

\*\*\*\*\*

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

AV 25.MAI 1993

I SAK NR. 3/1993

TVISTEN MELLOM NORSKE SIVILINGENIØRERS FORENING OG  
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON I FORBINDELSE MED  
TARIFFREVISJONEN PR . 1. JULI 1992.

\*\*\*\*\*

## INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
I Generelt	2
II Kjennelse	3
1. Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda	3
2. Partenes påstander	6
2.1 Norske Sivilingeniørers Forening	6
2.2 Næringslivets Hovedorganisasjon	7
3. Partenes anførsler	8
3.1 Norske Sivilingeniørers Forening	8
3.2 Næringslivets Hovedorganisasjon	17
4. Rikslønnsnemndas merknader	26
4.1 Den økonomiske situasjon	26
4.2 Nærmere om den aktuelle tvist	39
III Slutning	44

**RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 25. MAI 1993**  
**I SAK NR. 3/1993**

**I. GENERELT**

Tvisten mellom Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. juli 1992.

Nemndas sammensetning:

Riksadvokat Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Professor Steinar Strøm

Direktør Anne-Britt Evensen

Nestleder Esther Kostøl, Landsorganisasjonen i Norge

Viseadm.dir. Lars Chr. Berge, Næringslivets Hovedorganisasjon

Siv.ing. Mari Wilhelmsen, SINTEF SI

Adm.dir. Harald Rysst, TBL

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er siv.ing. Mari Wilhelmsen og adm.dir. Harald Rysst utpekt av partene i tvisten. Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Mari Wilhelmsen og fra arbeidsgiversiden Harald Rysst.

Som sekretærer for nemnda har fungert førstekonsulent Cecilie J. Haugen og førstekonsulent Christine Ugelstad Svendsen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 14. april 1993 og i nemndsmøter 19. og 26. april, samt 25. mai 1993.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 25. mai 1993 denne

## K J E N N E L S E

### 1. SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Arbeidstvisten mellom Norske Sivilingeniørers Forening og Næringslivets Hovedorganisasjon er oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr. 1. juli 1992.

Forhandlingene mellom partene om revisjon av avtalen førte ikke frem. Riksmeklingsmannen mottok den 20. november 1992 plassoppsigelse fra Norske Sivilingeniørers Forening for 1 270 av deres medlemmer. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til tvungen mekling.

Meklingen ble innledet 2. desember 1992. Den 4. desember ble meklingen begjært avsluttet, og meklingsmannen hadde etter dette 4 dager til rådighet for å forsøke å bringe partene til enighet. Avluttende mekling ble holdt 7. desember, og natt til 9. desember ble meklingen avsluttet uten resultat. Samme dag ble 1 208 ingeniører ved følgende 21 bedrifter tatt ut i streik:

	Medlemmer
<i>Oslo-området:</i>	
ABB Industri og Offshore A/S	45
ABB Nera a.s. Asker	48
Aker Engineering A/S	257
Alcatel Telecom Norway A/S	162
NFT Ericsson Communications ANS	48
NILU	23
SI	99
Norwegian Contractors	86
<i>Buskerud:</i>	
NFT, Kongsberg	146
<i>Vestfold:</i>	
Norcontrol Automation A/S Horten	4
Norcontrol Simulation A/S Horten	15
Norcontrol Surveillance System Horten	14
Jotun A/S Sandefjord	51
<i>Telemark:</i>	
Norcem Brevik	11

<i>Østfold:</i>	
Borregaard Fine Chemicals A/S Sarpsborg	12
<i>Rogaland:</i>	
Titania A/S	4
<i>Bergen/Vestlandet:</i>	
Aker Stord A/S	29
ABB Nera a.s. Bergen	45
Siemens Bergen	12
<i>Trondheim/Trøndelag:</i>	
Aker Verdal A/S	17
MARINTEK A/S	80
<hr/>	
Totalt	1 208
<hr/>	

Fredag 11. desember 1992 varslet Næringslivets Hovedorganisasjon lockout med virkning fra 26. desember kl 0000 for ca. 500 ingeniører ved åtte bedrifter som ikke var omfattet av den pågående konflikten. Lockoutvarslet omfattet følgende bedrifter:

	Medlemmer	
<hr/>		
Kværner Engineering	ca	230
Kværner Rosenberg	ca	60
Kværner Rosenberg, Kværner Egersund	ca	10
Haugesund Mek. Verksted	ca	10
ABB Global Engineering	ca	70
Simrad Albatross	ca	30
Ericsson A/S Asker	ca	130
Ericsson A/S Hisøy		?

På bakgrunn av den varslede utvidelsen av konflikten innkalte meklingsmannen partene til ny mekling 13. desember. Meklingsforsøket førte imidlertid ikke frem, og meklingen ble avsluttet uten resultat natt til mandag 14. desember.

Kommunalministeren kalte partene inn til et møte fredag 18. desember kl 0830, der partene ga en redegjørelse om konflikten. Det fremkom i møtet at det ikke var aktuelt for partene å løse konflikten gjennom frivillig lønnsnemnd. Kommunalministeren meddelte deretter at Regjeringen i statsråd samme dag ville fremme forslag for Stortinget om bruk av tvungen lønnsnemnd i konflikten. Etter henstilling fra Kommunalministeren sa Norske Sivilingeniørers Forening seg villig til å gjenoppta arbeidet så snart det var praktisk mulig og senest

mandag morgen 21. desember. Næringslivets Hovedorganisasjon erklærte at de ville trekke tilbake lockoutvarslet.

Ved lov av 11. februar 1993 ble det bestemt at arbeidstvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Loven har denne ordlyd:

### § 1

*Arbeidstvisten mellom Norske Sivilingeniørers Forening og Næringslivets Hovedorganisasjon i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. juli 1992 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

### § 2

*Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten. Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.*

### § 3

*Loven her trer i kraft straks.*

## 2. PARTENES PÅSTANDER

### 2.1 Norske Sivilingeniørers Forening

#### Punkt 1:

Hovedavtalen for perioden 1990 – 92 prolongeres med de endringer som følger av Riksmeklingsmannens forslag til avtale slik det fremkommer i vedlegg 1, 2 og 4 til møtebok av 9. desember 1992 med de endringer som følger av påstandens pkt. 2 – 5.

#### Punkt 2:

I §§ 2 og 4 om avtalens omfang gjøres følgende endringer:

§ 2, 2., 4., 5. og 7. avsnitt, siste setning, utgår. § 2, 2. avsnitt har idag følgende ordlyd:

Fra Hovedavtalen unntas de medlemmer av NIF som innehar ledende stilling. Det samme gjelder medlemmer av NIF som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

§ 4 suppleres med:

MNIF som innehar ledende stillinger eller som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i NIFs bedriftsgruppe. Tas bedriftens anmodning ikke til følge kan saken bringes inn til sentral tvistebehandling.

#### Punkt 3:

Lønnsforhandlingsbestemmelsen i § 9 I, a, b og c endres til:

- a Det skal hvert år pr 1. juli gjennomføres forhandlinger mellom NIFs bedriftsgruppe og bedriften om lønnsavtale for gruppens medlemmer med rammer for regulering av medlemmenes lønn.
- b Hvis det lokalt ikke oppnås enighet om lønnsavtalen kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon som kan kreve fortsatte forhandlinger med den annen hovedavtalepart.
- c Resultatet av lønnsforhandlingene skal gjennomføres så raskt som mulig etter at det er oppnådd enighet om den gjennomsnittlige lønnsreguleringen eller etter at partene på annet grunnlag er blitt enige om at tilbudet kan effektueres.

**Punkt 4:**

I § 9 I inntas som ny bestemmelse (§ 9 I d):

Dersom det i konsernbedrifter ikke oppnås enighet lokalt under forhandlingene om den gjennomsnittlige lønnsreguleringen kan NIFs bedriftsgrupper i konsernets bedrifter kreve felles forhandlinger med konsernledelsen.

**Punkt 5:**

I § 12 inntas som ny bestemmelse (§ 12 b):

Dersom partene ikke kommer til enighet ved forhandlingene om de lokale lønnstilleggenes størrelse for 2. hovedavtaleår kan hver av partene kreve saken avgjort ved voldgift.

Ved avgjørelsen skal voldgiftsutvalget legge vekt på Hovedavtalens § 8, bedriftens økonomiske situasjon og det markedsmessige lønnsnivå for den aktuelle type arbeidskraft.

Voldgiftsutvalget skal bestå av en representant for hver av partene og oppmann utpekt av Riksmeklingsmannen.

Pkt. b i nåværende avtale blir pkt. c.

**2.2 Næringslivets Hovedorganisasjon**

"Hovedavtale" mellom NHO og NIF gjeldende fra 1. juli 1990 til 30. juni 1992 fornyes uten endringer til 30. juni 1994.



### 3. PARTENES ANFØRSLER

#### 3.1 Norske Sivilingeniørers Forening

##### 3.1.1 INNLEDENDE BEMERKNINGER

###### 3.1.1.1 Oppsigelse av hovedavtalen

Hovedavtalen mellom NIF og NHO ble sagt opp av NIF for utløp 30. juni 1992. All senere formell kontakt frem til forhandlingsbruddet er skjedd etter bestemmelsene i denne avtalen som er den eneste avtale mellom partene i tvisten.

###### 3.1.1.2 Lov om lønnsnemndsbehandling av 19. februar 1993

Streiken ble avsluttet med øyeblikkelig virkning etter at partene i møte med Kommunalministeren 18. desember 1992 ble meddelt at Regjeringen ville fremme forslag om bruk av tvungen voldgift.

###### 3.1.1.3 Visse særtrekk ved NIF som organisasjon

NIF organiserer sivilingeniører og akademikere med utdanning i naturvitenskap, teknologi og naturforvaltning. Foreningen ivaretar medlemmenes faglige, sosiale og økonomiske interesser i arbeidsforhold. NIF har idag 30.000 medlemmer hvorav 16.500 er yrkesaktive i privat sektor. NIFs medlemstall i bedrifter tilsluttet NHO er ca 8.600.

