



RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 01/2019

TVISTEN MELLOM LO STAT OG SPEKTER I FORBINDELSE MED MELLOMOPPGJØRET 2019
(OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 HELSEFORETAK)

AVSAGT 7. NOVEMBER 2019

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Dr. juris Gøril Bjerkan

2. nestleder Roger Haga Heimli, LO

Advokat Jon Fladby Claudi, NHO

Nestleder Lise Olsen, LO Stat

Forhandlingssjef Tone Faugli, Fagforbundet

Direktør og sjeføkonom Stein Gjerding, Spekter

Direktør personal og kompetanseutvikling Svein Tore Valsø, Helse Sør-Øst RHF

1 Innhold

2	GENERELT	3
2.1	NEMNDAS SAMMENSETNING	3
2.2	SAKSGANG	4
3	KJENNELSE	4
3.1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	4
3.1.1	Partsforhandlinger og mekling	4
3.1.2	Omfang og virkninger av konflikten	4
3.2	PARTENES PÅSTANDER.....	7
3.2.1	LO STAT	7
3.2.2	SPEKTER	8
3.3	PARTENES ANFØRSLER	9
3.3.1	LO Stats skriftlige innlegg 27. september 2019	9
3.3.2	Spekters skriftlige innlegg 11. oktober 2019	16
3.4	PARTENES KOMMENTARER.....	25
3.4.1	LO Stats prosesskriv 25. oktober 2019	25
3.4.2	Spekters prosesskriv 25. oktober 2019	29
3.4.3	LO Stats prosesskriv 28. oktober 2019	30
3.4.4	LO Stats prosesskriv 4. november 2019	30
3.5	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	30
3.5.1	Kompetansespørsmålet.....	30
3.5.2	Oppheving av minstegrensen for rett til å opptjene pensjon	31
3.5.3	Lønnskravene	34
3.5.4	Virkningstidspunktet	34
3.6	SLUTNING	35

2 GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 01/2019 behandlet arbeidstvisten mellom LO Stat og Spekter i forbindelse med mellomoppgjøret 2019 – Overenskomstområde 10 Helseforetak.

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

Advokat Jon Fladby Claudi, NHO

Nestleder Lise Olsen, LO Stat

Forhandlingssjef Tone Faugli, Fagforbundet

Direktør og sjeføkonom Stein Gjerding, Spekter

Direktør personal og kompetanseutvikling Svein Tore Valsø, Helse Sør-Øst RHF

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.

LO Stat har utpekt Lise Olsen med stemmerett.

Spekter har utpekt Stein Gjerding med stemmerett.

Under møtet i nemnda har advokat Imran Haider og advokat Lornts Nagelhus vært prosessfullmektiger for LO Stat. Advokat Tarjei Thorkildsen har vært prosessfullmektig for Spekter. Sekretær i LO Stat Øystein Gudbrands møtte som partsrepresentant for LO Stat, og forhandlingsdirektør Bjørn Skrattegård møtte for Spekter. Begge forklarte seg under møtet i nemnda.

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

For LO Stat møtte følgende vitner som forklarte seg under møtet i Rikslønnsnemnda:

- Grethe Sørensen, rådgiver, Fagforbundet
- Helge Sørli, rådgiver og beregner, Fagforbundet
- Steinar Fuglevaag, spesialrådgiver, Fagforbundet

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie var også innkalt av LO Stat, men hun bestred i brev 1. november 2019 møteplikt for Rikslønnsnemnda samt at hun hadde gyldig forfall på grunn av møter i Stortinget.

2.2 SAKSGANG

Det ble gjennomført felles behandling av tvisten mellom LO Stat og Spekter og tvisten mellom YS Spekter og Spekter, men slik at det avsies en kjennelse for hvert av partsforholdene.

Det ble avholdt et saksforberedende møte med nemndas leder og prosessfullmektigene fra begge sider 28. oktober 2019 der rammene for møtet i nemnda ble fastlagt.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under møtet i nemnda 5. november 2019.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 7. november 2019 avsagt slik:

3 KJENNELSE

3.1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

3.1.1 Partsforhandlinger og mekling

Twisten oppsto i forbindelse med mellomoppgjøret 2019. Tariffavtalen gjelder Overenskomst 10 helseforetak.

Etter brudd i forhandlingene varslet LO Stat og YS Spekter 11. april 2019 plassoppsigelse for henholdsvis 22 784 og ca. 9 000 medlemmer som var omfattet av overenskomsten.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 12. april 2019 og innkalte partene til mekling. Arbeidstakersiden krevde 22. mai meklingen avsluttet og varslet plassfratredelse for henholdsvis 303 og 190 medlemmer som var omfattet av plassoppsigelsen.

Det ble gjennomført mekling 27. og 28. mai. Partene meddelte mekleren at ytterligere mekling ikke ville føre til noen løsning. Mekleren konstaterte at partene stod 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 28. mai 2019 klokken 24.00.

LO Stat og YS Spekter iverksatte den varslede streiken fra 29. mai.

3.1.2 Omfang og virkninger av konflikten

Streiken omfattet fra 29. mai 303 medlemmer i LO Stat og 190 medlemmer i YS Spekter, til sammen 493 arbeidstakere. Streikeuttaket omfattet blant annet renholdspersonell, kantinemedarbeidere, helsesekretærer, ambulansesarbeidere og annet helsepersonell.

Helsemyndighetene ble varslet om streiken, og vurderte de mulige konsekvensene. Statens helsetilsyn rapporterte onsdag 29. mai at streiken etter deres vurdering ikke vil medføre fare for liv og helse det kommende døgnet og fram til fredag 31. mai. Helsetilsynet skrev videre i sin vurdering:

"Vi ser at det er noen bekymringer med tanke på rask oppdatering av journaldokumenter og skannede journaldokumenter. Det kan også oppstå lavere service for pasienter."

31. mai rapporterte Helsetilsynet:

"Vi har merket oss en bekymring knyttet til ferdigstilling av journalnotater og skannede dokumenter. Ventetid på renhold har også medført noe bekymring. Vi har også mottatt en oppdatert vurdering av situasjonen ved OUS Psykiatri og Rusakuttmottaket der fire av elleve ansatte er tatt ut i streik. Vi har likevel ikke fått opplysninger som indikerer at det kan oppstå fare for live og helse, men det gir grunn til å være oppmerksom på disse forholdene fremover."

Rapporten konkluderte med at streiken fram til mandag 3. juni ikke ville medføre fare for liv og helse.

Tirsdag 4. juni rapporterte Helsetilsynet i tillegg at:

"Det følges med på svartider på prøvesvar fra patologisk avdeling, tid til utsendelse av epikriser og forsinkelser i skriving av medisinske notater. Ventetid på renhold har også medført noe bekymring. [...] [D]et gir grunn til å være oppmerksom på disse forholdene fremover."

Torsdag 6. juni meldte LO og YS plassfratredelsesvarsler for til sammen 177 nye arbeidstakere med oppstart tirsdag 11. juni. Til sammen ville det da være 670 ansatte som streiket. Disse var fordelt på følgende seks foretak: Oslo universitetssykehus HF, Sørlandet sykehus HF, Sykehuset Østfold HF, Helse Bergen HF, St. Olavs hospital HF og Universitetssykehuset Nord-Norge HF.

Etter opptrappingen 11. juni rapporterte Helsetilsynet:

"Sykehusene har gjennomført omprioritering av arbeidsoppgaver. Vi har merket oss en bekymring knyttet til ferdigstillelse av journalnotater og skannede dokumenter. Det er prioritering i henhold til hastegrad på dokumentene. Det følges med på svartider på prøvesvar fra patologisk avdeling, tid til utsendelse av epikriser og forsinkelser i skriving av medisinske notater. Ventetid på renhold, avfallshåndtering og henting av skittentøy har også medført noe bekymring. Det er noe bekymring vedrørende ventelister i øyeavdelingen Arendal, Sørlandet Sykehus HF som fra før har lange ventelister."

I de følgende rapporteringene fra Helsetilsynet ble det meldt om økte bekymringer. I rapporten fra mandag 17. juni ble det vist til at etterslepet av uferdige dokumenter i pasientjournalen og utsatte undersøkelser og konsultasjoner økte. Samtidig ble det vist til at feriestart med ytterligere reduksjon i kritisk kompetanse for håndtering av journaldokumenter og innkalling til undersøkelser kunne medføre større risiko for ytterligere økning i etterslep av timeinnkalling og ferdigstillelse av journaldokumenter det hastet med.

18. juni rapporterte Helsetilsynet at bekymringen nå også omfattet feriebemanningen i ambulansetjenesten ved Oslo universitetssykehus HF (OUS) der de ikke fikk faset inn tilstrekkelig mange ferievikarer med kjøretest.

19. juni meldte LO Stat og YS Spekter ytterligere opptrapping med til sammen 143 medlemmer fra mandag 24. juni. Streiken ville da også omfatte Akershus universitetssykehus HF, Vestre Viken HF og Sykehuset i Vestfold HF. Til sammen 813 arbeidstakere ville være i streik.

I rapport 21. juni vurderte Helsetilsynet at det "i dag ikke er umiddelbar fare for befolkningens liv og helse som følge av den pågående konflikten."

I samme rapportering vurderte Helsetilsynet opptrappingen av streiken fra mandag 24. juni slik:

"Statens helsetilsyn finner at det store etterslepet som følger av streiken vil være svært krevende og ta lang tid å håndtere, spesielt gjelder dette for Sykehuset Østfold HF. Allerede nå er det beregnet tre til fire måneder for å hente inn etterslepet. Det har allerede oppstått en situasjon der det ikke er mulig å gjennomføre en forsvarlig prioritering av dokumenter som må ferdigstilles straks for å få forsvarlig progresjon i pasientbehandlingen. Allerede har blant annet ni pasienter med pakkeforløp kreft ikke fått undersøkelse eller operasjon innen pakkeforløpsfristen som konsekvens av streiken. Den varslede opptrappingen av streiken 24. juni vil forverre situasjonen betydelig ved Sykehuset Østfold HF. Helseforetaket har beregnet

at etterslepet av uskrevne dokumenter øker med ca. 25% allerede første dag av opptrappingen av streiken, ca. 750 uskrevne dokumenter per dag fra mandag 24. juni."

Helsetilsynet konkluderte slik:

"Den aktuelle situasjonen med stort etterslep av journaldokumenter og forsinket undersøkelse og behandling ved Sykehuset Østfold HF innebærer at det oppstår fare for liv og helse som følge av streiken ved arbeidstidens start om morgenen mandag 24. juni dersom den varslede opptrappingen av streiken iverksettes."

På bakgrunn av Helsetilsynets vurdering innkalte statsråden partene til møte søndag 23. juni klokken 16.00.

På statsrådets forespørsel bekreftet partene at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet i tvisten mellom dem. I lys av dette og Helsetilsynets rapport informerte statsråden partene om at regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd. På anmodning fra statsråden sa arbeidstakerne seg villig til å gjenoppta arbeidet slik at streiken ble avsluttet og slik at opptrapping fra mandag 24. juni ikke ble gjennomført.

Arbeids- og sosialdepartementet vurderte situasjonen slik, med grunnlag i Helsetilsynets vurdering og den fastlåste situasjonen, at hensynet til liv og helse talte for at arbeidstvisten mellom LO Stat/YS Spekter og Spekter måtte løses uten ytterligere arbeidskamp. Det ble besluttet å overlate til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvisten, og det ble fattet følgende konklusjon:

«Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse fra Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd som gir lønnsnemndloven tilsvarende anvendelse. Det innebærer at nemnda, for å kunne løse hele den aktuelle tvisten, må ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalen.

Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer, stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten, men det åpnes likevel for inngrep dersom streiken setter liv, helse eller personlig sikkerhet for hele eller store deler av befolkningen i fare. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan foretas begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn til vern av andre menneskers frihet og rettigheter, eller til vern av offentlige interesser, nasjonal sikkerhet og helse og moral i samfunnet.

Arbeids- og sosialdepartementet er av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i den omhandlede arbeidstvisten er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert. Dersom det skulle påvises motstrid mellom internasjonale konvensjoner og Norges bruk av tvungen lønnsnemnd, mener Arbeids- og sosialdepartementet at det under enhver omstendighet er nødvendig å gripe inn i konflikten.»

Ved provisorisk anordning fastsatt ved kgl.res. 9. august 2019 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Den provisoriske anordningen har følgende ordlyd:

§ 1. Tvisten mellom LO Stat/YS Spekter og Spekter i forbindelse med mellomoppgjøret 2019 (Overenskomstområde 10 Helseforetak), skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

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

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

§ 3. Anordningen trer i kraft straks.

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

3.2 PARTENES PÅSTANDER

3.2.1 LO STAT

LO Stat har nedlagt slik påstand:

3.2.1.1 Påstand når det gjelder kompetansespørsmålet

1. Den provisoriske anordningen om tvungen lønnsnemnd i FOR-2019-08-09-1053 gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å behandle tvisten mellom LO Stat og Spekter av Rikslønnsnemnda.
2. En kjennelse fra Rikslønnsnemndas med grunnlag i den provisoriske anordningen (FOR-2019-08-09-1053) vil ikke ha virkning som tariffavtale.
3. Rikslønnsnemndas kompetanse til å avgjøre tvisten bygger på samtykke fra LO Stat og Spekter.

3.2.1.2 Påstand til kravene fremmet i arbeidstvisten

3.2.1.2.1 Generelt

1. Overenskomst del A, A1 og A2 – 2018-2020 gjelder med nedenstående endringer.

3.2.1.2.2 Økonomiske krav – lønnsbestemmelser

1. Minstelønnsbestemmelsene i punkt 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 og 2.2.4 endres i henhold til nedenstående tabell:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	322 000	327 000	338 000	383 000	410 000
Stillingsgruppe 2 og 3	361 000	366 000	376 000	430 000	
Stillingsgruppe 4	410 000	425 000	450 000	500 000	
Stillingsgruppe 5	450 000	475 000	510 000	538 000	

2. For tillitsvalgte som er innvilget permisjon etter Overenskomsten punkt 2.2.5, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, likevel slik at minstesatsen økes til kr. 450.000.

