



RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 02/2019

TVISTEN MELLOM YS SPEKTER 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

Leder Lizzie Ruud Thorkildsen, YS Spekter

Ass. forhandlingssjef Merete Norheim Morken, YS Spekter

Direktør og sjeføkonom Stein Gjerding, Spekter

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

1 Innhold

2	GENERELT	3
2.1	NEMNDAS SAMMENSETNING	3
2.2	SAKSGANG	3
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	YS SPEKTER	7
3.2.2	SPEKTER	8
3.3	PARTENES ANFØRSLER	9
3.3.1	YS Spekters skriftlige innlegg 27. september 2019.....	9
3.3.2	Spekters skriftlige innlegg 11. oktober 2019.....	26
3.4	PARTENES KOMMENTARER.....	34
3.4.1	YS Spekters prosesskriv 25. oktober 2019.....	34
3.4.2	Spekters prosesskriv 25. oktober 2019	42
3.5	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	43
3.5.1	Oppheving av minstegrensen for rett til å opptjene pensjon	43
3.5.2	Lønnskravene.....	45
3.5.3	Virkningstidspunktet.....	46
3.6	SLUTNING	47

2 GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 02/2019 behandlet arbeidstvisten mellom YS Spekter 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

Leder Lizzie Ruud Thorkildsen, YS Spekter

Ass. forhandlingssjef Merete Norheim Morken, YS Spekter

Direktør og sjeføkonom Stein Gjerding, Spekter

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

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.

YS Spekter har utpekt Lizzie Ruud Thorkildsen og Merete Norheim Morken som sine representanter i nemnda. Lizzie Ruud Thorkildsen har hatt stemmerett.

Spekter har utpekt Stein Gjerding og Svein Tore Valsø som sine representanter i nemnda. Stein Gjerding har hatt stemmerett.

Under møtet i nemnda har advokat Cecilie Carlstedt vært prosessfullmektig for YS Spekter og advokat Tarjei Thorkildsen for Spekter. Sektoransvarlig Dag Bjørnar Johnsrud og spesialrådgiver Sveinung Berger møtte som partsrepresentanter for YS Spekter, og forhandlingsdirektør Bjørn Skrattegård møtte for Spekter. Partsrepresentantene forklarte seg under møtet i nemnda.

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

Følgende vitner forklarte seg under møtet i Rikslønnsnemnda:

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

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 holdt 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 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. 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 YS SPEKTER

YS Spekter har nedlagt slik påstand:

3.2.1.1 Pensjonsspørsmålet

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. 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. 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 lovfastsatte pensjonsordninger

3.2.1.2 Lønsspørsmålet

1. Generelle tillegg

Alle medlemmer i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på kr 8 000

Alle medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 10 800

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- og personalansvar gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5% (samlet 2,6%).

De generelle tilleggene gis med virkning fra 1.8. 2019

Minstelønnsatsene heves for alle stillingsgrupper, jf. tabell 2.2. *Del IV Lønn*

2. Overenskomsten del A2 IV 2.1 Stillingsgrupper

Ny stillingsgruppe 6: «Stillinger hvor det som hovedregel kreves mastergrad eller høyskoleutdanning med videreutdanning til godkjent kliniker- eller klinisk spesialist»

3. Overenskomsten del A2 IV 2.2 Minstelønnsgarantier

Det gjøres følgende endring i minstelønnsbestemmelsene med virkning fra 1. august 2019:

	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	361 000	366 000	376 000	430 000	
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	361 000	366 000	376 000	430 000	
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. Nytt punkt 2.2.5 Videreutdanning

Ansatte med stillinger i kategoriene fagarbeider (lønnsgruppe 2 og 3), og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng/fagskolepoeng, skal ha minst kr 10 000,- /20 000,- pr år i tillegg til minstelønn.

5. 2.2.6 Tillitsvalgt-avlønning

De arbeidstakerne som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn 450 000, tilsvarende stillingsgruppe 4 med 8 års ansiennitet.

3.2.2 SPEKTER

Spekter har nedlagt slik påstand:

Gjeldende overenskomster mellom YS-Spekter og Arbeidsgiverforeningen Spekter innenfor overenskomstområde 10 videreføres til 30. april 2020 med følgende endringer:

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 YS-Spekter ikke til følge.

3.3 PARTENES ANFØRSLER

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

3.3.1 YS Spekters skriftlige innlegg 27. september 2019

3.3.1.1 Innledning

Twistepunktene i interessedvisten knytter seg til uenighet om endringer i overenskomst A1 punkt 9 pensjon, herunder i særdeleshet uenighet om minstegrenser for innmelding i pensjonsordninger, samt fastsettelse av de økonomiske rammene for oppgjøret og de lønnskrav som følger av dette.

Når det gjelder interessedvisten om pensjon, er det YS-Spekters prinsipale oppfatning og krav at det ikke skal gjelde noen grenser for innmelding i pensjonsordningene. En minstegrense for innmelding i pensjonsordningene er etter YS-Spekters oppfatning i strid med diskrimineringsregleverket både hva gjelder deltidsarbeidende og indirekte i forhold til kjønn, og kan derfor ikke videreføres.

I forlengelsen av disse krav fremmer YS- Spekter også krav om at det inntas en bestemmelse om håndtering behov for tilpasninger i tariffavtalen som følge av den nye opptjeningsregelen for offentlig tjenestepensjon, og samt bestemmelser som innfører såkalte «pensjonistvilkår».

Når det gjelder de økonomiske krav, ble disse på grunn av forhandlingsordning i Spekter ikke behandlet i forhandlingene eller meklingen. Kravene ligger imidlertid i all hovedsak innenfor den forventede ramme.

3.3.1.2 YS Spekter

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS er inndelt i fem forhandlingssektorer, YS-Privat, YS-Kommune, YS-Stat, YS-Spekter og YS-Finans. YS organiserer totalt ca. 220 000 medlemmer i de fem sektorene, hvorav ca. 14 000 arbeider innen Spekterområdene. Av disse tilhører i overkant av 9 000 Spekter Område 10 Helseforetak.

Interessedvisten for nemda er begrenset til YS-forbundene Delta og Parat som samlet organiserer i overkant av 9 000 medlemmer i Område 10 Helseforetak.

3.3.1.3 *Avtaleområdet og forhandlingsordningen*

Spekter ble etablert i 1993 som arbeidsgiverforening for fristilte statlige virksomheter (tidligere NAVO). Spekter representerer i dag drøyt 245 medlemsvirksomheter med om lag 220 000 ansatte. Av disse arbeider ca. 125 000 innen spesialisthelsetjenesten.

Forhandlingsordningen i Spekter er regulert i Hovedavtale mellom Spekter og YS. Overenskomstens oppbygging følger av Hovedavtalens § 4. Etter denne deles virksomhetene i Spekter i overenskomstområder. Denne tvisten gjelder altså område 10, Helseforetak.

For overenskomstområde 10, Helseforetak, er det avtalt en særskilt avtalestruktur og forhandlingsordning enn det som ellers følger av hovedavtalen § 4. Dette er beskrevet som en prosess i flere trinn. I trinn 1 forhandles overenskomsten del A, som gjelder hele Spekterområdet. Deretter forhandles i trinn 2 de sosiale bestemmelsene som skal være felles for alle arbeidstakere i helseforetak, overenskomst A1. Overenskomsten del A2, som også gjelder helseforetak, har ytterligere sosiale bestemmelser samt nærmere bestemmelser om arbeidsvilkår herunder lønn.

Det var i forhandlingene vedrørende overenskomst del A1 den sentrale interessen tvisten oppstod. Det kom til brudd i forhandlingene, og det dermed ble ikke forhandlet videre om A2 i det hele tatt.

3.3.1.4 *Forhandlingene under mellomoppgjøret 2019*

I 2019 var det mellomoppgjør. Det forhandles da vanligvis kun om endringer i lønn (A2). Under hovedoppgjøret i 2018 var partene imidlertid blitt enige om at det skulle åpnes for forhandlinger vedrørende pensjonsrelaterte spørsmål i mellomoppgjøret 2019. Dette fremgår av protokoll fra A1 forhandlingene i 2018.

Våren 2019 fremmet således samtlige fem hovedsammenslutninger med partsforhold i Spekter overenskomstområde 10 felles krav om endringer i pensjonsbestemmelsene. Kravene lød:

«1.

Organisasjonene viser til at de nye opptjeningsreglene for offentlig tjenestepensjon skal virke fra 1. januar 2020. Det er derfor nødvendig å avklare hvilke regler som skal gjelde i helseforetakene.

Organisasjonene krever derfor at de tariffestede endringene i KS-området skal følges fram til tariffoppgjøret i 2020 for fellesordningen og sykehuslegeordningen i KLP og PKH, at endringer i SPK og OPF følges for arbeidstakere som har medlemskap i disse ordningene, samt at frysbestemmelsen opprettholdes. Organisasjonene krever at de tariffestede endringene i KS-område inkludert frysbestemmelsen, også skal følges fram til tariffoppgjøret i 2020 for Sykepleierordningen, der tariffavtalen supplerer loven.

Partene utreder i fellesskap behovet for tilpasninger i tariffavtalen i Spekter helse, og avtaler de nødvendige tariffmessige tilpasningene i tariffoppgjøret i 2020.

2.

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 fjernet.

3.

Organisasjonene krever innføring av pensjonistvilkår i eksisterende pensjonsordninger. Alderspensionister kan engasjeres på pensjonistvilkår. Dette gjelder også for AFP-

pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler. Ordningen gjelder ikke pensjonister som mottar folketrygdberegnet AFP.

Timelønn for arbeid ut over grense for innmelding i pensjonsordningen er kr. 207,- pr faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg, og kvelds- og nattillegg.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjon uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen. Dette dersom ikke annet er regulert i særavtale.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.»

Forhandlingene ble gjennomført 10. april 2019 og førte ikke frem for YS-forbundene og LO-forbundene, og disse gikk i brudd.

De øvrige forbundene aksepterte Spekters tilbud, og det ble inngått identiske protokoller vedrørende det omtvistede A1-kravet.

For de hovedsammenslutningene som oppnådde enighet om pensjon, ble det forhandlet om lønnsreguleringer i løpet av høsten, og samtlige er nå i havn.

For YS-Spekter og LO- Stat ble det 11. april 2019 varslet plassoppsigelse. Riksmekler la ned forbud mot arbeidsstans 12. april 2019, og det ble kalt inn til mekling 27. og 28. mai 2019. Meklingen ble begjært avsluttet og plassoppsigelsens endelige omfang varslet 22. mai 2019.