NIF er tilsluttet AF som har status som hovedsammenslutning i statlig og kommunal sektor men som ikke fører forhandlinger i private tariffområder. For å ivareta de privatansatte medlemmers interesser har NIF etablert tariffavtale med NHO og med enkeltbedrifter som ikke er tilsluttet arbeidsgiverorganisasjoner. NIF har inngått i underkant av 140 hovedavtaler som tilsammen dekker ca 300 bedrifter og bedriftsgrupper av NIF. Av disse er ca 160 bedrifter bundet av Hovedavtalen mellom NIF og NHO.

### 3.1.2 HOVEDAVTALENS INNHOLD

#### 3.1.2.1 Forhandlingsgjenstand

Grunnlaget for tvisten er hovedavtalen mellom partene. Med ett unntak (sluttvederlagsordningen) inneholder avtalen kun immaterielle bestemmelser etter følgende disposisjon:

§1 Organisasjonsretten, tvistebehandling og fredsplikten

§2 Hovedavtalens omfang

§3 Bruk av ansettelseskontrakter i bedriftene

§4 Bedriftsgruppenes representasjonsrett og tillitsmannsarbeid i bedriftene

§5 Behandling av generelle arbeids- og ansettelsesvilkår i bedriftene

§6 Bestemmelser om lokalt samarbeid

§7 Sluttvederlagsordningen

§8 Ordensforskrifter om lønnsvurdering/lønnsregulering

§9 Behandling av generelle lønnsvilkår i bedriftene og mellom de sentrale parter

§12 Varighet, kollektive oppsigelser

I NHOs medlemsbedrifter hvor NIF har etablert bedriftsgrupper er det de fleste steder inngått lokale tariffavtaler. De lokale avtalene varierer sterkt i frekvens og detaljeringsgrad fra bedrift til bedrift. I enkelte bedrifter er det kun bedriftsgruppens årlige gjennomsnittlige lønnsjustering som reguleres i avtale mens det i andre bedrifter også er inngått avtale som regulerer andre arbeidsvilkår.

Partenes fredsplikt er knyttet til hovedavtalen (§ 1 c). Forhandlingsgjenstand ved hovedavtalerevisjonen er følgelig de krav som partene fremmer om endringer i denne avtalen. Meklingstema etter endelig forhandlingsbrudd vil være begrenset til de samme krav.

### 3.1.2.2 Forhandlingsprosedyrer

Det er ikke fastsatt særskilte prosedyrebestemmelser i hovedavtalen for revisjonen av denne. Hovedavtaleforhandlingene foregår derfor i sin helhet etter reglene i lov om arbeidstvister.

NIF og NHO fører ikke generelle lønnsforhandlinger. Forhandlingene gjennomføres i den enkelte bedrift på grunnlag av vurderingskriteriene i Hovedavtalens § 8 og bestemmelsene i den enkelte lokale avtale og etter de prosedyrer som er fastsatt i Hovedavtalens § 9. Forhandlingsgjenstand etter den samme bestemmelse er den gjennomsnittlige lønnsregulering for bedriftsgruppens medlemmer. Dersom partene lokalt ikke blir enige kan hver av dem bringe saken frem for sin organisasjon som kan kreve fortsatte forhandlinger med den annen hovedavtalepart. Fordi lønsspørsmål ikke er sentralt forhandlingstema i Hovedavtalen vil NIFs formelle rett til å påvirke resultatene i de lokale lønnsoppgjørene være uttømt etter den sentrale tvistebehandlingen.

Når det gjelder behandlingen og løsningen av andre generelle arbeids- og ansettelsesvilkår enn lønn, er det opp til den enkelte bedrift å avgjøre form og innhold. Etter hovedavtalens § 5 skal slike spørsmål "søkes løst" mellom bedriften og de tillitsvalgte. Resultatet kan nedfelles i lokal avtale mellom bedriften og NIFs bedriftsgruppe. Det er ikke oppstilt noen plikt for bedriftene til å velge avtaleformen på de personaladministrative bestemmelsene som skal gjelde, og det er følgelig heller ikke gitt regler om sentral behandling av slike spørsmål dersom de lokale parter ikke blir enige.

Prosedyrene for behandling av de ulike typer bestemmelser og NIFs formelle påvirkningsrett i den forbindelse kan kort oppsummeres slik:

Det er ikke avtalt særskilte prosedyreregler for revisjon av Hovedavtalen mellom partene og forhandlingene gjennomføres i sin helhet etter bestemmelsene i lov om arbeidstvister. Forhandlingsgjenstand og formelt meklingstema er Hovedavtalens innhold.

NIF har drøftingsrett om den årlige gjennomsnittlige lønnsjustering for hver enkelt av organisasjonens bedriftsgrupper etter hovedavtalens § 9. Den endelige vurdering av lønsspørsmålet er formelt underlagt bedriftenes styringsrett.

NIF har ingen formell påvirkningsrett på lokale arbeidsvilkår og arbeidsforhold utenom lønn.

### 3.1.3 NIFS KRAV VED HOVEDAVTALEREVISJONEN 1992

I brev til NHO 1. juni 1992 fremmet NIF krav om følgende endringer i Hovedavtalen fra 1. juli:

#### **Til § 2:**

2. avsnitt strykes.

Ny bestemmelse:

"I bedrifter som inntreer i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med NIF, løper tariffavtalen til utløpstidspunktet med mindre NIF gjør hovedavtalen med NHO gjeldende.

Krav om avtaleopprettelse fra NIF etter første ledd eller fra en av hovedavtalepartene dersom den inntredende bedriften ikke er bundet av tariffavtale med NIF, gjøres gjeldende fra den dag kravet mottas av motparten.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden skal NHO varsle NIF om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (kfr. arbeidstvistlovens § 3 nr. 4)".

#### **Til § 4:**

I 1. avsnitt endres 4 til 2.

Tillegg til 3. avsnitt:

"MNIF som innehar ledende stillinger eller er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i NIFs bedriftsgruppe. Tas bedriftens anmodning ikke til følge kan saken bringes inn til sentral tvistebehandling".

#### **Til § 9 I:**

Pkt a, b og c i nåværende avtale endres til:

"a Det skal hvert år pr 1.juli gjennomføres forhandlinger mellom NIFs bedriftsgruppe og

bedriften om lønnsavtale for gruppens medlemmer med rammer for regulering av medlemmenes lønn.

- b Hvis det lokalt ikke oppnås enighet om lønnsavtalen kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon som kan kreve fortsatte forhandlinger med den annen hovedavtalepart.
- c Bedriften har ikke uten etter samtykke fra NIFs bedriftsgruppe rett til å regulere medlemmenes lønn på grunnlag av resultatet av de kollektive forhandlingene så lenge lønnsavtale ikke er inngått".

Ny bestemmelse (pkt. d):

"Dersom det i konsernbedrifter ikke oppnås enighet lokalt under forhandlingene om den gjennomsnittlige lønnsreguleringen kan NIFs bedriftsgrupper i konsernets bedrifter kreve felles forhandlinger med konsernledelsen".

#### Til § 12:

I pkt a endres avtaleperioden til "1. juli 1992 – 30. juni 1994".

Ny bestemmelse (pkt. b):

"Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene om de lokale lønnstilleggenes størrelse for 2. avtaleår kan hver av organisasjonene si opp Hovedavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel (likevel ikke til utløp før 1.juli 1993)".

Pkt. b i nåværende avtale blir pkt. c.

Ny bestemmelse:

"Informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

- 1 Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med de tillitsvalgte
  - a spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling
  - b omlegginger som vil få betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold, herunder endringer i konkurransestrategier, produksjonsopplegg og produksjonsmetoder
  - c sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger i arbeidsstokken
  - d endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonene antas å innebære for bedriften og de ansatte.

- 2 Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.
- 3 Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
- 4 Ved planer om innføring av lønssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.
- 5 Dersom planer om utvidelser, innskrenkninger eller opplegginger antas å få betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen sammekonsern, skal konsernledelsen på et tidligst mulig tidspunkt drøfte disse spørsmålene med et koordinerte utvalg av tillitsvalgte uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst.

Slike drøftinger skal også gjennomføres om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og konkurransemessige stilling og utvikling.

De tillitsvalgte skal ha rett til å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine avgjørelser. Dersom konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll".

### 3.1.4 GJENNOMFØRINGEN AV FORHANDLINGENE

Forhandlingene om revisjon av hovedavtalen fant sted 14. og 15. september 1992. Alle krav fra NIF ble avvist av NHO uten reell prøving og uten at begrunnelse ble gitt. NIF tok NHOs syn foreløpig til etterretning. For å få en rask avklaring av lønnsoppgjørene i bedrifter hvor de lokale parter ikke var kommet til enighet ble NIF og NHO enige om å stille videre forhandlinger om hovedavtalen i bero inntil den sentrale tvistebehandlingen av uavklarte lokale lønnsoppgjør var gjennomført. Tvistebehandlingen av ialt 37 forhandlingsbrudd fant sted i perioden 26. oktober – 25. november. På bakgrunn av NHOs manglende forhandlingsvilje varslet NIF i brev av 20. november til NHO og Riksmeklingsmannen plassoppsigelse fra 7. desember kl 0000 for de avtalebundne medlemmene i 21 bedrifter.

### 3.1.5 MEKLINGEN

Riksmeklingsmannens midlertidige forbud mot arbeidsstans ble fremsatt i brev til partene av 20.november. I meklingsmøte 2. desember ble partene enige om å reforhandle tvistesakene. Dette skjedde i forståelse med meklingsmannen som hevet meklingen under gjennomførelsen av forhandlingene. Meklingen ble gjenopptatt 7.desember og under mekling på overtid natt til 8.desember fremla meklingsmannen en skisse til løsning.

Meklingsmannens skisse til løsning, referert i vedlegg til møteboken, ble akseptert av NHO men avvist av NIF. Den varslede konflikten ble iverksatt fra onsdag 9. desember 1992 kl 0600.

Den 11. desember varslet NHO lockout av ca 500 medlemmer av NIF i 8 bedrifter. På bakgrunn av varselet innkalte Riksmeklingsmannen partene til fornyet mekling søndag 13. desember. Møtet pågikk til 14. desember uten bevegelse fra noen av partene. Streiken fortsatte frem til 19.desember da Kommunalministeren meddelte at konflikten ville bli foreslått løst ved tvungen voldgift.

