



RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

Sak 01/2018

Tvist mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel

Avsagt: 21. mars 2019

Rikslønnsnemndas sammensetning:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Dr. juris Gøril Bjerkan

2. nestleder Roger Haga Heimli, LO

Forhandlingsdirektør Rolf A. Nergård, NHO

Assisterende forhandlingssjef Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund

Advokat Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund

Administrerende direktør Anne-Cecilie Kaltenborn, NHO Service og Handel

Direktør Sigbjørn S. Mygland, NHO Service og Handel

1	Innholdsfortegnelse	
2	GENERELT	4
2.1	Nemndas sammensetning	4
2.2	Saksgang	4
3	KJENNELSE	5
3.1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA	5
3.2	PARTENES PÅSTANDER	6
3.2.1	Norsk Sykepleierforbund	6
3.2.2	NHO Service og Handel	7
3.3	PARTENES ANFØRSLER	7
3.3.1	Norsk Sykepleierforbund	7
3.3.1.1	Rikslønnsnemndas kompetanse	7
3.3.1.2	Helsetjenesten i Norge	8
3.3.1.3	Om Norsk Sykepleierforbund	9
3.3.1.4	Tariffsituasjonen for sykepleiere	9
3.3.1.5	Inntektsoppgjøret 2018	14
3.3.1.6	Hvorfor Rikslønnsnemnda skal gi NSF medhold	22
3.3.2	NHO Service og Handel	24
3.3.2.1	Lønnsoppgjør, frontfag og samordnet oppgjør	24
3.3.2.2	Viktigheten av identiske overenskomster	27
3.3.2.3	Virkningstidspunkt	28
3.4	PARTENES KOMMENTARER	28
3.4.1	Norsk Sykepleierforbund	28
3.4.1.1	Nemndas sammensetning	28
3.4.1.2	Pleie- og omsorgsoverenskomsten	29
3.4.1.3	Tariffoppgjøret 2018	29
3.4.1.4	Lønnsoppgjør, frontfag og samordnet oppgjør	30
3.4.1.5	Viktigheten av identiske overenskomster	31
3.4.1.6	Virkningstidspunkt	31
3.4.1.7	Påstand	32
3.4.2	NHO Service og Handel	32
3.4.2.1	Nemndas kompetanse	32
3.4.2.2	Tariffsituasjonen for sykepleiere	32
3.4.2.3	Historiske tariffrevisjoner av Pleie- og omsorgsoverenskomsten	33

3.4.2.4	Det samordnede oppgjøret 2018	35
3.4.2.5	NSFs krav og litt om sykepleiernes lønnsnivå.....	36
3.4.2.6	Hvorfor Rikslønnsnemnda skal gi NHO Service og Handel medhold.....	39
3.4.2.7	Rikslønnsnemndas oppgave	41
3.4.3	Norsk Sykepleierforbunds merknad av 01.03.19	42
3.4.3.1	Forholdet til AFP-ordningen	42
3.4.3.2	NSFs krav og litt om sykepleiernes lønnsnivå.....	43
3.4.3.3	Prosessuelt.....	44
3.4.4	NHO Service og handels merknader av 05.03.19	44
3.4.4.1	Sykepleiernes lønnsnivå og NSFs krav	44
3.4.4.2	Virkningstidspunkt.....	45
3.4.4.3	NHO Service og Handels påstand	45
3.4.5	Norsk Sykepleierforbunds merknader av 12.03.19	46
3.4.5.1	Statistikk	46
3.5	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	47
3.6	SLUTNING	51

2 GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 1/2018 behandlet arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel i forbindelse med revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten ved tariffoppgjøret 2018.

2.1 Nemndas sammensetning

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Dr. juris Gøril Bjerkan

2. nestleder Roger Haga Heimli, LO

Forhandlingsdirektør Rolf A. Nergård, NHO

Assisterende forhandlingssjef Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund

Advokat Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund

Administrerende direktør Anne-Cecilie Kaltenborn, NHO Service og Handel

Direktør Sigbjørn S. Mygland, NHO Service og Handel

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 tredje ledd 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 tredje ledd.

NSF har utpekt Kari Tangen og Magnus Buflod som sine representanter i nemnda. Kari Tangen har hatt stemmerett.

NHO Service og Handel har utpekt Anne-Cecilie Kaltenborn og Sigbjørn S. Mygland som sine representanter i nemnda. Anne-Cecilie Kaltenborn har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forbundsleder Eli Gunhild By vært prosessfullmektig for NSF og advokat Eva Schei har vært prosessfullmektig for NHO Service og Handel. Advokat Tonje Thue Width møtte som partsrepresentant for NHO Service og Handel, og forhandlingssjef Harald Jesnes og seniorrådgiver Eirik Rikardsen møtte for NSF.

Seniorrådgiver Helene Nødset Lang, rådgiver Mona Ekelund, rådgiver Anders Reidar Holm og seniorkonsulent Hilde Brenna har fungert som sekretærer for nemnda.

2.2 Saksgang

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 20. mars 2019.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 21. mars 2019 avsagt slik:

3 KJENNELSE

3.1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Twisten har oppstått i forbindelse med tariffoppgjøret 2018 og gjelder Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

Etter brudd i partsforhandlingene varslet Norsk Sykepleierforbund 26. september 2018 plassoppsigelse for 501 medlemmer omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 27. september 2018 og innkalte partene til mekling. Norsk Sykepleierforbund varslet 19. oktober 2018 plassfratredelse for 56 medlemmer fra 25. oktober klokken 00.00.

Det ble gjennomført mekling 24. og 25. oktober 2018. Mekleren konstaterte at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Meklingen ble avsluttet 25. oktober 2018 klokken 06.00, og 56 sykepleiere ble deretter tatt ut i streik fra 25. oktober.

NHO Service og Handel varslet 15. november 2018 lockout fra arbeidstidens begynnelse 20. november. Norsk Sykepleierforbund bestred gyldigheten av lockout-varselet. NHO Service og Handel varslet lockout på nytt 16. november 2018 for 445 medlemmer omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten med iverksettelse fra arbeidstidens begynnelse 21. november. Samtlige 65 bedrifter knyttet til overenskomsten ville bli berørt. Det innebar at totalt 501 arbeidstakere ville vært fraværende fra arbeid fra arbeidstidens begynnelse 21. november 2018.

Departementet mottok via Helse- og omsorgsdepartementet rapporter fra Statens helsetilsyn om konsekvenser av konflikten 19. november 2018. Det ble ikke meldt om situasjoner som medførte fare for liv og helse på grunn av streiken. Det var ikke varslet videre opptrapping av streiken.

Den 20. november 2018 vurderte Statens helsetilsyn at iverksettelse av lockout onsdag 21. november 2018 ved arbeidstidens begynnelse ville medføre umiddelbar fare for liv og helse og uttalte:

«Samlet sett vurderer vi med bakgrunn i dette at iverksettelse av lockout onsdag 21. november 2018 ved arbeidstidens begynnelse, vil medføre umiddelbar fare for liv og helse. I vår vurdering har vi lagt vekt på at pasientene som vil bli berørt av lockout til stor del er helt avhengig av kontinuerlig sykepleiefaglig oppfølging. Vi har også vektlagt det faktum at ved en arbeidskonflikt (streik/lockout) vil det ta noe tid før sykehjemmene og hjemmesykepleien igjen er operative etter en avslutning av arbeidskonflikten. Dette innebærer at man vil ha et bortfall av nødvendig sykepleiekompetanse også i noe tid etter at en konflikt er avsluttet. I mellomtiden vil pasienter ikke få forsvarlig helsehjelp og det vil oppstå fare for liv og helse.»

På bakgrunn av Helsetilsynets vurdering innkalte arbeids- og sosialministeren partene til møte tirsdag 20. november klokken 15.30. Partene bekreftet på møtet at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet. Statsråden informerte partene om at regjeringen ville gripe inn og fremme forslag om tvungen lønnsnemnd. På anmodning fra statsråden sa NHO Service og Handel og Norsk Sykepleierforbund seg villig til å avblåse arbeidskampen fra arbeidstidens begynnelse 21. november 2018.

Det ble fremmet lovforslag i Prop. 34 L (2018-2019) om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel i forbindelse med tariffoppgjøret 2018 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) 30. november 2018. Innstilling til Stortinget fra Arbeids- og sosialkomiteen ble fremmet 6. desember 2018, jf. Innst. 115 L (2018-2019).

Ved lov av 20. desember 2018 nr. 97 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel i forbindelse med tariffoppgjøret 2018 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har følgende ordlyd:

§ 1

Tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel i forbindelse med tariffoppgjøret 2018 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten.

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

§ 3

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

3.2 PARTENES PÅSTANDER

3.2.1 Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund har nedlagt slik påstand om endringer i Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO Service og Handel og NSF for tariffperioden 1. mai 2018 til 30. april 2020:

1. Punkt 1 i NHO Service og Handels påstand avvises.
2. Del II, Bilag A, § 1 Minstelønnsatser:

Med virkning fra 1.5.2018 er minstelønnsatsene som følger:

Stillingsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	10 år	16 år
Sykepleier	386 710	394 116	406 812	413 510	446 800	465 300
Spesialsykepleier	408 928	412 624	454 422	461 122	478 400	496 500
Sykepleier med mastergrad	453 510	463 510	473 510	483 510	551 700	603 800

3. Generelt tillegg med virkning fra 1.5.2018:

Det gis et generelt tillegg på kr 1,30 pr. time.

4. Del II, Generelle bestemmelser, § 7 Lønnsbestemmelser, punkt 2:

2. Arbeidsgiver forskutterer ytelser under sykdom og foreldrepermisjon i inntil 12 måneder hvorav minst 3 måneder med full lønn. Arbeidstaker opptjener feriepengene av utbetalte ytelser for inntil 3 måneder. Refusjon fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

3.2.2 NHO Service og Handel

NHO Service og Handel har nedlagt slik påstand:

1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel gjøres gjeldende fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 30. april 2020 med de endringer som følger av avtale 481, jf. Riksmeklerens møtebok 2018-003.
2. Det generelle tillegget på kr 1,30 gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse.
3. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
4. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelsen foreligger.
5. Øvrige krav avvises.

3.3 PARTENES ANFØRSLER

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

3.3.1 Norsk Sykepleierforbund

NSF redegjør innleder med å si noe om rammene for nemndas arbeid, før det redegjøres for NSF's krav og grunnlaget for dette.

3.3.1.1 Rikslønnsnemndas kompetanse

Ved avslutningen av andre verdenskrig var det bred enighet i Norge om behovet for å unngå arbeidskamp og holde lønnsutviklingen under en viss kontroll som ledd i arbeidet med gjenreisningen av landet.

I forståelse med Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening ble det etablert en ordning hvor disse to organisasjoner ble gitt en særstilling uavhengig av om de var part i interessetvisten eller ikke. Der enighet ikke ble oppnådd, kunne Sosialdepartementet bringe saken inn for avgjørelse ved tvungen lønnsnemnd. Denne nemnda var også sammensatt med representanter oppnevnt etter innstilling fra de to organisasjoner.

Etter hvert som gjenreisningen skred frem, minsket oppslutningen om den tvungne lønnsnemnd både fra nevnte organisasjoner og øvrige organisasjoner. I forbindelse med den siste forlengelsen av ordningen, uttalte departementet i Ot. Prp. nr. 46 (1952) på side 31:

«Departementet vil fremheve at ordningen med lønnsnemnd i sin tid ble opprettet fordi det ble ansatt nødvendig under de særlige forhold like etter frigjøringa å unngå arbeidskamper av vesentlig omfang og samtidig holde lønnsutviklingen under en viss kontroll. (vår understrekning)»

Videre understrekes det i avsnittet under i forbindelse med de innskrenkninger som tidligere var gjort i den tvungne lønnsnemnd at:

«Statsmyndighetene har såleis den hele tid hatt tillit til at det lønnsnivå som måtte bli fastlagt i overenskomst mellom disse organisasjoner også kunne aksepteres ut fra samfunnsomsyn.

Bakgrunnen for endringen i 1949 var at statsmyndighetene hadde tillit til at hverken Landsorganisasjonen eller noen av de større arbeidsgiverforeninger ville utsette samfunnsinteresser for alvorlig fare ved å gå til omfattende arbeidsstans for å fremme sine særlige interesser. (vår understrekning)»

I 1952 var det ikke lenger grunnlag for å opprettholde tvungen lønnsnemnd som en fast ordning. Hovedansvaret for arbeidsfreden og lønnsutviklingen ble dermed igjen lagt til partene i arbeidslivet, i tråd med de regler som var fastsatt i arbeidstvistloven. Den nærmere begrunnelse for at ordningen med tvungen lønnsnemnd skulle bortfalle som fast ordning er utdypet i Ot. Prp. nr. 63 (1952) hvor det på side 14 heter:

«Ved vurderingen av spørsmålet om det riktig å gi slipp på den nåværende lønnsnemndordning har departementet tatt omsyn til at organisasjonene etter hvert har lagt mer vekt på de økonomiske tilhøva i samfunnet og derved sett de krav som melder seg i en større økonomisk sammenheng. Det vil her få betydning at innsikten i de økonomiske spørsmål som melder seg i interessetvistene etterhvert er blitt større og må antas fortsatt å ville bli utvidet bl.a. gjennom statistiske analyser. Partene vil derved få stadig bedre grunnlag for å finne fram til løsninger som tar tilbørlig omsyn til samfunnsmessige interesser. (vår understrekning)»

Stortinget valgte på denne bakgrunn å avvikle den faste tvungne lønnsnemnda. I stedet vedtok Stortinget å etablere Rikslønnsnemnda som et frivillig tvisteløsningsorgan. Rikslønnsnemnda ble i tillegg tildelt ansvar for å løse tvister etter særskilte lovvedtak om tvungen lønnsnemnd, slik det er gjort i den foreliggende sak. I begge sakstyper er nemndas oppgave å finne frem til en løsning som ivaretar samfunnets interesser i at lønnsutviklingen holdes under en viss kontroll.

Hverken lønnsnemndsloven av 1952 eller lønnsnemndsloven av 2012 inneholder ytterligere presisering av nemndas materielle kompetanse. Det spørsmålet nemnda skal avgjøre er således hva som er et rimelig resultat på tvisten i lys av samfunnets interesser.

Det innebærer imidlertid ikke at nemnda står helt fritt. Særloven som gir nemnda kompetanse til å løse den konkrete tvisten, vil kunne utgjøre en begrensning. Også annen lovgivning vil kunne ha betydning for nemndas kompetanse. For eksempel vil myndighetens overordnede ansvar for å arbeide aktivt for å fremme likestilling kunne påvirke hvilke resultat nemnda kan komme til i den enkelte tvist. Både forbudet mot streik, og henvisning av sakens løsning til Rikslønnsnemnda er inngrep i forsamlings- og foreningsfriheten. Begge deler er vernet gjennom Menneskerettsloven, som både gjør sentrale menneskerettighetskonvensjoner til norsk rett og gir dem forrang ved motstrid.

3.3.1.2 Helsetjenesten i Norge

Helsetjenesten i Norge er et offentlig ansvar, delt mellom kommunene og spesialisthelsetjenesten. Kommunenes ansvar er nærmere regulert i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven), mens helseforetakenes ansvar er Lov om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven). Lovene lister opp en rekke tjenestetilbud som skal tilbys befolkningen.

Innenfor spesialisthelsetjenesten er Arbeidsgiverforeningen Spekter den største arbeidsgiverforeningen. Spekter har 186 medlemsvirksomheter som sysselsetter over 220 000 ansatte. Av disse jobber rundt 120 000 i helseforetakene. I tillegg organiserer Spekter en del private virksomheter som yter tjenester etter ett eller begge lovverk, så som Lovisenberg diakonale sykehus, Volvat Medisinske senter AS, Norlandia Care Group AS og Unicare Rehabilitering AS.

Innenfor kommunehelsetjenesten er KS største arbeidsgiverorganisasjon. KS organiserer kommuner, fylkeskommuner (unntatt Oslo kommune som er eget tariffområde) og over 500 bedrifter. Medlemmene i KS sysselsetter ca. 470 000 ansatte, hvorav ca. 195 000 innen helse- og sosial sektoren. Oslo kommune er et selvstendig tariffområde. Oslo kommune har over 50 000 ansatte, og forholdstallet er om lag det samme.

Både lov om spesialisthelsetjenester og helse- og omsorgstjenesteloven åpner for at det offentlige kontraherer med private tjenestetilbydere i stedet for å produsere tjenesten selv. Der tjenesteproduksjonen utføres av privat tilbydere, vil både kommune/spesialisthelsetjeneste og den private tjenesteyteren være forpliktet til å yte forsvarlige tjenester i tråd med forsvarlighetskravet etter nevnte lover.

Historisk har slik tjenesteproduksjon først og fremst vært utført av ideelle virksomheter. Dette har blant annet sammenheng med at utviklingen av det offentlige helsetilbudet har skjedd gradvis. Noen private tilbud er tatt over av det offentlige, mens andre har fortsatt som leverandører til den offentlige helsetjenesten. Antall virksomheter og antall ansatte er i dag svært begrenset målt mot omfanget av det offentliges egen produksjonen av helsetjenester.

Den første arbeidsgiverforeningen for private virksomheter, var Private Helseinstitusjoners landsforening, PHL. Foreningen ble stiftet i 1949. Organisasjonen skiftet senere navn til APO, før den i 1998/99 fusjonerte med HSH. Denne arbeidsgiverforeningen har senere skiftet navn til Virke. Virke er største arbeidsgiverforening/arbeidsgiver i helsesektoren etter Spekter, KS og Oslo kommune.

NHO har først i nyere tid tatt opp medlemmer som driver innenfor helsesektoren, og er den minste arbeidsgiverforeningen i sektoren/bransjen.

3.3.1.3 Om Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund, NSF, er en landsomfattende fagorganisasjon for sykepleiere og jordmødre. Ordinært medlemskap forutsetter fullført utdanning og autorisasjon. Både tittelen som sykepleier og jordmor er beskyttet, og er betinget av autorisasjon, se lov om helsepersonell §§ 74 jf. 53. NSF opptar også sykepleierstudenter.

NSF ble stiftet i 1912 og har i dag 115 000 medlemmer. Forbundet er det største profesjonsforbundet i helsesektoren. Medlemmer av NSF arbeider både med direkte pasientrettet arbeid, fagutvikling og forskning, samt i lederstillinger og andre administrative stillinger. Mens legene har det medisinskfaglige ansvaret, har sykepleierne ansvaret for pleie- og omsorg/sykepleietjenesten. Der eksempelvis helsefagarbeidere utfører oppgaver innenfor pleie- og omsorg/sykepleietjenesten, skjer dette altså under ledelse av sykepleierne.

Organisasjonsgraden i helsesektoren er høy og konsentrert i ulike profesjonsforbund. Bare et fåtall sykepleiere i Norge står tilsluttet andre fagorganisasjoner eller er uorganiserte. De to andre profesjonene som dominerer helsesektoren, er leger og helsefagarbeidere. Disse er i det vesentlige organisert i henholdsvis Den Norske Legeforening og Fagforbundet.

En rekke andre profesjoner i helsesektoren er organisert i fagorganisasjoner med medlemskap i Unio, så som fysioterapeuter, ergoterapeuter og radiografer. Tilsvarende er psykologene medlem av et forbund tilsluttet Akademikerne. For god ordens skyld nevnes også at Fellesorganisasjonen FO er organisert i LO.

3.3.1.4 Tariffsituasjonen for sykepleiere

Norsk Sykepleierforbund har tariffavtaler med alle arbeidsgiverforeninger som organiserer arbeidsgivere i helsesektoren.

Forhandlingene i de dominerende tariffområdene gjennomføres før de mindre tariffområdene. I alle tariffområdene legges den stipulerte rammen for frontfaget til grunn for forhandlingene. Det redegjøres nærmere for de enkelte tariffområder under, herunder de resultat som ble oppnådd ved tariffoppgjøret i 2018.

3.3.1.4.1 Spekter-området

Norsk Sykepleierforbund (NSF) organiserer om lag 39 000 medlemmer i helseforetakene og har selvstendig partsforhold til en rekke tariffavtaler. Forbundet er det største medlemsforbundet i overenskomstområdet Spekter-helse.

Overenskomsten i helseforetakene er satt sammen av ulike avtaledeler, benevnt med bokstavene A, A1, A2 og B. Del A, A1 og A2 forhandles sentralt. Alle delene inneholder minstebestemmelser, herunder et minstelønnsystem. Del B forhandles lokalt, og kan inneholde bedre bestemmelser enn det som fremgår av de ulike A-delene. Først når de ulike delene settes sammen og det samlede resultat godkjennes av de sentrale parter, foreligger det en overenskomst.

3.3.1.4.2 KS-området

Norsk Sykepleierforbund (NSF) organiserer om lag 32 000 medlemmer i KS-området, og er selvstendig tariffmotpart i Hovedtariffavtalen med KS. Avtalen inneholder et garantilønnsystem, med fastsatt garantilønn på ulike ansiennitetstrinn, og hvor individuelle lønnstillegg flyter oppå ved ansiennitetsopptrykk og ved årlige justeringer av garantinivåene.

