

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

9. desember 2014  
i Sak 1/2014

**ARBEIDSTVISTEN MELLOM INDUSTRI ENERGI OG  
NORSK INDUSTRI I FORBINDELSE MED  
TARIFFREVISJONEN 2014**

## Innholdsfortegnelse

I	GENERELT .....	3
II	KJENNELSE.....	3
1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	3
2	PARTENES PÅSTANDER.....	6
2.1	Industri Energi .....	6
2.2	Norsk Industri .....	6
3.	PARTENES ANFØRSLER.....	7
3.1	Industri Energi .....	7
3.1.1	Kronologisk rekkefølge i tariffoppgjøret .....	7
3.1.2	Innledning .....	7
3.1.3	Bakgrunn for streiken .....	8
3.1.4.	Bakgrunnen for at konflikten ble brakt inn for Rikslønnsnemnda. ....	8
3.1.5	Industri Energis krav i Rikslønnsnemnda. ....	8
3.1.6.	Nærmere om normallønnsoverenskomsten.....	9
3.1.7	Overenskomsten i forhold til industriarbeiderlønn. ....	11
3.1.8	Overenskomstens garantibestemmelse. ....	11
3.1.9	Reguleringsbestemmelser for minstelønn de senere år og i år .....	12
3.1.10	Lønnsutviklingen på overenskomsten for vaskerier og renserier .....	13
3.1.11	Manglende reguleringsklausul og frontfaget. ....	14
3.2	Norsk Industri .....	16
3.2.1	Historikk .....	16
3.2.2	Om vaskeri- og renseribransjen og oppgjøret 2014.....	17
3.2.3	Kommentarer til Industri Energis krav i tariffrevisjonen 2014 .....	19
3.2.4	Holden III-utvalget og frontfagets rolle som premissleverandør for etterfølgende tariffoppgjør.....	23
3.2.5	Om lønnsnivået i bransjen .....	24
3.2.6	Om overenskomstens overheng og forventet glidning .....	26
3.2.7	Nærmere om lavlønnsgarantien .....	26
3.2.8	Generelt tillegg.....	27
3.2.9	Om streikehåndteringen og dispensasjonspraksis.....	28
3.2.10	IV. Virkningstidspunkt for ny overenskomst og utbetaling av generelt tillegg	28

4.	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	29
4.1	Sakens realitet.....	29
4.1.1	Innledning .....	29
4.1.2	Bakteppet for fastsettelse av ny tariffavtale mellom parter hvor forhandlinger og mekling ikke har gitt noe resultat .....	30
4.1.3	Nærmere om den konkrete vurderingen av innholdet i den nye overenskomsten. ....	31
4.2	Virkningstidspunktet for ny overenskomst og generelt tillegg.....	34
III	SLUTNING.....	34

## **I GENERELT**

Rikslønnsnemnda har i sak 1/2014 behandlet arbeidstvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri i forbindelse med tariffoppgjøret 2014.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, leder  
Professor Steinar Strøm  
Direktør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Tor-Arne Solbakken, LO  
Forhandlingsleder Rolf A. Negård, NHO  
Sonja Meek, Industri Energi  
Eyvind Mossige, Industri Energi  
Stein Lier Hansen, Norsk Industri  
Leif Belsvik, Norsk Industri

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

Industri Energi har utpekt Sonja Meek og Eyvind Mossige som sine representanter i nemnda. Sonja Meek har hatt stemmerett.

Norsk Industri har utpekt Stein Lier Hansen og Leif Belsvik som sine representanter i nemnda. Stein Lier Hansen har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forbundssekretær Leif Sande vært prosessfullmektig for Industri Energi og advokat Terje Hovet og Vibeke Lærum Sundnes har vært prosessfullmektiger for Norsk Industri.

Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiver Bodil Stueflaten har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre under hovedforhandling 14. november 2014 og etterfølgende nemndsmøter 14. november og 9. desember 2014.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

## **II KJENNELSE**

### **1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA**

Tvisten er oppstått i forbindelse med revisjon av overenskomsten for vaskerier og renserier mellom Industri Energi og Norsk Industri ved tariffoppgjøret i 2014.

Etter brudd i partsforhandlingene varslet Industri Energi 20. juni 2014 plassoppsigelse for 492 medlemmer som var omfattet av overenskomsten. Plassoppsigelsen omfattet i tillegg 53 medlemmer i bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i samme avtaleområde.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 23. juni 2014 og innkalte partene til mekling over sommeren. Arbeidstakersiden krevde 29. august meklingen avsluttet og varslet plassfratredelse for 190 medlemmer. Varselet om plassfratredelse omfattet i tillegg 10 medlemmer ansatt i bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i samme avtaleområde.

Mekleren hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet. Det ble meklet 3. og 4. september, men meklingen ble avsluttet uten resultat kl 0445 natt til 5. september. Industri Energi iverksatte den varslede streiken 5. september.

Streiken omfattet 190 arbeidstakere i 15 vaskeri- og renseribedrifter, hovedsaklig i Bergen, Stavanger og Trondheim. Streiken rammet i første rekke vaskerier og renserier som vasker og renser sengetøy, arbeidstøy, uniformer og kokketøy til hotell, offshorebedrifter og privatkunder i Bergen, Stavanger og Trondheim. Blant kundene som ble rammet, var også en del helseinstitusjoner. Streiken skapte raskt vanskelige forhold ved Stavanger universitetssykehus og to sykehjem i Kristiansand, som sto i fare for ikke å få levert rent tøy.

Helsemyndighetene fulgte situasjonen ved helseinstitusjonene tett. Om kvelden tirsdag 9. september 2014 rapporterte Helsetilsynet til Helse- og omsorgsdepartementet at det var vesentlig forhøyet risiko for at det kunne oppstå fare for liv og helse. Helsetilsynet beskrev situasjonen slik i brev til Helse- og omsorgsdepartementet:

*”Statens helsetilsyn viser til tidligere rapport av 9. september 2014 kl 16:15. Vi har mottatt oppdatert rapport fra Helse Vest RHF om hvilke tiltak de har funnet nødvendig å iverksette.*

*Flere helseinstitusjoner har meldt at det nærmer seg en situasjon der det kan oppstå fare for liv og helse. Det gjelder både sykehjem og helseforetak i Rogaland, Vest-Agder og Nord-Trøndelag. Det meldes også om at Norsk Industri ikke bidrar til bruk av dispensasjonsordningen for å hindre at slike situasjoner skal oppstå.*

*Rent tøy er en av de nødvendige innsatsfaktorene for å ivareta grunnleggende hygieniske krav. Mangel på arbeids- og pasienttøy gjør at helseforetakene finner å måtte iverksette tiltak som begrenser deres virksomhet for å kunne sikre forsvarlig drift. Både akutt og elektiv virksomhet ved sykehus blir overført til andre virksomheter som ikke er rammet av den pågående konflikten. Når inneliggende pasienter overføres til andre institusjoner som ikke har nødvendige journalopplysninger om dem, representerer det en risiko for svikt i helsehjelpen. Andre pasienter vil måtte skrives ut før pågående behandling, for eksempel mot kreft, er avsluttet.*

*Sykehus vil også måtte om dirigere pasienter tiltrengende øyeblikkelig hjelp i den grad det er mulig. Flytting av pasienter og lengre transport vil forsinke oppstart av undersøkelse og behandling, og vil legge beslag på knappe ambulanseressurser. Det reduserer kapasiteten til å ivareta øyeblikkelig hjelp og håndtere større ulykker.*

*Akuttmottakene og kapasiteten ved de sykehusene som vil måtte ta imot et større antall pasienter vil også bli presset, fordi de er dimensjonert for et mindre opptaksområde.*

*Statens helsetilsyn har ikke mottatt melding om konkrete situasjoner der det har oppstått fare for liv og helse. Usikkerheten om konsekvensen av de tiltakene helsetjenesten iverksetter for sikre driften under den pågående konflikten, gjør at situasjonen er uoversiktlig og uforutsigbar.*

*Dette forsterkes av usikkerheten som er knyttet til når bedriftene igjen kan levere rent tøy og institusjonene komme i normal drift. I følge fagdirektøren ved Helse Vest RHF trenger vaskeriene minst 36 timer fra beslutning om opphør av arbeidskonflikten før de igjen kan levere rent tøy til Helse Stavanger.*

*Etter Statens helsetilsyns vurdering er risikoen på nåværende tidspunkt vesentlig forhøyet for at det kan oppstå fare for liv og helse.”*

Situasjonen mellom partene fremsto samtidig som svært fastlåst. I tillegg nektet arbeidsgiversiden å søke om dispensasjoner, noe som kunne avhjulpet situasjonen ved bl.a. Stavanger universitetssykehus noe.

Arbeids- og sosialministeren var i telefonkontakt med partene om kvelden tirsdag 9. september 2014 og forespurte om de så for seg at de kunne finne en løsning på konflikten. Partene så ingen slik mulighet. På denne bakgrunn innkalte statsråden partene, og de møtte kl. 0030 natt til onsdag 10. september 2014. På statsrådets forespørsel bekreftet begge parter at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet i tvisten mellom dem. Mens arbeidstakersiden sa seg villig til å innvilge søknader om dispensasjon fra streiken, avviste arbeidsgiversiden å søke dispensasjon.

I lys av dette og Helsetilsynets rapport tirsdag kveld informerte statsråden partene om at Regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd i konflikten. På anmodning fra statsråden sa arbeidstakerne seg villig til å avblåse den pågående streiken og gjenoppta arbeidet.

Ved Provisorisk anordning 19. september 2014 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri i forbindelse med tariffoppgjøret for vaskerier og renserier i 2014 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har følgende ordlyd:

§ 1

Tvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri i forbindelse med tariffoppgjøret 2014 for vaskerier og renserier skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten.

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

§ 3

Anordningen trer i kraft straks.

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

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### **2.1 Industri Energi**

1. Det foretas endringer i overenskomsten i samsvar med arbeidsgivers siste tilbud i meklingen. Dog ikke med etterbetalingsvirkning for tid i forkant av tidspunktet arbeidet ble gjenopptatt.
2. Det tas inn ny slik § 3.1.2: Under drøftelsene i forbindelse med revisjon av overenskomsten mellom Industri energi og Norsk Industri har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelde lønnsforholdene innen vaskeri- og renseri. På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene per 1. mai. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av lønnsutviklingen i industrien.

