

Rikslønnsnemndas kjennelser 2005/1

Dato: 11.04.2005 | [Arbeids- og sosialdepartementet](#)

Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 (heisoverenskomsten)

Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 (heisoverenskomsten)

I Generelt

Rikslønnsnemnda har behandlet tvisten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening (TELFO) i forbindelse med tariffrevisjonen 2005.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

- Sorenskriver Stein Husby, formann
- Professor Steinar Strøm
- Avdelingsdirektør Anne Britt Evensen Norum
- Direktør Gunnar Flaot, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Nestleder Roar Flåthen, Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Forbundsleder Hans O. Felix, EL & IT Forbundet
- Leder Terje Skog, EL & IT Forbundet, distrikt Oslo/Akershus
- Daglig leder John E. Kaasa, Heisleverandørenes Landsforening (HLF)/TELFO
- Direktør Svein H. Kjærnet, Schindler Stahl Heiser AS/TELFO

Med virkning fra 1. januar 2003 ble lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 endret slik at partene i den enkelte tvist hver kan 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.

EL & IT Forbundet har utpekt Hans O. Felix og Terje Skog som sine representanter i nemnda. Hans O. Felix skal ha stemmerett.

TELFO har utpekt John E. Kaasa og Svein H. Kjærnet som sine representanter. Svein H. Kjærnet skal ha stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forhandlingsleder Jan O. Andersen vært prosessfullmektig for EL & IT Forbundet, og direktør Erik Markussen for TELFO.

Seniorrådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Turid Brattset Oddum har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling og etterfølgende nemndsmøter 11. april 2005.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 11. april 2005 slik

II Kjennelse

1 Saksgangen fram til bejandling i Rikslønnsnemnda

Twisten er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen 2004. Etter at forhandlingene mellom partene ble brutt uten resultat 26. mai 2004 gikk EL & IT Forbundet til plassoppsigelse for 608 medlemmer omfattet av Heisoverenskomsten.

Plassoppsigelsen kom inn til Riksmeklingsmannen 27. mai 2004. Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans 28. mai 2004 og innkalte partene til mekling.

Meklingen ble avsluttet ved midnatt 29. juni 2004 uten resultat. Heismontørene hadde imidlertid ikke varslet plassfratredelse, og streik ble ikke iverksatt. Partene ble i stedet enige om å gjenoppta meklingen i august. Ny mekling ble gjennomført 23. august 2004, men heller ikke denne meklingsomgangen førte til resultater.

EL & IT Forbundet tok deretter ut 90 medlemmer i streik fra 24. august 2004, ved Reber Schindler Heis AS i Oslo og Schindler Stahl Heis AS sine virksomheter i Oslo og Bergen.

Konflikten ble senere gradvis utvidet. TELFO iverksatte 13. september 2004 lockout for 137 heismontører i Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim, ved følgende virksomheter: Reber Schindler Heis AS, Kone AS, Otis AS, Thyssen Elevator AS, Melbye Heisservice AS.

EL & IT Forbundet tok 25. oktober 2004 ut ytterligere 21 medlemmer i streik, ved Otis AS, Kone AS, Thyssen Elevator AS, i Oslo, samt ved Euro Heis AS og Ribe Heis AS i Oslo, som EL & IT Forbundet har direkteavtaler med.

Fra 23. november 2004 ble lockouten trappet opp ved at ytterligere 225 heismontører ble utestengt. Konflikten omfattet etter dette uttaket virksomheter over hele landet.

Konflikten ble igjen utvidet 1. desember 2004 ved at EL & IT Forbundet tok ut 8 medlemmer i streik.

På bakgrunn av konsekvensene den svært langvarige konflikten etter hvert hadde fått, med hovedvekt på den alvorlige og uavklarte sikkerhetssituasjonen, besluttet regjeringen 24. januar 2005 å fremme forslag om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten.

Ved lov 18. februar 2005 nr. 9 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 (Heisoverenskomsten) ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 (Heisoverenskomsten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

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

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten.

§ 3

Loven trer i kraft straks.

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

2 Partenes påstander

2.1 EL & IT Forbundet

EL & IT Forbundet har nedlagt følgende påstand:

1. Gjeldende overenskomst videreføres med følgende endringer:

1.1 Offshorebilaget.

Helligdagsgodtgjørelse utbetales også for 1. påskedag og 1. pinsedag.

1.2 Overenskomsten for øvrig.

Generelt tillegg kr. 1,-

1.3 Overenskomstens § 10

Nye punkter:

- Ved pålagte reiser der overnatting er nødvendig, betales overtid for reisetid utenom ordinær arbeidstid ved oppstart og avslutning.
- For lærlinger som reiser utenbys, utenlands, in-, eller offshore skal tillegget betales etter sats for hjelpearbeider.