3. Nytt punkt 2.2.6 i Overenskomsten:
2.2.6 Ledere og andre arbeidstakere
 - Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar gis et generelt tillegg på 2,6 %.
 - Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppene 1 – 5 gis et generelt tillegg på 2,1 %.
 - Det ytes ett særskilt tillegg på 10.000 til 3 av EL og IT-forbundets medlemmer ved Sykehuset Vestfold HF.
4. Punkt 2.2.7 Arbeidstakere med tilleggsutdanning
 - Fagarbeidere i stillingsgruppe 2 og 3 et tillegg på minst kr 10.000,- pr år i tillegg til minstelønnsatsene, hvis de har tilleggs- /videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng/fagskolepoeng. Dersom utdanningen tilsvarer 60 studiepoeng/fagskolepoeng gis det et tillegg på minst 20.000 i tillegg til minstelønnsatsene i stillingsgruppe 2 og 3.
 - Det opprettes ny stillingsgruppe (gruppe 6) for de som har mastergrad og ansatte med videreutdanning til godkjent kliniker- eller klinisk spesialist.
5. Deltidsansatte får forholdsmessige tillegg.
6. Virkningstidspunktet for påstandens punkt 6.2.2 settes til 01.08.19.

3.2.1.2.3 Pensjonsbestemmelser m.m.

1. Nedenstående tekst tas inn i punkt 9 avslutningsvis:

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) og fra første arbeidede time. Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte pensjonsordninger.

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

3.2.2 SPEKTER

Spekter har nedlagt slik påstand:

Gjeldende overenskomster mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter innenfor overenskomstområde 10 videreføres til 30. april 2020 med følgende endring

1. Det gis et generelt tillegg på kr 6.000 per år med virkning fra 23. juni 2019. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.
2. Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 23. juni 2019:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	320 000	325 000	336 000	381 000	408 000
Stillingsgruppe 2 og 3	356 000	361 000	367 000	421 000	
Stillingsgruppe 4	410 000	425 000	450 000	500 000	
Stillingsgruppe 5	450 000	475 000	510 000	538 000	

Generelt tillegg er inkludert i ny minstelønn.

3. Beløpet i Overenskomsten, del A2 punkt 2.2.5, om lønn for tillitsvalgte som er innvilget permisjon, endres til kr 430.000 med virkning fra 23. juni 2019.
4. For øvrig tas kravene fra LO Stat ikke til følge.

3.3 PARTENES ANFØRSLER

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

3.3.1 LO Stats skriftlige innlegg 27. september 2019

3.3.1.1 KORT OM BAKGRUNNEN FOR SAKEN

Det ble brudd i årets mellomoppgjør mellom Spekter og LO Stat på Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift. LO Stat gikk ut i streik først og fremst på grunn av et krav om "pensjon fra første krone. YS brøt på samme grunnlag og erklærte også plassoppsigelser.

Regjeringen grep inn overfor begge streikene med provisorisk anordning om tvungen lønnsnemnd. Streiken ble avsluttet 23. juni 2019.

Forhandlingskrav 10. april 2019 gjaldt utelukkende om forhold rundt pensjon. Kravene knyttet til Overenskomstens lønnsbestemmelser, ble første gang omtalt under forhandlingene hos riksmekler. Da meklingen startet opp hos riksmekleren, var det klart at avstanden mellom partene var størst når det gjaldt pensjonsspørsmålet. Etersom dette spørsmålet syntes å være en forutsetning for enighet, ble ikke kravene om endringer av Overenskomstens lønnssetser forhandlet i særlig grad.

3.3.1.2 NEMNDAS KOMPETANSE TIL Å AVGJØRE TVISTEN

Arbeidstvister, som ikke finner løsning etter forhandlinger mellom partene, kan bringes inn for Rikslønnsnemnda på to grunnlag. Tvisten kan for det første bringes inn for nemnda etter lønnsnemndloven. Loven forutsetter enighet mellom partene, jf. § 2 første ledd. For det andre kan partene unntaksvis pålegges å behandle arbeidstvister for Rikslønnsnemnda gjennom lovvedtak om tvungen lønnsnemnd. Det er sistnevnte grunnlag som nemnda utleder sin kompetanse av i denne saken.

LO Stats streikerett er fastslått og nærmere regulert blant annet i Grunnloven § 101. I Høyesteretts avgjørelse HR-2016-2554-P fremgår det klart at inngrep i streikeretten er sterkt begrenset og kun kan skje etter nærmere angitte vilkår og innenfor rammene av EMK artikkel 11. Av dette følger at inngrepet må være i samsvar med lov, at det fremmer nærmere angitte legitime formål, at inngrepet

er nødvendig i et demokratisk samfunn og at det er proporsjonalt. Tvungen lønnsnemnd skal kun brukes i angitte ekstraordinære tilfeller som ved fare for liv og helse eller andre alvorlige samfunnsmessige konsekvenser.

Grunnlaget for den provisoriske anordningen fremgår av redegjørelsen til den provisoriske anordningen, jf. PRE-2019-08-09-1053. I dokumentet som ble fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet, fremgår det at beslutningen bygde på Helsetilsynets konklusjon om fare for liv og helse knyttet til Sykehuset Østfold HF, jf.:

«Helsetilsynet konkluderte slik: «Den aktuelle situasjonen med stort etterslep av journaldokumenter og forsinket undersøkelse og behandling ved Sykehuset Østfold HF innebærer at det oppstår fare for liv og helse som følge av streiken ved arbeidstidens start om morgenen mandag 24. juni dersom den varslede opptrappingen av streiken iverksettes.»

På bakgrunn av Helsetilsynets vurdering innkalte statsråden partene til møte søndag 23. juni klokken 16.00.

På statsrådens forespørsel bekreftet partene at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet i tvisten mellom dem. I lys av dette og Helsetilsynets rapport informerte statsråden partene om at Regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd.»

Det vises også til Regjeringens pressemelding 23. juni, hvor det fremgår at situasjonen ved Sykehuset Østfold HF ble tillagt avgjørende vekt.

Nærmere undersøkelser viste at det planlagte streikeuttaket 24. juni ved Sykehuset Østfold HF, ikke omfattet LO-medlemmer.

Fra LO-forbundene ble det tidlig påpekt at det var uforståelig at streiken var til skade for liv og helse., jf. uttalelser fra Fagforbundets leder Mette Nord på forbundets hjemmeside:

«Det er sterkt provoserende at høyreregjeringa griper inn i streikeretten og hindrer en kamp vi fører for noen av de dårligste vilkårene i norsk arbeidsliv. Regjeringa undergraver nå streikeretten og svekker dermed også den norske modellen og samarbeidet i arbeidslivet.»

og videre

«For oss er det helt uforståelig at regjeringa nå hevder at det er skade for liv og helse. Vi har hatt et svært ansvarlig streikeuttak ved sykehusene og gjort alt som står i vår makt for å hindre at konflikten rammer pasientene, sier Nord.»

LO Stat har selvstendig streikerett og er ikke ansvarlig for uttak gjort av konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner. De skriftlige redegjørelsene departementet har utarbeidet som begrunnelse for fare for liv og helse, som igjen begrunnet stansingen av streiken, omhandler utelukkende konsekvenser som følge av streiken blant YS sine medlemmer ved Sykehuset Østfold. Inngrep i LO Stats streikerett kan derimot ikke skje på grunnlag av uttak gjort av YS. Beslutningen om tvungen lønnsnemnd griper etter LO Stats syn rettsstridig inn i LO Stats streikerett.

Ettersom Rikslønnsnemnda i nærværende sak utleder kompetanse til å avgjøre tvisten mellom LO stat og Spekter av den provisoriske anordningen, og dette grunnlaget er bestridt av LO Stat, må nemnda ta stilling til hvilket grunnlag nemnda utleder sin kompetanse fra, herunder om beslutningen om tvungen nemndsbehandling av arbeidstvisten er gyldig.

For å få løst partenes uenighet er LO Stat villige til å gi samtykke til at interessetvisten kan bli behandlet av Rikslønnsnemnda, jf. lønnsnemndloven § 2 første ledd. Det settes imidlertid som et

vilkår at nemnda prejudisielt tar stilling til gyldigheten av den provisoriske anordningen etter full bevisførsel; om den bygger på riktig faktum, er basert på korrekt saksbehandling og om den er i tråd med innholdet i streikeretten. For det tilfellet at Spekter også samtykker i nemndsbehandlingene, legges det derfor ned påstand om at nemnda kan behandle saken.

Det presiseres at begrunnelsen for at det gis et betinget samtykke til lønnsnemndbehandling av denne arbeidstvisten, er sakens karakter: For LO-forbundene er det av stor betydning at fremtidige avgjørelser om bruk av tvungen lønnsnemnd skjer etter tilstrekkelig kvalitetssikring før regjeringen griper inn i partenes uenighet. I motsatt fall kan regjeringens inngripen i streikeretten svekke den norske modellen for lønnsdannelse og trepartssamarbeidet.

En bevisst bruk av tvungen lønnsnemnd er også av største betydning for ikke å rokke ved styrkeforholdet mellom partene. Streikeretten er allerede sterkt begrenset gjennom at arbeidstakersiden har påtatt seg en forpliktelse om å underlegges fredsplikt i tariffavtalenes varighetsperiode. Det er av største viktighet at det ikke skapes tvil om at streikeretten er fri og uavhengig når det kommer til interesseløstvisituasjonene.

3.3.1.3 KRAV OM LØNNSTILLEGG

3.3.1.3.1 Innledning

Frontfagets ramme i 2019-oppgjøret var på 3,2 %. En oversikt over oppgjørene i 2018 i helseforetakene og forutsetninger som lå til grunn for årets oppgjør, fremgår av NOU 2019:6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019 og dokumentet «Vurderinger rundt rammen» av 01.04.19 utarbeidet av NHO i forståelse med LO.

En oppsummering av allerede avsluttede inntektsoppgjør 2019 viser at årslønnsveksten for helseforetakene i Spekter var på 3,1 % før bidrag for lønnsglidningen for de oppgjørene som ble avsluttet. LO Stat er ikke kjent med anslag for lønnsglidningen. LO Stat er videre ikke kjent med størrelsen på oppgjøret til Norsk Sykepleierforbund.

Sykepleierforbundet fikk et generelt tillegg på 2,1 % 1. august 2018 til alle medlemmene. Det ble gitt ytterligere tillegg på 0,5 % til spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer. Ledere med økonomi- og personalansvar fikk også et tillegg på 0,5 %. Minstelønnsattsene ble endret til:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Sykepleier	410.000	425.000	450.000	500.000
Spesialsykepleier/jordmor	450.000	475.000	510.000	538.000

LO Stats krav om lønnstillegg er knyttet til Overenskomstens Del A2 IV Lønn.

3.3.1.3.2 Nærmere om kravene

Tallene fra lønnsoppgjøret i 2018 viser at LOs medlemmer fikk dårligere lønnsutvikling enn de andre gruppene i helseforetakene. Sykepleierne fikk for eksempel 3,07 %. Lønnsveksten ble 2,96 % for LO-forbundene. Rammene ble ved gjennomføring av oppgjøret i 2018 beregnet til 2,97 % og 2,8 % for henholdsvis Sykepleierforbundet og LO-forbundene.

I forkant av oppgjøret for LO i 2018 opplyste imidlertid Spekter om en vesentlig lavere ramme (2,8 %) for Sykepleierforbundet, og LO Stats oppgjør av 2018 bærer preg av denne uriktige informasjonen. Det foreligger derfor et betydelig etterslep som kreves gjort opp i årets oppgjør. Etterslepet er beregnet til 0,11 %.

LO-forbundene har medlemmer i alle stillingsgruppene i sykehuset og er opptatt av å ivareta helheten når lønnsoppgjøret gjennomføres. Det er i Spekters rapport av 28. mars 2019 forklart at

kompetansesammensetningen har endret seg ved at arbeidsgivere har ansatt flere i høyskolegruppen og færre med grunnskole og fagbrev og at dette har skjedd over flere år. Det har gjennom oppgjørene ikke blitt kompensert for en strukturell glidning som medfører en lavere lønnsvekst for stillingsgruppe 1, 2 og 3 enn det som framkommer av gjennomsnittstallene i rapporten. Når det i tillegg kan påvises etterslep, blir forskjellen mellom stillingsgruppene ytterligere forsterket.

Kravene for nemnda forholder seg til en økonomisk ramme på 3,31 % som bygger på frontfagets ramme på 3,2 % i år og et etterslep på 0,11 % sammenlignet med Norsk sykepleierforbund. Kravene er også avstemt med YS.

Kravene som fremmes for nemnda, utgjør som følger med virkning fra 1. august 2019:

Arbeidstakere i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på kr 8.000

Arbeidstakere i stillingsgruppene 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 10.800

Arbeidstakere i stillingsgruppene 4 og 5 gis et generelt tillegg på 2,1 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5 % (samlet 2,6 %).

Kravene tilsvarer resultatet fra oppgjøret til Norsk Sykepleierforbund.

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar gis ytterligere et tillegg på 0,5 %

(totalt 2,6 %). Kravene for lederstillinger følger også Sykepleierforbundets oppgjør.

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppene 1 – 5 gis et generelt tillegg på 2,1 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Oppsummert innebærer kravet at minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. august 2019:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	322 000	327 000	338 000	383 000	410 000
Stillingsgruppe 2 og 3	361 000	366 000	376 000	430 000	
Stillingsgruppe 4	410 000	425 000	450 000	500 000	
Stillingsgruppe 5	450 000	475 000	510 000	538 000	

Tilleggene for ledere og arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe, samt tillegg og økt minstelønn for stillingsgruppene 4 og 5 tilsvarer resultatet for samme stillingsgrupper i oppgjøret mellom Spekter helse og Sykepleierforbundet.

