



**Avsagt**

14.02.2025

**Hovedforhandling**

12.02.2025

**Arkivreferanse**

2024/12

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 5/2024

ARBEIDSTVISTEN MELLOM FAGFORBUNDET/LO OG NHO GENEØ/NHO I FORBINDELSE MED HOVEDOPPGJØRET 2024

AVSAGT: 14. februar 2025

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Julie Lødrup, førstesekretær i LO

Jon Fladby Claudi, forhandlingsdirektør i NHO

Anne Green Nilsen, valgt representant til Fagforbundets ledelse

Pål Skarsbak, leder lov- og avtaleverksavdelingen i Fagforbundet

Torbjørn Furulund, bransjedirektør Helse og Velferd, NHO Geneo

Kåre Anda Aronsen, organisasjonsdirektør, NHO Geneo

## INNHOLD

GENERELT .....	3
SAKSGANG .....	3
KJENNELSE .....	3
SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA, JF. PROP. 2 L (2024-2025) AV 18. OKTOBER 2024: .....	3
PARTENES PÅSTANDER.....	6
PARTENES ANFØRSLER .....	10
Fagforbundet/LO skriver i innlegg av 13. januar 2025: .....	10
NHO Geneo/NHO skriver i innlegg av 20. januar 2025:.....	20
PARTENES KOMMENTARER.....	25
Fagforbundet/LO skriver i kommentar 24. januar 2025:.....	25
NHO Geneo/NHO skriver i kommentar av 29. januar 2025: .....	27
RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	28
SLUTNING .....	30

## GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 5/2024 behandlet arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024.

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.

Fagforbundet/LO har utpekt Anne Green Nilsen og Pål Skarsbak som sine representanter i nemnda. Anne Green Nilsen har hatt stemmerett.

NHO Geneo/NHO har utpekt Torbjørn Furulund og Kåre Anda Aronsen som sine representanter i nemnda. Torbjørn Furulund har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har Lornts Nagelhus og Imran Haider vært prosessfullmektiger for Fagforbundet/LO. Sigurd Løkholm har vært prosessfullmektig for NHO Geneo/NHO.

Kai Nygård, leder i forhandlingsenheten i Fagforbundet, møtte som partsrepresentant for Fagforbundet, og Fredrik Riise møtte for NHO Geneo/NHO. Nygård og Riise avga partsforklaring.

Følgende vitnet for Rikslønnsnemnda:

- Karianne Hansen Heien, spesialrådgiver i forhandlingsenheten, fra Fagforbundet,
- Tone Faugli, forhandlingsleder i LO,
- Arne Løseth, spesialrådgiver forhandlingsenheten Fagforbundet,
- Kristin Bakker, rådgiver/beregner, Fagforbundet,
- Bjørn Kristian Rudaa, rådgiver i omstillingsenheten, Fagforbundet og
- Laust Poulsen, advokat i NHO Service og Handel

Seniorrådgiver Mona Ekelund, seniorrådgiver Maisha Maliha Saiyed og seniorrådgiver Inger Beate Tyrhaug har fungert som sekretærer for nemnda.

## SAKSGANG

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 12. februar 2025.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 14. februar 2025 avsagt slik:

## KJENNELSE

### **SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA, JF. PROP. 2 L (2024-2025) AV 18. OKTOBER 2024:**

#### **Proposisjonens hovedinnhold**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger med dette frem forslag om at arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO på arbeidstakersiden og NHO Geneo/NHO på arbeidsgiversiden om BPA

overenskomsten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Departementet legger samtidig frem forslag om at det blir forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans for å løse tvisten.

### **Forhandlinger og mekling**

Tvisten har oppstått i forbindelse med hovedoppgjøret i 2024 og gjelder BPA overenskomsten mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo. BPA overenskomsten gjelder for virksomheter hvor hovedaktiviteten er å levere brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Virksomhetene som ble berørt av streiken var Norlandia BPA hjemmeomsorg, Human Care AS Avd. BPA, Ecura hjemmetjenester og BPA, Assister meg og Melius Assistanse.

Etter brudd i forhandlingene varslet Fagforbundet plassoppsigelser for 264 medlemmer.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til mekling 11. september 2024. Meklingen ble avsluttet 12. september 2024 kl. 02.00. Under meklingen nådde partene ikke frem til en forhandlingsløsning.

### **Omfang og virkninger av konflikten**

Fagforbundet iverksatte den varslede streiken fra arbeidstidens begynnelse 12. september 2024 med et uttak på ti medlemmer. Streiken ble deretter trappet opp med ytterligere ni medlemmer fra 23. september, 30 medlemmer fra 27. september og ti medlemmer fra 4. oktober. Fra 4. oktober var dermed 59 medlemmer tatt ut i streik.

Departementet har hatt løpende kontakt med Helse- og omsorgsdepartementet og har mottatt jevnlige rapporter om konsekvensene av streiken fra Helsetilsynet. Helsetilsynet har hatt løpende kontakt med landets statsforvaltere. Statsforvalterne har innhentet informasjon fra ansvarlige kommuner om brukerne som er berørt av streiken, samt fra de berørte virksomhetene.

Flere ganger i løpet av streiken varslet Helsetilsynet om at det ville oppstå fare for liv og helse for konkrete brukere, men situasjonene ble løst ved dispensasjoner.