### 3.1.6 NÆRMERE OM DE ENKELTE PUNKTER I PÅSTANDEN

#### 3.1.6.1 Innledende merknader

Det er NIFs prinsipielle syn at fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkårene skal skje i den enkelte bedrift. I samsvar med dette er Hovedavtalen i sitt innhold av formell karakter. Ved avtalerevisjonen er det ikke reist krav som får økonomiske konsekvenser for bedriftene. Vurderingen av NIFs krav kan derfor ikke foretas på grunnlag av økonomiske rammebetraktninger, men etter hva som må anses som rimelig og hensiktsmessig i forhold til den forhandlingsordning som er etablert og de regler og prinsipper som ellers gjelder i forholdet mellom partene i arbeidslivet.

Riksmeklingsmannen har i vedlegg til møteboken fremlagt forslag til avtale som i innhold dekker enkelte av NIFs forhandlingskrav. Dette gjelder kravet om ny bestemmelse i § 2

(regler for Hovedavtalens iverksettelse/ opphør ved bedrifters inn-/utmelding i NHO), NIFs krav i § 4, 1. avsnitt (krav om gruppestørrelse som vilkår for representasjonsrett for bedriftsgrupper), og NIFs krav om ny bestemmelse vedrørende informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Riksmeklingsmannens forslag ligger så nær opp til de opprinnelige kravene at de kan aksepteres. Det er derfor nedlagt påstand om at Riksmeklingsmannens forslag på disse punktene blir stadfestet.

### 3.1.6.2 Påstandens pkt. 2 – Hovedavtalens omfang

Av § 2, 2. avsnitt følger at medlemmer i ledende stillinger og medlemmer som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår skal unntas fra Hovedavtalen. Ved lokal uenighet om fortolkningen kan spørsmålet forelegges NHO og NIF til avgjørelse (§ 2, 4. avsnitt). § 2, 5. og 7. avsnitt, siste setning, fastsetter fristene for fremsettelse av innsigelser lokalt. Det er ikke regler for hvordan spørsmålet skal løses dersom de sentrale parter ikke blir enige. Slike tvister, som ofte forekommer og som alltid gjelder enkeltmedlemmer eller et lite antall medlemmer egner seg dårlig for behandling i eksterne tvisteløsningsorganer. I praksis vil det derfor alltid være bedriftens oppfatning som legges til grunn. Det har ikke vært mulig å komme frem til generelle retningslinjer som grunnlag for en entydig praksis ved vurderingen av disse spørsmålene. NIF er av den oppfatning at bedriftene og NHO gjennom sine standpunkter i urimelig grad har begrenset arbeidstakeres rett til å være omfattet av tariffavtaler.

Bestemmelsene i Hovedavtalens § 2 forutsetter at medlemmer av NIF som ønsker å være medlem i de stedlige bedriftsgrupper ber om dette og lar seg registrere som det. Det er grunn til å anta at NIF har flere medlemmer i utøvende arbeidsgiverposisjoner enn andre organisasjoner som fører kollektive forhandlinger i private bedrifter. Det er NIFs klare oppfatning at medlemmer som kan komme i en dobbeltstilling eller føle at det kan oppstå lojalitetskonflikter i forhold til arbeidsgiveren selv vil ta konsekvensen av det og unnlate å søke medlemsskap i bedriftsgruppen.

I dag vil svært ofte mellomlederstillinger og andre med begrenset administrativt ansvar bli oppfattet som "ledende stillinger" i Hovedavtalens forstand. I privat sektor har dette spørsmålet ikke tidligere vært gjenstand for prinsipiell vurdering. I offentlig sektor er disse



arbeidstakerne formelt omfattet av de sentrale tariffavtalene og av resultatene av lønnsforhandlingene, og det er ikke saklig grunn til ikke å gi arbeidstakere i private bedrifter de samme formelle rettigheter.

I NIFs krav blir vurderingskriteriene opprettholdt, men knyttet til adgangen til å opptre som tillitsvalgt. Ved uenighet også etter drøfting mellom de sentrale parter foreslår NIF at spørsmålet avgjøres av bedriften med bindende virkning.

### 3.1.6.3 Påstandens pkt. 3 – Behandling av generelle lønsspørsmål i bedriftene

Bestemmelsen hjemler bedriftsgruppens rett til å føre lønnsforhandlinger og kravet innebærer ingen realitetsendring i forhold til nåværende avtale. Det er foretatt enkelte språklige endringer for å få klart frem at lønsspørsmålet skal avgjøres etter en reell prøving av argumentene fra begge parter, at vurderingen skal skje på grunnlag av tariffavtalens vurderingskriterier og at resultatet skal settes opp i protokolls form.

Av praktiske grunner er det ønskelig at alle bedrifter i tariffområdet har samme lønnsvurderingstidspunkt og at lønnsavtalene følger Hovedavtalens syklus.

### 3.1.6.4 Påstandens pkt. 4 – Behandling av generelle lønsspørsmål i konsernbedrifter

I konsern er det arbeidsgiverne som avgjør på hvilket nivå lønnsforhandlingene skal føres, og NIF innretter seg organisatorisk etter dette. De fleste konsern har desentralisert forhandlingsfunksjonene og NIFs bedriftsgrupper i konsernets datterbedrifter fører forhandlingene med den enkelte bedrift. Dette er i samsvar med NIFs prinsipielle syn om at forhandlingene skal skje lokalt. Det er imidlertid erfaring for at slike forhandlinger i stor grad blir styrt fra konsernledelsen og at lønsspørsmålet derved ikke blir avgjort på bakgrunn av den økonomiske situasjon i bedriften, men i konsernet som helhet. Det er NIFs oppfatning at når et konsern velger å overlate til datterbedriftene å føre forhandlinger har NIFs bedriftsgrupper et rimelig krav på at disse gjennomføres på bakgrunn av lokale forhold. Når dette ikke skjer må bedriftsgruppene i datterbedriftene kunne kreve felles forhandlinger med det bedriftsledd som fastsetter de reelle rammene for oppgjørene.

### 3.1.6.5 Påstandens pkt. 5 – Behandling av generelle lønsspørsmål i Hovedavtalens mellomår:

Påstanden er endret i forhold til det opprinnelige kravet som ville gitt NIF rett til å si opp Hovedavtalen i avtalens mellomår ved uenighet om lønnsoppgjøret i enkeltbedrifter. Kravet var fremmet med henvisning til hovedtariffavtalen i offentlig sektor og tariffavtalen mellom LO og NHO som hjemler slik rett for organisasjonene. NIF har imidlertid funnet det riktig å ta hensyn til at disse organisasjonene, i motsetning til NIF, fører forhandlinger om generelle lønnstillegg for hele avtaleområdet.

NIFs krav er i påstanden endret slik at lokale lønnstvister i Hovedavtalens mellomår skal løses ved lokal voldgift. NIF finner det urimelig å opprettholde en behandlingsform som gir bedriftene rett til ensidig å fastsette lønnsrammen for NIFs bedriftsgrupper. Påstanden er et kompromiss mellom fortsatt å gi bedriftene/NHO full styringsrett ved lokale lønnsoppgjør og å gi NIF rett til å gjøre oppgjørene til meklingstema og formell konfliktgjensstand. Den foreslåtte formulering harmonerer med Hovedavtalens bærende prinsipp om at lønnsdannelsen skal skje desentralt og være markedstilpasset.

## **3.2 Næringslivets Hovedorganisasjon**

### **3.2.1 INNLEDNING**

Tvisten ved tariffoppgjøret 1992 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO og Norske Sivilingeniørers Forening – NIF gjelder revisjon av overenskomsten for sivilingeniører. Overenskomsten er betegnet "Hovedavtale 1990".

Forhandlingene mellom partene ble brutt den 19. november 1992 og tvisten gikk til mekling.

Under den avsluttende mekling den 8. og 9. desember 1992 la Riksmeklingsmannen frem en skisse til løsning av tvisten. NHO aksepterte skissen, men NIF avviste forslaget. Streik ble iverksatt den 9. desember 1992 ved 21 bedrifter for ca. 1200 NIF-medlemmer omfattet av overenskomsten.

Den 11. desember 1992 meddelte NHO plassoppsigelse for ca. 500 sivilingeniører i 8 bedrifter med virkning fra 26. desember kl 00.00.

Partene ble innkalt til ny mekling den 13. desember 1992. Meklingen ble resultatløs og streiken fortsatte.

Den 18. desember 1992 ble partene innkalt til Kommunalministeren og meddelt at Regjeringen ville fremme forslag til Lov om tvungen lønnsnemnd for løsning av konflikten. Streiken ble avsluttet samme dag, (eller så snart sivilingeniørene praktisk kunne komme tilbake i arbeid).

Lov om tvungen voldgift ble vedtatt av Stortinget den 11. februar 1993. Loven har følgende ordlyd:

#### § 1

*Arbeidstvisten mellom Norske Sivilingeniørers Forening og Næringslivets Hovedorganisasjon i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. juli 1992 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.*

#### § 2

*Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten. Reglene i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.*

#### § 3

*Loven trer i kraft straks.*

### 3.2.2 AVTALEFORHOLDENE

Tariffavtalen 1990 – 92 for sivilingeniører er opprettet mellom Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO med tilsluttede landsforeninger på den ene side og Norske Sivilingeniørers Forening – NIF på den annen side. Avtalen omfatter ca. 6.600 NIF- medlemmer hovedsakelig sivilingeniører, i ca. 300 bedrifter. I tillegg til sivilingeniører organiserer NIF bl.a. også medlemmer som har realfagutdannelse eller er utdannet som farmasøyter. Som medlem-

mer av NIF omfattes også disse av overenskomsten mellom NHO og NIF.

NIF er tilsluttet Akademikernes Fellesorganisasjon – AF, men AF er ikke part i avtalen.

### 3.2.2.1 Avtalens struktur og innhold

Avtalen mellom partene er betegnet "Hovedavtale 1990". Avtalen er en blanding av de bestemmelse som finnes i en tradisjonell hovedavtale og de bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som finnes i en vanlig funksjonæroverenskomst. Alle bestemmelsene er gjenstand for forhandlinger og mekling.

Overenskomstdelen av avtalen er en rammeavtale som i hovedsak angir retningslinjer for hvordan partene sentralt og lokalt skal forholde seg i forbindelse med arbeids- og ansettelsesvilkår, lønnsvurdering og regulering av generelle lønsspørsmål.