### **2.2 Norsk Industri**

1. Overenskomsten for vaskerier og renserier mellom LO/Industri Energi og NHO/Norsk Industri gjøres gjeldende for tariffperioden 1.5.2014 til 30.04.2016.
2. Overenskomstens endres i tråd med forhold som partene ble enige om under forhandlingene og meklingen. Se punkt 3.2.3 Kommentarer til Industri Energis krav i tariffrevisjonen 2014.
3. Det generelle tillegget på kr 0,75 og normallønnstillegget på kr 1,25 gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse.
4. Det samlede kronetillegget på kr 2,- gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelsen foreligger.
6. Skifttillegg (2013 satser) økes med 4 % fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse.
7. Det økonomiske resultatet som følge av årets oppgjør – inklusive garantitillegget – skal tillegges oktobertallene før beregning av garantien.
8. Øvrige krav tas ikke til følge.

Punktene 6 og 7 i Norsk Industris påstand følger av revidert påstand som ble overlevert Rikslønnsnemnda i forhandlingsmøtet 14. november 2014.

### **3. PARTENES ANFØRSLER**

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

#### **3.1 Industri Energi**

Industri Energis medlemmer arbeider innen industri- og energisektoren i Norge og organiserer vertikalt. Forbundet har sitt utspring fra Norsk Olje- og Petrokjemiske Fagforbund (NOPEF), Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, Norsk Treindustriarbeiderforbund og deler av forbundet ALT. Ansatte innen vaskeri og renseri, som denne tvisten gjelder, kommer fra Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund som ble startet i 1923. Forbundet har i overkant av 60.000 medlemmer, og er det fjerde største forbundet i LO. Innen vaskeri og renseri organiserer forbundet ca. 700 medlemmer.

##### **3.1.1 Kronologisk rekkefølge i tariffoppgjøret**

21.01.2014	Avtalen sies opp
30.04.2014	Utløpsdato for overenskomstene
16.06.2014	Forhandlingene starter
17.06.2014	Brudd i forhandlingene.
20.06.2014	Industri Energi varsler plassoppsigelse for alle medlemmer på overenskomsten
29.08.2014	Industri Energi varsler plassfratredelse for 200 medlemmer fordelt på 17 bedrifter
03.09.2014	Mekling ved Riksmeklerens kontor
05.09.2014	Klokken 05.00 avsluttes meklingen. Samtidig er Norsk Industri gjort oppmerksom på at plassfratredelsen ved Nor Tekstil AS, avd. Levanger var feil da forbundet ikke hadde tariffavtale ved bedriften.
05.09.2014	Streik fra arbeidstidens start
08.09.2014	Norsk Industri iverksetter ulovlig lockout ved Nor Tekstil AS, avd. Levanger
09.09.2014	Partene kalles inn til arbeids- og sosialminister Eriksen.
10.09.2014	Konflikten avsluttes og folk stiller på jobb ved arbeidstidens start.

##### **3.1.2 Innledning**

Industri Energi krever at resultatet blir i tråd med Norsk Industri sitt siste forslag under meklingen utbetalt fra dato for gjenopptagelse av arbeidet, samt tilslutning til Industri Energis krav om en egen forhandlingsklausul for andre avtaleår.

Til sist dokumenteres at summen av alle krav er godt innen rammen for frontfaget, og at dette er en gruppe som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen.



### **3.1.3 Bakgrunn for streiken**

Vask og rens er en kvinnedominert bransje. Den består i all hovedsak av ufaglært arbeidskraft og rekrutterer gjerne ansatte fra ikke norske kulturer.

Historisk ligger kvinnedominerte bransjer i privat industri tilbake lønnsmessig for mannsdominerte bransjer. At dette skal vedvare i vårt likestilte samfunn er uakseptabelt. I vår tid er kvinners lønn et like stort bidrag til familieforsørgelsen som menn og man finner flere eneforsørgere blant kvinnene.

Bransjen har lite innslag av faglært arbeidskraft. Fagopplæring har ikke vært prioritert i bedriftene. Det er bare tilfelle for et fåtall av de ansatte og gjerne begrenset til det minimum som har vært nødvendig i for sertifiseringskrav og sikkerhetskrav. I det kan også forklaringen på rekruttering av ansatte fra ikke-norske kulturer og ofte med begrenset språkkompetanse ligge, da det ofte tar tid å få godkjent fagopplæring og kompetanse fra andre land.

Forbundet har i mange år hatt som mål å få løftet denne gruppen, men har hittil ikke lykket. Tilbake i Kjemisk forbund var målet å få hevet lønnsnivået til samme lønn som en gjennomsnittlig industriarbeider har. Bakgrunnen for streiken er således arbeidsgivers manglende imøtekommenhet på et av forbundets sentrale krav; at lønnsforholdene som omfattes av denne overenskomsten, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene hvert år per 1. mai. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av lønnsutviklingen i industrien.

### **3.1.4. Bakgrunnen for at konflikten ble brakt inn for Rikslønnsnemnda.**

Årsaken til at konflikten ble løst gjennom lønnsnemnd var at myndighetene vurderte det slik at risikoen for at det kunne oppstå fare for liv og helse i helseforetak og sykehjem i Rogaland, Vest-Agder og Nord-Trøndelag var vesentlig forhøyet.

Denne situasjonen oppsto da Norsk Industri konsekvent nektet bedriftene å videresende til Industri Energi de dispensasjonssøknadene partene lokalt hadde utarbeidet og videre iverksatte en ulovlig lockout ved Nor Tekstil AS, avd. Levanger. Denne vil bli behandlet av Arbeidsretten.

Industri Energi vurderer sammen med LO om avgjørelsen skal bringes inn for ILO da norske regler om at en tilbaketrekking av plassoppsigelse/plassfratredelse må godkjennes av motparten, samtidig som motparten nekter å være med å avverge situasjoner som medfører fare for liv og helse ikke samsvarer med ILOs regelverk rundt streik.

### **3.1.5 Industri Energis krav i Rikslønnsnemnda.**

Industri Energi sine krav er identiske med det som ville blitt resultatet i meklingen om forbundet hadde valgt å ikke gå til streik. Dog med den endringen at forbundet legger til grunn Rikslønnsnemndas praksis om at etterbetaling ikke skjer før fra tidspunktet når arbeidet er gjenopptatt.

I tillegg kreves at Rikslønnsnemnda legger til grunn det kravet meklingen ble brutt på:

Krav om ny§ 3.1.2: Under drøftelsene i forbindelse med revisjon av overenskomsten mellom Industri Energi og Norsk Industri har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene innen vaskeri og renseri. På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene per 1. mai. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av lønnsutviklingen i industriene.

### **3.1.6. Nærmere om normallønnsoverenskomsten**

Overenskomsten for vaskeri og renseri er en normallønnsoverenskomst. Det betyr at det ikke er anledning til å gjøre lokale avvik dersom det ikke er hjemlet i selve overenskomsten.

I overenskomsten er følgende muligheter for avvik hjemlet. Alle mulighetene forutsetter enighet mellom partene lokalt. Ingen steder eksisterer det lokale lønnsforhandlinger.

#### *2.3 Bedriftsinterne ordninger*

Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

og

#### *3.1.6 Særskilt vurdering*

For arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, arbeidstakere i stillinger med ulike ansvarsområder og utdannelse, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales mellom de lokale parter i det enkelte tilfellet. Partene er enige om at slike særlige tillegg skal bygge på objektive kriterier som utvidede ansvarsoppgaver og dokumentert fagkompetanse.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri/ Industri Energi. Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes et personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

og

#### *4.1 Felleserklæring om lønssystemer inngått mellom LO og NHO 1989*

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønssystemer skal ha likelønnsprofil. Tvist om nye lønssystemer behandles etter Hovedavtalens § 2 – 3.

#### *4.2 Bedriftsinterne lønssystemer*

Når partene på bedriften er enige om det, kan det - uavhengig av bestemmelsene foran - avtales bedriftsinterne lønssystemer som omfatter samtlige arbeidere eller grupper, f.eks. fastlønssystemer, eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie eller lignende.

#### *4.3 Endrede arbeidsforhold*

Hvis anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder eller forandrede arbeidsordninger nødvendiggjør en forandring av tidligere fastsatte lønninger, skal det på vanlig måte forhandles med arbeidernes tillitsvalgte om de nye lønningene.

Hvis enighet ikke oppnås, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene eller eventuelt til voldgift.

Voldgiftsretten skal bestå av 3 medlemmer. Partene velger hver en representant. Blir disse ikke enige om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Bedriften plikter å varsle minst 14 dager i forveien når lønnen skal revideres på grunn av endrede forhold.

Overenskomsten for vaskerier og renserier er den eneste normallønnsoverenskomsten forbundet har for landbasert industri.

På sokkelen har vi to normallønnsoverenskomster med Norges Rederiforbund og fire med Norsk- olje og gass. I alle overenskomstene med Norsk- olje og gass er NHO part. I samtlige av disse avtalene har vi klausuler som sikrer oss en erstatningsforhandling fordi en normallønnsavtale ikke har lokal forhandlingsrett.

I forbundets Oljeserviceavtale har bestemmelsen slik ordlyd:

#### **3.30 Den tidligere oktober-klausulen som nå går inn i 1.6 oppgjøret som selvstendig del**

Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom Industri Energi og Norsk olje og gass, har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene offshore.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og

eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1. juni. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Ved vurderingen av lønnsutviklingen innen Oljeserviceavtalen siden siste regulering, skal offshoretillegget holdes utenfor.

I Operatør-, boring- og forpleiningsavtalene er ordlyden slik:

#### **4.2.1. Ny reguleringsklausul i sokkeloverenskomstene; jfr. operatøravtalen pkt. 4A.**

Per 1.6 hvert år skal det føres forhandlinger mellom landsforening og forbund. På denne bakgrunn skal det foretas reguleringer i overenskomstens lønsmatrise som skal: a. tilsvare det ordinære årlige lønnsoppgjør per 1.6.

