

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSER**

AV 28. JANUAR 2003  
I SAK 3 OG 4/2002

TVISTENE MELLOM NORSK HELSE- OG  
SOSIALFORBUND OG NORSK  
KOMMUNEFORBUND PÅ DEN ENE SIDEN OG  
SERVICEBEDRIFTENES LANDSFORENING PÅ  
DEN ANDRE SIDEN I FORBINDELSE MED  
TARIFFREVISJONEN 2002

I	GENERELT .....	5
II	KJENNELSER.....	6
1.	Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda.....	6
2.	Partenes påstander.....	7
2.1	Arbeidstakerorganisasjonene.....	7
2.1.1	Norsk Helse- og Sosialforbund (sak 3/2002).....	7
2.1.2	Norsk Kommuneforbund (sak 4/2002) .....	8
2.2	Servicebedriftenes Landsforening .....	8
2.2.1	Påstand i forhold til Norsk Helse- og Sosialforbund (sak 3/2002) .....	8
2.2.2	Påstand i forhold til Norsk Kommuneforbund (sak 4/2002) .....	10
2.2.3	Korrigert påstand fra Servicebedriftenes Landsforening (sak 3/2002)....	11
3.	Partenes anførsler.....	13
3.1	Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund .....	13
3.1.1	Innledning .....	13
3.1.1.1	Tvistens parter og sakens bakgrunn.....	13
3.1.1.2	Forhandlingsforløpet.....	13
3.1.1.3	Meklingen .....	14
3.1.1.4	Konflikten og vedtaket om lønnsnemnd.....	14
3.1.2	Generelt om NHS´ og NKFs situasjon før og under forhandlingene.....	14
3.1.2.1	En tariffavtale som dekker bransjen .....	14
3.1.2.2	Anstendig lønn .....	15
3.1.2.3	NHS sine erfaringer med avtalen i forrige tariffperiode.....	15
3.1.3	NHS´ og NKFs krav og begrunnelser.....	15
3.1.3.1	Utvidelse av avtalen.....	15
3.1.3.2	Minstelønn .....	16
3.1.3.3	Generelt tillegg.....	18
3.1.3.4	Pensjon og forsikring .....	18
3.1.3.5	Lokal oppfølging.....	19
3.1.3.6	Ubekvemstillegg .....	20
3.1.3.7	Lærlinger.....	20
3.1.3.8	Hovedavtale .....	20
3.1.3.9	Reguleringsklausul.....	21
3.1.3.10	O&U-avtale.....	21
3.1.3.11	Innleie av arbeidskraft.....	21

3.1.3.12	Redaksjonelle krav .....	22
3.1.3.13	Virkningsdato.....	22
3.1.3.14	SBLs krav.....	22
3.2	Servicebedriftenes Landsforening – Norsk Helse- og Sosialforbund .....	23
3.2.1	Generelt.....	23
3.2.1.1	Avtaleforhold .....	23
3.2.1.2	Økonomisk grunnlag for tariffoppgjøret 2002.....	24
3.2.1.3	Opprettelse av Pleie- og omsorgsoverenskomsten som minstelønnsoverenskomst .....	24
3.2.2	Forhandlinger og megling.....	25
3.3	Servicebedriftenes Landsforening – Norsk Kommuneforbund.....	26
3.3.1	Generelt.....	26
3.3.1.1	Avtaleforhold .....	26
3.5	Servicebedriftenes Landsforenings tilsvaret.....	27
3.5.1	Utvidelse av avtalen .....	27
3.5.2	Minstelønn .....	27
3.5.3	Opprettelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten .....	28
3.5.4	Pensjon og forsikring .....	28
3.5.5	Lokal oppfølging.....	29
3.5.6	Ubekvemstillegg .....	29
3.5.7	Lærlinger.....	29
3.5.8	Hovedavtale .....	29
3.5.9	Reguleringsklausul.....	29
3.5.10	O og U-avtale .....	29
3.5.11	Virkningsdato.....	29
4.	Rikslønnsnemndas merknader .....	30
III	SLUTNINGER .....	33
	Sak 3/2002 Tvisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Servicebedriftenes Landsforening .....	33
	Sak 4/2002 Tvisten mellom Norsk Kommuneforbund og Servicebedriftenes Landsforening .....	35



## **I      GENERELT**

Rikslønnsnemnda har behandlet tvisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) og Servicebedriftenes Landsforening (SBL) (sak 3/2002) og tvisten mellom Norsk Kommuneforbund (NKF) og Servicebedriftenes Landsforening (SBL) (sak 4/2002) i forbindelse med tariffrevisjonen 2002.

Partene var enige om at tvistene skulle behandles samlet, og Rikslønnsnemnda har hatt følgende sammensetning i begge saker:

Sorenskriver Stein Husby, formann

Professor Steinar Strøm

Avdelingsdirektør Anne Britt Evensen Norum

Nestleder Roar Flåthen, LO

Viseadm. direktør Lars Chr. Berge, NHO

Forbundsstyremedlem Lillian Eriksen, NHS/NKF

Adm. direktør Petter Furulund, SBL

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd slik bestemmelsen lød før 1. januar 2003, er Lillian Eriksen, NHS/NKF og Petter Furulund, SBL utpekt av partene i tvisten. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Lillian Eriksen og fra arbeidsgiversiden Petter Furulund.

Under den muntlige hovedforhandlingen var forhandlingskonsulent Katrine Skaaland prosessfullmektig for NHS/NKF, mens advokat Stein Johnsen var prosessfullmektig for SBL.

Eli Mette Jarbo og Inger Pettersen har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, prosedyre for nemnda under hovedforhandling 28. januar 2003 og nemndsmøter 28. januar 2003.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 28. januar 2003 disse

## **II KJENNELSER**

### **1. Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda**

Twistene oppsto i forbindelse med tariffoppgjøret i 2002 mellom Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) og Norsk Kommuneforbund (NKF) på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening (SBL) på den andre siden for arbeidstakere ansatt i private pleie- og omsorgstjenester.

Forhandlingene om ny tariffavtale førte ikke frem, og NHS og NKF brøt forhandlingene og varslet plassoppsigelse 7. november 2002.

Riksmeklingsmannen la ned forbud mot arbeidskamp 8. november og innkalte partene til mekling. Meklingen ble avsluttet uten resultat natt til 5. desember 2002.

Fra 5. desember omfattet streiken 59 medlemmer fra NHS fordelt på sykehjem og trygghetsalarmsentraler og 16 medlemmer fra NKF på sykehjem. Det ble varslet opptrapping av streiken med virkning fra 11. desember. Opptrappingen omfattet 58 arbeidstakere fra NHS og 20 arbeidstakere fra NKF.

Kommunal- og regionalministeren innkalte til et møte 9. desember 2002 der partene ble orientert om at Regjeringen ville fremme forslag for Stortinget om tvungen lønnsnemnd for å stanse konflikten. Grunnlaget for denne beslutningen var de konsekvensene streiken nå kunne få, i følge rapporter fra Statens helsetilsyn. På spørsmål fra statsråden sa NHS og NKF seg villig til å gjenoppta arbeidet umiddelbart.

Ved lov 20. desember 2002 nr. 109 ble det bestemt at arbeidstvistene skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har følgende ordlyd:

**§ 1.** Twistene mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden i forbindelse med tariffrevisjonen 2002 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

**§ 2.** Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av twistene.

**§ 3.** Loven trer i kraft straks.

Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelser i twistene.

## **2. Partenes påstander**

### **2.1 Arbeidstakerorganisasjonene**

#### **2.1.1 Norsk Helse- og Sosialforbund (sak 3/2002)**

Norsk Helse- og Sosialforbund legger ned følgende påstand under forutsetning av innfrielse av NKFs påstand:

1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten videreføres for perioden 1.5.2002 til 30.4.2004 slik den var 30.4.2002, med følgende endringer:
  - a) regulering av minstelønnsats, kvelds- og nattillegg og helgetillegg i tråd med krav nr. 2, 6. november 2002, bilag C §§ 1, 2 b og c<sup>1</sup>
  - b) generelt tillegg i tråd med krav nr. 2, 6. november 2002, Til protokollen, Generelt tillegg<sup>2</sup>
  - c) regler om pensjon i samsvar med vårt utkast fremlagt under mekling
  - d) O&U-avtale i tråd med vårt krav nr. 2, 6. november 2002
  - e) regulering av lærlingers lønns- og arbeidsvilkår i tråd med utkast fremlagt under mekling
  - f) Hovedavtalen LO-NHO, se vårt krav nr. 2, 6. november 2002, Del I
  - g) søksmålsrett i tråd med utkast fremlagt under mekling
  - h) regulering for 2. avtaleår inkludert protokolltilførsel, se krav nr. 2, 6. november 2002, del II § 18 og Til protokollen, Reguleringsklausulen.
  - i) redaksjonelle endringer av avtalen jf. krav nr. 2, 6. november 2002, del II §§ 1, 3 og 8, samt bilag A § 1 nr 4 2. ledd.
2. Oppfølging av de lokale parter skjer med de mål og virkemidler som fremkommer i krav nr. 2, 6. november 2002, Til protokollen, punktene lokal bistand og lokale forhandlinger.
3. Servicebedriftenes Landsforenings krav som ikke er innfridd ved vår påstand pkt. 1, avvises.

#### **Etter den muntlige prosedyren ble det gjort følgende endring i påstanden:**

1. d) skal lyde: gjeldende bilag til overenskomstene mellom LO og NHO legges til grunn, herunder bilag om O&U-avtale.

---

<sup>1</sup> Sekretærens tilføyelse: Minstelønn kr 115 pr. time, kvelds- og nattillegg kr 32 pr. time, helgetillegg kr 18 pr. time.