1.4 Overenskomstens § 5

Nytt punkt:

- Partene har intensjon om å opprettholde en klasse ved OPPHEI.

Punktene 1.1 – 1.4 ble det oppnådd enighet om i forhandling/mekling.

2. Gjenstående forhold

2.1 Offshorebilaget

- Økt offshoretilllegg.

EL & IT Forbundets krav er at offshoretillegget i pkt. 13.1 økes til 47 %.

- Betalt for overtidarbeid

EL & IT Forbundets krav er at det skal betales overtid for alt arbeid utover disponibelperioden. I nåværende overenskomsttekst er det gitt en fleksibilitet på 2 dager ved avslutning av disponibelperioden. Denne ordningen misbrukes til å planlegge med de 2 dagene som en ordinær del av disponibelperioden. Det kreves at strekpunkt 2 i pkt. 3.2.2. i Offshorebilaget slettes.

2.2 Sosial dumping

Forbundets hovedkrav og grunnlaget for konflikten knyttes til partenes innsats for å hindre sosial dumping.

Kravet ble utformet som en intensjonserklæring med følgende innhold:

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping". Det internasjonale arbeidsmarkedet medfører utfordringer på dette området. Partene er enig i at dette løses ved at norske lønns og arbeidsvilkår legges til grunn for arbeid i Norge. Partene er videre enig om at et aktuelt virkemiddel for å oppnå dette er allmenngjøring av tariffavtalen. Partene vil på bakgrunn av dette sammen kartlegge vilkårene for heismontører i utlandet hvor det er aktuelt for disse å utføre oppdrag i Norge. Partene vil i tillegg se på andre mulige løsninger for å oppnå målsettingen om å forhindre "sosial dumping.

Ved forhandlingene og også under konflikten ble det gjort flere forsøk på å finne løsninger som ivaretar intensjonen i kravet ved hjelp av andre formuleringer uten at dette lykkes. Kravet opprettholdes dermed i den overnevnte form.

2.3 Overtid

Ny setning (inn mellom 3. og 4. setning). 3. setning i overenskomsten § 9 A:

- Overtidsarbeid begrenses til 10 timer pr. uke/25 timer pr. måned.

2.4 Stillingsvern

Nytt punkt nr. 4, under overenskomstens § 2:

- Arbeidstaker har rett til å fortsette i stilling inntil tvist om oppsigelsens gyldighet er avgjort ved rettskraftig dom, det vil også si under eventuell ankebehandling.

2.5 Faglig aktivitet

Nytt punkt under § 20 i overenskomsten (§ 20 pkt. 5B):

- Arbeidstakere omfattet av heisoverenskomsten har rett til 2 dagers fri med lønn pr. år for deltakelse i faglige aktiviteter som kurs, møter etc.

3. Overenskomsten skal gjelde fra 15. mai 2004 og eventuelle tillegg skal gis med virkning fra arbeidets gjenopptakelse, dvs. 27. januar 2005.

2.2 Tekniske Entreprenørers Landsforening

Tekniske Entreprenørers Landsforening har nedlagt følgende påstand:

1. Gjeldende overenskomst videreføres med følgende endringer:

1.1 Det gis et generelt tillegg på kr. 1,00 pr. time.

1.2 Nytt punkt i overenskomsten § 10:

For lærlinger som reiser utenbys, utenlands, on-, in-, eller offshore skal tillegget betales etter sats for hjelpere.

1.3 Nytt punkt i overenskomsten § 10:

Ved pålagte reiser der overnatting er nødvendig, betales overtid for reisetid utenom ordinær arbeidstid ved oppstart og avslutning.

1.4 Satsene i § 9 E matpenger økes fra kr. 63,00 til kr. 65,00.

1.5 Nytt punkt i bilag 7 offshoreavtalen pkt. 13.8.1:

For arbeid på 1. påskedag og 1. pinsedag betales et tillegg på kr. 150,00.

1.6 Nytt punkt i overenskomsten § 5 Lærlingbestemmelser:

Partene har intensjoner om å opprettholde en klasse ved OPPHEI.
(opplæringscenteret for heis)

1.7 Nye bilag til overenskomsten etter enighet LO-NHO

- Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjonen
- Reguleringsbestemmelse 2. avtaleår

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

3. Øvrige endringer i overenskomsten gjøres gjeldende fra Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

4. Øvrige krav fremsatt av EL & IT Forbundet/Heismontørene avvises.

3 Partenes anførsler

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 EL & IT Forbundet

3.1.1 Forhandlingene og konflikten løp

Det vises til Ot.prp nr 45 pkt 2 – partsforhandlinger og megling, som gir en saklig korrekt fremstilling av konflikten løp.