Bakgrunnen for bestemmelsene i sin tid var å sikre sentral kontroll over lønnsdannelsen. Man hadde ingen lokal forhandlingsrett. Isteden fikk de sentrale parter en forhandlingsrett som skulle kompensere for dette. I utgangspunktet var hovedforhandlingene på sokkelen 1.4. Bestemmelsen som skulle erstatte sentrale forhandlinger medførte forhandlinger 1.10. Den fikk derfor navnet «oktoberklausulen». I dag er begge forhandlingsdatoene flyttet til 1.6. Bestemmelsen har i praksis kun betydning i mellomoppgjør og i år med samordnede lønnsoppgjør. I forbundsvise oppgjør som i år kan vi i prinsippet ta ut det «nødvendige» i hovedforhandlingene. Men i år der vi ikke har forbundsvise hovedforhandlinger har vi bruk for den. Bestemmelsen ble i sin tid ført i pennen av nestleder i LO Ole Knapp.

#### **3.1.7 Overenskomsten i forhold til industriarbeiderlønn.**

I år med samordnede lønnsoppgjør og mellomoppgjør pleier tilleggene å være todelt, et generelt tillegg og et lavlønnstillegg. Dette pleier normalt å bli gitt på alle overenskomster som har en inntekt under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det har vært ulike modeller, men dette har vært den vanlige modellen de senere år. Statistikken som legges til grunn er lønn, bonus og alle ureglementerte tillegg, men ikke overtidstillegg. De som går på vaskeri- og renserioverenskomsten får alltid tillegg her. Sist lå de på 81,7 % av industrigjennomsnittet med en gjennomsnittlig årslønn på 342 927 kroner. Det lavlønnstillegget som gis er greit for alle de som har lokal forhandlingsrett i tillegg. Det har ikke de vaskeri- og renseriansatte.

#### **3.1.8 Overenskomstens garantibestemmelse.**

Overenskomsten har også en garantibestemmelse som sikrer at lønn ikke skal ligge lavere enn 86 % av industrigjennomsnittet per 1. oktober hvert år.

Den tabellen som da benyttes er en som inneholder grunnlønn inkl. bonus- ikke uregelmessige tillegg. Etter denne statistikken er gjennomsnittlig inntekt 334 133 kroner og det prosentuelle nivået 85,7 %. Grunnen til at vaskeri- og renseriansatte ligger høyere her er at andre bransjer har større innslag av uregelmessige tillegg

enn vaskerier og renserier. Når da disse tilleggene holdes utenfor vil nivået for vask og rens naturlig nok være forholdsvis høyere.

Bestemmelsen har slik ordlyd:

### **§ 17 Overenskomstens varighet m.m.**

Lavlønnsgaranti

Med virkning fra 1. januar reguleres satsene i overenskomstens § 3.1 med differansen mellom gjennomsnittlig lønn for vaskeri- og renseribransjen per 1. oktober foregående år og 86 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn på samme tidspunkt.

Første eventuelle regulering skjer med virkning fra 1. januar 2013.

Sammenligningen av lønnssetser skjer med utgangspunkt i tall per 1.oktober. Utbetalingen skal skje fra 1. januar. I praksis skjer ofte utbetalingen i forbindelse med lønnsoppgjør, men da som etterbetaling fra 1.1. Differansen per 1.10.2013 var 1,74 kroner.

Det vi ser som vår utfordring er at uansett hvilke tillegg som blir gitt, enten som ordinere tillegg per reguleringsdato eller som lavlønns tillegg eller garantit tillegg, så gjør den manglende reguleringsmuligheten mellom oppgjør og sentrale samordnede oppgjør at man aldri har klart å bevege seg over 86 %. Garantibestemmelsen kommer alltid til anvendelse.

En mulighet for å øke lønnen lokalt er ved å ta fagbrev. Få har gjort det, men la oss likevel bruke det som et eksempel. Selv om lønnsnivået da vil gå opp i snitt, så gjør den manglende forhandlingsmuligheten at garantibestemmelsen må benyttes. Garantitillegget blir mindre fordi snittlønnen her gått opp. Dette medfører at de lavest lønte på overenskomsten får et lavere garantit tillegg som følge av at noen har tatt fagbrev. Det er altså de lavest lønte som betaler tillegget med en lavere lønnsutvikling videre.

#### **3.1.9 Reguleringsbestemmelser for minstelønn de senere år og i år**

På en rekke områder har vi slitt med manglende reguleringsmuligheter i mellomoppgjøret på minstelønnsoverenskomstene våre hva angår minstelønns garantibestemmelsene. Disse har kun blitt regulert i hovedoppgjør. Derfor har vi i de senere årene forhandlet frem slike reguleringsbestemmelser på de fleste av våre minstelønnsoverenskomster. Disse kan ikke overføres direkte fra minstelønnsoverenskomster til normallønnsoverenskomster, men problemstillingen blir tilsvarende.

Bestemmelsen fra Elektrokjemisk overenskomst har for eksempel denne ordlyden:

Reguleringsbestemmelse for pkt. A og B:

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom Norsk Industri og Industri Energi om regulering av lønnssetsen i § 2A og B, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet. Reguleringen skjer med virkning fra 1. april.

### 3.1.10 Lønnsutviklingen på overenskomsten for vaskerier og renserier

Kravet er begrunnet i at Industri Energi ikke får forhandlet ut over de sentrale forhandlingene i mellomoppgjøret. Der alle andre har lokale forhandlinger står vi i ro helt til garantibestemmelsen utløser at vi igjen heves til 86 % av industrisnittet per 1.1.

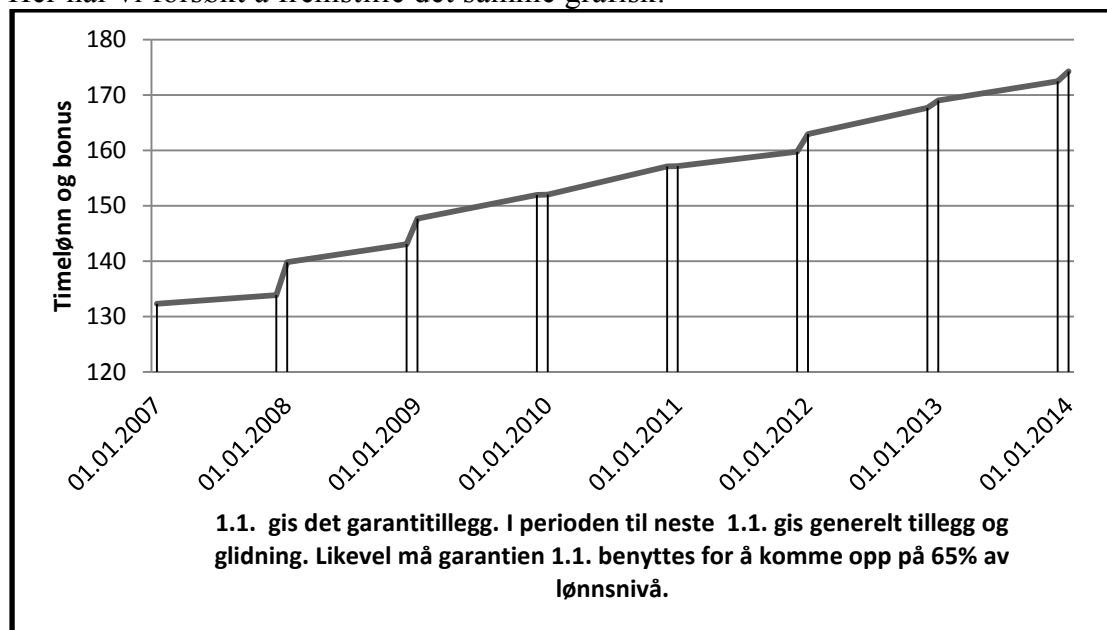
Nedenstående tabell skal vise dette:

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.	Garantitillegg 1.1.	0,56	5,95	4,66	0,07	0,04	3,15	1,34	1,74
2.	Lønn 1.1. (86 % av industriarbeiderlønn)	132,3	139,86	147,71	152,01	157,17	162,92	169,01	174,23
3.	Lønnsoppgjør 1.5	3,5	5,5	2	2,5	3	4,25	2,15	
4.	Glidning	-1,89	-2,31	2,23	2,62	-0,4	0,5	1,33	
5.	Total utvikling	1,61	3,19	4,23	5,12	2,6	4,75	3,48	
6.	Lønn per 1.10	133,91	143,05	151,94	157,13	159,77	167,67	172,49	

Rad 1 viser det garantitillegget vi får 1. januar i året. Denne økningen er beregnet med bakgrunn i tall per 1.10. året før, men effektueres først 1. januar. Rad 2 viser tillegget slik det er etter reguleringen per 1. januar, dvs. 86 % av industrisnittet slik det var 1.10. året før. Rad 3 viser de generelle tilleggene som har blitt gitt per 1.5. Rad 6 viser lønnen slik den er per 1.10. og som legges til grunn for garantitillegget som skal gis 1.1. året etter. Total utvikling i bransjen – rad 5 – er beregnet som differansen mellom det som var nivået i rad 2 og rad 6. Dette er utviklingen mellom tallene som vi får per 1.10. hvert år. Glidning i rad 4 er beregnet som total utvikling fratrukket tarifferte tillegg.

Som man ser her har det ikke hendt at man ved forhandlinger i hovedoppgjør og mellomoppgjør har klart å vedlikeholde lønnen mellom de årlige tidspunktene for beregning av garantitillegg, slik at garantibestemmelsen ikke kommer til anvendelse. Det mener vi blir feil. I prinsippet kunne man ha kuttet ut forhandlinger om lønn da lønnsforhandlingene kun har betydning for det som gis i perioden 1.5. til 31.12. Fra 31.12. er vi alltid tilbake på et forut bestemt garantert nivå, forhandlingene har ingen betydning.

