtaler.

Overenskomstene lever side om side i bedriftene med arbeidstakere som utfører de samme arbeidsoppgavene, og overenskomstene bør også for fremtiden være like. Ulike tariffavtaler på samme virksomhetsområde vil medføre rettslige utfordringer i lys av det det ulovfestede ufravelighetsprinsippet og forholdet til uorganiserte arbeidstakere. Dette gjelder uavhengig av hvem av de to overenskomstene som ble etablert først eller hvilken fagforening som har flest organiserte på overenskomstområdet.

Rikslønnsnemnda har sterk tradisjon for å ta slike hensyn der det er parallelle tariffavtaler, og det vises i den anledning til Rikslønnsnemndas kjennelser i sak nr. 1 og 2/ 2004, 1/2010, 2 og 3 2012, 6/2012. I disse sakene forelå det ved nemndas behandling en enighet med et av forbundene. Det er ikke tilfellet her, men det endrer ikke behovet for at overenskomstene forblir parallelle i fremtiden.

NHO vil derfor nedlegge likelydende påstand i sak 1/2021 med Fagforbundet og sak 2/2021 med Parat.

## **7. VIRKNINGSTIDSPUNKT**

NHO vil anføre at Overenskomst avtale nr. 453 mellom LO/Fagforbundet og NHO gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 27. januar 2021 og prolongeres med de endringer som redegjort for under punkt 5.

Generelt tillegg på 0,50 kr. per time gjøres gjeldende fra samme tidspunkt, det vil si 27. januar 2021. Viser i den sammenheng til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1 og 2/2004 det følgende er uttalt:

*"Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at etter en arbeidskonflikt gis det generelle tillegget fra gjenopptakelsen av arbeidet jf. det som herom er inntatt i sak nr. 3 og nr. 4 2002 mellom Norsk*

*Helse og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden. At det også etter OFSs og Ledernes iverksettelse av kampmidler kommer en lockout, rokker ikke ved dette utgangspunkt".*

Viser videre til Rikslønnsnemnda sak nr. 2 og 3/2012 og sak nr. 4/2012 mellom Industri Energi/SAFE /Lederne og Norsk olje og gass hvor denne praksisen er fulgt opp.

Det er ingen særskilte grunner som tilsier at dette utgangspunktet bør fravikes.

## PARTENES KOMMENTARER

Fagforbundet/LO skriver i innlegg av 17. juni 2021:

### 1. KOMMENTARER TIL ARBEIDSGIVERS FREMSTILLING

#### 1.1 Nærmere om avtale nr. 453

Overenskomsten forutsetter at det inngås lokale særavtaler som utfyller overenskomsten. I mange bedrifter er minstelønnsatsene lave også i særavtalene. I virksomheter som ikke særavtaler eller svært lave satser, vil økning av minstelønnsatsene i overenskomsten ofte ha stor virkning og også virkning krone for krone dersom bedriften tariffstridig holder de ansatte på minstelønn. I de bedriftene som avlønner i henhold til særavtale med høyere minstelønnsatser og/eller i kombinasjon med ansiennitetsstige, vil justering av minstelønnsatsene i det sentrale oppgjøret ikke medføre vesentlige kostnader ettersom lønnsnivået i bedriften allerede vil være likt eller høyere enn lønnsatsene etter overenskomsten.

Gulvet for minstelønnsatser er innenfor området til avtale 453 for lavt. Innføring av en ansiennitetsstige vil avhjelpe dette, og også gjenopprette tariffmessig tilstand i de virksomhetene som benytter overenskomstens minstelønnsats som faktisk avlønning.

#### 1.2 Fagforbundets krav

Partene hadde iverksatt en prosess for å finne frem til en løsning på de særskilte problemene som gjorde seg gjeldende innenfor overenskomstområde 453. 2019-oppgjøret mellom NHO og NSF på Pleie- og omsorgsoverenskomsten innebar til dels betydelige økninger av minstelønnsatsene. Etter mellomoppgjøret i 2019, ble dette særskilt diskutert mellom partene i flere møter og på både Fagforbundet – NHO service og Handel-nivå og mellom LO og NHO.

NHO fremhever på side 8 i innlegget at noen bedrifter ville fått «*kostnadsøkninger på oppimot 7,4 %*». Partene er enige om at beregninger skal foretas for overenskomstområdet, ikke på virksomhetsnivå. Det er videre slik at NHO og NHOs beregnere, har direkte tilgang til lønnsopplysningene fra medlemsbedriftene innenfor overenskomstområdet.