Fredag 4. oktober kl. 12.45 mottok Arbeids- og inkluderingsdepartementet rapport fra Helse- og omsorgsdepartementet, vedlagt rapport fra Helsetilsynet. Det fremgår av Helsetilsynets rapport at det fra midnatt samme dag ville oppstå fare for liv og helse for én konkret bruker. Helsetilsynet skriver:

Vi vurderer nå at det er fare for liv og helse for én bruker fra og med 4. oktober 2024 kl. 24:00, som følge av streiken. Brukeren har psykisk utviklingshemming og har 1:1- bemanning hele døgnet. Bruker får hjelp til å ivareta grunnleggende behov, medisiner, ernæring og deltagelse i aktiviteter, og har behov for forutsigbar bistand hele døgnet. Brukeren har kognitive og fysiske utfordringer og kan ikke være alene. Dersom bruker våkner i løpet av natten og ikke har assistent til stede vil bruker kunne forlate bolig og vil ikke kunne orientere seg eller be om hjelp. Bruker kan ikke flyttes eller ivaretas av andre tjenester i kommunen. BPA-assistent som er tatt ut i streik skal på vakt fra fredag 4. oktober kl. 16:00 frem til søndag 6. oktober kl. 16:00.

Helsetilsynet rapporterte videre at det for den aktuelle BPA-assistenten som ble tatt ut i streik, forelå dispensasjon for første del av vekten fra kl. 16.00 til 24.00, men at det for den resterende delen av helgen ikke forelå dispensasjon. Dette innebar at brukeren ville stå uten assistent fra fredag 4. oktober kl. 24.00 frem til søndag 6. oktober kl. 16.00.

Helsetilsynet vurderte, som beskrevet ovenfor, også om situasjonen kunne avhjelpes med kompensierende tiltak, men kom til at brukeren ikke kunne flyttes eller ivaretas av andre tjenester i kommunen.

Helsetilsynet konkluderte derfor slik:

Basert på mottatt informasjon vurderer Helsetilsynet at arbeidskonflikten mellom Fagforbundet og NHO Geneo medfører fare for liv og helse fra og med 4. oktober 2024 kl. 24:00.

På bakgrunn av Helsetilsynets konklusjon ble partene innkalt til møte fredag 4. oktober 2024 kl. 15.30.

På forespørsel bekreftet partene at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet i tvisten eller på annen måte løse situasjonen. I lys av dette ble partene informert om at regjeringen ville gripe inn i konflikten med tvungen lønnsnemnd. På anmodning sa Fagforbundet seg villig til å avslutte streiken umiddelbart og gjenoppta arbeidet så snart som mulig.

### **Konklusjon**

Med grunnlag i Helsetilsynets vurdering vurderer Arbeids- og inkluderingsdepartementet at hensynet til liv og helse gjør det nødvendig å løse arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO uten ytterligere arbeidskamp.

Det overlates til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvisten. Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av 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.

I forslaget til lov § 1 fremkommer det at tvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre hele den aktuelle tvisten ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalen. Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.

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, den nasjonale sikkerhet og moral i samfunnet.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet er av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i den omhandlede arbeidstvisten er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert.

## Arbeids- og inkluderingsdepartementet

tilråd:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024.

Vi **HARALD**, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024 i samsvar med et vedlagt forslag.

### Forslag

#### **til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024**

##### § 1

Tvisten mellom Fagforbundet/LO på arbeidstakersiden og NHO Geneo/NHO på arbeidsgiversiden i forbindelse med hovedoppgjøret 2024 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

##### § 2

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

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

##### § 3

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

\*\*\*

Ved lov 13. desember 2024 nr. 75 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024 bestemte Stortinget at Rikslønnsnemnda skulle avgjøre tvisten. Loven ble sanksjonert i statsråd 13. desember 2024 og trådte i kraft straks.

## **PARTENES PÅSTANDER**

### **Fagforbundet/LO har nedlagt slik justert påstand av 13. februar 2025:**

1. Det gis et generelt tillegg til alle med kr. 11,50 per time (ved 37,5 timer per uke)/ kr. 12,15 per time (ved 35,5 timer per uke), kr. 22 425,- pr. år i full stilling.

2. BPA-overenskomsten LO/Fagforbundet-NHO/NHO Geneo 2022-2024 videreføres med nedenstående endringer, der tilføyer er markert med kursiv og tekst som kreves fjernet er gjennomstreket.

2.1. Punkt 9.3 «Minstelønnsatser» får et slikt innhold:

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.

<b>Arbeidstid</b>	<b>37,5 timer pr. uke</b>	<b>35,5 timer pr. uke</b>
<b>Timelønn</b>	kr 184,38	kr 194,77

*I henhold til virkningstidspunktet Rikslønnsnemnda fastsetter, jf. punkt 4 nedenfor, er minstelønnsattsene:*

<i>Arbeidstid/Årslønn</i>	<i>Timelønn 37,5 timer pr uke</i>	<i>Timelønn 35,5 timer pr uke</i>
<i>Timelønn</i>	206,38	218,01
<i>Månedslønn</i>	33 537	33 537
<i>Årslønn</i>	402 441	402 441

*I henhold til virkningstidspunktet Rikslønnsnemnda fastsetter, jf. punkt 4 nedenfor, gjelder følgende minstelønnskala / ansiennitetsstige:*

<i>Ansiennitet</i>	<i>0 år</i>	<i>3 år</i>	<i>6 år</i>	<i>9 år</i>
<i>Timelønn 37,5 t/u</i>	206,38	211,51	219,20	226,89
<i>Timelønn 35,5 t/u</i>	218,01	223,42	231,55	239,68
<i>Månedslønn</i>	33 537	34 370	35 620	36 870
<i>Årslønn</i>	402 441	412 441	427 441	442 441

*Ved ansettelse i virksomheten beregnes lønnsansiennitet slik:*

- *Tidligere praksis som BPA-assistent.*

*I tillegg kan arbeidsgiver godskrive ansiennitet på bakgrunn av tidligere praksis som er av betydning for stillingen.*

*Krav til dokumentasjon og praksis:*

- *Arbeidstaker skal ved ansettelse legge frem dokumentasjon til arbeidsgiver som grunnlag for ansiennitetsvurderingen.*
- *Ansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.*

*Lønnsansiennitet løper etter ansettelse også under lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.*

De sentrale partene anbefaler at det lokalt utarbeides egne minstelønnsseter som utfyller denne overenskomsten. Hvis partene lokalt utarbeider egne minstelønnsseter kan f.eks. ansiennitetsregler som disse legges til grunn:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- militærtjeneste

#### 2.2. § 14 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår endres til:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

#### 2.3. § 14 Varighet endres slik:

Denne overenskomst gjelder fra *Rikslønnsnemdas kjennelse foreligger til 30. april 2026.*

Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 - to - måneders skriftlig varsel, blir den automatisk forlenget med 1 - ett - år ad gangen.