Her har vi forsøkt å fremstille det samme grafisk:



### 3.1.11 Manglende reguleringsklausul og frontfaget.

Frontfaget er viktig av hensyn til norsk industris konkurranseevne. Vaskeri- og renseriansatte er en liten gruppe i det norske samfunnet og påvirker i liten grad norsk konkurranseevne. Industri Energi representerer medlemmer i den mest konkurranseutsatte industrien i Norge, gjennom smelteverksindustrien. Mens selve frontfagsforhandlingene mellom Fellesforbundet og Norsk Industri i stor grad baserer seg på industri knyttet opp til oljevirkksomheten på sokkelen, så konkurrerer vår bedrifter i markeder som svært lite, og kun indirekte, påvirkes av aktiviteten i oljesektoren.

Ser vi totalt på våre oppgjør med NHO i år, som alle er beregnet innenfor frontfagets ramme, mener vi med sikkerhet å kunne si at vaskeri og renseri ikke vil bidra til at Industri Energis medlemmer totalt går ut over frontfagets rammer.

Frontfaget utfordres gjennom Norsk Industris opptreden. Først gjennom at frontfaget ikke kan ha noen fremtid dersom det ikke skal la seg gjøre å rette opp skjeve lønnsforhold for kvinnedominerte lavlønnsgupper. Det vil være helt uholdbart. Det andre er imidlertid at Norsk Industri protesterer på selv kjernen i frontfagsmodellen slik den er beskrevet i Holden III-utvalget.

Selve kjernen i frontfaget er rammen og ikke kronebeløpet som Norsk Industri og Fellesforbundet blir enige om. Dette er noe som fremkommer i disse forhandlingene som et ledd i en totalpakke:

Årets beregnede frontfag har denne rammen:

	Ant. Mnd.	Antall berørte	Kroner		Prosent
			Per dato	Årsvirkn.	
Overheng - oppgis i %	12	37 733	2,40	2,40	1,20 %
Generelt tillegg	9	37 733	0,75	0,56	0,28 %
Minstelønn, skift osv	8	3 000	3,50	2,33	0,09 %
Lavlønnstillegg	9	1 323	1,25	0,94	0,02 %
Offshore	8	3 000	8,00	5,33	0,21 %
Lokale tillegg	6	37 733	6,00	3,00	1,50 %
Annet					0,00 %
Sum økonomisk ramme regnet som årsvirkning				14,57	3,30 %

Som man ser blir det helt feil om det er kronetillegget som skal eksporteres til andre områder. F.eks. har ikke vaskeriene folk som jobber offshore som skal tilgodeses innenfor rammen.

Tabellen viser også hvor mye en går glipp av dersom en ikke har forhandlingsmuligheter utover det sentrale og kronetillegget skal legges til grunn. Hele 6 kroner er det beregnet skal tas ut lokalt per time.

I Holden 3, kapittel 2.1, punkt 11, side 11 sies dette:

Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen av rammen mellom ulike grupper innen sitt område. Det innebærer blant annet at profilen i oppgjøret i frontfaget ikke skal overføres til andre sektorer, men bestemmes på bakgrunn av behovene i de enkelte sektorene. Særlig kan prioriteringene være en utfordring i offentlig sektor, hvor lønnsforskjellene er mindre enn i privat sektor. I den grad sosiale reformer og andre forhold utover lønn er en del av inntektsoppgjørene, er det ønskelig med koordinering i forkant blant hovedorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Årslønnsveksten bør fortsatt være den viktigste referansen når partene forhandler i de årlige lønnsforhandlingene. TBU bør imidlertid synliggjøre alle viktige lønnskostnader så langt det er mulig.

I kapittel 2.7.8 Nærmere om noen viktige utfordringer i lønnsdannelsen, hhv 2. og 4. avsnitt side 25 sies dette:

Statsoppgjøret har en særlig viktig rolle i lønnsdannelsen, siden dette er det første oppgjøret der hele rammen blir fastlagt i sentrale forhandlinger. Oppgjøret i staten tjener som en viktig referanse for flere forhandlingsområder som kommer etter staten.

Anslaget på den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien presenteres fra enkelte hold som et gulv for lønnsveksten, mens andre fremstiller det som et tak, dvs. at lønnsveksten i andre sektorer ikke skal overstige det som frontfaget får. Utvalget vil understreke at et



troverdige anslag på rammen for lønnsveksten i industrien ikke skal betraktes som et gulv eller tak for lønnsveksten, men gi en norm for hva andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

Videre sies det i samme kapittel på side 27:

Fordeling av lønn mellom ulike grupper arbeidstakere

Frontfagsmodellen og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen bidrar til en jevn inntektsutvikling mellom de ulike forhandlingsområdene. I utgangspunktet innebærer dette betydelig stabilitet i relative lønninger over tid. Samtidig er det rom for visse justeringer og tilpasninger i lønnsstrukturen og endringer i relative lønninger innenfor rammen i de enkelte forhandlingsområdene. Partene i de ulike forhandlingsområdene har ansvaret for fordelingen mellom ulike grupper innen forhandlingsområdene.

I et internasjonalt perspektiv er det en jevn lønns- og inntektsfordeling i Norge. Internasjonale studier viser en klar tendens til at koordinering og samordning i lønnsdannelsen går sammen med mindre lønnsforskjeller. Det bidrar til at flere får ta del i verdiskapingen i økonomien. Lønnsforskjellene er mindre i offentlig enn i privat sektor. I en rekke forhandlingsområder har flere år med lav- og likelønnsprofil i oppgjørene bidratt til å løfte lavtlønte og redusere forskjellene i lønn mellom kvinner og menn, og dermed bidratt til større grad av sammenpressing av lønnsstrukturen i offentlig sektor hvor grupper med høy utdanning har hatt en svakere lønnsvekst.

Metodikken i Vaskeri- og renserioverenskomsten umuliggjør dette. Det ene året vi har forbundsvis hovedforhandlinger kan vi klare å lage et oppgjør i tråd med frontfaget. Men i et mellomoppgjør kan vi ikke det, om man ikke forutsetter at man alltid skal ligge på 86 % av lønngjennomsnittet.

Skal vi kunne sikre en forhandlet lønnsutvikling tvinges vi til å forhandle et oppgjør ut over frontfaget i år med forbundsvis oppgjør slik at vi har noe å gå på i år der vi kun får del i det generelle tillegget og lavlønnsstillegget som forhandles sentralt.

## **3.2 Norsk Industri**

### **3.2.1 Historikk**

Overenskomsten for vaskerier og renserier ble første gang etablert i 1964 mellom daværende Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) i LO og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) og Vaskeri- og Renseri-bedriftenes Arbeidsgiverforening (VRA). Overenskomsten er en normallønnsavtale med avtalennummer 105.

Siden 1964 har partsforholdet endret seg flere ganger etter fusjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. VRA fusjonerte med NRV i 1989, før etablering av Kjemisk Industris Landsforening (KIL) i 1990. Fra 19.6.1992 ble Prosessindustriens Landsforening (PIL) opprettet og overtok da som part på arbeidsgiversiden. PIL var en sammenslåing av hhv KIL, Treforedlingsindustriens

Landsforening (TFL), Metallurgisk Industri (MIL) og Emballasjeindustriens Landsforening (EIL). Norsk Industri ble part i avtalen etter at PIL og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) gikk sammen i 2006. Industri Energi ble dannet 4.9.2006 da NKIF og Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) ble slått sammen.

Partene har i alle tariffoppgjør fra 1964 til 2012 kommet til enighet om revisjon av overenskomstbestemmelser gjennom forhandlinger (mekling i 1986).

### **3.2.2 Om vaskeri- og renseribransjen og oppgjøret 2014**

Det er per 2014 registrert i alt 53 virksomheter som er bundet av Overenskomsten for vaskerier og renserier.

Vaskeri- og renseribransjen har i hovedsak tre kundegrupperinger: det offentlige marked knyttet til helseforetak og kommuner, hotell- og restaurantmarkedet, samt det øvrige private industrimarked med leveranser blant annet til næringsmiddelproduksjon og mekanisk industri.

Bransjen benytter oppdragskontrakter med varighet fra tre til fem år. Avtalene har klausuler som gir en viss adgang til prisregulering i kontraktperioden. Det normale er imidlertid at prisreguleringen kobles til utvikling i konsumprisindeksen (KPI) fremfor reell lønnsvekst i bedriftene. Årsveksten i KPI i 2013 var 2,1 %. Til sammenligning var overenskomstens lønnsvekst samme år i henhold til hovedtabellen mellom LO og NHO på 4,2 %.

Vaskerier og renserier sysselsetter i stor grad ufaglærte arbeidstakere, og tilbyr ansettelse både til personer som i perioder har stått utenfor arbeidslivet og til immigranter som kommer sent inn i norsk arbeidsliv.

Bransjen har lav turnover blant arbeidstakere med fast ansettelse. Selv om virksomhetene tilbyr ansettelse til ufaglærte, bruker bedriftene betydelige ressurser på internopplæring og kompetanseheving for å sette arbeidstakerne i stand til å utføre arbeidet. Leveranser av tøy blant annet til helseforetak er strengt regulert, og arbeidstakere innenfor vaskerier og renserier er derfor underlagt strenge hygienekrav.

Bedriftene har i stor grad produksjon på dagtid, og normal arbeidstid for de fleste er innenfor tidsrommet kl. 07-15 eller kl. 08-16. Skiftarbeid benyttes i liten grad, og kun et fåtall av arbeidstakerne har arbeidstid som kan sammenliknes med industriens skiftordninger.

Det samlede markedet for vaskerier og renserier er kr. 2,3 milliarder. Normal driftsmargin for bransjen er anslagsvis på 5 %. Bransjen erfarer at marginene har falt de siste årene.

### **Før tariffoppgjøret 2014**

Overenskomsten ble sagt opp av Industri Energi i januar 2014 i brev til Norsk Industri, og oppsigelsen ble bekreftet av Norsk Industri.

### **Forhandlingsløpet**

Industri Energi og Norsk Industri avtalte først forhandlinger 12.-13. mai 2014, men forhandlingene ble utsatt av Industri Energi på grunn av fare for hotellstreik i nevnte tidsrom. Ny forhandlingsstart ble avtalt 16.-17. juni 2014, med åpningsmøte 16. juni kl. 13.00.

Industri Energi oversendte sine krav per e-post 16. juni 2014 kl. 10.35 i forkant av forhandlingsstart. Norsk Industri overleverte sine krav første forhandlingsdag.