Mekling hos Riksmekler fant sted og ble avsluttet kl. 24.00 den 28. mai 2019. Partene kom ikke til enighet, og streiken ble igangsatt fra arbeidstidens begynnelse den 29. mai 2019. YS-forbundene tok 190 medlemmer ved 4 helseforetak ut i streik.

Streiken ble trappet opp 2 ganger. Fra 11. juni 2019 var 240 medlemmer i streik. Det var varslet opptrapping med ytterligere 56 medlemmer fra mandag 24. juni 2019. Partene ble imidlertid søndag 23. juni 2019 innkalt til arbeids- og sosialministeren og varslet om tvungen lønnsnemnd. Streiken ble derfor avsluttet fra 24. juni 2019 jf. den senere provisorisk anordning utstedt 9. august 2019.

3.3.1.5 Twistepunkt – pensjon

Interessetvistens hovedspørsmål er knyttet til pensjon, nærmere bestemt om det skal gjelde en minstegrense for hvor mye ansatte må arbeide for få rett til å bli innmeldt i pensjonsordning.

YS-Spekters prinsipale synspunkt at det ikke skal være noen nedre grense for innmelding i pensjonsordning. En nedre grense er etter YS-Spekters sitt syn diskriminerende både for deltidsansatte og indirekte på grunnlag av kjønn.

De ansattes pensjonsrettigheter er regulert i overenskomst A1 2018-2020 punkt 9, som lyder:

«9. Pensjon

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

"Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem".

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende "overføringsavtale". Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjongivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.»

3.3.1.5.1 Interesstvistens bakgrunn

3.3.1.5.1.1 Utgangspunktet: «frys av de ansattes pensjonsforhold»

Pensjonsbestemmelsen i A1 punkt 9 kom inn i avtaleverket allerede ved etableringen av de statlig eide helseforetakene i 2002. Forut for etableringen av helseforetakene var spesialisthelsetjenesten fordelt mellom Oslo kommune, fylkeskommunene og staten. De ansatte i helseforetakene kom derfor fra ulike tariffområder og hadde med seg ulike pensjonsordninger avhengig av hvor de kom fra.

For å sikre de ansatte en god overgang ble det i overenskomst A1 mellom NAVO (nå Spekter) og bl.a. YS-Spekter og LO-Stat bestemt at helseforetakene skulle ha tjenstepensjonsordning for sine ansatte, og at de eksisterende pensjonsordningene skulle videreføres inntil videre. Bestemmelsen har etter dette blitt videreført med kun mindre redaksjonelle endringer fra 2002 til 2018.

I tariffoppgjøret i 2004 ble man også enig om et partssammensatt utvalg (PSU) som skulle jobbe med helseforetakenes pensjon og under forutsetning om «frys av de ansattes pensjonsforhold».

Protokollen om PSU og den såkalte frysbestemmelsen lød (YS Spekters understrekning):

«Partene er enige om å nedsette et partssammensatt samarbeidsutvalg som kan arbeide med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, UHO, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra NAVO og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Leder for utvalget oppnevnes av lederne for de regionale helseforetakene. NAVO er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringer inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.05»

Bestemmelsen er blitt videreført i samtlige senere oppgjør, kun med endret utløpstidspunkt. Beskrivelse av tariffhistorikken finnes også i arbeidsrettens dommer AR-2018-4, ARD-2005-130 og ARD -2009-125.

3.3.1.5.1.2 ARD-2013-227 – Dom for at pensjonsordningenes grense på 14 timers gjennomsnittlig arbeidsuke er diskriminerende

De lovbestemte og tariffestede offentlige tjenstepensjonsordningene hadde tidligere krav om minimum 14 timer gjennomsnittlig arbeidstid per uke for å ha rett til medlemskap. På Spekters område fremkom denne grensen kun i de ulike pensjonsordninger.

I juni 2013 konkluderte Arbeidsretten med at 14-timers grensen som fulgte av Hovedtariffavtalen mellom KS og LO, var i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1, se ARD-2013-227. YS-Kommune (Delta mfl.) har parallell og likelydende hovedtariffavtale med KS.

Arbeidsretten fant det klart at en 14-timers grense kunne føre til forskjellsbehandling av deltidsansatte. Konsekvensen av at man ikke ble innmeldt i pensjonsordningen, hadde ikke bare betydning for beregningen av alderspensjon, men også for rett til uførepensjon og ektefelle- og barnpensjon. Spørsmålet var om grensen likevel var lovlig fordi den var nødvendig for å oppnå et saklig formål og om den heller ikke var uforholdsmessig. Arbeidsretten fant at 14-timers grensen ikke var forholdsmessig. Retten fremhevet på den ene siden at tjenstepensjon er et viktig gode, og at den aktuelle tjenstepensjonsordning var gunstig. Konsekvensen av 14-timersregelen var at arbeidstakeren overhodet ikke fikk rettigheter etter ordningen. I punkt 146 konkluderte retten:

«En sjablongmessig regel som i det foreliggende tilfellet, som er videreført av tariffpartene uten at det er dokumentert en tilstrekkelig grundig vurdering av hvordan en grensen bør trekkes, er i dette tilfellet uansett uforholdsmessig inngripende i forhold til den eller de som forskjellsbehandles. Det følger av EU-domstolens dom i sak [C-307/05](#) avsnitt 59 at Rammeavtalen klausul 4 nr. 1 må fortolkes slik at bestemmelsen er til hinder for forskjellsbehandling der den alene er begrunnet i at den er fastsatt i en tariffavtale (kollektivt overenskomst), jf. sak [C-393/10](#) avsnitt 64 om at ulik behandling uansett må oppfylle et reelt behov.»

Etter denne dommen besluttet KS i samråd med KLP å melde alle ansatte inn i pensjonsordningen uavhengig av stillingsstørrelse. Ved det etterfølgende tariffoppgjør i 2014 ble det enighet om at det ikke skulle gjelde noen grense for medlemskap og at pensjonsordningen skulle gjelde for alle.

Hovedtariffavtalen for kommuner punkt 2.1.1 ble derfor endret til (YS Spekters understrekning):

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (fast og midlertidige).»

I tillegg ble det foretatt endringer i de tariffestede vedtekter for tjenstepensjonsordningen /TPO slik at det ikke lenger fremkom noen innmeldingsgrense i vedtektene.

Vedtektene for TPO § 2-3 fikk etter dette slik utforming:

«Timelønnte, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.

Disse arbeidstakere 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.»

Fjerningen av minstegrensen medførte også at det ikke lenger var mulig for pensjonister å arbeide uten samtidig å få redusert alderspensjon. Man innførte derfor i stedet en ordning med pensjonistavlønning som skulle forhindre at alderspensjonen ble redusert.

3.3.1.5.1.3 AR 2018- 4 – Spekter opptrer tariffstridig/ er i tariffbrudd

Som følge av ARD-2013-227, fant også staten det nødvendig å revurdere minstegrensen for medlemskap i de lovbestemte pensjonsordningene, herunder Statens pensjonskasse (SPK) og pensjonsordningen for sykepleierne. To alternativer ble vurdert. Enten full opphevelse av minstegrensen eller reduksjon til 20 % av full stilling. I høringsrunden var arbeidstakersiden og KS blant dem som argumenterte for full opphevelse, mens Spekter på sin side var blant dem som advarte mot en lavere grense enn 20 %. Departementet innstilte deretter på en minstegrense på 20 %, som også ble vedtatt. Av Prop. 156 L (2014-2015) punkt 4.4 fremgår at begrunnelsen for å innføre en 20 % grense fremfor ingen minstegrense hovedsak, var:

- Like regler med privat tjenstepensjon
- Samordningsfradraget kunne medføre at de med lave stillinger faktisk fikk lavere pensjon 3.
- At folketrygden uansett ga gode minsteytelser slik at behovet for tjenstepensjon i lave stillinger var lite.
- Omgåelsesbetraktninger – det er nevnt som eksempel at noen ville beholde en «liten gjenværende stillingsandel» alene for å unngå tap av pensjonsrettigheter.

Første strekpunkt var det hensyn som flest av høringsinstansene vektla. Slik sjablongmessig videreføring av en regel ble av arbeidsretten fremhevet som uforholdsmessig og dermed diskriminerende (jf. i ARD 2013 -227 (146), sak C-307/05 og sak C-393/10).

Fra 1. april 2014 ble det ved lov innført en minstegrense for innmelding på 20 % av full stilling for de lovbestemte pensjonsordninger, herunder SPK og pensjonsordningen for sykepleiere.

I tarifforhandlingene i Spekter område 10 våren 2014 ble overenskomst A1 punkt 9 prolongert. Det samme gjaldt protokollen om partssammensatt utvalg og forutsetning om ««frys av de ansattes

pensjonsforhold». Forutsetningen var således fremdeles at de ansattes etablerte pensjonsordninger skulle forlenges og at partene skulle arbeide med pensjonsordningen.

Før tariffoppgjøret våren 2016 fattet Spekter Helses organer ensidig beslutning om at «de vedtektsfestede ordningene også skal endre minstegrensen for innmelding til 20 %». jf. Spekter informerer 6/2016 av 18. mars 2016, gjengitt i protokoll for A1 forhandlingene 22. april 2016. Virkningstidspunktet ble satt til 1. juli 2016.

I tariffforhandlingene i april samme år ble partene imidlertid igjen enige om å videreføre overenskomsten punkt 9 og frysbestemmelsen, jf. Protokoll for A1 forhandlingene 22. april 2016.

I protokollen ble det også inntatt en protokolltilførsel hvor det fra organisasjonenes side ble anført:

«Organisasjonene har merket seg at Spekter ensidig har endret minstegrensen for medlemskap i tariffestede pensjonsordninger i Spekter.

Helt siden 2002 har reglene vært underlagt frysbestemmelse «om at ingen endringer kan gjøres uten at det foreligger partsenighet», jf. punkt 9 Pensjon i overenskomstens del A1.

Organisasjonene mener Spekter dermed har opptrådt tariffstridig ved ensidig å endre minstegrensen for medlemskap i de tariffestede pensjonsordningene.»

Spekter på sin side anførte:

«Arbeidsretten har konkludert med at tidligere minstevilkår for innmelding i pensjonsordningene, var ulovlig. Helseforetakene kan ikke videreføre minstevilkår som Arbeidsretten mener er ulovlig.

Frysbestemmelsen i overenskomsten del A1 pkt. 9 må sees i sammenheng med følgende bestemmelse i overenskomstens del A:

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

Pensjonsordningen er en rekke ganger vesentlig endret etter 2002 uten at dette har vært forhandlingsgjenstand mellom partene. Spekter er av den oppfatning at denne endringen av minstevilkårene ikke krever partsenighet»

Spekters protokolltilførsel må forstås slik at Spekter mener «frysbestemmelsen» er dynamisk i den forstand at den skal følge utviklingen de underliggende pensjonsordninger.