<sup>2</sup> Sekretærens tilføyelse: Generelt tillegg kr 5 pr. time.

### **2.1.2 Norsk Kommuneforbund (sak 4/2002)**

Norsk Kommuneforbund legger ned følgende påstand:

1. Norsk Kommuneforbund blir part i Pleie- og omsorgsoverenskomsten for perioden 1.5.2002 til 30.4.2004, med det innholdet som følger av NHS' påstand, unntatt punkt 1 g, men med følgende tillegg:
  - a) endring av navn og virkeområde for tidligere bilag A, jf. krav nr. 2, 6. november 2002, bilag C
  - b) opprettelse av bilag for nye stillingsgrupper i tråd med krav nr. 2, 6. november 2002, bilag A, B og D.
2. Oppfølging av de lokale parter skjer med de mål og virkemidler som fremkommer i krav nr. 2, 6. november 2002, Til protokollen, punktene lokal bistand og lokale forhandlinger.
3. Servicebedriftenes Landsforenings krav som ikke er innfridd ved vår påstand pkt. 1, avvises.

**Etter den muntlig prosedyren ble det gjort følgende endring i påstanden:**

1. b) skal lyde: opprettelse av bilag for nye stillingsgrupper i tråd med krav nr. 2, 6. november 2002, bilag A og B.

## **2.2 Servicebedriftenes Landsforening**

### **2.2.1 Påstand i forhold til Norsk Helse- og Sosialforbund (sak 3/2002)**

Servicebedriftenes Landsforening legger ned følgende påstand:

Gjeldende overenskomst del II med bilag prolongeres med følgende endringer:

1. Overenskomsten del II  
§ 3 opplæring 2. avsnitt: Legeloven byttes med *helsepersonelloven*
2. § 8 tilføyes: *og bilag om ferie*
3. § 18 Varighet:  
Gjeldende varighetsklausul tas inn med følgende endringer:  
01.05.2000 og 30.04.2002 endres til 01.05.2002 og 30.04.2004.



#### 4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14-dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14-fjorten dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2003).

---

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

#### Overenskomstens bilag A til del II

§ 1: Det gis et generelt tillegg på kr. 2,75.

Minstelønnsatsen økes med det generelle tillegget til kr. 100,25 (inkl. det generelle tillegget på kr. 2,75).

Ulempetillegget i overenskomstens bilag A til Del II:

§ 2 b økes fra kr. 26.- til kr. 28.- pr. time.

§ 2 c økes fra kr. 16,50 pr. time til kr. 18.00 pr. time.

#### Bilag om Tjenestepensjon

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenstepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenstepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenstepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenstepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenstepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll. På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordningene bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter.
- Legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene.
- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme frem til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, skifttillegg med videre for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. De øvrige endringer i overenskomsten gjøres gjeldende fra Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Øvrige krav fra NHS avvises.

### **2.2.2 Påstand i forhold til Norsk Kommuneforbund (sak 4/2002)**

Servicebedriftenes Landsforening legger ned følgende påstand:

1. Det etableres en overenskomst mellom SBL og NKF, som er identisk med overenskomsten mellom NHS og SBL. Denne overenskomsten gjelder foreløpig bare for Risenga Bo- og omsorgssenter.

### **2.2.3 Korrigert påstand fra Servicebedriftenes Landsforening (sak 3/2002)**

SBL korrigerer sin påstand etter gjennomgang av skriftlig innlegg fra Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund.

Gjeldende overenskomst Del II med bilag prolongeres med følgende endringer:

1. Overenskomsten Del II

§ 3 opplæring 2. avsnitt: Legeloven byttes med *helsepersonelloven*

2. § 8 tilføyes: og bilag om ferie

3. § 18 Varighet: Gjeldende varighetsklausul tas inn med følgende endringer: 01.05.2000 og 30.04.2002 endres til 01.05.2002 og 30.04.2004.

4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2003).

---

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

5. Ny merknad: Under del II § 18:

*Hovedavtalen LO/NHO legges til grunn så langt det er praktisk mulig inntil juni 2003 da det er forutsatt at Norsk Helse- og Sosialforbund skal slås sammen med NKF og eventuelt bli medlem av LO.*

6. LO/NHO bilag om AFP, Sluttvederlagsordning og O- og U-avtale legges til grunn.

## 7. Overenskomstens bilag A til del II

§ 1: Det gis et generelt tillegg på kr. 2,75.

Minstelønnsatsen økes med det generelle tillegget til kr. 100,25 (inkl. det generelle tillegget på kr. 2,75).

## 8. Ulempetillegget i overenskomstens bilag A til Del II:

§ 2 b økes fra kr. 26.- til kr. 28.- pr. time

§ 2 c økes fra kr. 16,50 pr. time til kr. 18.00 pr. time.

## 9. Bilag om Tjenestepensjon.

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll. På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordningene bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter.
- Legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene.
- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme frem til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.

- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemnda kjennelse foreligger. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, skifttillegg med videre for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. De øvrige endringer i overenskomsten gjøres gjeldende fra Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Øvrige krav fra NHS avvises.

**Etter den muntlige prosedyren ble det gjort følgende tilføyelse og korrigerings i påstanden:**

Nytt siste avsnitt under punkt 4 skal lyde: Dette kan også påberopes av NHS overfor SBL/NHO fram til 20. juni 2003.

Siste setning under punkt 9 blir nytt punkt 10: 10. Øvrige krav fra NHS avvises.

### **3. Partenes anførsler**

#### **3.1 Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund**

NHS og NKF har utarbeidet felles skriftlig innlegg til Rikslønnsnemnda:

##### **3.1.1 Innledning**

###### *3.1.1.1 Tvistens parter og sakens bakgrunn*

Norsk Helse og Sosialforbund (NHS) og Servicebedriftenes landsforening (SBL) inngikk tariffavtale for perioden 1.5.2000-1.5.2002.

Overenskomsten ble sagt opp 22. januar 2002 i brev fra NHS til SBL.

Norsk Kommuneforbund (NKF) har ikke noen tariffavtale som dekker forbundets medlemmer i bedriftene hvor Pleie- og omsorgsoverenskomsten er gjort gjeldende. NKF fremmet derfor 23. mars 2002 krav om opprettelse av overenskomst. SBL ba NKF om å dokumentere at de organiserer minst 10 % av arbeidstakerne innenfor navngitte virksomheter innenfor tariffområdet for Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

###### *3.1.1.2 Forhandlingsforløpet*

Til tross for NHS sin oppsigelse av avtalen og NKFs krav om å få opprettet en tariffavtale, ble vi ikke innkalt til forhandlinger. For å få en effektiv forhandlingstart oversendt NHS sine krav til SBL 3. september 2002. NKF og SBL overleverte sine krav i første forhandlingsmøte.

I forhandlingsmøte 6. november 2002 hadde partene en total gjennomgang av SBLs krav og NHS/NKFs reviderte krav. NHS og NKF konstaterte at det var så stor avstand at vi så oss nødt til å gå til brudd.

### *3.1.1.3 Meklingen*

Etter forhandlingsbruddet ble det sendt varsel om plassoppsigelse til Riksmeklingsmannen, som nedla forbud mot arbeidsstans 8. november 2002 og innkalte partene til mekling.

I perioden for frivillig mekling hadde ikke partene kontakt. Meklingen ble begjært avsluttet den 29. november 2002 etter arbeidstvistloven § 36 nr. 1.

Tvungen mekling ble gjennomført 29. november, 2. og 4. desember med meklingsfrist kl. 24.00 den 4. desember 2002.

Meklingsmannen så ikke grunnlag for å legge frem noen skisse.

### *3.1.1.4 Konflikten og vedtaket om lønnsnemnd*

Siden forhandlinger om ny tariffavtale ikke førte frem, gikk 65 medlemmer av NHS og NKF den 5. desember ut i streik ved 6 sykehjem og to trygghetsalarmsentraler.

6. desember 2002 varslet NHS og NKF opptrapping av streiken. Ytterligere 78 medlemmer skulle ut i streik fra 11. desember.

Kommunal- og regionalministeren innkalte NHS, NKF og SBL til et møte mandag 9. desember 2002 kl 10.30. Statsråden informerte om at Regjeringen hadde besluttet å fremme forslag om å bruke tvungen lønnsnemnd for å stanse konflikten. NHS og NKF meddelte at de streikende ville gjenoppta arbeidet umiddelbart.

Forslaget til lov om lønnsnemndsbehandling av tvistene mellom SBL og henholdsvis NHS og NKF, ble fremlagt for Stortinget og vedtatt.

## **3.1.2 Generelt om NHS' og NKFs situasjon før og under forhandlingene**

### *3.1.2.1 En tariffavtale som dekker bransjen*

I midten av oktober 2002 behandlet landsmøtene i NHS og NKF sak om å legge ned de respektive forbund og danne et nytt forbund i juni 2003. I løpet av tariffperioden vil største arbeidstakerorganisasjon i den bransjen som overenskomsten dekker, organisere hele spekteret av yrkesgrupper i de tariffbundne bedriftene.

NHS meldte seg ut av YS med virkning fra 3. juni 2001, og er i dag et frittstående forbund. En del nødvendige endringer til overenskomsten ville finne sin naturlige løsning hvis NKF ble med i forhandlingene. NHS og NKF ønsket derfor å forhandle sammen ved revisjonen 2002, noe SBL ikke motsatte seg. NHS og NKF ga uttrykk for at vi ønsket en felles avtale med begge forbundenes navn, hvor partsforholdet på arbeidstakersiden ble videreført av det nye forbundet fra juni 2003.