3.1.2 EL & IT Forbundets redegjørelse for sine krav under hovedforhandling for nemnda

EL & IT Forbundet konstaterer at det er samsvar mellom partenes fremstilling av de forhold det faktisk er oppnådd enighet om ved forhandlingene med unntak av kravet knyttet til Offshoreavtalens bestemmelser om helligdagsgodtgjørelse. Forbundets

krav et at første påske- og første pinsedag skal betales som bevegelige helligdager, mens tilbudet er et fast tillegg på kr. 150 per time for disse dagene. Det anses dermed ikke nødvendig å bruke tid på å gjennomgå disse forhold, som for øvrig også er relativt små og ubetydelige.

Det understreks imidlertid at avtalen som skal fastsettes må gjelde fra 15. mai 2004 og at eventuelle tillegg som blir gitt gis virkning fra arbeidets gjenopptagelse, dvs. 27. januar 2005.

I den videre fremleggelse vil det bli argumenter for gjenstående krav slik de forelå på bruddtidspunktet. Krav som har blitt fremmet på et tidligere tidspunkt i forhandlingene, trukket eller endret underveis vil ikke bli berørt.

Under både forhandlingene, meglings og konflikt var hovedtema forhold knyttet til det som kalles "sosial dumping". Under konflikten var det dette som fremstod som den eneste tema. Dette gir et riktig bilde av EL & IT Forbundets prioritering. Hadde dette spørsmålet blitt løst hadde det ikke vært en konflikt.

Bakgrunn for kravet er først og fremst den utviklingen vi observerer i det norske arbeidsmarked, en utvikling som har skutt fart etter EU/EØS-utvidelsen 1. mai 2004. Omfanget av utenlandske arbeidstakere som lønnes langt under norske lønns- og arbeidsvilkår har økt kraftig. Spesielt byggebransjen opplever dette som et stort problem. Norske bedrifter utkonkurreres og norske tariffavtaler settes under et stort press. I flere deler av byggebransjen er arbeidsgivere og arbeidstakere enig om behovet for tiltak for å bremse denne utviklingen. I deler av byggebransjen har vi sett eksempel på timelønner ned mot 20 kroner. Disse forholdene er også grundig dokumentert i forbindelse med krav om allmenngjøring av tariffavtaler i Osloregionen.

Heisbransjen er en del av byggebransjen. EL & IT Forbundet har ikke grunnlag for å hevde at problemet med sosial dumping er spesielt stort i denne delen av bransjen. Når vi allikevel valgte å prioritere disse spørsmålene er det ut fra en "føre var" tankegang. Vi forventer at omfanget av billig arbeidskraft også vil øke i heisområdet.

Motparten har argumentert med at dette er spørsmål som ikke hører hjemme i en tariffavtale. Fra forbundets side er vi selvfølgelig dypt uenig i dette. Det er partene selv som avgjør hva man vil regulere i en tariffavtale og de fleste tariffavtaler har en lang rekke eksempler på at forholdene i bransjen eller på arbeidsmarkedet reguleres i

avtaleform. Eksempler på dette er regler for inn/utleie, permitteringer, etterutdanning etc.

Det eneste virkemiddel som i dag finnes for å sikre norske lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere er lov om allmenngjøring av tariffavtaler. Forbundets krav ved tariffforhandlingene har ikke til hensikt å sette denne loven tilside. Vi er innforstått med at det er gjennom vedtak i Tariffnemnda at virksomheter uten tariffavtale kan bli bundet til å følge avtalens vilkår. Kravet må, som tidligere nevnt, forstås som en felles intensjon om at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde i Norge. En konsekvens av dette vil da være at partene vil gå inn for allmenngjøring av tariffavtalen, gitt at lovens vilkår for å kreve det er tilstede.

Gjennom forhandlingene og også under konfliktens gang ble det gjort flere forsøk på å finne frem til formuleringer som kunne ivareta en slik intensjon, blant annet ved å uttrykke en tilslutning til allmenngjøringslovens formål. Dette lyktes ikke og vårt utgangspunkt for behandlingen i Rikslønnsnemnda er kravet slik det var utformet når det ble brudd i meglingen.

Før de øvrige gjenstående krav berøres, vil vi igjen understreke at kravet knyttet til sosial dumping var det høyest prioriterte krav og grunnlaget for konflikten.

Øvrige gjenstående krav til endringer i Heisoverenskomsten er:

- Avtalefestet begrensning av overtidarbeid.
- Avtalefestet stillingsvernbestemmelse.
- Permisjon med lønn for deltagelse i faglig aktivitet.

De to første kravene er direkte relatert til både vedtatte og foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven.

Norsk arbeidsliv reguleres gjennom både lov og avtaleverk. Balansen mellom lover og avtaler har utviklet seg gjennom år. Forhold som reguleres i loven har i mange tilfeller fått en presisering og også tilstramming gjennom tariffavtale. Eksempel på dette er reguleringen av arbeidstid. I 2003 ble arbeidsmiljølovens regler for overtid endret, og vårt krav er at reglene slik de var før denne endringen skal avtalefestes.

