

RIKSLØNNSNEMNDA

Frivillig lønnsnemnd:

Statens velferdsråd for handelsflåten

og

Norsk Tjenestemannslag

i samband med tariffrevisjonen 1959 for personale ved
Duchy Hotel, London, Hotel Norge, Newcastle, Det norske
sjømannshuset i Brooklyn og Det norske sjømannshuset i
Baltimore.

Nemndas sammensetning:

Sorenskriver Kai Knudsen, formann
Direktør Grieg Martens
Forbundsformann T. Karlsen.

Kjennelse avsagt 30. juni 1960.

K j e n n e l s e :

I.

I møte hos sjefen for Kommunal- og Arbeidsdepartementet, statsråd Ardreas Cappelen, den 26. mars 1960 ble Statens velferdsråd for handelsflåten og Norsk Tjenestemannslag enige om at den tvist som forelå mellom dem i samband med tariffrevisjonen 1959 for personalet ved Duchy Hotel, London, Hotel Norge, Newcastle, Det norske sjømannshuset i Brooklyn og Det norske sjømannshuset i Baltimore, skulle avgjøres ved frivillig lønnsnemnd. Nemnda skulle bestå av formannen i Rikslønnsnemnda og en representant utpekt av hver av partene.

Formannen har hatt et møte med partene den 5. april om behandlingsmåten. Partene har gjort rede for sine krav i lønnsnemndas møte 9. mai. Under sine drøftinger av saken fant nemnda at det var nødvendig å holde et møte i London med representanter fra partene for å få nærmere opplysninger om forholdene på stedet. Partene møtte derfor påny for nemnda den 6. og 7. juni på Duchy Hotel, hvor det også deltok representanter fra stedet, og det ble gjort nærmere rede for forholdene der.

Twisten gjelder lønns- og arbeidsvilkårene for tiden etter 1. juli 1959, da de tidligere overenskomster løp ut etter oppsigelse fra Tjenestemannslagets side.

De krav Tjenestemannslaget reiste var utformet etter forslag fra avdelingene i London og New York. Etter at det var holdt en rekke forhandlings- og meglingsmøter høsten 1959, ble det foretatt plassoppsigelse fra Tjenestemannslagets side. Riksmeglingsmannen innkalte deretter til ny megling, og fremsatte den 8. desember 1959 et meglingsforslag, som partenes forhandlere anbefalte vedtatt. Forslaget ble imidlertid ensstemmig forkastet av Tjenestemannslagets avdelinger i London og New York.

Etter initiativ fra Landsorganisasjonen i Norge innkalte Riksmeglingsmannen partene til nye drøftinger den 7. mars 1960. Man ble enig om et par endringer i det tidligere meglingsforslag, men heller ikke denne gang førte meglingen til noen løsning av tvisten, og etter statsråd

Cappelens henstilling ble partene enige om å la den avgjøres av en frivillig lønnsnemnd.

II.

Norsk Tjenestemannslag har for lønnsnemnda reist noe forskjellige krav for hotellene i England og U.S.A. I det vesentlige gjelder kravene følgende:

1. Duchy Hotel.

Partene er enige om at lønnssetsene i det nye lønnsregulativ (overenskomstens § 1) skal være som i det forslag Riksmeglingsmannen fremsatte 8. desember 1959.

Tjenestemannslaget krever endringer av bestemmelsen i overenskomstens § 3 om overtidbetaling, slik at arbeidere som av driftsmessige grunner må arbeide på helligdager, skal betales overtid med 100 pst. medmindre de innen 28 dager får en tilsvarende fridag. Kravet er begrunnet med at det gjelder en tilsvarende ordning etter engelsk lovgivning.

Fra Velferdsrådets side er det fremholdt at kravet er i strid med den ordning som gjelder etter hotell- og restaurantoverenskomstene i Norge. Den foreslåtte endring vil gjøre overgangen til ensartede overenskomster ute og hjemme ennå vanskeligere dersom den blir godtatt.