Da Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble fremforhandlet i 1997, uttrykte SBL skuffelse over at NHS ikke organiserer andre yrkesgrupper enn hjelpepleiere og omsorgsarbeidere slik at vi ikke kunne få til en avtale som dekker hele spekteret med yrkesgrupper i bransjen.

NKF har behov for å bygge ut Pleie- og omsorgsoverenskomsten med flere bilag, siden overenskomsten i dag bare dekker hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Vedtektene i NKF er slik at de kan organisere alle ansatte på en arbeidsplass. NKF er naturlig nok opptatt av å sikre alle sine medlemmer gjennom tariffavtaler. Siden det eksisterer en overenskomst i bransjen, er det naturlig å bygge ut denne med naturlige minstelønnsgrupper etter utdanningsnivå. Kravet er tilsvarende løsningen i de øvrige tariffavtalene i helsesektoren, KS, NAVO, HSH og Oslo kommune.

### *3.1.2.2 Anstendig lønn*

NHS og NKF har gjennom hele hovedoppgjøret 2002 hatt som hovedmål at alle ansatte skal ha en rettferdig og anstendig lønn som det går an å leve av. Det har også vært viktig å gjøre et grep i forhold til at lønnsnivået i kommunesektoren var generelt for lavt og etterslepet i forhold til andre sektorer har vært betydelig.

Disse målene har vi i stor grad fått gjennomslag for. Siden kommunesektoren er toneangivende for lønnsnivået i helsesektoren, har både sykehusene i NAVO og den delen av primær- og spesialisthelsetjenesten som er medlemmer i HSH, lagt samme nivå til grunn. Oslo har en litt annen innretning på sitt lønssystem enn de øvrige tariffområdene, men ligger stort sett på samme nivå som de øvrige.

Det løftet som har skjedd i kommunesektoren og spesielt innenfor helsesektoren må det tas hensyn til ved revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. SBL sine medlemsbedrifter konkurrerer om arbeidstakerne sammen med arbeidsgivere på de øvrige tariffområdene. Flere av virksomhetene som går under Pleie- og omsorgsoverenskomsten har blitt virksomhetsoverdratt fra kommunal sektor. De ansatte har fått med seg et lønnsnivå som gjør at behovet for et løft til anstendig lønn er tilstede i like stor grad som i kommunene.

### *3.1.2.3 NHS sine erfaringer med avtalen i forrige tariffperiode*

Kravene som er fremmet skriver seg blant annet fra de erfaringene NHS har hatt med avtalen. En overenskomst i form av en minstelønnsavtale i en bransje med hyppige virksomhetsoverdragelser, krever mye av de lokale partene. Dessverre er vår erfaring at det er liten skriftlig oversikt over hva som er den komplette tariffavtalen i den enkelte virksomhet.

NHS' og NKFs krav har vært motivert ut fra et ønske om å gjøre overenskomsten til et godt verktøy for de lokale parter i deres utvikling av lønns- og arbeidsvilkårene ved den enkelte virksomhet. Vi mener det er nyttig å veilede de lokale partene i den prosessen som skal skje lokalt. I flere virksomheter lever de lokale partene videre på praksis som følger av tidligere tilknytning til offentlig avtaleverk. Andre steder praktiseres tilnærmet offentlige vilkår for at virksomheten skal klare å trekke til seg kvalifisert arbeidskraft. For NHS og NKF er det viktig å skriftliggjøre de ordninger som er alminnelig praksis i den enkelte virksomhet.

## **3.1.3 NHS' og NKFs krav og begrunnelser**

### *3.1.3.1 Utvidelse av avtalen*

Krav:                      Krav nr. 2, 6. november 2002, bilag til del II

- a) Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning.
- b) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning.
- c) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell.
- d) Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning.

Kravet innebærer en utvidelse av overenskomsten til å gjelde spekteret av ansatte fra stillinger hvor det ikke stilles spesifikke utdanningskrav til høyskolenivå. Det kreves likelydende bilag med avvik slik de fremkommer i vårt krav 2 (6. november). Forskjellen begrenser seg til tittel på bilag og dermed dets virkeområde, minstelønnsats og tillegget for kvelds- og nattarbeid. Bilagenes øvrige innhold gjøres likelydende.

Under forhandlingene kom vi ikke langt i diskusjonen om den praktiske gjennomføringen av utbyggingen. Den rent tekniske måten å utvide avtalen på har vi ikke hatt sterke meninger om.

NHS og NKF mener at det relevante behovet for utvidelse av overenskomsten er dekket av vårt krav. Vi er kjent med avtalestrukturen i NHO-systemet. Vi mener likevel at det er nyttig, for dette området, å kunne se virksomhetenes kompetansespekter under ett, også i forhold til lønns- og arbeidsvilkår. Utdanningsnivåene innenfor helsesektoren er spesielt tett knyttet til hverandre, og krever en tverrfaglig, eller i tariff-term – vertikal, tilnærming. Det er derfor ikke uten saklig grunn at de øvrige tariffavtalene i helsesektoren har en vertikal innretning.

NKF som organiserer alle yrkesgrupper har behov for en overenskomst i tråd med kravet.

### 3.1.3.2 Minstelønn

Krav: \_\_\_\_\_ Krav nr. 2, 6. november 2002, bilag til del II

- a) Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning, A § 1.
- b) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning, B § 1.
- c) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell, C § 1.
- d) Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning, D § 1.

NHS' og NKFs krav til justering av minstelønn innebærer nye minstelønnsatser for de ulike bilagene i tråd med intensjonen om Pleie- og omsorgsoverenskomstens minstelønnsnivå i forhold til det alminnelige minstelønnsnivå i pleie- og omsorgssektoren.

### Intensjon om lønnsrelasjon

Da NHS inngikk Pleie- omsorgsoverenskomsten første gang 1. januar 1998, ble minstelønnen for hjelpepleiere lagt tilsvarende ltr. 13 i KS til tross for at minsteinnplassering i KS var ltr. 8. Dette tilsvarte en avstand på 12 800 kroner.



Pleie og omsorg var tidligere et avtaletomt rom i NHO. Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble etablert etter et langvarig samarbeid mellom NHS og SBL. Relasjonen til lønns- og arbeidsvilkår i kommunal sektor var naturlig nok et sentralt tema. I den anledning kunne SBL forsikre at det ikke var ønsket at overgang fra kommunal tariff til Pleie- og omsorgsoverenskomsten skulle føre til noen lønnsnedgang.

På bakgrunn av den intensjonen som hele tiden har ligget i overenskomsten og de justeringene som har skjedd på andre områder i 2002, har NHS og NKF krevd en vesentlig oppjustering av minstelønnsatsene. Det er tatt utgangspunkt i det eksisterende nivået for fagarbeidere. Minstelønn for bilag A og D er forholdsmessig tilpasset dette.

Minstelønnsatsene i KS, NAVO, HSH og Oslo kommune ble økt betraktelig i 2002. Satsene i KS, NAVO og HSH er identiske med 2 til 4 minstelønnsatser på en ansiennitetsstige på 10 år.

Oslo kommunes tariffavtale har en ansiennitetsstige på 16 år og har derfor litt avvikende satser. Men nivået er det samme. Avtaleområdets bruk av nettolønn gjør at satsene ikke er så interessante i denne sammenheng.

Hvis den opprinnelige intensjonen om at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke skal ha dårligere vilkår enn kommunal sektor ikke skal forkastes, må det tas høyde for de minstelønnsatsene som finnes i de øvrige tariffområdene i dag. Minstelønnsatsene må legges på det nivået som NHS og NKF har krevd.

#### Lokal lønnsdannelse

Felles for alle tariffområdene er det at minstelønnsatsene danner et gulv for lønnsnivået. Utover dette forhandler de lokale partene om høyere lønn. De øvrige tariffavtalene har en ansiennitetsstige med til dels svært gode regler for godskriving av lønnsansiennitet. Når stigen for minstelønn er så kort som 10 år, må virksomhetene som går under Pleie- og omsorgsoverenskomsten i stor grad være i stand til å matche den høyeste minstelønnen i de øvrige tariffavtalene, i tillegg til individuell avlønning utover denne satsen.

Dermed er det ikke den laveste minstelønnen i de øvrige tariffområdene som er den alminnelige. Hvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten får en minstelønn som ligger lavere enn kravet fra NHS og NKF, vil arbeidet med lokal lønnsdannelse bli veldig stort.

En lav minstelønn i overenskomsten gir selvsagt de lokale parter stor frihet. Men friheten er her av mer teoretisk karakter. Alle øvrige tariffavtaler i pleie- og omsorgssektoren har et etablert felles minstelønnsnivå. Kampen om arbeidskraften tvinger derfor også SBL sine medlemsbedrifter til å tilby lønn som ligger over minstelønnsnivået i de andre tariffavtalene. På denne bakgrunn mener NHS og NKF at det er viktig at tariffavtalens minstelønnsatser settes på et nivå som gjør overenskomsten til et godt redskap for de lokale parter, i betydningen av at de sentrale partene kodifiserer det som er minste felles multiplum for alle de tariffbundne virksomhetene.

## Kostnad

NHS og NKF vil også påpeke at kostnadene ved å innfri våre krav til minstelønn ikke er store. Selv om vi ikke har noen fullgod oversikt over hva våre medlemmer på dette tariffområdet tjener, vet vi at de fleste tjener over den minstelønnen vi krever. En del av de som ligger under, er medlemmer som ligger rundt forrige tariffperiodes øverste minstelønn i KS, for eksempel kr 215 900 pr år for fagarbeidernivå (110,70 kr pr time). Det er få medlemmer, uavhengig av utdanningsnivå, som tjener under øverste minstelønn for forrige tariffperiode i KS.