NHO har lagt til grunn overhenget fra frontfaget, 1,2 %. Overhenget innen overenskomstområdet er 1,1 %. Fagforbundet og LO mener overenskomstområdets overheng skal legges til grunn.

I det skriftlige innlegget til NHO gitt ulike karakteristikk av Fagforbundets krav. Vi har ikke sikker kunnskap hvilken kjennskap NHO har til tidligere krav. Vi har imidlertid sikker kunnskap om at kravet ikke kunne komme overraskende på NHO. Og videre, at det heller ikke er første gang LO og LOs forbund har krevd at like utdanningsgrupper i samme virksomhet skal lønnes likt. Kravet må igjen leses i sin kontekst. Denne delen av kravet omfatter ikke miljøarbeidere. Dette er stillinger som avlønnes som fagarbeidernivå eller arbeidstakere uten formell utdanning. Det har aldri vært fremmet krav om at denne gruppen skal ha lønn som stillinger med treårig høyskoleutdanning. Stillinger som krever høyskoleutdanning på tre år eller mer, har betegnelsen «miljøterapeut».

Flere virksomheter har i den senere tid blitt flyttet over til Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

#### 1.3 Forholdet til Parats overenskomst og virkningstidspunkt

Forholdene tilligger Rikslønnsnemnda å avgjøre.

## 2. LO/FAGFORBUNDET SITT HOVEDBUDSKAP

LO og Fagforbundet krever innføring av ansiennitetsstige med minstelønnsatser. Kravet bygger på tradisjonen om at like utdanningsgrupper avlønnes likt innen denne sektoren. At det er mulig å forskjellsbehandle samme utdanningsgruppe innenfor en og samme virksomhet i overenskomstområde 453 er ganske enestående. Lave lokale tillegg blir et konkurransefortrinn. Lønnsdannelsen på virksomhetsnivå har åpnet for en situasjon der det er mulig å spekulere i lave lokale tillegg som igjen kan starte en uheldig spiral der arbeidstakerne er taperne.

NHO skriver i innlegg av 17. juni 2021:

### 1. RIKSLØNNSNEMNDAS KOMPETANSE

LO/Fagforbundet anfører i skriftlig innlegg av 3. juni at Rikslønnsnemnda ikke har kompetanse til å fastsette tariffavtale mellom LO/Fagforbundet og NHO, og at Rikslønnsnemnda prejudisielt er forpliktet til å vurdere sin egen kompetanse med henvisning til arbeidstvistloven § 45 om at det skal være gjennomført forhandlinger før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten. NHO oppfatter LO/Fagforbundets påstand under pkt. 11.1 slik til at de ikke anerkjenner Rikslønnsnemndas kompetanse i saken, og at en kjennelse med grunnlag i lovvedtaket ikke anerkjennes som en tariffavtale.

Spørsmålet om Rikslønnsnemndas kompetanse med tilsvarende tema ble behandlet i sak 1-2019 vedrørende en interessetvist mellom LO Stat og Spekter. Utformingen av påstanden til LO/Fagforbundet i vår sak fremstår identisk med den påstanden LO Stat fremmet hva gjelder kompetansespørsmålet. Argumentasjonen fra LO/Fagforbundet fremstår også i det vesentlige identisk med argumentasjonen som ble fremført av LO Stat i saken. Rikslønnsnemndas flertall uttalte følgende i saken på s. 31:

*"Rikslønnsnemnda avgjør hva som skal bli innholdet i en ny eller endret tariffavtale... Rikslønnsnemnda er i denne saken bedt om å vurdere selve grunnlaget for nemndas kompetanse. Dette går i utgangspunktet ut over handlingsrommet for nemndas oppgave..."*

*"Rikslønnsnemndas flertall, de nøytrale medlemmene Taraldsrud, Barth og Bjerkan samt medlemmet Gjerding, viser til at det er et sikkert statsforvaltningsrettslig prinsipp at gyldigheten av et lovvedtak skal prøves for de alminnelige domstoler. Rikslønnenemnda har ingen kompetanse dersom lovvedtaket settes til side. Adgangen til å prøve gyldigheten av lovvedtaket ligger ikke innenfor nemndas oppgave eller kompetanse. Rikslønnsnemndas flertall kan ikke se at prøving av gyldigheten av den provisoriske anordningen kan sidestilles med verken den prøving som Arbeidsretten foretar ved å undersøke innholdet av en stevning eller grunnlaget for stevningen eller en voldgiftsretts avtalegrunnlag..."*