6. august 2016 ble det holdt møte i PSU. I møtet ba arbeidstakerorganisasjonene om nærmere begrunnelse for Spekters beslutning endring av minstegrensen for innmelding til 20 %.

Av protokollen fremgår:

«Spekter begrunnet dette med at Stortinget nå har vedtatt en endring av grensen for medlemskap i de lovbestemte pensjonsordningene (sykepleierordningen, apotekordningen og SPK-ordningen) til 20% av hel stilling. Dette fordi Arbeidsretten i dom av 21. juni 2013 fant at en nedre grense på 14 timer per uke i KS-området var for

høy og diskriminerte deltidsansatte. Arbeidsretten fastsatte imidlertid ikke noen ny nedre grense.

Helseforetakene kan derfor ikke videreføre en grense på 14 timer per uke/168 timer i kvartalet, da dette må anses å være lovstridig. Dette følger direkte av de lovbestemte pensjonsordningene og av Arbeidsrettens begrunnelse i dom av 21. juni 2013, der retten mente minstegrensen i KS innebar ulovlig diskriminering av deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering av deltidsansatte blant annet hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår, herunder medlemskap i en tjenestepensjonsordning.

Begrunnelsen for at helseforetakene fra 1. oktober vil endre den nedre grensen for medlemskap til 20% for alle ansatte, er at dette allerede er gjort gjeldende for ca 40% av de ansatte gjennom de lovbestemte ordningene. Dette er også nedre grense for medlemskap i pensjonsordningene i privat sektor og er det dominerende minstenivået for medlemskap i pensjonsordningene i norsk arbeidsliv»

Spekters begrunnelse for 20 %-grensen er altså utelukkende at denne grensen allerede er gjeldende for en stor del av de ansatte. Det er imidlertid intet som viser at Spekter faktisk har foretatt en grundig og reell vurdering av behovet for en slik grense opp mot konsekvensene for de ansatte under de ulike pensjonsordninger, slik ARD 2013-227 premiss 146 forutsetter.

I KLP ble endringen til 20 % gitt virkning fra 1. oktober 2016. I PKH, er grensen fortsatt 14 timer siden saken aldri har blitt fremmet for styret.

Det oppsto etter dette rettstvist om Spekters ensidige beslutning. LO med LO-stat tok på bakgrunn av rettstvisten ut stevning for arbeidsretten i juni 2017.

I AR-2018-4, avsagt 5. mars 2018, konkluderte Arbeidsretten med at Spekters ensidige beslutning var tariffstridig. Retten uttalte (punkt 66-68):

(66) Pensjonsordningene innen Spekter-området er «dels tariffestet». Ordningene bygger på en videreføring av de offentlige pensjonsordningene som gjaldt før helsereformen i 2002. Dette er kommet til uttrykk i Overenskomstens Del A 1 punkt 9 om pensjon, jf. avsnitt 3.

(67) I tariffoppgjøret i 2004 kom «frysbestemmelsen» inn. Partene var blitt enige om å nedsette et pensjonsutvalg, og utvalgets arbeid skulle gjennomføres «under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold». Om forståelsen av denne forpliktelsen uttalte Arbeidsretten i ARD-2005-130 (avsnitt 66 og 67) blant annet:

«Uttrykket «de ansattes pensjonsforhold» peker mot sider ved pensjonsordningene som direkte berører de enkelte arbeidstakere. Det omfatter utvilsomt pensjonsordningenes materielle innhold, for eksempel bestemmelser om opptjeningen og om pensjonsutbetalingenes størrelse.

...

Også uttrykket «arbeidsgivers frys» indikerer en begrensning i den omtvistede formuleringens rekkevidde. Det peker i retning av en **suspensjon** av arbeidsgiverens styringsrett eller eierbeføyelser i forhold til spørsmål som har betydning for «de ansattes pensjonsforhold», slik dette uttrykket er utlagt foran.»

(68)Utgangspunktet er derfor at det etter «frysbestemmelsen» lå en klar begrensning i Spekters adgang til ensidig å foreta endringer i pensjonsordningene. Dette gjelder også en beslutning om å endre den tidligere grensen for medlemskap på 14 timer i gjennomsnitt per uke, selv om endringen innebar at flere ble omfattet av ordningen. Hvilken terskel – om noen – som skulle gjelde for rett til og opprettholdelse av medlemskap faller inn under «de ansattes pensjonsforhold». En endring av vilkårene for medlemskap var da et avtalespørsmål.»

Spekters beslutning var etter dette endelig dømt som et tariffbrudd. Partene har ikke i ettertid kommet til noen form for enighet som har avhjulpet tariffbruddet. Dette utgjør bakgrunnsteppet for interesselvisten 2019.

3.3.1.5.1.4 Hovedoppgjøret 2018 – partene prolongerer igjen «frys» og er enige om å unngå videre rettstvister.

En drøy måned etter arbeidsrettens dom 5. mars 2018 møtte partene til nye tariffforhandlinger. I protokoll fra 16. april 2018 fremgår:

«Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for perioden 2018-2020.»

Videre fremkommer av tillegg til protokollen at partene ytterligere videreførte det partssammensatte samarbeidsutvalget om pensjon med samme innhold og mandat som tidligere 2004 og under forutsetning av:

«arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, dersom partene ikke er enige om noe annet frem til 30.04.20, likevel slik at pensjon kan være et forhandlingstema i 2019 dersom en av partene krever det.»

Partene forutsatte med dette at pensjonsordningen skulle løpe videre som tidligere og at endringer skulle være gjenstand for forhandlinger. Samtidig ble det åpnet for at man kunne forhandle om pensjonsbestemmelsen, også i mellomoppgjøret 2019. Protokollen fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 av 16. april 2018, punkt II fremkom videre at:

«Partene har hatt ulik syn på hva som skal være minstegrensen for medlemskap i helseforetakenes pensjonsordninger og det har også vært en rettstvist om dette, jf. arbeidsrettens dom av 5. mars 2018.

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

Protokollen viser at partene etter dette var innforstått med at man burde søke å finne en omforent løsning.

3.3.1.5.1.5 Rapport fra partssammensatt samarbeids utvalg pensjon

29. mars 2019 fremla PSU sin rapport med vurdering av pensjonsspørsmålet slik det var avtalt i A1 forhandlingene 2018.

Av rapporten fremgår:

«Det er innhentet tall fra KLP for å se på hvor stor del av pensjonsgrunnlaget i den kommunale pensjonsordningen som tilhører arbeidstakere med under 20 % stilling. KLP har gitt følgende tall:

- 3,19 % av pensjonsgrunnlaget for bestanden tilhørende fylkeskommuner, kommuner og bedrifter (kasse IO og 18) har en stilling på 10 % eller mindre
- 1,51 % av pensjonsgrunnlaget for bestanden tilhørende fylkeskommuner, kommuner og bedrifter (kasse 10 og 18) har en stilling mellom 10 % og 20%

I alt er det 4,7 % av pensjonsgrunnlaget i den kommunale pensjonsordningen som tilhører stillinger under 20 %.

Spekter har også hentet data fra sykehusenes lønnsstatistikk. Disse tallene viser:

- 0,2 % av lønnsmassen tilhører arbeidstakere med en stilling på 10 % eller mindre
- 0,9 % av lønnsmassen tilhører arbeidstakere med en stilling mellom 10 % og 20 %

I alt gir dette 1,1 % av lønnsmassen tilhørende arbeidstakere under 20 % stilling. Spekters lønnsstatistikk per 1.11.2018 viser at 3.138 arbeidstakere hadde en stilling under 10 % og 6.535 arbeidstakere hadde en stilling mellom 10 % og 20 %, totalt 9.673 arbeidstakere. Dvs. ca. 7,5 % av antall registrerte sysselsatte i helseforetakene ifølge tall fra SSB pr. 2018 (ca. 133 000 personer).

Lønnsstatistikken er en punktmåling for en måned, noe som innebærer at man ikke vil fange opp alle med små og korte ansettelsesforhold gjennom et år. Samtidig tilsier både lønnsnivå og stillingsstruktur at antall ansatte under 20 % stilling nok er lavere i helseforetakene enn i KS.

Spekters lønnsstatistikk viser en kvinneandel på 75,4 % for ansatte med stilling under 20 %.

Det å ikke være meldt inn i pensjonsordningen for ansettelsesforhold vil kunne ha betydning både for alders-, uføre- og etterlattepensjon. Når det gjelder konsekvensene for ansatte født i 1962 og tidligere, og som skal være medlemmer i bruttoordningen i offentlig tjenestepensjon, viser organisasjonene til den fremlagte dokumentasjonen fra LO Stat i arbeidsrettssaken i 15./16. januar 2018. Denne dokumentasjonen følger som vedlegg til denne rapporten.

Partene underskrev 3. mars 2018 avtale om endret opptjening i offentlig tjenestepensjon for årskullene fra 1963 og videre. Den endrede opptjeningen vil være en beholdningsbasert ordning, der opptjening skjer med en sats på 5,7 % av all pensjongivende lønn fram til fylte 75 år. Partene er enige om at denne endringen vil gi direkte utslag i lavere pensjonsrettigheter for ansatte med ansettelsesforhold under 20 %, dersom denne inntekten ikke gjøres pensjongivende.

Det er framstår ikke som nødvendig å gjøre konkrete beregninger på pensjonstapet for disse, da partene er enige om at den nye opptjeningsmodellen vil gi effekter som beskrevet over.»

Det fremgår altså av rapporten at det kun er tale om en liten del, 1,1 %, av Spekters lønnsmasse, som ikke har rett til innmelding i pensjonsordning med en 20 % grense.

Dersom man tar utgangspunkt i en arbeidsgiverandel på om lag 10 %, er det tale om en svært liten kostnadsøkning (ca. 0,1 %) i hele overenskomstområdet dersom innmeldingsgrensen fjernes helt.

Videre viser tallene i rapporten at det i overveldende grad er kvinner (75,4 %) som rammes en nedre grense på 20 %. Dette tilsier at det foreligger en form for indirekte forskjellsbehandling.

I rapporten fremgår det videre at Spekters syn var:

«Spekter er av den oppfatning at en minstegrense på 20 % ikke kan anses som ulovlig, da denne minstegrensen i dag gjelder i de lovfestede pensjonsordningene. For Spekter er det viktig at alle ansatte i helseforetakene har samme minstegrense. Dette innebærer at minstegrensen i de vedtektsfestede ordningene må være den samme som i de lovfestede ordningene. For øvrig vises til de vurderinger som er gjort i Prop. 156 L (2014-2015) vedrørende minstegrense for medlemskap i de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene.»