### *3.1.3.3 Generelt tillegg*

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, til protokollen

NHS' og NKFs krav til generelt tillegg på kr 5 pr. time, er også begrunnet i vårt hovedkrav om anstendig lønn. Minstelønnsatsen som vi krever er ikke den høyeste i pleie- og omsorgssektoren. I virksomhetene som er bundet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten, er det flere medlemmer i NHS og NKF som ikke blir berørt av vårt krav til økning i minstelønn. De ville derimot fått store tillegg om de hadde gått under en av de andre tariffavtalene i sektoren. Vi krever et anstendig lønnstillegg til *alle* arbeidstakere, uavhengig om de i dag har avlønning tilsvarende minstelønn eller ligger et godt stykke over denne.

Vårt krav til generelt tillegg forutsettes bare å få effekt for de medlemmene som ikke får en lønnsøkning på 5 kr pr. time med den minstelønnsjustering som finner sted.

### *3.1.3.4 Pensjon og forsikring*

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, del II § 17

LO har gjennom hele hovedoppgjøret 2002 hatt pensjon som et hovedkrav. Det har imidlertid fått en noe ulik løsning i privat sektor på grunn av ulike behov.

NHS' og NKF sitt krav om pensjon er fremmet på bakgrunn av at alle virksomhetene på dette tariffområdet har tjenstepensjonsordninger. Pensjonsutfordringen på dette området er knyttet til nivået i pensjonsproduktet og stabilitet i ordningene.

Hittil har overenskomsten lagt spørsmål om pensjon og forsikring under arbeidsgivers styringsrett. Pensjonsordningene som finnes i dag er ensidig innført fra arbeidsgiver. Det medfører at de tillitsvalgte og medlemmene ikke har noen garanti for at deres interesser i pensjonssammenheng ivaretas.

Dekningsgraden i en pensjonsordning og forsikringer er i hovedsak et økonomisk spørsmål. NHS og NKF mener i tråd med overenskomstens opprinnelige intensjon at økonomiske vanskeligheter i virksomhetene ikke kan avhjelpes ved å ha en lavere tjenstepensjon for de ansatte, enn det vi finner ellers i helsesektoren. I de øvrige tariffområdene i helsesektoren finnes det regler om tjenstepensjonens nivå eller forhandlingsrett på vedtektene i pensjonskassen. NHS og NKF ønsker at det settes en standard for innholdet i tjenstepensjoner også for de av våre medlemmer som omfattes av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

Gode tjenstepensjons- og forsikringsordninger er alminnelige i helsesektoren, både i tradisjonell offentlig regi og i NAVO og HSH. I den grad virksomhetene

under Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke klarer å skaffe inntekter som harmonerer med utgiftene, må dette synliggjøres i regnskaper og ikke kamoufleres ved å kutte i arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.

Vi innser imidlertid at vårt krav fra forhandlingene kan endres noe uten at våre underliggende interesser knyttet til pensjon og forsikring svekkes vesentlig. Vi fremla derfor under meklingen et forslag til løsning på dette området, som vi ber Rikslønnsnemnda ta opp til vurdering.

Forslaget bygger på pensjonsbilaget mellom Teknologibedriftenes Landsforening og Fellesforbundet i oppgjøret for 2002. Det inneholder også en konstatering av at alle bedriftene innenfor overenskomstområdet har bedriftsvise pensjonsordninger.

### *3.1.3.5 Lokal oppfølging*

Krav: \_\_\_\_\_ Krav nr. 2, 6. november 2002, til protokollen, punktene lokal bistand og lokale forhandlinger

En minstelønnsavtale som Pleie- og omsorgsoverenskomsten stiller store krav til lokal utfylling av avtalen. Vi ser svakheter ved den lokale oppfølging som skjer i dag.

NHS og SBL har hatt gode erfaringer med at de sentrale partene er tilstede og veileder første gang det er lokale forhandlinger. Hyppige virksomhetsoverdragelser gjør at behovet får et mer kontinuerlig preg. NHS og NKF ønsker derfor å etablere som alminnelig praksis at de sentrale parter deltar første gang lokale forhandlinger gjennomføres etter at overenskomsten er gjort gjeldende.

Vi opplevde at det var enighet om dette punktet i forhandlingene.

Punktet om lokale forhandlinger handler egentlig om lokal stadfesting. Tilknytningen til lokale forhandlinger begrenser seg til at stadfestingen av eksisterende ordninger før lokale forhandlinger gjennomføres er nødvendig for å få til en god forhandlingsprosess.

NHS og NKF har hele tiden gjort det klart at vi anser denne prosessen for kun å være skriftliggjøring av eksisterende praksis. Arbeidstvistloven oppstiller et skriftlighetskrav for tariffavtaler. Hensynene bak dette kravet gjør seg også gjeldende for den del av avtaleverket som avtales på den enkelte arbeidsplass. Det er disse hensynene vi ønsker å ivareta gjennom denne delen av kravet.

En lokal stadfesting av etablert praksis innebærer også at SBLs krav til endring i Bilag A § 3 gjennomføres skriftlig ved den enkelte virksomhet. Vi har ikke noe imot å innfri kravet, men vi mener innfrielsen bør skje på det nivået som overenskomsten legger opp til.

Det er viktig med klarhet og sikkerhet om hva som er lønns- og arbeidsvilkårene ved den enkelte virksomhet. Og når de lokale parter ikke i tilstrekkelig grad oppfyller dette, må de sentrale parter ta grep for å sikre forutberegneligheten til den enkelte ansatte. Slike grep er gjort tidligere med stort hell. Virksomhetsoverdragelser og nye virksomheter som er dekket av overenskomsten, gjør at det er behov for å inngå liknende formuleringer som i protokollen mellom NHS og SBL av 27. november 1998.

### 3.1.3.6 Ubekvemstillegg

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, bilag til del II

- e) Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning, A §§ 2 b og 2c.
- f) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning, B §§ 2 b og 2c.
- g) Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell, C §§ 2 b og 2c.
- h) Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning, D §§ 2 b og 2c.

NHS og NKF har krevd en justering av kvelds- og nattillegget (§ 2b) og helgetillegget (§2c), i tråd med de endringer som er skjedd på øvrige tariffområder i helsesektoren.

Det er fremmet krav om likt helgetillegg i alle bilagene. Dette er i overensstemmelse med alminnelig tariffpraksis i sektoren. Kvelds- og nattillegget er krevd i tråd med hva som er alminnelige tillegg for de minstelønnsattsene som vi har krevd.

### 3.1.3.7 Lærlinger

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, Lærlinger og lærekandidater

Ved alle tidligere tariffrevisjoner har partene blitt enige om en kort frist for å utarbeide bestemmelser for lærlinger.

Dessverre har ikke disse forsøkene på å komme frem til enighet ført til resultater. NHS og NKF gjentok derfor kravet om at bestemmelser for lærlinger inntas i tariffavtalen. Rekrutteringssituasjonen i helsesektoren er alvorlig, særlig for fagarbeidernivået. NHS og NKF mener at også de private aktørene i sektoren må ta sin del av ansvaret for å bidra til utdanning av blant annet omsorgsarbeidere. Lærlinger har da også vært tatt inn ved tariffbundne virksomheter, og NHS og NKF mener at også disse lærlingene har behov for regulering av lønns- og arbeidsvilkår.

NHS og NKF vil også peke på de positive sidene ved å ha lærlinger i virksomheten.

Under meklingen ble det nedsatt en liten gruppe som skulle forsøke å komme til enighet på dette punktet. Gruppen klarte ikke å komme frem til noe felles forslag. Senere i meklingen kom SBL med et løsningsforslag som i stor grad ivaretar våre interesser. NHS og NKF mener det er bedre å få denne teksten inn i overenskomsten enn å fortsatt være uten regler for lærlinger.

### 3.1.3.8 Hovedavtale

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, del I

Siden NHS gikk ut av YS i løpet av tariffperioden, er det ikke gitt at Hovedavtalen mellom NHO og YS skal være del I av overenskomsten. Samarbeidet med NKF og

deres krav om tariffavtale gjør det mer naturlig å ha Hovedavtalen LO-NHO som del I i overenskomsten.

Søksmålskompetansen i Hovedavtalen LO-NHO ligger til hovedorganisasjonene. I kravet er det derfor presisert at NHS har selvstendig søksmålskompetanse, jf. også arbeidstvistloven § 8. Det kan også legges til at presiseringen bare har relevans frem til juni 2003 når det nye forbundet dannes.

Hovedavtalen mellom NHO og YS inneholder ikke bestemmelsen i Hovedavtalen LO-NHO § 1-2 om virkeområdet for del B. Derfor har del B hittil vært en del av overenskomsten. Særlig i virksomheter med lav organisasjonsprosent har begge de lokale parter vært positive til å igangsette samarbeid og medbestemmelse som skal omfatte *alle* de ansatte.

NHS og NKF ser fortsatt behov for å ha del B knyttet til overenskomsten. Dette kan LO og NHO bestemme. Vi ser derfor ikke behov for at Rikslønnsnemnda går inn i denne problemstillingen.

Våre gjenstående interesser knyttet til hovedavtale kan derfor ivaretas med formuleringen som vi fremla under meklingen om søksmålsrett og den del av vårt krav nr. 2, 6. november 2002, del I som handler om hvilken hovedavtale som er del I i overenskomsten.