Tjenestemannslaget har videre krevet inntatt en ny bestemmelse i § 3, hvoretter alle får rett til en søndag fri hver fjerde uke hvis arbeidsplanen forutsetter regelmessig søndagsarbeid. Dette krav er begrunnet med at det er i samsvar med arbeidervernlovens bestemmelser og hotell- overenskomstene i Norge. Velferdsrådet har ikke reist noen innvending mot dette.

Tjenestemannslaget har krevet vesentlige endringer av den hittil gjeldende § 5 i overenskomsten. Kravet tar særlig sikte på å bedre vilkårene for de av personalet som ikke bor på hotellet. I dag har alle ansatte fri kost i tillegg til lønningene. Tjenestemannslaget krever den endring at de av personalet som ikke bor på hotellet, skal ha fri kost for de måltider som faller innenfor deres arbeidstid

og den skal regnes etter 2 måltider pr. dag. Det krever lønnskompensasjon med tre shilling fire pence pr. dag for det 3dje måltid som dette personale har krav på i dag.

Kostgodtgjørelsen på fridager er krevet økt fra 6 til 10 shilling daglig. Den samme godtgjørelse skal gjelde ved fravær under sykdom.

Gift personale som bor utenfor hotellet har hittil hatt et tillegg på £ 1 - 0 - 0 pr. mnd. Tjenestemannslaget krever at denne bestemmelse skal endres til å lyde:

Ugift personale som bor utenfor hotellet gis ytterligere et tillegg på £ 7 - 10 - 0 pr. mnd. Gift personale eller personale som har forsørgelsesbyrde og bor utenfor hotellet gis et tillegg på £ 10 - 0 - 0 pr. mnd.

Tjenestemannslaget har begrunnet dette tillegget med de dyre husleier og reiseutgifter som faller på personale som bor utenfor hotellet. Det har ført til et misforhold mellom lønningene for dem som bor på hotellet og dem som bor ute. Som forholdene har vært hittil har særlig de lavest lønnede hatt en urimelig lav fortjeneste etter at de har betalt de nødvendige utgifter til bolig.

Velferdsrådet har fremholdt at dette krav er et rent lønnskrav. Det har vist til lønnsforholdene for tilsvarende personale i London, og hevder at betjeningen ved Duchy Hotel - så langt det er mulig å skaffe opplysninger - har lønns- og arbeidsvilkår som ligger meget gunstig an i forhold til sammenlignbare virksomheter. Noe særskilt bostedtillegg er ikke begrunnet for de stillinger det her gjelder.

Tjenestemannslaget har endelig krevet at avtaleperioden skal være fra 1. juli 1959 til 31. desember 1960, dog slik at arbeidstiden reduseres til 45 timers uke fra 1. januar 1960.

Velferdsrådet har påstått at de av lønnsnemnda fastsatte lønns- og arbeidsvilkår skal tre ikraft fra det tidspunkt lønnsnemnda avsier sin kjennelse, og at de skal gis varighet til 30. juni 1961.

2. Hotel Norge.

Partene er enige om at bestemmelsene i denne overenskomst skal endres i samsvar med de endringer som gjennomføres i overenskomsten for Duchy Hotel.

3. Det norske sjømannshuset i Brooklyn.

Tjenestemannslaget har krevet at det skal gis et nytt lønnstillegg til de ansatte etter 4 års tjenestetid med $\text{Ø } 5$. Det har videre krevet at de ansatte skal deles inn i 2 lønnsgrupper, og at den ene av disse skal omfatte bestyrer, hovmester, kjøkkensjef, bokholder, revisjonssjef, og superintendent. Det forutsettes gitt lønnstillegg for de enkelte stillinger separat. For den annen gruppe, som vil omfatte de øvrige funksjonærer, kreves et lønnstillegg på 10 pst. Det er særlig blitt fremholdt at de lønnsforbedringer som er oppnådd ved tidligere tariffrevisjoner, ikke står i noe rimelig forhold til den lønns- og prisutvikling som har funnet sted siden overenskomsten ble opprettet for omkring 10 år siden.

For personalet i U.S.A. kreves det innført brutto-lønn. I samsvar hermed forslåes bestemmelsen om kost endret slik at funksjonærene får anledning til å kjøpe de måltider som faller innenfor arbeidstiden etter det til enhver tid gjeldende kostøre.