LO-forbundene forutsetter at det legges til grunn en helhetlig lønnspolitikk som sikrer likebehandling i oppgjørene slik dette også er uttrykt av partene i den partssammensatte arbeidsgruppa "Lønnsystem", jf. rapport 31. mars 2017. På side 6 i rapporten uttales det følgende om "Helhetlig lønns- og personalpolitikk":

"Det følger av Spekters forhandlingsmodell, jf. innledende beskrivelse, at mye av lønnsdannelsen skjer gjennom forbundsvisе forhandlinger. I arbeidsgruppen har det vært drøftet at arbeidstakere med langt på vei like arbeidsoppgaver får ulike lønnsoppgjør avhengig av hvor de er organisert.

Arbeidsgruppen vil understreke viktigheten av at de lokale forhandlingsprosessene gjennomføres på en slik måte at det sikres mest mulig helhetlig lønns- og personalpolitikk uavhengig av organisasjonstilknytning og ulike forhandlingsmodeller."

Ved enkelte tidligere oppgjør har partene etter krav fra LO stat avtalt et senere virkningstidspunkt enn Sykepleierforbundet. Virkningen har vært at samme tillegg har blitt utbetalt, men på et senere tidspunkt, med tilsvarende økt overheng.

LO Stats krav for 2019 kreves med virkning fra 1. august 2019. Dette gjelder selv om streiken ble avsluttet på et tidligere tidspunkt. Dermed blir virkningsdatoen sammenfallende med Sykepleierforbundets oppgjør.

3.3.1.3.3 Andre krav om lønnstillegg

Partene har hatt et arbeid som anerkjenner viktigheten av kompetanse og at denne skal verdsettes. I forlengelsen av dette arbeidet krever LO Stat at fagarbeidere i stillingsgruppe 2 og 3 får et tillegg på kr 10 000 eller 20 000 pr. år i tillegg til minstelønnen hvis de har tilleggs- /videreutdanning tilsvarende henholdsvis 30 eller 60 studiepoeng/fagskolepoeng. Kravet er forbundet med lave kostnader ettersom mange har tillegget allerede.

Det gjøres videre krav på opprettelse av ny stillingsgruppe (gruppe 6) for de som har mastergrad og ansatte med videreutdanning til godkjent kliniker- eller klinisk spesialist. Kravet medfører ikke økte lønnskostnader.

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon etter Overenskomsten punkt 2.2.5, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, likevel slik at minstesatsen økes til kr 450 000, tilsvarende stillingsgruppe 4 med åtte års ansiennitet.

Det kreves også ett særskilt tillegg på kr 10 000 for 3 av EL og IT Forbundets medlemmer ved Sykehuset Vestfold HF til gjenoppbygging av tidligere års etterslep for disse. Disse har ikke vært inkludert i de lokale forhandlingene med arbeidsgiver og har dermed ikke fått den lønnsøkningen de burde ha hatt. Deres krav er av denne grunn gjort til en del av sentrale oppgjøret. Det foreligger fare for at enkelte grupper av fagarbeidere melder overgang til konkurrerende forbund innenfor helseforetakene. Det kan for eksempel nevnes at Maskinistforbundets medlemmer fikk kr 16.000 i tillegg ved årets oppgjør, som er vesentlige høyere enn det LO-forbundene gjør krav på.

Ett av medlemmene i EL og IT Forbundet ved Sykehuset Vestfold HF har i dag en årslønn på kr 415 000 pr. år som er lavere enn allmenngjort lønn. Gjennomsnittlig årslønn for elektrikere i privat sektor lå ifølge NHO før årets oppgjør på kr 526 000 innenfor avtale nr. 60 LO/NHO "Landsoverenskomsten for elektrofagene". De to andre medlemmene i EL og IT Forbundet ved Sykehuset Vestfold HF har henholdsvis kr 471 000 og 504 098 pr. år.

3.3.1.4 NÆRMERE OM KRAVET OM «PENSJON FRA FØRSTE KRONE»

3.3.1.4.1 Innledning

Pensjonskravet gjelder i utgangspunktet ikke bare pensjon fra første krone slik kravet er omtalt i media. Kravet gjelder oppheving av minstegrensen for å komme inn under

tjenestepensjonsordningen. Det er videre en forutsetning for å få alderspensjon og andre ytelser i ordningen, så som uførepensjon og etterlattepensjon.

Kravet gjelder arbeidstakere ansatt i små stillingsbrøker. En betydelig andel av disse arbeidstakerne er ansatt i midlertidig stilling. En stor andel er kvinner, anslagsvis minst 75 %. Denne gruppen er lavtlønnet. Det forhold at denne gruppen arbeidstakere heller ikke oppnår pensjonsopptjening, gir seg igjen utslag i lavere ytelser etter pensjonering fra yrkeslivet. Innmeldingsgrensen opprettholder og forsterker forskjellene i disponibel inntekt.

Før sykehusreformen i 2002 var ansvaret for spesialisthelsetjenesten primært lagt på fylkeskommunene. Noe lå også direkte under statens forvaltning, jf. eksempelvis Rikshospitalet og Radiumhospitalet. Ved opprettelsen av helseforetakene beholdt de ansatte sine eksisterende pensjonsordninger, som var enten i kommunale eller statlig ordninger, jf. særlig Overenskomstens punkt 9 i Del A1.

Det har vært ulike nedre grenser for innmelding i pensjonsordning i pensjonsordningene. I KS-området var for eksempel kravet på 14 timer pr uke (37,33 %) inntil noen få år tilbake. Kravet på 14 timer pr. uke falt i KS-området med ARD-2013-227, som anså kravet for å være i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte.

Pensjonsbilaget i overenskomsten innenfor KS-området ble endret, og det gjelder ikke lengre noen innmeldingsgrense. Arbeidsrettens dom innebar også endringer i de statlige pensjonsordninger. Den nedre grensen har imidlertid ikke blitt fjernet helt som for KS-området. Kravene for innmelding i de statlige ordningene har blitt redusert til 20 % eller 7,5 timer. Dette gjelder blant annet ansatte med medlemskap i Statens pensjonskasse og særskilte lovfastsatte pensjonsordninger for apotekvirksomhet og for sykepleiere. Lovgiver fant at grensen på 20 % ikke var i strid med forbudene mot å diskriminere deltidsansatte eller kvinner, jf. Prop. 156 L (2014-2015).

For de øvrige ansattgruppene enn de som var omfattet av de lovbestemte minstegrensene, fastsatte Spekter ensidig grensen til 20 %. Dette til tross for at partene hadde avtalt en "frysbestemmelse" som forutsetter at endringer i eksisterende pensjonsordninger skal skje etter avtale, jf. punkt 9 i Overenskomstens del A1. Spekter ble dømt for tariffbrudd av Arbeidsretten (AR-2018-4), men gjenoppretting ble ikke gjennomført da denne ville ha betydd gjeninnføring av grensen på 14 timer pr. uke, som Arbeidsretten tidligere hadde ansett å være diskriminerende.

3.3.1.4.2 Betydning for den enkelte og kostnadene for arbeidsgiver

Økonomisk sett taper de deltidsansatte mye penger i pensjon ved å ikke være innmeldt i pensjonsordning. En ansatt i 19 % med kr 85 500 i årslønn vil ha et tap på 8,7 % eller kr 7 500 pr. år. Samlet sett (40 år) vil vedkommende tape kr 300 000 i sin alderspensjonsbeholdning.

Skulle personen bli ufør, utgjør tapet et enda større beløp. Ved uførhet kan en ansatt tape kr 70 000 i året fram til pensjonsalder. Tapet kommer i tillegg til tapet i alderspensjonen. Ved tidlig død mister familie og barn etterlattepensjon på inntil kr 20 000 i året. Det er altså betydelige økonomiske konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, noe som heller ikke kan oppfattes som rettfærdig.

Det er til gjengjeld ikke snakk om store kostnader for arbeidsgiverne. Det dreier seg om 100 millioner kroner, som tilsvarer 0,13 % av all samlet lønn i sykehusene. Samlet lønn utgjør ca. 74 milliarder kroner.

3.3.1.4.3 LO-medlemmene rammes i stort omfang

Partssammensatt gruppe la til grunn at ca. 10.000 ansatte har stillinger under 20 %. Av disse er 3 av 4 (75 %) lavlønnede kvinner. Mange i gruppen er også unge. LO-forbundene er faste i sine krav da problemet berører et stort antall LO-medlemmer.

LO-medlemmene utgjør 25.000 (25 %) av de ansatte i sykehusene og ca. 30 % er berørt av problemstillingen. Spekter har i etterkant av partssammensatt gruppes rapport operert med andre tall enn de som er nevnt foran. Spekter mener at det er 5 000 ansatte LO-medlemmer som er berørt av grensen og at disse utgjør 13 % av LO-medlemmene. Selv når Spekters tall legges til grunn er det fortsatt et stort antall LO-medlemmer som er berørt. Dette kan ikke neglisjeres av arbeidsgiver.

3.3.1.4.4 Andre arbeidsgivere har fjernet grensen

KS, som den største arbeidsgiveren i offentlig sektor, har fjernet den nedre grensen for innmelding i tjenestepensjonsordningen. Det samme gjelder andre arbeidsgiverforeninger. Kirkelig arbeidsgiverforening (KA), som i likhet med helseforetakene, har ansatte som følger SPK og KLP, har fjernet den nedre grensen. Tilsvarende gjelder Virke HUK som omfatter Diakonhjemmet og Haraldsplass Diakonale Sykehus. Det at en og samme virksomhet har statlig ansatte og dermed ansatte i ulike pensjonsordninger, har altså ikke vært til hinder for andre arbeidsgiverforeninger har fjernet den nedre grensen.

Andre arbeidsgivere har altså sett det urimelige i å opprettholde kravene til innmelding. Spekter vil dermed ikke være den første arbeidsgiveren som fjerner den nedre grensen for innmelding i pensjonsordning, og Spekter kan heller ikke gjemme seg bak at de ikke vil gå i front for en utvikling mot innmelding og opptjening fra første krone.

3.3.1.4.5 Endringer i folketrygden gjør at gruppen rammes hardere nå

Utviklingen går i retningen av pensjon fra første krone ikke bare som følge av deltidsansattes og kvinnenes beskyttelse, men også på grunn pensjonsreformen på folketrygdens område. Siden besteårs-regelen er fjernet i folketrygden og alle år teller i beregningen, slår arbeid i små stillinger mer uheldig ut enn tidligere. Opptjening av tjenestepensjon uten krav til nedre stillingsprosent, utgjør dermed viktig bidrag til å dempe den uheldige effekten av folketrygdens pensjon for de små stillinger.

3.3.1.4.6 Betydningen av at det er en minstegrense i statlig sektor

En sammenligning med statlig sektor, som fortsatt har 20 % grense, er lite treffende. Dette fordi så godt som ingen statsansatte jobber i lavere stillingsandel enn 20 %. Sykepleierne som omfattes av den særskilte pensjonsordningen er også tatt med i denne beregningen.

Partene i privat sektor har også innsett de urimelige konsekvensene av minstekrav for innmelding. I privat sektor er det nå satt i gang arbeid for å fjerne den nedre grense på 20 % for innmelding i pensjonsordningen og andre hindre for pensjonsopptjening.

3.3.1.4.7 Regjeringen ønsker at partene løser spørsmålet på egen hånd

Signalene fra regjeringen har også vært at innmeldingsreglene i pensjonsordningen var noe partene i ulike tariffområder måtte løse selv. Spørsmålet skal altså få sin løsning som interessetvist mellom partene. Kravet som er fremsatt i dette tariffoppgjøret følger her opp regjeringens anmodning.

3.3.1.4.8 Partene unngår rettssaksprosess for å få en avklaring av om en grense på 20 % er i tråd med vernet deltidsansatte og kvinner har

Det er også et spørsmål om grensen på 20 % som Spekter ensidig har fastsatt, er i tråd med diskrimineringsvernet av deltidsansatte og kvinner, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (3), jf. 13-2 (1)

bokstav c og likestillingsloven § 5. Arbeidsmiljølovens bestemmelser bygger på deltidsdirektivet fra EU-/EØS-retten.

Innenfor EU-retten er oppfatningen at det ikke kan gjelde en nedre grense for stillingsprosent for innmelding i en pensjonsordning. Det kan nevnes at det ble åpnet traktatbruddssak mot Danmark for brudd på deltidsdirektivet pga. en pensjonsordning for kommunale ansatte innenfor undervisningssektoren, som hadde en nedre grense på 8 timer. Danmark fjernet grensen som følge saksanlegget fra EU-kommisjonen.

LO-forbundene er av den klare oppfatning en 20 %-grense er i strid med diskrimineringsforbudene. Det har derfor aldri vært aktuelt for LO-forbundene å fremme krav om at det innføres en 20 %-grense i Overenskomsten.

Arbeidstakersiden er ikke de eneste som mener dette. KS, som en stor arbeidsgiver, stilte spørsmål ved grensen i sin høringsuttalelse til departementet vedrørende forslaget til nedre grense på 20 % for de statlige pensjonsordningene, jf. Prop. 156 L (2014-2015) side 20. Partene vil slippe tidkrevende rettssaksprosess for å få avklart gyldigheten av 20 %-grensen, dersom Rikslønnsnemnda fjerner den nedre grensen for innmelding i henhold til LO Stats krav.

[3.3.1.4.9 Fjerningen av nedre grense for stillingsprosent vil ikke ha økonomisk realitet for Spekter](#)
Spekter prøvde å imøtekomme LO-forbundene med å forplikte seg til å ikke ansette personer under 20 % stillinger. Hvis Spekter følger opp det de var villige til for å løse streiken, vil fjerning av nedre grense av stillingsprosent ikke ha noen realitet for Spekter. LO Stat kan derfor ikke forstå den sterke motviljen fra Spekters side.