Det er verdt å understreke at Spekter i sin vurdering bygger utelukkende på den vurdering departementet har foretatt før endringen av de lovbestemte pensjonsordningene, og foretar således en rent sjablongmessig overføring av regelen.

Det fremgår videre av rapporten at arbeidstakerrepresentantene anførte at den nedre grense for innmelding på 20 %, var diskriminerende for deltidsansatte og hadde kjønnskjeve effekt og måtte rettes.

Det partssammensatte utvalget diskuterte også pensjonistavlønning. Slik pensjonistavlønning er innført en rekke steder, herunder i Staten, KS og Oslo kommune. Spekter anså ikke at det var behov for en slik ordning, mens det var ønsket fra organisasjonenes side.

Til sist behandlet utvalget konsekvensen av ny offentlig tjenestepensjon som blir gjeldende fra 1. januar 2019.

Spekter mente at helseforetakene allerede ved dagens tariffoppliktelse var omfattet av de nye ordningene og at det kun var behov for mindre «redaksjonell opprydding», som kunne foretas ved hovedoppgjøret i 2020.

Organisasjonene derimot mente det var behov for avklaringer allerede i forkant av oppgjøret og uttalte:

«Organisasjonene mener at de tariffestede endringene i KS-området skal følges fram til tariffoppgjøret i 2020 for fellesordningene og sykehuslegeordningene i KLP og PKH, at endringer i SPK og OPF følges for arbeidstakere som har medlemskap i disse ordningene, samt at frysbestemmelsen opprettholdes. Organisasjonene mener at de tariffestede endringene i KS-området, inkludert frysbestemmelsen, også skal følges frem til tariffoppgjøret i 2020 for Sykepleierordningen der tariffavtalen supplerer loven.

Partene utreder i fellesskap behovet for tilpasninger i tariffavtalen i Spekter helse, og avtaler de nødvendige tariffmessige tilpasningene i tariffoppgjøret i 2020.»

På denne bakgrunn fremmet samtlige forbund med partsforhold i Spekter overenskomstområde 10 felles krav om endringer i pensjonsbestemmelsene. Kravene var identisk med organisasjonens synspunkter i PSU.

3.3.1.5.2 GRUNNER FOR AT MINSTEGRENSER FOR INNMELDING I PENSJONSORDNING IKKE BØR GJELDE.

Det er YS-Spekters oppfatning at det ikke bør gjelde noen minstegrenser for innmelding i pensjonsordninger. YS- spekter krever derfor at overenskomst A1, punkt 9 Pensjon endres ved at følgende tekst inntatt 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 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.

Kravet er begrunnet med at en nedre grense for pensjonsinnmelding er i strid med diskrimineringsreglene. Videre anføres at en slik nedre grense medfører mye administrasjon og oppfølging. Det derfor er stor risiko at deltidsansatte i små stillingsandeler/tilkallingsvikarer feilaktig ikke blir innmeldt i pensjonsordning. Pensjonsordning som omfatter alle fra første arbeidede time, anses på den annen side lett praktikabelt og kan implementeres i Helseforetakenes personal/lønnssystemer. Til sist vises til at det ikke gjelder noen slik grense for KS-området og at det derfor blir store forskjeller mellom pensjonsordninger for samme gruppe arbeidstakere.

3.3.1.5.2.1 En nedre grense for pensjonsinnmelding er i strid med diskrimineringsreglene Etter YS-Spekters oppfatning er en nedre grense for pensjonsinnmelding i strid med diskrimineringsreglene. En slik grense vil derfor være lovstridig og ugyldig. Ingen av partene ønsker tariffrettslige reguleringer som er i strid med lovgivningen. Det eneste rette og rimelige resultatet er derfor at det fastsettes i tariffavtalen at det ikke skal gjelde noen minstegrense.

Det anføres at minstegrense vil være i strid med aml. § 13-1 om diskriminering på grunnlag av deltid. Det vises til ARD 2013-227 der retten fant at en 14-timersgrense var å anse som forskjellsbehandling av deltidsansatte, jf. dommens punkt 139. Det er intet som tilsier at det vil stille seg annerledes med en 20 % grense.

At grensen vil medføre en forskjellsbehandling, er også lagt til grunn av PSU i deres rapport fra 28. mars 2019. Med den nye offentlige tjenstepensjonsordningen som trer i kraft fra 1. januar 2020, vil

forskjellene ytterligere forsterkes. Også dette er lagt til grunn av PSU i rapporten fra 28. mars 2019 hvor det uttrykkelig fremkommer:

«Den endrede opptjeningen vil være en beholdningsbasert ordning, der opptjening skjer med en sats på 5,7 % av all pensjonsgivende lønn fram til fylte 75 år. Partene er enige om at denne endringen vil gi direkte utslag i lavere pensjonsrettigheter for ansatte med ansettelsesforhold under 20 %, dersom denne inntekten ikke gjøres pensjonsgivende.»

For at en slik grense skal stå seg, må den etter aml. § 13-3 annet ledd være nødvendig for å oppnå et saklig formål, og den må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles. Det er YS-spekters oppfatning at forskjellsbehandlingen ikke har et saklig formål eller og dertil er uforholdsmessig inngripende ovenfor ansatte i små stillingskategorier.

Prop. 156 L (2014-2015) har vist til følgende generell begrunnelse for en minstegrense:

- Like regler med privat tjenstepensjon
- Samordningsfradraget kunne medføre at de med lave stillinger faktisk fikk lavere pensjon 3. – At folketrygden uansett ga gode minsteytelser slik at behovet for tjenstepensjon i lave stillinger var lite.
- Omgåelsesbetraktninger – det er nevnt som eksempel at noen ville beholde en «liten gjenværende stillingsandel» alene for å unngå tap av pensjonsrettigheter.

Ingen av disse grunner kan i seg selv anses saklige, og de er under enhver omstendighet ikke tilstrekkelig tungtveiende i forhold til konsekvensene for de som utestenges.

Det er grunn til å fremheve at den nye offentlige tjenstepensjonsordningen medfører at de vurderinger staten bygde sin beslutning om 20 % grense på i 2015, ikke lenger gjør seg gjeldende. Det er dermed behov for en full ny gjennomgang grensene i de lovbestemte pensjonsordningene, noe staten også er i gang med.

For Spekters vedkommende er det kun rent sjablongmessig vist til reglene i staten. Departementets gjennomgående henvisninger til grensene fastsatt etter lov om innskuddspensjon mv. er av samme sjablongmessige karakter. Slik manglende vurdering er i seg selv uforholdsmessig for den eller de som forskjellsbehandles jf. ARD 12013-227 punkt 146 med videre henvisninger.

En minstegrense for innmelding er dertil uforholdsmessig inngripende ovenfor de ansatte i små stillinger. Minstegrensen medfører at disse utestenges fra pensjonsordning. Dette har ikke bare betydning for størrelsen på pensjon, men også for rett til sentrale ytelser som uførepensjon og etterlattepensjon.

På den andre siden vil en nullgrense ikke medføre store belastninger på arbeidsgiversiden. Fra PSUs rapport fremkommer at det er tale om kun 1,1 % av Spekters lønnsmasse som per i dag ikke er innmeldt i pensjonsordning. De ekstra pensjonskostnadene for arbeidsgiveren knyttet til kravet, er på denne bakgrunn svært begrenset. Til dette kommer at YS Spekters foreslåtte ordning også antas å lette administrasjonen.

En minstegrense for pensjon er også indirekte kjønnsdiskriminerende og i strid med likestillingsloven § 3. PSU viser at for Spekters vedkommende er tilnærmet 75 % av de som rammes av minstegrensen kvinner.

YS-Spekter anfører derfor at den eneste lovlige slutning dermed er at det ikke kan settes noen grense for innmelding i pensjonsordning.

3.3.1.6 *Twistepunkt - lønn*

3.3.1.6.1 *Forhandlingsrekkefølgen i Spekter område 10 - betydningen for resultatet*

I offentlig sektor forhandler staten, KS og Oslo kommune først, med frist 1. mai og samme virkningsdato for oppgjøret. Resultatene fra de øvrige offentlige oppgjørene, og da særlig for KS gir føringer også for Spekter område 10. YS og LO har derfor som regel forhandlet lønnsdelen av oppgjøret for område 10 (A2) etter disse oppgjørene. Sykehusene sysselsetter mange av de samme arbeidstakergruppene som kommunesektoren. Derfor har både rammen og innretningen fra de øvrige oppgjørene i offentlig sektor, tradisjonelt interesse og betydning for område 10.

Forhandlingsrekkefølgen ved lønnsforhandlinger for område 10 har vært at Norsk Sykepleierforbund (NSF) har forhandlet først. NSF's avtalte tillegg for sykepleiere legges deretter til grunn for krav om lønnstillegg til stillingsgruppe 4 «Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning». Tilsvarende legges avtalte tillegg for spesialsykepleier til grunn for lønnskravene for stillingsgruppe 5 «Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning».

YS krever så langt som mulig de samme satsene som for disse to stillingsgruppen som det NSF har oppnådd i sine forhandlinger. Et viktig premiss for YS i den sammenhengen er at vi operer innenfor den samme økonomiske rammen som NSF.

3.3.1.6.2 *Oppgjørene for Norsk Sykepleierforbund og LO/YS i Spekter Helse A2 2018*

I 2018 gjennomførte NSF forhandlinger først, og LO/YS forhandler blant annet på bakgrunn av resultatet med NSF.

Resultatet av oppgjøret i 2018 viser en årslønnsvekst på 3,07 %. Dette framkommer av Spekter rapport «Lønnsveksten i Spekter-området 2017-2018» 28. mars 2019. Samtidig viser rapporten en lønnsglidning på 0,10 % for NSF. Partene hadde forutsatt under oppgjøret at lønnsglidningen skulle være 0 %. Det betyr at de hadde avtalt en ramme på 2,97 %.

Tabell 6. Lønnsvekst Spekter Helse 2017 – 2018 – NSF.

For NSF er lønnsoppgjøret lagt inn på virkningstidspunktet 01.07.18.

Lønnsglidningen er derfor beregningsmessig lagt inn 01.07.18.

	2018
Antall ansatte 1.11.2018	42 939
Antall årsverk 1.11.2018	32 695
Antall ansatte 1.11.2017	42 815
Antall årsverk 1.11.2017	32 504
Gjennomsnittslønn 2018	46 463
Gjennomsnittslønn 1.11.18	47 498
Gjennomsnittslønn 2017	45 079
Gjennomsnittslønn 1.11.17	45 428
Årslønnsvekst 2017 – 2018	3,07 %
Glidning(bidrag til årslønnsveksten)	0,10 %
Overheng inn i 2019	2,23 %
Lønnsmasse 1.11.18	18 635 263 137

Dette var ikke kjent for LO/YS ved gjennomføring av A2-forhandlingene i 2018. Det ble fra YS' side forutsatt at rammen for alle grupper i Spekter Helse skulle være tilnærmet lik frontfagets ramme på

2,8 %. Under oppgjøret ble YS-spekter meddelt av Spekter at rammen for oppgjøret for NSF var på 2,8 %, og dette var en del av bakgrunnen for at oppgjøret ble akseptert.