LO Stats argumentasjon i sak 1-2019 ble, slik NHO ser det, avvist av Rikslønnsnemnda. I denne saken forelå det en provisorisk anordning, i vår sak har Stortinget fattet et lovvedtak. Oppsummert konkluderte flertallet i Rikslønnsnemnda at det er de alminnelige domstoler som skal prøve gyldigheten av et lovvedtak. Dette ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanse. Grunnlaget for konklusjonen hjemles i et sikkert statsrettslig prinsipp. Henvisningen til arbeidstvistloven § 45 ble også avvist. Dette medfører etter NHOs syn at Rikslønnsnemnda verken har anledning til å prøve eller tilsidesette sin kompetanse utledet fra fastsatt lovvedtak.

Dersom LO/Fagforbundet ønsker å forfølge sitt syn om Rikslønnsnemndas manglende kompetanse, er rette instans de alminnelige domstoler, og det er Staten som vil være den naturlige adressat for et slikt søksmål. Med mindre det gjennom et søksmål mot Staten blir slått fast at lovvedtaket er ugyldig, må Rikslønnsnemnda etter NHOs syn utføre dens pålagte oppgave med å avgjøre interessetvisten mellom LO/Fagforbundet og NHO.

NHO reagerer på at LO på nytt bringer dette tema inn for Rikslønnsnemnda med den tydelige avklaringen fra Rikslønnsnemnda i sak 1-2019. Med avklaringen i sak 1-2019 hadde LO/Fagforbundet, særlig med den aktivitet som ble brukt overfor departementet og Stortinget under streiken og under forberedelsen av lovvedtaket slik dokumentert i bilag 10 og 12, en klar oppfordring til å bringe gyldigheten av lovvedtaket inn for de alminnelige domstoler så snart lovvedtaket ble sanksjonert. Da dette ikke er gjort, fremstår det for NHO som utidig at dette nå reises som en påstand Rikslønnsnemnda skal ta stilling til.

Under forutsetning at lovvedtaket er gyldig og bindende er det NHOs oppfatning at det ikke er adgang for partene til å samtykke til en annen behandlingsform. Det er derfor ikke en aktuell problemstilling for NHO å samtykke til frivillig nemndsbehandling.

For det tilfellet at LO/Fagforbundet fastholder sin påstand om at nemnda ikke har kompetanse til å fastsette en tariffavtale mellom partene i medhold av LOV-2021-04-09-17, anmoder NHO om at saken stanses for Rikslønnsnemnda i påvente av at LO/Fagforbundet oppnår en avklaring av spørsmålet ved de alminnelige domstoler. NHO forutsetter at dette avklares av LO/Fagforbundet snarest.

Det bemerkes for øvrig at i pågående sak 2-2021 har Parat valgt å ikke nedlegge påstand tilknytning til kompetansespørsmålet med henvisning til avgjørelse i sak 01-2019.

## **2. TARIFFREVISJONEN 2020 OVERENSKOMST 453**

2.1 Forholdet mellom Overenskomst 453 og pleie- og omsorgsoverenskomstene avtale nr. 481 og nr. 527

LO/Fagforbundet viser i sitt skriftlige innlegg til resultatet for tariffoppgjøret 2020 på de to pleie- og omsorgsoverenskomstene avtale nr. 481 og nr. 527 med henholdsvis Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund (NSF). Disse to avtalene har historisk vært parallelle, men har aldri vært parallelle med avtale 453, og er heller ikke det i dag. Det er Overenskomst 536 mellom NHO og YS/Parat som er parallellavtalen til Overenskomst 453. Resultatet fra tariffoppgjøret på avtalene nr. 481 og nr. 527 har aldri hatt og skal ikke ha betydning for fastsettelsen av resultatet for Overenskomst 453. Likeledes er det ikke relevant hva timelønnen på avtale 481 og 527 er sammenlignet med avtale 453.

Det er NHOs oppfatning at LO/Fagforbundet setter likhetstegn mellom de tre avtalene 453, 481 og 527 uten at det finnes holdepunkter for det. Det har ikke under tidligere tariffoppgjør vært praksis for overenskomstområdet 453 å legge til grunn resultatet fra andre overenskomstområder herunder avtale 481 eller 527. Hvis det for oppgjøret 2020 skal legges til grunn, må det skje gjennom enighet mellom partene. Det foreligger per dags dato ingen slik enighet.