Kravet om rett til å stå i stilling ved tvist om oppsigelsens saklighet er identisk med dagens lovbestemmelse og har selvfølgelig bakgrunn i forslaget til ny

arbeidsmiljølov. Skulle denne loven bli vedtatt representerer det en svekkelse av dagens stillingsvern. For arbeidstakere er dette uakseptabelt og vi krever regler i avtalen som sikrer et stillingsvern tilsvarende det vi har i dag.

Kravet om to dager fri med lønn for deltagelse i faglig aktivitet er et krav om permisjon med lønn for deltagelse i kurs og møter arrangert av fagforening og/eller forbund.

Offshoreavtalen ble etablert ved tariffoppgjøret i 2002. Denne er ikke en selvstendig tariffavtale, men et bilag til Heisoverenskomsten som regulerer de spesielle forhold ved arbeid offshore. Frem til 2002 var disse forholdene kun regulert i lokale avtaler i den enkelte virksomhet. Partene hadde en felles oppfatning av at det var hensiktsmessig å regulere forholdene i en sentral avtale, ikke minst av konkurransemessige hensyn.

Hovedkravet fra forbundets side ved etablering av denne avtalen var en regulering av arbeidstidsordningen ved arbeid offshore. Frem til etableringen av avtalen hadde disse forholdene ikke vært regulert og det medførte betydelig ulempe for våre medlemmer, spesielt knyttet til muligheten for å planlegge fritid. Arbeidsoppdragenes karakter gjør det vanskelig å ha en arbeidstidsordning som ellers er vanlig ved offshorearbeid da mye av oppdragene er korte serviceoppdrag.

På denne bakgrunn ble partene enig om å etablere en såkalt 5 – 3 ordning der arbeidstakerne har en 5 ukers disponibelperiode og en 3 ukers friperiode. To ganger i året avregnes timer for avspasering eller overtidsbetaling. Partene var videre enig i at denne ordningen skulle evalueres med sikte på å innføre en 4 – 3 ordning.

Ved etableringen av avtalen var partene enig om at det ved avslutning av disponibelperioden kunne arbeides to dager inn i friperioden uten ekstra kompensasjon. Dette for å ha nødvendig fleksibilitet ved uforutsette forhold, for eksempel ekstraarbeid som måtte oppstå. Det var aldri intensjonene at disse dagene kunne brukes som en fast ordning eller at det skulle planlegges arbeid på en slik måte at disse dagene inngikk i den planlagte arbeidstiden. Dette blir imidlertid gjort. Det er vår påstand at ordningen misbrukes og vi krever på den bakgrunn denne formuleringen slettet fra avtalen. Virkningen av dette vil være at dersom det allikevel er nødvendig å fortsette arbeid etter endt disponibelperiode på grunn av uforutsette forhold, skal det betales overtid eller gis tilsvarende fritid for den medgåtte tiden.

Tillegget for arbeid offshore er i denne avtalen 33 %. Dette ble fastsatt gjennom forhandlinger i 2002. Vi har ved oppgjøret som nå er til behandling krevd en heving av dette tillegget til 47 %. Dette er selvfølgelig først og fremst et rent økonomisk krav, men det er også en tilpassing til det nivået som er etablert i de fleste andre overenskomster som kompensasjon for arbeid offshore. Den økonomiske virkningen av kravet for avtaleområdet som helhet er ubetydelig da det totale antallet medlemmer som omfattes av denne avtalen er under 20.

3.2 Tekniske Entreprenørers Landsforening

3.2.1 Avtaleforhold

TELFO/NHO har inngått overenskomst med EL & IT Forbundet/LO gjeldende for heisfaget.

Heisoverenskomsten omfatter 6 medlemsbedrifter i Heisleverandørenes Landsforening (HLF) med til sammen 405 organiserte heismontører i EL & IT Forbundet/Heismontørenes Forening (HMF):

Kone AS, AS Melbye Heisservice, Otis AS, Reber Schindler Heis AS, Schindler Stahl Heiser AS, Thyssen Elevator AS.

3.2.2 Økonomisk grunnlag for tariffoppgjøret 2004

NHOs forhandlingsfullmakt – tariffoppgjøret 2004

Hovedpunktene i NHOs forhandlingsfullmakt er som følger:

- Utfordringen for konkurranseutsatt næringsliv er å skape forståelse for at lønnsutviklingen i Norge de nærmeste årene, må bidra til å styrke norsk konkurranseevne.
- Til tross av redusert rente, svakere kronekurs og en lønnsvekst som nærmet seg samme nivå som konkurrentlandene i 2003, er lønnsomheten fortsatt meget svak i store deler av norsk næringsliv.
- Pensjonsordninger skal fortsatt den enkelte bedrift vurdere.

