

Rikslønnsnemndas kjennelse

11. mai 2010

i sak 1/2010

Twisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO
Service vedrørende opprettelse av tariffavtale i
virksomheter innenfor helse og omsorg, attføring
og bedriftshelsetjeneste

I	Generelt.....	3
II	Kjennelse.....	4
1	Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda.....	4
2	Partenes påstander	5
2.1	Norsk Sykepleierforbund.....	5
2.2	NHO Service.....	5
3	Partenes anførsler	6
3.1	Norsk Sykepleierforbund.....	6
3.1.1	Innledning	6
3.1.1.1	Om partene i tvisten	6
3.1.1.2	Bakgrunnen for tvisten	7
3.1.1.3	Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda.....	7
3.1.2	Arbeidstakernes krav og grunnlag for tvisten	9
3.1.3	Konklusjon	13
3.2	NHO Service.....	14
3.2.1	Innledning	14
3.2.1.1	Om partene i tvisten	14
3.2.1.2	Bakgrunn for tvisten.....	16
3.2.1.3	Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda.....	16
3.2.2	Arbeidsgiversidens krav og grunnlag for tvisten	17
3.2.3	Konklusjon	23
4	Rikslønnsnemndas merknader.....	24
4.1	Nærmere om den aktuelle tvist.....	24
III	Slutning	27

I Generelt

Rikslønnsnemnda har behandlet tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service vedrørende opprettelse av tariffavtale i virksomheter innenfor helse og omsorg, utføring og bedriftshelsetjeneste.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Stein Husby, formann

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Tor-Arne Solbakken, Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Rolf Negård, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund

Even Kokkvoll, Norsk Sykepleierforbund

Petter Furulund, NHO Service

Karina Michelsen, NHO Service

Etter lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett ved utpekingen av medlemmer.

Norsk Sykepleierforbund har utpekt Kari Tangen og Even Kokkvoll som sine representanter. Kari Tangen har hatt stemmerett.

NHO Service har utpekt Petter Furulund og Karina Michelsen som sine representanter i nemnda. Petter Furulund har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forbundsleder Lisbeth Normann vært prosessfullmektig for Norsk Sykepleierforbund, og advokat Terje Hovet for NHO Service.

Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiver Anne Karine Plahter har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 10. mai 2010 og etterfølgende nemnsdmøter 10. og 11. mai 2010.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

II Kjennelse

1 Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda

Twisten har oppstått i forbindelse med Norsk Sykepleierforbunds krav om opprettelse av tariffavtale for sine medlemmer ansatt i virksomheter innenfor helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste som er medlemmer i NHO Service.

Etter brudd i forhandlingene om opprettelse av tariffavtale varslet Norsk Sykepleierforbund 6. januar 2010 plassoppsigelse for 48 av sine medlemmer, med iverksettelse 26. januar 2010 ved arbeidstidens begynnelse. Deretter varslet forbundet plassoppsigelse for ytterligere 50 medlemmer fra 28. januar 2010. Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans 8. januar 2010 og innkalte partene til mekling. Det ble avholdt meklingsmøter 18. og 25. januar 2010. Norsk Sykepleierforbund krevde meklingen avsluttet 21. januar 2010. Meklingen ble avsluttet 25. januar 2010 kl. 20.15 uten resultat. Norsk Sykepleierforbund iverksatte 26. januar 2010 den varslede streiken.

Streiken omfattet fra 26. januar 2010 48 sykepleiere og ble fra 28. januar 2010 utvidet til å omfatte ytterligere 50 sykepleiere. Norsk Sykepleierforbund varslet senere at ytterligere 46 medlemmer ville bli tatt ut i streik fra 13. februar 2010.

Arbeidsdepartementet ble holdt løpende orientert av Helse- og omsorgsdepartementet om Statens helsetilsyns vurdering av de konsekvenser streiken medførte. Om ettermiddagen 5. februar 2010 mottok departementet en rapport hvor Statens helsetilsyn konkluderte med at den pågående streiken innebar fare for liv og helse.

På bakgrunn av Helsetilsynets konklusjon, innkalte arbeidsministeren Norsk Sykepleierforbund og NHO Service til et møte fredag 5. februar. Partene bekreftet i møtet at det ikke forelå noen mulighet for å komme til enighet. Arbeidsministeren meddelte at regjeringen så alvorlig på de konsekvenser for liv og helse konflikten medførte, og derfor hadde besluttet å fremme et forslag om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten. Etter henstilling fra statsråden meddelte Norsk Sykepleierforbund at de ville avslutte streiken og gjenoppta arbeidet.

Ved lov 26. mars 2010 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service vedrørende opprettelse av tariffavtale i virksomheter innenfor helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

Twisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service vedrørende opprettelse av tariffavtale i virksomheter innenfor helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste 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 for å løse tvisten.

§ 3

Loven trer i kraft straks.

Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

2 Partenes påstander

2.1 Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund har lagt ned følgende påstand:

1. Hovedavtale mellom NHO og YS for perioden 1. januar 2010 til 31. desember 2013 utgjør del I av overenskomsten mellom NHO Service og Norsk Sykepleierforbund med selvstendig partsforhold for Norsk Sykepleierforbund.
2. Prinsipalt: Krav om tariffavtale fremsatt av Norsk Sykepleierforbund i krav nr. 5, datert 2. november 2009, jf. bilag 6 fastsettes som tariffavtale mellom NHO Service og Norsk Sykepleierforbund for tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

Subsidiært: Krav om tariffavtale fremsatt av Norsk Sykepleierforbund, jf. bilag 16, fastsettes som tariffavtale mellom NHO Service og Norsk Sykepleierforbund for tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

2.2 NHO Service

NHO Service har lagt ned følgende påstand:

1. Det etableres Hovedavtale mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund, tilsvarende dagens Hovedavtale mellom YS og NHO. Hovedavtalen gjelder fra dato for Rikslønnsnemndas kjennelse til utløp 31. desember 2013.
2. Det etableres overenskomst mellom NHO Service og Norsk Sykepleierforbund tilsvarende dagens Pleie- og omsorgsoverenskomst mellom NHO/NHO Service og LO/Fagforbundet. Overenskomsten vil gjelde fra og med dato for Rikslønnsnemndas kjennelse til utløp 30. april 2012.
3. Øvrige krav fra Norsk Sykepleierforbund avvises.

3 Partenes anførsler

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 Norsk Sykepleierforbund

3.1.1 Innledning

3.1.1.1. Om partene i tvisten

Norsk Sykepleierforbund (NSF) er Norges fjerde største arbeidstakerorganisasjon og organiserer 90 000 medlemmer. NSF har inngått tariffavtaler i offentlig sektor med Spekter som blant annet organiserer de statlig eide sykehusene og med KS som organiserer alle norske kommuner med unntak av Oslo kommune. KS organiserer i tillegg en rekke private virksomheter innenfor KS bedrift hvor NSF har ca. 130 medlemmer, herunder virksomheter som driver bedriftshelsetjeneste og attføring. NSF har videre tariffavtale med staten og Oslo kommune. I virksomheter som er medlemmer i HSH har NSF i underkant av 3000 medlemmer fordelt på fem overenskomster. Overenskomsten for helse og sosiale tjenester i HSH omfatter 740 medlemmer og er den overenskomsten som dekker tilsvarende type virksomheter som Pleie- og omsorgsoverenskomsten i NHO Service. Innenfor NHO-området har NSF ca. 500 medlemmer, hvorav ca. 300 er omfattet av det krav som Rikslønnsnemnda skal fastsette tariffavtalevilkårene for.

NSF og NHO (N.A.F) var frem til 1988 bundet av en felles funksjonæravtale for bedriftssykepleiere. Grunnet deres tilknytning til det statlige lønssystem med maksimalsatser ble den sagt opp til bortfall av NSF.

3.1.1.2. Bakgrunnen for tvisten

NSF fremmet i brev datert 23. mars 2007 krav om tariffavtale med NHO Service. Kravet ble den gang aktualisert ved at flere av medlemsbedriftene innenfor særlig helse og omsorg iverksatte turnuser for sykepleiere der det ble benyttet gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og avvik fra hviletidsbestemmelsene uten at det forelå tariffavtale med NSF. NSF fremmet krav om en tariffavtale som korresponderer med HSHs Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, som igjen i det vesentligste er lik hovedtariffavtalen i KS/KS Bedrift. Videre ble det fremmet krav om en hovedavtale som korresponderer med NITOs hovedavtale med NHO.