### 3. Øvrige endringer (som ikke skal inn i overenskomsten)

#### 3.1. Bilagene endres i tråd med de endringer som er fremforhandlet mellom LO og NHO.

#### 3.2. Partssammensatt utvalg

NHO Geneo skal delta i partssammensatt utvalg på samme måte som Fagforbundet har avtalt med Virke, jf. protokoll av 22. mai 2024 mellom Fagforbundet og Virke. Dato for oppstart og ferdigstilling av utvalgets arbeid avtales nærmere mellom Fagforbundet og NHO Geneo.

### 4. Gjennomføring/virkningstidspunkt

- (a) Det generelle tillegget / endring i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. april 2024.

**Subsidiært:**



Det generelle tillegget / endring i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. mai 2024.

- (b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd per 12. september 2024 eller tidligere.
- (c) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid etter § 6 som er utført til og med 12. september 2024.
- (d) Ansatte innplasseres i ansiennitetsstigen i henhold til § 9.3 per 1. september 2024.

**Subsidiært:**

Ansatte innplasseres i ansiennitetsstigen i henhold til § 9.3 per 1. januar 2025.

**Kommentar:** 12. september er datoen for avslutningen av meklingen. Opprinnelig krevde vi tidspunktet for enigheten i Virke-oppgjøret. Vi har altså flyttet datoen fremover.

**NHO Geneo/NHO har nedlagt slik påstand av 20. januar 2025:**

1. Overenskomst nr. 595 mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo gjøres gjeldende fra 4. oktober 2024 til og med 30. april 2025.
2. Det generelle tillegget på kr 7 pr. time gjøres gjeldende fra 4. oktober 2024 og overenskomstens minstelønnsatser (timesatser) økes tilsvarende fra samme tidspunkt. Det generelle tillegget er inkludert i satsene.
3. Ny lønnsmatrise, iht. tilbud nr. 2 fra NHO Geneo 14. juni 2024 innføres fra 1. mai 2025.

Minstelønnsatser jf. § 9.4 endres til følgende:

	<b>0 år</b>	<b>6 år</b>	<b>10 år</b>	<b>15 år</b>
<b>37,5 time i uken</b>	200,00	203,00	207,00	214,00
<b>35,5 time i uken</b>	211,26	214,43	218,65	226,05

4. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av ubekvemstillegg, overtid, eller overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelse foreligger.

## **PARTENES ANFØRSLER**

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

### **Fagforbundet/LO skriver i innlegg av 13. januar 2025:**

#### **KORT OM AKTUELL OVERENSKOMST**

Overenskomst nr. 595 gjelder bedrifter som har hovedaktivitet å levere brukerstyrt personlig assistent (BPA). BPA er egne, faste assistenter for personer med funksjonshemninger. I ordningen ligger at brukeren i stor grad kan styre hvem som skal være assistent, hva assistenten kan gjøre og hvor og til hvilke tider hjelpen skal gis.

Overenskomst nr. 595 ble første gang inngått med NHO/NHO Geneo så sent som 2022.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale.

#### **UGYLDIG BESLUTNING OM TVUNGEN LØNNSNEMND – LO/FAGFORBUNDETS SAMTYKKE**

Streiken ble igangsatt fra og med 12. september 2024 og ble besluttet avsluttet 4. oktober 2024 med tvungen lønnsnemnd.

Grunnlaget for myndighetenes avslutning av konflikten med tvungen lønnsnemnd var knyttet til én bruker hos selskapet Human Care (BPA). Det viste seg at brukers assistentbehov ikke var sikret ved siste uttak av streiken. Det er imidlertid feil. Brukerens assistansebehov ble sikret. Human Care meldte også til kommunen at assistansemottakeren var sikret. Grunnlaget for beslutningen om tvungen lønnsnemnd bygger således på feilaktig grunnlag.

Det ble for øvrig søkt om dispensasjon for vedkommende assistent. Fagforbundet som hadde innvilget samtlige dispensasjonssøknader tidligere, ville også ha innvilget dispensasjon for aktuelle bruker. NHO Geneo videresendte imidlertid ikke søknaden om dispensasjon til Fagforbundet.

De faktiske omstendighetene knyttet til avslutningen av streiken behandles mer utførlig nedenfor.

Beslutningen om tvungen lønnsnemnd i denne saken utgjør et urettmessig inngrep i LO/Fagforbundets streikerett etter Grunnloven og den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen.

For å få løst tariffpartenes uenighet med NHO/NHO Geneo er LO/Fagforbundet likevel villige til å gi samtykke til at interessetvisten kan bli behandlet av Rikslønnsnemnda, jf. lønnsnemndloven § 2 første ledd. Det settes imidlertid som et vilkår at nemnda prejudisielt tar stilling til gyldigheten av beslutningen om tvungen lønnsnemnd etter bevisførselen; om den bygger på riktig faktum, er basert på korrekt saksbehandling og om den er i tråd med innholdet i streikeretten. For det tilfellet at NHO også samtykker i nemndsbehandlingen, legges det derfor ned påstand om at nemnda kan behandle saken, jf. nedenfor.

#### **KORT OM LO/FAGFORBUNDETS KRAV**

LO/Fagforbundet har en parallell avtale med Virke på BPA-området. NHO-avtalen er blåkopi av Virke-avtalen. Det gjøres gjeldende at de samme endringer som er avtalt i tariffoppgjøret 2024 mellom LO/Fagforbundet og Virke gjøres i NHO-avtalen, jf. nedenfor.