- Dagens ordninger omkring garantiordninger og minstelønssatser må vurderes med sikte på å hindre utilsiktede kostnadsdrivende effekter.
- Arbeidstidsordninger som etableres av de lokale parter skal ikke overprøves av forbundene og landsforeningene.
- Tariffperiodene bør bli lengre enn dagens praksis med toårige avtaler.
- Lokale forhandlinger gjennomføres etter de fire kriterier.

Oppgjørsform – utvidet frontfagmodell

Tariffoppgjøret 2004 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør. Frontfaget besto av Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) og Byggenæringens Landsforening (BNL) på den ene siden og Fellesforbundet på den annen side i anledning revisjon av Verkstedsoverenskomsten, Teko-overenskomsten og Overenskomsten for byggeindustrien.

Resultatet av frontfagsforhandlingene

Oppgjøret førte til at det ble gitt generelt tillegg på kr. 1,00 pr. time for overenskomster som har lokal forhandlingsrett og kr. 1,50 for overenskomster som ikke har lokal forhandlingsrett. Innenfor sistnevnte gruppe overenskomster ble det i tillegg fastsatt at arbeidstakere ved bedrifter som pr. 01. 04. 2004 hadde et lavere lønnsnivå enn kr. 119,21 pr. time gis et tillegg på kr. 0,50.

Frontfaget fant videre løsninger vedrørende spørsmålene om "Tjenestepensjon", "Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.", "Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjonen" og tariffperiodens varighet, foruten spesielle forhold som utelukkende berørte de aktuelle overenskomster.

3.2.3 Oppgjøret mellom TELFO/HLF og EL & IT Forbundet/HMF

Det vises til partenes krav slik disse ble presentert da forhandlingene startet.

Forhandlingene 24. – 27. mai

Innledningsvis ble det fra TELFO/HLF stilt spørsmål ved kravenes seriøsitet – både med hensyn til hva som er vanlig å tariffeste mellom partene og med hensyn til økonomien i kravene.

Arbeidsgiversiden var imidlertid innstilt på å diskutere kravet knyttet til utenlandsk arbeidskraft, men da med utgangspunkt i teksten fra TBL - protokollen.

TELFO/HLF viste til retningslinjene fra frontfaget og opplyste at resultatet fra dette området ble lagt til grunn for forhandlingene fra arbeidsgivernes side, slik det er vanlig i forbundsvise oppgjør.

Samtlige krav ble imidlertid gjennomgått og begrunnet. Krav knyttet til virksomhet offshore ble behandlet i et eget utvalg.

Det ble ikke oppnådd noen forhandlingsløsning, og EL & IT Forbundet/HMF brøt forhandlingene.

Det ble ikke utformet noen felles oppsummering eller protokoll vedrørende mulig enighet. TELFO/HLF gjorde imidlertid dette for egen del med henblikk på prosessen i meklingen. TELFO/HLFs endelige påstand tar bl.a. også utgangspunkt i denne oppsummeringen fra forhandlingene 24. – 27. mai.

Arbeidsgiversidens krav ble avvist av EL & IT Forbundet/HMF uten nærmere diskusjoner.

Mekling I (28. – 29. juni)

I forbindelse med oppstart av meklingen ble det fra EL & IT Forbundet/HMF overlevert et nytt kravsoppsett hvor det ble konstatert at 10 krav var frafalt sammenlignet med de opprinnelige kravene. Det nye kravsoppsettet fremsto som en opprydding og presisering av de opprinnelige kravene. Det var også til en viss grad tatt hensyn til kommentarene fra arbeidsgiversiden under de innledende forhandlingene. Kravene, sett med arbeidsgivernes øyne, representerte ingen realitetsendringer, snarere omformuleringer for å skape tydeligere kommunikasjon.

TELFO/HLF opprettholdt sitt opprinnelige kravsoppsett.

Den vesentligste forskjellen fra forhandlingene var de frafalte kravene, - noe som imidlertid ikke bidro til tilnærming mellom partene.

EL & IT Forbundet/HMF viste ingen vilje til imøtekommelse av arbeidsgivernes krav.

EL & IT Forbundet brøt meklingen med brev av 25. juni, men uten at plassfratredelse ble varslet. Meklingen ble i realiteten gjennomført uten press om mulig konflikt. EL &

IT Forbundet/HMF ga her uttrykk for at det ikke var "ønskelig med konflikt i ferieperioden" og at varselet om plassfratredelse derfor ville bli utsatt. Man sto således overfor den situasjon at det ble konstatert brudd i meklingen, men uten at dette ville ende i konflikt dersom enighet ikke ble oppnådd.

Varselet om meklingsbrudd ble drøftet mellom LO og NHO som deretter anmodet partene om å gå inn for ytterligere en dags mekling, under forutsetning av at EL & IT Forbundet/HMF skulle levere plassfratredelse før meklingen startet.