Kostgodtgjørelsen under ferie er påstått økt til 1.50 dollar pr. dag.

4. Sjømannshuset i Baltimore (og San Francisco).

Partene forutsettes at disse overenskomster blir regulert i samsvar med de endringer som blir gjennomført for New York.

Tjenestemannslaget har også krevet endring av en del andre bestemmelser i overenskomstene. Det vises for så vidt til det fremlagte påstandsskrift.

III.

Velferdsrådet har til kravet om lønnsmessige forbedringer ut over meglingsforslaget bl.a. fremholdt:

Lønnsforholdene ved Velferdsrådets hoteller i utlandet har vært regulert ved tariffavtaler fra 1/12 1948 for hotellene i England, og fra 1/7 1951 for hotellene i U.S.A. De virksomheter som har vært drevet, avviker både i sin form og når det gjelder de formål som de skal tjene, fra hotelldrift i egentlig forstand, og det har ikke alltid vært lett å finne naturlige sammenlikningspunkter når det gjelder grunnlaget for en vurdering i forhold til institusjoner og lønnsgrupper som det kunne være nærliggende å trekke sammenlikninger med. Velferdsrådets hoteller har siden starten vært betydelige underskuddsforetagender, uten at man dog i noen vesentlig grad hverken har argumentert med eller fra arbeidsgiversiden latt dette innvirke på lønnsvurderingen. Velferdsrådet har i alle år søkt å finne fram til lønninger som må anses for å være tilfredsstillende, og som for det første skal tilsikte å gi funksjonærene en standard i lønnsmessig og sosial henseende som ikke ligger lavere enn det de ville ha kunnet oppnå ved tilsvarende arbeid i Norge, men samtidig også slik at de i den samme relasjon skal stå i en gunstig stilling til de arbeidstagergrupper med tilsvarende kvalifikasjoner i de respektive land som man har kunnet bruke som sammenlikningsgrunnlag.

Begge parter har ved hver tariffrevisjon i tilknytning til de momenter som foran er nevnt, søkt å trekke fram de forhold som kan anses som relevante når det gjelder å oppnå løsninger som fra de respektive synspunkter kan anses som tilfredsstillende. Det har underveis vært tatt hensyn til de lønns- og prisbevegelser som har funnet sted i vedkommende land, samtidig som man også har søkt å bringe tilveie det statistiske materiale som er nødvendig for å kunne vurdere bevegelsene i leviekostnader og lønninger på de forskjellige steder. For så vidt angår den sosiale utvikling har man dessuten tatt hensyn til utviklingen i Norge.

For U.S.A.'s vedkommende viser disse bevegelser relativt små forskyvninger, til og med over den så vidt lange periode fra 1951 til 1959 som tariffkompleksene omfatter.

Ser man på den lønnsutvikling som har funnet sted ved Velferdsrådets hoteller, vil man lett kunne påvise at den prosentuelle økning i lønningene over perioden ligger betydelig over de svingninger som har funnet sted i det stedlige lønnsnivå. Man er klar over at det for U.S.A.'s vedkommende, uavhengig av de relativt ubetydelige endringer i kostnadsnivåene, på samme måte som her hjemme har funnet sted glidninger. Men det har underveis alltid vært tatt tilbørlige hensyn til dette forhold, og lønningene har ligget på et relativt høyt nivå, vurdert etter funksjonærenes utkomme og sosiale rettigheter.

Når det gjelder utviklingen i England, har de stedlige svingninger både i kostnads- og lønnsnivået vært betydelig sterkere, og dette har da også kommet til uttrykk under lønnsutviklingen ved Velferdsrådets hoteller der.

Velferdsrådet har fremholdt at når lønningene skal vurderes, vil det være ganske meningsløst å vurdere dem uavhengig av de fordeler som funksjonærene nyter sammenliknet med lønnstakere ellers i de land hvor de arbeider. Særlig sterkt kommer dette til uttrykk for U.S.A.'s vedkommende.