[3.3.2 Spekters skriftlige innlegg 11. oktober 2019](#)

[3.3.2.1 Innledning](#)

Rammene for mellomoppgjøret 2019 er i forhold til LO Stat og YS fastsatt slik i overenskomsten del A, punkt IV 7 (bilag 1 til LO Stats skriftlige innlegg):

«Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat/YS Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingen skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt. II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.»

Videre er det i protokollen fra overenskomstforhandlingene i 2018 tatt inn likelydende bestemmelser om pensjon i forhold til forbundene i LO og YS-forbundene:

«Partene har hatt ulikt syn på hva som skal være minstegrense for medlemskap i helseforetakenes pensjonsordning og det har også vært en rettstvist om dette, jf. Arbeidsrettens dom av 5. mars 2018.

For bl.a. å unngå videre rettstviser om spørsmålet er partene enige om at det partssammensatte samarbeidsutvalget for pensjon skal se om det er grunnlag for en omforent løsning.

Utvalget skal kartlegge omfanget av antall arbeidstakere som ikke oppfyller minstekravet for medlemskap i helseforetakenes tjenstepensjonsordning. Utvalget skal i dette arbeidet også redegjøre for hvilke konsekvenser det har at disse arbeidstakerne ikke er omfattet av tjenstepensjonsordningen, samt hvilke kostnader en endring av dagens minstegrense til en nullgrense vil ha.

Utvalget skal også vurdere om det er hensiktsmessig å innføre en ordning med pensjonistavlønning i helseforetakene.

Partene i offentlig sektor er enige om rammer for en ny pensjonsordning for offentlig sektor. Dersom ny offentlig tjenstepensjon blir vedtatt, skal arbeidsgruppen også vurdere eventuelle konsekvenser av denne.

Arbeidet skal være avsluttet senest 1. februar 2019 og partene er enige om at de forhold som er vurdert kan gjøres til gjenstand for forhandlinger i mellomoppgjøret 2019, med mindre partene før dette blir enige om endringer.

Utvalget skal i arbeidet knytte til seg nødvendig ekspertise fra helseforetakenes pensjonsleverandør (KLP og PKH).»

Grunnen til streiken i område 10 fra medlemmer av LO Stat og YS-Spekter var uenighet knyttet til disse hovedsammenslutningers krav om oppheving av minstegrensen på 20 % stilling for medlemskap i tjenstepensjonsordningen. Dette utgjør det sentrale tvistetema som er brakt inn for Rikslønnsnemnda for avgjørelse. Videre må Rikslønnsnemnda ta stilling til de lønnskrav som er fremmet i forbindelse med mellomoppgjøret 2019 fra de aktuelle hovedsammenslutningene.

3.3.2.2 Rikslønnsnemndas kompetanse til å avgjøre tvisten

LO Stat har anført at Rikslønnsnemnda ikke har kompetanse til å fastsette tariffavtaler mellom Spekter og LO Stat da den provisoriske anordningen er ugyldig i forhold til dem.

Det som anføres fra LO Stat, er statsforfatningsrettslige forhold, dvs. at den provisoriske anordningen fastsatt ved kgl. resolusjon ikke er gyldig og bindende i forhold til dem. Det anføres blant annet at den provisoriske anordningen i relasjon til LO Stat strider mot Grunnloven § 101. Forutsatt at den provisoriske anordning er gyldig og bindende, oppfatter Spekter at det ikke er adgang for partene til å samtykke til en annen behandlingsform enn den som følger av den provisoriske anordningen. Det er således ingen aktuell problemstilling å samtykke til behandling av saken. Spekter vil videre bemerke at det også fremstår som unaturlig med en avtalebasert nemndsbehandling dersom LO Stat samtidig skal bestride gyldigheten av den provisoriske anordningen og heller ikke vil anerkjenne en kjennelse av Rikslønnsnemnda som bindende tariffavtale mellom partene.

Etter Spekters syn kan Rikslønnsnemnda ikke tilsidesette den provisoriske anordningen. Med mindre det gjennom søksmål mot staten blir slått fast at den provisoriske anordningen er ugyldig, må Rikslønnsnemnda utføre den pålagte oppgave med å avgjøre tvistene mellom LO Stat/YS Spekter og Spekter i forbindelse med mellomoppgjøret 2019. Det gir derfor ingen mening at Rikslønnsnemnda skal ta stilling til gyldigheten av den provisoriske anordningen samtidig med at nemnda behandler de materielle spørsmål som foreligger til behandling. Kompetansespørsmålet ville dessuten kunne virke uheldig inn på behandlingen av interesselvisten.

Dersom LO Stat ønsker å bestride gyldigheten av den provisoriske anordningen, er det staten som er den naturlige adressat for dette. Dette bør eventuelt gjennomføres før interesselvisten behandles av Rikslønnsnemnda.

Dersom LO Stat opprettholder sin anførsel om at den provisoriske anordning er ugyldig, og fortsatt vil hevde at Rikslønnsnemnda ikke har kompetanse til å avgjøre interesselvisten, vil Spekter begjære utsatt behandling av sakens realitet. De negative konsekvensene ved utsatt behandling vil kunne håndteres gjennom iverksettelsestidspunktet av de endringer Rikslønnsnemnda måtte gjøre i gjeldende overenskomst.

3.3.2.3 Generelt om sakens faktiske bakgrunn

3.3.2.3.1 Kort om Arbeidsgiverforeningen Spekter

Arbeidsgiverforeningen Spekter er en av Norges ledende arbeidsgiverforeninger for private og offentlige eide virksomheter som til sammen har over 220 000 ansatte. Spekter er ledende innenfor sektorene helse, samferdsel og kultur.

3.3.2.3.2 Helseforetakene

Det er fire regionale helseforetak som til sammen eier 27 helseforetak. I tillegg eier de regionale helseforetakene i fellesskap 6 selskaper. Helseforetakene skal levere spesialisthelsetjenester i tråd med de oppdragene de gis fra de regionale helseforetakene, og innenfor de rammer og ressurser de får tildelt. Helseforetakene er heleid av de regionale helseforetakene, som igjen er eid av staten ved Helse- og omsorgsdepartementet. Helseforetakene er selvstendige rettssubjekter og selvstendige arbeidsgivere.

Spekter overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift består av de 20 helseforetakene som har sykehusdrift. Overenskomstområde 10 omfatter ca. 125 000 ansatte som utfører ca. 100 000 årsverk. Det er ca. ¼ av disse som er organisert i LO og YS. Den største gruppen ansatte i helseforetakene er sykepleiere, som gjennomgående er organisert i Norsk Sykepleierforbund (NSF – tilsluttet Unio). Legene er gjennomgående organisert i Den norske legeförening (Akademikerne).

3.3.2.3.3 Spekters overenskomst- og forhandlingsmodell.

Spekter har hovedavtaler med fem hovedorganisasjoner: LO, YS, SAN, Unio og Akademikerne (heretter i fellesskap benevnt organisasjonene).

Overenskomstområde 10 (helseforetak med sykehusdrift) har en noe annerledes forhandlingsmodell enn den som ellers benyttes i Spekter. Siden det er dette overenskomstområde denne tvisten gjelder, er det denne forhandlingsordningen som i det følgende vil bli behandlet.

Det etableres en overenskomst med den enkelte avtalepart for hvert enkelt helseforetak. Partsforholdet er mellom Spekter og den respektive hovedorganisasjon. I denne saken vil det bli opprettet overenskomst mellom Spekter og henholdsvis LO Stat og YS- Spekter for det enkelte helseforetak.

I helseforetak med sykehusdrift består overenskomstene gjennomgående av fire deler: A, A1 og A2, samt B del.

Spekter og aktuell hovedorganisasjon fremforhandler overenskomstens del A (de innledende sentrale forhandlinger). Spekter-Helse og relevante forbund forhandler om overenskomstens del A1 som er felles for alle arbeidstakere i overenskomstområde (de sosiale bestemmelsene).

Spekter-Helse og aktuelle forbund forhandler om den nasjonale forbundsvise delen av overenskomsten, del A2 (øvrigt lønns- og arbeidsvilkår). Pr. dags dato gjelder dette Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet tilsluttet Unio; Den norske legeförening tilsluttet Akademikerne; alle forbund tilsluttet LO; samt Delta og Parat tilsluttet YS.

Det forhandles om lokale B-deler for alle forbund uten nasjonal forbundsvise del og for forbund med nasjonale forbundsvise deler hvor partene sentralt har blitt enige om å gjennomføre B-dels forhandlinger, dvs. forhandlinger i den enkelte virksomhet.

Spekter og aktuell hovedorganisasjon avslutter overenskomstforhandlingene i de avsluttende sentrale forhandlinger. Alle delene utgjør samlet én overenskomst i forhold til den enkelte hovedorganisasjon.

Overenskomstene har to års varighet. Det forhandles dermed om overenskomstrevisjon ved hovedoppgjør som er annet hvert år, og partene forhandler der om alle bestemmelsene i overenskomstene. I det året det ikke er hovedoppgjør forhandles det kun om slike forhold som overenskomsten selv åpner for. Disse forhandlingene kalles mellomoppgjør. I 2019 var det et ordinært mellomoppgjør med lønnsregulering, men i tillegg var det gitt adgang til å forhandle om enkelte pensjonsspørsmål.

3.3.2.3.4 Forhandlingene ved mellomoppgjøret i 2019

Det ble ved hovedoppgjøret i 2018 åpnet for at det kunne fremmes pensjonskrav ved mellomoppgjøret i 2019. Et slikt krav ble fremmet av organisasjonene 10. april 2019:

«Organisasjonene ser ikke at diskriminering under eksisterende pensjonsordninger av ansatte som har en stilling mindre enn 20% kan fortsette, og krever nedre grense for innmelding.»

I tillegg ble det fremmet krav knyttet til implementering av offentlig tjenstepensjon, som ikke lenger er en del av *interessetvisten* som Rikslønnsnemnda skal avgjøre, og krav om innføring av pensjonistvilkår i eksisterende pensjonsordninger.

I de innledende A-dels forhandlingene 2. april 2019 ble det for område 10 Helseforetak med sykehusdrift avtalt at lønnstillegg for dette området skulle fastsettes i de senere forhandlinger. Dette ville være i de sentrale forbundsvisse forhandlingene på A2 nivå og/eller i lokale forhandlinger på B-nivå. I årets mellomoppgjør ble imidlertid ikke forhandlinger gjennomført på disse nivåene, da det ble brudd mellom partene på et tidligere tidspunkt, det vil si under forhandlingene på A1 nivå (sosiale bestemmelser), der det ble forhandlet om enkelte pensjonsspørsmål med hjemmel i det som var avtalt ved hovedoppgjøret 2018.

I forhandlingene på A1 nivå ble det oppnådd enighet med Akademikerne, Unio og SAN. De frafalt kravet om å fjerne grensen for innmelding i pensjonsordningene. Det ble avtalt at tilpasning i tariffavtalen til ny tjenstepensjonsordning skulle forhandles i hovedoppgjøret 2020. Videre ble det avtalt en ordning med særskilt pensjonistavlønning.

Deretter ble det gjennomført forhandlinger på A2 nivå og B nivå for forbundene i Akademikerne, Unio og SAN. Disse forhandlingsprosessene ble avsluttet i enighet.

Det ble brudd i forhandlingene mellom Spekter og henholdsvis LO Stat og YS-Spekter. Hele mellomoppgjøret for disse hovedorganisasjonene gikk dermed til mekling.

3.3.2.3.5 Mekling og streik

Meklingen ble gjennomført 27. og 28. mai 2019. Riksmekleren konstaterte at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge partene. Meklingen ble avsluttet uten resultat og streiken ble iverksatt 29. mai 2019.

Spekter ga 29. mai 2019 kl.15.43 tilbud om at alle faste ansatte i mindre enn 20 % stilling skulle få tilbud om utvidelse av ansettelsesforholdet og om at ingen faste stillinger skulle lyses ut i mindre enn 20 % stilling.

Lederen av Fellesforbundet, Jørn Eggum, uttalte 31. mai 2019 at det var viktig for Fellesforbundet og resten av LO at sykehusstreiken førte til at kravet om fjerning av minstegrensen for medlemskap i

pensjonsordningen, ble innfridd slik at dette gjennomslaget kunne bidra i kampen for pensjon fra første krone i lovgivning og privat sektor. Dette viser at sykehusstreiken i stor grad var rettet mot politikerne og var et ledd i en større sammenheng.

Partene ble innkalt til Arbeidsministeren 23. juni kl. 16.00. Partene ble informert om at Regjeringen hadde vedtatt bruk av tvungen lønnsnemd. Streiken ble avsluttet, og de streikende gjenopptok arbeidet. I forhold til LO Stats anførsler om at streiken ble urettmessig avsluttet, kan det konstateres at de i løpet av de nesten fire månedene som har gått, ikke har tatt noen rettslige skritt for å angripe det anførte uhjemlede pålegg om å avslutte streiken og derav følgende pålegg til Rikslønnsnemnda om å fastsette tariffavtale mellom LO Stat og Spekter for hvert av de aktuelle foretakene.

3.3.2.3.6 *Arbeidsgruppe for å utrede pensjonsspørsmål*

Finansdepartementet har satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe som blant annet skal utrede pensjonsopptjening for ansatte med lavere stillingsandel enn 20 %. Både LO og YS deltar i arbeidsgruppen. Utredning skal avgis innen våren 2020. LO Stat har vist til at partene i privat sektor har «innsett de urimelige konsekvensene av minstekrav for innmelding». Det er ikke holdepunkter for at arbeidsgruppen er oppnevnt på dette grunnlag. For denne saken illustrerer derimot etableringen av arbeidsgruppen at eventuelle endringer mht. minstegrensen for medlemskap i tjenstepensjonsordninger vil være en generell reform som ikke er egnet å innføre gjennom vedtak av Rikslønnsnemnda i enkelte overenskomstrelasjoner.