Mekling II (23. august)

Et nytt meklingsmøte ble berammet til den 23. august med frist for enighet til kl. 24.00. Fra EL & IT Forbundet/HMF forelå nå varsel om plassfratredelse for 90 arbeidstakere.

Meklingsmannen vurderte kravet vedrørende "sosial dumping" som det tyngste. Hvis det ikke ble oppnådd enighet her, så meklingsmannen ikke noe poeng i å berøre de andre punktene. TELFO/HLF markerte på dette tidspunkt i meklingen det samme utgangspunkt som under meklingsmøtet den 28. og 29. juni med hensyn til mulig enighet. TELFO/HLFs påstand for Rikslønnsnemnda gjengir bl.a. arbeidsgivernes oppfatning av hvilke punkter partene hadde oppnådd enighet om.

Under meklingen overleverte TELFO/HLF tekstforslag vedrørende sosial dumping, mens EL & IT Forbundet/HMF opprettholdt tidligere tekst.

TELF0/HLFs tekst:

Så tidlig som mulig og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid, skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte skal på anmodning forelegges tilgjengelige opplysninger om underleverandør og om avtalen som tenkes opprettet. Det samme gjøres gjeldende ved innleie av arbeidskraft. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med AML 55 L.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at ett av flere virkemidler kan være allmenngjøring av tariffavtalen iht. loven.

I denne forbindelse vil HLF/HMF sette i gang et prosjekt som styres av FAFO og finansieres med x kr. fra HLF. Prosjektet har som målsetting å kartlegge vilkårene for

heismontører i de land som kan være aktuelle til å utføre oppdrag i Norge. En slik undersøkelse bør inneholde følgende elementer:

Faglige kvalifikasjoner

Lønn/arbeidsvilkår

Skatt/sosiale ytelser

Produktivitet

EL & IT Forbundet/HMFs tekst:

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping". Det internasjonale arbeidsmarkedet medfører utfordringer på dette området.

Partene er enige om at dette løses ved at norske lønns- og arbeidsvilkår legges til grunn for arbeid i Norge.

Partene er videre enige om at et aktuelt virkemiddel for å oppnå dette er allmenngjøring av tariffavtalen.

Partene vil på bakgrunn av dette sammen kartlegge vilkårene for heismontørene i utlandet hvor det er aktuelt for disse å utføre oppdrag i Norge.

Partene vil i tillegg se på andre mulige løsninger for å oppnå målsetningen om å forhindre "sosial dumping".

Enighet ble ikke oppnådd, og konflikten var et faktum fra arbeidstidens begynnelse 24. august 2004.

3.2.4 Gangen i konflikten

Gangen i konflikten var som følger:

Overenskomsten ble sagt opp til utløp 15. mai 2004. Plassoppsigelse ble gitt 27. mai 2004. Melding om plassfratredelse i forbindelse med utsatt mekling ble gitt med virkning fra og med mandag 23. august kl 24.00 for 90 ansatte i 3 bedrifter.

8. september 2004 varslet arbeidsgiverne plassfratredelse av 137 arbeidstakere i 5 bedrifter fra 13. september kl. 24.00.

20. oktober 2004 varslet arbeidstakersiden plassfratredelse for 12 arbeidstakere i 3 bedrifter fra 25. oktober 2004.

18. november 2004 varslet arbeidsgiversiden plassfratredelse for 225 arbeidstakere i 6 bedrifter fra 23. november 2004 kl. 24.00.

26. november 2004 varslet arbeidstakersiden plassfratredelse for 8 arbeidstakere i 4 bedrifter fra 1. desember 2004.

På det tidspunkt tvungen lønnsnemnd ble vedtatt var 472 i streik/lockout mens 69 var fortsatt i arbeid.

Løpende kontakt

For å finne frem til en mulig løsning ble det gjennomført flere møter mens konflikten pågikk. Temaet var nå kun tekst vedrørende sosial dumping der de øvrige krav overhodet ikke ble berørt. Fra arbeidsgiversiden ble dette oppfattet som at de fleste krav således var frafalt. Dette ble da også bekreftet fra EL & IT/HMFs forhandlingsledelse underveis.

Utvexling av tekster vedrørende dette temaet pågikk helt frem til regjeringens bruk av tvungen lønnsnemnd. De siste tekstforslagene som foreligger er som følger:

EL & IT Forbundet /HMFs tekst:

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping".

Partene viser i denne sammenheng til allmenngjøringslovens formål som er "å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har." Partene er enige i lovenes formål. Allmenngjøring av tariffavtalen er et aktuelt virkemiddel i så henseende.