NSF har gjennomført en rekke forhandlingsmøter med NHO Service gjennom 2007, 2008 og 2009 uten at dette har ført frem.

Det opprinnelige kravet om tariffavtale med NHO Service omfattet bransjene helse og omsorg, ambulanse, attføring, bedriftshelsetjeneste, bemanning og rekruttering, forvaltning, drift og service. I løpet av forhandlingene har NSF frafalt kravet knyttet til bemanning og rekruttering, forvaltning, drift og service, samt ambulansetjeneste. Det betyr at kravet ved brudd i forhandlingene og streikens start omfattet bransjene helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste.

Med hensyn til spørsmålet om hovedavtale, har NSF akseptert tilbud fremsatt av NHO Service om en tilsvarende hovedavtale som er inngått mellom YS og NHO, men med et tillegg vedrørende tillitsvalgte og tjenestefri med lønn.

3.1.1.3 Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda

Som nevnt foran fremsatte NSF krav om opprettelse av tariffavtale i brev datert 23. mars 2007. Det var ikke første gang NSF tok kontakt med SBL, heretter NHO Service, for å få opprettet en tariffavtale for sine medlemmer. NSF inngikk rundt årtusenskiftet en rekke tariffavtaler med utleiebyråer (10 stykker). Etter en rekke virksomhetsoverdragelser samt diverse oppkjøp ønsket mange av disse en arbeidsgivertilknytning og flere meldte seg således inn i NHO Service. NSF har i dag ingen tariffavtaler med utleiebyråene. Utleiebyråene har også deltatt i anbudskonkurranser om å drifte sykehjem i flere av landets kommuner. Dette har medført at den private delen har vokst utover 2000-tallet med den konsekvens at de medlemmer som tidligere i hovedsak var kommunalt ansatte og omfattet av tariffavtalene i Oslo eller KS, ble uten tariffavtaler i NHO Service. Det krav som ble fremmet i 2007 omfattet alle NSF-medlemmer innenfor medlemsbedriftene til NHO Service.

I forbindelse med forhandlingsmøte som ble avholdt 15. juni 2007 fremsatte NSF krav om tariffavtale i hovedsak likelydende med Pleie- og

omsorgsoverenskomsten i HSH. Videre ble det fremmet krav om en hovedavtale tilsvarende den som er inngått mellom NITO og NHO.

I e-post datert 27. juni 2008 fremla NHO Service sitt tilbud som innebefattet en tilnærmet kopi av Pleie og omsorgsoverenskomsten som er inngått mellom Fagforbundet/LO og NHO Service. Denne har sin opprinnelse tilbake til 1997/98. Rikslønnsnemnda behandlet i januar 2003 konflikten mellom den gang SBL og Norsk Helse- og sosialforbund og Norsk kommuneforbund vedrørende krav om endringer av pleie- og omsorgsoverenskomsten. NHO Service utdypet sitt tilbud i e-post 17. november 2008.

I forhandlingsmøte 19. november 2008 fremsatte NSF i krav nr. 2 endrede krav i samsvar med endringer som følge av tariffrevisjonen for 2008 i HSH, vedrørende Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester for perioden 2008 til 2010. I e-post datert 17. desember 2008 ble det foretatt justeringer i NHO Service sitt tilbud hva angikk omfangsbestemmelsen. NHO Service fremsatte i forhandlingsmøte 5. juni 2009 et nytt og revidert tilbud hva angikk omfangsbestemmelsen. NSF fremsatte den 22. juni 2009 krav nr. 3 i samsvar med de endringer som ble gjort i mellomoppgjøret for 2009 i HSH (Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester).

I krav fra NSF nr. 4 og 5, datert 22. oktober og 2. november 2009, ble siste og oppdatert krav fremsatt. I kravet fremgår at NSF har endret omfangsbestemmelsen i samsvar med det som ble konfliktgrunnlaget og den tvist som Rikslønnsnemnda skal avgjøre. NHO Service fremsatte muntlig sitt siste tilbud i forhandlingsmøte 22. oktober 2009. Tilbudet ble oversendt NSF 7. januar 2010.

Partene kom ikke til enighet og det ble brudd i forhandlingene 6. januar 2010 og Riksmeklingsmannen ble samme dag meddelt arbeidsoppsigelse ved en rekke virksomheter.

Med bakgrunn i NSF's melding om arbeidsoppsigelse la Riksmeklingsmannen ned forbud mot arbeidsstans i brev datert 8. januar 2010. Det ble avholdt meklingsmøter 18. og 25. januar 2010 uten resultat.

Streiken startet 26. januar 2010 hvor 48 sykepleiere fordelt på 5 virksomheter nedla arbeidet. Fram til streiken ble stoppet 5. februar 2010, ble streiken utvidet med ytterligere 50 sykepleiere fra 28. januar 2010 ved i all hovedsak 5 nye virksomheter. Videre ble det også varslet ytterligere opptrapping for 46 sykepleiere fra 13. februar 2010.

NSF har gjennomgående hatt som mål med denne streiken å bringe NHO Service tilbake til forhandlingsbordet. I følge NSF er det lagt ned mye arbeid både ved vurdering av streikeuttaket og ved behandling av søknader om dispensasjon for å unngå at liv og helse skulle bli satt i fare.

Partene ble innkalt til arbeidsministeren fredag 5. februar 2010. Statsråden meddelte at regjeringen så alvorlig på de konsekvenser for liv og helse konflikten medførte og at regjeringen derfor hadde besluttet å fremme krav om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten. NSF mener at det ikke var grunnlag for å gripe inn med tvungen lønnsnemnd. NSF understreker at bemanningen ved de streikerammede virksomhetene under streiken i all hovedsak var lik eller bedre enn den bemanning disse virksomheter gjennomfører ved helger, høytider og ferier. NSF stiller derfor spørsmål ved om den ordinære grunnbemanning ved de berørte virksomheter er så marginal at driften selv uten konflikten balanserer på grensen av det forsvarlige.

Med bakgrunn i arbeidsministerens redegjørelse varslet NSF at det ville pålegge sine medlemmer å gå tilbake til arbeidet selv om det ikke var fattet noe vedtak i saken.

3.1.2 Arbeidstakernes krav og grunnlag for tvisten

NSFs hovedkrav har hele tiden vært å sikre sine medlemmer en tariffavtale som ikke er dårligere enn tilsvarende tariffavtaler som NSF har inngått med den største private arbeidsgiverorganisasjonen HSH innenfor ulike områder av helsetjenester. Det er riktignok slik at virksomheter som er organisert i HSH favner fra de ideelle til de helt kommersielle. Forholdet er imidlertid at disse fullt ut konkurrerer om de oppdrag som den enkelte kommune velger å sette ut på anbud. Situasjonen som eksisterte fra 2000 og noen år fremover, hvor noen av disse virksomhetene hadde avtalemessig krav på dekning av nye utgifter påført som følge av de offentlige lønnsoppgjørene, er bortfalt. Dette gjør at HSH-virksomhetene er bundet av eksisterende tariffavtaler som har regler om minstelønn med ansiennitetsstige, full lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, utfyllende regler om arbeidstid samt krav om pensjon, for å nevne de viktigste områdene som NHO Service på sin side har avvist. Det er viktig i den sammenheng at det ikke skapes konkurranseforhold som medfører "tariffhopping" der virksomhetene velger organisasjonstilhørighet hvor lønns- og arbeidsvilkår for deres arbeidstakere er dårligst regulert eller tilnærmet uregulert.