3.3.2.4 *Kravet om oppheving av minstegrensen for medlemskap i tjenstepensjonsordningen*

3.3.2.4.1 *Overordnet*

LO Stat benevner pensjonsdelen som et krav om «pensjon fra første krone». Dette er misvisende ved at det henspiller på diskusjonen om innføring av pensjonsopptjening også av inntekt under 1G (folketrygdens grunnbeløp) i privat sektor. Dette er ingen problemstilling innen Spekter-helse, ved at man følger offentlig tjenstepensjon som har pensjonsopptjening fra første krone.

LO Stat og YS-Spekters krav er at minstegrensen på 20 % stillingsandel for å komme inn under tjenstepensjonsordningen, skal oppheves.

Spekter har motsatt seg dette kravet, dels fordi det ville være en reform det ikke er grunnlag for og dels fordi det ville skape en ulikebehandling i forholdet til flertallet av ansatte innenfor overenskomstområde 10.

De ansatte i helseforetakene er omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og pensjonsordning i henhold til lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene er dels lov- og dels tariffestet. De lovbestemte ordningene i helseforetakene er sykepleierpensjonsordningen og apotekpensjonsordningen. I forlengelsen av dette bemerkes at det ikke er fremmet tilsvarende pensjonskrav i Oslo kommunes tariffområde.

Den klart største enkeltgruppen ansatte innenfor helseforetakene, er sykepleiere (35-40 %). For disse gjelder en minstegrense for medlemskap i tjenstepensjonsordningen på 20 % etter lov om pensjonsordning for sykepleiere § 3. Tilsvarende følger det en minstegrense på 20 % av lov om statens pensjonskasse § 5, lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. § 1, samt de generelle pensjonslovene; lov om foretakspensjon (for de som har ytelsesbestemt pensjonsordning) § 3-5, lov om innskuddspensjon § 4-2 og lov om tjenstepensjon (såkalt hybridpensjon) § 3-4 og lov om obligatorisk tjenstepensjon § 1. Det praktiseres gjennomgående en 20 %-grense i det norske arbeidslivet. LO Stat har fremhevet unntakene.

3.3.2.4.2 Nærmere om utviklingen på andre tariffområder og lovgivers vurdering av rettmessigheten av å anvende en minstegrense på 20 %

Både de lovfestede og tariffestede offentlige tjenestepensjonsordningene hadde tidligere en 14 timers grense for rett til medlemskap i pensjonsordningene. I dom 21. juni 2013 (ARD-2013-) kom Arbeidsretten til at 14-timers grensen for innmelding i pensjonsordningene i Hovedtariffavtalen mellom KS og LO var i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. KS meldte etter dette alle ansatte inn i pensjonsordningen, uavhengig av stillingsstørrelse. Ved tariffoppgjøret i 2014 ble KS og LO enige om at det ikke skulle gjelde noen nedre grense for medlemskap, og at pensjonsordningen skulle omfatte alle ansatte.

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 9. juli 2014 på høring forslag om å endre minstegrensen for medlemskap i de lovbestede pensjonsordningene i Statens pensjonskasse, pensjonsordningen for sykepleiere og pensjonsordningen for apotekvirksomhet mv. Minstegrensen var tidligere 14 timer pr. uke, som tilsvarer en 37,33 % stilling ved 37,5 timers arbeidsuke. Foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven og lov om tjenestepensjon har opprinnelig hatt en minstegrense på 20 %.

I høringsnotatet skrev departementet at man sto mellom to aktuelle alternativer: Enten kunne minstegrensen reduseres til 20 % eller så kunne man oppheve minstegrensen helt. LO Stat, LO Kommune, Unio, YS og Akademikerne avga høringsuttalelse 30. september 2014 der de gikk imot forslaget om å innføre en minstegrense på 20 % for rett til medlemskap. Spekter avga høringsuttalelse 7. oktober 2014 der de advarte mot å sette grensen lavere enn 20 %.

Departementet uttalte i forarbeidene som lå til grunn for endringen av minstegrensen, jf. Prop. 156 L 2014-2015 på side 31, at grensen ut fra en samlet vurdering burde settes til 20 % stilling. Begrunnelsen var blant annet at en grense på 20 % ville samsvare med minstegrensene i privat tjenestepensjonsordning etter foretakspensjonsloven § 3-5, innskuddspensjonsloven § 4-2 og tjenestepensjonsloven § 3-4. En fellesgrense ville bidra til likebehandling og forenkling av pensjonssystemet. I tillegg ville det føre til at medlemmene måtte ha en viss tilknytning til foretaket for å opptas som medlemmer i pensjonsordningen og at kostnadene ved innmelding ville stå i et visst forhold til den pensjonsopptjeningen som ville finne sted.

Minstegrensen for medlemskap i Statens pensjonskasse, pensjonsordningen for apotekvirksomhet og pensjonsordningen for sykepleier ble endret til 20 % stilling med virkning fra 1. april 2016. Dette betyr at det nå gjelder en 20 % grense for medlemskap i alle de lovfestede pensjonsordningene. Lovgiver vurderte om en slik grense ville være i strid med ufravikelig vern mot diskriminering, noe de fant at ikke ville være tilfellet. Lovgiver har dermed vært godt kjent med synspunktene fra Europakommisjonen.

På bakgrunn av arbeidsrettsdommen fra 2013 vedtok Spekter at minstegrensen etter de tariffestede pensjonsordningene skulle reduseres fra 14 t/u til 20 % stilling, med virkning fra 1. oktober 2016. Situasjonen var ganske enkelt at den tariffregulerte grensen på 14 t/u ikke kunne opprettholdes etter Arbeidsrettens dom og vurderingen av lovlighetsspørsmålet for øvrig. Spekter senket derfor minstegrensen til et lovlig nivå på 20 %.

Når LO Stat henviser til Arbeidsrettens dom i AR-2018-4, må det forstås slik at retten slo fast at saksbehandlingen i denne forbindelse var tariffstridig; med bakgrunn i den såkalte «frysbestemmelsen» i tarifforholdet skulle Spekter ha valgt en annen fremgangsmåte. At grensen måtte endres til et lovlig nivå, var imidlertid på det rene. LO Stats søksmål om at det skulle gjelde en 0-grense førte ikke frem, da Arbeidsretten fant at det ikke var noe tariffmessig grunnlag for det. Dette var sakens hovedspørsmål.

Spekter har på denne bakgrunn opprettholdt grensen på 20 % stilling for innmelding i de tariffestede pensjonsordningene.

3.3.2.4.3 Hvem kravet gjelder for

Som korrekt fremholdt av LO Stat, ble det gjennomført et arbeid i det partssammensatte samarbeidsutvalg som var forutsatt ved hovedoppgjøret i 2018.

I etterkant av dette arbeidet kvalitetssikret Spekter tallgrunnlaget nærmere og oversendte 13. mai 2013 et oppfølgende notat til partene.

Som det fremkommer av dette notatet, er antallet som ville omfattes av en eventuell endring av minstegrensen være lavere enn opprinnelig antatt. Det skyldes at statistikken som opprinnelig ble lagt til grunn viste antall ansettelsesforhold under 20 %, ikke antall personer. Mange av de aktuelle arbeidstakerne har flere tellende stillinger i statistikken, f.eks. ved at en som er ansatt i en full eller 80 % stilling ved en enhet kan ha en begrenset tilknytning til et annet foretak eller en annen enhet i samme foretak. Vedkommende vil da allerede være omfattet av tjenestepensjonsordningen som følge av hovedarbeidsforholdet. Videre vil arbeidstakere med svært små stillinger kunne være telt med flere ganger.

Etter korrigering er det 5 908 ansettelsesforhold med inntil 20 % stiling. Det er 5 840 personer som har én eller flere stillinger som til sammen summerer seg til under 20 % (5 773 med ett ansettelsesforhold, 66 med to ansettelsesforhold og 1 med tre ansettelsesforhold).

Disse 5 840 arbeidstakerne fordeler slik på de ulike pensjonsordningene:

- 4 160 omfattet av fellesordningen
- 1 497 under området for sykepleierordningen (som har lovfestet minstegrense på 20 %)
- 182 under området for legeordningen (som har tariffestet minstegrense på 20 %)
- 1 under området for apotekordningen (som har lovfestet minstegrense på 20 %)

Av de 4 160 som er omfattet av fellesordningen, er 2 166 ansatt som ekstrahjelp. Forholdstallene som fremkommer av LO Stats innlegg, er på denne bakgrunn ikke representative.

Spekter peker også på at flere som har svært små stillingsbrøker i helseforetak, kan ha et hovedarbeidsforhold annet sted og være omfattet av pensjonsordning der.

3.3.2.4.4 Spekters anførsler

Etter Spekters syn innebærer LO Stat og YS-Spekters krav om opphevelse av minstegrensen for medlemskap i tjenestepensjonsordningen en reform som potensielt må innføres av partene, eventuelt som ledd i en mer omfattende endring av pensjonssystemet i det norske arbeidslivet, og ikke gjennom vedtak av Rikslønnsnemnda. Noe annet vil rukke ved fundamentet for partssamarbeidet. Et konkret uttrykk for dette finner man i rammeavtalen mellom Den europeiske faglige samarbeidsorganisasjon, Sammenslutningen av industri- og arbeidsgiverorganisasjoner i Europa og Det europeiske senter for offentlig virksomhet knyttet til vern av deltidsansatte, som nettopp er LO Stat og YS-Spekters innfallsvinkel til sitt krav, som uttrykker:

«Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbeidstagernes behov, og bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.»

I tillegg har problemstillingen implikasjoner ut over de aktuelle overenskomstrelasjoner slik at en konkret vedtakelse av dette i overenskomstene med LO Stat og YS Spekter vil være svært problematisk. Det vil skape en ulikebehandling mellom ansattgrupper i helseforetakene.

Etter Spekters syn er det behov for en nedre terskel for medlemskap i tjenestepensjonsordningene. Dette er også treffende formulert av Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 47 (1998-1999) punkt 5.2.6.1, forarbeider til foretakspensjonsloven, når det uttrykkes at «[d]et er ... ikke hensiktsmessig at enhver arbeidsinnsats i foretaket skal begrunne medlemskap i pensjonsordningen».

I forarbeidene til endringer av de lovbestemte minstegrenser ble det i Prop. 156L (2014-2015) punkt 4. oppsummert hvorfor det etter departementets syn bør være en minstegrense. Det sammenfattes her slik

- Minsteytelsene i folketrygden er så vidt høye at de overstiger inntektsbortfallet for lave inntektsnivåer; behovet for pensjonsopptjening for små stillingsbrøker er da mindre.
- Flere personer med lave inntekter vil risikere at alderspensjon ikke blir utbetalt fra tjenestepensjonsordningen på grunn av samordningsreglene; det er urimelig å betale inn pensjonspremie uten å få noe pensjon utbetalt.
- En minstegrense vil gjøre det lettere å unngå uheldige tilpasninger; en aktuell tilpasning er å beholde en minimal stilling frem mot pensjonering for ikke å få oppsatte pensjonsrettigheter.
- Det vil gi likebehandling mellom ulike pensjonsordninger (å ha en grense på 20 %)

I dette ligger både en vurdering av behov for en nedre terskel og av at de negative virkningene om at de med de minste stillingsbrøkene holdes utenfor ikke er store. Det vises også til at omfanget ikke er så stort som LO Stat og YS-Spekter argumenterer med. Det samme gjelder i forhold til de økonomiske konsekvenser som LO Stat anfører.

For Spekter er det et særlig poeng at tariffavtalekravet fra LO Stat og YS-Spekter vil gjelde en liten gruppe av de ansatte ved sykehusene, og at det for det store flertall vil gjelde en grense på 20 % etter lov og tariffavtale. Det er ingen grunn til en slik særbehandling som LO Stat og YS-Spekter argumenterer for. Dette mindretallet ville da få en annen ordning enn det som gjelder for andre etter loven eller som andre har akseptert som løsning i sine overenskomstforhold. Om en slik reform, som kravet fra LO Stat og YS-Spekter innebærer, skulle kunne oppnås gjennom avgjørelse av Rikslønnsnemnda, ville det undergrave forhandlings- og meklingsinstituttet i forhold til å komme i mål med tariffoppgjør.

Det er heller ingen grunn til at Rikslønnsnemnda skal fungere som «brekkstang» for å oppnå endringer av de lov- og tariffestede ordningene, slik uttalelsen fra lederen av Fellesforbundet, Jørn Eggum, 31. mai 2019 indikerer. Det ville være å sprengte rammene for Rikslønnsnemndas funksjon. Dette gjør seg desto sterkere gjeldende ved at det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe slik at dette pensjonsspørsmålet vil bli helhetlig behandlet på generell basis i en politisk prosess. Det ville være uheldig om en avgjørelse av Rikslønnsnemnda skulle gripe inn i dette arbeidet ved å gi en begrenset gruppe en særordning.

LO Stat argumenterer med at innvilgelse av deres krav vil unngå rettssaksprosesser. Etter Spekters syn er det ikke noe rettslig grunnlag for å anse 20 %-grensen som stridende mot diskrimineringsvernet. Dette ble også vurdert av departementet i Prop. 156L (2014-2015), særlig punkt 4.4 der det fremkommer

«... har departementet vurdert argumentene en mener er sentrale opp mot hva som vil være lovlig i forhold til diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. ...

Forslaget er etter departementets syn innenfor gjeldende rammer i arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. ... innebærer derfor ikke ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte eller kvinner.»

Etter Spekters syn må hver part vurdere hvilke rettslige tvister man vil initiere, men risikoen for at LO Stat skal ta ut et nytt søksmål om rettmessigheten av 20 %-grensen er ikke noe argument for å innvilge deres krav for Rikslønnsnemnda.