2.2 Fagforbundets krav

I LO/Fagforbundets innlegg punkt 5 og 6 omtales prosessen frem til oppgjøret og kravene som ble fremmet under forhandlingene 10. november 2020. Det medfører riktighet at Fagforbundet og NHO Service og Handel samt NHO hadde møter i forkant av oppgjørene i 2019 og 2020. Konklusjonen fra disse møtene var at partene sto langt fra hverandre til at det var mulig å finne løsninger. Det at partene har prøvd å finne løsninger tidligere uten å ha lykket, kan vanskelig tas til inntekt for at kravene til Fagforbundet skal imøtekommes av nemnda. Tvert imot taler dette for en kompleksitet som kun kan/bør avgjøres av partene. Det kan igjen pekes på at Overenskomst 453 er en bransjeovergripende rammeavtale med forutsatt detaljregulering i særavtaler. Dersom det gjøres endringer i overenskomsten, vil dette kunne ha utilsiktede konsekvenser for disse. Videre er flere av bedriftene bundet av eksempelvis anbudskontrakter flere år frem i tid.

I LO/Fagforbundets skriftlige innlegg av 3. juni kan det fremstå som at Fagforbundet under forhandlingene med sitt prinsipale og subsidiære krav åpnet for flere forhandlingsløsninger. Dette er ikke tilfellet. Det ble gitt ultimatum; enten skulle det skje overføring av virksomheter fra

Overenskomst 453 til avtale nr. 481, eller også skulle reguleringen i Overenskomst 453 bli lik avtale nr. 481.

NHO kom aldri i forhandlingsposisjon som følge av Fagforbundets forhandlingsopplegg. NHO anser det derfor ikke relevant eller hensiktsmessig å kommentere på de enkelte deler av pakkeløsningen fra Fagforbundet for første gang i Rikslønnsnemnda. Fagforbundet må bære risikoen for eget forhandlingsopplegg, og når Fagforbundet ikke har vært villige til å diskutere annet enn struktur under forhandlinger og mekling, bør de ikke få anledning til å fremme delkrav i Rikslønnsnemnda.

### 2.3 Kinobetjening

LO/Fagforbundet har anført at minstelønnssetningene for kinobetjening skal økes med et generelt tillegg på 1,50 kr. Det er uklart for NHO hvorfor det kreves høyere tillegg enn det som ble gitt på frontfaget jf. Riksmeklerens møtebok i sak 2020-001 vedlagt NHOs skriftlige innlegg i bilag 9. NHO fastholder at det generelle tillegg på 0,50 kr. gis på overenskomsten i sin helhet.

### 2.4 Lokale forhandlinger

NHO stiller seg uforstående til LO/Fagforbundets påstander om at svært mange lokale oppgjør går til organisasjonsmessig behandling. At det kan være utfordrende å oppnå enighet lokalt som gjenspeiler forventningene til de tillitsvalgte er nok en utfordring som virksomheter utover avtale 453 møter, og særlig i de senere år med ytterligere presset økonomi. Det er vanskelig å trekke generelle slutninger for overenskomstområdet på dette grunnlag.

### 2.5 Statistikk

NHO mottar hvert år lønnsopplysninger for de ansatte i medlemsbedriftene fra SSB/A-ordningen. Tallene bearbejdes og avklares med LO, slik at det foreligger et omforent statistikkgrunnlag som viser avtalenes relative lønnsnivå samt lønnsutvikling for hver overenskomst. Det utarbejdes statistikk for tre ulike lønnsbegreper; "Avtalt lønn", "Avtalt lønn og bonus" og "Avtalt lønn, bonus og uregelmessige tillegg". Tallmaterialet presenteres i tre ulike dokumenter, og disse omtales som "lønnslistene". Lønnslistene er bare kjent for et fåtall personer i LO og NHO inntil det er enighet om innholdet, og de publiseres deretter på samme tidspunkt for relevante ansatte i henholdsvis LO og NHO. Det er lønnsnivået i ovennevnte lister som er grunnlag for å beregne kostnader for lønnstillegg og eventuelle andre krav innenfor et avtaleområde, og det er dette materiale som er benyttet i NHOs beregninger.

I LO/Fagforbundets skriftlige innlegg på side 8 annet avsnitt fremkommer det at LO/Fagforbundet og NHO var enige om statistikkgrunnlaget før oppgjøret 2020. Det medfører ikke riktighet at partene var enige om statistikkgrunnlaget for overenskomsten utover lønnslisten mellom LO og NHO jf. bilag 2.