Dersom partene lokalt er enige, kan det på den enkelte bedrift inngås særavtaler som regulerer enkeltspørsmål ved bedriften. Slike særavtaler er på vanlig måte gyldige bare så langt de ikke strider mot overenskomstens bestemmelser.

Uenighet om lokale særavtaler og eventuelt andre lokale tvistespørsmål kan ikke løses ved bruk av kampmidler. Slik uenighet må løses gjennom organisasjonsmessig behandling, og eventuelt søksmål til Arbeidsretten.

### 3.2.2.2 Avtalens lønnsbestemmelser

Avtalen mellom NHO og NIF bygger på prinsippet om at lønnsfastsettelsen for det enkelte NIF-medlem skal skje ved individuell vurdering en gang i året.

Den lokale fagforening – bedriftsgruppen – har hvert år reelle drøftelser med bedriften på vegne av sine medlemmer. Diskusjonstemaet er hvilket gjennomsnittlig resultat som gruppen samlet skal få ved bedriftens lønnsvurdering. Ved uenighet om reguleringens gjennomsnittlige størrelse, kan dette drøftes mellom organisasjonene.

Bedriften gjennomfører imidlertid reguleringen uavhengig av enighet/uenighet lokalt.

De mest sentrale bestemmelser i avtalen er §§ 8 og 9. Disse bestemmelser viser hvordan lønnsfastsettelsen skjer ved bedriften. Bestemmelsene gjengis derfor nedenfor.

Overenskomstens § 8 angir de kriterier som skal legges til grunn ved lønnsfastsettelsen:

"Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I bedriftens vurdering skal det derfor tas hensyn til at yngre sivilingeniører normalt har en rask kompetansevekst.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

#### Merknad

Den enkelte bedrift har en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold. Som ledd i denne lønnspolitikk vil det bl.a. kunne gjennomføres vurdering av det enkelte medlems kvalifikasjon/kompetanse og/eller alder/ansiennitet som en del av lønnsvurderingen".

Overenskomstens § 9 fastlegger hvordan de generelle lønsspørsmål skal behandles.

"I. Hvor det er bedriftsgruppe

a) Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

b) Før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte, skal en representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for gruppen.

c) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige regulering, kan saken tas opp med NIF, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landssammenslutning.

II. Hvor det ikke er bedriftsgruppe

Hvor det ikke er bedriftsgruppe, har en representant for NIFs medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige

lønnsvurdering/–regulering foretas av bedriften. Hvis NIF ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO/vedkommende landssammenslutning".

NHO vil spesielt fremheve at bedriften i henhold til overenskomsten fastsetter lønnen for den enkelte. Videre utbetales den nye lønn med virkning fra en på forhånd fastlagt dato – etter at forhandlingsmøte er avholdt og en representant for de tillitsvalgte er orientert om det gjennomsnittlige resultat. Bedriften skal ikke opplyse de tillitsvalgte om den individuelle regulering.

Det er altså kun den gjennomsnittlige regulering som bedriftsgruppen kan ta opp med NIF sentralt, og som NIF videre kan ta opp med NHO/vedkommende landsforening. Det standpunkt som NHO/vedkommende landsforening tar ved den organisasjonsmessige behandling av lønnstvistene kan ikke overprøves.

Det har imidlertid vært slik at lønnsreguleringer for et mindre antall enkeltbedrifter er blitt drøftet parallelt med at "Hovedavtalen" revideres. Begge parter er innforstått med at slike drøftelser ikke har noe med selve revisjonsgrunnlaget å gjøre. Problemene omkring enkeltbedriftene har vanligvis fått sin løsning ved at en håndfull bedrifter har gjennomgått sine lønnsvurderinger på nytt og deretter blitt enige med sine lokale parter om visse endringer.

Ved årets oppgjør synes det som om det er misnøye med resultatet ved enkelte bedrifter som er den egentlige årsak til konflikten mellom NHO og NIF.

Arbeidsgiversiden vil på bakgrunn av den erfaring en har med ordningen for fremtiden ikke akseptere en slik parallell behandling av lokale lønnstvister.

### 3.2.3 TARIFFOPPGJØRET 1992

#### 3.2.3.1 Fremdriften i forhandlingene

NIF sa opp overenskomsten til revisjon i 1992 på lovlig måte innenfor den frist som er angitt i overenskomsten – 2 måneder.

Etter nærmere drøftelser våren 1992 ble partene enige om å utsette revisjonsforhandling-

ene til etter sommerferien.

Forhandlingene mellom NHO og NIF startet med møter den 14. og 15. september .

Kravene fra NIF var oversendt til NHO på forhånd.

Forhandlingene ble avsluttet den 15. september 1992 idet arbeidsgiversiden ikke fant å kunne imøtekomme NIFs krav. NIF ønsket imidlertid ikke å skrive endelig protokoll før resultatet av de lokale lønnsvister forelå.

NHO på sin side ønsket ikke å fremprovosere et brudd i forhandlingene ved å nekte en slik utsettelse. NHO aksepterte å vente på NIFs endelig standpunkt, dog uten å akseptere sammenblandingen av avtalerevisjon og lokale lønnsvister. Det ble derfor ikke satt opp protokoll ved forhandlingenes avslutning den 15. september.

Den 19. november meddelte NIF at organisasjonen etter en samlet vurdering ønsket uenighetsprotokoll fra forhandlingene, og at revisjonen av overenskomsten ville bli bragt inn til mekling. Partene satte da opp uenighetsprotokoll datert 19. november .

### 3.2.3.2 Generelt om tariffoppgjøret 1992

Årets tariffrevisjon mellom NHO og LO, som representerer ca 200 tariffavtaler for mer enn 250.000 arbeidstakere, ga i korthet følgende resultat:

#### **Overenskomstområder med lokal forhandlingsrett:**

Gjennomsnittlig lønnsnivå under kr. 157.000.– pr. år, kr. 0.60 pr time.

Gjennomsnittlig lønnsnivå over kr. 157.000.– pr. år, intet sentralt tillegg.

#### **Overenskomster uten lokal forhandlingsrett:**

Gjennomsnittlig lønnsnivå over kr. 185.000.– pr. år, intet sentralt tillegg.

Gjennomsnittlig lønnsnivå under kr. 185.000.–, kr. 1.20 pr time.

I tillegg ble det avsatt kr. 0.30 pr time til overenskomstmessige endringer innen den enkelte tariffavtale.

NHO har i de etterfølgende oppgjør, såvel med YS-forbund som øvrige forbund, lagt til grunn de samme retningslinjer som NHO har kommet til enighet med LO om.

For de områdene som har lokal forhandlingsrett fastsettes lønnstilleggene med utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter. Lønnsveksten for disse arbeidstakergruppene viste seg senere å ha blitt samlet ca. 3 % fra 1991 til 1992.

### 3.2.3.3 NIFs krav

NIFs krav, jfr. bilag 6, er i samsvar med vanlig praksis rettet mot endringer i selve avtaleteksten. Avtalen inneholder ingen konkrete bestemmelser om lønnsnivå/lønnstillegg og kravene angår derfor ikke spørsmål om økonomi.

NIFs krav til endringer i §§ 2 og 4 medfører bl.a. at avtalen utvides til å gjelde alle NIFs medlemmer i bedriften. Avtalen vil derved også omfatte medlemmer som sitter i ledende stillinger, samt de medlemmer som er bedriftens representanter ved fastleggelse av lønns- og arbeidsvilkår. Disse begrensninger er helt vanlige i alle funksjonæravtaler, og det er uakseptabelt for NHO å godta et slikt krav.

Kravene vedrørende §§ 9 og 12 medfører bl.a. lokal forhandlingsrett på den enkelte bedrift. Forslaget innebærer i sin ytterste konsekvens at det innføres streikerett hvert år på den enkelte bedrift. Forslagene til endringer bryter fullstendig med den avtalestrukturen som normalt er lagt til grunn ved funksjonæravtaler. En slik avtalestruktur er helt ukjent i NHOs avtaleverk. Kravet er helt uakseptabelt for NHO.

Kravet vedrørende informasjon m.v. er et typisk hovedavtalekrav. Partene drøfter for tiden avtalestrukturen, og har i den forbindelse drøftet spørsmålet om å dele opp avtalen i en "ren" hovedavtale og en del II som kun inneholder tradisjonelle bestemmelser om lønns-



og arbeidsvilkår. Disse drøftelser vil fortsette i hele 1993, og NHO anser det mest naturlig at diskusjonen om slike bestemmelser henvises til disse drøftelsene.

#### 3.2.3.4 Lønnsvurderinger for NIFs medlemmer

Ved lønnsvurderingen for sivilingeniører har den enkelte bedrift vurdert forholdene ut fra sin økonomiske situasjon på reguleringstidspunktet. Denne vurderingen må nødvendigvis i utgangspunktet bli tilsvarende som ved de øvrige oppgjør i bedriften.

I den utstrekning bedriftene har funnet at det er økonomisk forsvarlig å gi tillegg, er overenskomstens kriterier lagt til grunn ved den individuelle lønnsfastsettelsen.

Årets forhandlinger lokalt har vist at bedriftene har hatt vanskeligheter med å få forståelse for den vanskelige økonomiske situasjonen som mange bedrifter er i. Dette har skapt store problemer i en rekke bedrifter såvel under den lokale lønnsfastsettelsen som under tvistebehandlingen.

#### 3.2.3.5 Revisjon av "Hovedavtalen"

Grunnlaget for avtalerevisjonen i 1992 med NIF er kun de krav som vedrører teksten i "Hovedavtalen". Uenighet om lønnsreguleringer ved den enkelte bedrift har ingen ting med selve avtalerevisjonen å gjøre. NIFs beslutning om å ta ut de 21 bedriftene i streik, gir uheldige koplinger mellom revisjon av overenskomsten og de lokale lønnsvurderinger på enkeltstående bedrifter. Slike koplinger er det ikke lagt opp til i avtalen – og det har heller aldri vært partenes mening at avtalen skulle ha slike koplingsmuligheter.

Under meklingen ble det gitt uttrykk for at streik var uungåelig medmindre NIF fikk innfridd sine lønnskrav i en grad som fra arbeidsgiversiden ikke bare var uønsket, men også umulig å imøtekomme.