NSF har i forhandlingene med NHO Service blitt møtt med at de ikke har tatt inn over seg at de virksomhetene som de organiserer fullt ut driver uten støtte fra noen og må gå med overskudd. Dette har etter det NSF forstår også betydning for at NSF må akseptere NHOs tariffstruktur med hensyn til hovedskillet mellom arbeidere, funksjonærer og ledere. NSF på sin side har hevdet at det ikke er NSF som uten videre skal akseptere NHO sin industritenkning hva angår nye områder som de påtar seg å organisere. Når det gjelder kravet som omfatter alle NSFs medlemmer innenfor pleie og omsorg er dette anbud som helt og holdent er betalt av det offentlige. Her deltar NHO Service sine medlemsvirksomheter i konkurranse med offentlige

tilbydere samt private. Det blir således feil å ukritisk legge til grunn en avtalestruktur med lønns- og arbeidsvilkår som ikke tar høyde for tariffavtaler innenfor offentlig og privat sektor for samme type oppgaver og personell. Det forhold at det tidligere er fastsatt lønns- og arbeidsvilkår for helsearbeidere organisert i tidligere Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk kommuneforbund (nå Fagforbundet) har sin særskilte historie. Det bør her nevnes at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble første gang inngått i desember 1997 med Norsk Helse- og Sosialforbund, avgrenset til å gjelde to lokale virksomheter: Risenga bo- og omsorgsenter og Melløsparken.

NSF kan heller ikke se at de vilkår som NHO Service har tilbudt er i samsvar med de intensjoner som ligger til grunn for lov om offentlige anskaffelser § 1, jf. § 11a, jf. forskrift 8. februar 2008 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Dette er regelverk som er vedtatt vel 10 år etter at ovennevnte overenskomst første gang ble inngått.

NSF fremmer prinsipielt krav om tariffavtale i samsvar med bilag 6 i NSF's prosesskrift. Denne inneholder en del I som forutsetter hovedavtale liklydende som hovedavtalen mellom NHO og YS. Kravet til tariffavtale er i samsvar med Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester i HSH og i det vesentligste lik tariffavtalen i KS/KS Bedrift.

NSF har imidlertid utarbeidet et alternativt forslag hvor ulike materielle bestemmelser på viktige områder for NSF er innarbeidet i Pleie og omsorgsoverenskomsten mellom NHO Service og Fagforbundet/LO. Det fremsettes således subsidiært krav om tariffavtale i samsvar med bilag 16. Utgangspunktet er en omarbeidet Pleie- og omsorgsoverenskomst hvor viktige bestemmelser som omfangsbestemmelse, lønnsbestemmelser, sykkelønn, arbeidstid, pensjon m.v. er innarbeidet.

Virkningstidspunkt for begge tilfeller settes til utløp pr. 30. april 2010 slik at NSF og NHO Service kan gjennomføre revisjon med tilsvarende rettigheter som andre parter.

NHO Service har under forhandlingen fremhevet at den enkelte sykepleier i deres virksomheter ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som fremgår av de ulike landsomfattende overenskomstene. NSF deler ikke dette synet. Sett at dette skulle være riktig må det i så fall bygge på at medlemsbedriftene til NHO Service har satt seg godt inn i de tariffavtalebestemmelser som gjelder for HSH, Oslo kommune og KS, og har lagt dette til grunn som et minimum hva angår den enkeltes rettigheter. Det ville videre bety at under enhver omstendighet vil en tariffavtale med det minimum som NSF krever ikke medføre ytterligere kostnader for arbeidsgiver enn det de faktisk har i dag, og som de etter NSF's oppfatning er forpliktet til gjennom inngåtte kontrakter med den enkelte tilbyder, samt lov og forskrift.

Til krav om omfangsbestemmelsen

NSF har fremmet krav om en felles tariffavtale gjeldende for alle autoriserte sykepleiere i bedrifter innen bransjene helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste. Tilbudet fra NHO Service var ved bruddet en overenskomst for NSF's medlemmer ansatt i virksomheter der hovedaktiviteten er pleie- og omsorgstjenester. Omfangsbestemmelsen har vært et av de sentrale spørsmålene under forhandlingene og NHO Service har under forhandlingene frafalt begrensningen med hensyn til hvilke sykepleiere innenfor pleie og omsorg som skal omfattes. Til sammenligning nevnes at KS, KS Bedrift og HSH også organiserer virksomheter innen attføring og bedriftshelsetjeneste. NHO Service har ikke gitt noe tilbud vedrørende sykepleiere ansatt i bransjene bedriftshelsetjeneste eller attføring.

Til krav om minstelønn

NSF har fremmet krav om en minstelønn som inneholder ansiennitetsstige med intervaller 0, 4, 8 og 10 år for sykepleiere, spesialsykepleiere og sykepleier med mastergrad. Bedriftssykepleier skal etter vårt krav avlønnes minimum som spesialsykepleier. For disse gruppene utgjør kravet et samlet minimumsspenn fra kr 310 700 til kr 414 500. Tilsvarende bestemmelser finnes i KS og HSH samt i de andre offentlige tariffavtalene. NHO Service har tilbudt en minimumsavlønning på kr 290.000. De ønsker ingen sentralt fastsatt minstelønn med ansiennitetsstige eller særskilt avlønning for spesialsykepleier og sykepleier med mastergrad.

Til krav om full lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Kravet har for det første betydning for de av våre medlemmer som har inntekt utover 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Videre er praksis i mange virksomheter at de ikke forskutterer sykelønn, med den konsekvens at den enkelte sykepleier er avhengig av behandlingstiden hos NAV før sykelønn utbetales. Langtidsfravær rammer også økonomisk da folketrygden ikke dekker feriepenger utover de første 48 dager jf. folketrygdloven § 8-33. NSF's krav er rett til sykepenger i 50 uker med tillegg av eventuell arbeidsgiverperiode. Tilsvarende bestemmelser finnes i KS og HSH. NHO Service har ikke fremsatt tilbud som regulerer dette. I overenskomsten mellom NHO/Abelia og YS/Parat foreligger tilsvarende bestemmelser som det NSF her krever.

Til krav om utfyllende regler om arbeidstid, vaktordninger mv

NSF's krav til arbeidstid og betalingsbestemmelser samsvarer med tilsvarende bestemmelser i HSH og KS. NSF har under forhandlingene påpekt at Pleie- og omsorgsoverenskomsten § 9 etter sin ordlyd ikke er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-5 hvor avtaleaspektet synes å være utelatt til fordel for arbeidsgivers styringsrett. Tilbudet fra NHO Service avviker også hva angår satsene for godtgjøring.

Til krav om pensjon

Sykepleiere er omfattet av lov om pensjonsordning for sykepleiere.

Etter omfangsbestemmelsen i loven vil sykepleiere innen pleie- og omsorg være pliktige medlemmer av ordningen, som administreres av KLP. Tilsvarende gjelder også sykepleiere ansatt i virksomheter som driver utføring og bedriftshelsetjeneste, der disse faller inn under vilkårene i sykepleierpensjonsloven § 1. Eksempel her kan være bedrifter som driver virksomhet som er omfattet av lov om spesialisthelsetjenesten m.m. eller lov om helsetjenesten i kommunene. For sykepleiere som ikke er omfattet av loven er kravet at det tegnes pensjonsordning med tilsvarende nivå og vilkår. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP.

Tilbudet fra NHO Service inneholder ingen forpliktelse utover å konstatere at den ansatte er knyttet opp til den forsikrings- og pensjonsordning som til en hver tid er gjeldende i bedriften.

Rikslønnsnemndas kjennelser i sak 3 og 4 for 2002

NHO Service har i forhandlingen fremholdt tilbud om Pleie- og omsorgsoverenskomsten tilsvarende den avtale som er inngått med Fagforbundet og LO. I sluttfasen av forhandlingene ble det hevdet at overenskomsten også omfattet sykepleiere organisert i Fagforbundet. Etter ordlyden i § 1 (omfangsbestemmelse) kan en slik forståelse vanskelig avvises. NSF fremhevet imidlertid at det var mer enn merkelig at dette ikke på noe tidspunkt under en forhandlingsrunde på tre år var kommet til uttrykk som en eventuell formell hindring. Dette var også i strid med hva tidligere forhandlere i NHO Service hadde hevdet. Nå er dette ikke avgjørende da det ikke er en rettstvist, men en interesselstvist som Rikslønnsnemnda skal ta stilling til. Det er imidlertid av betydning hva Rikslønnsnemnda har lagt til grunn da Pleie- og omsorgsoverenskomsten var til behandling i Rikslønnsnemnda i januar 2003. Overenskomsten ble som tidligere nevnt inngått første gang i 1997, gjeldende lokalt for to virksomheter. Partene var SBL og Norsk Helse- og Sosialforbund. I 1998 fikk Norsk Kommuneforbund parallellavtale med SBL avgrenset til Risenga bo- og omsorgsenter. I forbindelse med tariffrevisjonen i 2002 fremmet de to nevnte organisasjoner felles krav med blant annet krav om at avtalen også skulle utvides til å omfatte grupper med 3 års høyskoleutdanning. Dette ble avvist av SBL fordi det ville være en omfattende utvidelse av overenskomstens omfang. Det er på det rene at Rikslønnsnemndas flertall sluttet seg til dette.