Videre henvises det til at "partene foretok kostnadsestimater for økte minstelønnssetninger der variasjonene i minstelønnssetningene i lokale særavtaler ble tatt hensyn til". Partene har ikke i fellesskap foretatt slike beregninger. NHO har utelukkende etter forespørsel fra Fagforbundet gitt tilbakemelding på, om modellen de benyttet til å beregne var statistisk korrekt. Det vises i den anledning til e-post fra Fagsjef for statistikk hos NHO, Anita Heggedal, til Fagforbundet ved Helge Sørli der dette klart fremkommer. Det statistikkgrunnlaget som Fagforbundet eventuelt har benyttet til å foreta kostnadseffekter er ikke godkjent av NHO, og NHO kan ikke faglig forsvare innrapportering av lønnsnivå som ikke er innhentet fra a-meldingen. Tallgrunnlag med utgangspunkt i enkelte bedrifters særavtaler skal ikke benyttes som beregningsmodell under lønnsforhandlinger. Det er utslaget for hele avtalen som er førende.

### 2.6 Virkningstidspunkt

LO/Fagforbundet legger til grunn at virkningstidspunktet for endringene i overenskomsten skal settes til de tidspunkt som fremgår av Fagforbundets kravdokument, dokumentert i LO/Fagforbundets innlegg bilag 17 og 18. Argumentasjonen ser ut til å være at streikens avslutning var ulovlig og at dersom statsrådets inn gripen tenkes bort, så fremstår Fagforbundets krav som det mest sannsynlige

virksomhetstidspunktet. Det ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanse å ta stilling til gyldigheten av lovvedtaket slik nemnda har slått fast i sak 1-2019. Dette gjelder i like stor grad i forhold til argumentasjon knyttet til materielle krav.

NHO fastholder sitt krav om virksomhetstidspunkt slik det fremgår at skriftlig innlegg av 3. juni.

## PARTENES AVSLUTTENDE BEMERKNINGER

Fagforbundet/LOs skriver i avsluttende innlegg av 23. juni 2021:

### 1. NEMNDA HAR I SAK 1-2020 VURDERT EGEN KOMPETANSE

Denne side opprettholder påstandspunktet om nemndas kompetanse.

Det anføres at spørsmålet om lovvedtakets gyldighet kan prøves av nemnda og det vises til det som er tidligere uttalt om dette.

Det kan tilføyes at forholdet til organisasjonsfriheten, jf. Grunnloven § 101 og EMK artikkel 11 nr 2, ble behandlet av nemnda i Rikslønnsnemndas sak 1-2020 i tilknytning til Legeforeningens krav om regulering av arbeidstid. Videreføring av tidligere arbeidstidsordning ble ikke funnet å være i strid med organisasjonsfriheten, jf. side 66 i nemndas avgjørelse.

*«Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, mener det vil være risiko for manglende legedekning dersom det fastsettes en ordning som bryter med dagens system uten samtidig å sikre at det er nok leger tilgjengelig. Rikslønnsnemndas flertall mener derfor at det er "strengt nødvendig" å videreføre dagens ordning. Flertallet legger også vekt på at dagens unntak bygger på en framforhandlet løsning innenfor et samlet system og at det er behov for mer omfattende reformer som samtidig sikrer befolkningen en forsvarlig legevaktordning. Det vises i denne sammenheng til drøftelsen ovenfor. Rikslønnsnemndas flertall finner således at ordningen heller ikke kommer i strid med Grunnloven § 101 og EMK artikkel 11 nr. 2. 67 Rikslønnsnemndas flertall mener derfor at særavtale SFS 2305 – Kommunelegeavtalen skal prolongeres til 31. desember 2021.»*

Avgjørelsen viser at nemnda har kompetanse til å vurdere sin egen kompetanse til å fastsette innholdet i en tariffavtale. Riktignok var vurderingen i sak 1-2020 kun knyttet til arbeidstidsordningen, men tilsvarende prinsipp må legges til grunn ved spørsmålet som denne side reiser, nemlig om nemnda i det hele tatt kan fastsette innholdet i en tariffavtale uten at nemnda også i denne saken vurderer kompetansen. Etter dette kan ikke tilnærmingen i Rikslønnsnemndas avgjørelse i sak 1-2019 opprettholdes.

### 2. PÅSTANDSPUNKT 7 I SKRIFTLIG INNLEGG AV 03.06.2021

Påstandspunkt 7 i skriftlig innlegg av 03.06.2021 endres slik at det legges ned prinsippal, subsidiær og atter subsidiær påstand. Øvrige påstandspunkter står uendret.