Det er ikke korrekt, slik det argumenteres med av LO Stat at innvilgelse av kravet ikke vil få negative økonomiske konsekvenser for helseforetakene i Spekter. Alle virksomheter må selv ta belastningen med endrede pensjonskostnader. At Spekter har tilbudt å øke stillingsbrøken til 20 %, er ikke noe argument for å innvilge kravet. Dette var et tilbud fra Spekter for å unngå streik. Hvis man skulle gjennomføre dette, kan argumentet dessuten like gjerne snus. Hvis alle får mulighet til minst 20 % stilling, er det ikke grunn til å innvilge kravet om pensjonsopptjening for stillingsbrøker lavere enn 20 %.

Det har fra flere hold også vært pekt på at en opphevelse av minstegrensen for medlemskap i tjenstepensjonsordningen, vil gi administrativt merarbeid, jf. Prop. 156 L 2014-2015 kapittel 6. Dette er særlig relevant i lys av at fordelene ved medlemskap for denne gruppen er begrenset. Spekter vil også fremheve at det vil skape administrative utfordringer å skaffe rede på andre pensjonsordninger personer med svært lave stillingsbrøker kan være omfattet av. Hvis aktuelle personer har en full stillingsandel i annen virksomhet, vil det også kunne være rettslig hindre for å være omfattet av ytterligere pensjonsordning(er).

I forlengelsen av dette bemerkes at en innvilgelse av LO Stat og YS-Spekters pensjonskrav vil komplisere lønnsoppgjøret ved dette mellomoppgjøret, ved at det i så fall må hensyntas ved lønnsreguleringen.

3.3.2.5 Lønnskravene

3.3.2.5.1 Overordnet

Den norske arbeidslivsmodellen bygger på at frontfaget skal være førende for lønnsregulering i hele arbeidslivet, og det vektlegges konsistens mellom de ulike tariffområdene.

Frontfagsrammen for lønnsoppgjøret i 2019 ble beregnet til en årslønnsvekst på 3,2 %.

Sammenfatningen fra Det tekniske beregningsutvalget etter lønnsoppgjøret i inneværende år fremgår av dokumentet «Etter inntektsoppgjørene 2019 – Rapport fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene av 21. juni 2019».

I tillegg vises til Spekter Rapport datert 28. mars 2019 vedrørende lønnsveksten i Spekter, der bl.a. overheng til 2019 og glidning i 2018 for LO og YS forbundene i helseforetakene fremgår.

3.3.2.5.2 Spesifikke krav om lønnstillegg fra LO Stat

3.3.2.5.2.1 Krav om økning av minstesats for tillitsvalgt som har permisjon etter overenskomsten del A2, punkt IV 2.2.5

Spekter vil anføre at minstesatsen for frikjøpte tillitsvalgte justeres tilsvarende det generelle tillegget for øvrige arbeidstakere.

3.3.2.5.2.2 Kravet om at fagarbeidere i stillingsgruppe 2 og 3 får et tillegg på kr 10 000 eller kr 20 000 i tillegg til minstelønnen (overenskomsten del A2, nytt punkt IV 2.2.7)

Kravet avvises. Det er ikke avtalt særskilte minstelønnsendringer knyttet til tilleggskompetanse med noen andre forbund i årets mellomoppgjør.

3.3.2.5.2.3 Krav om opprettelse av ny stillingsgruppe (gruppe 6) for de som har mastergrad og ansatte med videreutdanning til godkjent kliniker- eller klinisk spesialist (overenskomsten del A2, nytt punkt 2.2.7)

Kravet avvises. Tilsvarende krav ble reist av Norsk Sykepleierforbund, men ble avvist i forhandlingene.

3.3.2.5.2.4 Krav om tillegg til ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar gir et generelt tillegg på 2,6 % (overenskomsten del A2, nytt punkt 2.2.6)

Kravet avvises. Det bør gis et likt generelt tillegg til alle medlemmer av LO og YS.

3.3.2.5.2.5 Krav om særskilt tillegg på kr. 10.000 for tre av EL & IT Forbundets medlemmer ved Sykehuset Vestfold HF (overenskomsten del A2, nytt punkt 2.2.6)

Kravet avvises. Helseforetaket ser ikke grunnlag for å innfri et slikt krav.

3.3.2.6 *Generelle lønnstillegg*

Eventuell innvilgelse av noen av kravene behandlet ovenfor, enten det gjelder pensjonskravet eller lønnskrav, vil virke inn på den økonomiske rammen disponibelt for generelle lønnstillegg. Gjennomgåelsen videre baseres på at kravene behandlet ovenfor, ikke innvilges av Rikslønnsnemnda ut over det som reflekteres i Spekters påstand.

Spekter har beregnet et økonomisk oppgjør for LO og YS som med virkning fra 1. mai 2019 gir en ramme på 3,2 prosent, det vil si i tråd med resultatet fra årets frontfagsforhandlinger. I tråd med praksis legges det ned påstand om at tilleggene skal gis fra streikens opphør, det vil si 23. juni 2019.

Minstelønnsendringene for høyskolegruppene tilsvarer det som er avtalt med Norsk Sykepleierforbund og øvrige Unio-forbund med sentral overenskomstdel.

Dette innebærer at:

Det gis et likt generelt tillegg på kr 6 000 pr. år. Tillegget gis med virkning fra streikens opphør, det vil si 23. juni 2019.

Minstelønnsattsene endres slik med virkning fra 23. juni 2019:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	320 000	325 000	336 000	381 000	408 000
Stillingsgruppe 2 og 3	356 000	361 000	367 000	421 000	
Stillingsgruppe 4	410 000	425 000	450 000	500 000	
Stillingsgruppe 5	450 000	475 000	510 000	538 000	

3.4 PARTENES KOMMENTARER

3.4.1 LO Stats prosesskriv 25. oktober 2019

LO Stat kom i prosesskriv 25. oktober 2019 med enkelte merknader til Spekters skriftlige innlegg av 11. oktober 2019:

3.4.1.1 *Nemndas kompetanse*

LO Stat registrerer at Spekter godtar at Rikslønnsnemnda behandler arbeidstvisten i nærværende sakskompleks basert på den provisoriske anordningen. I dette må ligge at Spekter forutsetter at nemnda utleder kompetanse fra den provisoriske anordningen til å avgjøre tvisten.

En behandling på grunnlag av den provisoriske anordningen innebærer også at nemnda må kunne ta stilling til eventuelle innvendinger til nemndas kompetanse basert på den provisoriske anordningen. Det kan neppe være slik at nemnda er nødt til å legge en provisorisk anordning uprøvd til grunn uavhengig av om det foreligger holdepunkter for at anordningen er ugyldig.

Nemnda kan således trygt behandle saken som planlagt ettersom begge parter anerkjenner nemndas kompetanse, om enn på ulike kompetansegrunnlag. At Spekter har innvendinger til LO Stats samtykkeerklæring, som oppstiller vilkår for behandlingen av arbeidstvisten, er i denne forbindelse uten betydning for behandlingen av saken.

LO Stat finner grunn til å bemerke at det fremstår underlig at Spekter ikke samtykker til behandling av spørsmålet av Rikslønnsnemnda for det tilfellet den provisoriske anordningen er beheftet med mangler. Spekters holdning er altså at man aksepterer nemndsbehandling på bakgrunn av anordningen, men aksepterer ikke at eventuelle kompetansemangler repareres gjennom å behandle arbeidstvisten på grunnlag av lønnsnemndsloven. Nemnda må kunne ta stilling til om den er lovlig satt uten at LO Stat må være henvist til prøving av nemndas avgjørelse i etterfølgende prosess.

En behandling av kompetansespørsmålet vil bygge opp under nemndas uavhengige stilling og dens legitimitet. Rikslønnsnemndas vedtak er ment å avslutte arbeidstvisten. Dersom kompetansespørsmålet forbigås i stillhet, vil usikkerhet omkring kompetansegrunnlaget fortsatt være der. En slik situasjon er etter LO Stat sitt syn uheldig. Dette aspektet vil ikke kunne repareres av en etterfølgende domstolsbehandling. Dette er bakgrunnen for at LO Stats samtykke til nemndsbehandling forutsetter at forholdene rundt den provisoriske anordningen også tas opp til behandling.

LO Stat kan naturlig nok ikke unnlate å påpeke kompetansemangler ved vedtaket om tvungen lønnsnemnd ettersom det ut fra den skriftlige dokumentasjonen fremstår som et urettmessig inngrep i LO Stats streikerett, som er vernet i Grunnloven og Norges internasjonale forpliktelser.

LO Stat kan ikke se at det foreligger særlig tungtveiende slagside for Spekter at spørsmålet undergis behandling av nemnda.

3.4.1.2 *Bevis om streikeuttaket*

Som dokumentasjon for LO Stats anførsel om at det planlagte streikeuttaket 24. juni 2019 ved Sykehuset Østfold HF ikke omfattet LO-medlemmer, vises til følgende LO stats oversendelse av plassfratredelse mm til Spekter - streikeuttak fase 1, 2 og 3. Det anføres at det foreligger feil ved det faktiske grunnlaget for den provisoriske anordningen, at det hefter feil ved saksbehandlingen og at man har anvendt inngrepsmuligheten i strid med loven.

3.4.1.3 *Pensjon*

3.4.1.3.1 *Ingen reform*

Pensjon fra første krone innebærer ingen reform, og LO Stat har ikke tenkt at kravet skal brukes som brekkstang for å få gjennomført et slikt krav over hele linjen i arbeidslivet.

Det er nærliggende å sammenligne seg med KS-området i vår sak, da helseforetakene opprinnelig har vært fylkeskommunale og siden har beholdt kommunale og statlige pensjonsordninger ved siden av hverandre etter gjennomføringen av sykehusreformen.

På KS-området har man vurdert 20 %-grense for pensjonsinnmelding som problematisk i forhold til diskrimineringsregelverket. Den største arbeidsgiveren i offentlig sektor har altså allerede fjernet minstegrense for pensjonsinnmelding. Å snakke om at det vil innebære en stor omveltning om LO Stat får medhold i sitt pensjonskrav, er en uriktig dreining av saken av Spekter.

Det at enkelte ansatte i helseforetakene har lovfastsatt minstekrav til pensjonsordning, utelukker ikke at helseforetakene kan ha andre parallelle ordninger med andre krav. Det er flere arbeidsgiverforeninger hvor enkelte ansatte følger ordningen i SPK med minstekrav, mens andre følger KLP uten minstekrav til stillingen. De lovfastsatte grensene begrenser altså ikke partenes frihet til å fjerne minstekravet for pensjonsinnmelding, ei heller å bringe ordningen i samsvar med diskrimineringsreglene. Det samme må gjelde for nemnda.

3.4.1.3.2 Omfanget av personer i små stillinger

Hva gjelder antall personer som er omfattet av pensjonskravet, fremkommer det ulike tall i saken. Tallmaterialet Spekter opererer med er lavere enn det den partssammensatte gruppen i sin tid opererte med.

LO Stat anfører at tallmaterialet gir et øyeblikksbilde. I helseforetakene varierer antall personer med lave stillingsprosjenter gjennom ett og samme år. LO Stat har ikke mulighet til å bekrefte eller avkrefte Spekters tallgrunnlag på dette punktet.

Skulle Spekters tallgrunnlag legges til grunn fremfor den partssammensatte gruppens tall, reduseres kostnadene tilsvarende.

I den sammenheng presiseres at pensjonskravet innebærer ikke bare opptjening av tjenestepensjon, men også uførepensjon og etterlattepensjon. Uføre- og etterlattepensjon er viktige også for personer med små stillingsbrøker.

3.4.1.3.3 Administrative konsekvenser

LO Stat anfører at det må være administrativt enklere for arbeidsgiverne ikke å ha minstegrense for pensjonsinnmelding. Samtlige ansatte kan da meldes inn uten nærmere beregninger om minstegrensen er overskredet eller ikke.

Det kan i den sammenheng nevnes at Spekter har forpliktet seg til å undersøke med andre pensjonsordninger for ansatte som jobber for flere arbeidsgivere, for å sikre at de ansatte som samlet overskrider nedre grense for pensjonsinnmelding, blir meldt inn i pensjonsordningene.

I praksis har det vist seg at Spekter ikke har gjennomført slike undersøkelser som partene har vært enige om. Eksemplet illustrerer merarbeidet og vanskelighetene med å følge opp et krav om minstegrense for pensjonsinnmelding.

3.4.1.3.4 Implementering av ny offentlig tjenestepensjon

Spekter anfører at implementeringen av ny offentlig tjenestepensjon ikke er en del av interessetvisten lenger. Det er i og for seg riktig at LO Stat ikke har formulert et selvstendig krav overfor nemnda. Ny offentlig pensjonsordning er imidlertid en av hovedbegrunnelsene for at spørsmålet om oppheving av minstegrensen for innmelding i pensjonsordning ble aktualisert. Den nye ordningen innføres fra 2020 for ansatte som er født i 1963 eller senere og bygger blant annet på at alle år i jobb fram til 75 år skal gi pensjonsopptjening. Det blir dermed enda viktigere å få godskrevet alle år med inntekter.

3.4.1.4 Økonomi

3.4.1.4.1 Etterslep

Spekter omtaler forståelig nok ikke at det ble gitt uriktig informasjon om den økonomiske rammen som gjaldt for Norsk Sykepleierforbund, i fjor. Sykepleierforbundet fikk mer i oppgjøret i fjor enn det som ble oppgitt til LO Stats beregner, Helge Sørli fra Fagforbundet.

Spekter har forholdt seg kun til frontfagets ramme. LO Stat krever etterslepet dekket gjennom årets oppgjør.

Høyere lønnsvekst for høyskolegruppene har medført betydelig skjevhet mellom disse på den ene siden og ufaglærte og fagarbeidere på den andre siden. Dette er en prioritering som er gjort på feilaktig grunnlag i og med at LO/YS forholdt seg til den opplyste ramma på 2,8 % for hele sin lønnsmasse. Denne skjevheten kreves rettet opp ved å legge til etterslepet slik at stillingsgruppene 1, 2 og 3 gis større tillegg enn det er mulig å få til under den nødvendige forutsetningen om at stillingsgruppene 4 og 5 gis samme resultat som for øvrige høyskolegrupper.