Begge parter redegjorde nærmere for sine krav under forhandlingenes første dag.

Forhandlingene fortsatte 17. juni 2014 kl. 9.00. Partenes diskusjoner dreide seg om prinsipielle spørsmål rundt enkeltelementer i frontfagets ramme, og Industri Energi fremmet aldri noen konkrete økonomiske krav.

Etter forhandlinger i særmøter og fellesmøter ble forhandlingene brutt av Industri Energi 17. juni 2014 kl 13.30.

### **Meklingen**

Etter forhandlingsbruddet sendte Industri Energi varsel om plassoppsigelse til Riksmekleren for 492 av sine medlemmer.

I brev til partene 23. juni 2014 nedla Riksmekler forbud mot arbeidsstans inntil mekling var gjennomført.

Partene ble innkalt til mekling 3.- 4. september 2014, med meklingsutløp 4. september kl 24.00. I perioden for frivillig mekling hadde ikke partene kontakt.

I brev til Riksmekler 29. august 2014 varslet Industri Energi plassfratredelse og begjærte samtidig mekling avsluttet 4. september kl. 24.00. Plassfratredelsen omfattet 190 organiserte i 16 virksomheter.

Tvungen mekling ble gjennomført 3. og 4. september 2014. Da meklingsfristen utløp 4. september kl. 24.00 aksepterte begge parter å mekle på overtid. Meklingsnatten forsøkte Norsk Industri å finne en løsning i minnelighet. Partene sto likevel så langt fra hverandre at Riksmekler ikke fant grunnlag for å fremlegge en skisse. Industri Energi brøt meklingen 5. september 2014 kl. 04.45.

### **Streiken**

Som følge av bruddet i meklingen ble det streik fra arbeidstidens begynnelse 5. september 2014. Det oppstod samtidig en tvist angående Industri Energis streikeuttak, da Industri Energi ikke lenger ønsket å ta ut alle de 190 varslede medlemmene i streik.

Industri Energi krevde at deres medlemmer i bedriften Nor Tekstil AS avdeling Levanger skulle utføre arbeid som normalt, til tross for at Industri Energis 16 medlemmer i nevnte bedrift var omfattet av Industri Energis begjæring om plassfratredelse.

### **Dispensasjonssøknader**

Norsk Industri opplyste under meklingen at Industri Energis streikeuttak kunne medføre problemer for leveranse til sykehjem og sykehus både i Levanger og Stavanger. Av de 16 bedriftene som var omfattet av Industri Energis

plassoppsigelse og -fratredelse, mottok Norsk Industri dispensasjonssøknader fra i alt ni virksomheter.

Det er strenge kriterier for innvilgelse av dispensasjonssøknader, og flere av søknadene inneholdt for lite opplysninger til å gi et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag i forhold til kriteriet om fare for liv og helse. Flere av søknadene var også generelt utformet uten detaljerte opplysninger, noe som vanskeliggjorde Norsk Industris vurdering. På grunn av manglende angivelse både av hvilke funksjoner og på hvilket grunnlag det ble søkt unntak fra streiken, var det helt nødvendig å innhente ytterligere opplysninger før søknadene kunne behandles.

Da streiken startet ble Norsk Industri kontaktet av Helse- og omsorgsdepartementet, som opplyste at Statens Helsetilsyn fortløpende vurderte risikoen for at det kunne oppstå fare for liv og helse. Norsk Industri hadde imidlertid ikke grunnlag for å innvilge dispensasjon fra Industri Energis streikeuttak.

### **Vedtak om lønnsnemnd**

Da streiken hadde pågått i tre virkedager innkalte Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson Industri Energi og Norsk Industri til hastemøte 10. september 2014 kl. 00.30. I møtet ble partene meddelt at regjeringen ville foreslå tvungen lønnsnemnd for å løse konflikten. På oppfordring fra statsråden gjenopptok Industri Energis streikende medlemmer sitt arbeid 10. september.

### **3.2.3 Kommentarer til Industri Energis krav i tariffrevisjonen 2014**

Kravene kommenteres kort i den rekkefølge de fremkommer i kravdokumentet og ikke i prioritert rekkefølge.

#### **Krav 1 – Krav om tillegg på lønn som spesielt sikrer bransjens utvikling i forhold til lavlønnproblematikk**

Kravet er nærmere spesifisert under forhandlinger og mekling.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

#### **Krav 2 – Tjenestepensjon**

Tjenestepensjon

Partene viser til pkt. 2 i Riksmeklers forslag i frontfaget vedrørende tjenestepensjon. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det der er beskrevet.

Sterkere tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere mulighet for fagutdanning.

Vedrørende tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere muligheter for fagutdanning viser partene til Fellesforbundets og Norsk Industris brev til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen av 31.3.2014 og hans svar av 1. april 2014.

Status ved meklingsbruddet – Enighet.

### **Krav 3 – Fagopplæring**

#### Fagopplæring

To nye kulepunkter (innlemmes som nytt 3. avsnitt i § 12.5 i denne overenskomsten)

- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Status ved meklingsbruddet – Enighet, men med innledende tekst som i Industriooverenskomsten.

### **Krav 4 – Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk**

#### Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk

Innlemmes som nytt 2. avs. I § 10.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Status ved meklingsbruddet – Enighet.

### **Krav 5 – Matpengesats**

Matpengesatsen kreves høynet.

Status ved meklingsbruddet – Enighet om heving til kr 78,50.

### **Krav 6 – § 3 Alminnelige lønnsbestemmelser**

#### 3.1.1 Lønnsbestemmelser.

Satsene kreves høynet.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

### **Krav 7 – Industri Energis krav om ny garantilønnsbestemmelse**

#### 3.1.2 Ny bestemmelse; - Nåværende 3.1.2 og resterende forskyves

Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom Industri Energi og Norsk Industri, har partene hatt som målsetting å å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene innen vaskeri og renseri.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1.mai. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av lønnsutviklingen for øvrig.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

### **Krav 8 – Krav om jobbtillegg for sjåfører**

#### 3.1.3 Jobbtillegg

Eksisterende jobbtillegg tilkommer alle sjåfører og sertifiserte arbeidere.

Det innføres et ytterligere tillegg for sjåfører på tyngre lastebil.

Status ved meklingsbruddet – Enighet om et sjåførtillegg på kr 4,50, under forutsetning om enighet om en forsvarlig økonomisk ramme, samt avkorting for sjåfører som allerede har et høyere lønnsnivå. Formålet med sjåførtillegg er å hindre tariffstridig praksis som bedriftene praktiserer for å kunne beholde sjåfører.

### **Krav 9 – Krav om økt fagtillegg**

#### 3.1.4 Fagtillegg

Kreves øket.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet, men dialog om å øke tillegget fra kr 8 til kr 10, under forutsetning om en forsvarlig økonomisk ramme.

### **Krav 10 – Krav om økt ettermiddagstillegg**

#### 3.1.7 Ettermiddagstillegg

Kreves likt ettermiddagsskifttillegg og at det reguleres likt, jfr. § 5.4.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet, men dialog om å øke tillegget fra kr 8 til kr 12, under forutsetning om en forsvarlig økonomisk ramme.

### **Krav 11 – Krav om smusstillegg**

Ny bestemmelse

Smusstillegg

For arbeid på uren side/mottak av tøy kreves et tillegg.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

### **Krav 12 – Krav om økt skifttillegg**

#### § 5 Skifttillegg

##### 5.1 Ordinært skiftarbeid

Det kreves et ekstraordinært løft for ettermiddag.

Øvrige skiftsatser i §§ 5.1, 5.2 og 5.3 reguleres i tråd med ramme.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

### **Krav 13 – Krav om at arbeidsgiver dekker opplæringskostnader for sjåfører**

12. Ny bestemmelse; Opplæringskostnader m.v.

Etterutdanning av yrkessjåfører og andre sertifiserte stillinger

Etter yrkessjåførforordningen, (F16.04.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som per tiden, er på 35 time hvert 5 år.

Nedenstående bestemmelser gjøres også gjeldende for andre sertifiserte arbeidstakere som gjennom forskrift er pålagt kurs for vedlikehold av kompetanse.

Følgende avtale gjelder:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

Arbeidstaker har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan.

Kurstid i henhold til yrkessjåførforordningen regnes ikke som arbeidstid, og deltakelsen på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag i hht arbeidsplanen.

3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

#### **Krav 14 – Krav om økt prosentsats for lavlønnsgaranti**

§ 17 Overenskomstens varighet m.m.

Lavlønnsgaranti

Prosentsatsen kreves høynet.

Status ved meklingsbruddet – Ikke enighet.

#### **Krav 15 – Krav om utvalgsarbeid om innleie av arbeidskraft**

Fra forhandlingsprotokollen 2012 vedr. innleie: Kreves videreført kommende tariffperiode: Partene har over tid registrert økt bruk av innleie i bransjen og er derfor enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som i løpet av tariffperioden skal se på utfordringer på grunnlag av AML § 14-9.

### **3.2.4 Holden III-utvalget og frontfagets rolle som premissleverandør for etterfølgende tariffoppgjør**

Et sentralt premiss for tariffoppgjøret 2014 var behovet for lavere lønnsvekst i Norge av hensyn til konkurranseutsatt industri.

Den 14. desember 2012 oppnevnte regjeringen Stoltenberg Holden III-utvalget som skulle utrede og vurdere erfaringer med lønnsdannelsen gjennom de tolv årene som hadde gått siden handlingsregelen og inflasjonsmålet ble innført i Norge. Utvalget ble ledet av professor Steinar Holden og var sammensatt av bl.a. representanter for de største arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i Norge, herunder NHO, Spekter, Virke, KS, LO, YS, Unio og Akademikerne.

Holden III-utvalget avga sin utredning Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi til Finansdepartementet 3. desember 2013, se NOU 2013:13.

Utvalget samlet seg om 18 hovedkonklusjoner hvorav følgende:

#### **Hovedkonklusjon 9:**

*Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet sett bør være normgivende for resten av økonomien.*

I tråd med Holden III-utvalgets hovedkonklusjon 9 har NHO, i forståelse med LO, angitt en ramme på 3,3 % også for industrifunksjonærene. Med utgangspunkt i den økonomiske situasjonen forventet partene i 2014 en lavere lønnsvekst innenfor alle tariffområder sammenlignet med 2013.