Den subsidiære og den atter subsidiære påstanden tar hensyn til at det kan bære behov for gradvis innføring av minstelønnssetningene for enkelte virksomheter. Den atter subsidiære påstanden tar også hensyn til at ny minstelønnssetning kun skal innføres for bestemte virksomheter.

#### 1.1 NHO skriver i avsluttende innlegg av 23. juni 2021:

##### 1. VIRKNINGSTIDSPUNKTET

NHO vil i lys av Rikslønnsnemndas bemerkninger til virksomhetstidspunkt i sak 1-2020 endre påstand om virksomhetstidspunktet for generelt tillegg. Hovedoppgjøret 2020 ble forskjøvet grunnet koronasituasjonen, og NHO kan være enig i det prinsipielle om at forskyving av hovedoppgjøret som følge av den helt ekstraordinære situasjon kan gi urimelige utslag ved fastsettelse av

virkingstidspunktet for det generelle tillegget. Samtidig som det ikke skal gi et konkret urimelig utfall for arbeidstakerne, skal situasjonen heller ikke medføre en fordel.

Ved gjennomgang av forhandlingstidspunktet for Overenskomst 453, er det en rød tråd at forhandlingene har vært gjennomført på høsten. Hovedparten av oppgjørene har vært gjennomført i oktober. Forhandlingene i 2020 ble gjennomført 10. november, det er dermed ikke noen nevneverdig forskyvning i forhold til praksis på avtalen. Under normale omstendigheter ville nemndas faste praksis om arbeidets gjenopptakelse ha vært lagt til grunn.

Grunnet de helt ekstraordinære omstendighetene anfører NHO at tidspunktet for streikens avslutning forskyves med 1 måned og 10 dager. Her har NHO lagt til grunn at forhandlingene under normale omstendigheter hadde vært gjennomført 1. oktober. Virkningstidspunktet for generelt tillegg bør derfor settes til 16. desember 2020. NHO mener at dette tidspunktet, koronasituasjonen tatt i betraktning, verken medfører et tap eller en fordel for arbeidstakerne. Et tidligere virkningstidspunkt vil være klart urimelig gitt streiken som Fagforbundet iverksatte.

## RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### Innledning

Rikslønnsnemnda er bedt om å ta stilling til to hovedproblemstillinger. Den første er spørsmålet om Rikslønnsnemndas kompetanse. Dersom nemnda finner å ha kompetanse til å behandle saken, gjelder den andre problemstillingen spørsmålet om fastsetting av endret tariffavtale for overenskomst nr. 453 mellom LO/Fagforbundet og NHO for tariffperioden 2020 til 2022.

### Rikslønnsnemndas kompetanse

LO/Fagforbundet har vist til at Regjeringens inngrep med tvungen lønnsnemnd overfor streikene som gjaldt LO/Fagforbundet og YS/Parat, ikke var lovlig overfor LO/Fagforbundet. Begrunnelsen er at regjeringen behandlet de to streikene under ett og at det var YS/Delta sitt streikeuttak som forårsaket tvungen lønnsnemnd for begge streikene. LO/Fagforbundet mener at det ikke kunne anvendes tvungen lønnsnemnd mot denne streiken og at lovvedtaket derfor er ugyldig. LO/Fagforbundet mener dette igjen må få betydning for behandlingen av saken i Rikslønnsnemnda slik at Rikslønnsnemnda må vurdere om det var tilstrekkelig grunnlag for lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd, og om vedtaket er i samsvar med streikeretten som følger av Grunnloven og menneskerettighetene, herunder EMK artikkel 11 og ILO-konvensjonen.

Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, viser til at spørsmålet om Rikslønnsnemndas mulighet til å behandle sin egen kompetanse, ble vurdert i sak 1/2019. Det ble i denne kjennelsen understreket at Rikslønnsnemnda er en fast voldgiftsnemnd som har til oppgave å behandle interessetvister som partene i arbeidslivet bringer inn for nemnda ved en frivillig ordning og tvister som lovgivende myndighet vedtar skal løses ved tvungen lønnsnemnd. Vurderingen i sak 1/2019 knyttet seg til rekkevidden av den kompetansen lovvedtaket ga Rikslønnsnemnda. I denne saken bygger nemndas kompetanse på et lovvedtak, lov 9. april 2021 nr. 17 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og LO/Fagforbundet og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