Partene viser videre til tariffnemndas avgjørelse om allmenngjøring på landbaserte petrokjemiske anlegg som angir retningslinjene for slik allmenngjøring. Partene vil legge ovenstående til grunn for arbeid med å hindre sosial dumping.

Siste forslag fra TELFO/HLF overlevert EL & IT Forbundet/HMF i møte tirsdag 17. januar

Partene er opptatt av å hindre sosial dumping. Det vises i den forbindelse til overenskomstens § 1 og til protokoll av 24. september 1996, hvor det er inntatt bestemmelser om at heisoverenskomsten skal gjelde for medlemsbedrifter i NHO/TELFO som utfører installasjon, reparasjon og service av heisanlegg. Videre er det i samme bestemmelse fastsatt at heisoverenskomsten også skal følges ved eventuelle underentrepriser av heisarbeider. Når det gjelder arbeidsgivere/arbeidstakere innenfor heissektoren som ikke er medlem i NHO, viser partene til allmenngjøringsloven som bl.a. fastsetter at formålet med loven er "å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har." Partene er enige om at allmenngjøring for denne gruppen kan skje i henhold til de vilkår som loven fastsetter.

3.2.5 Forskjellen mellom tekstforslagene - konflikttema

Konflikttemaet er i hovedsak lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere.

Heisoverenskomsten regulerer det omtvistede forholdet for heismontørens del, idet overenskomsten forutsetter at denne også skal gjelde for underentreprenører, jf. TELFO/HLFs siste tekstforslag. Tvisten har derfor ikke dreid seg direkte om heismontørens egen situasjon.

EL & IT Forbundet/Heismontørene har verken skriftlig eller muntlig utdypet hva kravet egentlig innebærer. Arbeidsgiverne har på sin side oppfattet kravet som helt generelt og et forsøk på å binde opp overenskomstpartene helt generelt til et bestemt standpunkt vedrørende utenlandske arbeidstakere. Det er som nevnt noe uklart hvilken rekkevidde kravet har, men arbeidstakersiden har i hvert fall gjort det klart at formålet har vært å pålegge arbeidsgiversiden sterkere bindinger enn det lovens bestemmelser gir.

Arbeidsgiversiden har selvfølgelig ingen innsigelser mot at allmenngjøring skjer for utenlandsk arbeidskraft etter de regler som lov om allmenngjøring fastsetter. Det er imidlertid helt uakseptabelt å tariffeste lovens vilkår, ei heller å tariffeste ordninger som går lenger enn det loven fastsetter.

4 Rikslønnsnemndas merknader

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer ser slik på de gjenværende krav som er reist for nemnda:

4.1 De krav som fremkommer i arbeidsgivers påstand

EL & IT Forbundet har akseptert punkt 1.1 til 1.4 og punkt 1.6 til 1.7 samt påstandens generelle formuleringer i punkt 2 om at det generelle tillegget gjøres gjeldende fra det tidspunktet arbeidet ble gjenopptatt, jf. foran side 7-8.

Når det gjelder punkt 1.5 i påstanden finner disse medlemmer at kravet blir å ta til følge, dog med den presisering at tillegget er pr. time. Videre bør dette punktet – for sammenhengens skyld - tilføyes i overenskomsten som et nytt punkt 13.8.3.

4.2 Kravene fra EL & IT Forbundet

Forbundet har fremsatt krav knyttet til offshorebilaget – nærmere bestemt punkt 13.1 om offshoretillegget, samt punkt 3.2.2 strekpunkt 2 – arbeidsplan. Partene har for begge punktenes vedkommende gitt en inngående vurdering av kravene.

Nemndas nøytrale medlemmer finner at overenskomsten bør bestå slik den er på de ovennevnte punkter.

Videre er det krevd et nytt punkt i overenskomstens § 20 pkt. 5 B om rett til to dagers fri med lønn pr. år til bruk ved faglige aktiviteter, slik som møter og kurs.

Det er opplyst at under forhandlingene mellom partene tilbød arbeidsgiver at den ene av de fem dager som arbeidstakerne etter gjeldende overenskomst kan benytte til teknisk oppdatering/etterutdanning skulle kunne benyttes til fagforeningsvirksomhet. Det ble imidlertid ikke respondert på dette tilbudet og det må dermed anses som bortfalt.

Dersom kravet hadde blitt tatt til følge ville man ha innført et helt nytt prinsipp. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme kravet.

EL & IT Forbundet har fremsatt krav i tilknytning til overtid og stillingsvern.

For punktet vedrørende overtid ønsker forbundet gjenopprettet gjennom tariffavtale den ordningen som fulgte av arbeidsmiljøloven før lovendring i 2003.

Når det gjelder stillingsvern, ønsker forbundet å tariffeste den nåværende ordning i arbeidsmiljøloven, nettopp for å kunne "demme opp" for en eventuell lovendring som er foreslått i forslaget til ny arbeidsmiljølov, slik det foreligger i Ot.prp.nr. 49 (2004-2005).