3.3.1.4.3 Oslo kommune

Norsk Sykepleierforbund organiserer i overkant av 2200 medlemmer i Oslo kommune, og er selvstendig tariffpart. Medlemmene er ansatt i bydeler og etater, fortrinnsvis i sykehjemmene, helsehus, hjemmetjenesten, rusomsorg og ved helsestasjonene.

3.3.1.4.4 Virke HUK-området

Virke er den største arbeidsgiverforeningen for private virksomheter som leverer helsetjenester etter Spesialisthelsetjenesteloven og helse- og omsorgstjenesteloven. Tariffvilkårene i Virke har fulgt vilkårene som er fremforhandlet i de største tariffområdene i helsesektoren. Økonomien i oppgjøret har også fulgt resultatet i det korresponderende tariffområdet.

NSF har i dag partsforhold til fem tariffavtaler med Hovedorganisasjonen Virke innenfor spesialisthelsetjeneste, helse og sosiale tjenester, utdanning, høgskole og øvrige frivillige organisasjoner. De fem avtalene omtales sammen med ytterligere to tariffavtaler, som HUK-området. NSF organiserer i overkant av 3000 medlemmer innenfor dette området. Hovedtyngden av medlemmene er knyttet til de to helseoverenskomstene.

Overenskomstene bygger i innhold og resultat på de tariffområdene hvor medlemsvirksomhetene får sine oppdrag fra. Det innebærer at virksomheter som i hovedsak får oppdrag fra kommuner, har tariffestet like lønns- og arbeidsvilkår som oppdragsgiver selv. Tilsvarende gjelder øvrige overenskomster. Derfor dokumenteres ikke disse overenskomstene. NHO bes opplyse om dette bestrides slik at overenskomstene i tilfelle kan legges frem for nemnda.

3.3.1.4.5 NHO-området

Som påpekt innledningsvis, har verken NHO eller noen av deres landsforeninger organisert bedrifter i helsesektoren før i nyere tid.

Den første tariffavtalen som dekket helsesektoren ble inngått i desember 1997. Da etablerte Servicebedriftenes Landsforening (SBL) og Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS), Pleie- og omsorgsoverenskomsten (PLO). Overenskomsten ble fremforhandlet for to navngitte sykehjem.

Overenskomsten hadde en felles fastsatt minstelønn per time for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Minstelønnen lå over laveste tarifflønn for de to utdanningene i KS. KS-avtalen representerte de dårligste tariffavtalte lønnsvilkårene for de to profesjonene.

Overenskomsten hadde løpetid til 30. april 1998, lik utløpstiden for de offentlige avtalene. PLO var dermed ikke definert som del av frontfagene i NHO som har utløp per 30. mars.

Tariffrevisjonen i 1998 ble gjennomført etter at de offentlige tariffoppgjørene var gjennomført. Overenskomstens minstelønn ble justert, og partene ble også enige om å gjøre omfangsbestemmelsen generell slik at avtalen kunne gjøres gjeldende for nye virksomheter. Tariffavtalen ble revidert påny i år 2000. Igjen ble forhandlingene ført etter at resultatet i de dominerende tariffoppgjørene i helsesektoren var avsluttet. Det ble ved revisjonen avtalt justering av minstelønnen både for 2000 og for 2001.

Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk kommuneforbund innledet i 2001/2002 samtaler om mulig sammenslåing. Begge forbund fremmet krav til revisjon av avtalen, og forhandlinger ble igjen ført etter at resultatet var kjent i de dominerende tariffområdene i helsesektoren. Forhandlingene førte ikke frem, og etter resultatløs mekling, ble det iverksatt streik. Streiken ble stanset ved vedtak om tvungen lønnsnemnd. Saken ble henvist til Rikslønnsnemnda i sak 3 og 4/2002.

I 2004 fikk overenskomsten minstelønn for ufaglærte, jf. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/SBL for tariffperioden 1. mai 2004 - 30. april 2006. Minstelønnsbestemmelsene ble også endret slik at de omfattet alle med fagbrev eller tilsvarende utdanningsnivå. Minstelønnen ble justert i 2006, jf. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/SBL for tariffperioden 1. mai 2006 - 30. april 2008. Tariffoppgjøret 2008 innebar nye endringer i minstelønnen, jf. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/SBL for tariffperioden 1. mai 2008 - 30. april 2010.

3.3.1.4.5.1 Rikslønnsnemnda ga NSF overenskomst for sykepleiere

Etter flere år med forhandlinger om tariffavtale for sykepleierne i bedrifter organisert i Servicebedriftenes Landsforening brøt NSF forhandlingene i januar 2010. Partene kom ikke til enighet i tvungen mekling, og tvisten endte i streik.

Streiken ble stanset ved vedtak om tvungen lønnsnemnd, og saken ble henvist til Rikslønnsnemnda, som behandlet tvisten i sak 1/2010. Kjennelsen innebar at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble fastsatt som tariffavtale mellom NHO/NHO Service og NSF for tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010. I tillegg til de vilkår som fulgte av tariffavtalen med Fagforbundet, fikk NSF fastsatt minstelønn for sykepleiere, noe avtalen tidligere ikke hadde hatt.

Nemndas vedtak om etablering av minstelønn for NSF's medlemmer innebar således at avtalen fikk et avvikende innhold i forhold til det som hadde vært gjeldende for Fagforbundets medlemmer etter mellomoppgjøret i 2009.

Avgjørelsen var i samsvar med NHOs påstand i saken. Rikslønnsnemndas avgjørelse er kritisert i juridisk litteratur (Hansteen, Christopher m.f. «Interessetvist og arbeidskamp» side 388-391).

Om sak 1/2010 heter det på side 391:

«Her valgte nemnda å følge påstanden til NHO Service ved å gi NSF samme tariffavtale som LO/Fagforbundet, den såkalte Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Løsningen måtte ifølge Rikslønnsnemnda anses å være diktert av alminnelige tariffrettslige normer:

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

Postuleringen av et slikt ufravikelighetskrav bygget på Arbeidsrettsrådets og Stabel utvalgets beskrivelser av fenomenet konkurrerende tariffavtaler, fremstår som nokså overraskende i den sammenhengen det inngår i her. Rikslønnsnemndas standpunkt hvilte dessuten på et relativt usikkert grunnlag med hensyn til om NSF's avtalekrav for sykepleierne og Pleie- og omsorgsoverenskomsten faktisk hadde overlappende dekningsområder. Nemnda reddet seg imidlertid i land ved å vise til en e-postutveksling mellom NHO Service og Fagforbundet, hvor sistnevnte på direkte spørsmål bekreftet at overenskomsten omfattet alle forbundets medlemmer i virksomhetene, også sykepleiere. Realiteten var imidlertid at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke hadde lønnsbestemmelser for sykepleiere, og det var ikke klart om den overhodet hadde anvendelse på sykepleiere som yrkesgruppe. En konstatering av ufravikelighetsvirkninger må nødvendigvis ta utgangspunkt i samme personellkategori, ellers blir resultatet en sammenligning av vesensforskjellige størrelser. Det er nærliggende å se det slik at det var akkurat det siste Rikslønnsnemnda gjorde her. Resultatet synes dessuten tvilsomt sett i lys av NSF's rett til kollektive forhandlinger, jf. ILO-konvensjon nr. 98, EMK artikkel 11 og ESP artikkel 6. (vår understrekning)»

De innvendinger som er reist av forfatterne, har senere vært gjenstand for Arbeidsrettens vurdering. Det vises til Arbeidsrettens sak AR-2018-29 hvor retten vurderer hva som kan utledes av de e-postene NHO Service påberopte og Rikslønnsnemnda la til grunn for sitt syn. I avsnitt 157 som omhandler e-postutvekslingen heter det:

«Det er ikke holdepunkter for at det på dette punkt skjedde endringer mellom NHO og Fagforbundet frem til 2010. Slik flertallet ser det, kan det vanskelig legges noe mer i e-postkorrespondansen mellom Unni Rasmussen (Fagforbundet) og Terje Hovet (NHO Service) 27. oktober 2009 og mellom Petter Furulund (NHO Service) og Klemet Rønning-Aaby (Fagforbundet) 28. januar 2010 enn at dette dreiet seg om hvorvidt sykepleiere organisert i Fagforbundet, kunne være omfattet av avtale 481. Dette kan ikke tolkes som en enighet om at avtalen var – eller skulle være – vertikal. Etter flertallets vurdering forelå det dermed ikke, slik NSF anfører, en partsenighet mellom NHO og Fagforbundet på dette punkt som Rikslønnsnemnda bygget på i sin kjennelse i 2010, jf. avsnitt 160 nedenfor.»

Arbeidsretten har således vurdert e-postutvekslingen slik at e-postene ikke ga uttrykk for at situasjonen faktisk var slik, men beskrev et hypotetisk tilfelle. Dette innebærer at Arbeidsretten la til grunn av avtale 481 ikke omfattet sykepleiere på tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse.

Om forståelsen av ufravikelighetsnormen i tariffretten uttaler Arbeidsretten avsnitt 124 i samme dom:

«Arbeidsretten vil understreke at det etter alminnelige tariffrettslige regler ikke er noe til hinder for at det gjelder konkurrerende tariffavtaler i bedriften; det er heller ikke noe krav om identitet mellom de overlappende avtalene, se ARD 1936 127, ARD 1977 29 og ARD 1977 34. Men det er klart at en tariffbundet arbeidsgiver etter rettspraksis i alminnelighet har en tariffplikt til å sikre at de konkurrerende tariffavtalene ikke leder til reell forskjellsbehandling av arbeidstakere som er bundet av ulike tariffavtaler. Retten viser i denne sammenheng også til Evju, «Konkurrerende tariffavtaler, Arbeidsrett, 2010 s. 119-126 og Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, Individuell arbeidsrett, 2017, s. 84-85. Mulig brudd på denne deklarasjoniske

tariffplikten er noe andre arbeidstakerorganisasjoner, som Fagforbundet, eventuelt må ta opp.»

Arbeidsretten bygger i dommen på en korrekt forståelse av ufravikelighetsprinsippet. Dette i motsetning til den forståelse som Rikslønnsnemnda har bygget på. Ufravikelighetsprinsippet utgjør således ingen skranke for Rikslønnsnemndas kompetanse.

3.3.1.4.5.2 Revisjon av avtalen - forhandlingsordningen

NHO bestred etter Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2010 at NSF hadde selvstendig forhandlingsrett ved tariffoppgjøret i 2010. NSF brakte derfor saken inn for Arbeidsretten som avgjorde tvisten i dom av 9. februar 2011 i sak AR-2011-6. Dommen slo fast at NSF hadde selvstendig forhandlingsrett ved 2010-oppgjøret. Partene kom etter dommen til enighet om en forhandlingsløsning. NSF har etter dette forhandlet om revisjon av egen avtale på vegne av egne medlemmer.

Ved etterfølgende tariffrevisjoner har partene forhandlet hovedoppgjør parallelt. Forhandlingene har vært ført slik at Fagforbundet har forhandlet for kravene på vegne av de ufaglærte og fagarbeiderne. Dette er grupper NSF ikke organiserer. NSF har som det klart største forbundet for sykepleiere forhandlet for sykepleierne, mens Fagforbundet har holdt seg i bakgrunnen.

Ved tariffoppgjøret i 2010 ble det etablert en minstelønnsstige. NSF og NHO kom ikke til enighet om en omforent overenskomsttekst før senere.

Ved tariffoppgjøret i 2012 ble NSF og NHO/NHO Service enige om overgang fra timelønn til årslønn. Oppgjøret innebar også etablering av minstelønn for spesialsykepleiere. NHO/NHO Service og Fagforbundet kom på sin side ikke til enighet under mekling, og streik ble iverksatt. Regjeringen varslet tvungen lønnsnemnd, og Stortinget vedtok å henvise saken til Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemnda fastsatte, i sak 6/2012, tariffavtale i tråd med resultatet for NSF's sykepleiere. Dette skjedde på tross av at NSF ikke hadde ført forhandlinger for Fagforbundets sentrale medlemsgrupper, noe også mindretallet påpekte. Den forståelse av ufravikelighetsprinsippet Rikslønnsnemnda la til grunn i avgjørelsen, avviker på samme måte som i sak 1/2010 fra den forståelse som er lagt til grunn i teori og rettspraksis.

Satsene i minstelønnsystemet ble justert i 2014.

Ved tariffrevisjonen i 2016 ble minstelønnsystemet utvidet både i lengde og ved innføring av minstelønn for sykepleiere med master.

Begrunnelsen for kravet om utvidelse av minstelønnsystemet var også i 2016 et behov for å sikre våre medlemmer mot manglende lønnsutvikling. Kravet var også begrunnet i økende avstand til minstelønnsгарантиer i de tariffområder det er naturlig å sammenligne seg med. Illustrerende i denne sammenheng er tvist om lønnsregulering ved Ammerudlunden sykehjem, jf. Arbeidsrettens dom av 9. november 2016 i sak AR-2016-31. Spørsmålet i saken kom opp som følge av at bedriften ikke ga noen generelle lønnsjusteringer for sine ansatte i 2013. Bedriften ga heller ikke individuelle tillegg, angivelig fordi man hadde regnet feil da de innga anbud til Oslo kommune på drift av sykehjemmet, og derfor ikke hadde råd til lønnsjusteringer. Dette gjentok seg også ved de lokale forhandlingene påfølgende år, slik at alle ansatte over en to-årsperiode opplevde betydelig reallønnsnedgang.

Illustrerende er også en nylig avsagt dom hvor to NHO bedrifter mener seg berettiget både til å fjerne tidligere tilståtte individuelle lønnstillegg og redusere ulempe tilleggene, jf. Arbeidsrettens dom av 15. januar 2019 i sak AR-2019-5. Uavhengig av synet på de rettslige spørsmål saken reiser, viser saken at

NHOs medlemsbedrifter søker å redusere lønns- og arbeidsvilkårene for eksisterende ansatte. NSF kjenner ikke til andre tariffområder hvor det er gjennomført lønnsnedslag for sykepleiere.

3.3.1.4.5.3 Overenskomstens nåværende omfang

Fra 2010, da Rikslønnsnemnda ga NSF partsforhold til Pleie- og omsorgsoverenskomsten, har avtalen til Fagforbundet og NSF utviklet seg forskjellig. Partene ble etter Rikslønnsnemndas kjennelse enige om at overenskomsten skulle dekke pasienthotellene. For LOs medlemmer er det Riksavtalen som er gjort gjeldende for disse virksomhetene.

Partene gjennomførte i tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016 en rekke samtaler for å komme til enighet om en tariffløsning for en rekke virksomheter. NHO Service og Handel brakte ikke uenigheten inn for Den faste tvistenemnd i rett tid, og avtalen ble derfor gjort gjeldende for en rekke nye virksomheter, i henhold til Arbeidsrettens dom av 19. oktober 2016 i sak AR-2016-26. Saken fikk også betydning for flere andre virksomheter.

NSF la etter dette til grunn at det ikke lenger forelå parallellitet mellom Pleie- og omsorgsoverenskomsten for Fagforbundet og NSF. NHO bestred at dommen og protokollen innebar at avtalene hadde fått ulikt virkeområde, og uenigheten ble brakt inn for Arbeidsretten, jf. Arbeidsrettens dom av 19. desember 2018 i sak AR-2018-29.

Arbeidsretten innleder med å konstatere at avtalene ved etableringen gjennom Rikslønnsnemndas vedtak i sak 1/2010 hadde likt virkeområde, avsnitt (111). Dette uttaler retten i avsnitt 113:

«NHO og NSF har – som overordnede tariffparter – rådighet over tariffavtalen og tolkningsmonopol. Partene kan derfor i utgangspunktet foreta disposisjoner med tariffrettslig bindende virkning i dette tariffforholdet, uavhengig av hva som følger av tariffforholdet mellom NHO og LO/Fagforbundet. At det er snakk om to ulike tariffforhold, innebærer at en opprinnelig parallellitet vil kunne opphøre»

Retten gjennomgår deretter tariffhistorikken mellom NHO og NSF og slutter i avsnitt 125:

«Arbeidsretten har på denne bakgrunn kommet til at bedriftene innen rusomsorg, psykiatri, rehabilitering og klinikk som ble bundet på grunn av fristoversittelse, inngår i sammenligningsgrunnlaget etter HA § 3-7 nr. 4. Gjennom NHOs disposisjoner har omfangsbestemmelsen etter PLO, avtale 527, blitt utvidet til å gjelde også for denne typen virksomheter.»

Pleie- og omsorgsoverenskomsten for Fagforbundet dekker ikke slike virksomheter.

Arbeidsretten har følgelig stadfestet NSF's syn om at de to avtalene ikke lenger er identiske.

En oversikt over hvilke bedrifter som er bundet til avtaler mellom hhv. NSF og NHO og LO/Fagforbundet og NHO, viser dette. Oversikten viser at avtale 481, PLO Fagforbundet, er gjort gjeldende for sykehjem og hjemmetjeneste. En tilsvarende oversikt for avtale 527, PLO NSF, viser at avtalen er gjort gjeldende for et langt bredere spekter av virksomheter.

Oversikten viser at avtale 527 er gjort gjeldende for hjemmesykepleie, alarmsentral, sykehjem, pasienthotell, rusomsorg, psykiatri, rehabilitering, bedriftshelsetjeneste, klinikk/behandling, rådgivingstjeneste. Det foreligger følgelig ikke noe resultat for noen tariffavtale lik den NSF er part i.

3.3.1.5 Inntektsoppgjøret 2018

Regjeringen Stoltenberg II opprettet ved kongelig resolusjon et ekspertutvalg for å se på erfaringer med lønnsdannelsen og utviklingstrekk fremover. Utvalget var sammensatt med representanter både

fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden, og var ledet av professor Steinar Holden. Utvalget avga 3. desember 2013 sin enstemmige innstilling, NOU 2013:13 - Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III). Rapporten gjennomgår lønnsdannelsen i Norge, og behov for endringer i lys av makroøkonomiske utviklingstrekk. En oppsummering av utvalgets konklusjoner fremgår i kapittel to av utredningen.

Utvalget slår fast at lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Videre fremheves at frontfagsmodellen er en viktig bærebjelke i lønnsdannelsen i Norge. Frontfagets sammensetning reflekterer virksomhetene i konkurranseutsatt sektor. Sektorens lønnsvekst skal både bidra til fortsatt konkurranseevne mot utlandet og hindre konkurransevridning innenlands ved at oppgjøret danner norm for lønnsveksten ellers i økonomien.

At konkurranseutsatt økonomi danner normen for lønnsdannelse, innebærer ikke at tariffavtalene som inngår i frontfaget, normerer innretningen i øvrige tariffoppgjør. I punkt 11 på side 11 i rapporten heter det:

«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.»

Videre heter det:

«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.»

Det samme gjentas senere i rapporten under punkt 8.1.3, hvor et enstemmig utvalg uttaler:

«Et viktig spørsmål er hvordan en skal forstå den normgivende rollen til frontfaget. Den samlede lønnsveksten i frontfaget 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.»

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 lønnsnivået 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.»

Det er følgelig enighet mellom partene i arbeidslivet at det er frontfagets ramme, og ikke profil som er avgjørende for lønnsveksten i det enkelte oppgjør.

3.3.1.5.1 Spekter Helse-området 2018

Som nevnt innledningsvis er Spekter den største arbeidsgivermotparten til NSF målt i medlemstall. I 2018 kom Norsk Sykepleierforbund og Spekter til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) for Spekter Helse. Oppgjøret innebar enighet om et generelt tillegg på 3,5 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Alle medlemmer i ansiennitetsstige spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer, fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Medlemmer i lederstilling fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,5 prosent (samlet 5,0 prosent). Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2018.

Partene ble også enige om følgende ansiennitetsstiger for sykepleierne:

Minstelønn	0	4	8	10
Sykepleier	400 000	410 000	433 000	490 000
Spesialsykepleier/jordmor	435 000	455 000	490 000	525 000

Endringene i minstelønn ga følgende økning i kroner på de ulike ansiennitetstrinnene:

Minstelønnsøkning	0	4	8	10
Sykepleier	15 000	15 000	15 000	30 000
Spesialsykepleier/jordmor	15 000	20 000	35 000	25 000

3.3.1.5.2 KS-området 2018

Den nest største arbeidsgiverforeningen for sykepleiere er KS. I KS-området ble det oppnådd enighet etter forhandlinger. NSF sendte resultatet på uravstemning. Et flertall av medlemmene som avga stemme, forkastet forhandlingsresultatet. Forbundet valgte likevel å godta resultatet som følge av lav deltakelse.