Riksmeklingsmannen la frem en skisse til løsning av konflikten under meklingsavslutningen den 9. desember. NIF avviste forslaget, mens NHO sa seg villig til å godta skissen. NHOs vilje til å godta Riksmeklingsmannens forslag var forankret i et sterkt ønske om å få til en totalløsning og derved forhindre streik. NHO strakk seg derfor langt for å fin-

ne en løsning. Forutsetningen for å gå så langt var at partene fikk en løsning av tvisten uten streik. Det er en bristende forutsetning for NHOs vedtagelse av skissen, at NIF ikke aksepterte meklingsmannens forslag. NHO finner derfor ikke noe grunnlag for at meklingsmannens skisse skal legges til grunn for oppgjøret i Rikslønnsnemda. NHOs påstand vil derfor være prolongasjon av gjeldende avtale.

## 4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### 4.1 Den økonomiske situasjonen

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

Om den økonomiske situasjonen for lønnsoppgjøret i 1992 vises det til partenes redegjørelse og til opplysninger gitt i Revidert Nasjonalbudsjett for 1992, samt til Rapport nr. 2/1992 fra Det Tekniske Beregningsutvalget. Behandlingen av tvisten har strukket seg et godt stykke ut i 1993 og det er derfor naturlig å vise til analyser som gjelder 1993, f.eks. rapportene 1 og 2/1993 fra Det Tekniske Beregningsutvalget.

#### 4.1.1 INTERNASJONAL ØKONOMI

De internasjonale bidragene til norsk økonomi har vært svake i lengre tid, og utsiktene for 1993 er ikke særlig oppløftende fra et norsk synspunkt.

Det er tegn til oppgang i den amerikanske økonomien, noe som kan gi positive virkninger på norsk økonomi. Disse positive virkningene blir motvirket av at flere av våre andre samhandelsland har store økonomiske problemer. Spesielt gjelder dette Sverige som i de siste par årene har hatt tilbakegang i bruttonasjonalproduktet og en kraftig stigning i arbeidsledigheten.

En viktig årsak til lavkonjunktoren i Europa med lav vekst og økonomisk tilbakegang i enkelte land, og en høy og stigende arbeidsledighet, er den økonomiske politikken som føres i toneangivende land, spesielt i Tyskland. Hovedmålet har vært prisstabilitet og med en stram pengepolitikk som virkemiddel. Den ekspansive finanspolitikken etter gjenforeningen mellom Øst- og Vest-Tyskland var et brudd med denne forsiktige linjen. Pengepolitikken og budsjettunderskuddene i mange europeiske land har inntil nylig gitt rekordhøye realrenter som kan ha en negativ virkning på omfanget av realinvesteringene og dermed på aktivitetsnivået i økonomiene. Det lave aktivitetsnivået i toneangivende land i Europa sprer seg via samhandelen til andre land. Det høye rentenivået sprer seg raskt til andre land som følge av mobiliteten av finanskapitalen og av landenes ønske om faste valutakurser. I mai

1993 er det klare tegn til rentenedgang i flere europeiske land. Denne nedgangen skyldes dels lavkonjunktorene og dermed lav låneetterspørsel i Europa og dels at noen land har gitt opp fastkurspolitikken, iallfall for en kortere tid. Det er tvilsomt om rentenedgangen i det siste vil være tilstrekkelig til å gi sterke positive stimulanser til økonomiene i Europa.

Jo lavere det internasjonale aktivitetsnivået er, desto hardere blir konkurransen om markedsandeler og desto viktigere vil det bli for det enkelte land å dempe kostnadsveksten. En slik demping kan gi en lav internasjonal etterspørsel og følgelig skape en ond sirkel i internasjonale markeder, men det er lite ett enkelt land kan gjøre med det. Det er ingen grunn til å vente en snarlig endring av det økonomisk-politiske klimaet i Europa og dermed all grunn til å vente at den harde konkurransen vil fortsette en god stund fremover.

#### 4.1.2 NORSK ØKONOMI

Veksten i den norske økonomien har vært svak de siste årene. De sterkeste vekstimpulsene er kommet fra olje- og gassvirksomheten. Investeringene for Fastlands-Norge falt for femte år på rad i 1992. Fallet har vært spesielt sterk for industri- og boliginvesteringer. Til tross for en vekst i husholdningenes disponible realinntekter på 4 prosent i 1992, økte det private konsumet med bare 1,5 prosent dette året. Spareraten økte dermed og gikk opp fra 3 prosent i 1991 til vel 5 prosent i 1992. Siden husholdningene har økt sin netto formue ganske mye i det siste – med hele 20 milliarder kr. i 1992 – kan det være grunn til å vente at sparingen vil stabilisere seg og ikke øke ytterligere. I så fall vil privat konsum vokse mer i takt med husholdningenes disponible inntekter. Nedgangen i rentenivået i det siste kan også bidra til en oppgang i det private konsumet. Utviklingen fremover i det private konsumet er imidlertid usikker og en kan ikke utelukke at den svake veksten i konsumet vil fortsette også gjennom 1993. Fallet i sysselsettingen ser ut til å ha stoppet noe opp, men ledigheten har likevel økt. Årsaken er en økning i arbeidsstyrken.

I årene 1989 til 1992 har de norske lønnskostnadene steget svakere enn hos våre handelspartnere. I følge rapport 2/1993 fra Det Tekniske Beregningsutvalget har utviklingen vært som følger:

**Prosentvis endring i lønnskostnader pr. produsert enhet i industrien, nasjonal valuta.**

	1989	1990	1991	1992
Norges handelspartnere	3.2	4.3	4.4	1.8
Norge	-0.8	2.5	1.6	0.8

Uttrykt på denne måten har Norge forbedret sin konkurranseevne de siste fire årene. Årsaken til forbedringen er dels en klart bedre produktivitetsutvikling i Norge enn i konkurrentland (bl.a. som følge av en nedlegging av bedrifter med svak lønnsomhet) og dels en mer moderat lønnsutvikling. En lavere vekst i lønnskostnadene har likevel ikke vært nok til å gjøre de norske lønnskostnadene pr. produsert enhet lik de tilsvarende kostnadene i konkurrentland. Lønnskostnadene pr. produsert enhet må ikke være mindre eller lik nivået hos våre handelspartnere for at norske bedrifter skal kunne konkurrere med utenlandske bedrifter. Arbeidskraft er bare en av mange innsatsfaktorer i norsk produksjon av varer og tjenester. Norges fortrinn er ikke tilgang på mye og billig arbeidskraft, men er knyttet til tilgang på råvarer og energi som fisk, olje, gass og vannkraft.

Dempet kostnadsvekst, gjennom dempet lønnsvekst, kan likevel gi positive stimulanser til norsk økonomi gjennom økt virksomhet i konkurranseutsatte bedrifter. Det er viktig å understreke at en slik kamp for bedret konkurranseevne foregår også i andre land. Så lenge det internasjonale aktivitetsnivået er på dagens lavmål, er det liten grunn til å vente at dempet kostnadsvekst i Norge kan gi kraftige reduksjoner i den norske arbeidsledigheten. På den annen side kan den motsatte politikken – økt kostnadsvekst i forhold til i konkurrentland – gi betydelige økninger i den norske ledigheten.

Internasjonale analyser indikerer at en trenger å gå mindre opp i ledighet i Norge for å få ned pris- og kostnadsveksten enn i mange andre OECD-land. En mulig årsak er et sterkere innslag av en samordnet og sentralisert lønnsfastsettelse enn i andre land. Moderasjonslinjen i lønnskravene i den siste tiden har dempet kostnadsveksten og bedret den norske konkurranseevnen. Ledigheten har økt til et høyt nivå etter tidligere norsk standard, men likevel ikke til det nivået en finner i mange europeiske land. Resultatet fra oppgjøret mellom LO og NHO i 1992 og i 1993 fortsetter denne moderasjonslinjen fra de siste årene. Det er viktig at andre parter i arbeidsmarkedet følger opp moderasjonslinjen. Hvis ikke det

skjer, kan samordningen i lønnsfastsettelsen – og dermed moderasjonslinjen – bryte sammen.

#### 4.1.3 LØNNSOPPGJØRET 1992

Den aktuelle tvist har utgangspunkt i hovedavtalerevisjonene 1992 og nedenforstående bemerkninger knytter seg til dette lønnsoppgjøret.

I Nasjonalbudsjettet for 1992 (St.meld. nr. 1 (1991–92)) uttalte Regjeringen at pris- og kostnadsveksten i Norge var lavere enn hos våre handelspartnere, men at det norske pris- og kostnadsnivået – til tross for en gunstig utvikling de senere årene – fortsatt var for høyt. Regjeringen hadde i budsjettet for 1992 lagt til grunn moderate lønnstillegg i 1992 og mente at det i inntektsoppgjørene burde legges avgjørende vekt på hensynet til sysselsettingen.

Det ble også uttalt:

*"I åpne, konkurranseutsatte økonomier som den norske er pris- og kostnadsnivået avgjørende for sysselsettingen. Lønnskostnadene pr. timeverk i norsk industri ligger ifølge en del beregninger om lag 25 prosent høyere enn det gjennomsnittlige nivået hos våre handelspartnere. Det høye kostnadsnivået bidrar til at norsk industri fortsetter å tape markedsandeler til tross for bedringen av konkurranseevnen de siste årene. Lønnsutviklingen må derfor i vesentlig grad tilpasses konkurransesituasjonen slik at sysselsettingen kan styrkes og avhengigheten av petroleumsinntekter begrenses. Pris- og kostnadsveksten bør derfor også i årene framover være lavere enn hos våre handelspartnere."*

Blant forhold som kunne støtte opp om moderate tillegg ble det bl.a. vist til forventet moderat konsumprisvekst og skattelettelser for 1992 på gjennomsnittlig 1–2 prosent av lønnsinntektene for de fleste inntektsnivåer. I Revidert nasjonalbudsjett (St.meld. nr. 2 (1991–92)) oppgis at skattelettelsene for "brede grupper av lønnstakere" isolert sett ville bidra til en økning i disponibel realinntekt på 2–3 prosent i 1992.

I 1992 var det hovedoppgjør for de fleste lønnstakere.

Regjeringens hovedmål om varig styrking av sysselsettingen er gjentatt i Revidert nasjonalbudsjett 1993 ved ytterligere understrekning av at næringslivets kostnadmessige kon-

kurransesevne må forbedres. Inntektspolitikken har fortsatt som sentralt mål å bidra til lav kostnadsvekst.