Rikslønnsnemndas flertall påpeker at de forhold som LO/Fagforbundet mener medfører at loven om tvungen lønnsnemnd er ugyldig overfor LO/Fagforbundet, ble gjort kjent for regjeringen og lovgiver i forbindelse med behandlingen av lovvedtaket. Det vises til brev 22. januar 2021 fra daværende nestleder i LO Peggy Hessen Følsvik til Helse- og omsorgsdepartementet. I brevet påpekte hun at hver av streikene måtte vurderes selvstendig. Videre vises til brev 17. februar 2021 fra Fagforbundet til Arbeids- og sosialkomiteen der det fremgår at Helsetilsynet ikke hadde kvalitetssikret egen rapport

om farene for liv og helse som følge av streikene og at rapportens konklusjon ville blitt annerledes om informasjonen var blitt kvalitetssikret. Dette er de samme momenter som er påpekt overfor Rikslønnsnemnda og som LO/Fagforbundet mener gjør lovvedtaket ugyldig. Momentene fra Fagforbundet ble også debattert og var gjenstand for votum under stortingsbehandlingen av lovsaken.

Rikslønnsnemndas flertall viser til at lovgiver i stor grad har en utvidet skjønnsmyndighet for å treffe en beslutning i lovs form. I og med at opplysningene i saken var kjent for lovgiver da lovvedtaket ble truffet, mener Rikslønnsnemnda at det skal mye til å sette loven til side som ugyldig. Skjønnnet i denne saken knytter seg også til vurderingen av hva som var en fare for liv og helse. Også her vil Rikslønnsnemndas flertall vise til at skjønnsutøvelsen i stor grad tilligger lovgiver. Samlet finner derfor ikke Rikslønnsnemndas flertall at lovvedtaket som ligger til grunn for nemndas kompetanse, er ugyldig.

Rikslønnsnemndas flertall mener derfor at det må treffes en avgjørelse i saken. Gyldigheten av denne avgjørelsen kan bringes inn for domstolsprøving. Rikslønnsnemndas flertall er av den oppfatning at ordningen på denne måten ivaretar grunnleggende rettssikkerhetsgarantier for dem som omfattes av Rikslønnsnemndas avgjørelse.

Rikslønnsnemndas mindretall, medlemmet Green Nilsen, viser til at nemndas kompetanse til å fastsette innholdet i en ny tariffavtale er svært vid, jf. sak 1/2020 nevnt over. Videre vises det til at nemnda tidligere har lagt vekt på både konkrete rimelighetshensyn og brede samfunnshensyn, jf. sak 1/2019 s. 32.

For det første var det urimelig å avbryte Fagforbundets streik med grunnlag i at streikeuttak fra andre forbund satte liv og helse i fare. Denne urimeligheten bør tillegges vekt når nemnda tar stilling til innholdet i ny tariffavtale. For det annet tilsier samfunnshensyn at virksomheter som driver innenfor offentlig finansiert velferd har nogenlunde like lønns- og arbeidsvilkår uavhengig av om arbeidsgiver er det offentlige eller en privat aktør. Det motsatte vil kunne føre til at tariffavtaler med lave minstelønnssetter uten ansiennitetsstiger blir en konkurransefordel.

Både konkrete rimelighetshensyn og brede samfunnshensyn tilsier etter dette medlemmets syn at nemnda i denne saken benytter sin kompetanse til på mer selvstendig grunnlag å ta stilling til innholdet i en ny tariffavtale.

Dette medlemmet finner Rikslønnsnemndas flertall sin selvstendige vurdering av lovvedtakets gyldighet overraskende.

#### [Overenskomst nr. 453](#)

Det har under møtet i Rikslønnsnemnda blitt ført omfattende dokumentasjon for at uenigheten mellom LO/Fagforbundet og NHO om revisjon av overenskomst nr. 453, er dyptgripende og at forsøk på revisjon av overenskomsten har pågått over lang tid uten å finne sin løsning. Rikslønnsnemnda mener at det er vist til klare hensyn som tilsier at det bør gjennomføres en revisjon av overenskomsten, herunder overenskomstens virkeområde, men påpeker også at en slik revisjon vil medføre mange konsekvenser på grunnlag av overenskomstens omfattende virkeområde og samspill med andre overenskomster.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, viser til at to viktige forhold taler mot at det er Rikslønnsnemnda som skal foreta slike endringer som LO/Fagforbundet har nedlagt påstand om.