Det er enighet med Spekter om å ha en helhetlig lønnspolitikk. Av den grunn gis, så langt mulig, samme resultat til stillingsgruppene 4 og 5 som for NSF.

Resultatet for LO/YS hadde en ramme på 2,8 %. Av Spekter –rapporten fremgår at lønnsveksten endte på 2,96 %:

Lønnsvekst Spekter Helse 2017 – 2018 – LO/YS

For LO og YS forbundene er lønnsoppgjøret lagt inn på virkningstidspunktet 1. juli 2018. Lønnsglidningen er derfor beregningsmessig lagt inn 1. juli 2018.

	2018
Antall ansatte 1.11.18	40 691
Antall årsverk 1.11.18	30 522
Antall ansatte 1.11.17	40 817
Antall årsverk 1.11.17	30 585
Gjennomsnittslønn 2018	38 760
Gjennomsnittslønn 1.11.18	39 616
Gjennomsnittslønn 2017	37 645
Gjennomsnittslønn 1.11.17	37 904
Årslønnsvekst 2017 – 2018	2,96 %
Glidning (bidrag til årslønnsveksten)	0,16 %
Overheng inn i 2018	2,20 %
Lønnsmasse 1.11.18	14 510 035 073

Konsekvenser for YS og LO:

YS-spekter og LO fikk en lavere lønnsvekst enn NSF og har derfor et lønnssetterslep på 0,11 % i forhold til NSF.

Kostnaden ved tillegg gitt til gruppene 4 og 5 tar en større andel av lønnsveksten enn forutsatt ved gjennomføring av forhandlingene. Stillingsgruppene 1, 2 og 3 fikk en lavere lønnsvekst enn 2,8 % fordi lønnsmidlene for disse gruppe finansierte den høyere lønnsveksten for gruppe 4 og 5.

Tabellen under viser hvordan lønnsveksten fordeler seg når vi etterregner ut fra lønnsopplysningene vi hadde under oppgjøret 2018. (Disse lønnsveksttallene er lavere enn tallene i Spekter-rapporten. Spekter-rapporten viser faktisk lønnsvekst beregnet i 2019. Tallene under er på grunnlag av opplysningene som ble brukt under selve oppgjøret.

Gruppe	Årsverk	Ramme	Andel årsverk
Direkteplasserte (uten minstelønn / stillingsgruppe)	764	2,83%	2 %
Ufaglærte og fagarbeidere (stillingsgruppe 1, 2 og 3)	23 484	2,75%	77 %
Høyskole (stillingsgruppe 4 og 5)	6 349	2,94%	21 %
Samlet	30 596	2,8%	100 %

3.3.1.6.3 Lønnskrav for forbundene i YS-Spekter

3.3.1.6.3.1 Den økonomiske rammen for oppgjøret

YS-Spekter krever at YS-forbundene skal ha en tilsvarende lønnsvekst i avtaleperioden 2018-2020 som NSF. I 2018 ble NSF tilbudt en høyere lønnsvekst enn forbundene i YS og LO. For å oppnå en tilsvarende lønnsvekst i perioden må disse forbundene få en høyere lønnsvekst enn NSF i 2019.

Den økonomiske rammen for vårt krav er derfor 3,31 %. Dette er 0,11 % over resultatet for NSF. YS legger til grunn at oppgjøret for område 10 som Spekter avtalte med NSF, hadde en økonomisk ramme på 3,20 %.

Rammen fordeler seg som følger:

Lønnsoverheng fra 2018	2,20 %
Estimert glidning 2019	0,16 %
Lønnstillegg 2019	0,95 %
Lønnsramme for oppgjøret	3,31 %

3.3.1.6.3.2 Innretningen på oppgjøret

- For høyskolegruppene og for unormerte stillinger og ledere krever YS det samme som NSF har fått for sine tilsvarende grupper. Det gjelder både generelt tillegg og minstelønnsnivåer
- For fagarbeidere (stillingsgruppe 2 og 3) krever YS økning i minstelønnen som sikrer samme nivå på de høyeste ansiennitetstrinnene som tilsvarende stillinger i KS-området. Det innebærer at minstelønnsnivåene øker noe mer enn det generelle tillegget.
- For stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning (stillingsgruppe 1) krever YS et generelt tillegg og at minstelønnssetningene øker tilsvarende det generelle tillegget.
- YS krevet også tillegg for kompetanse i form av tilleggs-/videreutdanning, og en egen stillingsgruppe for ansatte med mastergrad

3.3.1.6.3.3 Generelle tillegg

1. Alle medlemmer i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på kr 8 000
2. Alle medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 10 800
3. Alle medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5, og alle medlemmer i unormerte stillinger gis et generelt tillegg på 2,1%
4. Alle medlemmer i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5% (samlet 2,6%)
5. Alle medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5% (samlet 2,6%)

De generelle tilleggene gis med virkning fra 1. august 2019

Minstelønnssetningene heves for alle stillingsgrupper, jf. tabell 2.2. *Del IV Lønn*

3.3.1.6.3.4 Minstelønnsnivåer

Det gjøres følgende endring i minstelønnsbestemmelsene med virkning fra 1. august 2019:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
--	------	------	------	-------	-------

1. Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	314 000 322 000	319 000 327 000	330 000 338 000	375 000 383 000	402 000 410 000
2. Fagarbeiderstillinger / 3 års videregående utdanning	350 000 361 000	355 000 366 000	361 000 376 000	415 000 430 000	
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	350 000 361 000	355 000 366 000	361 000 376 000	415 000 430 000	
4. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning	400 000 410 000	410 000 425 000	433 000 450 000	490 000 500 000	
5. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning	435 000 450 000	455 000 475 000	490 000 510 000	525 000 538 000	

Tillitsvalgt-avlønning

De arbeidstakerne som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn ~~424 000~~ 450 000, tilsvarende stillingsgruppe 4 med 8 års ansiennitet.

3.3.1.6.3.5 Kompetanse

Ny stillingsgruppe

Det opprettes en ny stillingsgruppe 6 «Stillinger hvor det som hovedregel kreves mastergrad eller høyskoleutdanning med videreutdanning til godkjent kliniker- eller klinisk spesialist» jamfør Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe, april 2019. Partene var i hovedoppgjøret 2018 enige om at dette er tema for forhandlingene i 2019. Kravet har ingen økonomisk kostnad.

Ny bestemmelse om videreutdanning

Det kreves en ny bestemmelse om videreutdanning jamfør Fagskolekompetanse og godtgjøring, rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe «Fagskolekompetanse og godtgjøring», mars 2019, og notat 23. april 2019 «Fagskolekompetanse og godtgjøring». Partene var i hovedoppgjøret 2018 enige om at dette er tema for forhandlingene i 2019.

Tilleggene som kreves er i samme størrelsesorden som forskjellen på fagarbeider og fagarbeider med tilleggsutdanning i kommunesektoren (KS). I KS har fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning (60 studiepoeng/fagskolepoeng) en garantilønn som ligger kr 20 000 over garantilønnen for fagarbeidere. Kravet er også i tråd med den praksis som i stor grad følges blant de av helseforetakene som belønner slik videreutdanning i dag. Kravet er forbundet med lave kostnader ettersom mange har tillegget allerede.

Videreutdanning

Ansatte med stillinger i kategoriene fagarbeider (lønnsgruppe 2 og 3), og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng/fagskolepoeng, skal ha minst kr 10 000,-/20 000,- pr. år i tillegg til minstelønn.

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:

«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).» (understreket her)

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 *Generelt om sakens faktiske bakgrunn*

3.3.2.2.1 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.

3.3.2.2.2 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 legeforening (Akademikerne).

3.3.2.2.3 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 forhandlingsordningen her som beskrives i det følgende.

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 (øvrige lønns- og arbeidsvilkår). Pr. dags dato gjelder dette Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet tilsluttet Unio; Den norske legeforening 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.

3.3.2.2.4 Forhandlingene ved mellomoppgjøret i 2019

Ved hovedoppgjøret i 2018 ble det åpnet for at det kunne fremmes pensjonskrav ved mellomoppgjøret i 2019. Et slikt krav ble fremmet av organisasjonene 10. april 2019, jf. punkt 2:

«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 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 skal fastsettes i de senere forhandlinger. Dette vil være i de sentrale forbundsvise 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.

3.3.2.2.5 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 den 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.

3.3.2.2.6 *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 skriver i sitt innlegg 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.

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

3.3.2.3.1 *Overordnet*

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.

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

Både de lovfestede og tariffestede offentlige tjenstepensjonsordningene hadde tidligere en 14-timers grense for rett til medlemskap i pensjonsordningene. I dom av 21. juni 2013 (ARD-2013-227) 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 lovbestemte pensjonsordningene i Statens pensjonskasse, pensjonsordningen for sykepleiere og pensjonsordningen for apotekvirksomhet mv. Minstegrensen var tidligere 14 timer per 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 og svaret fra det danske Beskæftigelsesministeriet.

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.

3.3.2.3.3 Hvem kravet gjelder for

Det ble 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 den 13. mai 2013 et oppfølgende notat til partene.

Som det fremkommer av dette notatet, er at antallet som ville omfattes av en eventuell endring av minstegrensen, er 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 tjenstepensjonsordningen som følge av hovedarbeidsforholdet. Videre vil arbeidstakere med svært små stillinger kunne være talt med flere ganger.

Etter korrigering er det 5 908 ansettelsesforhold med inntil 20 % stilling. 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.

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.

3.3.2.3.4 Spekters anførsler

Etter Spekters syn innebærer YS-Spekters krav om opphevelse av minstegrensen for medlemskap i tjenstepensjonsordningen 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 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 tjenstepensjonsordningene. 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 4.1 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 redegjørelsen om at omfanget ikke er så stort som YS-Spekter argumenterer med.

For Spekter er det et særlig poeng at tariffavtalekravet fra 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 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 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.

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 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.

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

3.3.2.4 Lønnskravene

3.3.2.4.1 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 %.

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 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 nedenfor 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 overenskomst.

Dette innebærer at:

Det gis et likt generelt tillegg på kr 6.000 per år. Tillegget gis med virkning fra streikens opphør, det vil si 23. juni 2019.