Det er ikke under forhandlingen framlagt noen avtale, og heller ikke påstått fra NHO Service at det på noe tidspunkt etter Rikslønnsnemndas kjennelse er inngått noen protokoll som medfører utvidelse av overenskomstens virkeområde til også å gjelde de med 3 års høyskoleutdanning. Dette fremgår også klart av to artikler som stod å lese på nettsidene til henholdsvis Fagbladet og Fri Fagbevegelse under streiken i januar 2010.

NSF vil således anføre at det ikke foreligger en tariffavtale som reguler lønns- og arbeidsvilkår for sykepleiere som på noen måte hindrer Rikslønnsnemnda i å fastsette en tariffavtale i samsvar med NSF's påstand.

Lov om offentlige anskaffelser og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

I forbindelse med streiken avdekket NSF et betydelig avvik hva angikk lønn til en rekke av de streikende i forbindelse med innrapportering av den enkeltes lønn på grunnlag av lønnsoppgaver utstedt av arbeidsgiver. Av 44 lønnslipper for virksomheter i Oslo var 17 under kommunal minstelønn for tariffområdet Oslo kommune. Kommunerevisor i Oslo varslet i et intervju med Dagbladet.no at granskning av påståtte forhold ville bli startet i vinter. Bakgrunnen er at Oslo kommune som andre kommuner, har plikt til å følge lov om offentlige anskaffelser og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Det vises også til et byrådsvedtak fra 2006 hvor kravet til leverandøren er i samsvar med § 5 i dagens forskrift. Dette er i samsvar med de kontraktsvilkår som er stilt overfor den enkelte leverandør. Loven eller dens forskrift vil etter NSF's forståelse gi liten mening dersom det skal være mulig å fastsette en tariffavtale med klart dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som fremgår av tariffavtalen i KS, Oslo kommune og HSH. Et tilbud som fremsatt fra NHO Service vil ikke dekke de minimumsforpliktelser som loven, forskriften og kontraktsvilkårene setter. Situasjonen er således annerledes hva angår de krav som Rikslønnsnemnda i dag må ta stilling til, kontra de forhold som var til behandling i sak 3 og 4 for 2002.

3.1.3. Konklusjon

NSF har i flere år forhandlet med NHO Service for å få opprettet en tariffavtale for våre medlemmer som ikke er dårligere når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår enn i de sektorene det er naturlig å sammenligne med. Pr. i dag er NHO Service en liten aktør som organisasjon for ulike helsetilbydere, sammenlignet med Spekter, Oslo kommune, HSH og KS, men en aktør som er sterkt voksende. Etter NSF's mening er det ikke vi som må tilpasse oss tidligere inngåtte tariffavtaler i NHO Service, men NHO Service som både må ta innover seg de endringer som følger av nytt og endret lovverk, samt de tariffområder de faktisk er i konkurranse med og frivillig har valgt å tilby organisasjonstilhørighet for. Det vil bli feil dersom NHO Service som en ny aktør innen tariffavtale for ulike virksomheter innen helse skal være den som for fremtiden skal sette standarden for innholdet i tariffavtaler inngått i HSH og KS. En vesentlig forringelse, dårligere vilkår eller mangelfullt regulerte forhold vil gjøre at virksomheter som kan velge arbeidsgivertilhørighet, over tid vil bli tvunget til å redusere opparbeidede rettigheter for arbeidstakere grunnet konkurransen med kommersielle tilbydere.

HSH har i sine forhandlinger innen HUK- området (Helse, utdanning og kultur) sagt at de er selvstendige og forhandler med utgangspunkt i situasjonen for sine virksomheter. Tilsvarende antas at også NHO Service vil argumentere. Det er imidlertid et paradoks at forhandlingene ikke skjer når de øvrige private oppgjørene foregår, men i etterkant av alle de offentlige oppgjørene (KS, Oslo kommune og staten). Dette har selvfølgelig sammenheng med at virksomhetene henter sine midler fra det offentlige og derfor er avhengig av hva som skjer i disse sektorene med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår for tilsvarende arbeidstakergrupper.

En tariffavtale i samsvar med NSF's krav vil ikke medføre ytterligere kostnader for den enkelte virksomhet, forutsatt at de har etterlevd anbudsvilkårene og derigjennom lov om offentlige anskaffelser og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

3.2 NHO Service

3.2.1 Innledning

3.2.1.1 Om partene i tvisten

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge. Norges Håndverkerforbund, Norges Industriforbund og Norsk Arbeidsgiverforening ble til NHO da de tre organisasjonene slo seg sammen 1. januar 1989. De næringspolitiske tradisjonene strekker seg tilbake til 1886 da Håndverkerforbundet ble stiftet. Medlemmene i NHO er ca. 20 000 bedrifter innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. Bedriftene utgjør ca. 508 000 arbeidsplasser.

NHO skal arbeide for at medlemmene får arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter som styrker næringslivets konkurransedyktighet og lønnsomhet, og derved skape grunnlag for en god leve- og livsstandard i et økonomisk sunt og vekstkraftig samfunn.

NHO gjennomfører tarifforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene på vegne av medlemsbedriftene. Ansatte i NHO-fellesskapet står til medlemmenes disposisjon for rådgiving og veiledning i arbeidsgiverspørsmål. Organisasjonens formål er å sikre en lønns- og prisvekst som ikke er høyere enn i land vi handler med, mer fleksible arbeidstidsordninger og en konkurransedyktig skatte- og avgiftspolitik. Rent tariffrettslig er NHO overordnet avtalepart i alle tariffavtaler som er fremforhandlet av NHOs landsforeninger, herunder også NHO Service.

NHO Service er den tredje største landsforeningen i NHO med 1 290 virksomheter, ca. 57 000 årsverk, 138 000 ansatte og 36,7 milliarder kroner i årlig omsetning. NHO Service organiserer bedrifter innenfor følgende bransjer:

Ambulanse, attføring, bedriftshelsetjeneste, bemanning, facility services/management, helse og omsorg, kantine/catering, renhold, sikkerhet m.m.

For de bransjer som NSF krever omfattet av egen sykepleieroverenskomst, utgjør attføringsbedriftene 183 bedrifter (8 366 årsverk), helse og omsorg 47 bedrifter (1 307 årsverk) og bedriftshelsetjeneste 65 bedrifter (556 årsverk).

Innenfor tariffsystemet i NHO er det tre hovedtyper tariffavtaler: Hovedavtaler, overenskomster og særavtaler. Hovedavtalene regulerer tema som tvistebehandling, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, informasjon, samarbeid og medbestemmelse mv. Hovedavtalen er inngått for fire år og er tatt inn som del 1 i overenskomstene. Overenskomster er tariffavtaler som inngås mellom organisasjonene og omhandler vanligvis lønns- og arbeidsvilkår knyttet til lønn og arbeidstid. De er landsomfattende og omfatter vanligvis flere bedrifter. For operatørene er overenskomstene bransjevise, mens overenskomstene er gjennomgående for funksjonærene da arbeidsoppgavene har likhetstrekk uavhengig av bransje.

Særavtaler er bedriftsinterne avtaler som inngås mellom bedriften og de tillitsvalgte. Disse får gjerne form av skriftlige protokoller mellom de lokale parter. NHO er part i ca. 250 overenskomster innenfor ulike bransjer. Disse er inngått med ulike fagforeninger. De fleste overenskomstene er inngått med LO og dets forbund. Videre har NHO overenskomster med YS-forbundene og frittstående fagforeninger. Innenfor NHO er også de respektive landsforeningene part i overenskomstene. Det er landsforeningen som har det operative ansvaret for revisjon og rådgivning med hensyn til overenskomsten. Som den klare hovedregel og utgangspunkt etableres overenskomster i NHO etter et horisontalt avtaleprinsipp som følger et system hvor det skilles mellom såkalte arbeider-, funksjonær- og lederkategorier av de ansatte. Dette innebærer at det i utgangspunkt er ulike overenskomster for henholdsvis arbeider-, funksjonær- og ledernivå.