#### **OPPGJØRET KNYTTET TIL VIRKE-AVTALEN**

For Virke-avtalen ble det enighet 22. mai 2024 om et generelt tillegg fra 01.04.2024 på 11,50 kr pr time (37,5 timer per uke) og kr 12,15 pr time (35,5 timer per uke). Oppgjøret var innenfor rammen i Frontfaget.

Satsene for minstelønn ble hevet i henhold til det generelle tillegget. Minstelønnstabellen ble også utvidet med ansiennitetstrinn. Det ble innarbeidet tillegg for 3, 6 og 9 år, på henholdsvis 10.000 kr, 15.000 kr og 15.000 kr, med virkning fra 1. september. Kostnadene for endringene ble beregnet til 5,2 % for 2024, med overheng, generelt tillegg, innarbeiding av ansiennitetsstige samt glidning. Det ble også gjort noen mindre endringer i beregningen av lønnsansiennitet.

Det var enighet om en felleserklæring om kostnadsutvikling og behovet for prisregulering. Det var også enighet om å nedsette et partssammensatt utvalg med sikte på å gjennomgå og vurdere bestemmelsene om arbeidstid.

### **FORHANDLINGSFORLØPET MED NHO**

NHO Geneos første krav/tilbud gjaldt endringer i arbeidstidsbestemmelser, som ville ha ført til dårligere vilkår for de ansatte på NHO-avtalen enn på Virke-avtalen.

Kravet knyttet til arbeidstidsbestemmelsene er til en viss grad imøtekommet overfor Virke og samme løsning er tilbudt og kan tilbys for NHO-avtalen, dvs. en felleserklæring og nedsettelse av et partssammensatt utvalg.

NHO Geneos andre krav/tilbud opprettholdt tidligere krav, men det ble også lagt frem et økonomisk tilbud; et generelt tillegg 7,00 kr pr time, heving av minstelønnsatsene i samsvar med det generelle tillegget, samt en innføring av ansiennitetsstige med 6, 10 og 15 år.

Fagforbundet hadde krevd 11,50 kr pr time i generelt tillegg og ansiennitetsstige med 3, 6 og 9 år i henhold til Virke-avtalen. Differansen pr time til Fagforbundets krav var da som følger:

Ansiennitet	0 år	3 år	6 år	9 år
Differanse	6,38	11,51	16,20	23,89

Fagforbundet justerte eget krav/tilbud for å imøtekomme NHOs Geneos bekymringer om økte kostnader for virksomhetene. Dette ved å flytte virkningstidspunktet for det generelle tillegget fra 1. april til 1. mai.

I NHO Geneos tredje krav/tilbud ble kravene til arbeidstid fjernet, men tilbudet var for øvrig som tidligere.

Fagforbundet tilbudte muntlig å flytte innføringen av ansiennitetsstigen til 2025 slik at virksomhetene fikk tid til å områ seg for økte kostnader.

Kostnadsbildet etter Fagforbundets beregninger lå langt lavere enn det NHO Geneo forfektet. Det ble etter hvert klart at NHO Geneo la til grunn en tåleevne som lå langt under rammen for frontfaget. Fagforbundet brøt forhandlingene som følge av manglende overholdelse av frontfagsrammen.

Oppsummert krevde NHO Geneo at oppgjøret skulle ligge under ramma fra Frontfaget og at det skulle være ulikt ytelsesnivå basert på arbeidsgivertilknytning.

Det ble gjennomført mekling 11. og 12. september 2024 uten resultat.

Det ble igangsatt streik fra og med 12. september 2024 og det ble besluttet å gripe inn med tvungen lønnsnemnd 4. oktober 2024. På det meste var det tatt ut 59 medlemmer i streik.

## **ARGUMENTASJON FOR LO/FAGFORBUNDETS KRAV**

### **Etableringen av tariffavtalene for BPA**

#### ***Innledning***

Historikken knyttet til etableringen av tariffavtalene for BPA støtter LO/Fagforbundets krav om at NHO-avtalen må være parallell med Virke-avtalen.

#### ***Økt interesse for BPA fra kommersielle aktører – rettighetsfesting 2015***

Fra januar 2015 fikk enkelte grupper i samfunnet rettskrav på å få tjenestene organisert som BPA.

Før 2015 forelå ingen plikt til å bruke BPA. Det var opp til kommunens egne vurderinger om BPA skulle benyttes.

BPA har vært en populær ordning og rettighetsfestingen i 2015 ble tatt godt imot.

De kommersielle aktørenes økende interesse i BPA kan ses i sammenheng med den nevnte rettighetsfestingen. Behovet for bransjeavtale meldte seg også med særlig styrke med den økte interessen fra de kommersielle aktørene.

#### ***Fremveksten av BPA – etableringen av Virke-avtalen i 2019***

Uloba Independent Living (Uloba) har vært ledende aktør innenfor BPA og har levert BPA-tjenester siden 1991.

Fagforbundet har hatt direkteavtale med Uloba i lang tid, også før etableringen av Landsoverenskomsten av 2019 med Virke. Virke-avtalen bygger på Uloba-avtalen, men de er ikke identiske. Kostandene med Virke-avtalen er noe lavere, noe som har en naturlig sammenheng med at Virke-avtalen skulle gjelde som en landsoverenskomst. Landsoverenskomsten med Virke er gjort gjeldende for Uloba. De mer gunstige vilkårene i Uloba er ivaretatt gjennom særavtale.

#### ***Historikken før etableringen av overenskomst for BPA med NHO***

NHO-avtalen om BPA kom i 2022 i forlengelsen av oppryddingsarbeidet knyttet til NHOs avtale 453 og 481, som var gjeldende i velferdssektoren, dvs. områdene helse, omsorg, sosial tjenesteyting og barnehager.