#### *3.1.3.9 Reguleringsklausul*

Krav: Krav nr. II, 6. november 2002, § 18 og Til protokollen - reguleringsklausulen

NHS og NKF har krevd LO sin reguleringsklausul for 2. avtaleår. I den anledning har vi også krevd at NHS kan påberope seg denne. NHS er største bruker til overenskomsten og har derfor i prinsippet forhandlingsrett uavhengig av NKF/LO. Det er en rett NHS har behov for å ivareta så lenge forbundet eksisterer.

#### *3.1.3.10 O&U-avtale*

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, bilag – nytt nr. 10

Siden NHS var YS-medlem ved forrige tariffrevisjon, måtte det ha blitt etablert en egen stiftelse for en eventuell ordning om opplærings- og utviklingsavtale. Det ville medført store administrasjonskostnader for en ordning som opprinnelig ville omfatte få medlemmer/bedrifter. Derfor har ikke noen O&U-avtale vært aktuell tidligere. Nå når NKF søker partsforhold, har de en plikt til å inngå tariffavtale om hele "trekløveret", AFP, sluttvederlagsordning og O&U-avtale. En slik ordning vil administreres fra felleskontoret for LO-NHO-ordningene. De reserverasjoner som partene opprinnelig hadde, med hensyn til en O&U-ordning, er derfor ikke lenger tilstede.

Erfaringen med avtalen har også vist at minstelønnsavtalen legger store utfordringer på det lokale leddet. Selv om NHS og NKF legger mye ressurser i tillitsvalgtopplæringen, gjør tariffavtalens art det nødvendig med spesialtilpasset opplæring.

#### *3.1.3.11 Innleie av arbeidskraft*

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, del II ny bestemmelse

Utleie av helsepersonell ble tillatt 1. juli 2000. Omfanget av utleie har vært stort, og benyttes også av de tariffbundne virksomhetene. NHS og NKF er opptatt av at innleie ikke skal benyttes uten at de lokale partene er klar over hvilke konsekvenser dette har for arbeidsmiljøet, pleiekvaliteten og lønnsevnene. Protokolltilførselen til Hovedavtalen § 9-3 sier også at praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

Selv om partene har felles interesser i å høyne bevisstheten om bruken av innleid arbeidskraft, har det vært vanskelig å finne formuleringer som vi kan enes om. I en slik situasjon ser vi oss bedre tjent med de eksisterende reglene i avtaleverket. Vi ser derfor ikke behov for at Rikslønnsnemnda går inn i denne problemstillingen.

#### *3.1.3.12 Redaksjonelle krav*

Krav: Krav nr. 2, 6. november 2002, del II §§ 1, 3 og 8, samt bilag A § 1 nr. 4 2. ledd innfris

I løpet av forhandlingene kom det flere krav av redaksjonell art fra både NHS/NKF og SBL. Disse bør inn i den nye avtalen for å sikre at den er à jour og blir et godt verktøy for de lokale parter. Det gjelder NHS/NKFs krav nr 2:

- a) Del II § 1 – ”Norsk Kommuneforbund” tilføyes i omfangsbestemmelsen.
- b) Del II § 3 – ”helsepersonelloven” må erstatte legeloven også i tariffavtalen etter revisjonen av helselovgivningen.
- c) Del II § 8 – ”og bilag om ferie” gjør at bestemmelsen henviser til de relevante reglene om ferie.
- d) Bilag A § 1 nr. 4, 2. ledd – ved å sette inn tillegget ”forutsatt at de sentrale forhandlingene er avsluttet” etter første setning, presiserer vi en forutsetning som ikke har vært tilstrekkelig klar for de lokale parter.

Jf. også SBLs krav til del II § 8 og bilag A § 1 nr 4, 2. ledd.

#### *3.1.3.13 Virkningsdato*

Det er Pleie- og omsorgsoverenskomsten for tariffperioden 1.5 2002 til 30.4.2004 som nå skal behandles i Rikslønnsnemnda. For NHS, NKF og ikke minst våre medlemmer i de tariffbundne virksomhetene, kommer resultatet av tariffoppgjøret svært sent. Arbeidstakere i konkurrerende virksomheter fikk allerede fra 1. mai 2002 en lønnsøkning på over kr 25 000. For at medlemsbedriftene til SBL ikke skal tape i konkurransen om arbeidskraften, mener NHS og NKF at virkningsdatoen for våre krav settes til 1. mai.

Vi anser det som naturlig at medlemsbedriftene blir, i den grad NKF tilkjennes en tariffavtale, bundet av O&U-avtalen fra 1.mai. Avtalen må etableres idet NKF som LO-forbund blir part i avtalen. Og innbetalingen til ordningen skjer på bakgrunn av antall ansatte, ikke den enkelte parts medlemsantall. Likhetsbetraktninger taler derfor for at øvrige økonomiske forpliktelser også settes til samme dato.

#### *3.1.3.14 SBLs krav*

SBL fremla i forhandlingene en rekke krav til endringer. Kravene av redaksjonell karakter og kravet som følger av etablert praksis ønsker vi å få inn i avtalen på passende nivå, jf. over.

De øvrige kravene fra SBL var av en slik karakter at de måtte avvises, både under forhandlingene og i meklingen:

- a) SBL krever å utvide normalarbeidsdagen fra kl. 21 til 22 jf. krav til del II § 6. SBL ønsker til og med at normalarbeidsdagen skal fastsettes til å være 1 time inn i det som arbeidsmiljøloven kategoriserer som nattarbeid. Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble i sin tid laget på basis av reglene om normalarbeidsdag i privat sektor. NHS og NKF er helt avvisende til en slik endring.
- b) SBL krever at tidspunktet for ubekvemstillegg forskyves fra kl. 17 til kl. 22, jf. krav til endring i bilag A §§ 2a og 2b. Det fører i praksis til at kveldstillegget forsvinner. NHS og NKF er helt avvisende til at kveldstillegget skal falle bort. Våre medlemmer er ikke interessert i å ta ekstrabelastningen ved å arbeide på ubekvemme tidspunkt, i dette tilfelle kvelder, uten at dette kompenseres i kroner.
- c) SBL krever også å innføre en ordning som går på at utbetaling av helge- og høytidstillegget utelukker utbetaling av kvelds- og nattillegg, jf. krav til bilag A § 2 siste setning. Det betyr at man får mindre for å arbeide kveld og natt i helgene enn på hverdager. NHS og NKF er imot en rasering av tilleggene for å arbeide på ubekvemme tidsrom. Det er en stor belastning å arbeide til tider hvor andre har fri. Bemanningen er lavere slik at arbeidspresset blir høyere på slike tidspunkt. Dessuten mister man muligheten til å delta i det alminnelige sosiale liv.
- d) SBL krevde også en ordning hvor overtidsprosenten beregnes ut fra den tariffestede minstelønnen. Dette til tross for at arbeidsmiljølovens § 49 sier at enhver har rett til minst 40 % overtidsgodtgjørelse ut fra sin egen timelønn. En regel som denne setter derfor i praksis et lønnstak hvis man ikke samtidig har en progressiv overtidsprosent. NHS og NKF kan ikke se at en regel som denne vil være noen god regel som forenkler hverdagen for de lokale partene.
- e) SBL krevde at reglene for overtidsgodtgjøring skulle endres. Det ble krevd endringer slik at overtidsarbeid etter kl. 21 og på søn- og helligdager, alltid skal starte med 4 timer overtidsgodtgjøring med 50 % tillegg, jf. krav til endring av bilag A §§ 3 b og 3c. NHS og NKF tar sterk avstand fra å gjøre kutt i overtidsreglene, når pleie- og omsorgssektoren for øvrig allerede i dag har bedre regler enn Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

## **3.2 Servicebedriftenes Landsforening – Norsk Helse- og Sosialforbund**

### **3.2.1 Generelt**

#### *3.2.1.1 Avtaleforhold*

Servicebedriftenes Landsforening/NHO har inngått overenskomst for pleie- og omsorgssektoren med Norsk Helse- og Sosialforbund/YS. Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en såkalt minstelønnsoverenskomst.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten omfatter ca. 287 organiserte medlemmer i Norsk Helse- og Sosialforbund.

Det er 10 medlemsbedrifter i SBL som omfattes av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

### *3.2.1.2 Økonomisk grunnlag for tariffoppgjøret 2002.*

Årets tariffoppgjør er forbundsvist.

NHOs hovedstyre fattet følgende vedtak for gjennomføringen av tariffoppgjøret 2002:

”Hovedstyret vedtar nedenstående prinsipper for tariffoppgjøret 2002 og gir Arbeidsutvalget fullmakt til å gjennomføre oppgjøret i samsvar med disse.

1. Et hovedmål i NHOs Arbeidsgiverpolitiske program er størst mulig lokal avtalefrihet, slik at ansatte og bedriften selv kan bestemme utviklingen på egne lønns- og arbeidsvilkår. Dette programmet er retningsgivende for forhandlingene.
2. Lønnsoppgjøret 2002 gjennomføres slik at den samlede lønnskostnadsveksten bringes på linje med utviklingen hos våre handelspartnere. De lokale forhandlinger skal gjennomføres etter overenskomstens bestemmelser - de fire kriterier.
3. Pensjons- og forsikringsordninger egner seg ikke for bransjevise løsninger, og må derfor være et anliggende for den enkelte bedrift og må ses i sammenheng med bedriftens lønns- og personalpolitiske prinsipper og vurderinger.
4. Lønnsutviklingen til ledere må tilpasses de øvrige arbeidstakere i bedriften. Det er selskapets eiere gjennom styret som har ansvar for å fastsette toppledernes godtgjørelser. Det vises i denne forbindelse bl.a. til NHO dokument om "Godtgjørelse til toppledere".
5. De forbundsvise forhandlinger for øvrig føres på grunnlag av notat datert 19. februar 2002.”