Både for U.S.A. og for England må man også trekke inn i vurderingen de betydelige fordeler som eksisterer i beskatningsmessig henseende. Funksjonærene svarer kommuneskatt i de første 4 årene, men ilikningen av skatten skjer på grunnlag av regelen om at 50% av bruttolønnen skal være fritatt for beskatning. Etter 4 års opphold i utlandet bortfaller all kommuneskatt, og det svares statsskatt etter den gunstige likningsmetode som dette innebærer. De fleste av funksjonærene både i England og U.S.A. betaler nå en skatt på ca. 4-5%. Beskatningsmåten er således usedvanlig gunstig og skaper en betydelig bedre lønnsituasjon enn gjeldende under tilsvarende forhold for funksjonærene her hjemme.

Et moment av særlig stor betydning for funksjonærene i U.S.A. er de fordeler som ligger i tilslutningen til den norske Tjenestemannstrygden, som gir rettigheter under

sykdom som er ganske ukjente for lønnsgrupper av enhver kategori i U.S.A. I tillegg til disse fordeler er funksjonærene dessuten trygdet etter den såkalte Workmen's Compensation Act, som gir visse ytelser for eventuelle driftsskader innenfor virksomheten. De sykestrygdrettigheter som funksjonærene på denne måte nyter godt av, er for øvrig også bedre enn tilsvarende sykestrygdrettigheter her hjemme, idet Tjenestemannstrygden under sykdom også gir dekning for utgifter til medisin. Enhver som kjenner amerikanske forhold vil vite å vurdere de fordeler som ligger i denne sykestrygdordning, eller vurdert fra den annen side, hvilken økonomisk tragedie det betyr for en amerikansk lønnstaker å bli rammet av noen sykdom av betydning.

Velferdsrådet peker videre på de rettigheter dets hotellfunksjonærer har vedr. lønn under sykdom. I det første året har funksjonærene krav på lønn i inntil 1 måned under sykdom, etter 1 års tjeneste i 2 måneder, og etter 2 års tjeneste i inntil 3 måneder. Ved alvorlige sykdommer av lengere varighet enn 3 måneder har Velferdsrådet i konkrete tilfelle innvilget lønn i inntil 1 år.

Når det gjelder fordelene ved den norske sykestrygdordning, blir denne ikke fullt så fremtredende når det gjelder funksjonærene ved hotellene i England, idet disse nyter godt av den trygdeordning som nå gjelder under den britiske National Health Insurance Plan. Det er dog en del av funksjonærene som etter ønske er gitt anledning til å bli stående som medlemmer av den norske Tjenestemannstrygden.

Av norske rettigheter for øvrig som disse funksjonærene ved tiltakene i utlandet nyter godt av, må også nevnes at den norske ferielovs bestemmelser er gjort gjeldende, hvilket både for England's og U.S.A.'s vedkommende gir en gunstig posisjon vis a vis de lokale lønnsgrupper, og særlig da for det siste lands vedkommende, hvor den lønnsutvikling som har funnet sted i ikke liten grad er preget av en økende disponering av overtid og innkorting av feriedager.

Under vurderingen av den generelle lønnsutvikling

må også nevnes de tjenestetillegg som er gjennomført for funksjonærer som arbeider i noen tid ved bedriftene, og som for det første tilsikter å skape stabilitet og ellers knytte funksjonærene nærmere til bedriften. Dette ser da også ut til å ha lyktes, idet det er en betydelig del av staben som nå har stått ved de forskjellige bedrifter i en årrekke, hvilket de vel ikke ville ha funnet noen grunn til under utilfredsstillende lønns- og arbeidsforhold. Det må her også kunne innskytes at en rekke av de samme funksjonærer nå for Amerika's vedkommende har "tatt ut sine papirer", slik at det i og for seg ikke har vært noe til hinder for å ta arbeide ved amerikanske bedrifter som måtte kunne by på fordeler sammenliknet med deres nåværende arbeidssteder.

Det er heller ikke for England's vedkommende noe til hinder for at funksjonærene, hvorav flere har vært ved Velferdsrådets bedrifter siden krigens tid, ville kunne ta tjeneste ved engelske virksomheter som måtte kunne by dem bedre vilkår.

IV.