Behovet for opprydding skyldtes Sykepleierforbundets overenskomst 527 ble gjort gjeldende for virksomheter som var omfattet av NHO-avtale 453 med Fagforbundet. Sykepleierforbundets overenskomst 527 var en blåkopi av NHO-avtale 481 med Fagforbundet, og som hadde bedre vilkår enn NHO-avtale 453 med Fagforbundet.

Parallelliteten mellom NHO-avtale 481 med Fagforbundet og Overenskomst 527 med Sykepleierforbundet ble brutt på grunn av oversittelse av en søksmålsfrist fra NHOs side i 2016.

Fagforbundets frustrasjon var at ansatte i samme stilling fikk forskjellig lønn avhengig av organisasjon og utdanning. Forskjellen økte i mellomoppgjøret 2019.

Fagforbundet og NHO Service arbeidet med en felles intensjon om å gjenopprette parallelliteten. Dette kunne blant annet gjøres ved å øke minstelønnsatsene eller overføre virksomheter til overenskomst 481. Det ble satt ned en arbeidsgruppe.

Fagforbundet krevde i 2020-oppgjøret egne overenskomster for barnevern og sosiale tjenester, barnehageoverenskomst og overenskomst for BPA i tråd med Virke-avtalen.

På grunn av manglende forankring på arbeidsgiversiden ble endringer ikke gjennomført i 2020.

Deler av ovennevnte utvikling er omtalt i to dommer fra Arbeidsretten, ARD-2018-29 og AR-2021-4.

I 2021 ble det gjort endringer i form av overføring av virksomheter fra avtale 453 til avtale 481. Det ble også enighet om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle se på forholdet mellom avtale 481 og avtale 453.

Arbeidet ledet til flere overenskomster. Egen overenskomst for BPA-området ble av NHO ikke ansett å være en del av det nevnte partssammensatte arbeidet. NHO ønsket likevel egen overenskomst for BPA-området.

### ***Etableringen av NHOs BPA-overenskomst oktober 2022***

Virke-avtalen lå til grunn for Fagforbundets krav i 2020, jf. ovenfor. Ved etableringen av NHOs overenskomst om BPA i 2022 ble det også tatt utgangspunkt i Virke-avtalen.

### **Differanse i satsene som følge av NHOs avvikende krav/tilbud**

Resultatet etter Virke-avtalen 2024 ble som følger:

Minstelønnstabell Virke 2024

Ansiennitet	0 år	3 år	6 år	9 år
Timelønn 37,5 t/u	206,38	211,51	219,20	226,89
Timelønn 35,5 t/u	218,01	223,42	231,55	239,68
Månedslønn	33 537	34 370	35 620	36 870
Årslønn	402 441	412 441	427 441	442 441

Før tariffoppgjøret var gjennomsnittslønnen på kr 249,86 pr time på NHO-avtalen, som utgjorde 85,1 % av industriarbeiderlønnen. Før tariffoppgjøret 2024 var industriarbeiderlønnen på kr 293,59 pr time. Etter Virke-avtalen var gjennomsnittslønnen før tariffoppgjøret 2024 kr 261,4 pr time.

Differansene i satsene mellom NHOs siste tilbud Fagforbundets siste tilbud/Virke-avtalen er:

Differanse i satser (aug-des) mellom NHOs siste tilbud og Virke				
	0 år	3 år	6 år	9 år
	5,50	10,63	18,32	26,01
Differanse i satser (aug-des) mellom Fagforbundets forslag om økte satser fra 1.1.25 og NHOs siste tilbud				
	0 år	3 år	6 år	9 år
	2,50	2,50	2,50	2,50
NHOs siste tilbud				
Ansiennitet 2024	0 år	3 år	6 år	9 år
Gml timelønn	191,88	191,88	191,88	191,88
<b>Ny timelønn</b>	<b>200,88</b>	<b>200,88</b>	<b>200,88</b>	<b>200,88</b>
Økning	9,00	9,00	9,00	9,00
Generelt tillegg	- 9,00	- 9,00	- 9,00	- 9,00
Reell økning MinLn	-	-	-	-

Differanser (fra jan) mellom NHOs siste tilbud og Virke/Fagforbundets siste krav /forslag				
	0 år	3 år	6 år	9 år
	2,88	6,01	12,70	11,39
Ansiennitet 2025	0 år	3 år	6 år	9 år
Gml timelønn	200,88	200,88	200,88	200,88
<b>Ny timelønn</b>	<b>203,50</b>	<b>205,50</b>	<b>206,50</b>	<b>215,50</b>
Økning	2,62	4,62	5,62	14,62
Generelt tillegg				
Reell økning MinLn	2,62	4,62	5,62	14,62

Differansen vurderes som betydelig og vil gi arbeidstakerne på NHOs avtale dårligere lønnsbetingelser.

### **Forholdet til frontfaget – tidligere og gjeldende tariffoppgjør**

Tidligere tariffoppgjør på NHO-avtalen for BPA har ikke fulgt frontfaget.

For frontfaget i 2023 var det 7,5 kr i generelt tillegg og 3 kr i lavlønstillegg. Virke-avtalen hadde den samme økningen som frontfaget, mens NHO-avtalen endte med kun 7,5 kr i timen, og ingen lavlønstillegg.

Lokale tillegg er også en faktor i frontfagsmodellen. LO og NHO sentralt har en uttalt forutsetning om at 2/3 deler av lønnsveksten skal i slike tilfeller komme fra lokale lønnsstillegg.

De fire kriteriene som lønnsstilleggene skal fastsettes etter er:

- bedriftens økonomi
- bedriftens produktivitet
- bedriftens fremtidsutsikter
- bedriftens konkurransevne

Det er imidlertid ikke gitt tilstrekkelige lokale tillegg lokalt på NHO-avtalen på BPA-området.