I hovedtrekk innebar oppgjøret følgende endringer med virkning fra 1. mai 2018:

- generelle tillegg til ansatte med høyere utdanning (kapittel 4, gruppe 2). Dette ga et lønnstillegg på 8500 til 12 300 kroner (Se protokoll for sentrale tillegg og ny garantilønnstabell)
- garantilønn og utregnet laveste årslønn ble hevet med de samme tilleggene
- alle ledere som hovedsakelig får sin lønn i sentrale forhandlinger (kapittel 4) fikk et tillegg på 1,5 prosent av sin grunnlønn

Dette ga følgende nye minimumsnivåer for sykepleierne i KS-område:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Sykepleiere	386 200	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
Spesialsykepleiere	425 800	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500

Dette ga følgende økning i kroner på de ulike ansiennitetstrinnene:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Sykepleiere	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
Spesialsykepleiere	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500

3.3.1.5.3 Oslo kommune 2018

Oslo kommune er ikke tilsluttet noen arbeidsgiverforening. Kommunen er selvstendig part med en rekke tariffavtaler med ulike arbeidstakerorganisasjoner. NSF og Oslo kommune kom i 2018 frem til en forhandlingsløsning. Forhandlingsresultatet innebar følgende tillegg pr. 1. mai:

- Generelt tillegg på 1,75 prosent på Oslo kommunes lønnstabell, minimum 7700 kroner, med virkningstidspunkt fra 01.05.2018
- Avsetning til sentrale lønsmessige tiltak (justeringer for grupper) på 0,53 prosent av lønnsmassen, med virkningsdato fra 01.05.2018 (0,35 % på årsbasis)
- Avsetning til lokale forhandlinger på 0,96 prosent av lønnsmassen, med virkningsdato fra 01.08.2018 (0,4% på årsbasis)

Etter det sentrale oppgjøret er det gjennomført justeringsforhandlinger som resulterte i følgende lønnsøkninger for sykepleiere:

Sykepleier

- Alle i denne stillingskoden som er innplassert i lønnsramme 26 (25 lønnsrammealternativer) fikk et lønnstrinn opprykk.
- Grunnplasseringen ble også hevet med et lønnstrinn.

Spesialutdannet sykepleier, Helsesøster og Jordmor

- Alle i disse stillingskodene fikk et lønnstrinn opprykk, uavhengig hvor de befinner seg i lønnsramme 30 som har 25 lønnsrammealternativer.
- Grunnplasseringen ble også hevet med et lønnstrinn.

Klinisk sykepleier (med mastergrad i klinisk sykepleie)

- Ny stilling opprettet med laveste grunnplassering i 3009, Lønnstrinn 36 – 50 over 16 år.

Etter justeringsoppgjøret er grunnlønnsplasseringene som følger:

Sykepleier

Ansiennitet	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
Lønnstrinn	23	24	25	26	26	26	27	28	29

Ltr. i kroner	410.950	418.200	422.600	427.600	427.600	427.600	432.800	438.400	444.300
Ansiennitet	9 år	10 år	11 år	12 år	13 år	14 år	15 år	16 år	
Lønnstrinn	30	31	31	32	33	34	35	36	
Ltr. i kroner	450.700	457.200	457.200	464.400	471.700	479.600	487.500	496.000	

Spesialutdannet sykepleier, Helsesøster, Jordmor

Ansiennitet	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
Lønnstrinn	28	28	32	32	33	33	33	33	33
Ltr. i kroner	438.400	438.400	464.400	464.400	471.700	471.700	471.700	471.700	471.700
Ansiennitet	9 år	10 år	11 år	12 år	13 år	14 år	15 år	16 år	
Lønnstrinn	34	35	35	37	37	37	39	42	
Ltr. i kroner	479.600	487.500	487.500	505.400	505.400	505.400	522.800	551.300	

Klinisk sykepleier, med mastergrad i klinisk sykepleie

Ansiennitet	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
Lønnstrinn	36	36	40	40	41	41	41	41	41
Ltr. i kroner	496.000	496.000	532.400	532.400	541.400	541.400	541.400	541.400	541.400
Ansiennitet	9 år	10 år	11 år	12 år	13 år	14 år	15 år	16 år	
Lønnstrinn	42	43	43	45	45	45	47	50	
Ltr. i kroner	551.300	561.600	561.600	582.100	582.100	582.100	605.400	640.100	

I tillegg til ovennevnte satser, har sykepleiere med ansettelsestid 4 og 12 år tjeneste i kommunen rett til et særskilt tillegg, det såkalte stabiliseringstillegget.

3.3.1.5.4 Virke HUK-området 2018

Tariffoppgjøret mellom Virke og NSF ble gjennomført etter at forhandlingene i de korresponderende tariffoppgjørene var avsluttet. Partene kom i 2018 frem til en forhandlingsløsning. Enigheten innebar som i tidligere oppgjør at overenskomstene fikk korresponderende regulering i tråd med følgende matrise:

Landsoverenskomst	Korresponderende tariffområde
Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenesten	Spekter Helse

Landsoverenskomst for Helse- og sosiale tjenester	KS
Landsoverenskomst for Høyskoler	Stat
Landsoverenskomst for Virksomheter	Stat/KS
Landsoverenskomst for Utdanning	KS

Tariffpartene foretar ikke egne beregninger av kostnadene ved oppgjøret, men legger til grunn de stipulerte kostnadene fra det korresponderende tariffområdet for overenskomstene på HUK-området.

3.3.1.5.5 NHO-Området 2018

NSF sa foran tariffoppgjøret 2018 opp Pleie- og omsorgsoverenskomsten til revisjon. Oppsigelsen ble bekreftet mottatt 1. februar 2018.

NSF hørte etter dette ikke noe fra NHO eller NHO Service om gjennomføring av overenskomstrevisjonen. Norsk Sykepleierforbund ble imidlertid gjennom media oppmerksom på at NHO og LO hadde avtalt å gjennomføre samordnet revisjon av en rekke tariffavtaler som først hadde utløp 30. april i forhandlingene av frontfaget.

I lys av at NHO Service har forfektet parallellitet mellom PLO Fagforbundet og PLO NSF tok NSF kontakt for å avklare hvordan tariffoppgjøret 2018 skulle gjennomføres. NSF var for sin del innstilt på å føre parallelle forhandlinger med LO/Fagforbundet. NSF ble imidlertid forsikret om at forhandlingene med LO/Fagforbundet ikke ville ha betydning for de forhandlinger NSF skulle føre for sin avtale.

Parallelt ble det ført samtaler mellom NSF på den ene side og NHO/NHO Service og Abelia for å løse opp i noen av de mange konfliktemaene som har preget tariffområdet. Ikke i noen av disse samtalene fremkom det noe fra NHO eller deres landsforeninger som ga NSF grunn til å tro at dette standpunktet var endret.

3.3.1.5.5.1 Krav i forbindelse med overenskomstrevisjonen

NSF fremmet på vanlig måte tariffkrav knyttet til hovedoppgjøret 2018 i krav av 20. september 2018. Kravet omfattet for det første videreutvikling av minstelønnsystemet for 2018 og 2019. Da Rikslønnsnemndas behandling er tett opptil mellomoppgjøret 2019, frafalles dette kravet for justeringer for 2019.

Behovet for utvikling av minstelønnsstiger var begrunnet i flere forhold. For det første gir tariffavtalt minstelønn et sikkerhetsnett for medlemmene gjennom et fastsatt minstenivå for avlønningen.

For det andre gir lønnsstiger allerede ansatte medlemmer en forutsigbar lønnsutvikling i tråd med erfaringen de tilegner seg. Lønnsstiger gir også en sikring for erfarne sykepleiere som tar ansettelse i virksomheten.

For det tredje er virksomhetene som er bundet til PLO NSF i stor grad virksomhetsoverdratt fra Oslo kommune. Lønnsnivået i Oslo kommune ligger over lønnsnivået i NHO Service og Handel sine medlemsbedrifter. De ansatte som har fått sitt arbeidsforhold overført, har gått fra en forutsigbar lønnsutvikling til et lønnsystem uten garantier etter 6 års lønnsansiennitet. Dette gjelder også

ansatte som er virksomhetsoverdratt fra kommuner og eller hvor arbeidsgiver har byttet arbeidsgiverforening.

Når nye virksomheter er kommet inn i tariffområdet ved virksomhetsoverdragelse, har bedriftene argumentert for utjevning mellom de ulike virksomhetsstedene. Dermed har ansatte som nylig er virksomhetsoverdratt blitt stående stille lønnsmessig, mens ansatte i tidligere virksomhetsoverdratte enheter er prioritert. Dette har ledet til at mange medlemmer har opplevd reallønnsnedgang.

Gjennomsnittslønnen i tariffområdet reflekterer ikke lønnsveksten i området fordi nye virksomheter kommer inn med høy lønn, og virksomheter som har vært konkurranseutsatt en tid re-kommunaliseres.

Uranienborghjemmet skal i juni 2019 tilbakeføres til Oslo kommune. Hvis vi legger til grunn den lønn som Oslo kommune ved Sykehjemsetaten tilbyr sine sykepleiere, vil våre medlemmer ved Uranienborghjemmet ved tilbakeføring til Oslo kommune og Sykehjemsetaten, få økt sin lønn fra kroner 42 000 til 106 000, i snitt kroner 61 070. Bedre ubekvemstillegg og eventuelt stabiliseringstillegg kommer i tillegg til dette.

Dette viser etter NSF's syn at det er behov for å ta i bruk virkemidler sentralt, slik at ikke erfarne sykepleiere i NHO bedrifter ender opp med lavere lønn enn de minstevilkår som er akseptert i øvrige deler av arbeidsmarkedet for sykepleiere. Lønnsnivået har også betydning for rekruttering til yrket. Skal samfunnet lykkes med å dekke sitt behov for tilstrekkelig antall sykepleiere, må også arbeidsgivere i NHO bidra.

Utvikling av minstelønnsystemet er også viktig av hensyn til konkurransesituasjonen med andre tariffområder. Der forskjellene mellom offentlig og privat sektor blir for store, vil dette føre til konkurransevidning mellom det offentlige og det private fordi det offentlige vil se seg tjent med å konkurranseutsette arbeidet, fremfor å utføre det selv.

Som redegjort for, er de fleste private helsevirksomhetene organisert hos andre arbeidsgiverforeninger enn NHO. Disse har gjennomgående valgt å forholde seg til de lønns- og arbeidsvilkårene som er fremforhandlet i de største tariffområdene innenfor helse. Dersom tariffvilkårene for NHOs virksomheter avviker vesentlig fra for eksempel Virke, vil dette gi NHOs medlemmer et konkurransefortrinn som påvirker organisasjonsmønsteret i norsk arbeidsliv.

Virksomhetene omfattet av Arbeidsrettens dom i sak AR-2016-26 og etterfølgende protokoll mellom NHO og NSF, er i det vesentlige tidligere medlemmer av Virke. Disse har meldt overgang til NHO blant annet begrunnet i ønske om en billigere tariffavtale.

NSF fremmet også krav om et generelt tillegg. Kravet er vesentlig lavere enn det som er fremforhandlet for sykepleiere i sammenlignbare tariffområder. NSF valgte likevel å begrense det sentrale generelle tillegget i NHO som en konsekvens av forhandlingsmodellen. Kravet er i samsvar med det andre organisasjoner har oppnådd i NHO, kr 1,30 per time.

Videre ble det fremsatt krav om utvidelse av sykelønnsordningen med sikte på en gradvis harmonisering mot NSF's øvrige tariffavtaler for sykepleiere. Kravet samsvarer med det NHO allerede har akseptert å tariffeste med andre arbeidstakerorganisasjoner, f.eks. NITO.

3.3.1.5.5.2 Kostnadene ved kravet

Forhandlingene mellom LO og NHO ble gjennomført som et samordnet oppgjør med forbundsvis tilpasningsforhandlinger. Det ble gitt et generelt tillegg på kr 1 per time. Det ble også avtalt å gjennomføre en forbundsvis sløyfeforhandling innenfor en ramme på kr 0,30 per time. Begge tillegg

ble gitt med virkning fra 1. april 2018. For Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel ble også 0,30 per time gitt som et generelt tillegg.

Arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittslønnen for industriarbeidere i NHO-bedrifter i 2017 fikk ytterligere et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2018. PLO FF var ikke omfattet av lavtlønnsгарантиen.

De økonomiske konsekvensene av det samordnede oppgjøret ble stipulert til 2,8 prosent av LO og NHO i rapport av 22. juni 2018 etter inntektsoppgjørene 2018 fra det Tekniske beregningsutvalget. LO og NHO har beregnet overhenget til 1,2 prosentpoeng og tariff tilleggene for industriarbeidere til 0,5 prosentpoeng og for alle arbeidere til 0,6 prosentpoeng. Forventet glidningen er estimert til mellom 1,0 og 1,1 prosentpoeng.

NSFs krav om nye innslagspunkter for minstelønn etter 10 år og 16 år er kostnadsberegnet til 0,4 prosentpoeng. Beregningene er gjort med utgangspunkt i lønnsopplysninger fra 430 av NSFs 501 medlemmer som var omfattet av tariffoppgjøret. Disse representerer 350 årsverk. Dette innebærer en svarprosent på 86,5 av medlemmene som var omfattet av NSFs plassoppsigelse.

Av datagrunnlaget er 323 ansatt i sykepleierstillinger. Av disse hadde 67 over 10 års ansiennitet og 43 over 16 års ansiennitet. Det er 78 personer som vil få hevet lønn som følge av kravet til ny minstelønnsstige på 10 år og 16 år. Det gjennomsnittlige tillegget for disse ville være på kr 10 500,- (minimum kr 54,- maksimum kr 44 961,-).

Beregning av oppgjøret	Beløp i kroner	Datovirkning	Årvirkning
Lønnsmasse*	163 226 608		
Kostnad generelt tillegg	887 801	0,54 %	0,41 %
Kostnad minstelønnsheving	869 878	0,53 %	0,40 %
Overheng i sektoren			0,90 %
Antatt glidning (lokale forhandlinger)			1,09 %
Sum			2,80 %

*Lønnsmassen i beregningen er basert på grunnlønn. Tilleggs lønn, som for eksempel variable tillegg, inngår ikke i lønnsmassen. Ved beregning av kostandene ved oppgjøret inkluderes tilleggs lønnen. De økonomiske konsekvensene av NSFs krav er følgelig lavere enn det som fremgår over.

NSFs økonomiske krav ligger innenfor rammen i frontfaget både når det tas utgangspunkt i overheng og glidning stipulert for NHO-området i forbindelse med det samordnede oppgjøret og faktiske tall for overenskomsten oppgitt av NHO.

3.3.1.5.5.3 Gjennomføring av forhandlingene

Partene møttes til forhandlinger 20. september 2018, men kom ikke til enighet. Norsk Sykepleierforbund varslet om oppsigelse av plassene for forbundets medlemmer ved plassoppsigelse av 26. september 2018. Riksmekleren la ned forbund mot arbeidsstans 27. september 2018. Partene ble innkalt til tvungen mekling 28. september 2018. NSF begjærte meklingen avsluttet 19. oktober 2018. Plassfratredelsen omfattet seks virksomheter. Meklingen ble avsluttet uten resultat 25. oktober 2018.

3.3.1.5.5.4 Streiken

NSF iverksatte den varslede streiken etter at det ble konstatert at partene ikke kom til enighet. Streikeuttaket omfattet 55 medlemmer i virksomheter som ikke driver arbeid hvor det vil oppstå fare for liv og helse. Bedriftene kunne imidlertid ikke fortsette sin virksomhet som før, og måtte enten stenge eller gjennomføre en kraftig reduksjon av tjenestetilbudet sitt. Streiken rammet virksomhetenes økonomi. Den hadde dermed den tilsiktede effekt om å legge press på arbeidsgiver for å imøtekomme NSF's krav. Det ble ikke meldt om fare for liv- eller helse som følge av NSF's streikeuttak.

Umiddelbart etter meklings avslutning sendte NHO Service sin forhandler ut pressemelding om innholdet i meklingen. NSF anså uttalelsene som et grovt brudd på taushetsplikten, og tilskrev derfor Riksmekleren 26. oktober 2018. Riksmekleren henvendte seg på bakgrunn av brevet til NHO Service og ba om en redegjørelse. Henvendelsen ble besvart av NHO Service 31. oktober 2018. Av brevet fremkommer det at NHO mente seg berettiget til å bekjentgjøre egne posisjoner fra meklingen. Videre fremgår det at:

«Etter NHO Service og Handels syn er gjengivelse av egne tilbud som fremdeles står ikke en krenkelse av taushetsplikten i arbeidstvistloven § 18.»

Kort tid etter at streiken var et faktum, meldte flere av virksomhetene om at streiken var i ferd med å få så store økonomiske konsekvenser at det var fare for virksomhetens videre drift. I stedet for å søke å komme arbeidstakerne i møte, valgte NHO Service og Handel, med tilslutning av NHO, å meddele lockout ved varsel av 15. november 2018. Etter at Riksmekleren påpekte feil i varselet, ble det gitt nytt varsel 15. november 2018. NSF konstaterte at ingen av varslene klart anga hvilke medlemmer som var omfattet, og anså derfor ikke at det forelå noe gyldig varsel. NHO Service ga deretter et tredje varsel som omfattet samtlige av NSF's medlemmer 16. november 2018.

NSF konstaterte at det dermed forelå lockoutvarsel for samtlige av NSF's medlemmer. NSF organiserer både sykepleiere og ledere. Mange av virksomhetene ville derfor stå uten både ledelse og sykepleiere med fagansvar for sykepleiertjenesten dersom lockouten ble iverksatt.

Som påpekt innledningsvis, har både kommune/ spesialisthelsetjeneste og de private aktørene som leverer slike tjenester et selvstendig ansvar for å tilby forsvarlige tjenester. Lockouten innebar brudd på forsvarlighetskravet både fra bedriftene i NHO og fra kommune og spesialisthelsetjeneste dersom disse ikke kunne overta tjenesteproduksjonen selv.

Helsetilsynet konstaterte at verken de private tjenesteleverandørene eller det offentlige selv var i stand til å sørge for forsvarlige helsetjenester. En iverksettelse av NHOs lockout ville dermed føre til umiddelbar fare for liv- og helse. Regjeringen innkalte derfor partene til møte 20. november 2018, og varslet i møte om tvungen lønnsnemnd. Streiken ble avsluttet 21. november 2018.

NSF tok bruddet på taushetsplikten opp med Riksmekleren etter at streiken var over, ved brev av 23. november 2018. Brevet ble besvart fra Riksmekleren kort 26. november 2018. Av brevet fremkommer det at Riksmekleren anser uttalelsene fra meklingen som brudd på taushetsplikten.

3.3.1.6 Hvorfor Rikslønnsnemnda skal gi NSF medhold

Norsk Sykepleierforbund anfører at de har fremsatt et rimelig krav i forbindelse med tariffoppgjøret 2018. Kravene ligger innenfor rammen av frontfaget. Kravene er også i samsvar med de laveste minstevilkårene NSF for lengst har oppnådd for sykepleiere i de dominerende tariffområdene i helsesektoren.

Det anføres at innfrielse av kravene om minstelønn er viktig for medlemmene som arbeider i virksomheter som er bundet av PLO NSF. Minstelønn sikrer medlemmene en lønnsmessig garanti i tråd med den kompetanse erfaring gir. Lønnsstatistikk viser at den lokale lønnsdannelsen ikke har forhindret at sykepleierne med mer enn seks års erfaring blir stående lønnsmessig stille. Sykepleiernes lønn- og lønnsutvikling er viktig for rekrutteringen til yrket. For samfunnet er det sentralt at alle arbeidsgivere tar del i arbeidet med å gjøre yrket attraktivt for kommende generasjoner, slik at sykepleiermangelen kan løses.

I dag tjener kvinner generelt 87 prosent av det menn gjør (målt som timelønn og heltidsekvivalenter). Brutt ned på utdanningsnivå er det store forskjeller. For utdanningsgruppene med t.o.m. fire år på høyskole/universitet er forskjellen på hele 20 prosent. Det er også i denne gruppa at kvinneandelen er størst. Det er reist berettiget kritikk mot partenes evne til å løse likelønnsutfordringene innenfor rammen av frontfagsmodellen. Modellen synes i stedet å sementere etablerte forskjeller. Det vises til NOU 2008:6 «Kjønn og lønn».

NHOs hovedargument for sin påstand er nettopp at menn i industrien skal normere lønnsdannelsen for en kvinnedominert overenskomst. Dersom NHO får medhold i sitt syn vil likelønnsutfordringene bestå eller i verste fall forsterkes.

Det anføres videre at innfrielse av kravene er viktig for å hindre konkurransevridning mellom ulike arbeidsgiverforeninger som konkurrerer om samme oppdrag for det offentlige. Dersom Rikslønnsnemda gir NHO medhold i sin påstand, vil nemndas slutning virke konkurransevridende, og påvirke organisasjonsmønsteret i norsk arbeidsliv.