Det bemerkes i forlengelsen av ovenstående at gjennomsnittlig lønnsnivå for sykepleiere er vesentlig høyere enn gjennomsnittlig lønnsnivå for lønnsmassen for LO, også for stillingsgruppene 4 og 5.

LO Stat opplyser at kravet om inndekning av etterslep på 0,11 % fra 2018 utgjør følgende elementer i det tidligere framsatte kravet:

- Økning av generelt tillegg for stillingsgruppe 1 på kr 1.000, dvs. fra kr 7.000 til kr 8.000
- Økning av generelt tillegg for stillingsgruppene 2 og 3 på kr 3.800, dvs. fra kr 7.000 til kr 10.800
- Økning av minstelønn for stillingsgruppene 2 og 3, ansiennitetstrinn 0 år og 4 år på kr 4.000. Dette er kr 200 utover det generelle tillegget.

3.4.1.4.2 Virkningstidspunktet

Virkningstidspunktet for lønnsreguleringen er av Spekter foreslått til 23. juni 2019, som er streikens opphør. For Sykepleierforbundet gis lønnsoppgjøret virkning fra 1. august 2019.

Ulike virkningstidspunkter medfører at man bryter prinsippet om at stillingsgruppe 4 og 5 og sykepleierne i Sykepleierforbundet skal ha samme lønnstillegg og inntektsnivå. Dessuten blir det mindre lønnsmidler til fordeling for de øvrige stillingsgruppene. Disse oppnådde i 2018 som nevnt lavere lønnsvekst enn stillingsgruppe 4 og 5 som en konsekvens av den uheldige skjevfordelingen mellom NSF og LO Stat som følge av forskjellige oppgjør.

Det hører til sjeldenhetene at virkningstidspunktet settes til 1. mai. Sist dette ble gjort var i 2013. Før det må vi tilbake til 2007 da det var 3 forskjellige virkningstidspunkter, henholdsvis 1. mai, 1. juli og 1. august. Det normale for lønnstillegg i denne overenskomsten er altså ikke at virkningstidspunktet settes til 1. mai. Den klare hovedregel er derimot at virkningstidspunktet for LO Stats medlemmer er samtidig med eller senere enn virkningstidspunktet for Sykepleierforbundets medlemmer.

Det vil være et helt nytt prinsipp dersom resultatet for NSF og LO innebærer ulike lønnstillegg og også ulike virkningstidspunkt for stillingsgruppene 4 og 5. Dersom dette skal vurderes, må Spekter legge fram lønnsdata for alle sykepleiere som er medlem av LO slik at det blir mulig å gjøre rammeberegning samlet for alle som er omfattet av LO sitt resultat av oppgjøret.

Som en konsekvens av å bryte prinsippet om helhetlig lønnspolitikk, må man gå vekk fra tidligere praksis vedrørende lønnsmassefordeling.

LO Stat understreker at ramma som Spekter har beregnet til 3,2 % fra 1. mai 2019, med virkning 23. juni 2019, utgjør bare 3 %. I et slikt lys fremstår et fremskutt virkningstidspunkt ikke som noe annet enn en ren provokasjon.

[3.4.1.4.3 Pensjonskravet - ingen betydning for lønnsreguleringen](#)

Spekter anfører at pensjonskravet må hensyntas ved lønnsreguleringen dersom LO Stat gis medhold. LO Stat deler ikke oppfatningen om at pensjonskravet får betydning for lønnsreguleringen. Pensjonskostnader tas over drift og skal ikke inngå i beregningen av den økonomiske ramma for oppgjøret, da pensjonskravet ikke inngår i lønnsveksten. Dersom Spekter har hensyntatt pensjonskravet i beregningen, må den økonomiske ramma for oppgjøret endres allerede som følge av denne misforståelsen.

[3.4.1.4.4 Sykehuset Vestfold HF](#)

EL og ITs medlemmer ved Sykehuset Vestfold HF (3 stk.) har hatt etterslep sammenlignet med Fagforbundets medlemmer.

Protokoll 14. juni 2016 pkt. C «Tillegg til teknisk personell med virkning fra 1. juli 2016» bidrar til å støtte kravet om justering for EL og IT-medlemmene.

[3.4.2 Spekters prosesskriv 25. oktober 2019](#)

Spekter har inngitt følgende kommentarer til LO Stats skriftlige innlegg 27. september 2019:

Det noteres at YS Spekter ikke har fremmet de samme innsigelser som LO Stat mot gyldigheten av den provisoriske anordningen som etablerer denne lønnsnemndbehandling. Dette spørsmål kommenteres ikke ytterligere her, da det vil bli behandlet under det saksforberedende møtet 28. oktober d.å.

Spekter vil i lys av både YS Spekters innlegg og det tidligere skriftlige innlegget fra LO Stat kommentere de økonomiske krav nærmere.

[3.4.2.1 Oppgjørstidspunktet](#)

I LO Stats påstand punkt 6.2.2 (kjennelsens punkt 3.2.1.2.2) nr. 6 settes virkningstidspunktet for punkt 6.2.2 om lønnsbestemmelser til 1. august 2019. Tilsvarende gjelder for YS Spekters krav, jf. deres påstand i punkt II nr. 3.

Når LO Stat og YS Spekter har krevd oppgjørstidspunktet satt til 1. august, vil overhenget inn i 2020 øke, og disse organisasjoner anfører følgelig en høyere økonomisk ramme enn det er grunnlag for.

En flytting av oppgjørstidspunktet forutsetter partsenighet. En flytting vil som nevnt gripe inn i partenes handlefrihet i 2020 oppgjøret. Spekter avviser en flytting av oppgjørstidspunktet fra 1. mai til 1. august. I forhold til LO Stat og YS Spekter blir virkningstidspunktet som angitt i Spekters påstand, da oppgjøret i samsvar med fast praksis skal gjelde fra streikens avslutning uten at det leder til noe høyere beregningsgrunnlag.

[3.4.2.2 Mastergradstillegg og tillegg for fagarbeidere med videreutdanning](#)

LO Stat og YS Spekter har fremsatt krav om mastergradstillegg og tillegg for fagarbeidere med videreutdanning, jf. påstanden i LO Stats skriftlige innlegg punkt 6.2.2 (kjennelsens punkt 3.2.1.2.2) nr. 4 og påstanden i YS Spekters skriftlige innlegg punkt II nr. 3.

Kravene knyttet til mastergradstillegg og fagarbeidere med videreutdanning vil ha en kostnad som kommer i tillegg oppgjørets økonomiske ramme. Det er det ikke grunnlag for. Dessuten vil disse kostnadene bare kunne beregnes eksakt lokalt i det enkelte helseforetak og forutsetter et kombinert

sentralt og lokalt oppgjør for at beregningene skal bli korrekt. Det er ikke et slikt kombinert sentralt og lokalt oppgjør i 2019.

Uavhengig av dette har Spekter avvist disse kravene.

3.4.2.3 *Etterslep i forhold til lønnsoppgjøret for Norsk sykepleierforbund*

Frontfagsresultatet i 2019 var 3,2 %. LO Stat og YS Spekters krav er, som nevnt i punkt 3.4.2.1, fremsatt med en økonomisk ramme på 3,31 %. Begrunnelsen LO Stat og YS Spekter har benyttet for å begrunne at den økonomiske rammen er 0,11 % høyere enn frontfagsresultatet er at det er et «etterslep» i forhold til lønnsoppgjøret i 2018 i forhold til Norsk Sykepleierforbund (NSF), jf. LO Stats skriftlige innlegg punkt 3.2 og YS Spekters skriftlige innlegg punkt 7.2 og 7.3.

Det er korrekt at sykepleiere ble prioritert i 2018. Dette gjaldt også sykepleiere organisert i LO Stat og YS Spekter. Det er imidlertid ingen automatikk i at andre arbeidstakergrupper det etterfølgende året skal «kompenseres» for en slik prioritering. Spekter avviser derfor en ramme ut over frontfagsresultatet.

3.4.3 LO Stats prosesskriv 28. oktober 2019

LO Stat er av den oppfatning at de fremlagte dokumentbevisene, samt parts- og vitneforklaringer, er tilstrekkelig for å legge til grunn;

- at Regjeringen la utelukkende til grunn situasjonen ved Sykehuset i Østfold da tvungen ble besluttet
- at uttak nr. 3 ikke omfattet noen arbeidstakere organisert i noe LO-forbund ved den aktuelle avdelingen ved Sykehuset Østfold
- at Regjeringens inngrep med beslutning om å avslutte streiken ble begrunnet med konsekvenser av streiken i regi av YS.

3.4.4 LO Stats prosesskriv 4. november 2019

Statsråden har bestridt vitneplikten. Det følger imidlertid av Høyesteretts avgjørelser publisert i RT-1980-711 og RT-1994-1036-A at en statsråd plikter å forklare seg om begrunnelsen for det eller de vedtak statsråden/departementet har truffet. Dette innebærer at bevisforbudet ikke omfatter forklaring omkring hensynene bak en avgjørelse eller det faktiske grunnlaget som ligger til grunn for avgjørelsen, se Skoghøys «Tvisteløsning» side 793 flg.

Partene ble i planmøtet enige om å bestrebe en effektiv gjennomføring av kompetansespørsmålet. I så måte bidrar Spekters uttalelse om at forholdene statsråd Hauglie kunne uttalt seg om, dvs. det faktiske grunnlaget for tvangsinngrepet overfor streiken i regi av LO Stat, vil bli godt belyst gjennom dokumentbevisene og allerede varslede forklaringer.

LO Stat tilbød vitnebeviset for nettopp å sikre at spørsmålet ville bli godt opplyst.

3.5 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

3.5.1 Kompetansespørsmålet

LO Stat har reist spørsmål om Rikslønnsnemndas kompetanse til å behandle tvisten. LO Stat har i den forbindelse reist innsigelse mot den provisoriske anordningen som er grunnlag for Rikslønnsnemndas kompetanse i saken. LO Stat har vist til at lønnsnemndsloven § 5 jf. arbeidstvistloven § 45 pålegger Rikslønnsnemnda å ta stilling til sin egen kompetanse. LO Stat har vist til at Rikslønnsnemnda på

samme måte som Arbeidsretten plikter å undersøke kompetansegrunnlaget av eget tiltak. Det er også vist til voldgiftsloven § 18 første ledd som LO Stat mener kan anvendes analogisk overfor Rikslønnsnemnda. LO Stat har gitt en omfattende begrunnelse for hvorfor den provisoriske anordningen ikke kan gis anvendelse overfor LO Stat i forbindelse med steiken i arbeidskonflikten med Spekter.

Rikslønnsnemnda er en fast voldgiftsnemnd som oppnevnes av regjeringen med hjemmel i lønnsnemndloven. Rikslønnsnemndas oppgave er å behandle interesseløstvist som partene i arbeidslivet bringer inn for nemnda ved en frivillig ordning og tvister som de lovgivende myndigheter vedtar skal løses ved tvungen lønnsnemnd. I denne saken er nemnda gitt kompetanse gjennom provisorisk anordning om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom LO Stat/YS Spekter og Spekter i forbindelse med mellomoppgjøret 2019 fastsatt ved kgl.res. 9. august 2019.

Rikslønnsnemnda avgjør hva som skal bli innholdet i en ny eller endret tariffavtale. En avgjørelse fra Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Rikslønnsnemnda er i denne saken bedt om å vurdere selve grunnlaget for nemndas kompetanse. Dette går i utgangspunktet ut over handlingsrommet for nemndas oppgave. Den provisoriske anordningen som nemnda i denne saken utleder sin kompetanse fra, er likestilt med et lovvedtak.

Rikslønnsnemndas flertall, de nøytrale medlemmene Taraldsrud, Barth og Bierkan samt medlemmet Gjerding, viser til at det er et sikkert statsforfatningsrettslig prinsipp at gyldigheten av et lovvedtak skal prøves av de alminnelige domstoler. Rikslønnsnemnda har ingen kompetanse dersom lovvedtaket settes til side. Adgangen til å prøve gyldigheten av lovvedtaket ligger ikke innenfor nemndas oppgave eller kompetanse. Rikslønnsnemndas flertall kan ikke se at prøving av gyldigheten av den provisoriske anordningen kan sidestilles med verken den prøving som Arbeidsretten foretar ved å undersøke innholdet av en stevning eller grunnlaget for stevningen eller en voldgiftsretts avtalegrunnlag.

Rikslønnsnemndas flertall tar derfor ikke LO Stats påstand om å underkjenne grunnlaget for å behandle tvisten som tvungen lønnsnemnd, til følge. Rikslønnsnemndas flertall forholder seg til det grunnlaget som er gitt for nemndas kompetanse i samsvar med den provisoriske anordning 9. august 2019.

Medlemmet Olsen tar ikke dissens på dette spørsmålet i nemnda, og er enig med flertallet om at LO Stat har mulighet til å prøve inngrepet i streiken for domstolene.

3.5.2 Oppheving av minstegrensen for rett til å opptjene pensjon

LO Stat har fremsatt krav om opptjening av pensjonsrettigheter uavhengig av hvilken stillingsprosent arbeidstaker har.

Rikslønnsnemndas flertall, Barth og Bierkan samt Olsen, viser til at pensjonsordningen i dette området er tariffbestemt, og at det ved hovedoppgjøret 2018 ble åpnet for at det kunne fremmes pensjonskrav ved mellomoppgjøret 2019. I protokollene mellom Spekter og YS/LO-Stat fra overenskomstforhandlingene i 2018 ble det tatt inn bestemmelser om pensjon (overenskomsten del A, punkt IV 7). Det ble her etablert enighet mellom partene om at pensjon kunne gjøres til gjenstand for forhandlinger i mellomoppgjøret 2019.