Som eksempel vises det til lokale forhandlinger ved virksomheten Ecura hjemmetjenester.

Oppgjøret i frontfaget 2024 endte med et resultat der alle ble gitt et generelt tillegg på kr. 7,00 per time. For arbeidstakere som omfattes av Industriooverenskomsten Tekodel var tillegget kr. 3,50 per time. Ramma i 2024-oppgjøret ble anslått til 5,2 prosent.

Frontfagsrammen vil ikke bli fulgt dersom NHO ikke dømmes til samme endringer som Virke-avtalen. Frontfagsramme for 2024 var på 5,2 %, mens NHOs siste tilbud før streiken er på 3,42 %:

Ramme tilbud NHO 11. september 1600 og 2120						
NHO 595 BPA		Dato	Ramme	Virkningsdato	pr år	i år
Overheng			1,20			
Generelt tillegg	7,00	2,80	1,87	01.05.2024	13 650	9 100
Ansiennitetsstige	2,67	1,07	0,36	01.09.2024	5 212	1 737
<b>SUM RAMME</b>			<b>3,42</b>			

Virke-avtalen følger derimot frontfagsrammen:

Ramme Virke						
RAMME BPA 2024		Dato	Ramme	Virkningsmnd	pr år	i år
Overheng			1,38			
Generelt tillegg	11,50	4,40	3,30	4	22 425	16 819
Ansiennitetsstige	2,13	0,81	0,27	9	4 150	1 383
Gjenstående til glidning			0,25			
<b>SUM RAMME</b>			<b>5,20</b>			

### Virksomhetenes tåleevne

NHO Geneo har fremhevet virksomhetenes tåleevne i sin begrunnelse for sine krav/tilbud. Våre analyser av NHO-virksomhetenes økonomi viser lønnsomhetsnivå er innenfor det normale. NHO Geneo kan ikke høres med at virksomhetenes tåleevne gjør at endringene i Virke-avtalen og fontfagsrammen ikke kan legges til grunn. Bjørn Kristian Rudaa, rådgiver i omstillingsenheten i Fagforbundet tilbys som vitne for å forklare seg om virksomhetens tåleevne.

### Virke-avtalen er størst

Virke-avtalen er ikke bare den eldste, men er også den største på BPA-området. NHO-avtalen er ca. halvparten så stor som Virke-avtalen i antall ansatte.

I relasjon til arbeidstakerorganisasjoner er det fast praksis for at det største arbeidstakerorganisasjonen forhandler først og de løsninger den har fremforhandlet er retningsgivende for de øvrige arbeidstakerorganisasjoner. Det har nemlig formodningen for seg at løsninger det største arbeidstakerorganisasjonen fremforhandler, er rimelige. Trolig ligger det også en presumsjon for at arbeidsgiversiden ikke vil godta bedre ordninger for en mindre arbeidstakerorganisasjon. Også Rikslønnsnemnda legger en slik praksis til grunn i sine kjennelser. Det vises blant annet nemndas uttalelse i sak 5/2012 om Vekteroverenskomsten.

Situasjonen i nærværende sak er annerledes i og med at det dreier seg om ulike arbeidsgiverforeninger og samme arbeidstakerorganisasjon. Det gjelder likefullt en formodning om at løsninger Virke har akseptert er rimelige løsninger. Det har også formodningen mot seg at standpunktet til arbeidsgiverforening med færre medlemmer, skal være styrende for arbeidstakerorganisasjon som har bedre løsninger med andre arbeidsgiverforeninger.

Det er også fast praksis blant arbeidslivets parter at den største avtalen er førende. Dette gjelder som nevnt hvor en arbeidsgiverforening har flere avtaler med forskjellige arbeidstakerorganisasjonene, men også i situasjoner hvor en arbeidstakerorganisasjon har flere avtaler med flere arbeidsgiverforeninger.

Det vises til den utstrakte bruken av såkalte blåkopiavtaler. Det er også fast forhandlingspraksis for at blåkopiavtalene blir forhandlet etter at den største avtalen er forhandlet ferdig. Forhandlingspraksisen er såpass etablert at tariffpartene i den største avtalen ikke har reforhandlingsklausuler for å ta høyde for andre løsninger i øvrige avtaler.

Løsningene i Virke-avtalen for BPA bør av den grunn være styrende for NHO-avtalen for BPA.

En annen løsning vil innebære degradering av Virke-avtalen og oppmuntre til tariffhopping.

Virke-avtalen er en bransjeoverenskomst og forutsettes å bygge på en forholdsmessig avveining av arbeidstakersidens og arbeidsgiversidens interesser.

Partenes forutsetning for NHO-avtalen da den ble inngått i oktober 2022 var også at NHO-avtalen skulle være lik Virke-avtalen, jf. ovenfor. At Virke-avtalen også skulle være førende, var også en forutsetning mellom tariffpartene for hovedoppgjøret 2024. Dette kan man også oppspore av ytre omstendighetene ved forhandlingene i 2024. Det ble inngått enighet med Virke 22. mai 2024. Det ble satt av én dag til forhandlingene med NHO, 14. juni 2024. Begge sider møtte uten beregner.

### **Kommunene som innkjøper av BPA-tjenester og standardavtale**

I denne saken gjør det seg gjeldende et ytterligere moment for at nemnda bør være varsom med å bryte parallelliteten i avtalene.

En konsekvens av å åpne for ulike avtaler mellom NHO og Virke, er at tjenestene vil kunne være forskjellig priset, med ulik avlønning som resultat.

Kommunene som innkjøper av tjenestene, kan ikke ha BPAer som betales forskjellig for samme arbeid ettersom hvilken avtale de er på. Som offentlig myndighetsorgan har kommunene et særskilt ansvar for å unngå ulik avlønning til BPAene for samme arbeid. Ved å gi NHO medhold, vil nemnda stille kommunen i en uheldig situasjon.