Lønnsnemnda vil bemerke at de 4 overenskomster som er under revisjon etter dens mening er moden for en omfattende teknisk revisjon. Det er naturlig å gjøre overenskomstene mere ensartet og bygge dem på det system som gjelder for hotell- og restaurantoverenskomstene i Norge. De sosiale goder er de samme for personalet ved sjømannshotellene i England og U.S.A. som for lignende virksomheter i Norge, og det foreligger ingen særlige grunner for at de alminnelige tariffbestemmelser skal være forskjellig. Lønningene må reguleres etter lønns- og prisnivået i de respektive land, men lønnsnemnda har ikke funnet at det for øvrig er nødvendig å ha særvilkår for de enkelte sjømannshoteller.

Partene har for lønnsnemnda gitt uttrykk for at de er interessert i en slik teknisk revisjon av overenskomstene, men at den i tilfelle må gjennomføres etter inngående forhandlinger. Lønnsnemnda er enig i at en slik revisjon må foretas gjennom frivillige forhandlinger, og har ikke funnet

at den bør foreta andre endringer av meglingsforslaget enn slike som synes nødvendige i denne tariffperioden.

Det foreliggende meglingsforslag er anbefalt av partenes forhandlere. Det er kommet i stand etter langvarige forhandlinger, hvor det fra begge sider er gjort innrømmelser, og det er ikke rimelig å foreta endring av noen enkelt bestemmelse uten å se hele forslaget i sammenheng. Under hensyn til de drøftelser som fant sted hos Riksmeglingsmannen den 7. mars 1960, og da lønnsnemnda har hatt et fyldigere materiale enn Riksmeglingsmannen hadde under meglingen, har den funnet grunn til å gjøre enkelte endringer i det anbefalte meglingsforslag.

Lønnsnemnda har ikke funnet at det ved dette tariffoppgjøret er grunnlag for en alminnelig lønnsøkning ut over meglingsforslaget. De misforhold som etter Tjenestemannslagets mening foreligger når det gjelder de ulike gruppers innbyrdes avlønning, vil kunne avbøtes ved gjennomføringen av et reelt bruttolønssystem, som lønnsnemnda har forstått at partene vil oppta forhandlinger om i tariffperioden.

Overgangen til 45 timers ordinær arbeidstid i uken er i meglingsforslaget satt til 1. januar 1960. Den arbeidstid som har vært praktisert ved sjømannshotellene gjør at reduksjonen av arbeidstiden ikke reiser større vanskeligheter, og lønnsnemnda har ikke funnet tilstrekkelig grunn til å endre meglingsforslaget. Den praktiske gjennomføring av 45 timers uke må løses etter forholdene på hvert enkelt sted. Det er nemndas forutsetning at de som har hatt en ordinær effektiv arbeidstid på over 45 timer pr. uke, får tilsvarende fritid. Kan dette ikke ordnes i løpet av året, må det skje en avregning i penger av det som gjenstår.

I møte 7. mars 1960 hos Riksmeglingsmannen uttalte representantene fra Velferdsrådet at de ville bekrefte skriftlig at pensjonsspørsmålet skulle tas opp til behandling når forhandlingene om en avtale mellom LO og NAF var brakt i orden. Det vises til Velferdskontorets skriv av 9. mars som er inntatt i slutningen.

Tjenestemannslaget har foreslått at funksjonærer ansatt ved Duchy skal få en gratis reise til Norge med visse års mellomrom. Lønnsnemnda er enig i at det kan være rimelig at funksjonærer som er norske statsborgere og som har vært ansatt i et lengere tidsrom får tilskudd til en feriereise til Norge. Spørsmålet må imidlertid gjøres til gjenstand for nærmere forhandlinger mellom partene. Funksjonærene har alltid adgangen åpen til å søke om slikt tilskudd.

For øvrig vises til slutningen.

Alle avgjørelser er ensstemmige.

S l u t n i n g :

Riksmeglingsmannens forslag av 8. desember 1959 skal gjelde som tariffavtaler for Velferdsrådets hoteller i England og U.S.A., med følgende endringer og tilføyelser:

1. Duchy Hotel.

§ 3. Overtidsbetaling.