Det er i denne sammenheng viktig å merke seg at NHO organiserer et svært lite antall bedrifter. Deres medlemmer har dermed ingen berettiget forventning om å kunne lede an i normeringen av lønns- og arbeidsvilkårene for sykepleiere. Dette har NHO heller ikke ment tidligere, jf. Overenskomst mellom Norsk Arbeidsgiverforening og NSF for tariffperioden 1. mai 1984 til 30. april 1986.

NSF hadde på 1980-tallet en egen overenskomst for bedriftssykepleiere. Avtalen bygget på de tariffvilkår som var fremforhandlet for sykepleiere i staten, som også hadde sykepleiere som arbeidet innenfor bedriftshelsetjenesten. Overenskomsten illustrerer at NHO, som liten aktør i helsesektoren, har akseptert at en ikke er i posisjon til å fremforhandle lønns- og arbeidsvilkår som avviker vesentlig fra normen i helsesektoren. NSF sa på slutten av 1980-tallet opp avtalen til bortfall.

NHO Service og Handel har gjennom sitt brev til Riksmekleren datert 26. oktober 2018 erkjent behovet for en lengre minstelønnsstige. Det foreligger således ingen prinsipiell uenighet mellom partene om dette. Rikslønnsnemnda har kompetanse til å fastsette et rimelig resultat sett fra samfunnets ståsted og er ikke begrenset av partenes syn.

Det foreligger ikke noe sammenlignbart resultat av betydning for Rikslønnsnemndas avgjørelse. For det første inneholdt det samordnede oppgjøret mellom NHO og LO elementer som ikke er relevante i tariffoppgjøret mellom NHO og NSF. Det vises til punkt 1.2.1 i redegjørelsen etter tariffoppgjøret fra TBU hvor det heter:

«Det ble avtalt endringer i vilkårene for å få innvilget AFP i privat sektor, med forbehold om godkjenning av Arbeids- og sosialdepartementet. Det ble også avtalt et nytt såkalt slitertillegg, i form av en ekstra ytelse til de som går av ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Blant betingelsene er også at man har fått innvilget AFP i sluttvederlagsordningens virkeområde. Sliterordningen opprettes som en ny ordning mellom LO og YS, ved at verdiene i Sluttvederlagsfondet overføres Sliterordningen. Ordningen søkes

etablert og satt i drift 1. januar 2019. På dette tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen, kapitalen overføres Sliterordningen og NHO trekker seg ut av ordningen.»

Videre fremgår det at oppgjøret også omfattet spørsmålet om Reise, kost og losji – et tema som forut for oppgjøret ble brukt som argument for et samordnet oppgjør.

Ingen av disse elementene har relevans for NSF's oppgjør. Tvert imot innebærer endringene i sluttvederlagsordningen at midler kanaliseres fra rettigheter for sykepleiere til en ordning som NSF's medlemmer er unntatt. Årsaken er at lov om sykepleierpensjon inneholder regler om offentlig AFP. Dette utelukker uttak av privat AFP.

For det andre har Pleie- og omsorgsoverenskomsten for LO/Fagforbundet og NSF ulikt faktisk virkeområde. Mangelen på tarifflikhet gjør at det ikke foreligger ett sentralt resultat som er implementert i virksomhetene som er bundet til avtale 527, men flere ulike resultater i de ulike virksomhetene avhengig av hvilken avtale LO og NHO har gjort gjeldende.

På pasienthotellene vil for eksempel LO sine medlemmer være omfattet av Riksavtalen, som i år var omfattet av lavtlønnsгарантиen, mens NSF's medlemmer er omfattet av PLO. Dette innebærer at alle LO-medlemmer har fått et sentralt avtalt tillegg på til sammen 3,65 kroner per time, et betydelig høyere tillegg enn det NHO Service og Handel har tilbudt til NSF's medlemmer i de samme virksomheter.

Årsaken til at det ikke foreligger parallellitet mellom oppgjøret mellom LO/Fagforbundet og NSF skyldes disposisjoner NHO/NHO Service og Handel har foretatt. NSF har søkt å ivareta sine interesser, og har blitt forsikret om at disposisjonene ikke ville ha betydning for NSF's forhandlinger. Rikslønnsnemnda kan ikke støtte opp om en slik illojal opptreden ved å stadfeste det resultat NHO har fremforhandlet med LO/Fagforbundet for NSF's medlemmer.

Både Stortingets vedtak om forbud mot arbeidskamp og om å overlate ansvaret for å løse tvisten til Rikslønnsnemnda er inngrep i organisasjonsfriheten. Både retten til å forhandle og bruk av kampmidler for å drive gjennom sine krav er beskyttet av norsk lov og de internasjonale forpliktelser Norge har påtatt seg.

Gjennom press på arbeidsgiver stod NHO og deres medlemsbedrifter overfor valget om å la egne medlemmer gå konkurs, eller komme arbeidstakerne i møte. I stedet valgte de å varsle lockout av de ansatte som er satt til å sørge for at virksomheten kan oppfylle det lovpålagte ansvaret bedriftene har til å tilby forsvarlige helsetjenester. Gjennomføringen av lockouten ville umiddelbart ledet til kontraktsbrudd overfor kommunene og helseforetakene som NHOs bedrifter leverer sine tjenester til.

NSF anfører at Rikslønnsnemndas vedtak må ta tilbørlig hensyn til at vedtaket om tvungen lønnsnemnd kommer som en konsekvens ikke bare av lockout, men et åpenbart kontraktsbrudd det offentlige ikke kunne akseptere.

3.3.2 NHO Service og Handel

3.3.2.1 Lønnsoppgjør, frontfag og samordnet oppgjør

3.3.2.1.1 Den norske tariffmodellen – frontfag

Normalt forhandles hovedoppgjørene som forbundsvise oppgjør der landsforeningene forhandler sine overenskomster individuelt med de respektive forbundene. Den norske tariffmodellen i privat sektor kjennetegnes ved at hovedorganisasjonene er part i alle de landsdekkende bransje- eller

profesjonsbaserte tariffavtalene sammen med sine aktuelle landsforeninger/forbund. Dette partsforholdet gir hovedorganisasjonene en sterk evne til å samordne både den politiske innflytelse og tariffutviklingen. Modellen med store hovedorganisasjoner som evner å ta helhetlig ansvar for samfunnsutviklingen er det unike i vår nordiske modell.

I de forbundsvise oppgjørene legger partene betydelig vekt på hva som har blitt fremforhandlet av Norsk Industri og Fellesforbundet i frontfaget. Frontfagsnormen skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningssigende for andre sektorer. Hensikten er å sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsevnene i konkurranseutsatt næringsliv og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen. Dette er en bærekraftsmodell som innebærer at det er den økonomiske evnen den eksportkonkurrerende industrien har til å bære kostnadsøkning uten å tape konkurransekraft som setter rammen for hva andre sektorer – både i privat og offentlig sektor – skal legge til grunn for sine lønnsoppgjør. Det er med andre ord en samordning av den nasjonale lønnsdannelsen, herunder i offentlig sektor.

Frontfagets betydning for lønnsdannelsen er utførlig beskrevet i Holden III-utvalgets rapport. Velferdsordninger som blir fremforhandlet i frontfagsforhandlingene har historisk i stor grad blitt tatt inn i de etterfølgende forhandlingene. Større endringer er gjerne blitt behandlet gjennom samordnede oppgjør, som for eksempel i forhandlingene om feriedager og tilpasning av AFP til pensjonsreformen.

3.3.2.1.2 Samordnet oppgjør

Når hovedorganisasjonene en sjelden gang – i senere historie hvert tiende år – ønsker å gjennomføre større reformer velges samordnet oppgjør. Det innebærer at hovedorganisasjonene gjennom enighet fraviker utgangspunktet om at alle landsdekkende tariffavtaler skal revideres/forhandles separat, og dermed fratrar bransjepartenes deres rett til å gjennomføre separate forhandlinger. Modellen har den dynamikk i seg at hovedorganisasjonene kan ta ut i streik det antall de bestemmer, men ikke nødvendigvis på alle avtaler omfattet av oppgjøret. Løsningen på forhandlingen er en avtale som gjelder alle overenskomster som er omfattet, i praksis nærmest samtlige avtaler innen NHO-området. Samordnet oppgjør er altså muligheten for generalstreik, men også modellen for å gjennomføre universelle tariffbestemmelser. I samordnet oppgjør ivaretas frontfagsmodellen ved at det nettopp er bæreevnen til den eksportrettede industrien som setter premisene for det samordnede resultatet.

At forhandlingsløsningen fra det samordnede oppgjøret må legges til grunn også for frittstående forbund, herunder Norsk Sykepleierforbund, er nødvendig for ikke å undergrave ordningen med at hovedorganisasjonene i samordnede oppgjør forhandler prinsipielle saker som medfører reformer i norsk arbeidsliv, slik som AFP og pensjon, ferie, arbeidstidsordninger og gjennomføring av Solidaritetsalternativet. Disse prinsipielle ordningene vil normalt komme alle til gode, og det kan ikke etableres en ordning der frittstående forbund på selvstendig grunnlag skal forhandle lønn og andre kostnadsdrivende elementer i tariffavtalene på toppen av det som er forhandlet frem mellom de største partene. En slik løsning vil skape fragmenterte løsninger som står i motstrid til hensynet bak de samordnede oppgjørene. I tillegg er det nødvendig at forhandlingsløsningen fra det samordnede oppgjøret må legges til grunn også for frittstående forbund fordi det samordnede oppgjøret også ivaretar frontfagsmodellen.

Hvis frittstående forbund skulle kunne stå utenfor forhandlingsløsningen fra et samordnet oppgjør, og få mer enn medlemmene av hovedorganisasjonene, ville det medføre at det ville bli nesten umulig for LO å samle til et samordnet oppgjør, og dermed få gjennomført nødvendige reformer i norsk arbeidsliv. Hovedorganisasjonene tar ved samordnet oppgjør på seg en koordinering av

lønnsoppgjøret som går enda lengre enn ved forbundsvise oppgjør. Dette er en del av organisasjonenes samfunnsansvar, og er større enn den enkelte hovedorganisasjonen, og de andre forbundene må respektere dette systemet. Ved samordnet oppgjør er det derfor viktig at de frittstående forbundene følger etter og holder på selve innretningen av oppgjøret, ikke bare holder seg innenfor rammen. Dette er en forutsetning for at partene skal få til reformer ut over den enkelte overenskomst.

3.3.2.1.3 Det samordnede oppgjøret i 2018

Forhandlingene mellom LO og NHO ble som redegjort for i punkt 4 gjennomført som et samordnet oppgjør med forbundsvise tilpasningsforhandlinger innenfor en ramme på kr 0,30 per time fra 1. april 2018. Forhandlingene begynte 12. mars. Den 22. mars ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 8. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt ved uravstemning. Det ble gitt et generelt tillegg på kr 1 per time fra 1. april 2018. Arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittslønnen for industriarbeidere i NHO-bedrifter i 2017 fikk ytterligere et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2018.

Det ble mellom LO og NHO også avtalt endringer i vilkårene for å få innvilget AFP i privat sektor, med forbehold om godkjenning av Arbeids- og sosialdepartementet. Det ble videre avtalt et nytt såkalt slitertillegg, i form av en ekstra ytelse til de som går av ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. I tillegg ble det avtalt en felles utredning om mulig omlegging av dagens AFP-ordning i privat sektor. I forbindelse med meklingen sendte Riksmekleren brev til Statsministeren med spørsmål om regjeringen ville bistå LO og NHO med å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning i privat sektor i et kommende tariffoppgjør. Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen var innstilt på å bidra i utredningen. Utredningen skulle opprinnelig søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kunne avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019, men dette har blitt forsinket.

I oppgjøret mellom YS og NHO, som var besluttet gjennomført på samme måte som oppgjøret mellom LO og NHO, ble det også brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 8. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt ved uravstemning. Det ble gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO. Løsningen for AFP var også lik, og det samme var den nye ordningen med slitertillegget.

Valget av samordnet oppgjør for å få gjennomført større reformer fungerte også i 2018-oppgjøret. Utredningen om omlegging av AFP-ordningen i privat sektor innebar en total endring av tenkningen rundt AFP, knyttet til en tanke om opptjening og dermed et stort løft.

NHO har hatt samordnet oppgjør og kommet til samme forhandlingsløsning med de to største forhandlingsmotpartene, og dermed alle forbundene i LO og YS. Etter NHO Service og Handels syn må samme løsning legges til grunn også overfor frittstående forbund.

At det samordnede oppgjøret i LO-NHO-området har direkte gjennomslag som frontfag vises av at også LO og Virke, YS og Virke og LO og SAMFO kom frem til forhandlingsløsninger basert på modellen fra oppgjøret mellom LO og NHO. Resultatene i de ulike oppgjørene er redegjort for i TBUS oppsummering av lønnsoppgjørene i 2018.

NHO Service og Handels tilbud til Norsk Sykepleierforbund, og påstanden for Rikslønnsnemnda, er en oppfølging av det samordnede oppgjøret.

3.3.2.1.4 Lokale forhandlinger

For de fleste av NHOs overenskomster – herunder for Pleie- og omsorgsoverenskomsten – etterfølges det sentrale oppgjøret (årets samordnede oppgjør) av lokale forhandlinger hvor ordningen er at hver enkelt bedrift fremforhandler lokale løsninger basert på følgende fire kriterier: bedriftens økonomiske situasjon, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne. Det er dermed ikke slik at resultatet i det samordnede oppgjøret er avgjørende for hva den enkelte arbeidstaker får i lønnstillegg det enkelte år. Over tid er det bare om lag 15% av den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer som gis sentralt. I NHO-området har ca. 83% av årsverkene i arbeideroverenskomstene lokale forhandlinger, og blant industriarbeiderne skjer om lag 77% av lønnsveksten lokalt.

Norsk Sykepleierforbunds medlemmer omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten skal, i tillegg til det de får i sentralt oppgjør av Rikslønnsnemnda, også ha lokale forhandlinger på den enkelte bedrift basert på de fire kriteriene.

3.3.2.2 Viktigheten av identiske overenskomster

NHO Service og Handel anfører at Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel prolongeres med de endringer som fremkommer i avtale 481 mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service. I tillegg til at Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Norsk Sykepleierforbund etter NHO Service og Handels syn må revideres etter modellen fra oppgjøret mellom LO og NHO som frontfag, er det viktig for arbeidsgiversiden med identiske tariffavtaler på samme virksomhetsområde.

Ved Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2010 fikk Norsk Sykepleierforbund en parallellavtale til den dagjeldende pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og LO/Fagforbundet. Ved alle etterfølgende lønnsoppgjør har de to parallellavtalene blitt revidert likt.

Det anføres at ulike tariffavtaler på samme virksomhetsområde vil medføre rettslige utfordringer i lys av det ulovfestede ufravelighetsprinsippet og forholdet til uorganiserte arbeidstakere. Det vises til Rikslønnsnemndas sak 2 og 3/2012 mellom IE/Safe og Norsk Olje og gass hvor nemndas flertall la til grunn at "Arbeidsgiver må imidlertid søke å finne frem til en helhetlig løsning, da lønns- og arbeidsvilkår ikke kan være betinget av organisasjonstilhørighet."

Problemstillingen knyttet til flere tariffavtaler på samme overenskomstområde er også omtalt av Rikslønnsnemnda i sak 1 og 2 2004. Rikslønnsnemnda uttalte da følgende:

«En arbeidsgiver kan vanskelig leve med ulike lønnsystemer og tariffavtaler i relasjon til de ulike fagforeninger. De nøytrale medlemmer har stor forståelse for enkelte av de krav som OFS og Lederne har fremsatt og som sikkert også LO/Nopef kan stille seg bak. Ved tarifforhandlinger blir det for arbeidstakerorganisasjonene spørsmål om hvor meget som kan oppnås ved denne korsvei, idet tariffavtaler normalt bygges opp over år. Dertil kommer at en også må se hen til de øvrige forbundsvis oppgjør våren 2004 og hva som her er blitt utfallet vedrørende enkelte av de kardinale krav, bl.a. pensjonsspørsmålet. Arbeidsgivers tilbud er således en oppfølging av «frontfagoppgjøret».

I en slik situasjon blir det springende punkt om det vil framtre som urimelig at også de to gjenværende arbeidstakerorganisasjonene må finne seg i at det overfor disse legges til grunn

en avtale med samme innhold som det den største arbeidstakerorganisasjonen har akseptert, formentlig etter å ha foretatt en vurdering av hva som er realistisk å oppnå.

De nøytrale medlemmer er etter en helhetsvurdering blitt stående ved at det ikke vil være urimelig overfor de to angjeldende arbeidstakerorganisasjoner at ovennevnte løsning velges, idet avtalen vurdert som en helhet virker balansert.»

Rikslønnsnemnda har senere, i sak 6/2012, sluttet seg til denne uttalelsen, i sak om revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet (avtale 481). I den saken hadde NHO Service kommet til enighet med Norsk Sykepleierforbund under mekling, men ikke med Fagforbundet. Hensynet til likelydende tariffavtaler og like lønssystemer medførte da at Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service ble gjort gjeldende med de endringer som fulgte av avtale 527.

3.3.2.3 Virkningstidspunkt

NHO Service og Handel anfører at Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel gjøres gjeldende fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 30. april 2020 med de endringer som følger av avtale 481, jf. Riksmeklerens møtebok 2018-003.

Det generelle tillegget på kr 1,30 pr time gjøres gjeldene fra arbeidets gjenopptakelse, det vil si 21. november 2018. Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at det klare utgangspunkt etter en arbeidskonflikt er at det generelle tillegget først skal gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt. Det foreligger ikke særlige grunner til å fravike dette utgangspunktet. I denne sammenheng vises til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1 og 2/2004 der nemnda uttalte:

«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. At det også etter OFS' og Ledernes iverksettelse av kampmidler kommer en lockout, rokker ikke ved dette utgangspunkt.»

Denne praksisen er fulgt opp av Rikslønnsnemnda i ettertid, jf. blant annet sak 2 og 3/2012, sak 4/2012 og sak 5/2012.

NHO Service og Handel anfører videre at det generelle tillegget ikke skal gjøres gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Det skal heller ikke foretas omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

3.4 PARTENES KOMMENTARER

Kommentarene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.4.1 Norsk Sykepleierforbund

NSF har inngitt følgende kommentarer til NHO Service og Handels skriftlige innlegg.

3.4.1.1 Nemndas sammensetning

NSF har siden etableringen av Rikslønnsnemnda i 1952 påpekt at det er unaturlig at andre enn partene i tvisten behandler saken sammen med nemndas nøytrale medlemmer. Dette er på ny tatt opp med Arbeids- og sosialdepartementet på ny i anledning sak 1/2018.

Partssammensatte nemnder er relativt utbredt i Norge. Felles for disse nemndene er at sammensetningen skjer slik at partene er tallmessig likt representert. Slik nemnda synes å legge opp

behandlingen, vil NHO/NHO SH få tre representanter i nemnd, mens NSF vil få to. Selv om Rikslønnsnemnda ikke er en domstol eller voldgiftsrett, vil de overordnede prinsippene som er nedfelt i EMK artikkel 6 være relevant ved vurderingen av om voldgiften er forenlig med organisasjonsfriheten som er vernet av Norges folkerettslige forpliktelser. Det er snevre rammer for inngrep i foreningsfriheten. At en av partene er gitt større tallmessig representasjon ved behandlingen, er etter NSF's syn ikke forenlig med folkeretten.

Det er i denne sammenheng grunn til å understreke at forhandlingsdirektør i NHO, Rolf Negård har deltatt i forhandlingene av oppgjøret og har tatt stilling til NSF's krav forut for vedtaket om tvungen lønnsnemnd.

3.4.1.2 Pleie- og omsorgsoverenskomsten

NHO SH anfører at Pleie- og omsorgsoverenskomsten for Fagforbundet og NSF er identiske og har utviklet seg likt. Dette er feil. Det vises til redegjørelsen i hovedinnlegget fra denne side.

NHO SH fremlegger videre «Hovedtabellen mellom LO og NHO til tariffoppgjøret 2018» Det redegjøres ikke nærmere for hva dette skal tjene som bevis for. Som vist i NSF's skriftlige hovedinnlegg, dekker avtale 527 andre bedrifter enn de som er omfattet av avtale 481. Dermed er det vanskelig å se hvilken relevans NHO SH mener dette dokumentet har for saken. Dokumentet er heller ikke presentert i forbindelse med forhandlingene mellom NHO SH og NSF.

Videre dokumenterer NHO SH at Fagforbundet har gitt plassoppsigelse for avtale 481 for 949 organiserte. NSF har på sin side gitt plassoppsigelse på avtale 527 for 501 medlemmer.

NSF og Fagforbundet representerer ulike fag/profesjoner. Av Rikslønnsnemndas sak 1/2010 fremgår det at Fagforbundet hadde 20 sykepleiere i virksomheter hvor avtale 481 var gjort gjeldende. Dette tallet opplyste Tone Faugli, leder for forhandlingsavdelingen i Fagforbundet, at hadde steget til 25 da hun avga forklaring i sak AR-2018-29. De øvrige 924 medlemmene som er bundet av avtale 481, er fagarbeidere eller ufaglærte.