Det kan også nevnes at det er utarbeidet en standardavtale på BPA-området, NS 8435. Standardavtalen er utarbeidet av oppdragsgiver (kommunen) og leverandører. Komiteen bestod av representanter for kommunen, leverandører, partene i arbeidslivet, myndigheter og forbrukere. Det er forutsatt at avtalen brukes av kommunene.

Avtalen har en prisreguleringsklausul i punkt 9.1. Prisen skal reguleres i samsvar med SSBs indeks KPI-JAE, tjenester hvor arbeidskraft dominerer (tabell 11117).

Ved etableringen av standardkontrakten ble denne indeksen lagt til grunn som representativ.



Formålet med prisreguleringsklausulen er å dekke inn årlig kostnadsøkning blant annet som følge av økte lønnskostnader. Prisreguleringsklausulen ble etablert med basis i tariffavtaler med samme kostnadsnivå og ikke forskjellige kostnadsnivåer. Det vil skape utfordringer for anvendelsen av prisreguleringsklausulen og hva som skal anses som det reelle kostnadsnivået for bruk av BPA-tjenester når det foreligger tariffavtaler med forskjellige lønnsvilkår.

### **Nemndas restriktive linje**

Virke-avtalen og NHO-avtalen som har vært like, har frem til nå gitt uttrykk for bransjenormen for avlønningen arbeidstakeren knyttet til BPA. Fagforbundet må sikre at deres medlemmer ikke får forskjellige lønnsvilkår innenfor samme gruppe arbeidstakere.

Helt unntaksvis kan andre løsninger være aktuelle for en arbeidstakerorganisasjon, men bare i den grad arbeidsgiversiden imøtekommer arbeidstakerorganisasjonen på andre måter, slik at arbeidstakerorganisasjonen vurderer de samlede tariffbestemmelsene som likeverdige. Det er komplekse vurderinger som uansett ikke bør skje uten samtykke fra arbeidstakerorganisasjon. Nemndas aksept av NHOs siste tilbud i vår sak, vil bryte med den restriktive linjen nemnda ellers følger. De sammensatte vurderinger, hvis parallelliteten skal brytes, bør være overlatt til forhandlingsveien.

### **Frontfagsprinsippet og tariffavtalenes funksjon tilsier at oppgjøret for virke-avtalen legges til grunn**

LO og Fagforbundet gjør gjeldende at Rikslønnsnemndas praksis, frontfaget, tariffavtalenes ønskede virkning og hensynet til normert lønnsfastsettelse er vektige kilder som tilsier at resultatet i «Virke-avtalen» skal legges til grunn som løsning i denne tvisten.

### **Frontfaget angir en norm som forventes å bli lagt til grunn i etterfølgende oppgjør**

Det er slått fast i NOU 2023:30 at «[f]rontfagsmodellen innebærer at en representativ del av konkurranseutsatt industri forhandler om lønn først og at lønnsveksten i industrien fungerer som en norm for lønnsveksten i andre deler av økonomien».

I samme utredning slås det videre fast at Frontfaget utfordres dersom grupper av arbeidstakere blir hengende etter når det kommer til lønnsutvikling. Utvalget mente at modellen må praktiseres slik at eventuelle systematiske skjevheter kan rettes opp over tid. Opp mot den foreliggende saken vil LO og Fagforbundet poengtere at det ikke gir god mening å fastsette et resultat under ramma som deretter er forutsatt å måtte rettes opp i senere oppgjør.

### **Rikslønnsnemnda har tradisjon for å legge resultatet fra Frontfaget til grunn ved fastsettelsen av tariffavtalens innhold.**

Rikslønnsnemnda har i en rekke avgjørelser uttalt at det skal sterke hensyn til for å fravike Frontfagsmodellen. LO og Fagforbundet legger til grunn at dette også må gjelde overfor krav fra arbeidsgiversiden om å legge et økonomisk mindre gunstig resultat til grunn. I motsatt fall, vil muligheten arbeidsgiversiden har til å provosere frem en beslutning om tvungen lønnsnemnd føre til vedvarende mindrelønnsutvikling innenfor denne bransjen.

### **Dersom NHO Geneos siste tilbud legges til grunn, vil dette utfordre de ønskede virkningene av tariffavtaler**

Det er flere virkninger av tariffavtaler. Blant de virkningene som ofte trekkes frem, og som var helt sentrale ved utformingen av norsk kollektiv arbeidsrett, er at tariffavtalene skal motvirke konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår og at tariffavtalene skal innebære en «lik» regulering av

lønns- og arbeidsvilkår innenfor (hele) bransjer. Sistnevnte har blant annet gitt seg utslag i at regulering av lønn ikke er et lovgiverspørsmål, men er overlatt til tariffpartene. Blant annet av denne grunn er det i alminnelighet lagt til grunn at tariffavtalene har lovgivende trekk.

Den konkurransebegrensende effekten gjør seg også gjeldende på arbeidsgiversiden. Dersom arbeidstakerparten i tariffforholdet inngår avtale med andre arbeidsgivere som gir lavere ytelser, gir det disse sistnevnte bedriftene lavere kostnader og dermed en bedre posisjon for dem i oppdragsmarkedet. Andre vilkår enn hos konkurrenten kan også virke negativt, men med motsatt fortegn, da denne derved får en gunstigere posisjon i kampen om arbeidskraften, jf. NOU 1996:14 s. 96.

Dersom NHO Geneos siste tilbud legges til grunn, vil man åpne for en situasjon der NHO-bedriftene får et konkurransefortrinn og bedrifter med medlemskap i Virke vil ha et økonomiske insitament til å bytte arbeidsgiverforening.