#### 4.1.3.1 Oppgjørene i privat sektor

##### LO/NHO-området

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 11. februar 1992. Hovedpunktene i vedtaket var:

- Økning i kjøpekraften som særlig må komme de laveste og midlere lønte til gode.
- Lokale forhandlinger på vanlig måte etter de bestemmelser og kriterier som er fastlagt i de enkelte overenskomster.
- Forbedring i ordning med avtalefestet pensjon (AFP).
- Fleksibel arbeidstid for småbarnsforeldre.

Videre gikk representantskapet i LO inn for et samordnet oppgjør, men innenfor rammer som ga adgang til forbundsvise tilpasninger i overenskomstene.

I NHOs hovedstyremøte 20. februar 1992 ble følgende lagt til grunn for tariffoppgjøret:

- Det er ikke rom for sentrale tillegg ved årets oppgjør når målet er å bedre konkurransevnen i forhold til våre viktigste konkurransepartnere.
- Eventuelle lokale lønnstillegg må begrenses til bedrifter med god lønnsomhet og dokumentert konkurransekraft.
- Bedrifter med særlig svak økonomi bør redusere sine lønnskostnader.

Fra Regjeringens side ble det gitt uttrykk for at gjennomføringen av inntektsoppgjørene var organisasjonenes ansvar. Regjeringen var imidlertid innstilt på å drøfte eventuelle spørsmål organisasjonene måtte ta opp.

Med henvisning til LOs krav ga Statsministeren i brev av 9. april 1992 bl.a. uttrykk for at situasjonen i norsk økonomi og de store underskuddene på statsbudsjettet gjør at det er et begrenset handlingsrom i budsjettpolitikken. Regjeringen må derfor foreta en streng prioritering der mulige sosiale reformer må veies opp mot hverandre og mot andre viktige tiltak. Regjeringen var likevel – dersom det ble anbefalt et forhandlingsresultat som sikter mot en bedret konkurranseevne og dermed økt sysselsetting – i forbindelse med budsjettet for 1993, innstilt på å foreslå overfor Stortinget reformer for barnefamiliene i form av økning av fødsels- og svangerskapspermisjon. Regjeringen ønsket også å bidra positivt for å bedre situasjonen for småbarnsforeldre, og var innstilt på sammen med arbeidslivets parter å foreta et utredningsarbeid når det gjelder en mer fleksibel arbeidstid for denne gruppen.

LO og NHO førte i mars og april forhandlinger om de tallfestede krav i oppgjøret. Samtidig foregikk det forbundsvise forhandlinger, der det ble enighet om fordelingen av en ramme på 30 øre pr. time fra 1. april til tekniske endringer.

Om disse forbundsvise forhandlingene uttales det i protokoll av 30. mars 1992 mellom LO/NHO bl.a.:

*"4. Under forbundsvise forhandlinger kan partene disponere inntil 30 øre til tekniske endringer i de ulike overenskomster.*

*Rammen på 30 øre kan anvendes i den utstrekning det gjennomføres tekniske endringer som begge parter ser seg tjent med.*

*Det er ikke adgang til å anvende rammen på 30 øre helt eller delvis til generelle lønnstillegg."*

I de sentrale forhandlingene ble det brudd, og oppgjøret gikk til mekling. Riksmeklingsmannens forslag til løsning av 27. april ble anbefalt av partene og godkjent ved uravstemning 22. mai.

Det ble enighet om følgende sentrale tillegg gitt med virkning fra 1. april 1992:

- I overenskomstområder som har lokal forhandlingsrett og hvor overenskomstens gjennomsnittlige årslønn er under kr 157 000,-, gis det et tillegg på 60 øre timen. I alle



øvrige overenskomstområder med lokal forhandlingsrett gis det ikke sentrale tillegg.

- I overenskomstområder uten lokal forhandlingsrett og hvor overenskomstens gjennomsnittlige årslønn er under kr 185 000,- gis det et tillegg på 120 øre i timen. I alle øvrige overenskomstområder uten lokal forhandlingsrett, gis det ikke sentrale tillegg.

Det regnes med at ca 20. prosent av alle arbeidstakere i hele LO/NHO- området fikk sentrale lønnstillegg ved dette oppgjøret. De sentrale tilleggene slår gjennomsnittlig ut med 23 øre i timen fra 1. april 1992 for hele området. Medregnet tillegget i bransjenes tilpasninger på 30 øre i timen, gir dette et bidrag til årslønnsveksten fra 1991 til 1992 på 0,3 prosent. Lønnsoverhenget er beregnet til 1,4 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen.

Om lavlønnsgarantiordningen heter det:

*"LO og NHO anbefaler at utbetalingstidspunktet for de tradisjonelle lavlønnsgarantiordninger flyttes fra 1.10. til den enkelte overenskomst utløpstidspunkt. Med sikte på at flytting kan skje fra og med tariffoppgjøret i 1993, hvis overenskomstpartene er enige om det, gjennomføres i god tid før våroppgjøret nødvendig forberedende arbeid. Som et ledd i eventuell flytting av virkningstidspunktet endres også beregningsgrunnlaget fra 2. til 4. kvartal."*

Automatiske utslag av det sentrale tillegget samt utslag av garantiordningene ville bidra til årslønnsveksten med knapt 0,1 prosent.

Om lokale forhandlinger sies det i avtalen (også som i tidligere avtaler) at de skal føres på basis av de enkelte overenskomster, og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Forhandlinger om eventuell lokal lønnsfastsettelse kunne først påbegynnes etter at meklingsforslaget var vedtatt, dvs. 22. mai 1992.

Partene var videre enige om at ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) bedres fra 1. oktober 1992 ved at AFP-pensjonen økes fra ca. 52 prosent til ca. 60 prosent av gjennomsnittlig årslønn for voksne arbeidere ved full opptjening. Dette ble oppnådd ved at dagjel-dende AFP-ordning ble samordnet med sluttvederlagsordningen. Dette gir et tillegg til AFP-ordningen på kr 950,- pr. måned. Regjeringen har innført skattefrihet for tariffestet

sluttvederlag også for dem som blir AFP-pensjonister.

Forbedringen i AFP skjedde ved at arbeidsgiverne:

- økte innbetalingen til Sluttvederlagsordningen fra 0,20 prosent til 0,35 prosent av beregningsgrunnlaget fra 1. oktober 1992.
- økte innbetalingen til AFP-fondet fra 0,12 prosent av lønnsutbetalingene til 0,27 prosent fra 1. oktober 1992.

Det statlige bidrag ble forutsatt opprettholdt med 40 prosent av den opprinnelige AFP-pensjonen.

Aldersgrensen på 65 år sto fast i 1992, men det var prinsipiell enighet mellom partene om nedsettelse til 64 år fra 1. oktober 1993.

I og med at økningen av arbeidsgivernes innbetalinger til Sluttvederlagsordningen og til AFP-fondet først skjedde fra 1. oktober 1992, vil disse økte utgifter representere en kostnadsvekst på 0,07 prosent i 1992.

Mellom NHO og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) var det ingen sentrale forhandlinger. Forhandlingene ble i stedet ført mellom de enkelte landsforeningene på arbeidsgiversiden og forbundene på arbeidstakersiden. En del av disse forhandlingene gikk til mekling.

Norsk Rutebilarbeiderforbund satte i verk en begrenset streik fra 27. april. Streiken ble avsluttet 29. mai, da partene ble enige om å løse oppgjøret ved frivillig voldgift i Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemnda avsa kjennelse i saken 4. september 1992.

Mellom NHO og Norsk Styrermannsforening ble det etter en kort streik enighet om Riksmeklingsmannens forslag til avtale. Avtalen ga de samme tillegg som i LO/NHO-oppgjøret.

I oppgjøret mellom NHO og Det norske maskinistforbund gikk maskinistene til streik fra 27.

april. Etter en kort streik vedtok de å sende ut Riksmeklingsmannens forslag til avtale til uravstemming uten anbefaling. Forslaget ble forkastet, og maskinistene gikk ut i ny streik (ferger, kystfart m.v.). Streiken ble avsluttet etter kort tid da det ble klart at Regjeringen ville foreslå tvungen lønnsnemnd. Rikslønnsnemnda avsa kjennelse i saken 4. september 1992.

I varehandelen ble Handel og Kontor og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon enige om et generelt tillegg på kr. 195,- i måneden, som tilsvarer 120 øre i timen. I tillegg ble det foretatt visse tekniske endringer i overenskomsten innen en ramme på 30 øre pr. time. Dessuten ble det enighet om et nytt lønssystem som skal være et alternativ til det eksisterende.

I forretnings- og sparebanker ble partene enige om at det ikke skulle gis sentrale tillegg i 1992.

I forsikringsvirksomhet ble det enighet mellom Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund og Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening om et tillegg på 0,8 prosent fra 1. mai 1992.

#### 4.1.3.2 Offentlig sektor

I staten ble det den 26. mai 1992 etter mekling enighet mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet og tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag om en ny toårig avtale. Avtalen har følgende hovedpunkter:

- 0,1 prosent til lokale forhandlinger pr. 1. oktober 1992. Pengene tas av innsparte midler og regnes ikke med i lønnsrammen.
- pr. 1. januar 1993 ble det gitt en sentral justeringspott på 0,2 prosent og en lokal justeringspott på 0,1 prosent.

Om avtalefestet pensjon (AFP) sies det at partene i statssektoren vil vurdere behovet for ytterligere utredninger vedrørende en pensjonsordning for 64-åringer i staten fra 1. oktober 1993. De nærmere vilkår for en ordning forutsettes avklart ved mellomoppgjøret 1993 når man har sett utformingen av LO/NHO-opplegget.

Årslønnsveksten fra 1991 til 1992 med et overheng på 3,6 prosent ble anslått til ca. 3,6 – 4 prosent.

Også i kommunesektoren ble det brudd i forhandlingene, og oppgjøret gikk til mekling. Den 27. mai ble det enighet mellom Kommunenes Sentralforbund (KS) på den ene siden og YS-Seksjon kommune (YS-K)(med unntak av Norsk Hjelpepleierforbund) og Sammenlutningen av Akademikerforeninger i kommunene (AF-K) på den andre siden. Norsk Hjelpepleierforbund forkastet meklingsforlaget og tok sine medlemmer ut i streik. Streiken ble kortvarig, da det ble klart at Regjeringen ville vedta provisorisk anordning om tvungen lønnsnemnd. Rikslønnsnemnda avsa kjennelse i saken 12. oktober 1992.