Overenskomstene med funksjonærforeningene er rammepreget, uten lønnsatser og bygger på lokal forhandlingsrett. Disse overenskomstene forhandles av NHO i samarbeid med de berørte landsforeninger. Overenskomstene for operatørgruppene/arbeiderne inneholder mer konkrete bestemmelser om lønn, overtid, arbeidstid, AFP-ordning mv. Vi skiller mellom to hovedtyper arbeideroverenskomster; de som har lokal forhandlingsrett (minstelønn) og de som ikke har lokal forhandlingsrett (normallønn). De bedriftene som har lokal forhandlingsrett skal en gang pr. år forhandle om lønnsregulering basert på situasjonen i bedriften. For bedriftene med overenskomster uten lokal forhandlingsrett, fastsettes lønnsatsene sentralt. Overenskomstene er vanligvis inngått for to år av gangen. Ca. 43 prosent av medlemsbedriftene i NHO er bundet av tariffavtale. Disse sysselsetter over 80 prosent av det samlede antall arbeidstakere i medlemsbedriftene.

3.2.1.2. Bakgrunn for tvisten

Norsk Sykepleierforbund (NSF) og NHO Service har ikke klart å komme til enighet om tariffavtale (overenskomst) for NSF's medlemmer i private bedrifter tilsluttet NHO Service. NHO Service har imidlertid tilbudt NSF en overenskomst som i all hovedsak er lik tilsvarende overenskomst som NHO har inngått med LO og Fagforbundet. Denne overenskomsten er etablert i henhold til NHOs tariffavtaleprinsipper for privat sektor.

NHO Service registrerer at NSF ikke ønsker tilbudte tariffavtale, men tvert imot krever en nyvinning i privat sektor i form av en tariffavtale basert på tariffavtaleprinsippene i offentlig sektor, jf. forbundets Hovedtariffavtale med Spekter. Forbundets HUK-overenskomst i HSH er etablert i henhold til tilsvarende prinsipper. NSF krever i praksis en profesjonsavtale for autoriserte sykepleiere ansatt i bransjene attføring, bedriftshelsetjeneste og helse og omsorg.

3.2.1.3. Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda

Det har i en lengre periode vært kontakt mellom NHO Service og NSF for å avklare grunnlaget for etablering av en eventuell sykepleieroverenskomst. I perioden mars 2007 og utover 2008 bar kontakten mellom organisasjonene preg av å være drøftelser/samtaler for å avklare organisasjonenes holdninger til opprettelse av eventuell overenskomst. Utover 2008 og 2009 ble det gjennomført forhandlingsmøter mellom organisasjonene. Med grunnlag i organisasjonenes synspunkter, kan det konstateres at organisasjonene også da stod langt fra hverandre.

I et forsøk på å komme hverandre nærmere, ble det avholdt møte 16. april 2009 hvor også administrerende direktør Petter Furulund og forbundsleder Lisbeth Normann deltok. I møtet ble det enighet om å forsøke ytterligere forhandlinger. Forhandlingene utover høsten 2009 medførte imidlertid ikke enighet om verken virkeområde/omfang eller innhold i en eventuell overenskomst mellom organisasjonene. Etter forhandlingsmøte 5. og 6. januar 2010 valgte NSF å bryte forhandlingene.

Den 6. januar 2010 leverte NSF individuelle plassoppsigelser for i alt 48 sykepleiere i 5 bedrifter tilsluttet NHO Service. Samme dag begjærte NHO Service at Riksmeklingsmannen skulle nedlegge forbud mot arbeidsstans inntil mekling i henhold til kapittel 3 i lov om arbeidstvister er gjennomført. Det ble anført at arbeidsstans ville medføre skade for allmenne interesser. I brev 8. januar 2010 nedla Riksmeklingsmannen forbud mot arbeidsstans inntil mekling var avsluttet. Partene ble innkalt til formøte samt mekling henholdsvis 18. januar og 25. januar 2010.

Den 25. januar 2010 ble det avholdt mekling mellom organisasjonene. NHO Service bemerker at meklingen stadfestet at partene stod langt fra hverandre da NSF opprettholdt kravet om å få etablert tariffavtale i privat sektor etter mal av offentlige tariffavtaleprinsipper. NHO Service kan ikke akseptere kravet da dette som nevnt innledningsvis er i strid med etablerte tariffavtaleprinsipper i NHO. Dette ble ytterligere forsterket under streiken og forbundets holdning til dispensasjonssøknader. NSF valgte i flere omganger under streiken kun å gi delvise dispensasjoner. NHO Service anfører at slike partielle dispensasjoner strider mot grunnleggende rettsoppfatning i Norge. En plassoppsigelse har som konsekvens at arbeidstaker nedlegger sitt arbeid og er i streik. Det kan imidlertid gis dispensasjon fra streiken, men da slik at vedkommende gjenopptar sitt arbeid for den aktuelle perioden. Det er en forutsetning at arbeidstaker gjenopptar alle arbeidsoppgaver. Det er ikke grunnlag for vedkommende å gjenoppta kun deler av sitt arbeid. Enten er man i streik, eller så er man det ikke. Til orientering er det i en rapport fra Fafo fra 2002 (Seip og Stokke: Aspekter ved arbeidskamp) lagt til grunn at det ikke er adgang til bruk av partielle dispensasjoner i Norge.

Den 5. februar 2010 ga NSF på nytt partiell dispensasjon. Dette medførte at Haukeland Pasienthotell ikke lenger kunne opprettholde forsvarlig drift og besluttet å stenge pasienthotellet. Samme dag varslet statsråd Bjurstrøm tvungen lønnsnemnd. NSF valgte da å avblåse streiken.

3.2.2. Arbeidsgiversidens krav og grunnlag for tvisten

NHO Service og NSF er uenige i både virkeområde- og omfangsbestemmelsen til en eventuell overenskomst samt innholdet i eventuelt tariffestede lønns- og arbeidsvilkår.

NSF har fremmet krav om tariffavtale for "alle autoriserte sykepleiere i bedrifter innen bransjene helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer". NHO Service har avvist kravet, men fremmet tilbud om overenskomst som kan gjøres gjeldende for privat virksomhet der hovedaktiviteten er pleie- og omsorgstjenester. Overenskomsten vil omfatte medlemmer av NSF ansatt i disse virksomheter. Denne omfangsbestemmelsen er tilsvarende dagens Pleie- og omsorgsoverenskomst med LO/Fagforbundet.

Det anføres at en tariffavtale etablert i henhold til kravet fra NSF vil bryte med sentrale overenskomstprinsipper i NHO da overenskomstkravet både er en horisontal- og profesjonstilpasset overenskomst. I denne forbindelse bemerker NHO Service at overenskomstene mellom NHO-Tekna, samt NHO-NITO fremstår som unntak fra prinsippet om profesjonsnøytralitet. Til dette anføres at dette skyldes historiske forhold da både sivilingeniørene og ingeniørene har

hatt sentral, operativ betydning i private produksjonsbedrifter. I alle tilfelle er det en vid profesjonstilknytning i begge overenskomstene, da både høyskole- og universitetsutdanninger omfattes. Videre er overenskomstene gjennomgående i NHO uten spesifikk bransjetilknytning.

Nærmere om attføringsbedriftene og etablerte overenskomster

NHO Service anfører at det ikke er grunnlag for en tariffavtale for autoriserte sykepleiere innen attføringsbedriftene i NHO Service. Ved utgangen av 2008 var det 8 154 ordinært ansatte i attføringsbedriftene i NHO (7 357 årsverk) fordelt på de ulike arbeidsmarkedstiltakene. Dette inkluderer ledelse og administrasjon, attføringspersonell, formidlere, tilretteleggere i AB, og ordinære produksjonsmedarbeidere mv.