Fagforbundet representerer lavere lønnede arbeidstakerne, mens NSF representerer de høyest lønnede. Gjennomsnittslønnen for tariffbundne på avtale 481 er derfor lavere enn på avtale 527. Dette gjør at det som er til disposisjon innenfor samme økonomiske ramme gir rom for høyere lønnstillegg målt i kroner for NSF enn LO/Fagforbundet. Et eksempel på en tilsvarende situasjon er behandlet av Arbeidsretten i dom gjengitt i ARD-1984-70.

3.4.1.3 Tariffoppgjøret 2018

Det fremgår at LO ønsket at tariffoppgjøret skulle gjennomføres som et samordnet oppgjør og at NHO aksepterte dette. Videre heter:

«Beslutningen om samordnet oppgjør medførte at det for NHO Service og Handel ikke var mulig å føre parallelle forhandlinger med Fagforbundet og Norges Sykepleierforbund om tariffrevisjonen 2018 av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.»

Motparten bekrefter i likhet med det NSF legger til grunn, at årsaken til mangelen på parallelle forhandlinger, er forhold på NHO SH sin side.

NHO SH redegjør for sitt syn på de økonomiske konsekvensene av NSF's krav til nye minstelønner. Synspunktene som fremføres gjør det uklart om NHO SH har forstått de krav det har vært forhandlet om over lang tid. Krav om økning i minstelønnsatser og etablering av nye minstelønnstrinn har bare kostnad i den grad utstrekning noen faktisk ligger under minstelønn. De hypotetiske økonomiske

konsekvensene av en minstelønnsheving, er åpenbart ikke relevant. NSF har heller ikke krevd et generelt tillegg tilsvarende minstelønnshevingene på 10 år og 16 år slik det anføres.

NHO SH oppsummerer for sin del med at kravet lå utenfor rammen av frontfaget. Dette er både udokumentert og uriktig. NSF har redegjort utførlig for de faktiske kostnadene ved kravet, og at kravet ligger innenfor den økonomiske rammen NHO selv har stipulert for lønnsoppgjøret 2018.

NSF konstaterer for øvrig at NHO SH er enig i at det var iverksettelsen av organisasjonens lockout som ledet til umiddelbar fare for liv og helse, og dermed vedtak om tvungen lønnsnemnd.

3.4.1.4 Lønnsoppgjør, frontfag og samordnet oppgjør

NHO SH redegjør for sitt syn på hovedorganisasjonenes plass i den norske modellen. At NHO og landsforeningene selv opphøyer hovedorganisasjonenes plass i den norske modellen, er velkjent materie. Det er i midlertid en misforståelse når disse synspunktene fremføres som omforente sannheter som inngår som elementer i den norske modellen.

NSF har redegjort for den felles forståelsen partene i arbeidslivet har av frontfagsmodellen, og som kommer til uttrykk i Holden III. Synspunktet om at hovedorganisasjonene også normerer profilen på oppgjøret, slik NHO beskriver er det ingen enighet om.

Synspunktet er imidlertid fremført av NHO tidligere, og gjenspeiler endringsforslagene som ble fremmet av Arbeidsrettsrådet i NOU 1996:14 «Prinsipper for ny arbeidstvistlov» hvor forslaget om å gi Hovedorganisasjonene en sterkere formell posisjon omtales i punkt 6.3. På side 70 heter det:

«Arbeidsrettsrådet slutter seg til Sysselsettingsutvalgets vurderinger. Etter Arbeidsrettsrådets oppfatning vil det i tråd med dette utvilsomt bidra til mer oversiktlige og ryddige forhold i arbeidslivet om lovgiveren tildeler hovedorganisasjonene sterkere formelle posisjoner enn de har idag.»

Deretter fremmes en rekke forslag til endringer i Arbeidstvistloven med sikte på å styrke hovedorganisasjonenes posisjon. Lovgiver gikk imidlertid ikke videre med forslaget, som møtte massiv motstand. Forslaget innebar også på flere punkter elementer som ville være problematiske i forhold til Norges folkerettslige forpliktelser. Det vises til NOU 2001:14 «Vårens vakreste eventyr...?».

De samordningsgevinster NHO oppnår gjennom sitt samarbeid med LO har ingen overslagsvirkning overfor andre tariffparter. NHO/NHO SH må forholde seg til NSF som sin tariffmotpart i spørsmål som berører det tarifforhold som eksisterer mellom organisasjonene.

Til støtte for sitt syn påberoper NHO SH seg også tariffoppgjør mellom LO og YS på den ene side, og andre arbeidsgiverorganisasjoner. NSF kjenner ikke LO og YS sin strategi i tariffoppgjøret 2018 i detalj. Alminnelig spillteori forklarer imidlertid hvorfor resultatene er like i de etterfølgende tariffoppgjørene.

Forhandlingsresultatet i ett tariffområde avslører hvor langt tariffparten er villig til gå for å drive igjennom dine krav for samme gruppe arbeidstakere. Når smerteterskelen i det første tariffoppgjøret er kjent, vil resultatet virke normerende på forbundets senere oppgjør fordi resultatet avslører eksakt hva som må til for å unngå konflikt. Slik NSF kjenner Rikslønnsnemndas praksis, bygger også nemnda på at samme organisasjon ikke kan oppnå mer i et senere oppgjør for samme arbeidstakergruppe.

Noe normerende oppgjør mellom NSF og NHO foreligger imidlertid ikke. Det foreligger derimot en rekke tariffoppgjør som er normerende for lønns- og arbeidsvilkårene for sykepleiere.

NSF registrerer at NHO SH påpeker at det skal gjennomføres lokale forhandlinger. Det er partene enige om. Det er imidlertid uten betydning for vurdering av kravet til sentral minstelønnsregulering.

I tabell fra SSB «11418: Månedslønn, etter statistikk mål, yrke, sektor, kjønn, avtalt/vanlig arbeidstid per uke, statistikkvariabel og år» fremkommer det at sykepleiere har hatt en økning i månedslønnen på 2,6 % fra 2016 til 2017 (Månedslønn, inkl. bonus og uregelmessige tillegg, pr. 31.12).

NHO SH har opplyst at månedslønnen for sykepleiere har økt med 2,1 % i samme periode på avtale 481. Dette innebærer 0,5 % lavere økning i den målte lønnsendringen for sykepleierne i NHO-virksomheter dette året. Dette underbygger at effekten av sentrale og lokale lønnsjusteringer er større utenfor NHO. Dette understøtter igjen behovet for de minstelønnsendringer NSF har fremmet krav om.

3.4.1.5 Viktigheten av identiske overenskomster

NHO SH fremhever viktigheten av identiske overenskomster. Som påpekt, har virkeområdet til avtale 481 og 527 utviklet seg forskjellig, og det er i dag avklart at avtalene ikke er identiske. Når forbundene organiserer ulike fag/profesjoner er heller ikke argumentasjonen særlig treffende.

Som vist etablerte Rikslønnsnemnda i sak 1/2010 ulik minstelønn i avtale 481 og avtale 527. Dette er ikke i strid med noen tariffrettslige prinsipper. Det er heller ikke noe problem for arbeidsgiver. Arbeidsgiver står fritt til å lønne over minstelønn. Dermed kan arbeidsgiver i sitt lokale lønssystem sørge for å ivareta de harmoniseringsbehov som eventuelt måtte foreligge.

3.4.1.6 Virkningstidspunkt

NSF legger til grunn at virkningstidspunktet inngår som et selvstendig element i Rikslønnsnemndas vurdering av hva som er et rimelig resultat i tvisten nemnda har til behandling.

Det er riktig at Rikslønnsnemnda i mange saker har lagt tidspunktet for gjenopptakelse til grunn ved valg av virkningstidspunkt. Der nemnda velger et sent virkningstidspunkt i året, vil årslønnsvirkningen av de økonomiske kravene bli mindre.

NSF krav er beregnet med utgangspunkt i samme virkningstidspunkt som er avtalt for andre tariffavtaler i NHO området. Både kravet om minstelønn og kravet om sykelønn er mulige innenfor rammen av frontfaget. Dersom nemnda setter et senere virkningstidspunkt vil det være rom for større tillegg.

Rikslønnsnemnda har i noen avgjørelser fastsatt et annet virkningstidspunkt fordi man har funnet at det foreligger særlige grunner. Etter NSF's syn foreligger det slike særlige grunner i den foreliggende tvist.

Det økonomiske kravet som er fremmet er innenfor rammen av det øvrige grupper i samfunnet har oppnådd. Kravet var heller ikke mer enn bedriftene kunne bære. Derimot hadde streiken så store økonomiske konsekvenser at den for flere av de streikerammede bedriftene ble prekær. I en slik situasjon stod bedriftene i realiteten foran valget om å akseptere NSF's krav eller avvikle virksomheten.

I stedet for å komme til enighet med arbeidstakerne valgte arbeidsgiverne lockout som måtte resultere i tvungen lønnsnemnd. Arbeidsgiverne ville umiddelbart bryte sin lovfestede plikt om å tilby forsvarlige tjenester. Inngrepet var derfor en bestilling til Regjeringen, som i utgangspunktet mener lønnsforhandlingene er partenes ansvar alene.

Dersom Rikslønnsnemnda anerkjenner en slik fremgangsmåte gjennom et senere virkningstidspunkt, vil arbeidsgiverne som gjennom sin opptreden fremtvinger vedtak om tvungen lønnsnemnd stilles

bedre enn om de aksepterer kravene som er fremsatt. Rikslønnsnemnda har som funksjon å bidra til å sikre arbeidsfreden. Da må nemnda også sørge for at de gjennom sine vedtak ikke opptrer på en måte som gjør at partene ikke har insentiv til selv å ta ansvar for at tvisten løses.

3.4.1.7 Påstand

NHO SH har utformet et påstandspunkt 1 som går langt utover de tema som det har vært forhandlet om i tariffoppgjøret.

Det vises til NSF's krav til tariffoppgjøret. Forhandlingene har ikke berørt andre tema enn det som fremgår av NSF's krav. NHO SH fremsatte ingen krav til tariffoppgjøret 2018. Noe skriftlig tilbud ble heller ikke fremsatt i forbindelse med forhandlingene. Påstandens punkt 1 avviker også fra det tilbud NHO SH påberoper seg at «fremdeles står».

Slik påstandspunktet 1 er utformet, innebærer det at NHO SH ber Rikslønnsnemnda fastsette tariffvilkår det overhodet ikke har vært forhandlet om. NSF kjenner verken kravene eller begrunnelsen for dem. NSF kan ikke akseptere at NHO SH reiser nye krav i forbindelse med Rikslønnsnemndas behandling.

Rikslønnsnemnda har gjennomgående avvist å imøtekomme krav partene ikke har diskutert, og NSF legger til grunn at så også skjer ved behandlingen av sak 1/2018.

3.4.2 NHO Service og Handel

NHO Service og Handel har inngitt følgende kommentarer til NSF's skriftlige innlegg.

3.4.2.1 Nemndas kompetanse

Som påpekt av NSF, ble lønnsnemndsordningen etter krigen opprettet for å unngå arbeidskamper av vesentlig omfang og samtidig holde lønnsutviklingen under en viss kontroll, og ble avvirket etter hvert som myndighetene mente partene i arbeidslivet ville klare å finne løsninger som tok tilbørlig hensyn til samfunnsmessige interesser (1952). Rikslønnsnemndas oppgave nå er å avgjøre partenes interessekonflikt ved å fastsette ny tariffavtale mellom partene. Nemndas kompetanse er knyttet til å avgjøre interessekonflikten. NSF synes å anføre at det er rimelig at sykepleierne får en høyere lønnsøkning enn det som følger av det samordnede oppgjøret i 2018, og mer enn det ca. 500 000 arbeidstakere i NHO-området har fått. Videre at Rikslønnsnemndas kompetanse knytter seg til en slik rimelighetsvurdering. I tillegg synes NSF å mene at Rikslønnsnemndas kompetanse begrenses ved at den må komme til et resultat som fremmer likestilling.

Etter NHO Service og Handels syn er Rikslønnsnemndas kompetanse vid. Det skal fastsettes tariffavtale mellom partene for perioden frem til 30. april 2020. Det er mulig at Rikslønnsnemnda har kompetanse til å være et lokomotiv for lønnsdannelse for sykepleiere, slik NSF synes å anføre, men dette medfører ikke at Rikslønnsnemnda bør falle ned på et slikt resultat. Tvert imot er tradisjonen at Rikslønnsnemnda ikke tar parti med den ene parten i forhandlingene, men faller ned på en tariffavtale basert på den allerede eksisterende avtalen, justert med endringer og lønnsøkning gitt i andre områder av betydning. Der det finnes parallelle avtaler, har Rikslønnsnemnda gitt samme endringer/justeringer.

3.4.2.2 Tariffsituasjonen for sykepleiere

3.4.2.2.1 Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF

NSF er opptatt av at NHO ikke før i nyere tid har organisert bedrifter i helsesektoren. Etter NHO Service og Handels syn er dette uten betydning for Rikslønnsnemndas avgjørelse av interessedriften.

For ordens skyld finner NHO Service og Handel det likevel nødvendig å kommentere NSF's redegjørelse på dette punktet.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten (avtale 481) ble opprinnelig forhandlet frem mellom Servicebedriftenes Landsforening (nå NHO Service og Handel) og Norsk Helse- og Sosialforbund i 1997. Opprettelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten var gjenstand for grundige forhandlinger, og skilte seg ad fra det offentlige tariffsystemet. Tvert imot var partene enige om å legge til grunn etablerte serviceoverenskomster i NHO-sektoren som mal for pleie- og omsorgsoverenskomsten. Overenskomsten var en tradisjonell horisontal arbeideroverenskomst etter det vanlige mønsteret i NHO, og avtalen fikk, som mange andre avtaler i Servicebedriftenes Landsforening, løpetid til 30. april 1998 (og deretter to år av gangen). Utløpstidspunktet hadde verken sammenheng med utløpstidspunktene for de offentlige avtalene, eller med at dette ikke vare en frontfagsavtale, men samsvarte med løpetiden i avtalene som hadde tjent som mal ved utarbeidelsen.

I 2007 krevde Norsk Sykepleierforbund tariffavtale med NHO Service. Norsk Sykepleierforbund fremmet krav om en tariffavtale etter mal av offentlige tariffprinsipper. Norsk Sykepleierforbund og NHO Service forhandlet om opprettelse av avtale i perioden 2007-2009. Det ble brudd i forhandlingene, med mekling og deretter streik i januar 2010. Streiken ble avsluttet ved tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda fastsatte i sak 1/2010 tariffavtalen mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service. Norsk Sykepleierforbund fikk ikke medhold i en tariffavtale i privat sektor etter mal av offentlige tariffprinsipper, men fikk en parallellavtale til avtale 481, Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og LO/Fagforbundet (etter organisasjonsmessige endringer på arbeidstakersiden). Overenskomstene fikk samtidig egne satser for minstelønn for sykepleiere, i overensstemmelse med NHO Services tilbud. Dette hadde ikke Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet hatt tidligere, men partene var enige om at den skulle ha det, og de to pleie- og omsorgsoverenskomstene var fullt ut parallelle.

Selv om NHO ikke før i nyere tid har organisert bedrifter i helsesektoren ble det altså opprettet en tariffavtale med Norsk Sykepleierforbund tilpasset privat sektor, og som ikke fulgte det offentlige systemet.

3.4.2.3 Historiske tariffrevisjoner av Pleie- og omsorgsoverenskomsten

NSF er i sitt innlegg opptatt av at tariffrevisjonene for Pleie- og omsorgsoverenskomsten helt siden utløp av første avtale den 30. april 1998 tidsmessig har blitt gjennomført etter de offentlige oppgjørene/etter de dominerende oppgjørene i helsesektoren. Ved hovedoppgjørene skjer det forhandlinger på svært mange tariffområder og sektorer i løpet av en kort periode, og datoen for forhandlingen av de ulike overenskomstene varierer noe fra år til år. Det er godt mulig at forhandlingene av Pleie- og omsorgsoverenskomsten i tid har funnet sted etter at offentlige tariffoppgjør eller oppgjør i helsesektoren i andre tariffområder er gjennomført, men dette er ikke sentralt. Det sentrale er at de har funnet sted etter at frontfagsoppgjøret i LO-NHO-området er avsluttet, og de har vært del av de samordnede oppgjørene de gangene denne oppgjørsformen har vært valgt. Ved samordnede oppgjør har tariffrevisjonen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten således skjedd før offentlige tariffoppgjør eller oppgjør i helsesektoren i andre tariffområder er gjennomført.

NSF erkjenner at forbundet legger den stipulerte rammen for frontfaget til grunn for forhandlingene i alle tariffområdene. Det er altså frontfagsrammen som er sentral for NSF ved forhandlingene i alle tariffområdene, herunder i NHO-området, ikke resultatene fra de øvrige tariffområdene som for NSF's del er større. En slik bruk av frontfagsrammen i forhandlingene forutsetter selvfølgelig at det er et frontfagsoppgjør. Det var ikke tilfellet i 2018 da det var et samordnet oppgjør. I slike situasjoner er

det nødvendig at frittstående organisasjoner følger profilen i det samordnede oppgjøret innenfor samme tariffområde (her NHO-området), og den stipulerte årslønnsveksten følges i helt ulike tariffområder (typisk offentlige tariffområder).

3.4.2.3.1 Frontfag

Partene er enige om at frontfagsmodellen er en viktig bærebjelke i lønnsdannelsen i Norge, og at frontfaget danner norm for lønnsveksten ellers i økonomien. Partene er enige om at årsaken til dette er at man skal sikre konkurranseevnen mot utlandet og hindre konkurransevridning innenlands.

Norsk Sykepleierforbund viser til Holden III og fastslår at det er "enighet mellom partene i arbeidslivet at det er frontfagets ramme, og ikke profil som er avgjørende for lønnsveksten i det enkelte oppgjør". Norsk Sykepleierforbund redegjør deretter for deres krav for Rikslønnsnemnda. Kravet er noe endret og redusert i forhold til kravet i forhandlingene høsten 2018. Det nye kravet for Rikslønnsnemnda er etter det opplyste fra NSF "innenfor rammen i frontfaget både når det tas utgangspunkt i overheng og glidning stipulert for NHO-området i forbindelse med det samordnede oppgjøret og faktiske tall for overenskomsten oppgitt av NHO". NSF blander sammen frontfagsoppgjør og samordnet oppgjør. Dette er ikke det samme, og betydningen av disse to oppgjørsformene er helt ulik.

Som angitt i Holden III, er det ikke profilen i frontfaget som skal overføres til andre sektorer, men rammen som skal være normgivende. Dette i motsetning til et samordnet oppgjør der nettopp profilen i oppgjøret er helt sentral. Holden IIIs uttalelser om frontfaget har derfor ikke betydning for oppgjøret 2018.

3.4.2.3.2 Samordnet oppgjør

Når hovedorganisasjonene en sjelden gang ønsker å gjennomføre større reformer, velges samordnet oppgjør. Det innebærer at hovedorganisasjonene gjennom enighet fraviker utgangspunkt om at alle landsdekkende tariffavtaler skal revideres/forhandles separat, med andre ord fratrar bransjepartenes deres rett til å gjennomføre separate forhandlinger. Modellen har den dynamikk i seg at hovedorganisasjonene kan ta ut i streik det antall de bestemmer, men ikke nødvendigvis på alle avtaler omfattet av oppgjøret. Resultatet av forhandlingen er en løsning som gjelder alle overenskomster som er omfattet, i praksis nærmest samtlige avtaler innen NHO-området. I et samordnet oppgjør er det altså fare for generalstreik, men det er også et verktøy for å gjennomføre felles tariffbestemmelser.

Formålet med det samordnede oppgjøret er nettopp at den samme profilen skal gjennomføres i alle tariffavtaler og områder. Et slikt oppgjør samordner altså ikke bare den økonomiske rammen slik som ved et frontfagsoppgjør. Det blir feil å sette likhetstegn mellom frontfagsoppgjøret og samordnet oppgjør slik NSF gjør. Frontfagsmodellen er en «bærekraftsmodell» som innebærer at det er den økonomiske evnen den eksportkonkurrerende industrien har til å bære kostnadsøkning uten å tape konkurransekraft som setter "rammen" for hva andre sektorer – både i privat og offentlig sektor – skal legge for sine lønnsoppgjør. Det er med andre ord en samordning av den nasjonale lønnsdannelsen. Uten slik samordning ville andre sektorer kunne "løpe ifra" den eksportkonkurrerende industrien med høyere lønnsvekst, noe som vil medføre økte indirekte kostnader og tap av konkurranseevne i arbeidsmarkedet for industrien. Dette kan igjen svekke dens evne til å konkurrere i de internasjonale markedene. Frontfagsmodellen ivaretas i samordnet oppgjør ved at det nettopp er bæreevnen til den eksportrettede industrien som setter premissene for det samordnede resultatet. Samtidig kan hovedorganisasjonene få gjennomført viktige reformer i samfunnet.