Verkstedoverenskomsten mellom Teknologibedriftenes Landsforening og Fellesforbundet var frontfag for minstelønnsoverenskomstene. Resultatet i dette oppgjøret var et generelt tillegg på kr. 2,75. Dette danner malen for tariffrevisjonen av minstelønnsoverenskomster innenfor NHO-området. Således er resultatet av tariffrevisjoner for minstelønnsoverenskomster i NHO-området blitt et generelt tillegg på kr. 2,75. I tillegg er det i varierende grad gjort enkelte forhandlingsjusteringer på ulike områder i overenskomsten, som for eksempel minstelønnssetninger, ubekvemstillegg og fagarbeidertillegg.

### *3.2.1.3 Opprettelse av Pleie- og omsorgsoverenskomsten som minstelønnsoverenskomst*

Pleie- og omsorgsoverenskomsten er som nevnt en minstelønnsoverenskomst. Det er således forutsatt at mesteparten av lønnsdannelsen skal skje lokalt. Det vises i denne forbindelse til overenskomstens bilag A til del II § 1 som gjengir en minstelønnssetning og fastsetter bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse.

Da overenskomsten ble opprettet i 1997 mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Servicebedriftenes Landsforening, var det et bevisst valg at overenskomsten skulle være en minstelønnsoverenskomst hvor mesteparten av lønnsdannelsen skulle skje lokalt. Dette også for å få et større spenn i lønningene fra de lavest til de best lønnede i den enkelte bedrift. Disse forutsetninger har også fungert i praksis. Bedriftene gjennomfører lokale lønnsforhandlinger etter overenskomstens regler. Dette har gitt som resultat en relativt stor og riktig spredning i lønningene innenfor



samme yrkesgruppe. Ut fra de kriterier man legger til grunn kan lønn for en hjelpepleier/omsorgsarbeider således variere betydelig innenfor en vanlig bedrift.

Det er enighet mellom partene om å opprettholde minstelønnsystemet som har fungert. Det kan konstateres at partene fortsatt ønsker å opprettholde Pleie- og omsorgsoverenskomsten som en minstelønnsoverenskomst hvor mesteparten av lønnsdannelsen skal skje lokalt etter overenskomstens regler og bedriftens kriterier for individuell lønnsfastsettelse.

Siden Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble opprettet har lønnsnivået for de som er omfattet av overenskomsten i gjennomsnitt ligget over lønnsnivået i offentlig sektor. Dette viser også at den lokale lønnsdannelsen har fungert. Forutsetningen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten om individuell lønnsfastsettelse har også fungert. Dette dokumenteres ved at forskjellen mellom minstelønn og topplønn i den samme yrkesgruppe er langt større enn i offentlig sektor.

### **3.2.2 Forhandlinger og megling.**

Forhandlinger vedrørende revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble ført mellom partene den 20. september, 4. oktober, 28. oktober og 6. november.

Når det gjelder partenes krav, vises det til "Norsk Helse- og Sosialforbunds og Norsk Kommuneforbunds krav med SBLs kommentarer" og "SBLs redegjørelse for egne krav".

For å opprettholde systemet med lokal lønnsfastsettelse må man ikke gå ut over et generelt tillegg på kr. 2,75. Dette ville frata bedriftene muligheten for å etterleve de prinsipper som er nedfelt i overenskomsten om lokal lønnsfastsettelse. Det vil også være i strid med de forutsetninger som er lagt hos meglingsmannen i forbindelse med årets tariffrevisjon av minstelønnsoverenskomster.

Ved meglingsens avslutning var det stor avstand mellom det som hadde vært den økonomiske ramme innenfor tidligere NHO-oppgjør for minstelønns-overenskomster og Norsk Helse- og Sosialforbunds økonomiske krav. Meglingsmannen fant derfor ikke grunnlag for å fremlegge noen skisse.

Under forhandlingene/meglingen fremla partene forslag om visse justeringer av overenskomsten. Forutsetningen for disse forslagene var at det ikke ble konflikt. Når det da viste seg at meglingen ikke førte til enighet mellom partene, er forslag til justeringer også bortfalt. Forutsetningen for at partenes tilbud skulle stå ved lag var at man ble enige om alt. Når det gjelder nærmere begrunnelse for krav og tilbud, vises det til dokumentene omtalt over.

Det har vært vanlig innenfor NHO-området ved tariffoppgjørene i 2002 å justere noe på ulempetilleggene. SBL konstaterer at tilleggene i Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke har vært regulert siden 1998. For å unngå for store sprang i reguleringen av ulempetillegg, mener SBL at det bør foretas visse justeringer av ulempetillegg ved denne revisjonen.

Rene oppdateringer av overenskomsten bør også foretas. Partene er således enige om at "legeloven" byttes ut med *helsepersonelloven* i del II § 3, 2. ledd. Videre er partene enige om at ordene *og bilag om ferie* tilføyes i del II § 8. Datoene i § 18 "Varighet" må videre oppdateres.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten har ingen reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår. Standardtekst i LO/NHO-området vedrørende dette tas derfor inn for 2003.

Videre foreslås at standardbilag om tjenstepensjon i NHO-området fremforhandlet i TBL - Fellesforbundets oppgjør tas inn som bilag også i Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

Dette oppgjøret er en del av NHO-oppgjørene og må derfor følge malen for minstelønnsfagene i NHO-området. NHS har et helt annet syn på den økonomiske ramme da de krever et oppgjør likt det som er gitt i offentlig sektor. Hva som er gitt i andre oppgjør utenfor NHO-området enten det er KS, NAVO eller andre er irrelevant.

På denne bakgrunn kan det gjøres endringer i Pleie- og omsorgsoverenskomsten vedrørende rene oppdateringer, generelt tillegg på kr. 2,75 pr. time, tilsvarende justeringer på minstelønnsatsen og enkelte justeringer av ulempetillegg.

### **3.3 Servicebedriftenes Landsforening – Norsk Kommuneforbund**

#### **3.3.1 Generelt**

##### *3.3.1.1 Avtaleforhold*

4. desember 1997 opprettet SBL først gang pleie- og omsorgsoverenskomst med Norsk Helse- og Sosialforbund, avtale nr. 419, avgrenset til Risenga Bo- og omsorgssenter og Melløsparken.

11. juni 1998 fikk Norsk Kommuneforbund (NKF) parallellavtale med SBL avgrenset til Risenga Bo- og omsorgssenter.

Ovennevnte avgrensning i omfangsbestemmelsen ble gjort fordi det var her forbundene hadde medlemmer i våre medlemsbedrifter. NKF har siden 11. juni 1998 verken sagt opp eller reforhandlet sin overenskomst nr. 424. NHS reforhandlet sin overenskomst 28. oktober 1998 hvor blant annet omfangsbestemmelsen ble gjort generell.

Overenskomsten mellom NHO/SBL og NKF har således hele tiden vært avgrenset til Risenga Bo- og omsorgssenter. LO og NHO inngikk protokoll 29. november 2002 med enighet om at meglingen også omfattet krav om opprettelse av tariffavtale ved øvrige bedrifter NKF har medlemmer, jf. protokoll av 29. november 2002 mellom LO og NHO.

Twisten denne gang går derfor ut på opprettelse av overenskomst tilsvarende den NHS har for øvrige bedrifter hvor NKF har tilstrekkelig antall medlemmer. Det er reist berettiget tvil om NKF har tilstrekkelig antall medlemmer.

Imidlertid er SBL inneforstått med at NKFs avtale på Risenga Bo- og omsorgssenter endres, slik at den blir lik avtalen med NHS. Hvorvidt denne skal gjøres gjeldende på andre steder enn Risenga Bo- og omsorgssenter avgjøres av antall medlemmer og reglene i Hovedavtalens § 3-7 m.v.

Når NKF og NHS faktisk slår seg sammen i juni 2003, er SBL umiddelbart villig til å drøfte hvordan avtaleforholdene skal etableres for fremtiden.

### **3.5 Servicebedriftenes Landsforenings tilsvar**

Ved redegjørelse fra medlemsbedriftene vedrørende lokale forhandlinger, gjennomsnittslønn og forskjellen mellom laveste og høyeste lønn for hjelpepleier og omsorgsarbeider dokumenteres det at lønnsdannelsen har fungert etter Pleie- og omsorgsoverenskomstens intensjoner.

Videre vises det til telefaks fra KS som viser at gjennomsnittslønn for omsorgsarbeider frem til 1. mai 2002 var kr 17 827 pr. mnd. dvs. kr 109,70 pr. time. For hjelpepleier viser samme oversikt fra KS at gjennomsnittlig månedslønn frem til 1. mai 2002 var kr 18 058 pr. mnd. dvs. kr 111,13 pr. time. KSs påtegning på samme faks viser at laveste lønn for hjelpepleier var kr 15 933 og høyeste lønn var kr 20 142 dvs. en timelønn på henholdsvis kr 98,05 og 123,95.

Ovennevnte dokumenterer at lønnsnivået for Pleie- og omsorgsoverenskomsten i gjennomsnitt ligger over lønnsnivået i offentlig sektor. Videre at forskjellen mellom minstelønn og topplønn er langt større enn i offentlig sektor.

Det knyttes videre følgende kommentarer til skriftlig innlegg til Rikslønnsnemnda fra Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund:

#### **3.5.1 Utvidelse av avtalen**

Kravet innebærer en omfattende utvidelse av overenskomsten. En slik omfattende utvidelse av overenskomstens omfang må eventuelt være gjenstand for en forhandlingsløsning. Meglingsmannen foreslo derfor at det ble satt ned et utvalg i tariffperioden som skulle se nærmere på en eventuell utvidelse av avtalen. Dette ble muntlig imøtekommet av partene under forutsetning av en meglingsløsning.