For attføringsbedriftene i NHO/NHO Service er det lagt til grunn ulike overenskomster for de ulike ansattekategoriene, i tråd med etablert tariffavtalestruktur i NHO. AMB-overenskomsten mellom NHO/NHO Service og LO/Fellesforbundet er lagt til grunn på arbeidernivå, mens det på funksjonærsiden er flere alternative overenskomster. De mest utbredte er FLT Tekniske funksjonæroverenskomsten mellom NHO og LO/FLT, samt Lederavtalen mellom NHO og Lederne. Overenskomstene med FLT og Lederne har særskilte tariffestede bestemmelser som utvider overenskomstenes naturlige omfangsbestemmelser.

Både AMB, Tekniske funksjonæroverenskomsten og Lederavtalen er profesjonsnøytrale i den forstand at de omfatter ansatte uavhengig av profesjonsbakgrunn, noe som har stor praktisk betydning for bedriftenes personalpolitiske forhold. Sykepleierne i attføringsbedriftene er ansatt i attføringsfaglige stillinger. Arbeidsoppgavene er følgelig av attføringsfaglig karakter. Sykepleierne utfører således ikke sykepleierfaglige oppgaver. De attføringsfaglige arbeidsoppgavene innebærer å gi veiledning og rådgivning til yrkeshemmede attføringsdeltakere med mål om å få deltakerne attført tilbake til ordinært arbeidsliv.

Blant attføringsfaglig personell er det representert mange ulike profesjoner, fra pedagoger (lærere og førskolelærere), samfunnsvitere, universitets- og høyskoleutdannede uten bestemt fagkrets, sosionomer, jurister, teknologer, til en stor andel rådgivere uten formell utdanning, men med realkompetanse.

Ettersom attføringsfaglig personell er ansatt i tilnærmet like stillinger og med samme type arbeidsoppgaver og ansvarsområder, er det ikke grunnlag for å gi noen profesjoner særskilte tariffestede lønns- og arbeidsvilkår i forhold til andre kollegaer som utfører samme type arbeid.

Nærmere om bedriftshelsetjenesten og tariffavtaleforhold

Bedriftshelsetjenesten i NHO Service omfattet 65 bedrifter med ca. 530 årsverk ved utgangen av 2009. NHO Service har avvist krav om etablering av tariffavtale for autoriserte sykepleiere i bedriftshelsetjenesten da en slik tariffavtale ikke anses som relevant overenskomst for bedriftene. I bedriftshelsetjenesten er det verken en formell eller reell forutsetning for ansettelse at man enten har sykepleierutdanning eller er autorisert sykepleier. Fra og med 1. januar 2010 ble det innført godkjenningskrav for tilbydere av bedriftshelsetjeneste. For å bli godkjent som bedriftshelsetjeneste må blant annet bedriften ha en sammensetning og et faglig personale som er i stand til å gi rådgivning innen følgende kompetanseområder: Arbeidsmedisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid. Kompetansekravene medfører at bedriftene må prioritere ansettelse som medfører oppfyllelse av forskriftsfastsatt fagkompetanse; så som arbeidsmedisinere, fysioterapeuter, yrkeshygienikere m.v. Sykepleierfaglig kompetanse er således ikke omfattet av forskriftskravene. Det bemerkes for øvrig at de ulike profesjonene er ansatt i samme type stillinger som rådgivere innen bedriftshelsetjenesten.

Ettersom det er behov for flere ulike profesjoner i samme type rådgivningsstillinger, vil også eventuelle bransjeoverenskomster måtte utformes profesjonsnøytrale. NHO Service anfører at forholdet til bedriftshelsetjenesten ikke har vært gjenstand for konkrete drøftelser/forhandlinger mellom organisasjoner. Det bør overlates til arbeidslivets parter å utrede hvorvidt det er grunnlag for eventuell overenskomst og i så tilfelle om NSF er riktig arbeidstakerorganisasjon. I dette henseende viser NHO Service til Tekniske funksjonæroverenskomsten mellom NHO og LO/FLT § 1 punkt II, protokolltilførsel 2:

"Ved protokoll av 24. mars 2000 ble partene enige om at den da bestående avtale for bedriftssykepleiere skulle utgå, og de arbeidstakere som var underlagt den skulle henføres under avtalen for tekniske funksjonærer"

NHO Service anfører at det må avklares nærmere mellom NHO og LO/FLT hvorvidt protokolltilførselen også eventuelt omfatter sykepleiere i bedriftshelsetjenesten.

Nærmere om helse- og omsorgsbedriftene og Pleie- og omsorgsoverenskomsten

Helse- og omsorgsbedriftene omfatter 47 bedrifter med ca. 1 300 årsverk. Bransjen omfatter blant annet private sykehjem. NHO/NHO Service (tidligere Servicebedriftenes Landsforening) inngikk første gang Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Norsk Helse og sosialforbund (NHS) 4. desember 1997. NHS var da tilsluttet YS. Etter en periode som frittstående forbund, fusjonerte NHS med Norsk Kommuneforbund og etablerte Fagforbundet tilsluttet LO. Da overenskomsten ble utformet var det et bevisst valg at overenskomsten skulle være en minstelønnsoverenskomst hvor lønnsdannelsen primært skulle skje gjennom lokale forhandlinger. NHO Service (SBL) sin intensjon, som gjenspeiler seg i overenskomstens innhold, var at denne overenskomsten skulle atskille seg fra offentlige tariffavtaleverk, samt følge modell for overenskomster i privat sektor (NHO). Basert på bevisste valg fra partene, har overenskomsten således blitt helt ulik tariffavtaleverket i offentlig sektor.

Overenskomstens virkeområde følger av avtalen § 1:

§ 1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for privat virksomhet der hovedaktiviteten er pleie- og omsorgstjenester.

Denne overenskomst omfatter medlemmer av Fagforbundet ansatt i disse virksomheter.

Fagforbundet og NHO Service er i dag av den oppfatning at forbundets medlemmer, herunder også sykepleiere, er omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten, men slik at det ikke er avtalt egne lønnsbestemmelser for høyskolegrupper. Lønn for høyskolegruppene forhandles lokalt på hver enkelt virksomhet. Fagforbundet har i e-post 27. oktober 2009 informert NHO Service om at forbundet på daværende tidspunkt hadde 20 sykepleiere som var omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

Uenighet om lønns- og arbeidsvilkår i eventuell overenskomst

NHO Service anfører at etablering av overenskomst i tråd med NSF's krav vil medføre at sykepleiere organisert i NSF gis tariffestede lønns- og arbeidsvilkår som sterkt avviker fra det som allerede følger av etablerte overenskomster for de ulike bransjene. NHO Service anfører at hensynet til inngått overenskomst med Fagforbundet, tilsier at NHO Service ikke kan etterkomme kravet fra NSF slik dette fremstår med hensyn til de konkrete lønns- og arbeidsvilkårene.

Minstelønnsbestemmelser

NHO Service har fremmet tilbud til NSF om eget lønnsbilag til en eventuell sykepleieroverenskomst hvor minstelønnen er satt til kr. 290 000.

For øvrig bygger NHO Service sitt forslag til overenskomst på at lønnen deretter er gjenstand for lokal fastsettelse hvor det årlig skal avholdes lokale lønnsforhandlinger ut fra bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne. Bedriften vil også med grunnlag i hensynet til å rekruttere, samt beholde nødvendige og kompetente medarbeidere, ta hensyn til konkurrerende virksomheter. Forslag om tariffestet minstelønn på kr. 290 000 medfører et minstenivå for avlønning, og ikke en normering av lønnsnivå for sykepleiere.

Selv ut fra dagens situasjon hvor det ikke er tariffestet minstelønn for høyskolegrupper, viser innhentede lønnsopplysninger at dagens avlønning av sykepleiere i private bedrifter er konkurransedyktig med offentlig lønnsbetingelser.

I det følgende presenteres en lønnsversikt over grunnlønnen til de streikende sykepleierne. For å gi en bredere forståelse for lønnstatistikken har tabellen under en oversikt over andel sykepleiere og deres lønn gruppert etter ansiennitet.