#### **Nærmere om frontfagsoppgjøret 2014:**

Fellesforbundet og Norsk Industri kom i 2014 til enighet under mekling i det såkalte frontfagsoppgjøret. Partene ble enige om et økonomisk resultat som gir et generelt tillegg på kr 0,75 til alle arbeidere, samt et tillegg på kr 1,25 til arbeidstakere omfattet av normallønnsoverenskomster uten lokal forhandlingsrett (normallønnstillegg).

Rammen for frontfagsoppgjøret ble beregnet til 3,3 %. Rammen er sammensatt slik:

Overheng	1,2 %
Kronetillegg	0,6 %
Forventet glidning	1,5 %

Etterfølgende tariffoppgjør både i privat sektor (NHO, Virke, Spekter, mv.) og offentlig sektor (KS og staten) har alle lagt til grunn et økonomisk resultat i tråd med frontfagsresultatet.

Norsk Industri legger til grunn at det er omforent mellom arbeidslivets parter at konkurranseutsatt næringsliv må sette rammen for den nasjonale lønnsutviklingen. Frontfagsmodellen er konstruert for at lønnsutviklingen under ett ikke skal bli større enn det konkurranseutsatt sektor kan tåle. Frontfagsmodellen forstås slik at



andre bransjer og sektorer tilpasser lønnsveksten innenfor den rammen som fastsettes i frontfagsoppgjøret.

### 3.2.5 Om lønnsnivået i bransjen

I henhold til lønnsstatistikken for 2013 omfatter overenskomsten i alt 1305 årsverk.

Industri Energi har i det offentlige ordskiftet før og etter streiken vist til at arbeidstakere i vaskeri- og renseribransjen i snitt tjener 81,7 % av industriarbeiderlønn. Industri Energi henviser til statistisk grunnlag slik det fremkommer i Hovedtabellen, som inkluderer lønn, bonus og uregelmessige tillegg, herunder skift og ulempetillegg.

Ansatte i vaskeri- og renseribransjen har i all hovedsak ordinært dagtidsarbeid. Kun en liten andel av samlet antall årsverk har arbeidstid som utløser skift- og ulempetillegg.

Overenskomstens lavlønnsgaranti beregnes ut fra statistikken som viser grunnlønn og bonus, tidligere kolonne 6. Dette statistiske grunnlaget viser at Overenskomsten for vaskerier og renserier i 2013 har en gjennomsnittslønn på 85,7 % av industriarbeiderlønnen. Lavlønnsgarantien medfører at arbeidstakere i 2014 skal ha utbetalt kr. 1,74 per time. Lavlønnstillegget etterbetales med virkning fra 1.1.2014.

#### Lønnsdrivende konsekvens

Aksept av Industri Energis krav om varig lønnsloft for ansatte i vaskerier og renserier vil ha lønnsdrivende effekt for alle sammenlignbare bransjer og overenskomster i NHO-systemet.

Hovedtabellen viser at totalt 10 overenskomster mellom LO og NHO har gjennomsnittslønn under 86 % av industriarbeiderlønn. De nevnte 10 overenskomstene omfatter i alt 49 081 årsverk. I dette inngår over 9000 årsverk innenfor renholdsbransjen og drøyt 25 000 årsverk innen hotell og restaurantbedriftene. Eventuelle lønnstillegg utover rammen for vaskeri- og renseribransjen vil få lønnsdrivende konsekvens også for øvrige grupper av årsverk som ligger under 86 % av industriens snitt.

Overenskomster:	Antall årsverk på overenskomsten:
105 VASKERIER OG RENSERIER	1305
10 RENHOLDSBEDRIFTER	9220
481 PLEIE- OG OMSORGSOVERENSKOMSTEN	1801
301 PARKERINGSSLESKAPER	300
308 BENSINSTASJONER-HK	4564
293 LANDFORPLEININGSAVTALEN	211

79 HOT.OG REST.-RIKSAVTALEN	25667
521 DYREPLEIERE OG KLINIKKASSISTENTER	311
525 JORDBRUK OG GARTNERI	3992
457 AVISBUDAVALLEN	1710
<b>SUM årsverk 2013 under 86 % av industriens gjennomsnitt.</b>	<b>49081</b>

Tarifforhandlinger fungerer ikke i et økonomisk vakuum for hver enkelt overenskomst og bransje. NHO og Norsk Industri må også ivareta hensynet til samlet lønnsdannelse for samfunnet som helhet og ikke minst i forhold til sammenlignbare yrkesgrupper og næringer.

I årene fra og med 2004 til og med 2013 viser LO – NHO statistikken at overenskomsten har hatt en samlet årslønnsvekst på 46 %.

Lønnsvekst vaskerier og renserier 2003-2013		
		Årslønnsvekst lønn inklusive bonus og ureg
2003	NA	
2004		3,8
2005		2,9
2006		3,7
2007		3,1
2008		5,3
2009		5,6
2010		2,7
2011		2,8
2012		4,5
2013		4,2
Gjennomsnitt		3,9
<b>Total lønnsvekst 2004-2013:</b>		<b>46,0</b>

### 3.2.6 Om overenskomstens overheng og forventet glidning

Norsk Industri anfører at industriens gjennomsnittlige overheng på 1,2 % må legges til grunn også ved beregningen av rammen for Overenskomsten for vaskerier og renserier. Tallet 1,2 % er TBUs beregning av overheng i industrien, og denne prosentsetningen er lagt til grunn i alle oppgjør i Norsk Industri. Tallet er for øvrig et snitt av alle overheng innenfor industrien, hvor også vaskeri- og renseribransjens overheng inngår i beregningen.

Også i tidligere tariffoppgjør har overenskomstens overheng avveket fra industriens snitt, men dette har ikke vært til hinder for at partene har kommet til enighet i forhandlinger i alle tidligere tariffrevisjoner.

### 3.2.7 Nærmere om lavlønnsgarantien

Overenskomstens lavlønnsgaranti lyder som følger:

#### **Lavlønnsgaranti:**

Med virkning fra 1. januar reguleres satsene i overenskomstens § 3.1 med differansen mellom gjennomsnittlig lønn for vaskeri- og renseribransjen per 1. oktober foregående år og 86 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn på samme tidspunkt.

Industri Energi har fremmet krav om endringer i garantibestemmelsen i overenskomsten.

Under forhandlingene ble det avklart at Industri Energi krevde en økning av garantiprosenten fra 86 % til opp mot 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

#### Krav om supplerende garantibestemmelse

I tillegg til Industri Energis krav om økt garantiprosent, krevde Industri Energi også en supplerende garantibestemmelse som nytt punkt 3.1.2 til overenskomsten § 3:

Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom Industri Energi og Norsk Industri, har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene innen vaskeri- og renseri.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1. mai. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av lønnsutviklingen for øvrig.

Industri Energi presiserte under forhandlingene at denne nye tariffbestemmelsen måtte forstås slik at den sikret varig lønnsloft for arbeidstakerne. Dette fordi nytt lønnsnivå danner utgangspunktet for etterfølgende reguleringsforhandlinger. Overenskomstens lønnsnivå skal dermed opprettholdes og videreføres også etter lønnsreguleringsforhandlingene mellom partene. I praksis vil dette medføre at dersom gjennomsnittlig lønnsnivå etter gjennomført lønnsregulering ble på 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, må dette nye lønnsnivået danne utgangspunkt for senere lønnsreguleringer. Partene blir dermed bundet til å

opprettholde et garantert nivå for overenskomsten på 90 % av industriens gjennomsnitt i alle etterfølgende tariffoppgjør.

Norsk Industri anfører at den supplerende garantibestemmelsen må avvises fordi den vil ha inngripende økonomiske konsekvenser for bedriftene. Bestemmelsen vil også kunne ha store tariffpolitiske ringvirkninger i øvrige tariffområder med lavlønnsordninger.

#### Nærmere om de tariffpolitiske hensyn knyttet til lavlønnsgarantiene:

I hovedoppgjøret i 1980 fikk LO medhold i sitt hovedkrav om etablering av lavlønnsordning.

Ordningen fungerte slik at gjennomsnittlig timelønn i den enkelte bedrift ble vurdert opp mot 85 % av gjennomsnittet i industrien.

Lavlønnsordningen var gjenstand for ytterligere forhandlinger mellom LO og daværende Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) både i 1982 og 1986. I all hovedsak er dagens lavlønnsgarantier basert på 85 % -regelen. Imidlertid er det noen variasjoner i forhold til avtalt sammenligningsgrunnlag; gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, gjennomsnittlig bransjelønn m.m.

Lavlønnsgarantien i Overenskomsten for vaskerier og renserier ble etablert gjennom forhandlinger i 1986. Ordningen har hele tiden vært basert på 86 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Noen få overenskomster mellom LO og NHO har i de siste hovedoppgjørene avtalt endringer i prosentgrensen. Det vises her til Losse- og lasteoverenskomsten, Speditøravtalen og Grossistavtalen. Norsk Industri anfører at eventuelle endringer i garantisatsene må skje ved enighet og etter grundig vurdering av de økonomiske konsekvensene for hvert enkelt overenskomstområde.

Kravet om innføring av 90 % lavlønnsgaranti var også det sentrale temaet i årets oppgjør for butikkoverenskomsten med LO/Handel og Kontor. NHO avviste HKs krav som medførte en 10 dager lang streik blant HK organiserte arbeidstakere innenfor overenskomstområdet. HK frafalt sitt opprinnelige krav og partene ble enige om en reforhandlingsklausul som til slutt løste konflikten mellom partene.

Norsk Industri anfører at endringer i lavlønnsgarantier kun må skje ved enighet mellom partene. Endringer i garantiordningen mot den ene parts ønske vil ha store økonomiske konsekvenser for den berørte part. Tvangsmessig endring i bestemmelsene om lavlønnsgaranti vil også ha smitteeffekt for øvrige overenskomster med lavere garantisatser enn 90 %. Under denne forutsetning frafaller Norsk Industri sitt krav om endring av utbetalingstidspunktet mv. for lavlønnsgarantien.