SBL stilte også spørsmål under forhandlingene om hvilket medlemsgrunnlag Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund hadde i forhold til de grupper de nå ønsket å utvide overenskomsten til å gjelde. Pr. dato har Norsk Kommuneforbund og Norsk Helse- og Sosialforbund ikke dokumentert at de har medlemmer i de grupper de ønsker overenskomsten utvidet til å gjelde.

Det er etter dette ikke grunnlag for på nåværende tidspunkt å utvide omfanget av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

#### **3.5.2 Minstelønn**

Intensjonen da Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble inngått mellom SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund var at denne overenskomsten i privat sektor skulle atskille seg fra det offentlige avtaleverk. Overenskomsten ble således laget etter mal fra overenskomstsystemene i NHO-området. Pleie- og omsorgsoverenskomsten har således helt bevisst fra partenes side blitt helt annerledes enn avtaleverket i offentlig sektor.

Når det gjelder Pleie- og omsorgsoverenskomstens lønssystem, var intensjonen å få nedfelt i overenskomsten ett enkelt lønssystem som overlot hoveddelen av

lønnfastsettelsen til de lokale parter. Således ønsket partene en minstelønnsoverenskomst med kun en minstelønnsats. Videre ønsket partene individuell lønnfastsettelse og større spredning i lønnfastsettelsen slik at det ble større forskjell mellom de lavest og de høyest lønnede innenfor overenskomsten.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten er helt løsrevet fra det offentlige avtaleverk når det gjelder lønnssystem. Da overenskomsten første gang ble opprettet mellom partene måtte man for å få en minstelønnsats legge minstelønnsatsene for hjelpepleier og omsorgsarbeider likt. Det ble således ikke tatt hensyn til det offentlige avtaleverk hvor minstelønnsatsene for hjelpepleiere lå lavere enn for omsorgsarbeidere. Det var ikke aktuelt å redusere lønnen for omsorgsarbeidere for å få til en felles minstelønnsats. Det faktiske lønnsnivået i SBLs medlemsbedrifter lå også på et nivå som gjorde at likestilling av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere vedrørende minstelønnsats ikke fikk nevneverdige økonomiske utslag.

### **3.5.3 Opprettelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten**

Pleie- og omsorgsoverenskomsten har ingen "intensjon" om at minstelønnsnivået skal sammenlignes med andre overenskomstområder. Tvert imot står Pleie- og omsorgsoverenskomsten på egne ben med eget lønnssystem. Det har heller ikke siden opprettelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten vært noe krav fra Norsk Helse- og Sosialforbundet om å sammenlikne seg med andre overenskomstområder, før ved denne tariffrevisjonen.

Da Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble opprettet mellom NHS og SBL, ble lønnssystemet grundig gjennomgått. Det ble slått fast at lønnssystemet ville være helt løsrevet fra offentlig sektor. Enkelte medlemmer ville således ligge under lønnsnivået i offentlig sektor mens andre arbeidstakere ville ligge over offentlig sektor i lønn.

Det har imidlertid hele tiden vært et faktum at lønnsnivået for de som er omfattet av overenskomsten i gjennomsnitt har ligget over lønnsnivået i offentlig sektor. Således har ikke Pleie- og omsorgsoverenskomsten dårligere lønsvilkår enn overenskomster i kommunal sektor. Pleie- og omsorgsoverenskomsten står på egne ben, og det er irrelevant å sammenlikne seg med hva som er gitt i andre oppgjør utenfor NHO-området. Det virker som om Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund nå ønsker å se bort fra det lønnssystem de selv har vært med å etablere innenfor privat pleie- og omsorgssektor ved å kreve store sentrale tillegg både for de som ligger lavest og for de som ligger høyest i lønn innenfor Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

### **3.5.4 Pensjon og forsikring**

Partene kom ikke til enighet under forhandling og megling vedrørende spørsmålene rundt pensjon og forsikring. SBL fastholder at det som er tatt inn som standardbilag om tjenstepensjon i NHO-området fremforhandlet i frontfagoppgjøret mellom TBL og Fellesforbundet, også tas inn i Pleie- og omsorgsoverenskomsten. For øvrig vises det til SBLs første innlegg til Rikslønnsnemnda.

### **3.5.5 Lokal oppfølging.**

Det var ikke enighet om dette punktet under forhandlingene. Det vises i denne forbindelse til SBLs første innlegg til Rikslønnsnemnda. Da partene ikke ble ferdig med å drøfte dette punktet er SBLs standpunkt at dette spørsmålet eventuelt må tas opp til drøftelser i tariffperioden eller ved neste tariffrevisjon.

### **3.5.6 Ubekvemstillegg**

SBL har i sin påstand fremlagt tilbud om justering av kvelds- og nattillegget (§2 b) og helgetillegget (§ 2 c). Når det gjelder begrunnelsen for justeringene, vises det til SBLs første innlegg til Rikslønnsnemnda.

### **3.5.7 Lærlinger**

Det vises her til SBLs første innlegg til Rikslønnsnemnda. I meglingsens avslutningsfase strakk SBL seg langt når det gjaldt nye bestemmelser om lærlinger for å få et meglingsresultat. SBLs forslag i meglingsens avslutningsfase vedrørende lærlinger var gitt under forutsetning av at det ble oppnådd enighet mellom partene. Da dette ikke ble tilfelle står heller ikke SBLs tilbud lenger ved lag. Partene er således ikke enige vedrørende bestemmelser om lærlinger. Dette punktet må eventuelt drøftes mellom partene i tariffperioden.

### **3.5.8 Hovedavtale**

SBL aksepterer at Hovedavtalen mellom LO/NHO legges til grunn så langt det er praktisk mulig inntil juni 2003 da det er forutsatt at Norsk Helse- og Sosialforbund skal slås sammen med NKF og eventuelt bli medlem av LO. Praktiseringen av Hovedavtalen innebærer her at Norsk Helse- og Sosialforbund har søksmålsrett, jf. Hovedavtalen § 2-4.

### **3.5.9 Reguleringsklausul**

Kravet fra motparten er i samsvar med nedlagt påstand fra SBL sin side.

### **3.5.10 O og U-avtale**

SBL aksepterer at LOs bilag om AFP, sluttvederlagsordning og O og U-avtale legges til grunn.

### **3.5.11 Virkningsdato**

Det er fast praksis for at iverksettelsestidspunktet for lønnsendringer settes til da streiken opphørte. Dette er også Rikslønnsnemndas ubrutte praksis. Norsk Helse- og Sosialforbund prioriterte å ferdigforhandle sin tariffavtale i offentlig sektor før de startet forhandlingene med SBL. SBL tok initiativ til forhandlingsoppstart. Det kan ikke lastes SBL at revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten har trukket ut i tid. Norsk Helse- og Sosialforbund erklærte sågar under forhandlingene at de lovte å underrette sine medlemmer om at SBL ikke var årsak til at forhandlingene

trakk ut i tid. SBL hevder således at man også innenfor dette området må følge helt vanlige spilleregler slik at etterbetaling ikke finner sted før fra det tidspunkt hvor arbeidet ble gjenopptatt. For ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, foretas ingen etterbetaling. Etter Rikslønnsnemndas faste praksis skal det heller ikke foretas omberegning og etterbetaling av overtid, skifttillegg, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

#### **4. Rikslønnsnemndas merknader**

Rikslønnsnemnda skal bemerke:

Nemndas flertall – samtlige stemmeberettigede medlemmer med unntak av Eriksen – er etter en helhetsvurdering kommet til at SBLs påstander må tas til følge i begge tvistesaker, dog med en liten tilpasning i punkt 9. Nemnda viser for øvrig til merknader nedenfor.

I tvistesaken med NKF vil flertallet fremholde:

SBL opprettet 4. desember 1997 Pleie- og omsorgsoverenskomst med NHS, avtale nr. 419, avgrenset til Risenga Bo- og omsorgssenter og Melløsparken.

11. juni 1998 fikk NKF en parallellavtale med SBL, avgrenset til Risenga Bo- og omsorgssenter. NKF har siden dette tidspunkt verken sagt opp eller reforhandlet overenskomsten. Derimot reforhandlet NHS overenskomsten i 1998, hvoretter omfangsbestemmelsen ble gjort generell.

LO og NHO inngikk protokoll 29. november 2002, etter at NKF – sammen med NHS – hadde ført forhandlinger med arbeidsgiver om ny overenskomst med bl.a. krav om utvidelse av omfangsbestemmelsen. Ovennevnte protokoll ble inngått etter at riksmeglingsmannen 8. november 2002 hadde mottatt plassoppsigelse fra NKF ”for forbundets medlemmer som omfattes av overenskomst for pleie og omsorg med Servicebedriftenes Landsforening”. Riksmeglingsmannen besluttet at partene skulle innkalles til tvungen mekling 29. november. I protokollen mellom LO/NHO ble det bestemt at meklingen også omfattet krav om opprettelse av tariffavtale med øvrige bedrifter hvor NKF har medlemmer.

En forutsetning for at NKF kan oppnå en overenskomst er at NKF dokumenterer at vilkåret i Hovedavtalen mellom LO/NHO § 3-7 er oppfylt. Rikslønnsnemnda konstaterer videre at SBL under forhandlingene har erklært at SBL aksepterer overenskomst for NKF hvis vilkårene dokumenteres.

Rikslønnsnemndas avgjørelse har relevans frem til 20. juni 2003. Etter dette tidspunkt vil NKF fusjonere med NHS. SBL er da umiddelbart villig til å drøfte hvordan avtaleforholdene skal etableres etter nevnte tidspunkt.