I et frontfagsoppgjør vil de enkelte sektorene få en normgivende ramme som de selv skal fordele mellom ulike grupper innen sitt område, og således kunne prioritere ulikt innen sine områder. I et samordnet oppgjør fremforhandles derimot samme løsning for alle. De ulike bransjeorganisasjonene (forbund og landsforeninger) får ikke muligheten til selv å fordele og prioritere innenfor sine grupper, eventuelt får bare en svært begrenset mulighet gjennom hovedorganisasjonenes fastsatte pott til sløyfeforhandlinger. I et samordnet oppgjør vil det være varierende hvor mange som nyter godt av det som avtales, og hvor godt oppgjøret oppleves. Organisasjonene må imidlertid ta samfunnsansvar og akseptere det som avtales. De kan ikke velge hvilke fellesløsninger de synes er viktige for seg. Ellers ville det vært umulig å få samlet til et samordnet oppgjør som er nødvendig for å få gjennomført viktige reformer. Aksept for dette systemet, og organisasjonenes evne til å ta samfunnsansvar i disse situasjonene fremfor å prioritere sine egne, har medført viktige reformer i de samordnede oppgjørene i senere tid. Et eksempel på en viktig sosial reform fremforhandlet i et samordnet oppgjør, og som har blitt innført også i andre tariffområder enn de som var omfattet av det samordnede oppgjøret, var endring av AFP-ordningen i privat sektor i 2008. Endringen innebar at partene tok samfunnsansvar og tilpasset AFP-ordningen til pensjonsreformen ved å gi arbeidstakerne insentiv til å stå lengre i jobb, hvilket det er bred enighet om at er nødvendig for opprettholdelse av velferdssamfunnet. Et annet eksempel er at den femte ferieuken ble innført i samordnet oppgjør i 2000, også dette en reform som ble gjennomført i alle tariffområder.

I vel så stor grad som frontfagsoppgjør, og de etterfølgende tariffområdenes oppfølging av den normgivende rammen, innebærer et samordnet oppgjør at de ulike bransjeorganisasjonene (forbund og landsforening) må stå sammen om et samfunnsansvar. I denne situasjonen bør Rikslønnsnemnda være forsiktig med å overprøve hovedorganisasjonenes vurdering av hva som er viktig å få gjennom i oppgjøret, og bør forholde seg lojalt til den innretning oppgjøret har fått for øvrige ansatte i privat sektor.

3.4.2.4 Det samordnede oppgjøret 2018

Som følge av at 2018-oppgjøret var et samordnet oppgjør, har de enkelte sektorene ikke fått en normgivende ramme som de selv skal fordele mellom ulike grupper innen sitt område – slik situasjonen ville vært ved et frontfagsoppgjør – men det er fastlagt en profil, som gir et konkret økonomisk resultat i form av et kronebeløp og en sosial reform, denne gangen knyttet til AFP.

NSF hevder at de ikke trenger å forholde seg til resultatet fra samordnet oppgjør fordi AFP-ordningen ikke er relevant for deres medlemmer. Slik argumentasjon er ikke bærekraftig. Et slikt argument kunne store arbeidstakergrupper innen ulike bransjer også fremført. Det er store variasjoner mellom ulike bransjer hvilken glede arbeidstakerne har av AFP. I enkelte bransjer tas det nesten ikke ut AFP, mens det i andre bransjer er slik at omtrent alle som har tariffavtale med AFP også nyter godt av denne. På den annen side vil arbeidsgiverne i alle bransjene bære den samme kostnaden for AFP uavhengig av om deres arbeidstakere vil komme til å benytte seg av ordningen eller ikke.

Alle – også frittstående forbund – må forholde seg til profilen i samordnet oppgjør. Dersom noen, slik NSF vil gjøre nå, skal bli hørt med at de skal oppnå mer enn om de hadde vært del av det samordnede oppgjøret, f.eks. ved å fylle hele sin egen "ramme", så vil det medføre at det vil bli nærmest umulig for hovedorganisasjonene å samle støtte til et samordnet oppgjør for å få gjennomført sosiale reformer. I tillegg til endring av AFP-ordningen omfattet det samordnede oppgjøret 2018 også en omfordeling til fordel for de lavtlønnede, en sosial reform som ikke ville vært mulig hvis alle områder skulle disponere sin egen "ramme".

Dersom alle særforbund når det passer dem skal forfølge sine egne særinteresser i stedet for å følge en solidaritetsmodell med flertallet, så står den norske modellen i fare. Det har vært tradisjon for at

norske arbeidsgivere, arbeidsgiverorganisasjoner og fagforbund har stått sammen om reformer i norsk arbeidsliv uten noe innslag av at man plukker det som er relevant og avstår fra det som oppleves irrelevant for den konkrete gruppen.

I denne sammenhengen må NSF erkjenne at de med Pleie- og omsorgsoverenskomsten er inne i det private tariffområdet, og at dette skiller seg fra det offentlige. Selv om NSF opprinnelig ønsket en tariffavtale etter prinsippene i offentlig sektor da de krevde avtale med NHO, har de ikke fått det, og må forholde seg til situasjonen slik den er. Pleie- og omsorgsoverenskomsten har standardbilagene som tariffavtalene i NHO-området har, herunder AFP-bilaget.

NSF argumenterer med at deres krav ligger innenfor "rammen" på 2,8%. Ved samordnet oppgjør gjelder det imidlertid ikke en rammetenkning som ved frontfagsoppgjør. I det samordnede oppjøret var det generelle kronetillegget på kr 1 pr time og de forbundsvise tilpasningene på kr 0,30 pr time. NHO, i forståelse med LO, anslo dette til å gi en årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på 2,8 prosent. Summen av kronetillegget og beløpet avsatt til forbundsvise tilpasninger vil naturlig nok gi ulik prosentvis årslønnsvekst ut fra lønnsnivået i de ulike tariffområdene. I tillegg ble det gitt kr 2,50 pr time på alle overenskomster med gjennomsnittslønn under 90% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Den prosentvise årslønnsveksten på disse overenskomsten vil derfor bli betydelig høyere enn 2,8%, mens den prosentvise årslønnsveksten på andre overenskomster vil kunne bli betydelig lavere. Denne sosiale omfordelingen er bare mulig når man ser oppgjørene i alle tariffområdene samlet, og ikke innenfor en ramme der hvert overenskomstområde vil fylle opp til sine arbeidstakere. Dersom enkelte forbund ved samordnede oppgjør skulle kunne behandle disse oppgjørene på samme måte som frontfagsoppgjørene, og fylle rammen fullt opp for sine medlemmer, ville dette medføre store vanskeligheter med å få med de forbundene med relativt høytlønnede medlemmer med på samordnede oppgjør fordi de normalt økonomisk vil komme forholdsvis dårligere ut enn de lavtlønnede. I NHO-området har imidlertid også disse forbundene nå tatt samfunnsansvar og støttet opp om løsninger som er best for samfunnet som sådan. Rikslønnsnemnda må etter NHO Service og Handels syn sørge for at det blir tilfellet også for NSF.

3.4.2.5 *NSFs krav og litt om sykepleiernes lønnsnivå*

3.4.2.5.1 Lønnsnivået

Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en overenskomst i tråd med tariffsystemet i NHO, og forhandlingssystemet i NHO skiller seg vesentlig fra det offentlige systemet. Den største delen av lønnsdannelsen i NHO-området skjer lokalt.

NSF synes i sitt innlegg å forsøke å gi et bilde av at sykepleiere omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten lønnes veldig lavt. NHO Service og Handel kjenner seg ikke igjen i dette, og har sammenlignet tall for sykepleiere ved sykehjem i henholdsvis Oslo kommune og resten av landet. Årsaken til at sykepleiere i sykehjem er valgt, er at dette lar seg sammenligne samtidig som de fleste av NSFs medlemmer på Pleie- og omsorgsoverenskomsten jobber på sykehjem.

Oslo kommune er ikke medlem i KS, men er et eget tariffområde og har høyere lønninger enn KS. Kommunale sykehjem i resten av landet er medlem av KS. I Oslo er gjennomsnittlig avtalt årslønn for sykepleiere i NHO-området kr 480 559 mens grunnlønn for samme arbeidstakergruppe ansatt i kommunen er kr 494 200. NHO Service og Handel har ikke klart å få tall på gjennomsnittlig utbetalt lønn (altså avtalt lønn + variable tillegg) fra Oslo kommune.

I KS-området er gjennomsnittlig avtalt årslønn for sykepleiere i sykehjem kr 460 379 og gjennomsnittlig utbetalt lønn er kr 530 757. Her er lønnen for sykepleiere i NHO-området kr 486 657 i

avtalt lønn og kr 528 687 i utbetalt lønn. De ansatte i både KS og NHO-området er i gjennomsnitt 42 år gamle.

Sykepleier i sykehjem (omfatter ikke spesialsykepleier)	KS-området (kostra = 253)	NHO (ekskl. Oslo)
Antall årsverk per 1.12.2.017	8 355	118
Gjennomsnittsalder per 1.12.20.17	42	42
Gjennomsnittlig avtalt månedslønn per 1.12.2017 * 12	460 379	486 657
Gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1.12.2017 * 12	530 757	528 687
Median avtalt månedslønn per 1.12.2017 * 12	464 000	485 605

Figur 1: Lønssammenligning for sykepleiere i sykehjem mellom KS og NHO Service og Handel

I Oslo kommune er altså lønnen noe lavere for ansatte i NHO-området enn for ansatt i kommunen, mens det i resten av landet er tilnærmet likt.

Av hovedtabellen mellom LO og NHO for oppgjøret 2018 fremgår det at gjennomsnittslønnen for pleie- og omsorgsoverenskomsten (Fagforbundet og det korresponderende området for NSF) var 92,5% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Sykepleierne er de høyest lønnede gruppene på overenskomsten, og deres gjennomsnittslønn ligger derfor høyere. For samme periode hadde sykepleierne på området en gjennomsnittlig timelønn på kr 257,88, hvilket utgjør 108,34% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

3.4.2.5.2 Lønssituasjonen og -veksten for sykepleiere på overenskomsten

NSF hevder at "virksomhetene som er bundet av PLO NSF i stor grad [er] virksomhetsoverdratt fra Oslo kommune". Dette er ikke riktig, det er kun seks av totalt 65 bedrifter på overenskomsten som er virksomhetsoverdratt fra Oslo kommune.

NSF hevder vider at gjennomsnittslønnen i tariffområdet ikke reflekterer lønnsveksten fordi den påvirkes av virksomhetsoverdragelser fra offentlig sektor og re kommunalisering. Dette er feil. Lønnsveksten er reell lønnsvekst for de ansatte (gjennom tariffoppgjør, lokale forhandlinger, ansiennitetsopprykk m.m.).

De siste fem årene har det kun vært to virksomheter som er overdratt fra kommuner til privat virksomhet omfattet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten og to virksomheter som er re-kommunalisert. Overdragelsene har ikke hatt innvirkning på lønnsstatistikken; lønnsveksten i området er reell.

Det gir et misvisende inntrykk når NSF i sitt innlegg illustrerer forskjeller utelukkende med eksempler fra Oslo kommune. Selv om det er så få bedrifter at utslagene uansett ville vært minimale, påpekes at gjennomførte overdragelser har vært mellom KS-området og NHO-området, ikke med Oslo kommune. Sykepleiere i Oslo kommune har betydelig høyere lønn enn sykepleiere i KS. Snittlønnen for sykepleiere i KS-området og i NHO-området er omtrent den samme. Dette forsterkes ytterligere at det kun er åtte sykehjem i Oslo på overenskomsten og som dermed er naturlig å sammenligne med Sykehjemsetaten. Om lag ¾ av sykepleierne i NHO-området jobber ikke på sykehjem i Oslo.

NSF hevder at mange tidligere medlemmer av Virke har meldt overgang til NHO Service og Handel "blant annet begrunnet i ønsket om en billigere tariffavtale". Dette kjenner NHO Service og Handel seg ikke igjen i. Bedriftene har ikke meldt seg inn i NHO Service og Handel for å sette de ansatte ned i

lønn eller stagnere lønnsutviklingen, men en del har gjort det blant annet for å stå friere i valg av pensjonsordning.

3.4.2.5.3 NSF's krav om utvidet minstelønnsstige

NHO Service og Handel er uenig med NSF i at det er nødvendig med en lengre minstelønnsstige i overenskomsten. Endringer i ansiennitetsstigen mot den ene parts ønske vil kunne ha store økonomiske konsekvenser som bedriftene må kunne ta stilling til å eventuelt akseptere gjennom en forhandlingsløsning. Dette er ikke noe rikslønnsnemnda bør beslutte.

NSF's redegjørelse for lønnsnivået i bedriftene bundet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten er svært misvisende. NSF ønsker et system tettest mulig opp til det de er vant til fra offentlig sektor, og benytter også i stor grad sammenligning med Oslo kommune. Som redegjort for, har NSF alltid ønsket en tariffavtale med NHO Service etter modell fra de offentlige tariffavtalene, men har aldri fått aksept eller medhold i dette. Pleie- og omsorgsoverenskomsten er tilpasset privat sektor, og NSF må forholde seg til det. Forhandlingssystemet i NHO skiller seg vesentlig fra offentlig sektor. I NHO-systemet er det et klart prinsipp at en vesentlig del av lønnsdannelsen skal skje lokalt. På denne bakgrunn har bedriftene, herunder bedriftene bundet av Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF, årlige lokale forhandlinger. Svært mange har også lokale systemer og særavtaler knyttet til lønn og arbeidsforhold som regulerer forhold som ikke er regulert i overenskomstene eller som supplerer disse.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten har en lønnsstige med ansiennitetstrinn hvert annet år opp til og med 6 år. Deretter har overenskomsten sentralt ikke flere ansiennitetstrinn. Dette betyr imidlertid ikke at de ansattes lønnsutvikling stopper opp etter 6 års ansiennitet. Mange bedrifter har lokale avtaler med lengre ansiennitetsstiger, og andre har lønnspolitikk som gir ulike muligheter for opprykk. Dette varierer imidlertid mellom bedriftene basert på en forhandlingsløsning lokalt og ut fra det som passer best for den enkelte bedrift. Situasjonen for de ansatte i virksomhetene er således ikke uforutsigbar, men den er ikke nødvendigvis lik i alle virksomhetene. Dette er også en av fordelene med den lokale lønnsdannelsen. Partene på bedrift kan bli enige seg imellom hva som er viktig i den bedriften, og hva som skal gi lønnsutvikling. NHO og NHO Service og Handel ønsker mest mulig rom for at de lokale tilpasninger ut fra lokale muligheter og behov. Av den grunn har de fleste tariffavtalene i NHO-området korte ansiennitetsstiger. I det offentlige er det derimot vanlig med lange ansiennitetsstiger fordi dette ofte er eneste mulighet for at de med lang ansiennitet skal kunne få tillegg. I det offentlige skjer en mye større andel av lønnsdannelsen sentralt.

3.4.2.5.4 NSF's krav om generelt tillegg

NSF krever for Rikslønnsnemnda et generelt tillegg tilsvarende det som er avtalt i det samordnede oppgjøret mellom LO og NHO, herunder sløyfeforhandlingene mellom Fagforbundet og NHO Service og Handel. Kravet er i henhold til det som er tilbudt fra NHO Service og Handel, og aksepteres. Det er også i overensstemmelse med NHO Service og Handels påstand.

3.4.2.5.5 NSF's krav om utvidelse av sykelønnsordningen

NSF har krevd utvidelse av sykelønnsordningen, for å gradvis harmonisere overenskomsten med NSF's øvrige tariffavtaler for sykepleiere. Som redegjort for, fikk ikke NSF ved tariffoppsettelsen medhold i en overenskomst basert på offentlige tariffprinsipper. Kravet NSF nå fremsetter, er ikke vanlig i NHO-systemet. NSF har kun vist til en avtale der dette er avtalt, og det er en funksjonæravtale. Disse skiller seg vesentlig fra arbeideroverenskomstene ved at de f.eks. ikke har lønnssetser. NSF ønsker altså det beste fra to verdener, ved at de vil ha funksjonærløsninger i en arbeideravtale. NSF er tidligere blitt tilbudt funksjonæroverenskomst i NHO-området, men har ikke ønsket det nettopp fordi de ønsker streng regulering av minstelønnssetser.

3.4.2.5.6 Kostnadene ved NSF's krav

NSF har i sitt innlegg kostnadsberegnet kravet om minstelønnsheving (herunder utvidet ansiennitetsstige) og generelt tillegg til ca. 0,8%, som med overheng og forventet glidning gir en årslønnsvekst på 2,8%. NHO Service og Handel har bedt NSF om å få innsyn i lønnsundersøkelsen beregningene bygger på, men har ikke fått dette. NHO Service og Handel har derfor ikke hatt mulighet til å kontrollere beregningen.

3.4.2.6 *Hvorfor Rikslønnsnemnda skal gi NHO Service og Handel medhold*

3.4.2.6.1 Sammenlignbart resultat i det samordnede oppgjøret

NHO Service og Handels tilbud til Norsk Sykepleierforbund, og påstanden for Rikslønnsnemnda, er i tråd med det samordnede oppgjøret, og følger dette fullt ut. Påstanden medfører at NSF oppnår det samme som alle andre i privat sektor i 2018-oppgjøret, både når det gjelder generelt tillegg og AFP-bilaget. Det eksisterer for 2018 ikke noe frontfagsramme som øvrige områder skal normeres etter, og det er viktig at alle følger profilen fra det samordnede oppgjøret.

3.4.2.6.2 Ufravikelighetsprinsippet

NHO SH er uenig i NSF's anførsel om at Rikslønnsnemnda i tidligere avgjørelser har misforstått ufravikelighetsprinsippet. Når det gjelder sak 1/2010 (opprettelsen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten for NSF) viser NSF til Hansteen m.fl. Interessetvist og arbeidskamp, der forfatterne mener at det når det gjaldt Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet ikke var "klart om den overhodet hadde anvendelse på sykepleier som yrkesgruppe". Partene i den aktuelle overenskomsten var imidlertid enige om at den hadde slik anvendelse, og dette må da legges til grunn på grunn av partenes tolkningsmonopol. Rikslønnsnemndas konstatering av ufravikelighetsvirkninger tok dermed helt korrekt utgangspunkt i samme personellkategori.

Arbeidsrettens dom i AR-2018-29 kan ikke brukes som et argument fordi det siterte avsnittet dreier seg om et helt annet spørsmål enn ufravikelighetsprinsippet og om avtalene hadde samme personellkategori. Spørsmålet Arbeidsretten her behandlet var om overenskomsten var vertikal eller horisontal, altså om den omfattet ansatte uavhengig av stillingsnivå (arbeidere, funksjonærer og ledere), eller om den kun omfattet arbeidere. Arbeidsretten kom til at overenskomsten var horisontal, altså kun omfattet arbeidere. Det var ikke tvilsomt, og heller ikke tema om sykepleiere som var arbeidere var omfattet.

Selv om det, som Arbeidsretten har påpekt i samme dom, ikke er alminnelige tariffrettslige regler som hindrer at det kan være ulike konkurrerende tariffavtaler i en bedrift, så medfører ufravikelighetsprinsippet at dette er svært uheldig, og kan skape store problemer for arbeidsgiver. Arbeidsretten påpeker samtidig at det er klart at en tariffbundet arbeidsgiver har en alminnelig plikt til å sikre at de konkurrerende tariffavtalene ikke leder til reell forskjellsbehandling. NSF anfører på denne bakgrunn at ufravikelighetsprinsippet ikke medfører noen formell skranke for Rikslønnsnemndas kompetanse. Etter NHO Service og Handels syn er det imidlertid slik at selv om nemndas kompetanse ikke er begrenset, medfører ufravikelighetsprinsippet at Rikslønnsnemnda så langt den kan bør sikre at arbeidsgivere ikke blir satt i en svært vanskelig håndterbar situasjon med ulike overlappende tariffavtaler på samme bedrift. Som påpekt av Rikslønnsnemnda i flere avgjørelser, kan en arbeidsgiver ikke leve med ulike lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte betinget av organisasjonstilhørighet. Rikslønnsnemnda bør derfor gi NHO Service og Handel medhold i at de to pleie- og omsorgsoverenskomstene fortsatt skal ha like bestemmelser om lønn og arbeidsvilkår.

3.4.2.6.3 Tarifflikhet

Som redegjort, er det viktig med identiske tariffavtaler på samme virksomhetsområde. Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF har ved alle lønnsoppgjør blitt revidert likt som Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet, og de to avtalene har identiske lønns- og arbeidsvilkår.

Ulike tariffavtaler på samme virksomhetsområde vil medføre rettslige utfordringer i lys av det ulovfestede ufravikelighetsprinsippet og forholdet til uorganiserte arbeidstakere. Rikslønnsnemnda har selv lagt avgjørende vekt på dette en rekke ganger, også i 2012 for revisjon av Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet, da resultatet fra forhandlingene mellom NHO Service og Handel og NSF ble lagt til grunn for endringene av Fagforbundets likelydende overenskomst.