Minstelønnsatsene 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 YS Spekters prosesskriv 25. oktober 2019

Det fremkommer av Spekters innlegg at yrkessammenslutningenes opprinnelige krav inn i forhandlingene i vår også inneholdt et punkt om implementering av den nye ordningen for offentlig tjenestepensjon, og at dette ikke lenger er med i saken for Rikslønnsnemnda. Det er riktig at det ikke er medtatt et eksplisitt krav om implementering. Den nye ordningen for offentlig tjenestepensjon som trer i kraft fra 1. januar 2020, er imidlertid en av årsakene til at kravet om nullgrense ble tatt opp i årets oppgjør og er således fortsatt med som bakgrunn for påstandens post I.

3.4.1.1 *Twistepunkt pensjon*

3.4.1.1.1 Opphevelse av minstegrensen for medlemskap i pensjonsordning er en reform som må innføres av partene

Spekters første anførsel er at en beslutning om nullgrense må innføres av partene og at en beslutning fra Rikslønnsnemnda vil rokke ved fundamentet for partssamarbeidet.

YS-Spekter bestrider ikke at spørsmål om endring av tariffbestemte pensjonsvilkår i utgangspunktet må tilligge partene og at disse må tilstrebe å finne en løsning. Situasjonen i denne interessetvisten er imidlertid at partene ikke har evnet å finne en omforent løsning på tvisten. Når tvisten derfor nå er besluttet avgjort av Rikslønnsnemnda, tilligger der derfor åpenbart nemnda å vurdere og ta tilling til nettopp det krav interessetvisten gjelder.

Rammeavtalen om deltidsarbeid, som Spekter viser til, inneholder kun en anerkjennelse av partenes rolle, men sier intet om hvordan situasjonen skal løses dersom partene ikke klarer å komme til noen løsning. Den er således uten betydning for problemstillingen her.

Det er på den annen side interessant at Spekter nå fremhever partssamarbeidet, all den tid det var Spekter som ensidig og tariffstridig innførte 20 %-grensen som i dag praktiseres i KLPs område. Spekter viste ved denne beslutningen liten vilje eller interesse for partsamarbeid. YS-Spekter bestrider ikke at ARD-2013-227 også måtte få konsekvenser for Spekterområdet. Kartlegging av konsekvenser og eventuelle nødvendige endringer skulle imidlertid, i tråd med frysbestemmelsen og prinsippene om partsamarbeid, vært foretatt av partene i felleskap. Den ensidige handlingsmåten ble som kjent også konstatert tariffstridig i ARD-2018-4. Heller ikke etter dette har Spekter vist noen vilje til partssamarbeid, men har kun fastholdt den tariffstridige innførte 20 %-grensen.

Arbeidstakersidens gjentatte forsøk på å komme til en felles avklaring og løsning har Spekter konsekvent avvist. Det er derfor YS-Spekters oppfatning at det i realiteten er Spekter, som ved konsekvent å avvise partssamarbeid, har presset frem streiken.

Situasjonen er således at Spekter har ignorert partssamarbeidet og nå ved sine anførsler og påstander i realiteten ber om Rikslønnsnemndas aksept for at deres tariffstridige opptreden videreføres. Slik YS-Spekter ser det er det derfor snarere en avgjørelse i Spekters favør som vil rokke ved fundamentet i partssamarbeidet.

3.4.1.1.2 Nullgrense for innmelding i pensjonsordning vil skape ulikhet mellom ansattgrupper i helseforetakene.

Spekters andre anførsel er at en nullgrense i overenskomst med YS-Spekter og LO-Stat vil skape ulikebehandling mellom ansattgrupper i helseforetakene. Det vises til at flertallet av de ansatte i helseforetakene er undergitt lovbestemte pensjonsordninger med 20%-grense og at tariffkravet fra LO Stat og YS-Spekter kun gjelder en liten gruppe ansatte.

Anførselen bygger på en forutsetning om at det er likebehandling i pensjonsvilkår mellom alle ansatte i helseforetakene. Med dette underslår Spekter at det fra etableringen av helseforetakene i 2002 har vært en forutsetning at ulike ansattgrupper skal ha ulike pensjonsordninger, jf. A1 punkt 9 femte avsnitt, hvor det fremkommer at «partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjongivende inntekt.».

Bakgrunnen var, som tidligere beskrevet, at de ansatte i helseforetakene kom fra ulike virksomheter og derfor hadde med seg ulike pensjonsordninger. Partenes forutsetning var derfor at de ansatte skulle beholde den pensjonsordning de hadde med seg fra den virksomheten de kom fra og med de vilkår som fulgte pensjonsordningen der. Denne forutsetningen er gjennom årene forsterket ved den stadige gjentakelsen av «frysbestemmelsen» jf. protokoll til A1 punkt 1.

Til Spekters anførsel om at det ikke er fremmet tilsvarende pensjonskrav i Oslo kommunes tariffområde kan det opplyses at pensjonsordningen i Oslo kommune ikke er tariffestet, men utelukkende arbeidsgiverstyrt. Til denne ordningen har arbeidstakersiden derfor kun drøftingsrett. I forbindelse med årets drøftinger er det fremmet krav om nullgrense.

3.4.1.1.3 Det er behov for en nedre grense for innmelding.

Spekters tredje anførsel er at det er behov for en nedre grense eller terskel for innmelding i pensjonsordning. For å underbygge dette vises det først til forarbeidene til foretakspensjonsloven fra 1999 hvor tilsvarende fremkommer. Av utdraget fra forarbeidene fremkommer imidlertid ingen begrunnelse for denne påstanden, og disse forarbeider tilfører dermed intet til saken.

Spekter begrunner videre behovet for en nedre grense med henvisning til forarbeidene til endringene av lovbestemte minstegrenser, jf. Ot. prp. 47. (1998- 1999). Disse forhold kan ikke anses saklige eller tilstrekkelig tungtveiende.

Det er også grunn til å fremheve at det fra 1. januar 2020 trer i kraft nye regler for opptjening av pensjon, som medfører at hver tjente krone vil være av betydning for den fremtidige pensjon. Hvordan 20 %-grensen vil stille seg i forhold til disse reglene, unnlater Spekter fullstendig å kommentere eller vurdere.

3.4.1.1.4 Tariffkravet gjelder kun en liten gruppe ved sykehusene, mens det store flertallet er underlagt en 20 %-grense etter lov og tariffavtale.

At kravet kun gjelder en liten gruppe, er i seg selv ikke et argument mot en slik løsning. For den gruppen det gjelder, er konsekvensene og behovet like store, uavhengig av hvor mange det gjelder. At kravet gjelder en liten gruppe, tilsier på den annen side at endringen vil ha mindre betydning for Helseforetakene både økonomisk og administrativt.

Spekter anfører også at anerkjennelse av nullgrensekravet ovenfor YS-Spekter og LO-stat vil innebære en forskjellsbehandling mellom de to sammenslutninger som gikk i streik og tre sammenslutninger som valgte å signere avtaler, som vil undergrave forhandlings- og meklingsinstituttet.

Det er en grunnleggende forutsetning bak forhandlings- og meklingsinstituttet at hver sammenslutning forhandler på selvstendig grunnlag og med selvstendig forhandlingsrett. Det ligger dermed i ordningens natur at det vil kunne oppstå forskjeller mellom de ulike overenskomster, selv om enhet tilstrebes. Argumentet er, slik YS-Spekter ser det, snarere at en blind etterfølgelse av hva andre sammenslutninger gjør, vil undergrave forhandlings- og meklingsinstituttet. Dersom det ikke skulle være rom for ulike løsninger for ulike sammenslutninger, vil det i realiteten innebære at det er

første sammenslutning ved forhandlingsbordet som avgjør hva samtlige øvrige sammenslutninger kan oppnå.

3.4.1.1.5 Rikslønnsnemnda skal ikke fungere som «brekkstang».

Spekter anfører at sykehusstreiken kun har vært et spill ovenfor politikerne og et ledd i større sammenheng og at Rikslønnsnemnda derfor må avstå fra å virke som en «brekkstang. For å underbygge denne anklagen/spekulasjonen har Spekter fremlagt en artikkel fra Fellesforbundets leder.

YS-Spekter finner grunn til å presisere at YS-Spekter ikke kan identifiseres med eller holdes ansvarlig for uttalelser fra Fellesforbundet. YS-Spekter har selvstendig forhandlings- og streikerett og gjør følgelig sine egne og selvstendige vurderinger for om det skal streikes eller ikke og på hvilket grunnlag. Tilsvarende uttalelse foreligger heller ikke fra YS-Spekters side.

YS-Spekters begrunnelse for kravet og streiken var utelukkende å avskaffe den diskriminerende og tariffstridige innførte minstegrensen for innmelding i pensjonsordning. Å bruke streik som virkemiddel for dette, var fullt ut lovlig og forsvarlig.

3.4.1.1.6 Det er ikke rettslig grunnlag for å anse 20 %-grensen som stridende mot diskrimineringsvernet.

Spekter anfører at det ikke er grunnlag for å hevde at 20 %-grensen er stridende mot diskrimineringsvernet. YS-Spekter finner her grunn til å minne om at 20 % grensen utvilsomt innebærer en forskjellsbehandling av deltidsansatte. Om dette synes det ikke å være uenighet. Spørsmålet er således om den likevel ikke er diskriminerende i arbeidsmiljølovens forstand.

Som grunnlag for at grensen ikke er diskriminerende, viser Spekter utelukkende til den tidligere nevnte Ot.prp. 156 L (2014-2015). Spekter foretar fortsatt ingen selvstendige vurderinger knyttet til pensjonssområdet og de arbeidstakere som rammes. Det fremkommer således ikke hvorfor det er viktig med en regel som forskjellsbehandler deltidsansatte i de små stillinger, hvilke konsekvenser det vil få etc. Spekter bekrefter således igjen at beslutningen om at 20 %-grensen kun bygger på en sjablongmessig overføring fra et område til et annet. En slik ren sjablongmessig overføring er etter ARD-2013 227 punkt (146) i strid med reglene om diskriminering.

For tilgjengelighetens skyld gjentas dommens premiss (146) hvor dette fremgår:

«En sjablongmessig regel som i det foreliggende tilfellet, som er videreført av tariffpartene uten at det er dokumentert en tilstrekkelig grundig vurdering av hvordan en grensen bør trekkes, er i dette tilfellet uansett uforholdsmessig inngripende i forhold til den eller de som forskjellsbehandles. Det følger av EU-domstolens dom i sak C-307/05 avsnitt 59 at Rammeavtalen klausul 4 nr. 1 må fortolkes slik at bestemmelsen er til hinder for forskjellsbehandling der den alene er begrunnet i at den er fastsatt i en tariffavtale (kollektiv overenskomst), jf. sak C-393/10 avsnitt 64 om at ulik behandling uansett må oppfylle et reelt behov.»