Ansiennitet

0-4 år	7 personer dvs. 3,6 prosent tjente fra kr. 310.700 til kr. 314.300
4-8 år	11 personer dvs. 5,6 prosent tjente fra kr. 314.300 til kr. 322.800
8-10 år	58 personer dvs. 29,6 prosent tjente fra kr. 322.800 til kr. 375.400
Over 10 år	119 personer dvs. 60,7 prosent tjente fra kr. 375.400 til kr. 486.900

I tillegg til grunnlønn kommer faste personlige tillegg og en rekke godtgjørelser slik at den reelle årslønnen kan være betydelig høyere. I lønnsversikten er deltid omregnet til heltid. Overtid er ikke medregnet. Det er heller ikke medregnet helgetillegg, natttillegg, skift eller andre tillegg. Sykepleiernes faste lønn er i gjennomsnitt kr. 363.799. Årslønnen varierer med ett unntak fra kr. 310.700 til kr. 486.900. Unntaket er en årslønn på kr. 304.800. Dette unntaket er utelatt i tabellen over. Til orientering har NSF krevd tariffestet minstelønn etter 10 års ansiennitet på kr. 352.500 for ordinære sykepleiere, og kr. 375.400 for spesialsykepleiere.

Arbeidstids- og øvrige godtgjøringsbestemmelser

For øvrig anføres det at NSF's overenskomstkrav også omfatter arbeidstids- og særskilte godtgjøringsbestemmelser som er betydelig mer detaljerte enn det som følger av etablerte overenskomster med blant annet LO.

Uenighet om tariffestet bestemmelse om tjenstepensjon

NHO Service finner grunn til å knytte noen særskilte merknader til NSF's krav om tariffestede bestemmelser om tjenstepensjon:

Sykepleiere er omfattet av Lov om pensjonsordning for sykepleiere. Ordningen administreres av KLP.

For sykepleiere som ikke er omfattet av lov om pensjonsordning for sykepleiere skal det tegnes pensjonsordning med tilsvarende nivå og vilkår. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP.

NHO Service anfører at medlemsbedriftene i både atføøringsbedriftene, bedriftshelsetjeneste og helse- og omsorgsbedriftene har tegnet nødvendige tjenstepensjonsordninger for sine ansatte. Minimumskrav til slike tjenstepensjonsordninger følger av lov om obligatorisk tjenstepensjon. NHO Service anfører at NSF's krav til tariffestet tjenstepensjonsordning for sykepleiere som ikke er omfattet av sykepleierpensjonsloven, vil kunne anses som rettsstridig i forhold til allerede etablerte tjenstepensjonsordninger. Både lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold, begge lovers kapittel 2, legger sterke begrensninger på en bedrifts adgang til å etablere ulike tjenstepensjonsordninger som medfører urimelig forskjellsbehandling av grupper av arbeidstakere. NHO Service anfører videre at det er et sentralt prinsipp i NHO at tjenstepensjon ikke skal reguleres i tariffavtaler da dette er et bedriftsinternt forhold. Krav om tariffesting av tjenstepensjon har vært gjenstand for flere tarifforhandlinger uten at NHO har etterkommet kravene.

Forholdet til ILO-konvensjon nr. 94

NSF har i tilknytning til interessetvisten med NHO Service blant annet vist til ILO-konvensjon nr. 94 som støtte for sitt tariffavtalekrav. NHO Service finner ikke at henvisningen til ILO-konvensjon nr 94 er relevant i forhold til forbundets krav om overenskomst for autoriserte sykepleiere innen atføring, helse og omsorg og bedriftshelsetjeneste.

Generelt om ILO-konvensjon nr. 94 og norsk implementering i lov og forskrift

Med hjemmel i lov om offentlige anskaffelser § 11a, er det fastsatt forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Forskriften trådte i kraft 1. januar 2008. Bakgrunnen for lov og forskrift er ILO-konvensjon nr. 94 om arbeiderklausuler i offentlige arbeidskontrakter. Konvensjonen gjelder lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører oppdrag for statlige styresmakter og har som formål å sikre like arbeidsvilkår uavhengig av nasjonalitet. Norge har ratifisert konvensjonen og har således en folkerettslig plikt til å sørge for at innholdet i konvensjonen blir etterlevd.

NHO Service anfører at Rikslønnsnemnda må avstå fra å ta i betraktning nevnte regelverk i vurderingen av interessetvisten mellom NSF og NHO Service. Det legges til grunn at verken offentlige myndigheter eller LO har anført at overenskomstene i attføringsbedriftene eller Pleie- og omsorgsoverenskomsten er i strid med nevnte regelverk.

Lønns og arbeidsvilkår som følge av Pleie- og omsorgsoverenskomsten er ikke i strid med verken lov, forskrift eller ILO-konvensjon

For det tilfelle at Rikslønnsnemnda likevel tar i betraktning nevnte regelverk i sin vurdering av foreliggende interessetvist, anfører NHO Service at anvendelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten for høyskoleutdannede ikke er i strid med konvensjonsbestemmelsene. Det vises i denne anledning til forskriften § 5:

§ 5 Krav til kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår

Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Dette gjelder også for arbeid som skal utføres i utlandet.

Ved fortolkningen av forskriften § 5, må det legges til grunn at det i Norge er flere ulike og selvstendige tariffområder. Det forhold at det er tariffestet ulike lønns- og arbeidsvilkår i de enkelte tariffområdene er ikke i strid med nevnte regelverk. I alle tilfelle viser den fremlagte lønnsoversikten at lønnsvilkårene i private helse- og omsorgsbedrifter i NHO Service ikke er dårligere enn det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Hovedavtale NHO — Norsk Sykepleierforbund

Spørsmålet om etablering av eventuell hovedavtale mellom NHO og NSF har kun vært løst drøftet mellom organisasjonene. NHO Service har tilbudt NSF tilsvarende hovedavtale som i dag er inngått mellom NHO og YS, dersom partene kommer til enighet om overenskomst.

3.2.3. Konklusjon

Hensynet til etablerte overenskomster for attføringsbedriftene, samt Pleie- og omsorgsoverenskomsten er til hinder for NSF's krav om egen sykepleieroverenskomst for attføringsbedriftene og private pleie- og omsorgsbedrifter.

Krav om sykepleieroverenskomst for bedriftshelsetjenesten anses ikke som riktig overenskomst for bransjen.

Særskilt tariffestet tjenstepensjonsordning for sykepleiere som ikke er omfattet av lov om sykepleierpensjon, vil være i strid med pensjonsregelverket, jf. lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon.

Verken lov om offentlige anskaffelser, forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter eller ILO-konvensjon nr. 94 gir støtte for NSF's krav om sykepleieroverenskomst.

4 Rikslønnsnemndas merknader

Rikslønnsnemnda skal bemerke:

4.1. Nærmere om den aktuelle tvist

Rikslønnsnemndas flertall, de nøytrale medlemmene Husby, Evensen Norum og Strøm, samt medlemmet Furulund vil fremholde:

Twisten gjelder spørsmålet om opprettelse av tariffavtale for medlemmene i Norsk Sykepleierforbund i private bedrifter tilsluttet NHO Service.

Under forhandlingene mellom partene har arbeidsgiversiden tilbudt NSF en overenskomst overensstemmende med den overenskomst som NHO i 2008 inngikk med LO og Fagforbundet, en overenskomst som er i samsvar med NHOs tariffprinsipper for privat sektor.

NSF's prinsipale krav er å få etablert tariffavtale i privat sektor etter mal av offentlige tariffprinsipper. Det skal tilføyes at NHO Service 22. oktober 2009 fremsatte et tilbud om et tillegg til den tariffavtale som LO og Fagforbundet har, nemlig om en minstelønn på kr. 290 000.

Under behandlingen i Rikslønnsnemnda har NHO Service opprettholdt dette tilbudet, samtidig som arbeidsgiversiden også har gitt uttrykk for at LO og Fagforbundet vil få tilbud om det samme.

Den tariffavtale som NSF har påstått lagt til grunn ble fremsatt 2. november 2009 og er under behandlingen for Rikslønnsnemnda fremlagt som bilag 6 til NSF's prosesskriv 27. april 2010. Kravet er utformet som en profesjonsavtale, in casu for "alle som er autoriserte sykepleiere i bedrifter innen bransjene helse og omsorg, attføring og bedriftshelsetjeneste".