NSF er svært opptatt av at Pleie- og omsorgsoverenskomsten med Fagforbundet og med NSF har ulikt faktisk virkeområde. Årsaken til dette er utelukkende en fristoversittelse fra NHO i 2016 da NHO feilaktig trodde at partene ikke var ferdig å forhandle om krav om tariffavtale og derfor ubevisst oversatt fristen for å ta ut stevning til Den faste tvistenemnd. Fristoversittelsen medførte at enkelte bedrifter kom inn under Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF som ikke er omfattet av samme avtale med Fagforbundet. Ulikheten som har oppstått på grunn av en feil fra NHOs side, gjelder imidlertid utelukkende overenskomstens omfang. Alle øvrige bestemmelser, herunder alle lønnsbestemmelser, er, og har hele tiden vært, helt like i de to Pleie- og omsorgsoverenskomstene.

Den nevnte fristoversittelsen fra NHO har medført at NSF's Pleie- og omsorgsoverenskomst har fått anvendelse for bedrifter som hittil har vært omfattet av en annen tariffavtale i NHO-systemet; den såkalte avtale nr. 453 med Fagforbundet. At enkelte bedrifter nå er i en situasjon er de har to ulike tariffavtaler på til dels samme arbeidstakergruppe, er svært problematisk for bedriftene, og skaper problemer knyttet til ufravikelighetsprinsippet. På denne bakgrunn er NHO Service og Handel og Fagforbundet for tiden i dialog med tanke på eventuelt å utvide virkeområdet for Fagforbundets pleie- og omsorgsoverenskomst slik at de to pleie- og omsorgsoverenskomstene igjen blir identiske også når det gjelder virkeområde.

Det er viktig at Tariffnemnda ikke skaper problemer knyttet til ufravikelighetsprinsippet ved enda flere virksomhetsområder ved å fastsette tariffvilkår i NSF pleie- og omsorgsoverenskomst som avviker fra Fagforbundets. Da vil de tariffrettslige problemene som nå har oppstått på enkelte områder – slik som rehabilitering, psykiatri og rusomsorg – også oppstå ved f.eks. sykehjem og hjemmetjeneste der de to forbundene nå har identiske avtaler. At det nå har oppstått et problem ved enkelte virksomheter fordi de har to konkurrerende tariffavtaler medfører selvfølgelig ikke at Tariffnemnda ikke skal ta hensyn til at avtalene ved øvrige virksomheter bør fortsette å være identiske.

For hele virkeområdet til Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF er det altså i det parallelle LO-NHO-området avtalt et generelt tillegg på kr 1,30 pr time. Det er derfor uriktig når NSF anfører at det ikke foreligger ett sentralt resultat som er implementert i virksomhetene innenfor 527s virkeområde. Virkeområdet til Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF tilsvarende virkeområdet til samme overenskomst med Fagforbundet samt deler av virkeområdet til avtale 453. Det samordnede oppgjøret medførte for begge disse avtalene et generelt tillegg på kr 1,30 pr time og heving av minstelønnsatsene tilsvarende dette tillegget.

Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF omfatter ikke virkeområdet til Riksavtalen. Årsaken til at pasienthotellene er bundet av Riksavtalen for LOs medlemmer er at det for dem er snakk om hoteldrift og ikke pleie- og omsorgsdrift. Her er det altså snakk om annen arbeidstakergruppe enn gruppene i pleie- og omsorgsoverenskomstene. Dersom LO hadde hatt medlemmer ansatt på pasienthotell som drev med pleie- og omsorgsoppgaver, det være seg ufaglærte, helsefagarbeidere

eller sykepleiere, så ville riktig tariffavtale for disse vært Pleie- og omsorgsoverenskomsten. For f.eks. renholderne og kantinepersonalet er det imidlertid Riksavtalen, og det er derfor denne er opprettet på pasienthotellene, og det er kun arbeidstakergruppen under denne avtalen som i det samordnede oppgjøret fikk lavtlønnstillegg på kr 2,50. Det er ikke problematisk å ha både Riksavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten på samme pasienthotell fordi disse dekker ulike arbeidstakergrupper.

3.4.2.6.4 Forhandlinger med NSF 2018

NSF bruker en del plass på å beskrive hvorledes forbundet opplevde kontakten forut for forhandlingene. NHO Service og Handel har vanskelig for å se relevansen av dette, men ønsker likevel å bemerke at det er ukjent for oss at NSF tidlig tok kontakt for å avtale tidspunktet for forhandlingene. NHO Service og Handel har heller ikke før nå vært klar over at NSF skal ha vært innstilt på å føre parallelle forhandlinger med LO/Fagforbundet i det samordnede oppgjøret.

Det er ikke riktig at NHO Service og Handel eller NHO forsikret NSF om at det samordnede oppgjøret ikke ville ha betydning for NSFs avtale. Tvert imot var det hele tiden klart at et samordnet oppgjør ville få betydning for NSF på lik linje som for andre forbund. NHO Service og Handel har på ingen måte opptrådt illojalt overfor NSF, men har tvert imot forholdt seg lojalt til de konsekvenser som følger med at de store arbeidstakerorganisasjonene ønsker samordnet oppgjør for å kunne forhandle samfunnsreformer ut over det som er mulig/hensiktsmessig i et frontfagsoppgjør.

3.4.2.7 Rikslønnsnemndas oppgave

NSF har i sitt innlegg anført at Rikslønnsnemnda må legge vekt på en rekke forhold utenfor det nemda normalt vektlegger i slike saker. NHO Service og Handel er ikke enig i dette.

3.4.2.7.1 Rekruttering til yrket

Det er ikke Rikslønnsnemndas oppgave å sette et lønnsnivå i Pleie- og omsorgsoverenskomsten som gjør sykepleieryrket attraktivt for kommende generasjoner. NSF er opptatt av at lønn og lønnsutvikling er viktig for rekrutteringen til yrket. Dette er tilfellet for svært mange yrker, men det gjør likevel ikke Rikslønnsnemnda til en institusjon som skal sørge for slik rekruttering, verken til sykepleieryrket eller til andre yrker med sviktende rekruttering.

3.4.2.7.2 Kjønn/likestilling

Rikslønnsnemnda har tradisjonelt avstått fra å utforme den fremtidige lønnspolitikken eller fra å foreta lønnsutjevning og bør fortsette på samme måte. NHO Service og Handel mener at partene skal ta initiativ til å fremme likestilling, men dette er tema som er egnet for forhandlinger og ikke for behandling i Rikslønnsnemnda. For øvrig vises det til at sykepleiere i NHO-området i snitt har en lønn på 108,34% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

3.4.2.7.3 Konkurransesvridning

Det er ikke grunnlag for å hevde at innfrielse av NSFs krav er viktig for å hindre konkurransesvridning mellom ulike arbeidsgiverforeninger. Dersom Rikslønnsnemnda gir NHO Service og Handel medhold vil det ikke medføre en konkurransesvridning, men kun en videreføring av situasjonen før oppgjøret. Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF har helt fra opprettelsen i 2010 hatt nøyaktig de samme betingelsene, både på lønn og andre arbeidsvilkår, som tilsvarende avtale med Fagforbundet. Denne parallelliteten har fortsatt gjennom alle tariffoppgjørene og var også situasjonen før 2018-oppgjøret. Opprettholdelse av denne parallelliteten medfører ikke konkurransesvridning. I hvilken grad oppdrag for det offentlige skal settes ut til private og eventuelt på hvilke vilkår er uansett et politisk spørsmål som ikke skal håndteres av Rikslønnsnemnda, og som Rikslønnsnemnda heller ikke bør legge til grunn for sine vurderinger.

3.4.2.7.4 Konflikt og lockout

NHO Service og Handel reagerer på NSF's beskrivelse av interessenetvisten og konflikten. Ved ikke å akseptere et forhandlingsresultat basert på det samordnede oppgjøret utfordret NSF sentrale prinsipper i den norske modellen for lønnsdannelse. NSF ga 26. september 2018 plassoppsigelse for 501 medlemmer i bedrifter bundet av pleie- og omsorgsoverenskomsten.

Da partene ikke kom til enighet i mekling tok NSF ut 56 av medlemmene i streik fra 25. oktober 2018. Streiken varte i tre uker uten at partene kom til enighet og uten at NSF varslet utvidelse. NHO Service og Handel varslet da lockout av de sykepleierne NSF allerede hadde gitt plassoppsigelse for.

Det er viktig i denne sammenheng å huske at lockout er et lovlig kampmiddel. Lockout spiller streik, som gir symmetri i organisasjonenes kampmidler. I dette tilfellet var det snakk om en passiv lockout, basert på NSF's egen plassoppsigelse. Dersom NSF hadde gitt plassoppsigelse for færre av sine medlemmer ville også lockouten omfattet færre.

NSF anfører at Stortingets vedtak om forbud mot arbeidskamp og om at tvisten skal løses av Rikslønnsnemnda er inngrep i organisasjonsfriheten. Videre påpekes at retten til å forhandle og bruk av arbeidskamp er beskyttet av norsk lov og internasjonale forpliktelser. I denne sammenheng påpekes at også bruken av lockout er arbeidsgiversidens svar på streik, og at disse er beskyttet på samme måte. Det er ikke slik at NSF's rettigheter er sterkere beskyttet enn NHO Service og Handels. Rikslønnsnemnda skal komme til det resultatet de mener er riktig ut fra interessenetvisten, uavhengig av om det er streik eller lockout som er bakgrunnen for tvungen lønnsnemnd.

Uvisst av hvilken grunn påstår NSF at NHO Service og Handels bruk av lockout, hvis den hadde blitt igangsatt, ville medført kontraktsbrudd i medlemsbedriftenes driftsavtaler med kommunene og helseforetakene. Dette medfører ikke riktighet, og fremstår som en underlig påstand sett i sammenheng med at NSF også påpeker at bruk av arbeidskamp er beskyttet av Norges internasjonale forpliktelser. Arbeidskamp omfatter både streik og lockout. Streik og lockout er etter norsk rett å anse som force majeure, og vil ikke medføre kontraktsbrudd. De bedriftene som måtte stenge eller ikke kunne levere som normalt på grunn av NSF's streikeuttak, f.eks. Ringen Rehabilitering, var således heller ikke i kontraktsbrudd. Som eksempel hitsettes fra Ringen Rehabiliterings avtale med Helse Sør-Øst RHF:

«Dersom Avtalens gjennomføring helt eller delvis hindres, eller i vesentlig grad vanskeliggjøres av forhold som ligger utenfor partenes kontroll og som de ikke burde ha forutsett ved Avtalens inngåelse, suspenderes partenes plikter for så lang tid som forholdet varer. Slike forhold inkluderer forhold som etter norsk rett blir betraktet som force majeure. Som force majeure regnes også streik og lockout.»

Innholdet gjenfinnes i andre bedrifters avtaler, om enn med noe variasjon i ordlyden.

3.4.3 Norsk Sykepleierforbunds merknad av 01.03.19

NHO Service og Handel har i sitt prosesskriv av 15. februar 2019 tatt opp enkelte nye forhold som nødvendiggjør kommentarer.

Merknadene følger disposisjonen i NHO SHs prosesskriv.

3.4.3.1 Forholdet til AFP-ordningen

NHO Service og Handel uttaler under punkt 5 i sitt prosesskriv at kostnadene ved AFP ordningen er konstant, og uavhengig av om deres arbeidstakere kommer til å benytte seg av den eller ikke. Dette er feil. Det følger av Vedtektene for AFP ordningen punkt 2-6 (5) at bedriftene kan søke om unntak for arbeidstakere som er omfattet av offentlig AFP.

Sykepleiere omfattet av lov om Sykepleierpensjon omfattes av unntaket. NHO Service og Handels medlemsbedrifter betaler derfor lavere premie fordi ikke alle ansatte er omfattet av den private AFP-ordningen.

3.4.3.2 NSF's krav og litt om sykepleiernes lønnsnivå

NHO SH påberoper seg tall fra KS. Mange av deres virksomheter får imidlertid sine oppdrag fra Oslo kommune. Skal man sammenligne tall, må man nødvendigvis gjøre sammenligningen mot den relevante statistikken.

Våre tall fra sykehjem organisert i henholdsvis NHO SH i Oslo og Oslo kommune viser at gjennomsnittslønnen er dårligere på alle ansiennitetsnivå i NHO SH sine medlemsbedrifter.

Sykepleiere	0	2	4	6	8	10	16
Gjennomsnittslønn NSF's medlemmer i NHO PLO - Oslo	405 295	425 577	445 946	446 958	430 342	456 413	476 254
Hva Oslo kommune, Sykehjemsetaten tilbyr i lønn	444 300	457 200	464 400	471 700	487 500	505 400	551 300
Differanse på hva sykepleiere ville tjent i Oslo k vs NHO	39 005	31 623	18 454	24 742	57 158	48 987	75 046

NSF har ikke krevd regulering til nivået i Oslo kommune.

Det NSF har krevd er tilsvarende minstenivåer som i KS. NSF konstaterer at NHO SH selv påberoper tallgrunnlaget fra KS som relevant. Garantnivåene i KS representerer de laveste nivåene for sykepleiere. Det er også nivåene i KS som har ligget til grunn for de minstelønnstrinn partene har blitt enige om i tidligere oppgjør.

De økonomiske beregningene som ligger til grunn for kravet

NSF registrer at NHO SH ønsker innsyn i de lønnsopplysninger NSF sitter med. Dette er ikke kommunisert under forhandlingene eller senere. NSF har imidlertid ingen innvendinger mot å dele sine tall.

Norsk Sykepleierforbund har bedt våre tillitsvalgte om å rapportere inn lønn for sine medlemmer og vi har mottatt lønnsopplysninger fra 430 av 501 medlemmer som var meldt ut i plassoppsigelsen før mekling, det vil si 86 % av medlemmene i området. Vi har ingen grunn til å tro at de medlemmene vi ikke har lønnsopplysninger for, avviker vesentlig fra de vi har registrert.

Norsk Sykepleierforbund har valgt å anonymisere opplysningene, slik at hverken medlemmer eller institusjonsnavn fremkommer i rapporten.

Norsk Sykepleierforbund har gjennomført beregninger ut fra de kravene vi har overlevert NHO i forhandlinger og mekling. Det er fremmet krav om et generelt tillegg til alle medlemmer av NSF tilsvarende resultatet i frontfaget på kr. 1,30 i økning pr. time. Dette utgjør kr. 2 535 i året. I tillegg er det fremmet krav om nye minstelønnsatser, hvor kravet for trinnene 0, 2, 4 og 6 år, er tilsvarende det generelle tillegget.

Som det fremkommer i beregningsarket er det medlemmer som er avlønnet lavere enn minstelønn som deres ansiennitet skulle tilsi. Beregningene av oppgjøret inkluderer disse kostnadene, som utgjør i overkant av kr. 66 000. Normalt sett skulle disse avlønningene vært rettet opp i forkant av oppgjøret.

Etableringen av to nye ansiennitetstrinn er beregnet til å utgjøre en kostnad på kr. 869 878 (inkl. de som er lavere avlønnet på lavere ansiennitetstrinn), som pr. dato utgjør 0,52 %, men med en virkningsdato pr. 1. mai vil gi en årskostnad på 0,35 %. Det generelle tillegget har også en årskostnad på 0,35 %. Samlet sett vil de sentrale tilleggene i lønnsoppgjøret gi en årslønnsvekst på 1,6 %, inkludert et overheng på 0,9 % som er beregnet av NHO for avtale nr. 481.

NSF ber om at NHO SH stiller sitt statistiske materiale til disposisjon for oss og Rikslønnsnemnda.

Øvrige forhold i prosesskrivet er i hovedtrekk belyst i våre tidligere innlegg, og vil kommenteres nærmere under sakens behandling i den grad det anses relevant.

3.4.3.3 *Prosessuelt*

NSF forbundsleder er også partsrepresentant for NSF. I tillegg møter forhandlingsjef Harald Jesnes og seniorrådgiver Eirik Rikardsen, som vil kunne kommentere enkeltheter i den utstrekning dette er nødvendig.

3.4.4 NHO Service og handels merknader av 05.03.19

NHO SH viser til prosesskriv av 1. mars og 15. februar 2019 fra Norsk Sykepleierforbund (NSF). Norsk Sykepleierforbunds innsending av nytt prosesskriv 1. mars nødvendiggjorde kommentarer fra NHO SH.

3.4.4.1 *Sykepleiernes lønnsnivå og NSF's krav*

3.4.4.1.1 *Lønnsnivå*

NHO Service og Handel har i prosesskrivet av 15. februar gått inn på sykepleiernes lønnsnivå generelt. Sammenligningen med lønnsnivået i KS er gjort for å danne et bilde av lønnsnivået for sykepleiere i NHO-bedrifter, ikke fordi NHO Service og Handel påberoper tallgrunnlaget fra KS som relevant for revideringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten med NSF for tariffoppgjøret 2018. Når det gjelder relevansen av henholdsvis KS og Sykehjemsetaten i Oslo kommune vises til våre tidligere innlegg som vil bli kommentert i sakens muntlige behandling i Rikslønnsnemnda.

NSF opplyser nå i prosesskrivet 1. mars at deres krav er tilsvarende minstenivåer som i KS, og at dette har ligget til grunn for minstelønnstrinn partene har blitt enige om i tidligere oppgjør. Det er ikke riktig at det er lønnsnivået i KS som har ligget til grunn for hva partene har blitt enige om i tariffoppgjørene tidligere år.

I alle oppgjør som har blitt forhandlet sentralt mellom LO og NHO, etter at NSF fikk Pleie- og omsorgsoverenskomsten og frem til og med 2017 vil det si alle mellomoppgjør, har enigheten mellom LO og NHO ligget til grunn for hva partene har blitt enige om også på Pleie- og omsorgsoverenskomsten. KS-oppgjørene og lønnsnivået har her vært uten betydning.

Som det fremgår av de fremlagte protokollene har partene fulgt det generelle tillegget avtalt mellom LO og NHO, og endret minstelønnen med det samme beløpet.

3.4.4.1.2 *NSF's krav og kostnadsberegning*

NHO Service og Handel ser positivt på at NSF nå har vært villig til å dele grunnlaget for lønnsundersøkelsen og kostnadsberegningen. Dessverre er det nå så kort tid igjen til behandlingen i

Rikslønnsnemnda at NHO Service og Handel ikke har mulighet til å gjennomgå materialet og kostnadsberegningen. Det er ikke riktig at NHO Service og Handel ikke har etterspurt dette tidligere.

Selv om Rikslønnsnemnda nå har NSF's underlagsmateriale, må det hensyntas at det er vesentlige elementer ved NSF's krav som ikke er tatt med i kostnadsberegningen og som heller ikke er omfattet av underlagsmaterialet, men som er av stor betydning for NHOs medlemsbedrifter innenfor overenskomstens virkeområde. Materialet viser ikke hele bildet for overenskomsten fordi NSF ikke har hensyntatt at en rekke bransjer, som tidligere ikke har vært omfattet av overenskomsten, etter Arbeidsrettens dom av 19. desember er omfattet. Dette vil kunne ha betydning for det faktiske lønnsnivået, kostnadene ved kravet, og ikke minst at en rekke bedrifter bundet av 453-avtalen med Fagforbundet sannsynligvis vil måtte over på Pleie- og omsorgsoverenskomsten som følge av problemene med ulike tariffavtaler for samme arbeidstakergrupper.

NSF har i sin kostnadsberegning heller ikke har hensyntatt at kravet om nye ansiennitetstrinn ikke bare vil utgjøre en kostnad i dette oppgjøret, men vil medføre en vedvarende kostnad hvert år fremover. Det vil kunne medføre store økonomiske konsekvenser for bedriftene, og disse lar seg ikke beregne i forkant. Rikslønnsnemnda bør ikke fastsette nye elementer i en tariffavtale når det ikke er mulig å beregne de fremtidige kostnadene. Så omfattende endringer må eventuelt skje ved forhandlinger og enighet mellom partene.

NSF ber i sitt siste prosesskriv (1. mars) om at NHO Service og Handel legger frem sitt statistiske materiale. NHO Service og Handel har brukt opplysninger fra Aa-registeret. Med den korte tiden som er igjen til behandlingen i Rikslønnsnemnda vil det dessverre ikke være mulig å hente ut underlagsmateriale for fremleggelse. Når det gjelder sammenligningen med lønn i KS-området bygger denne på informasjon gitt av KS (etter det opplyste basert på PAI-registeret), og NHO Service og Handel besitter ikke underlagsmaterialet for dette. NHO Service og Handel har tidligere gitt uttrykk for et ønske om å samarbeide med NSF om felles statistikk og gjennomgang av underlagsmateriale. Selv om tidshensyn gjør det umulig å få til dette før behandlingen i Rikslønnsnemnda ser NHO Service og Handel positivt på at NSF nå kan synes å være interessert i et slikt samarbeid.