Det tilføyes et nytt punkt c) sålydende:

Hvis arbeidsplanen forutsetter regelmessig arbeide på søndager, skal det innrettes slik at vedkommende får en søndag fri hver fjerde uke. Hvis ikke dette er mulig, skal det gis kompensasjon enten i form av en annen fridag i tillegg til den ukentlige fridag, eller ved betaling av 25% ekstralønn på denne søndag.

Tidligere punkt c blir nytt punkt d.

§ 5 Kost.

I fjerde og femte ledd forhøyes satsen 6 shilling til 10 shilling.

Det tilføyes som nytt ledd:

Under sykdom får personale som bor utenfor hotellet en kostgodtgjørelse på 10 shilling pr. dag fra og med 2.dag.

Siste ledd utgår og det inntas som nytt siste ledd:

Gift personale som bor utenfor hotellet gis ytterligere et tillegg på £ 2 - 0 - 0 pr. mnd. Arbeider begge ektefeller på hotellet, betales dette tillegg bare til en av ektefellene. Ugift personale som bor utenfor hotellet gis et tillegg på £ 1 - 0 - 0 pr. mnd. Personale med forsørgelsesbyrde regnes som gift personale.

§ 6. Ferie.

Satsen 6 shilling forhøyes til 10 shilling.

§ 12. Varighet.

Det vises til fellesbestemmelser for alle overenskomster.

2. Hotel Norge.

Meglingsforslaget endres i samsvar med de endringer som lønnsnemnda har fastsatt for Duchy Hotel.

3. Det norske sjømannshuset i Brooklyn.

§ 5. Kost.

I 4. og 5. ledd forhøyes satsen 1 dollar til 1,50 pr. dag. (50 cent pr. måltid).

Siste ledd utgår, og det inntas som nytt siste ledd:

Gift personale som bor utenfor hotellet gis ytterligere et tillegg på 7,5 dollar pr. mnd. Arbeider begge ektefeller på hotellet, betales dette tillegg bare til en av ektefellene. Ugift personale som bor utenfor hotellet gis et tillegg på 2,5 dollar pr. mnd. Personale med forsørgelsesbyrde regnes som gift personale.

§ 6. Ferie.

Satsen 1,25 dollar forhøyes til 1,5 dollar.

Protokolltilførsel 4 b. gis følgende tilføyelse:

Under sykdom får personale som bor utenfor hotellet en kostgodtgjørelse på 1,5 dollar pr. dag fra og med 2.dag.

4. Det norske sjømannshuset i Baltimore.

Meglingsforslaget endres i samsvar med de endringer lønnsnemnda har fastsatt for New York.

For samtlige overenskomster skal bestemmelsen om Varighet lyde:

Denne overenskomst gjelder fra 1. juli 1959 til 31. desember 1960 og videre 1 - ett - år om gangen hvis den ikke skriftlig oppsis av en av partene med 3 - tre - måneders varsel før utløpstid. Etterbetaling av lønnstilleggene og de forhøyede godtgjørelser gjelder kun for dem som var ansatt ved hotellet 1. juli 1960.

Protokolltilførsel til § 2. Arbeidstiden.

Funksjonærer som var ansatt ved hotellet 1. juli 1960 og som har hatt en ordinær effektiv arbeidstid på over 45 timers uke skal for den tid som er gått siden 1. januar 1960 få ordnet med tilsvarende fritid. Fritid som ikke er gitt innen årets utløp avregnes i penger.

Protokolltilførsel om pensjonsspørsmålet.

Dersom LO i 1961 eller senere treffer avtale om gjennomføring av en alminnelig pensjonsordning for arbeidere vil Statens Velferdsråd for Handelsflåten gjennomføre tilsvarende ordning for personellet ved sjømannshotellene i utlandet. Ordningen trer i tilfelle i kraft ved første etterpåfølgende tariffoppgjør og inngår som ledd i dette etter samme forutsetninger som avtalt mellom hovedorganisasjonene i Norge.

Oslo, den 30. juni 1960.

H. Grieg Martens Kai Knudsen Thv. Karlsen.