Kravet fra NSF, også det subsidiære, bryter med et av hovedprinsippene for NHOs tariffavtaler, nemlig at de skal være profesjonsnøytrale og således ikke profesjonsbaserte overenskomster. I NHOs tariffavtaler er stillinger og arbeidsoppgaver det sentrale. Det skal videre pekes på at NHO Service har inngått en tariffavtale med en annen arbeidstakerorganisasjon (LO og Fagforbundet) hvor hovedaktiviteten er pleie- og omsorgstjenester. Den av mindretallet omtalte overenskomst mellom NHO og NITO (og Tekna) er et enkeltstående unntak.

Ufravikelighetskravet i tariffretten medfører at NHO Service er avskåret fra å opprette en konkurrerende tariffavtale med bedre vilkår, jf. det som er omtalt i NOU 1996:14 Prinsipper for ny arbeidstvistlov side 27, samt Stabelutvalgets innstilling i NOU 2001:14 side 49 ("Vårens vakreste eventyr...?").

Omfangsbestemmelsen for tariffavtalen med LO og Fagforbundet er mellom partene forstått slik at sykepleiere faller inn under denne. I e-post 27. oktober 2009 har Fagforbundet bekreftet at i henhold til dets medlemsregister er 20 sykepleiere omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

I e-post 27. januar 2010 har NHO Service forelagt Fagforbundet følgende:

"Viser til deres presseuttalelser. Kan du sørge for avklaring av følgende med ledelsen i Fagforbundet:

- 1. Mener Fagforbundet at deres medlemmer og som er sykepleiere er omfattet av overenskomst med oss?*
- 2. Er det ok for Fagforbundet at vi inngår egen avtale med Sykepleierforbundet som også omfatter Fagforbundets medlemmer?"*

I svar i e-post 28. januar 2010 til NHO Service heter det:

"Viser til din e-post sendt til Fagforbundets informasjonssjef onsdag 27. januar 2010.

Spørsmål 1.

Fagforbundet mener at alle medlemmene i virksomhetene, herunder også sykepleierne, er omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Vi har imidlertid ingen sentralt fastsatt minstelønn for sykepleierne i vår overenskomst, så våre sykepleiermedlemmer får sin lønn fastsatt ved tilsetting og forhandlet fram lokalt på den enkelte virksomhet.

Spørsmål 2.

Fagforbundet mener at Sykepleierforbundet ikke har noen mulighet for å inngå en avtale som også omfatter Fagforbundets medlemmer. Det er kun Fagforbundet som kan forhandle fram en avtale for sine medlemmer. Dersom Sykepleierforbundet nå får en avtale som inneholder minstelønnsatser for sykepleiere og/eller andre/endrede bestemmelser enn det som fremkommer av Pleie- og omsorgsoverenskomsten pr. i dag, så kommer vi selvfølgelig tilbake til dette ved første anledning og senest kommende tariffrevisjon."

NHO og LO/Fagforbundet er "eier" av denne tariffavtalen og således de som har "tolkningsretten" til avtalen.

Kravet fra NSF omfatter videre attføringsbedriftene og bedriftshelsetjenesten. Innenfor begge virksomhetstypene er det ansatte sykepleiere. I attføringsbedriftene utføres imidlertid ikke sykepleierfaglige

oppgaver og innenfor bedriftshelsetjenesten stilles det ikke krav om sykepleierfaglig kompetanse. Tarifforholdene for de nevnte områder er omtalt i NHO Services prosesskriv 27. april 2010, jf. nærmere om dette foran på side 18 og 19 under punkt 3.2.2. En utvidelse av omfangsbestemmelsen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten i relasjon til NSF vil videre støtte an mot ufravikelighetskravet.

Under prosedyren for Rikslønnsnemnda har NSF anført at de vilkår som NHO Service tilbyr representerer "sosial dumping" med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, en oppfatning som vanskelig lar seg forene med den redegjørelse og de fremlegg over lønnsnivå m.v. som NHO Service har fremlagt, jf. side 21. AFP er blant ett av vedleggene til overenskomsten.

De nøytrale medlemmene, samt medlemmet Furulund finner etter en helhetsvurdering at arbeidsgiversidens påstand blir å legge til grunn, hvilket innebærer at NSF får en parallellavtale til dagens pleie- og omsorgsoverenskomst mellom NHO/NHO Service og LO/Fagforbundet, samt at det etableres en hovedavtale mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund tilsvarende dagens hovedavtale mellom YS og NHO.

Som nevnt foran kommer i tillegg det fremsatte tilbud om minstelønn hvilket nå av NHO Service også vil bli tilbudt LO/Fagforbundet.

Videre medfører dette at de øvrige krav fra NSF ikke tas til følge, herunder særskilt profesjonsavtale for sykepleiere tilknyttet attføringsbedriftene og bedriftshelsetjenesten.

Når det gjelder virkningstidspunktet for hovedavtale blir tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse å legge til grunn, da dette representerer en avtaleopprettelse. Hovedavtalen for YS og NHO gjelder for en fireårsperiode og med utløp 31. desember 2013.

Med hensyn til overenskomsten vises det til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2002 side 50:

"For å oppnå en tariffrettslig likebehandling av arbeidstakerorganisasjonene tilknyttet helseforetakene, er derfor de nøytrale medlemmer blitt stående ved at det i relasjon til NSF etableres en tariffavtale for perioden 1. januar – 31. mars 2002 med innhold identisk i det tilbud som ble fremsatt av NAVO i brev av 20. desember 2001 til arbeidstakerorganisasjonene."

I tråd med denne løsningen fastsettes Pleie- og omsorgsoverenskomsten som tariffavtale mellom NHO Service og NSF for tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

Overenskomsten løp frem til 30. april 2010 og er nå gjenstand for forhandlinger for perioden 2010 til 2012 som også vil omfatte NSF's medlemmer.

Medlemmet Tangen vil bemerke:

Medlemmet Tangen voterer for NSF's påstand og anfører i den forbindelse at ufravikelighetsprinsippet ikke er til hinder for dette da Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO Service og LO/Fagforbundet ikke omfatter høyskolegruppene, herunder sykepleiere. Det vises spesielt til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 3 og 4 for 2002. Det er for nemnda ikke dokumentert at det foreligger protokoller eller enighet mellom NHO Service og LO/Fagforbundet utover nevnte e-post. Under enhver omstendighet kan ikke NOU 1996:14 side 27 forstås slik nemndas flertall gjør da det her heter:

”At tariffavtaler er ulikt utformet, representerer således ikke i seg selv noe tariffbrudd. Det er heller ikke nødvendig at forskjellige tariffavtaler leder til det samme resultat til enhver tid. Avgjørende er om det over tid generelt sett leder til en reell likebehandling.”

Videre er det å sende partene tilbake uten at det foreligger en tariffavtale for virksomheter innenfor attføring og bedriftshelsetjeneste i strid med Stortingets vedtak om lønnsnemndsbehandling av tvisten. Det bemerkes også at krav til profesjonsnøytrale overenskomster ikke medfører riktighet da det vitterlig er inngått en slik avtale med NITO (og Tekna) for deres ingeniører. Det kan ikke være slik at NSF som organiserer kun autorisert sykepleiere av den grunn er avskåret fra å få tariffavtale i virksomheter innenfor attføring og bedriftshelsetjeneste.

Etter dette blir kjennelse å avsi i samsvar med flertallets oppfatning.

Medlemmene Solbakken, Negård og Michelsen slutter seg til flertallets syn med hensyn til begrunnelse og konklusjon. Medlemmet Kokkvoll slutter seg til medlemmet Tangen sin begrunnelse og konklusjon.

III Slutning

1. Det etableres Hovedavtale mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund, tilsvarende dagens Hovedavtale mellom YS og NHO. Hovedavtalen gjelder fra dato for Rikslønnsnemndas kjennelse til utløp 31. desember 2013.
2. Pleie- og omsorgsoverenskomsten fastsettes som tariffavtale mellom NHO/NHO Service og NSF for tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010, med tillegg av minstelønn som fremsatt i tilbud 22. oktober 2009.
3. Øvrige krav fra Norsk Sykepleierforbund tas ikke til følge.

Stein Husby

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Kari Tangen

Petter Furulund

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Even Kokkvoll

Karina Michelsen

Tor-Arne Solbakken

Rolf Negård