For det første bør krav av en slik art som er fremsatt av LO/Fagforbundet, finne sin avklaring og løsning gjennom forhandlinger mellom partene og er ikke egnet for avgjørelse i Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemndas flertall viser til at overenskomst nr. 453 omfatter et vidt spekter av virksomheter med svært ulike funksjoner og rammebetingelser. Det vil derfor være vanskelig å forutse hvilke konsekvenser slike endringer vil få for de virksomhetene som omfattes av overenskomsten. Rikslønnsnemndas flertall kan ikke se at det vil være forsvarlig å gjennomføre en slik endring ved en nemndsavgjørelse.

For det annet går kravet fra LO/Fagforbundet langt ut over rammene for oppgjøret for frontfaget på 1,7 %. Rikslønnsnemndas flertall finner ikke at dette kan avhjelpes ved en ordning som går ut på utsatt iverksettelse. Det skal sterke hensyn til å fravike frontfagsmodellen.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, finner etter dette at LO/Fagforbundets påstander, verken de prinsipale eller subsidiære, kan tas til følge. Rikslønnsnemndas flertall går etter dette inn for at det gis et tillegg på kr 0,50 pr. time i samsvar med resultatet fra frontfaget.

I tillegg er det i henhold til protokoll av henholdsvis 11. mars 2020 og 16. september 2020 enighet om å justere matpengesatsen til kr 90 og bilagene til overenskomsten. Tariffavtalen for øvrig prolongeres til 30. april 2022.

Nemndas mindretall, medlemmet Green Nilsen, viser til at forhandlingene har vist at det kun er et fåtall virksomheter og bransjer som vil påvirkes dersom LO/Fagforbundets krav innfris. Partene har i lang tid forhandlet om en løsning og er dermed også godt kjent med at kostnadene er forutsigbare.

#### Virkningstidspunktet

Rikslønnsnemnda viser til at fast praksis har vært å fastsette virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser til arbeidets gjenopptakelse. I 2020 ble lønnsoppgjøret forskjøvet til høsten 2020 på grunn av koronaepidemien. Rikslønnsnemnda har i sak 1/2020 lagt til grunn at virkningstidspunktet av den grunn måtte forskyves tilsvarende. Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, finner at den samme vurderingen må få betydning for denne saken.

NHO mener at de konkrete forhandlingene for overenskomst nr. 453 ble utsatt i 1 måned og 10 dager. LO/Fagforbundet har ikke hatt direkte synspunkter på NHOs vurdering, men mener at ethvert virkningstidspunkt ut over henholdsvis 1. april og 1. mai vil være urimelig for arbeidstakerne.

Rikslønnsnemndas flertall har ikke funnet at lovvedtaket som ligger til grunn for tvungen lønnsnemnd er ugyldig. Dette medfører at streiken ble lovlig avsluttet. Virkningstidspunktet for Rikslønnsnemndas avgjørelse må derfor følge vanlig praksis med den begrensning som følger av forskjøvet virkningstidspunkt som følge av utsatte forhandlinger i 2020. LO/Fagforbundet har ikke hatt direkte innvendinger til NHOs fremstilling av faktum knyttet til et slikt virkningstidspunkt. Rikslønnsnemndas flertall har derfor funnet å falle ned på det tidspunkt som er angitt av NHO.

Virkningstidspunktet settes etter dette til 17. desember 2020.

Rikslønnsnemndas mindretall, medlemmet Green Nilsen, viser til at virkningstidspunktet for Pleie- og omsorgsoppgjøret (avtale 481) ble satt til 1. oktober 2020. Her var det også streik i forkant. En forskyvning til 1. oktober ligger godt innenfor den rammen som følger av tidspunktene for tidligere oppgjør og er innenfor den skjønnskompetansen som nemnda har. Dette medlemmet anser 1. oktober 2020 for å være en rimelig og praktisk dato for virkningstidspunkt.

## SLUTNING

1. Overenskomst nr. 453 mellom LO/Fagforbundet og NHO gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 til og med 30. april 2022.
2. Matpengesats oppdateres i henhold til protokoll 11. mars 2020 mellom LO og NHO og generelle bilag oppdateres i henhold til protokoll 16. september 2020 mellom LO og NHO.
3. Det generelle tillegget på kr 0,50 pr. time gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 og overenskomstens minstelønnsatser (timesatser) økes tilsvarende fra samme tidspunkt.
4. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelse foreligger.

\*\*\*

Kjennelsen er signert elektronisk, 26.08.2021.