### **3.2.8 Generelt tillegg**

Norsk Industri forsøkte under meklingen å sondere ulike handlingsalternativer for å få på plass en meklingsløsning med Industri Energi. I denne anledning gjorde Norsk Industri det kjent for Industri Energi at man også kunne vurdere alternativer til et generelt tillegg som avvek fra frontfagsløsningen, men likevel slik at totaliteten i meklingsløsningen måtte være akseptabel for bransjen. Det var en klar

forutsetning for Norsk Industris sonderingsforsøk at man måtte unngå konflikt mellom partene.

Sonderingssamtalene førte ikke frem. Norsk Industris ulike fremstøt ble avvist av Industri Energi. Norsk Industris angivelse av alternativer til bl.a. det generelle tillegget må følgelig anses som bortfalt som følge av Industri Energis avvisning og iverksettelse av streik.

Norsk Industri anfører at Rikslønnsnemnda må fastsette et økonomisk resultat for tariffoppgjøret 2014 mellom Industri Energi og Norsk Industri i tråd med resultatet fra frontfagsoppgjøret.

### **3.2.9 Om streikehåndteringen og dispensasjonspraksis**

Industri Energi har politianmeldt bl.a. Stein Lier-Hansen i forbindelse med Norsk Industris dispensasjonspraksis under streiken.

Det anføres at Norsk Industri ikke har ansvar for streikeuttaket fra en fagforening. Arbeidsgiversiden har heller ikke ansvar for å fremme dispensasjonssøknader. Norsk Industri har rett, men ingen plikt, til å søke dispensasjoner. Ansvaret for streiken og streikeuttaket ligger utelukkende på Industri Energi.

Arbeidsgiversidens beslutning om ikke å fremme dispensasjonssøknader var også tema i konflikten i 2009 mellom Norsk Flygerforbund/Norsk Luftambulans Flygerforening og NHO Luftfart/Norsk Luftambulans AS. Det vises til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2009 hvor regjeringen besluttet tvungen lønnsnemnd etter kun få timer da partene bekreftet at man ikke ville komme til enighet om dispensasjoner for å avverge fare for liv og helse.

### **3.2.10 IV. Virkningstidspunkt for ny overenskomst og utbetaling av generelt tillegg**

Norsk Industri anfører at ny overenskomst gjelder fra 1.5.2014 til 30.4.2016.

Når det gjelder tidspunkt for utbetaling av det generelle tillegget, viser Norsk Industri til Rikslønnsnemndas kjennelser i sak 1/2004 og 2/2004, hvor følgende ble uttalt av Rikslønnsnemnda:

*Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at etter en arbeidskonflikt gis det generelle tillegget fra gjenopptakelsen av arbeidet, jf det som herom er inntatt i sak nr. 3 og nr. 4 2002 mellom Norsk Helse og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden.*

Praksisen er fulgt opp av Rikslønnsnemnda i sak 4, 5 og 6 i 2012.

Det anføres at det generelle tillegget på kr 0,75 og normallønnstillegget på kr 1,25 gis fra dato for gjenopptakelse av arbeidet. Det foreligger ikke særskilte grunner for å gjøre unntak fra dette utgangspunktet.

## 4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### 4.1 Sakens realitet

#### 4.1.1 Innledning

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer, Husby, Strøm og Evensen Norum vil bemerke:

Under den muntlige forhandlingen nedla Norsk Industri en endret påstand i forhold til den tidligere påstanden i det skriftlige innlegget av 27. oktober 2014.

Industri Energi har i sitt innledningsforedrag for Rikslønnsnemnda gått utførlig inn på hva forbundet mener ligger i begrepet interesseløst - og således hva Rikslønnsnemnda skal ta stilling til i medhold av lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister. Etter legaldefinisjonen i arbeidstvistloven § 1 j er en interesseløst en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold som ikke omfattes av en tariffavtale eller som skal avløse en tidligere tariffavtale.

Forbundets oppfatning er at Rikslønnsnemndas kompetanse er begrenset til de uenighetspunktene som ikke var avklart under partenes sonderinger under meklingen hos Riksmekleren.

De nøytrale medlemmene er av den oppfatning at forbundets syn ikke kan føre fram på dette punktet.

Den saken som var til behandling hos Riksmekleren 3. september 2014 var uenighet om revisjonen av overenskomsten for vaskerier og renserier mellom Industri Energi og Norsk Industri.

I Riksmeklerens møtebok heter det:

”Meklingen fant sted i sær møter og felles møter. Mekleren konstaterte at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter.”

Det ble ikke fremlagt noen skisse fra mekleren.

Det fremgår av arbeidstvistloven 27. januar 2012 nr. 9 § 23 andre ledd at enhver som deltar i meklingen skal bevare taushet om det som er fremkommet under meklingen – rammen for taushetsplikten er det som er fremkommet, dvs. all informasjon enten den kommer fra muntlige utsagn i samtaler, møter, fra papirbaserte informasjonskilder eller gjennom elektroniske informasjonsbærere, og omfatter ellers alle hendelser i meklingen.

Taushetsplikten er ikke begrenset til tidsrommet mens meklingen pågår, men gjelder også for ettertiden, jf. Nils Dalseide i boka *Arbeidsrett.no*, kommentarer til arbeidstvistloven av Jakhelln, Gisle og Aune side 107 og 108.

De nøytrale medlemmene vil videre peke på at under mekling vil det nødvendigvis komme ulike innspill med henblikk på å finne en helhetlig løsning i konflikten. Men oppstår det ikke enighet under meklingen og tvisten senere blir brakt inn for

Rikslønnsnemnda ved tvungen lønnsnemnd, er interessetvisten som skal behandles den totale revisjon av overenskomsten mellom partene – noe som også underbygges av arbeidstvistloven § 23.

Partene vil da være avskåret fra å kunne påberope bundethet vedrørende enkeltelementer som det tilsynelatende hadde vært mulig å oppnå enighet om. Rikslønnsnemnda står således helt fritt i sin vurdering av overenskomsten, herunder enkeltelementer.

I denne saken kom arbeidsgiver med et tilbud under meklingen som ble gitt under forutsetning av at konflikt ikke ville bli iverksatt. Avtalerettslig er således forutsetningen for tilbudet ikke lenger til stede og allerede av den grunn bortfalt.

#### **4.1.2 Bakteppet for fastsettelse av ny tariffavtale mellom parter hvor forhandlinger og mekling ikke har gitt noe resultat**

Nemndas nøytrale medlemmer vil videre bemerke:

Tarifforhandlingssystemet i Norge bygger på den såkalte frontfagsmodellen. Om denne modellen, se for eksempel Svein Longvas artikkel Lønnsdannelse i en globalisert verden<sup>1</sup> og NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III),<sup>2</sup> som behandler hovedkursteorien og frontfagsmodellen. Om frontfagsmodellens betydning for tariffoppgjørene, se også Nils Dalseide i boka Arbeidsrett.no, kommentarer til arbeidstvistloven side 80.

I Holden III, som alle representerte tariffparter sluttet seg til, heter det blant annet på henholdsvis side 10 andre spalte og side 24 andre spalte:

”Antallet arbeidskonflikter i Norge er relativt lavt, mens antall tapte arbeidsdager er høyere enn i mange andre europeiske land. Både organisasjonene og myndighetene har et ansvar for å holde konfliktnivået nede, noe som kan bli mer krevende i perioder med mindre rom for reallønnsvekst. Forhandlingssystemet bør innrettes på en måte som gir best muligheter for å oppnå enighet uten konflikt.”

”Forhandlingsområdene som kommer etter frontfaget må bygge på et troverdig anslag for hva lønnsveksten i industrien vil bli i forhandlingsåret. Resultatet fra frontfagsoppjøret og et troverdig anslag fra NHO, i forståelse med LO, på den samlede årslønnsveksten vil være sentralt her. En slik koordinering og implementering av frontfagsmodellen er etter utvalgets mening også godt egnet til å bidra til en tilpasning til et lavere kostnadsnivå for å bedre den kostnadmessige konkurranseevnen ved behov for dette.”

---

<sup>1</sup> Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedsoverenskomsten 100 år, Pax Forlag 2007, side 153 flg.

<sup>2</sup> Se vedlegg 1, side 158 – 163. Se også side 10 andre spalte og side 11 første spalte, side 39 – 44 andre spalte. Om frontfagsmodellen som norm for etterfølgende oppgjør, se side 140 – 144. Oppsummeringsmessig vises det til side 60 andre spalte.

I Holden III side 25 første spalte heter det videre:

”Anslaget på den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien presenteres fra enkelte hold som et gulv for lønnsveksten, mens andre fremstiller det som et tak, dvs. at lønnsveksten i andre sektorer ikke skal overstige det som frontfaget får. Utvalget vil understreke at et troverdig anslag på rammen for lønnsveksten i industrien ikke skal betraktes som et gulv eller tak for lønnsveksten, men gi en norm for hva andre forhandlingsområder skal forholde seg til.”

### Overhenget

Når det gjelder overhenget fra lønnsveksten året før, er dette fastlagt med utgangspunkt i fast praksis og således kjent. Selve beregningen byr ikke på problemer. Spørsmålet er om beregningen skal brytes ned på forbundsnivå, se nærmere om dette nedenfor.

Overhenget i påstanden fra arbeidsgiver er snittet for industrien, noe LO blant annet har akseptert og lagt til grunn i et oppgjør i møbelbransjen.

Det synes å være lagt grunn i oppgjøret mellom hovedorganisasjonene at man ikke kan bryte ned overhenget på forbundsnivå. Dette ville i så fall gi en lønns spiral som partene ikke er tjent med.

Ved at frontfagsmodellen benyttes oppnår man en samordnings- og styringseffekt for lønnsoppgjørene. Frontfagsmodellen blir en fastsettelse på makronivå, hvor alle relevante elementer, herunder garantitillegget, inngår. Modellen innebærer ikke nødvendigvis at alle må være like, men en oppnår at man låser de som har behov for lønnsregulering.