3.4.1.1.7 Opphevelse av minstegrensen vil få negative økonomiske konsekvenser for helseforetakene.

YS-Spekter bestrider ikke at opphevelsen av minstegrensen kan medføre økte pensjonskostnader for helseforetakene. Kostnadene er svært begrenset. Med Spekters nye beregninger fra våren 2019, hvor det fremgår at kravet berører enda færre enn først antatt, er kostnadene ytterligere redusert.

Det er også et element i denne vurderingen at administrasjonen av ordningen med 20 %-grense i seg selv medfører kostnader. Til sammenligning foretok KS og KLP 2013 en beregning av administrasjonskostnadene mot merkostnader ved en nullgrense på deres område. Konklusjonen var der at det gikk tilnærmet opp i opp.

3.4.1.1.8 Betydningen av Spekters tilbud om økt stillingsandel for faste ansatte.

Spekter bringer også inn tilbudet om minst 20 % stilling for alle faste ansatte i pensjonsspørsmålet. Til dette vil YS-Spekter først bemerke at dette tilbudet retter seg mot en annen problemstilling, som ikke var del av mellomoppgjøret. Tilbudet ville uansett ikke løst det underliggende problemet. Mange av de som arbeider i stillinger mindre enn 20 % er ikke faste ansatte, men går inn og ut av ulike midlertidige stillinger.

3.4.1.1.9 Opphevelse av minstegrensen vil medføre administrativt merarbeid.

Spekter anfører videre at opphevelsen av minstegrensen vil medføre administrativt merarbeid. Ut fra Spekters argumentasjon synes hovedbegrunnelsen igjen være lovgivers vurderinger i Ot.prp. 156 L (2014-2015). Dersom dette argumentet skal være relevant må det være fordi Spekter konkret kan påvise merarbeid for helseforetakene. Det er ikke gjort.

Situasjonen er snarere at gjeldende ordning allerede medfører administrativt merarbeid. Ordningen forutsetter nemlig at ansatte meldes inn og ut av pensjonsordningen ut fra hvor mye de jobber. Dette er det opp til arbeidsgiver å holde rede på. For å ytterligere komplisere administrasjonen knyttes innmeldingsgrensen ikke bare til arbeid hos den enkelte arbeidsgiver, men også til om det finnes flere arbeidsgivere hvor den ansatte til sammen jobber 20 % eller mer, eller av annen grunn har rett til innmelding i pensjonsordning. For å overholde sine forpliktelser må derfor helseforetakene konstant holde kontroll over den enkelte deltidsansattes arbeidsomfang, ikke bare hos seg selv med også hos andre arbeidsgivere, herunder også for de som allerede er tilknyttet en pensjonsordning, slik Spekter skriver.

Dette er en problemstilling partene har vært oppmerksom på lenge og det ble derfor i 2013 inngått en protokoll om innrapporteringsregler til pensjonsordninger for stillinger som er under minstegrensen. Partene har i denne avtalt et omfattende regime for melding og registrering av de mindre stillingsandeler.

Med en innmeldingsgrense vil dette være en kontinuerlig prosess med inn- og utmeldinger for den enkelte ansatte ut fra hvor mye vedkommende jobber. Ved en nullgrense er det derimot tilstrekkelig med innmelding. Til sammenligning var det også et moment i vurderingen da innmeldingsgrensen ble opphevet for TPO, hvor man i KS-området fant at det snarere medførte administrative besparelser.

Det er også grunn til å fremheve at samordningen faktisk ikke overholdes av helseforetakene og at ansatte derfor går glipp av rettmessig pensjonsopptjening. YS-Spekter har undersøkt blant våre tillitsvalgte om tilbakemelding på hvor mange helseforetak som har rutiner for slik oppfølging. Svarene vi har fått indikerer at det ved nyansettelser spørres om ansettelse hos andre arbeidsgivere, men at den videre kvartalsvise oppfølgingen uteblir.

3.4.1.1.10 Opphevelse av minstegrensen vil komplisere lønnsoppgjøret.

Avslutningsvis anfører Spekter at en opphevelse av minstegrensen vil komplisere lønnsoppgjøret fordi det må hensyntas i lønnsreguleringen. Hvorfor det må hensyntas er imidlertid ikke nærmere utdypet.

Kravet i interesseloven og de økonomiske krav er ulike krav og er fremmet på selvstendige grunnlag. Det er således ingen grunn til å blande disse sammen.

3.4.1.2 Hvorfor skal nemnda gi YS-Spekter medhold

Kravet om nullgrense for innmelding i pensjonsordning er begrunnet med at dagens ordning med minstegrense er diskriminerende ovenfor deltidsansatte i små stillinger og at denne diskrimineringen ikke kan opprettholdes.

Det å ikke være innmeldt i en pensjonsordning kan per i dag få betydning for alders-, uføre- og etterlattepensjon. Dette er lagt til grunn i ARD-2013 227 og av partene i rapport fra partssammensatt utvalg pensjon fra 2018.

Ved ikrafttreddelsen av den nye ordningen for offentlig tjenestepensjon vil konsekvensene forsterkes i det den nye ordningen er en påslagsordning og ikke en bruttoordning. Dette medfører i korte trekk at det fremover ikke lengre er et gitt pensjonsnivå, basert på sluttlønn og antall opptjeningsår som vil gjelde, men et system som baseres seg på all pensjonsgivende inntekt.

Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 kan en slik forskjellsbehandling kun aksepteres dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål og den ikke er uforholdsmessig inngripende ovenfor den eller de som forskjellsbehandles. Denne vurderingen må gjøres konkret ut fra den enkelte pensjonsordning, se ARD-2013 227. En slik vurdering er ikke gjort verken i forhold til Spekters tariffstridige innføring av 20 %-grensen, eller i forhold til den nye ordningen for offentlig tjenestepensjon. Både den tariffbestemte og den lovbestemte 20 %-grensen bygger på en ren sjablongmessig overføring fra annet regelverk.

Det følger direkte av ARD-2013 227 at en slik forskjellsbehandling basert på ren sjablongmessig overføring er diskriminerende. Det er forsøkt å foreta en opprydding gjennom partsamarbeid, uten at man har funnet noen omforent løsning. Det er imidlertid nødvendig at det raskt ryddes opp. Det er ikke fremkommet dokumentasjon som gir grunnlag for en reell vurdering og prøving av om 20 %-grensen kan være lovlig. Eneste akseptable løsning er dermed per i dag at innmeldingsgrensen settes til null i samsvar med YS-Spekters påstand.

3.4.1.3 Tvistepunkt lønn

3.4.1.3.1 Rettelse i tabellen over den økonomiske rammen for oppgjøret

Riktig tabell for oppgjøret er som følger:

Rammen fordeler seg som følger:

Lønnsoverheng fra 2018	2,20 %
Estimert glidning 2019	0,10 %
Lønnstillegg 2019	1,01 %
Lønnsramme for oppgjøret	3,31 %

3.4.1.3.2 Tillegg til tillitsvalgte

Spekter anfører at minstesats for frikjøpte tillitsvalgte justeres tilsvarende det generelle tillegget for «*øvrige arbeidstakere*».

YS-Spekters krav er begrunnet i ønske om å synliggjøre og styrke partsamarbeidet og tillitsvalgtes anseelse i helseforetakene. Våre tillitsvalgte er viktige bidragsytere i helseforetakene og vår holdning er at de kompenseres lønnsmessig tilsvarende stillinger med ledelsesansvar. Kravet om en sikring som tilsvarer minstelønn for ansatte i stillingsgruppe 4 med 8 års ansiennitet skal bidra til å sikre dette.

Tillitsvalgte med hel permisjon er toptillitsvalgte i helseforetaket. Disse tillitsvalgte har oppgaver som medfører en stor grad av ansvar og som kan være belastende. De skal koordinere

tillitsvalgtarbeidet i helseforetaket og lede andre tillitsvalgte. De skal være i stand til å hevde medlemmenes interesser i en rekke typer saker, fra komplekse omstillingsaker hvor de representerer kollektivet, til saker for enkeltmedlemmer om lønns- og arbeidsvilkår og i verste fall oppsigelser og personalsaker. Motparten er i mange saker toppledelsen i helseforetakene.

De arbeidstakerne som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr 450 000, tilsvarende stillingsgruppe 4 med 8 års ansiennitet.

Det bemerkes at disse tillitsvalgte ved årets oppgjør skal sikres minimum det samme generelle tillegget som de ville hatt i sin opprinnelige stilling.

3.4.1.3.3 Kompetansetillegg

Spekter avviser kravet om kompetansetillegg og begrunner det med at det ikke er avtalt særskilte minstelønnsendringer knyttet til tilleggskompetanse med noen andre forbund i årets oppgjør.

YS-Spekter vil gjøre oppmerksom på at dette ikke er et krav om endring av minstelønn eller innføring av nye minstelønnsnivåer. Kravet er et tillegg som skal komme oppå den aktuelle arbeidstakers lønn, uavhengig av hvilket nivå lønnen er på.

Kompetansetillegg for videreutdanning for fagarbeidere med relevant tilleggstudanning er i stor grad gjennomført ved de fleste helseforetak. Det er imidlertid mange helseforetak der det ikke uten videre gis slikt tillegg. I en del helseforetak må de avvente lokale B-forhandlinger før de kan fremme krav om slikt tillegg. Det betyr at det kan gå flere år fra de ansatte har tatt videreutdanning og arbeidsgiver nyttiggjør seg den, til de faktisk får økonomisk uttelling. I andre helseforetak er slik tillegg en administrativ praksis, som arbeidsgiver kan velge å endre. Så er det en del helseforetak hvor de har tariffrettslig krav på slike tillegg på grunnlag av den lokale B-overenskomsten. Dette medfører mange steder liten forutberegnelighet og ulikheter for de ansatte mellom de ulike helseforetak.

3.4.1.3.4 Vedrørende kravet om kompensasjon for mindrelønnsutvikling

Spekter har avvist YS-Spekters krav om utligning av 2018 oppgjørets mindrelønnsutvikling for YS-Spekters medlemmer sammenlignet med NSF's medlemmer. YS-Spekter mener det er et legitimt krav at kravet om utligning er et legitimt krav i årets lønnsoppgjør. Det vil gi lik økonomisk ramme for avtaleperioden 2018-2020 sett under ett.

Spekter har beregnet generelle lønnstillegg til å utgjøre 3,2 % med virkning fra 1. mai 2019. Det legges også ned påstand om at tilleggene skal gis fra streikens opphør, det vil si 23. juni 2019. YS-Spekter gjør oppmerksom Spekters påstand med virkningstidspunkt fra 23. juni medfører at den økonomiske rammen i realiteten blir 3,0 %.