3.4.4.2 Virkningstidspunkt

NSF anfører at det foreligger særlige grunner som tilsier at det skal settes et annet virkningstidspunkt enn tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet etter streiken. NHO Service og Handel er ikke enig i dette. Som redegjort for i det skriftlige innlegget 1. februar er det etter nemndas praksis gjenopptakelsestidspunktet som skal legges til grunn også ved lockout. For øvrig vil det i vår sak være særlig urimelig å legge et tidligere tidspunkt til grunn i og med at NHO Service og Handel en rekke ganger forsøkte å få avholdt forhandlingene med NSF tidligere. Kun den siste e-posten ble besvart fra NSF's side, og da hadde NHO service og Handel forsøkt å avtale forhandlingstidspunkt i flere måneder.

3.4.4.3 NHO Service og Handels påstand

3.4.4.3.1 NHO Service og Handel har ikke reist nye krav

Norsk Sykepleierforbund skriver i sin kommentar på vårt skriftlige innlegg at NHO Service og Handel har "utformet et påstandspunkt 1 som går langt utover de tema som det har vært forhandlet om i tariffoppgjøret". Dette er ikke riktig. Selv om NHO Service og Handels påstand naturlig nok ikke er omfattet av Norsk Sykepleierforbunds krav til tarifforhandlingene (utdraget s. 731), har det vært forhandlet om. NHO Service og Handel ga klart og tydelig flere ganger muntlig tilbud om at NSF kunne få det samme som Fagforbundet hadde fått. Det er dette NHO Service og Handels påstand punkt 1 omfatter, ikke noe annet. Det kan ikke være tvilsomt at NSF kjenner innholdet i hva

Fagforbundet fikk i oppgjøret i sin Pleie- og omsorgsoverenskomst, eller begrunnelsen for at NHO Service og Handel har tilbudt dette. NHO Service og Handel har ikke reist "nye krav i forbindelse med Rikslønnsnemndas behandling", men lagt ned påstand tilsvarende det tilbudet som ble gitt i forhandlingene 20. september 2018.

Det er riktig at NHO Service og Handels påstand for Rikslønnsnemnda avviker fra det tilbudet som sto fra vår side da streiken begynte. Dette tilbudet sto fortsatt som et forsøk på å få avsluttet streiken raskt. Når det så ikke skjedde kan det ikke kreves at NHO Service og Handel for Rikslønnsnemnda må påstå et tilsvarende resultat. Det vises i denne sammenheng til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2014 og det som der er sagt om tilbud gitt under meklings. Dette får tilsvarende anvendelse på tilbud gitt for å få avsluttet streiken før den hadde fått store konsekvenser for bedriftene.

3.4.4.3.2 Feil i påstandens punkt 5.

Ved en feil har NHO Service og Handel i påstandens punkt 5 krevd at "øvrige krav avvises". Dette skal selvfølgelig ikke være avvisning, men tas ikke til følge. Påstandens punkt 5 endres derfor til "Øvrige krav tas ikke til følge". De øvrige punktene i påstanden fastholdes.

Det legges etter dette ned slik redigert påstand:

1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel gjøres gjeldende fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 30. april 2020 med de endringer som følger av avtale 481, jf. Riksmeklerens møtebok 2018-003.
2. Det generelle tillegget på kr 1,30 gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse.
3. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
4. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelsen foreligger.
5. Øvrige krav tas ikke til følge.

3.4.5 Norsk Sykepleierforbunds merknader av 12.03.19

NSF kommenterte enkelte forhold i NHO SHs prosesskriv av 5. mars 2019.

3.4.5.1 Statistikk

For det første anføres det at NHO Service og Handel har bedt NSF om statistikken knyttet til kostnadsberegningen av våre krav, jf. bilag 73. Som Rikslønnsnemnda vil se, er henvendelsen rettet fra Torbjørn Furulund til Fylkesleder i Oslo, Line Orlund. Furulund har ikke deltatt i forhandlingene. Han er heller ikke oppgitt som prosessfullmektig, og henvendelsen er heller ikke relatert til saken for Rikslønnsnemnda. Det fremgår av e-posten fra Furulund, at det han ønsker innsyn i er tallene for Oslo, ikke tallene for beregning av NSF's krav i forbindelse med tariffoppgjøret.

For det andre anføres det at motparten ikke har tid til å sette seg inn i tallmaterialet. NSF minner om at kravet ble fremmet for over et halvt år siden, og at NHO dermed har hatt rikelig tid til å sette seg inn i kravet og de økonomiske konsekvensene av dette. I tillegg har motparten fått ytterligere tid som følge av at saken ble utsatt.

NSF konstaterer at NHO ikke vil legge frem egne tall. Dette på tross av at de er i besittelse av tall som kan bidra til å opplyse saken. Det vises til informasjon NHO tidligere har gitt om det statistiske materialet de er i besittelse av.

NSF anfører at motparten er i besittelse av relevant tallmateriale, men at de ikke vil etterkomme NSF's provokasjon om fremleggelse.

NSF legger til grunn at NHO/NHO Service og Handel har plikt til å fremlegge informasjon de er i besittelse av som er egnet til å opplyse saken, og er overrasket over at man ikke etterkommer provokasjonen som er fremsatt. NSF finner grunn til å påpeke at NHO Service og Handel ikke hadde problemer med å opplyse saken i forbindelse med Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2010.

Det følger av lønnsnemndsloven § 5 at arbeidstvistlovens kapittel 4 og 5 gjelder så langt det passer. Det innebærer at de pliktene tariffpartene har ved tarifftvister, også gjelder for Rikslønnsnemnda. Tariffpartene har i saken for Arbeidsretten et særlig ansvar for sakens opplysning. For å gjøre plikten effektiv, har Arbeidsretten en selvstendig plikt til å sørge for at saken er fullt opplyst, jf. arbeidstvistloven § 48 (1).

NSF forutsetter derfor at NHO SH legger frem dokumentasjonen som er provosert fremlagt. I den grad dette ikke skjer, legger NSF til grunn at de tall som er fremlagt fra NSF gjør at saken er tilstrekkelig opplyst. Skulle Rikslønnsnemnda være av en annen oppfatning, forutsetter NSF at NHO Service og Handel blir pålagt å fremlegge dokumentasjonen.

Når det gjelder påstandspunkt 1 fra NHO SH, fastholder NSF at det aldri er fremsatt noe krav fra motparten med et slik innhold. Dette er heller ikke dokumentert.

3.5 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

Rikslønnsnemndas flertall, som er samtlige stemmeberettigede medlemmer med unntak av Kari Tangen, er etter en helhetsvurdering kommet til at NHO/NHO Service og Handels påstand må tas til følge.

Lønnsoppgjøret i 2018 var et samordnet oppgjør. I et slikt oppgjør blir både samlet lønnsvekst og profilen på lønnsoppgjøret avtalt sentralt mellom hovedorganisasjonene. Det vises til Protokoll fra Riksmeklerens møtebok 2. og 4. mars samt Protokoll 6. mars mellom NHO og YS, Protokoll 13. mars mellom LO og NHO og Protokoll 13. mars mellom NHO og YS. Samordnet oppgjør kan ha sosiale reformer og andre forhold ut over lønn som en viktig del av oppgjøret. Dette er forhold som i utgangspunktet er goder for alle som er en del av oppgjøret, selv om godene kan slå ulikt ut for ulike grupper. I et samordnet oppgjør tas det altså et kollektivt ansvar for å innføre ulike typer samfunnsreformer som skal sikre et bredt spekter av yrkesgrupper. Det vises til NOU 2013: 13 Lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi side 11:

«I den grad sosiale reformer og andre forhold ut over lønn er en del av inntektsoppgjørene, er det ønskelig med en koordinering i forkant blant hovedorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.»

Og på side 44:

«Større (velferds)endringer er gjerne blitt behandlet gjennom samordnede oppgjør, som for eksempel i forhandlingene om feriedager og tilpasning av AFP til pensjonsreformen.»

Samordnede oppgjør av denne typen er gjennomført med om lag 10 års mellomrom de seneste årene. For oppgjøret i 2018 var det endring knyttet til AFP-ordningen, ny sliterordning og reise, kost og losji som stod sentralt.

NSF har vist til at deres medlemmer har liten glede av det som er retningsgivende for det samordnede oppgjøret i 2018. NSF har derfor fremsatt andre tariffkrav innenfor den samme rammen, men som går ut over enigheten i det samordnede oppgjøret mellom hovedorganisasjonene

NHO/LO og NHO/YS. NSF mener at profilen på det sentrale oppgjøret ikke kan sette skranker for deres krav. NSF har derfor fremmet krav om lengre ansiennitetsstige for minstelønnsatser og full sykelønn i 3 måneder, i tillegg til det generelle tillegg på kr 1,30 pr. time.

Rikslønnsnemndas flertall finner det ikke riktig av nemnda å tariffeste endringer i lønssystemet som partene ikke er blitt enige om i forbindelse med et samordnet oppgjør av denne type. Både endringer i lønssystemer og eventuelle endringer i sykelønnsordninger bør kunne være gjenstand for forhandlinger under ordinære forbundsvise forhandlinger.

Rikslønnsnemndas flertall fastsetter etter dette et generelt tillegg i samsvar med den påstanden som er nedlagt av NHO Service og Handel og som for øvrig er i samsvar med det som er oppnådd i det samordnede oppgjøret mellom LO og NHO. Dette innebærer et generelt tillegg på kr 1,30 pr. time. De eksisterende minstelønnsatsene øker tilsvarende.

Det har vært reist spørsmål om virkningstidspunktet for nemndas avgjørelse knyttet til de generelle tilleggene. NSF mener at virkningstidspunktet skal fastsettes til 1. mai 2018. NSF har vist til at nemnda har full handlingsfrihet i vurderingen av dette tidspunktet og at det foreligger særlige grunner til å fravike Rikslønnsnemndas praksis.

Rikslønnsnemndas flertall finner ikke at det her foreligger særlige grunner og viser til at det følger av langvarig praksis fra nemnda at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelse gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse. Det vises i denne sammenheng blant annet til kjennelse i sak 2/2016.

NSF har lagt ned påstand om avvisning av NHO Service og Handels påstand punkt 1. Det er en uenighet mellom partene knyttet til hva som har vært gjenstand for forhandlingene. Nemndas flertall finner at tilbudet fra NHO Service og Handel er i samsvar med henvisningen til Riksmeklerens møtebok 2018-003. Med det resultat som Rikslønnsnemndas flertall legger til grunn, vil punktet bli stående, men uten henvisning til avtale 481.

Rikslønnsnemndas mindretall, Kari Tangen, slutter seg til NSF's anførsler og påstand, og vil i tillegg bemerke:

Forholdet til det samordnede oppgjøret mellom NHO og LO

Rikslønnsnemndas flertall trekker innledningsvis frem to avsnitt fra NOU 2013:13. Avsnittene beskriver situasjonen hvor en hovedorganisasjon velger å gjennomføre et samordnet oppgjør. Det kan ikke utledes av NOU 2013:13 at tariffoppgjør som gjennomføres samordnet også binder organisasjoner som ikke er tilsluttet de aktuelle hovedorganisasjonene. Flertallet legger likevel dette til grunn.

Hovedorganisasjonenes rolle i norsk arbeidsliv varierer ut fra hvilken rolle de tilsluttede forbundene har gitt sin organisasjon. Arbeidsrettsrådet tok i 1996 til orde for å styrke hovedorganisasjonenes posisjon i norsk arbeidsliv. Forslagene ble imidlertid skrinlagt av Stabelutvalget, se NOU 2001:14. De syn Rikslønnsnemnda bygger på, synes imidlertid inspirert av forslag som er forkastet.

Det er ingen uenighet om at NSF er selvstendig part i tariffavtalen med NHO/NHO Service og Handel. Det foreligger således et selvstendig tarifforhold mellom disse parter, og det er dette tarifforholdet Rikslønnsnemnda har fått i oppgave å finne en løsning på. Dette ser flertallet i Rikslønnsnemnda bort fra.

Det partene i tvisten har vært grunnleggende uenige om, er om det samordnede oppgjøret mellom LO og NHO innebærer at denne enigheten også er avgjørende for NSF's resultat slik NHO har anført. NSF har vist til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 4/1981, hvor nemnda behandlet en tvist mellom et

frittstående forbund og NHO. NHO la også den gang til grunn at både ramme og innretning måtte følges for det frittstående forbundet. Også den gang hadde LO og NHO forhandlet et samordnet oppgjør, og også den gang var det gjennomført sosiale reformer i oppgjøret. Saken er således parallell til NSF's sak. Rikslønnsnemnda slo i saken fast at den måtte avgjøre tvisten på selvstendig grunnlag, og ga det frittstående forbundet medhold i sine krav, som lå innenfor den økonomiske rammen beregnet på basis av forbundets medlemmer i tariffområdet.

Flertallet velger å forstå begrepet «samordnet oppgjør», slik at det samordner ikke bare parter i de organisasjoner som har avtalt å samordne seg, men alle landets fagforeninger, uavhengig av organisasjonstilknytning. Gjennom sitt syn, mener Rikslønnsnemndas flertall at NSF må underordne seg en hovedorganisasjon vi ikke er medlem av, stikk i strid med det vern organisasjonsfriheten gir NSF og våre medlemmer.

NSF er det største forbundet i helsesektoren. Forbundet organiserer om lag 90 prosent av alle sykepleiere i Norge, og 95 prosent av de organiserte sykepleierne i NHOs medlemsbedrifter. Gjennom Rikslønnsnemndas tilnærming fratras forbundet muligheten til å ivareta våre medlemmers interesser. Løsningen innebærer at det største forbundet i helsesektoren underordnes den største arbeidstakerorganisasjonen, selv om denne bare organiserer noen ganske få sykepleiere og har helt andre prioriteringer. Denne form for kobling, som innebærer at den største organisasjonene i en sektor, underordnes den største organisasjonen i arbeidsmarkedet er ikke forenlig med organisasjonsfriheten. Det vises til de klagesaker ILO har behandlet mot Danmark, se Case no 1971 (Denmark), definitive report no 317.

Det er vanskelig å forene flertallets begrunnelse med de konvensjonsforpliktelsene Norge har påtatt seg, og som bl.a. er vernet gjennom EMK artikkel 11 som gjelder som norsk lov.

Kravet om økt minstelønn og sykkelønn

Rikslønnsnemnda tar heller ikke konkret stilling til de krav NSF har fremmet om økt minstelønn og sykkelønn. I stedet uttaler flertallet at dette bør være gjenstand for forhandlinger under et forbundsvist oppgjør.

Innledningsvis er det naturlig å konstatere at NSF har gjennomført et forbundsvist oppgjør i 2018. Streiken er en konsekvens av uenighet om økt minstelønn og full lønn under sykdom i det forbundsvise oppgjøret. Denne uenigheten har partene allerede forhandlet om – og det har vært gjennomført streik til støtte for kravet.

At partene kan forhandle igjen om samme tema i et annet tariffoppgjør, løser ikke tvisten ved tariffoppgjøret i 2018. Dermed opptrer nemnda i strid med forutsetningene Stortinget har bygget på da de overlot til Rikslønnsnemnda å løse tvisten.

Konsekvensen av Rikslønnsnemndas syn på de konkrete kravene er at den minste arbeidsgiverorganisasjonen i helsesektoren gis lov til å lønne våre medlemmer under det lønnsnivået alle andre arbeidsgivere i helsesektoren har akseptert. Saken viser med tydelighet at Rikslønnsnemnda kan brukes som middel til å få et konkurransefortrinn fremfor andre arbeidsgiverorganisasjoner og deres arbeidsgivere. Det var aldri formålet bak lønnsnemndsloven. Det er også den eneste måten NHOs konkurransefortrinn kan opprettholdes på.

Løsningen innebærer samtidig et pålegg overfor NSF til å sørge for at medlemmene respekterer lønns- og arbeidsvilkår de mener er utilstrekkelige. Nemndas løsning rokker ved den balansen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser tariffavtalen er ment å gi. Disse grunnleggende hensyn bak tariffregulering av lønns- og arbeidsvilkår synes nemndas flertall helt å se bort fra.

Fastsetting av vilkår som ikke er del av tvisten

Like alvorlig er at Rikslønnsnemnda tar spørsmål som ikke har vært gjenstand for forhandlinger, og dermed ikke del av tvisten, til behandling. Det har aldri vært forhandlet om AFP i oppgjøret eller endringer i sluttvederlagsordningen. Slutningens punkt 1 ligger utenfor den tvist Rikslønnsnemnda har fått i kompetanse å løse. Denne delen av nemndas slutning vil dermed være ugyldig.

Virkningstidspunkt

Når det gjelder virkningstidspunkt for avgjørelsen, har NSF påpekt at manglende samsvar mellom nemndas praksis, det konkrete vurderingstemaet, og forholdet til menneskerettighetene. Arbeidsretten har i dom gjengitt i ARD-1949-68 gitt uttrykk for den rettsregel Rikslønnsnemnda skal anvende for å avgjøre spørsmålet om virkningstidspunkt. NSF har vist at Rikslønnsnemndas praksis bygger på andre vurderingstema enn Arbeidsretten har foreskrevet. At Rikslønnsnemnda i lag tid har hatt en annen praksis, gjør ikke praksisen lovmessig.

Det er heller ikke forenlig med organisasjonsfriheten at Rikslønnsnemnda gjennom valg av virkningstidspunkt søker å ramme den som har tatt i bruk et lovlig kampmiddel. Jeg viser til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 2/1986, hvor det klart fremgår at dette er formålet med Rikslønnsnemnds praksis. Fordi Rikslønnsnemnda bare kan fastsette virkningstidspunkt etter gammel avtale er løpt ut, vil bare arbeidstakernes bruk av streik rammes.

Organisasjonsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet. Den er vernet både i norsk rett og etter folkeretten. Stortingets vedtak om tvungen lønnsnemnd er både et inngrep i streikeretten og den frie forhandlingsretten. Nemndas flertall støtter seg, uten blick for organisasjonsfrihetens styrkede stilling i norsk, på praksis fra en annen tid.

Nemndas sammensetning

Rikslønnsnemnda er sammensatt med tre representanter fra NHO/NHO Service og Handel. Begge organisasjoner er parter i den tariffavtale som er gjenstand for revisjon. Alle tre medlemmer har deltatt under forhandlingene av tariffavtalen som er gjenstand for revisjon. NSF har på sin side hatt to medlemmer i nemnda.

I tillegg til de nøytrale medlemmer, har nemnda vært sammensatt med representanter fra LO, som er oppnevnt for å ivareta arbeidstakerinteresser. Representanten har imidlertid gitt uttrykk for tilslutning til det resultat som er fremforhandlet mellom NHO og LO. Det er i og for seg et naturlig utslag av at både hovedorganisasjoner og forbundet jobber for egne medlemmers vilkår og prioriteringer. Samtidig viser det hvorfor representanter fra andre organisasjoner ikke er nøytrale. Dermed mister nemnda sin legitimitet som nøytralt tvisteløsningsorgan.

Avsluttende bemerkninger

NSF konstaterer at Rikslønnsnemndas flertall har fastsatt et resultat som ikke svarer på noen av de utfordringer helsesektoren eller sykepleierne står overfor. Den fredstraktat en tariffregulering innebærer hviler på et balansert resultat. Kjennelsen inneholder ingen innrømmelser overfor NSF's medlemmer. Arbeidsfred kan ikke skapes gjennom tvang, i kombinasjon med løsninger som utelukkende tilgodeser en av partene. Til og med konsekvensen av nemndas sendretthet, pålegger Rikslønnsnemnda NSF's medlemmer å bære.

Magnus Buflood, som har uttalerett i saken, slutter seg til medlemmet Kari Tangen.

Det nøytrale medlemmet, Gøril Bjerkan, vil bemerke:

Det dreier seg her i all hovedsak om virksomhet som utføres på oppdrag for det offentlige. Det offentliges lovpålagte plikt til å forsyne samfunnet med, og borgernes lovfestede individuelle rett til å

motta, slike tjenester påvirkes ikke av at tjenesten produseres i privat sektor. Det er dermed ikke opplagt at de hensyn som ligger til grunn for stor grad av lokal lønnsdannelse i privat sektor er fullt ut treffende for slik virksomhet som etter sin art kan sies å være offentlig, men hvor arbeidsgiver er privat.

3.6 SLUTNING

I sak 1/2018, tvisten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel, skal følgende gjelde:

1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel gjøres gjeldende fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 30. april 2020 med de endringer som følger av Riksmeklerens møtebok 2018-003.
2. Det generelle tillegget på kr 1,30 gjøres gjeldende fra arbeidets gjenoptakelse.
3. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i tiden før avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.
4. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før avsigelse av Rikslønnsnemndas kjennelse.


Liv Synnøve Taraldsrud


Erling Barth



Gøril Bjerkan



Anne-Cecilie Kaltenborn


Kari Tangen

Ikke stemmeberettigede medlemmer


Rolf A. Negård


Roger Haga Heimli


Magnus Buflood


Sigbjørn S. Mygland