Tariffrevisjonen må derfor, som ovenfor angitt, bygge på frontfagsmodellens ramme for tariffoppgjøret 2014. Rammen for frontfaget har gjennomgående vært lagt til grunn gjennom hele vårens tariffoppgjør, og det er ikke fremkommet opplysninger som skulle tilsi at de prinsipper som er lagt til grunn i Holden III og praktisert på flere tariffområder bør fravikes i denne saken. At arbeidstakersiden i denne saken har kommet dårligere ut enn om man hadde akseptert arbeidsgiversidens betingede tilbud, er naturligvis beklagelig, men en konsekvens av det valg som ble tatt av forhandlingsdelegasjonen under meklingen.

### **4.1.3 Nærmere om den konkrete vurderingen av innholdet i den nye overenskomsten.**

I Norsk Industris skriftlig innlegg til Rikslønnsnemnda av 27. oktober 2014 er det gitt en oversikt over hvilke punkter i utkastet til ny overenskomst som det er enighet om mellom partene.

De nøytrale medlemmene i nemnda legger disse punktene til grunn for sin avgjørelse og henviser til kapittel 3.2.3 foran.

Den foreliggende overenskomsten er en normallønnsavtale.

To LO-forbund, henholdsvis Fellesforbundet og Arbeidsmandsforbundet, er i årets lønnsoppgjør blitt enige med landsforeninger i NHO om revisjon av sammenliknbare overenskomster med en ramme tilsvarende frontfaget som



tilsvarende Norsk Industris påstand under den muntlige forhandlingen for Rikslønnsnemnda, og med et overheng tilsvarende frontfagets på 1,2 %. Den ene av overenskomstene er en normallønnsoverenskomst (Renholdsoverenskomsten), mens den andre (Riksavtalen) er reelt sett også en normallønnsavtale. Fellesforbundet har 25 600 medlemmer knyttet til sin overenskomst, mens antall medlemmer fra Arbeidsmandsforbundet er 9 200. Til sammenlikning kan opplyses at overenskomsten hvor Industri Energi er part involverer ca 700 medlemmer.

Den reviderte påstanden fra arbeidsgiver, fremlagt under den muntlige forhandlingen, er basert på følgende:

Årslønn/1950	kr 342 927,-	
Timelønn	kr 175,86	
Overheng		1,20 %
Tariff tillegg kr 2,- (01.05)		0,76
Garantit tillegg kr 1,74 (01.01)		0,99
Glidning		0,20
Skift tillegg + 4 %		0,18
<b>Vekst</b>		<b>3,33</b>

Det er oppgitt at lønnsveksten er gjennomgått og bekreftet av statistikkavdelingen i NHO.

De nøytrale medlemmene av Rikslønnsnemnda finner at påstanden fra Norsk Industri blir å ta til følge. I anledning slutningens punkt 7 bemerkes at oktobertallene ikke er innrapportert på nåværende tidspunkt.

Norsk Industris partsrepresentant, Lier Hansen voterer i samsvar med de nøytrale medlemmenes syn.

Industri Energis partsrepresentant, Sonja Meek slutter seg til forbundets anførsler og påstand, og vil i tillegg bemerke: ”Industri Energi vil videre gi uttrykk for at det er urimelig å benytte industriens satser for overheng på et område som bare har 0,7% - i sær i forbundsvisе tariffoppgjør.

Det er videre feil å tilbakeregne tillegg i den hensikt å unngå statistiske utslag på lavtlønnsгарантиen.

Videre er det å bemerke at sammenligningsgrunnlaget i øverste avsnitt på side 32 i utkastet fremkommer noe feil. Fellesforbundet opplyser å ha 7515 medlemmer av de 25600 årsverkene som inngår i statistikken på sine hjemmesider ved uravstemmingen. For Renholdsoverenskomsten finnes ikke tall for antall medlemmer overenskomsten omfatter tilgjengelig på samme vis, men her er også grunn til å tro at det ikke er 100% organisasjonsgrad. Antall årsverk i statistikken er 9200. Bruker man statistikkens tall over hvor mange årsverk som inngår, slik det er gjort ift Riksavtalen og Renholdsoverenskomsten vil antallet for vask og rens være 1305.”

LOs representant med uttalerett, Tor-Arne Solbakken bemerker følgende:

”Representant for LO, Tor-Arne Solbakken tar avstand fra nemndas flertalls beskrivelse av overhengs problematikken:

”Det synes å være lagt grunn i oppgjøret mellom hovedorganisasjonene at man ikke kan bryte ned overhenget på forbundsnivå. Dette ville i så fall gi en lønsspiral som partene ikke er tjent med.”

Denne beskrivelsen er det etter dette medlemmets oppfatning ikke dekning for.

Dette medlemmet vil videre bemerke at kjennelsen, slik den er avgitt av nemndas flertall ikke tar hensyn til alle elementene i frontfagsmodellen, slik det framkommer i tre offentlige utredninger:

#### **NOU 2000: 21 En strategi for sysselsetting og verdiskaping (Holden I)**

”Etter utvalgets mening er frontfagsmodellen ikke opprettholdbar over tid dersom enkelte grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene, inkludert lønnsveksten for funksjonærer og ledere. Dersom dette skjer, må en se på andre måter å forhindre systematisk etterslep i andre sektorer.”

#### **NOU 2003: 13 Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs (Holden II)**

”For å sikre at alle partene i arbeidslivet slutter opp om en videreføring av frontfagets retningsgivende funksjon, er det etter utvalgets vurdering avgjørende at frontfaget angir en troverdig ramme for lønnsveksten i de påfølgende oppgjørene. For å sikre oppslutning om koordinering gjennom frontfagsmodellen, er det i tillegg viktig at oppgjøret i frontfaget kun etablerer en norm for den totale lønnsveksten i de påfølgende avtaleområdene, og ikke innebærer føringer på profilen innenfor denne normen i øvrige avtaleområder. Dette ble også understreket av Holden I-utvalget.”

#### **NOU 2013: 13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III)**

”I henhold til frontfagsmodellen skal den samlede lønnsveksten i frontfaget verken være et gulv eller et tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Hensikten med frontfagsmodellen er å sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsnivåen i konkurranseutsatt næringsliv, og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen, jf. omtale i kapittel 3. I det enkelte år kan ulike forhold føre til visse forskjeller i lønnsveksten mellom ulike sektorer, men over tid skal lønnsveksten være noenlunde den samme i alle de store sektorene. Det har den i stor grad vært i Norge, jf. figur 8.1. Det er imidlertid frontfagets ramme som er normgivende, og ikke frontfagets profil eller eventuelle sosiale reformer. Profilen må kunne tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer.”

Som det framkommer av ovenstående er det en klar forutsetning fra alle tre Holden-utvalgene at det er frontfagets ramme nemnda skulle forholde seg til, og ikke lagt til grunn et overheng som er langt høyere enn det reelle tallet. Et tall (0,7%) som heller ikke er omtvistet.

For det andre vil dette medlemmet påpeke at nemndas flertall legger til grunn at det skal konstrueres et annet nivå for beregningen av garantitillegg enn det som

faktisk er gjeldende på garantitidspunktet. Dette gir en helt urimelig arbeidsgiverfordel, kontra arbeidstakerne som i tråd med sedvanlig praksis går glipp av en lang periode med etterbetaling på grunn av at denne overenskomsten ble behandlet mot slutten av det forbundsvise oppgjøret.”

Industri Energis partrepresentant med uttalerett, Eyvind Mossige slutter seg til forbundets anførsler og påstand, samt merknader fra Sonja Meek og Tor-Arne Solbakken.

#### **4.2 Virkningstidspunktet for ny overenskomst og generelt tillegg**

Det generelle tillegget og normallønnstillegget blir etter fast praksis i Rikslønnsnemnda å utbetale fra arbeidets gjenopptakelse, hvilket er opplyst å være 10. september 2014.

### **III SLUTNING**

I sak 1/2014, tvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri, skal følgende gjelde:

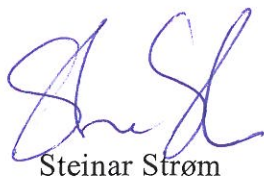
1. Overenskomsten for vaskerier og renserier mellom LO/Industri Energi og NHO/Norsk Industri gjøres gjeldende for tariffperioden 1.5.2014 til 30.04.2016.
2. Overenskomsten endres i tråd med forhold som partene ble enige om under forhandlingene og meklingen, jf. Norsk Industris skriftlige innlegg av 27. oktober 2014 punkt III. Følgende krav<sup>3</sup> innarbeides i overenskomsten:
  - Krav 2 - Tjenestepensjon
  - Krav 3 - Fagopplæring
  - Krav 4 - Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk
  - Krav 5 - Matpengesats
  - Krav 8 - Krav om jobbt tillegg for sjåfører
3. Det generelle tillegget på kr 0,75 og normallønnstillegget på kr 1,25 gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 10. september 2014.
4. Det samlede kronetillegget på kr 2,- gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelsen foreligger.
6. Skifttillegg (2013 satser) økes med 4 % fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse.
7. Det økonomiske resultatet som følge av årets oppgjør – inklusive garantitillegget – skal tillegges oktobertallene før beregning av garantien.
8. Øvrige krav tas ikke til følge.

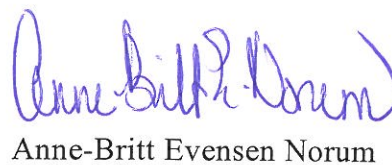
---

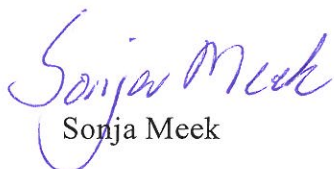
<sup>3</sup> Se punkt 3.2.3 i kjennelsen

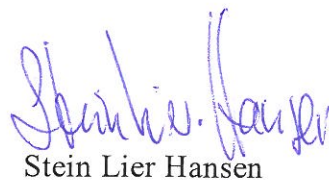
Sak 1/2014

  
Stein Husby

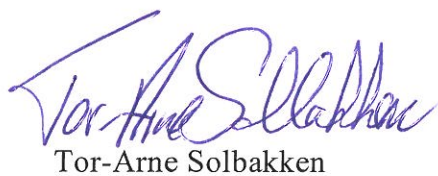
  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Sonja Meek

  
Stein Lier Hansen

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Tor-Arne Solbakken

  
Rolf A. Negård

  
Eyvind Mossige

  
Leif Belsvik