Kravet fra YS-Spekter om inndekning av mindrelønnsutviklingen fra 2018 utgjør følgende elementer i kravet fra YS-Spekters side:

- 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 på kr 4.000 for stillingsgruppene 2 og 3, ansiennitetstrinnene 0 år og 4 år fra kr 7.000 til kr 11.000. Dette er 200 kr utover det generelle tillegget.

Kravene tilgodeser stillingsgruppene 1, 2 og 3 da det var disse gruppene som ble skadelidende i oppgjøret 2018. Stillingsgruppene 4 og 5 fikk det samme oppgjøret og de samme tilleggene som høyskolegruppene i NSF.

3.4.1.3.5 Virkningstidspunkt

YS-Spekter har krevd virkningstidspunkt fra 1. august 2019. Dette er i samsvar med praksis på tariffområdet og det samme tidspunkt som tidspunkt som konkurrerende forbund som ikke gikk i streik har fått (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet).

Spekter krevet virkningstidspunkt fra streikens opphør, det vil si fra 23. juni 2019. Påstanden er i liten grad begrunnet da det bare er vist til «praksis». Det er YS-spekters oppfatning at det i denne tvisten ikke er grunnlag for å fravike det som har vært praksis på området og å fremskynde virkningstidspunktet i forhold til de øvrige sammenslutninger. Slik YS-Spekter er Spekters reelle motivasjon kun å gjengjelde de to streikende sammenslutninger for deres bruk av lovlige kampmidler.

Rikslønnsnemnda har i flere saker lagt tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet til grunn som virkningstidspunkt i sine avgjørelser. Tema i disse sakene har imidlertid gjennomgående vært om det skal fastsettes et tidligere virkningstidspunkt enn streikens opphør, ikke et senere tidspunkt slik kravet er her. Det fremkommer således av nemndas kjennelse sak 2 og 3 for 2012 at «det klare utgangspunkt etter en arbeidskonflikt er at det generelle tillegget først skal gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt».

Det er likevel ikke slik at det foreligger en entydig og ufravikelig praksis. Rikslønnsnemnda har også satt senere virkningstidspunkt enn streikens avslutning, se for eksempel Rikslønnsnemndas avgjørelse i sak 2/2010. Slutningens punkt 2. (s. 25) lyder som følger: «Virkingstidspunkt for alle lønnstillegg settes til 1. oktober 2010.»

Det er videre et vesentlige element i denne saken at praksis på tariffområdet er at virkningstidspunktet for lønnstilleggene jevnt over har vært satt etter 1. mai.

YS-Spekter organiserer sykepleiere og andre høyskolegrupper som i stor grad også organiseres av andre forbund. Sykepleierforbundet (NSF) er det desidert største forbundet i helseforetakene, og har derfor inntatt en ledende rolle i lønnsdannelsen for høyskolegruppene. For å unngå ulik lønnsdannelse for samme yrkesgrupper og utdannelsesnivå på tvers av organisasjoner har det vært i partenes felles interesse at sykepleierforbundet forhandler først og at YS-Spekter deretter har tatt opp de samme rammer i sitt oppgjør.

Hvis YS-Spekter skulle hatt et tidligere virkningstidspunkt enn NSF, ville vi risikere at det ikke ble plass til like høye tillegg for våre medlemmer i høyskolegruppen innenfor vår økonomiske ramme. Resultatet ville blitt et lavere tillegg for våre sykepleiere/høyskoleutdannede enn det som blir gitt medlemmer av Norsk sykepleierforbund eller uorganiserte sykepleiere.

Dette har medført at det foreligger lang praksis for at YS-Spekters oppgjør foretas etter og gis virkningstidspunkt samtidig med eller etter Norsk sykepleierforbund sitt tariffoppgjør.

Tabellen under viser virkningstidspunkt for lønnstilleggene til NSF og YS fra 2007:

Oppgjørsår	Virkingstidspunkt NSF	Virkingstidspunkt YS
2007	1.mai	1.mai/ 1.juli/ 1.august
2008	1.juli/ 1.august	1.juni/ 1.juli

2009	1.november	1.september
2010	1.august	1.oktober
2011	1.mai	1.juni
2012	1. juni/1.august	1.juni/ 1.august
2013	1.mai	1.mai
2014	1.juli	1.juli
2015	1.mai	1.juli
2016	1.juni/ 1.juli	1.juli
2017	1.juli	1.juli
2018	1.juli	1.juli
2019	1.august	??

Tabellen viser at sist 1. mai var virkningstidspunkt 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.

Tabellen viser også at de to årene hvor YS-Spekter har hatt 1. mai som virkningstidspunkt, har også Norsk Sykepleierforbund 1. mai som virkningstidspunkt.

I 2019 har Norsk sykepleierforbund 1. august som virkningstidspunkt. Dersom YS-Spekter hadde funnet en forhandlingsløsning med Spekter, hadde virkningstidspunktet, med bakgrunn i tariffhistorien, ganske sikkert blitt 1. august.

Dersom Rikslønnsnemnda beslutter et fremskyndet virkningstidspunkt for YS-Spekter til streikens opphør 23. juni 2019, medfører det et brudd med den helt klare praksis som har vært på dette området og som begge parter har sett seg tjent med.

Dersom virkningstidspunktet fremskyndes til 23. juni 2019, vil det også innebære at de streikende grupper gis et oppgjør som i realiteten vil ligge 0,2 % under frontfagene. Det samme gjelder i forhold til oppgjørene med forbundene i de øvrige forhandlingssammenslutningene. For de sammenlignbare grupper er det så vidt vi er kjent med gitt en ramme på 3,2 %. Omregnet til virkningstidspunkt 23. juni 2019 vil det for aktuelle grupper i forbundene i YS-Spekter innebære en ramme på 3,0 % Det fremkommer intet i Spekters innlegg som tilsier at det ikke skal gis minst tilsvarende tillegg som for frontfagene.

Virkningstidspunktet inngår som et selvstendig element i Rikslønnsnemndas avgjørelse og utgjør et viktig element i hva som er et rimelig resultat i tvisten. Rikslønnsnemnda må derfor i hvert tilfelle foreta en konkret vurdering av virkningstidspunktet opp mot de krav som er fremmet og andre faktorer som har betydning, for så å vurdere hvilke konsekvenser det vil ha for disse. Dersom virkningstidspunktet settes til 23. juni, vil det i realiteten innebære at de grupper som har vært i streik med den samme rammen, får et lavere lønnstillegg enn det de grupper som ikke var i streik både hva gjelder kroner og prosentvis lønnsvekst.

Rikslønnsnemnda skal være et upartisk, objektivt og uavhengig organ. Det er da viktig at kjennelsen ligner det som ville blitt resultat ved en forhandlingsløsning.

Det er YS-spekters oppfatning at Spekters påstand om fremskyndet virkningstidspunkt i realiteten er et forsøk på å sanksjonere streiken. Som det fremkommer av innleggene, ble det ikke forhandlet om de økonomiske krav. Det har heller ikke i ettertid vært dialog om disse. Det har dermed ikke fremkommet noe som skulle tilsa at virkningstidspunktet fremskyndes, ut over at YS-Spekter og LO-

Stat gikk til streik. Det er derfor vanskelig å se det fremskyndede virkningstidspunktet er begrunnet i annet enn streiken.

Streik er et lovlig virkemiddel. Dersom Rikslønnsnemnda i denne saken følger Spekters påstand og fremskynder virkningstidspunktet, innebærer det at nemnda i realiteten sanksjoner streiken. En slik avgjørelse vil undergrave streikeretten.

3.4.1.3.6 Hvorfor Rikslønnsnemnda skal gi YS-Spekter medhold

YS-Spekter anfører at vi har fremsatt rimelige krav i forbindelse med tariffoppgjøret. Kravet vil gi samme lønnsutvikling og økonomisk ramme i avtaleperioden 2018-2020 for ansatte omfattet av vår tariffavtale som for ansatte omfattet av tariffavtalen til NSF i samme periode.

Lønnskrav:

Lønnskravene ligger innenfor rammen for frontfaget, men er korrigert for de feil som ble gjort i 2018-oppgjøret. Da oppga Spekter opplysninger til LO Stats beregner, Helge Sørli, om rammen for 2018-oppgjøret med NFS.

Korreksjonen gjør at den økonomiske rammen for avtaleperioden 2018-2020 blir den samme for YS-Spekter som for NSF. YS-Spekter og LO Stat forhandlet samtidig i 2018, og forbundene fra begge sammenslutningene forutsatte på bakgrunn av opplysningene fra Spekter, at vi hadde fått samme økonomiske ramme som NSF. I ettertid har det altså vist seg at rammen var 0,11 % lavere.

Lønnskravet sikrer minstelønnssetter for alle våre medlemsgrupper som er minimum på linje med garantilønnssetterne i kommunesektoren. Det gjør det mulig for helseforetakene å konkurrere om denne arbeidskraften.

Virkningstidspunkt:

YS-Spekter krever virkningstidspunkt i tråd med hva som ville blitt resultatet dersom vi hadde kommet til enighet gjennom forhandlinger. Streiken som endte i tvungen lønnsnemnd hadde ikke rot i uenighet om lønn. Det var en klar oppfatning også i Spekter at lønnsspørsmålet ville la seg løse i forhandlinger.

Det fremskutte virkningstidspunktet Spekter krever ville aldri blitt presentert som et løsningsforslag i en forhandling med forbundene i YS-Spekter.

3.4.2 Spekters prosesskriv 25. oktober 2019

3.4.2.1 Oppgjørstidspunktet

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 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

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 %. YS Spekters krav er på 3,31 %. Det er korrekt at sykepleiere ble prioritert i 2018. Dette gjaldt også sykepleiere organisert i 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.

3.5 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

3.5.1 Oppheving av minstegrensen for rett til å opptjene pensjon

YS Spekter har fremsatt krav om opptjening av pensjonsrettigheter uavhengig av hvilken stillingsprosent arbeidstaker har.

Rikslønnsnemndas flertall, Barth og Bjerkan samt Thorkildsen, 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), er knyttet til foreldede regler for minsteytelser 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 YS Spekter 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 dette på samme måte i forhold til kravet fra YS Spekter 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 ansettelse 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 tjenestepensjonsordningen 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.

3.5.2 Lønnskravene

YS Spekter 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 lønssystemet i dette oppgjøret og oppgjøret med Sykepleierforbundet.

3.5.3 Virkningstidspunktet

Partene er også uenig om virkningstidspunktet for oppgjøret. YS Spekter 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 Thorkildsen, 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. 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.
Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte 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


Lizzie Ruud Thorkildsen


Stein Gjerding

Ikke stemmeberettigede medlemmer


Roger Haga Heimli


Jon Fladby Claudi


Merete Norheim Morken


Svein Tore Valsø