I tvistesaken med NHS vil flertallet fremholde:

Utgangspunktet for Rikslønnsnemndas vurdering vil være LO/NHO-området. Ved partenes forhandlinger vil disse også måtte se hen til avtaler i andre tariffområder. Rikslønnsnemnda legger til grunn i den nye overenskomsten det generelle tillegg

og de ulempe tillegg som fremgår av arbeidsgivers påstand, jf. punkt 7 og 8. I tillegg kommer de lønnsøkninger som måtte bli gitt i lokale forhandlinger.

For øvrig konstaterer nemnda at det de facto er enighet mellom partene vedrørende punkt 1 – 5 i arbeidsgivers påstand. Det må presiseres at SBL aksepterer at reguleringsbestemmelsen i punkt 4 også kan påberopes av NHS. I forhold til sistnevnte organisasjon legges også til grunn – så langt det er praktisk mulig – Hovedavtalen med LO/NHO frem til 20. juni 2003, samtidig som NHS frem til dette tidspunkt også får selvstendig søksmålskompetanse.

Hva angår pensjonsproblematikken, finner flertallet å måtte legge SBLs påstand, jf. punkt 9, til grunn, men vil for øvrig tilføye:

Prosedyreinnleggene under den muntlige forhandlingen har vist at pensjonsspørsmålet er komplekst, særlig fordi overenskomstområdet sysselsetter mange som tidligere har vært ansatt enten i stat eller kommune, med de pensjonsforhold som der eksisterer. Dertil kommer at pensjonsforholdene kan bli forskjellige som følge av den lovbeskyttelse som én yrkesgruppe har mht. pensjonsrettigheter. Nemndsbehandlingen har avdekket at det er behov for en klargjøring av de ansattes pensjonsrettigheter, hvilket avhenger av den ordning som den enkelte bedrift har avtalt med de respektive forsikringsselskap. Nemnda forutsetter at bedriftene i fremtiden samarbeider med de ansatte/tillitsvalgte og de sentrale parter med henblikk på å klarlegge arbeidstakernes rettigheter i den enkelte bedrift.

Etter det som er opplyst under prosedyren fra SBL er ordningene nokså forskjelligartede. Det er imidlertid på det rene at AFP-ordningen omfatter samtlige bedrifter med tariffavtale. Det standardbilag som LO/NHO har utarbeidet skulle kunne dekke klarhetskravet på dette punkt.

Rikslønnsnemndas flertall vil videre peke på at prosedyreinnleggene fra partene har avdekket at partene i etterkant av nemndas kjennelse kan finne frem til akseptable løsninger når det gjelder lærlingeordningen. Den enighet som ble oppnådd under meklingen på dette punkt – men som SBL ikke har fastholdt under nemndsbehandlingen da enigheten var betinget av en helhetsløsning – kan trekke i denne retning.

Nemndas flertall konstaterer videre at arbeidstakerorganisasjonene ønsker en ny og bredere Pleie- og omsorgsoverenskomst. Det er imidlertid flertallets oppfatning at Rikslønnsnemnda ikke bør presse en avgjørelse på partene på et slikt sentralt punkt, da spørsmålet er komplisert, samtidig som flertallet er av den oppfatning at omfangsbestemmelsen bør løses av partene. Flertallet peker på den enighet som foreligger mellom partene om at de i ettertid også vil gå i dialog vedrørende dette. I den forbindelse kan det nevnes at pr. 21. juni 2003 vil situasjonen være at arbeidstakerorganisasjonene er fusjonert. Dette innebærer at man vil måtte se på avtalesituasjonen på nytt, jf. det som er sagt foran på s. 28. Omfangsbestemmelsen vil videre ha betydning mht. hvilke minstelønnsatser som skal gjelde for eventuelle nye arbeidstakergrupper. Det kan også nevnes at en eventuell utvidelse av omfangsbestemmelsen kunne fått betydning for NKFs tariffrettslige stilling, jf. Hovedavtalens § 3-7.

For øvrig prolongeres den eksisterende overenskomst del II med bilag.

Arbeidsgiver har for øvrig ikke nedlagt særskilt påstand i forhold til NHS' påstand punkt 1 i). Flertallet antar at dette er overflødig i en påstandsutforming i det partene i ettertid vil måtte foreta en gjennomgang av overenskomsten, hvor de ovennevnte endringer innarbeides, samtidig med at samtlige relevante bilag i LO/NHO-området skal gjelde i forhold til NHS.

Når det gjelder virkningstidspunktet for de materielle endringer, skal flertallet fremholde:

Etter fast praksis i Rikslønnsnemnda, jf. det som på dette punkt er uttalt i sak nr. 4/2000 s. 25 og sak nr. 2/2002 s. 21, legges tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet til grunn for etterbetalingsspørsmålet. I foreliggende sak er det opplyst at dette skjedde umiddelbart mandag 9. desember 2002 etter at partene på møte hos kommunal- og regionalministeren kl. 10.30 var blitt meddelt at Regjeringen hadde besluttet å fremme forslag om å bruke tvungen voldgift for å stanse den pågående konflikt.

Flertallet kan ikke se at det foreligger særlige forhold som tilsier at denne faste praksis skal fravikes. Flertallet kan ikke se – slik det er anført under prosedyren – at SBL ensidig kan bebreides at forhandlingene kom i gang på et noe sent tidspunkt etter oppsigelsen av overenskomsten eller for at forhandlingene trakk unødig ut.

Det følger for øvrig også av sikker praksis at det generelle tillegget ikke gjøres gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, jf. uttalelse i sak nr. 4/2000.

I nevnte sak er det videre uttalt at det heller ikke foretas omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Mindretallet – Eriksen – voterer for at NHS/NKS sine påstander tas til følge. Hun viser for øvrig til arbeidstakerorganisasjonenes anførsler.

De ikke-stemmeberettigede medlemmer Berge og Flåthen slutter seg til flertallets realitetsavgjørelse. Nemndas medlem Flåthen vil for øvrig tilføye at lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere i pleie- og omsorgssektoren bør være likeverdige uavhengig av organisasjonsforhold.

Dette medlem har også forståelse for et syn om at dette også bør være en norm uavhengig av arbeidsgivernes organisasjonsforhold. Dette vil særlig gjelde når arbeidstakerne på grunn av arbeidsgivernes skifte av organisasjonstilknytning stilles overfor krav om dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn arbeidsgiverne tidligere var bundet av.

Etter dette blir flertallets standpunkt å legge til grunn for nemndas kjennelse.



### III SLUTNINGER

#### **Sak 3/2002 Tvisten mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Servicebedriftenes Landsforening**

I. I Rikslønnsnemndas sak nr. 3/2002 vedrørende tariffrevisjonen pr. 1 mai 2002 mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Servicebedriftenes Landsforening gjelder følgende:

Gjeldende overenskomst mellom partene del II med bilag prolongeres med følgende endringer:

1. Overenskomsten del II

§ 3 opplæring 2. avsnitt: Legeloven byttes med *helsepersonelloven*

2. § 8 tilføyes: *og bilag om ferie*

3. § 18 Varighet: Gjeldende varighetsklausul tas inn med følgende endringer: 01.05.2000 og 30.04.2002 endres til 01.05.2002 og 30.04.2004.

4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2003).

---

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenstepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

Ovennevnte under punkt 4 kan påberopes av NHS overfor SBL/NHO fram til 20. juni 2003.

5. Ny merknad: Under del II § 18:

*Hovedavtalen LO/NHO legges til grunn så langt det er praktisk mulig inntil juni 2003 da det er forutsatt at Norsk Helse- og Sosialforbund skal slås sammen med NKF og eventuelt bli medlem av LO.*

6. LO/NHO bilag om AFP, Sluttvederlagsordning og O- og U-avtale legges til grunn.

7. Overenskomstens bilag A til del II

§ 1: Det gis et generelt tillegg på kr. 2,75.

Minstelønnsatsen økes med det generelle tillegget til kr. 100,25 (inkl. det generelle tillegget på kr. 2,75).

8. Ulempetillegget i overenskomstens bilag A til del II:

§ 2 b økes fra kr. 26,- til kr. 28,- pr. time

§ 2 c økes fra kr. 16,50 pr. time til kr. 18,- pr. time.

9. Bilag om Tjenestepensjon

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger, drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll. På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordningene bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund gir sin tilslutning til den anmodning som ellers under tariffoppgjørene mellom LO og NHO i 2002 er rettet til disse organisasjoner om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter.
- Legge til rette for å bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene.
- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme frem til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

10. Øvrige krav fra NHS tas ikke til følge.

**II** Virkningstidpunktet for de endringer som er nevnt under punkt I er fra arbeidets gjenopptakelse.

Endringene gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i tiden før avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, skifttillegg mv. for arbeid utført i tiden frem til avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.

### **Sak 4/2002 Tvisten mellom Norsk Kommuneforbund og Servicebedriftenes Landsforening**

**I** I Rikslønnsnemndas sak nr. 4/2002 mellom Norsk Kommuneforbund og Servicebedriftenes Landsforening gjelder følgende:

Det etableres en overenskomst mellom SBL og NKF, som er identisk med overenskomsten mellom NHS og SBL. Denne overenskomsten gjelder foreløpig bare for Risenga Bo- og omsorgssenter.

**II** Virkningstidpunktet for de endringer som er nevnt under punkt I er fra arbeidets gjenopptakelse.

Endringene gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i tiden før avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, skifttillegg mv. for arbeid utført i tiden frem til avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.

Stein Husby

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Lillian Eriksen

Petter Furulund

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Roar Flåthen

Lars Chr. Berge