LOs forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor (LOK) forkastet også meklingsforlaget og tok en del av sine medlemmer ut i streik. Konflikten resulterte i tvungen lønnsnemnd med Rikslønnsnemndas kjennelse 21. oktober 1992.

Det vedtatte meklingsforlaget for KS, YS-K og AF-K gir en vekst i årslønnen fra 1991 til 1992 på 2,8 prosent. En har da sett bort fra lønnsglidning. Veksten kan dekomponeres på følgende måte:

Stigeforkortninger og ett lønnstrinnsopprykk for direkte plasserte stillinger	1,3 %
Overheng	0,9 %
Lokale forhandlinger (pr 1.1.1992 og 1.5.1992)	0,6 %
	<hr/>
Sum	2,8 %

I tillegg kommer lønnsglidningen fra 1991 til 1992. Når en ser på kommunesektoren som en enhet, kan lønnsglidningen være et resultat av:

- individuelle stillingsopprykk, f.eks. som følge av endret utdanning,
- individuelle lønnsopprykk som følge av økt ansiennitet,
- endret sammensetning av arbeidsstyrken i kommunesektoren m.v.

Lønnsgradningen vil også være avhengig av de sentrale tilleggene som er avtalt i form av stigeforkortninger, lønnstrinnsoppyrkk og pott avsatt til lokale forhandlinger. Alt tyder på at det vil bli en lønnsgradning fra 1991 til 1992. Om den blir på 0,2 prosent, slik Riksmeklingsmannens møtebok av 27.05.92 ser ut til å forutsette, vil først bli klart i løpet av 1993.

Det er viktig å understreke at tallene gjengitt ovenfor er gjennomsnittstall for hele kommunesektoren.

#### 4.1.3.3 Oppsummering

##### Privat sektor

##### \* **Området LO/NHO**

Sentralt tillegg for arbeidstakere omfattet av overenskomst hvor gjennomsnittlig årslønn er under kr. 157.000 og med lokal forhandlingsrett pr. time fra 1. april 1992

kr. 0,60

Sentralt tillegg for arbeidstakere omfattet av overenskomst hvor gjennomsnittlig årslønn er under kr. 185 000,- uten lokal forhandlingsrett pr. time fra 1. april 1992

kr. 1,20

Etter forbundsvise forhandlinger enighet om en økonomisk ramme for tekniske endringer på

kr. 0,30

Årslønnsvekst i området fra 1991 til 1992 på grunnlag av avtalte bransjevise og sentrale tillegg og lønnsoverheng

1,8 prosent

- \* I **Oljevirkksomheten** ligger de sentrale tillegg som er gitt i oppgjørene mellom LO/NHO og NHO/OFS (Oljearbeidernes Fellessammenslutning) innenfor den samme ramme for

Årslønnsvekst som nevnt ovenfor.

\* **Varehandelen**

Avtalt generelt tillegg pr. time fra 1. april

1992

kr. 1,20

Tekniske endringer beregnet til

kr. 0,30 pr. time

\* **Forretnings- og sparebanker**

Avtalt at det ikke gis sentrale tillegg i 1992.

\* **Forsikringsvirksomhet**

Avtale om sentrale tillegg fra 1. mai 1992 på 0,8 prosent.

Offentlig sektor

\* **Staten**

De avtalte rammene omtalt under punkt 4.1.3.2 gir sammen med et lønnsoverheng på 3,6 prosent en årslønnsvekst anslått til 3,6 – 4 prosent.

\* **Kommunene**

Tilleggene avtalt mellom YS og AF på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den annen gir sammen med et lønnsoverheng på 0,9 prosent en årslønnsvekst på 2,8 prosent fra 1991 til 1992 (før glidning).

For de to gruppene som var i konflikt, avsa Rikslønnsnemnda kjennelse i oktober 1992. I konflikten mellom KS og Norsk Hjelpepleierforbund (NHF) betyr kjennelsen at hjelpepleierne fikk et lønnstillegg ut over det som følger av Riksmeklingsmannens forslag av 27. mai 1992 for kommunesektoren. Tilleggene ble gjort gjeldende fra 4. juli 1992. Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger ble satt til 1. mai. Årslønnsveksten fra 1991 til 1992 for hjelpepleierne er ikke kjent på det nåværende tidspunkt (mars 1993), men kan bli på noe i overkant av 4 prosent.

I konflikten mellom KS og LOK innebærer kjennelsen at det i hovedtrekk gis samme

lønnstillegg som AF og YS (unntatt NHF) oppnådde ved forhandlingene våren 1992. (Riksmeklingsmannens forslag av 27. mai 1992.) Virkningstidspunktet for LOKs medlemmer ble imidlertid forskjøvet fra 1. mai til 16. juni.

Årslønnsveksten i kommunene totalt holder seg innenfor rammen på 3 prosent i henhold til de opplysninger vi har pr. mars 1993.

### Lønnsutviklingen fra 1991–1992

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene har i sin rapport nr. 1/1993 (datert 15. januar 1993) gitt følgende anslag for lønnsutviklingen fra 1991 til 1992 for hovedgrupper av lønnstakere:

*"Gjennomsnittlig årslønnsvekst for alle fra 1991 til 1992 er anslått til 3 1/2 prosent.*

*For arbeidergrupper er årslønnsveksten anslått til 3 prosent for industriarbeidere, 2 1/2 prosent for arbeidere i bygge- og anleggsvirksomhet og i landtransport og 3 1/2 prosent i hotell- og restaurantvirksomhet.*

*For funksjonærgrupper er årslønnsveksten beregnet til 4,3 prosent for funksjonærer i NHO-bedrifter. I forretnings- og sparebanker og forretningsmessig tjenesteyting er anslaget henholdsvis 3,0 og 4,2 prosent. I forsikringsvirksomhet antas årslønnsveksten å ha vært 3 1/4 prosent og i varehandelen 3 1/2 prosent.*

*I det offentlige er lønnsveksten fra 1991 til 1992 foreløpig anslått til om lag 4 prosent i staten og i kommunene til 3 prosent."*

Det presiseres at lønnsveksten for enkelte grupper er påvirket av endringer i aldersstrukturen.

Medlemmene Wilhelmsen, Rysst, Kostøl og Berge tar foranstående til orientering.

## 4.2 Nærmere om den aktuelle tvist

### 4.2.1 GENERELT

Medlemmene Rieber-Mohn, Evensen og Strøm skal bemerke:

For Rikslønnsnemnda har partene presentert en grunnleggende uenighet om tvistens bak-enforliggende årsak. NHO har anført at denne tvist kom til tvungen lønnsnemnd alene som resultat av uløste lokale konflikter ved en rekke bedrifter under fjorårets lønnsoppgjør. Den uenighet som Rikslønnsnemnda skal ta stilling til var og er etter NHO's syn helt sekundær i forhold til de lokale lønnskonflikter som pågikk utover høsten 1992. Siden det ikke eksisterer kampmidler i de lokale oppgjør, bruker NIF uenighet om Hovedavtalen (som gir streikerett) nærmest som et påskudd til å legge press på bedriftene lokalt. Denne gang ble denne uenighet presset så langt at de bedrifter som hadde uavklarte lønnskonflikter, ble tatt ut i streik og holdt i streik til kommunalministeren varslet at tvisten måtte avgjøres ved tvungen lønnsnemnd. NIF har på sin side avvist at tvisten er et påskudd til å løse lokale lønnskonflikter. NIF har anført at den uenighet om Hovedavtalen som Rikslønnsnemnda har til avgjørelse, er en høyst reell uenighet. At denne uenighet ender med streik ved bedrifter med lokale lønnskonflikter, er en form for kopling som ikke er ny, og som har vært akseptert av partene.

Disse medlemmer finner det ikke påkrevet å ta stilling til denne uenighet mellom partene. Det må legges til grunn at det er en reell konflikt om flere bestemmelser i Hovedavtalen, og at koplingen til de lokale lønnsoppgjør har funnet sted i en årrekke. Rikslønnsnemnda må under enhver omstendighet forholde seg til den påstand som er nedlagt. Disse medlemmer finner for øvrig grunn til å bemerke at den foreliggende "Hovedavtale" er av noe uvanlig karakter. Den består dels av overenskomstbestemmelser som ellers i arbeidslivet gir streikerett ved konflikt, dels av samarbeidsbestemmelser som hører hjemme i en egentlig hovedavtale som ved uenighet ikke åpner for bruk av kampmidler. Disse medlemmer ser det som hensiktsmessig at partene allerede har innledet samtaler om endringer i denne avtalestrukturen. Det bør være et mål å komme frem til en avtalestruktur som ikke blander bestemmelser av så ulike karakter, og som ellers i arbeidslivet har ulike rettsvirkninger ved konflikt.

Medlemmet Wilhelmsen er i det vesentlige enig i foranstående, men vil i dag reservere seg med hensyn til en todeling av avtalen.



Medlemmet Rysst, med tilslutning av Kostøl og Berge tar foranstående til etterretning.

#### 4.2.2 DE ENKELTE KRAV

Disse medlemmer vil først peke på at partene under meklingen kom frem til enighet om flere nye bestemmelser. Disse fremgår av vedlegg 1–4 til Riksmeklingsmannens møtebok i den foreliggende tvist. Av disse fremmer NIF for nemnda krav om at vedlegg 1, 2 og 4 skal inngå i den nye hovedavtalen. NHO har avvist kravet.

Disse medlemmer tar ikke NIFs krav til følge. Den enighet som ble oppnådd under meklingen på disse punkter, var fra NHOs side betinget av at tvisten mellom partene derved var løst, og at streiken ble avblåst. Da dette ikke skjedde, og saken gikk til tvungen lønnsnemnd, var forutsetningene for enigheten falt bort. Disse medlemmer tar dette til etterretning og føyer til at de aktuelle bestemmelser i møteboken i og for seg ikke er betenkelige. Tvert om regulerer § 2 i vedlegg 1 situasjoner som i dag ikke er undergitt regulering, og som stort sett synes hensiktsmessige, og samarbeidsbestemmelsen i vedlegg 4 er anbefalingsverdig. Men det dreier seg om bestemmelser som for en vesentlig del vil virke best om partene forhandler seg frem til enighet om disse på fritt grunnlag. Disse medlemmer vil anta at det er reelle muligheter for at partene kan nå frem til slik enighet under et annet forhandlingsklima enn det man hadde under fjorårets oppgjør.