De nøytrale medlemmene ser de ovennevnte spørsmål om overtid og stillingsvern som i første rekke en lovgiveroppgave, og at det i så fall får stå opp til partene i felleskap eventuelt gjennom tariffavtale å fravike lovens ordning i favør av arbeidstakerne.

4.3 Sosial dumping

De nøytrale medlemmer konstaterer at det var uenigheten på ovennevnte punkt som ledet til brudd under tarifforhandlingene og under de to etterfølgende meklingsrundene. Begge parter har under forhandlingene, under meklingen, samt etter at partene kom i konflikt, søkt å utarbeide utkast til formuleringer på ovennevnte punkt som kunne løse uenigheten/konflikten.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer vil presisere at gjennom lov om allmenngjøring av tariffavtaler har norske myndigheter – og også tariffpartene – fått et verktøy for å demme opp for sosial dumping.

De nøytrale medlemmer vil videre ha uttalt at under behandlingen i Rikslønnsnemnda har partene langt på vei uttalt enighet vedrørende sosial dumping generelt. Fra arbeidsgivers prosedyre hitsettes i den forbindelse:

" Arbeidsgiversiden har selvfølgelig ingen innsigelser mot at allmenngjøring skjer for utenlandsk arbeidskraft etter de regler som lov om allmenngjøring fastsetter. Det er imidlertid helt uakseptabelt å tariffeste lovens vilkår, ei heller å tariffeste ordninger som går lenger enn det loven fastsetter."

Rikslønnsnemndas avgjørelse vil bare ha virkning for tariffpartene og nemnda vil heller ikke kunne "binde" Tariffnemnda, som er oppnevnt i medhold av ovennevnte lov. Lovgivers intensjon er m.a.o. at det er Tariffnemnda som har de beste

forutsetninger for å vurdere spørsmålet om hva som eventuelt skal gjelde for utenlandske arbeidstakere på de ulike tariffområder i de saker som blir brakt inn til Tariffnemnda for avgjørelse.

Utgangspunktet under forhandlinger vil være at partene tar opp egne lønns- og arbeidsvilkår. Det kan – etter prosedyren for Rikslønnsnemnda – fastslås at ovennevnte punkt til nå ikke har hatt praktisk betydning for de aktuelle arbeidstakerne knyttet til bedrifter innen overenskomstområdet organisert i NHO.

På bakgrunn av ovennevnte har Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer kommet til at EL & IT Forbundets krav ikke kan tas til følge.

4.4 Virkningstidspunkt

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 4/2002 mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommuneforbundet på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden, samt sak 1 og 2/2004 mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne på den ene siden og Oljeindustriens Landsforening på den andre siden.

Medlemmet Kjærnet fra TELFO voterer i samsvar med de nøytrale medlemmer, mens medlemmet Felix fra EL og IT Forbundet voterer i samsvar med arbeidstakersidens nedlagte påstand for Rikslønnsnemnda.

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

Medlemmene Flåthen og Flaas, som kun har uttalerett i saken, henholder seg til de respektive parters syn.

III Slutning

1. Overenskomsten mellom EL & IT Forbundet og Tekniske Entreprenørers Landsforening gjøres gjeldende til 15. mai 2006 med følgende endringer:

1.1 Det gis et generelt tillegg på kr. 1,00 pr. time.

1.2 Nytt punkt i overenskomsten § 10

For lærlinger som reiser utenbys, utenlands, on-, in-, eller offshore skal tillegget betales etter sats for hjelpere.

1.3 Nytt punkt i overenskomsten § 10

Ved pålagte reiser der overnatting er nødvendig, betales overtid for reisetid utenom ordinær arbeidstid ved oppstart og avslutning.

1.4 Satsene i § 9 E matpenger økes fra kr. 63,00 til kr. 65,00.

1.5 Nytt punkt i bilag 7 offshoreavtalen pkt. 13.8.3

For arbeid på 1. påskedag og 1. pinsedag betales et tillegg på kr. 150,00 pr. time.

1.6 Nytt punkt i overenskomsten § 5 Lærlingbestemmelser

Partene har intensjoner om å opprettholde en klasse ved OPPHEI.
(opplæringscenteret for heis)

1.7 Nye bilag til overenskomsten etter enighet LO-NHO

- Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjonen
- Reguleringsbestemmelse 2. avtaleår

2. Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse. Det generelle tillegg gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Øvrige endringer i overenskomsten gjøres gjeldende fra Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, skifttillegg mv. for arbeid utført i tiden før kjennelsen foreligger.

Stein Husby
Steinar Strøm
Hans O. Felix

Anne Britt Evensen Norum
Svein H. Kjærnet

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Terje Skog

Roar Flåthen

John E. Kaasa

Gunnar Flaot