Videre legges til grunn at den nåværende 20 %-grensen for medlemskap i tjenestepensjonsordningen er ensidig fastsatt av Spekter. Arbeidsretten har fastslått at denne fremgangsmåten er tariffstridig (ARD-2018-4), men gjenoppretting ble ikke gjennomført.

Det synes å være enighet mellom partene om at de administrative og økonomiske kostnadene ved en oppheving av minstegrensen for medlemskap, er små. Beregningene foretatt av det partssammensatte utvalget for pensjon, viser kostnader på mellom 0,06 og 0,13 % av lønnsmassen, avhengig av hva man legger til grunn om antallet arbeidstakere som i dag har stillingsbrøker på til sammen under 20 %. Det ble i møtet for Rikslønnsnemnda ikke lagt fram argumenter i behandlingen som begrunnet hvorfor 20 % var en riktig grense. Flere av argumentene for å ha en nedre grense, som ble lagt fram, som for eksempel fra Ot.prp. nr. 47 (1998-1999) og Prop. 156L (2014-2015), er knyttet til foreldede regler for minstestytelser og samordning.

Spekter påpeker at ansatte i helseforetakene er omfattet av forskjellige pensjonsordninger, og hevder at en endring i minstegrensen for medlemskap kan skape ulikebehandling. Det er imidlertid allerede etablert en praksis med ulike pensjonsordninger i dette forhandlingsområdet, og store pensjonsordninger (sykepleierpensjonsordningen og apotekpensjonsordningen) er lovfestede og ikke tariffestede ordninger.

Det at det foregår prosesser i andre deler av arbeidsmarkedet, som for eksempel arbeidsgruppen for å utrede pensjonsspørsmål i privat sektor, står ikke i veien for at det kan avtales regler for medlemskap i tariffestede ordninger i dette området. Både kravet om likebehandling mellom ulike pensjonsordninger og bekymringen om å være tidlig ute i en større prosess, er også mindre aktuelle i og med at KS, som er en annen betydelig arbeidsgiver for yrkesgruppene som omfattes av dette avtaleområdet, allerede har opphevet minstegrensen for medlemskap i sin pensjonsordning.

Rikslønnsnemndas flertall finner således at kravet om en oppheving av minstegrensen er rimelig. Tapet for den enkelte som innehar en stilling under 20 %-grensen, er potensielt stort. En oppheving av minstegrensen er videre konsistent med utviklingen i trygdesystemet generelt, med en fjerning av besteårsregelen i folketrygden og økt vekt på opptjening gjennom livsløpet. De negative konsekvensene av en nedre grense øker da også fra 1. januar 2020 når opptjening for alle år i jobb, settes i verk.

Rikslønnsnemndas flertall finner at ny tariffavtale mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat fastsettes slik at minstegrensen for å komme inn under tjenstepensjonsordningen oppheves.

Rikslønnsnemndas mindretall, Taraldsrud og Gjerding, påpeker at Rikslønnsnemnda i flere saker har uttalt at spørsmål knyttet til nye pensjonsordninger eller endringer i slike ordninger «i første rekke må få sin avklaring og løsning gjennom forhandling mellom partene». Det vises blant annet til sak 3/2006, 3/2012 og 6/2012. Begrunnelsen har vært at dette vil representere en reform i arbeidslivet som det ikke er naturlig at gjøres av Rikslønnsnemnda, men at slike nye ordninger må fremforhandles av partene selv.

Rikslønnsnemndas mindretall ser på dette på samme måte i forhold til kravet fra LO Stat om å oppheve minstegrensen på 20 % stillingshjemmel for rett til å opptjene pensjon.

Medlemmet Gjerding vil i tillegg vise til at nemndas flertall bygger på en feilaktig forståelse av Arbeidsrettens dom (2018-4) og hva som er tariffavtalt i Spekter. Verken i denne dommen eller i KS dommen (ARD 2013-20) har Arbeidsretten tatt stilling til lovligheten av en nedre grense på 20 %. I KS dommen fant Arbeidsretten at en nedre grense på 14 timer per uke var i strid med diskrimineringsreglene i arbeidsmiljølovens § 13-1, men uttalte samtidig at «Arbeidsretten er enig i at det er argumenter som kan begrunne en nedre grense».

Det er ikke tariffavtalt hva som skal være en nedre grense for innmelding i helseforetakenes tjenstepensjonsordning. Det ble imidlertid tariffavtalt i 2002 at arbeidstakerne skulle få videreført

eksisterende pensjonsordninger. Denne ordlyden er senere gjentatt. Dette innebærer for øvrig også at de lovfestede pensjonsordningene i helseforetakene er forankret i denne tariffoppliktelsen. Videre er det tariffestet at helseforetakene skal være omfattet av overføringsavtalen, noe som bl.a. innebærer at generelle endringer i offentlig tjenstepensjon også må gjøres gjeldende for helseforetakene dersom det er nødvendig for å kunne oppfylle denne tariffoppliktelsen.

Som følge av at KS-dommen slo fast at den nedre grensen på 14 timer per uke var ulovlig, ba Spekter om at helseforetakenes pensjonsleverandører endret dette til en lovlig minstegrense. Den grensen som er fastsatt i alle lovbestemte pensjonsordninger er 20 % og det ble pekt på at denne kunne praktiseres også for helseforetakene, slik at det ble etablert en lovlig minstegrense.

Arbeidsretten mente i Spekter-dommen (2018-4) at i og med at den tidligere innmeldingsgrensen måtte anses å være omfattet av overenskomstens «frysbestemmelse» vil en ensidig endring av denne grensen måtte anses som et tariffbrudd. Arbeidsretten fant imidlertid ikke grunnlag for å gi LO medhold i at en minstegrense på 20 % var ugyldig. Flertallets forutsetning bygger derfor på en feilaktig forståelse av Arbeidsrettens dom.

Rikslønnsnemndas flertall uttaler at det i møtet for Rikslønnsnemnda ikke ble lagt fram argumenter i behandlingen som begrunnet hvorfor 20 % var en riktig grense. Medlemmet Gjerding er svært uenig i dette, og viser til at det var en sentral del av behandlingen i nemnda hvorfor Spekter mente kravet måtte avvises. Følgende argumenter ble bl.a. fremført:

- Ville være en reform, som bør innføres av partene, og ikke Rikslønnsnemnda;
- Man bør ha en minste tilknytning til virksomheten for å innlemmes i pensjonsordningen; 20% tilsvarer 1 dag i uken, som anses som en normal minstetid for ansettelse
- En minstegrense på 20% er konsistent med all pensjonslovgivning; bidrar til å gjøre pensjonsregelverket enklere
- Sykehusene eid av staten; viktigere med likhet med staten enn kommunesektoren;
- En eventuell imøtekommelse av kravet fra Rikslønnsnemnda ville skape ulikebehandling i helseforetakene
- Kostnadene ved innmelding og administrasjon bør stå i et rimelig forhold til pensjonsopptjeningen som ville skje; ved en lavere grense ville flere oppleve å betale inn til pensjonsordningen uten å få noe igjen
- Folketrygden gir gode minsteytelser, slik at de med svært lave inntekter oppnår et godt samsvar mellom tidligere lønn og pensjon
- En minstegrense er viktig for å motvirke uheldige og uønskede tilpasninger
- Ingen grunn til at Rikslønnsnemnda skal fungere som en «brekkstang» for å oppnå denne reformen mer generelt i arbeidslivet
- Spørsmålet om endring av minstegrensen vil bli behandlet helhetlig i en politisk prosess, og Rikslønnsnemnda bør ikke foregripe dette
- Spekter har tilbudt andre tiltak for å imøtekomme den samme gruppen; alle nye faste ansettelser i minst 20 % og tilbud om at alle dagens ansatte kan få 20 % stilling
- Administrative ulemper/kostnader
- En innvilgelse av kravet til medføre kompliserte lønnsoppgjør innen Spekter-helse

Videre synes Rikslønnsnemndas flertall å legge stor vekt på at en fjerning av minstegrensen er innført i KS. Medlemmet Gjerding vil peke på at Spekter er et selvstendig tariffområde og at helseforetakene er eid av staten og at det for statsansatte er en minstegrense på 20 %. Den største gruppen arbeidstakere i helseforetakene er sykepleiere som har en lovfestet minstegrense på 20 %. En slik minstegrense bør derfor også legges til grunn for tjenstepensjonsordningen for LO og YS organiserte.

Det faktum at helseforetakene er eid av staten innebærer også at helseforetakene ikke ønsker å innføre pensjonsrettigheter med større kostnader enn det staten selv har.

Rikslønnsnemndas flertall har lagt vekt på at pensjonstapet for den enkelte er potensielt stort. Medlemmet Gjerding er ikke enig i dette. Stillingene under 20 % har svært lav pensjonsopptjening og i en begrenset periode av arbeidslivet.

3.5.3 Lønnskravene

LO Stat krever lønnstillegg med en ramme på 3,31 % i årslønnsvekst, mens Spekter har tilbudt en ramme på 3,2 %. Forskjellen utgjøres av et «etterslep» fra tidligere oppgjør.

Rikslønnsnemnda legger enstemmig til grunn at frontfagsrammen for lønnsoppgjøret i 2019 skal følges. Dette betyr en ramme for årslønnsveksten på 3,2 % i henhold til rapporten etter inntektsoppgjøret for 2019 fra det tekniske beregningsutvalget (TBU). Rikslønnsnemndas flertall finner det ikke rimelig at eventuelle prioriteringer eller skjevheter fra tidligere års oppgjør, skal begrunne en samlet lønnsvekst ut over frontfagsrammen i årets oppgjør.

Det ser ut til å være enighet mellom partene om at hensynet til en helhetlig lønnspolitikk betyr at stillingsgruppene 4 og 5, så langt som mulig, gis samme resultat som i oppgjøret med Norsk Sykepleierforbund (NSF).

Øvrige krav krever tekstlige endringer i tariffavtalen og lokale tilpasninger, som det er naturlig at partene eventuelt tar opp igjen i kommende forhandlingsrunder, og ikke i dette mellomoppgjøret.

Unntaket er nytt punkt om et generelt tillegg for ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar, som allerede er avtalt med NSF i dette oppgjøret. Rikslønnsnemndas flertall er kommet til at et slikt tillegg skal gis og viser til hensynet til sammenheng i lønnsystemet i dette oppgjøret og oppgjøret med Sykepleierforbundet.

3.5.4 Virkningstidspunktet

Partene er også uenig om virkningstidspunktet for oppgjøret. LO Stat mener tidspunktet skal være 1. august 2019 som er i tråd med avtalen som gjelder for de øvrige avtalene for dette hovedområdet mens Spekter mener at virkningstidspunktet skal følge tidligere praksis fra Rikslønnsnemnda som vil være tidspunktet for streikens avslutning 23. juni 2019.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Bjerkan og Olsen, viser til at for de øvrige avtalene for dette hovedområdet, er virkningstidspunkt satt til 1. august 2019. Dette er en dato som ligger etter streikens avslutning. Rikslønnsnemndas flertall påpeker at samme virkningstidspunkt for alle tariffavtalene innenfor dette området, vil gjøre det lettere for partene å bli enige i neste oppgjør, særlig på grunn av problemstillinger rundt delt lønnsmasse. Et virkningstidspunkt etter streikens avslutning har også vært gjennomført i nemndas avgjørelse i 2/2010.

Rikslønnsnemndas flertall fastsetter etter dette virkningstidspunktet til 1. august 2019.

Rikslønnsnemndas mindretall, medlemmet Gjerding, viser til at oppgjørstidspunktet for overenskomstene med forbundene i LO og YS er 1. mai. En flytting av oppgjørstidspunktet må forutsette partsenighet. Virkningstidspunktet for lønnstilleggene i 2019 må etter vanlig praksis flyttes fra 1. mai til streikens opphør 23. juni.

Medlemmet Valsø har ikke stemmerett, men slutter seg til medlemmet Gjerdings votum.

Medlemmet Claudi har ikke stemmerett, men slutter seg til nemndas mindretall, herunder Gjerdings votum, i spørsmålet om pensjon.

3.6 SLUTNING

1. Nedenstående tekst tas inn i overenskomst A1 punkt 9 avslutningsvis:
Fra 01.01.2020 skal pensjonsordningen omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) og fra første arbeidede time.
Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.
Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etteranmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.
Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekkingen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.
Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfaste pensjonsordninger
2. Generelle tillegg
Alle medlemmer i stillingsgruppe 1, 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 7 000. Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.
Alle medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5, og alle medlemmer i unormerte stillinger gis et generelt tillegg på 2,1 %.
Alle medlemmer i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5 % (samlet 2,6 %).
Alle medlemmer i lederstilling med økonomi-, personal- og driftsansvar gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5 % (samlet 2,6 %).
De generelle tilleggene gis med virkning fra 1. august 2019
3. Minstelønnsatsene endres slik for alle stillingsgrupper fra 1. august 2019, jf. Overenskomsten del A2 IV Lønn 2.2:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
1. Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	322 000	327 000	338 000	383 000	410 000
2. Fagarbeiderstillinger / 3 års videregående utdanning	358 000	363 000	376 000	430 000	
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og	358 000	363 000	376 000	430 000	

autorisasjon etter lov om helsepersonell					
4. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning	410 000	425 000	450 000	500 000	
5. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med Spesialutdanning	450 000	475 000	510 000	538 000	

4. Beløpet i Overenskomsten, del A2 punkt 2.2.5, om lønn for tillitsvalgte som er innvilget permisjon, økes med kr 7 000 til kr 431 000 med virkning fra 1. august 2019.
5. De øvrige krav tas ikke til følge.


Liv Synnøve Taraldsrud


Erling Barth


Gøril Bjerkan


Lise Olsen


Stein Gjerding

Ikke stemmeberettigede medlemmer


Roger Haga Heimli


Jon Fladby Claudi


Tone Faugli


Svein Tore Valsø