NIF har videre krevet at Hovedavtalens § 2, 2., 4., 5. og 7. avsnitt siste setning utgår og at § 4 suppleres med den bestemmelse som er gjengitt i påstanden. Kjernen i dette kravet er at medlemmer som har ledende stillinger i bedriften ikke lenger skal unntas fra Hovedavtalen, men tvert om omfattes av denne. På den annen side skal de kunne anmodes av bedriften om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i NIFs bedriftsgruppe. NHO har avvist kravet.

Disse medlemmer tar ikke NIFs krav til følge. Den gjeldende bestemmelse i § 2, 2. avsnitt som unntar fra Hovedavtalen medlemmer av NIF som har ledende stillinger, må antas å uttrykke det prinsipielt riktige standpunkt. Det må anses prinsipielt betenkelig å representere arbeidsgiverens interesser i arbeidskonflikter hvor arbeidstakersidens krav har direkte virkning på ledersidens arbeidsforhold. Den slags rollekombinasjoner skaper uklare lojalitetsforhold og gir grunnlag for spekulasjoner og lojalitetskonflikter. Disse medlemmer kan på ingen måte se at NIFs krav om en ny bestemmelse i § 4 ivaretar hensynet til det prinsi-

pielle skille mellom roller som er nevnt foran, og som gir ryddigst forhold på arbeidsplassene. Disse medlemmer konstaterer at det har vært betydelig uenighet mellom partene om hvilke grupper som skal omfattes av uttrykket "ledende stilling", og at felleskommentarens presiseringer ikke i tilstrekkelig grad har bidratt til å redusere uenigheten. Dette er i og for seg beklagelig, men antas å ha sammenheng med underliggende sterke interessemotsetninger. Disse medlemmer kan på dette punkt ikke gjøre annet enn å anmode partene om å vise smidighet når uenighet på ny oppstår.

NIF krever videre vesentlige endringer i lønnsforhandlingsbestemmelsene, dels i form av nye formuleringer i § 9 I a, b, c og dels ved å innføre en ny § 12 b med ekstern tvisteløsning i mellomoppgjøret. NHO avviser kravet.

Disse medlemmer finner ikke å kunne ta kravene, som bør sees i sammenheng, til følge. En imøtekommelse av disse krav ville medføre at bedriftens styringsrett ved de lokale oppgjør på det nærmeste blir utradert. Riktig nok anføres fra NIFs side at kravet til endringer i § 9 I a, b og c utelukkende er av formell art, og at bedriftenes styringsrett ved den årlige lønnsregulering er i behold. Men kravet til ny § 9 I bærer bud om noe annet. Eksempelvis er innledningen til den gjeldende § 9 I a, som uttrykkelig fastslår styringsretten, tatt ut. I stedet fastslås at det skal gjennomføres "forhandlinger om ... lønnsavtale". Og i kravet til ny § 9 I c heter det at "resultatet av lønnsforhandlingene skal gjennomføres så raskt som mulig etter at det er oppnådd enighet ...". Disse medlemmer ser det slik at bestemmelsen ved disse formuleringer får en annen karakter og er ikke enige i NIFs anførsel om at endringen bare er av formell art. Disse medlemmer tar likevel til etterretning at NIF fastholder at kravet til endringer i § 9 I ikke rokker ved bedriftens styringsrett når enighet ikke oppnås. Men som nevnt foran må NIFs krav om endringer i § 9 I sees i sammenheng med kravet om en ekstern, relativt uavhengig tvisteløsning når § 9-forhandlingene ikke ender med enighet i mellomoppgjøret. Dette kravet er i påstanden formulert som en ny § 12 b. NIFs krav her medfører at bedriftens styringsrett fjernes i mellomoppgjøret. Disse medlemmer vil understreke at en endring etter disse linjer lett vil ha den virkning at de mest kontroversielle lønnskrav ikke fremmes i hovedoppgjøret, men overføres til mellomoppgjøret hvor tvisteløsningen er en ekstern voldgiftsinstans. Derved vil bedriftenes styringsrett i de lokale oppgjør effektivt settes til side. Disse medlemmer kan ikke bifalle så prinsipielle og viktige endringer i forhandlingssystemet, endringer som også radikalt bryter med ordningene ellers i arbeidslivet. Under enhver omstendighet vil det ikke være riktig å fastsette slike så

vidtgående endringer på det grunnlag som er presentert for Rikslønnsnemnda. Disse medlemmer vil likevel tilføye at når det kreves så vidt radikale endringer i forhandlingsordningen, så fornemmer man en viss frustrasjon i NIF over manglende forhandlingsvilje ved enkelte bedrifter. Disse medlemmer kan ikke uten videre se bort fra at denne frustrasjon har forankring i faktiske forhold.

NIF har endelig krevet en ny § 9 I d om forhandlingsordningen i konsernbedrifter. Ved manglende enighet lokalt skal NIFs bedriftsgrupper i konsernets bedrifter kunne kreve felles forhandlinger med konsernledelsen. Kravet har sin bakgrunn i at NIFs representanter ved lokale forhandlinger mener å konstatere at bedriftens standpunkt synes styrt fra konsernledelsen, og at man under dagens ordning faktisk ikke kommer i forhandlingsposisjon overfor det organ som er den reelle beslutningstaker. NHO avviser kravet.

Disse medlemmer tar ikke til følge dette kravet fra NIF, men kan likevel ha forståelse for det underliggende behov som har ført til dette krav. Når kravet ikke tas til følge, har det i første rekke sammenheng med at det innføres en tre-instansbehandling ved uenighet i konsernbedrifter.

Disse medlemmer tar etter dette til følge NHOs påstand for Rikslønnsnemnda.

Medlemmet Wilhelmsen vil bemerke:

Hovedavtalen inneholder ikke bestemmelser som regulerer avtalens status ved bedrifters inn/utmelding av NHO. Forslaget i vedlegg 1 til Riksmeklingsmannens møtebok vil løse disse spørsmålene på en entydig måte. Etter dette medlems oppfatning bør det være i begge parters interesse å få et problemområde brakt ut av verden gjennom en enkel og objektiv bestemmelse i avtalen. I vedlegg 2 til møteboken blir antall medlemmer i en bedriftsgruppe som vilkår for lokal representasjonsrett foreslått redusert fra 4 til 3. NITO, som har den samme organisasjonsstruktur og forhandlingsordning som NIF i privat sektor, fikk dette kravet imøtekommet av NHO ved revisjonen av partenes landsoverenskomst i 1992. For dette medlem kan det ikke ses å foreligge noe saklig grunnlag for flertallets standpunkt til de to første forslagene i Riksmeklingsmannens møtebok.

Riksmeklingsmannens siste forslag inneholder en bestemmelse om informasjon, samarbeid

og medbestemmelse. Bestemmelsen er i sitt innhold identisk med tilsvarende bestemmelse i Hovedavtalen mellom NHO og LO og må derfor betraktes som vel innarbeidet i norsk arbeidsliv. Etter dette medlems oppfatning synes det å være liten sammenheng mellom flertallets karakteristikkk av forslaget og den endelige konklusjon.

Kravet om ny formulering i § 9 I a, b og c, innføring av et nytt litra d om forhandlingsordningen i konsernbedrifter og en ny § 12 b som hjemler lokal voldgift av lønnstvister, må ses på bakgrunn av den frustrasjon som er oppstått både lokalt og sentralt i NIF som følge av NHOs og en del medlemsbedrifters holdninger under forhandlinger. NHOs praktisering av de muligheter lønnsreguleringslovene ga, og den negative innstillingen organisasjonen har lagt for dagen når det gjelder langtidsutdannedes lønnsnivå og lønnsutvikling, har gjort forhandlingene mellom partene lite reelle og meningsfylte. Det samme gjelder forhandlingene i de av NHOs medlemsbedrifter som oppfatter NHOs retningslinjer og råd som bindende for seg. Den unyanserte og kortsiktige målsetting om å begrense økningen i personalkostnadene gjennom nivellering av høyt lønnsgruppene kommer særlig til uttrykk i år hvor forhandlingen er undergitt fredsplikt. NIFs krav om voldgifts adgang i Hovedavtalens mellomår vil gi en behandlingsform som i langt større grad enn i dag sikrer en balansert og reell prøving av partenes standpunkter.

Til flertallets tolkning av kravet om tre-instansbehandling av lønnskrav i konsernbedrifter vil dette medlem bemerke av det i samsvar med prinsippet om størst mulig grad av desentralisering av forhandlingen har vært NIFs mening at forhandlingene på konsernnivå skal gjennomføres før eventuell tvistebehandling mellom avtalens parter. Forøvrig skal det bemerkes at tre-instansbehandling i konsernbedrifter nettopp skal kunne kreves i situasjoner hvor "forhandlingene" lokalt ikke oppfyller Hovedavtalens forutsetninger.

Medlemmet Rysst, med tilslutning av Berge vil bemerke:

Vi ser ikke behov for en klageordning innenfor et konsern. Såfremt de vanlige prosedyregler om lønnsfastsettelse med reelle forhandlinger følges, og avgjørelsen tas der hvor beslutningsmyndigheten er forankret, vil en slik klageordning være unødvendig.

Forøvrig slutter medlemmene Rysst og Berge seg til flertallets premisser og konklusjon.

Medlemmet Kostøl slutter seg til flertallets konklusjon.

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

## SLUTNING

Hovedavtalen mellom NHO og NIF gjeldende fra 1. juli 1990 til 30. juni 1992 forlenges uten endringer til 30. juni 1994.

  
Georg Fr. Rieber-Mohn

  
Anne-Britt Evensen

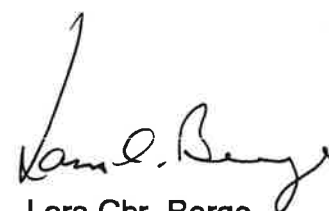
  
Steinar Strøm

  
Mari Wilhelmsen

  
Harald Rysst

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Esther Kostøl

  
Lars Chr. Berge