Det er videre verdt å merke seg at LO og Fagforbundet i et slikt tilfelle vil bli tvunget inn i overenskomst som setter lønnsnivået i bransjen under press nedover. LO og Fagforbundet ville aldri tillatt opprettelse av overenskomst 595 dersom denne ikke skulle følge utviklingen på Virke-avtalen.

## **NÆRMERE OM AT AVSLUTNINGEN AV STREIKEN VAR RETTSSTRIDIG**

### **Helsetilsynet begrunnet avslutningen av streiken med at en bruker ville stå uten bistand og omsorg**

Det fremgår av Prop 2 L (2024-2025) at streiken ble avsluttet av hensyn til «liv og helse». Dette er en inngrepsgrunn som langt på vei er anerkjent folkerettslig. Det avgjørende er likevel at det reelt sett må foreligge en fare for liv og helse.

Den konkrete begrunnelsen fremgår av punkt 3 i samme proposisjon. Der fremgår blant annet følgende:

Vi vurderer nå at det er fare for liv og helse for én bruker fra og med 4. oktober 2024 kl. 24:00»

«Helsetilsynet rapporterte videre at det for den aktuelle BPA-assistenten som ble tatt ut i streik, forelå dispensasjon for første del av vekten fra kl. 16.00 til 24.00, men at det for den resterende delen av helgen ikke forelå dispensasjon. Dette innebar at brukeren ville stå uten assistent fra fredag 4. oktober kl. 24.00 frem til søndag 6. oktober kl. 16.00.»

På bakgrunn av denne faktumbeskrivelsen, konkluderte Helsetilsynet slik: «Basert på mottatt informasjon vurderer Helsetilsynet at arbeidskonflikten mellom Fagforbundet og NHO Geneo medfører fare for liv og helse fra og med 4. oktober 2024 kl. 24:00.

Det er verdt å merke seg at det er ingen andre faktiske forhold enn nettopp denne brukerens omsorgsbehov som Helsetilsynet begrunnet faren for liv og helse med.

### **NHO nektet å søke dispensasjon for hele vekten slik at LO/Fagforbundets streikerett ble begrenset i strid med folkeretten og norsk rett**

Den vekten Helsetilsynet viste til i sin redegjørelse, skulle fylles av en bestemt arbeidstaker. Humana (arbeidsgiver) søkte om dispensasjon fra streiken for denne arbeidstakeren. Den første søknaden gjaldt kun de første åtte timene av vekten. Fagforbundet innvilget dispensasjonen. Fra midnatt døgnskillet fredag 4. oktober/lørdag 5. oktober, ville denne brukeren altså stå uten bistand fra Humana.

Humana underrettet kommunen og Statsforvalteren torsdag 3. oktober om at brukeren ville stå uten bistand og at dette skyldes at dispensasjonssøknaden var avslått.

Dette var feil. Fagforbundet fikk aldri noen dispensasjonssøknad til behandling. NHO bestemte at det ikke skulle søkes om dispensasjon. NHO ønsket med andre ord en situasjon der brukeren ble stående uten assistent.

LO og Fagforbundet gjør gjeldende at når avslutningen av streiken skyldes arbeidsgiversidens beslutning om ikke å søke dispensasjon/å søke dispensasjon for kun deler av vekten, innenfor et område der hensynet til liv og helse sterkt begrenser muligheten til å iverksette en effektiv streik, innebærer dette en urettmessig begrensning på streikeretten.

### **Arbeidsgiversiden tilbakeholdt informasjon overfor statsforvalter/Helsetilsynet med den konsekvensen at streiken ble avsluttet uten at det forelå fare for liv og helse**

Kommunen ønsket at brukerens familie/pårørende skulle kontaktes på nytt med forespørsel om det var mulig å finne alternativ bistand. Allerede torsdag kveld (3. oktober) ble det avklart at brukeren ville bli ivaretatt av pårørende i det aktuelle tidsrommet. Denne informasjonen ble straks videreformidlet til Humana m.fl. Humana ga ingen tilbakemelding til arbeidstakersiden før fredag ettermiddag. Humana bekreftet da overfor tillitsvalgt i Fagforbundet og kommunen at brukeren ville bli ivaretatt.

Av en eller annen grunn fant arbeidsgiversiden ikke å underrette statsforvalteren om at den aktuelle brukeren likevel ville bli ivaretatt og var sikret bistand og omsorg også for den perioden NHO besluttet ikke å søke om dispensasjon for. Det er grunn til å konstatere at det gjelder en forskjell når det kommer til å formidle kunnskap om fare for liv og helse og opplysninger om at fare for liv og helse ikke lengre er til stede. I en slik situasjon er det uforståelig at informasjonen ikke ble videreformidlet til statsforvalteren.

Faktagrunnlaget statsforvalteren sendte til Helsetilsynet var derfor foreldet, forfeilet og den faktiske situasjonen var ikke i nærheten av å kunne begrunne en avslutning av streiken ut fra hensynet til liv og helse.

### **Streiken ble avsluttet uten at det forelå fare for liv og helse**

Det var kritikkverdig at Humana og arbeidsgiversiden ikke korrigererte informasjonen som var sendt til statsforvalteren vedrørende fare for liv og helse.

Den faktiske situasjonen ga uansett grunn til å konkludere med at det ikke forelå fare for liv og helse. Det forelå dermed heller ikke et faktisk eller rettslig grunnlag for å avslutte streiken.

Det er også kritikkverdig at Helsetilsynet ikke foretok noen avsjekk eller kontroll av de faktiske omstendighetene. Og det er i seg selv utrolig. Retten til streik er grunnleggende. Så grunnleggende at den er beskyttet av Grunnloven i § 101. Streikeretten er videre beskyttet av EMK og den er blant de rettighetene som er løftet opp på traktatsnivå i Lisboacharteret i EU-retten og dermed av samme rang som blant annet de fire frihetene og av høyere rang enn konkurranseretten. En så mangelfull saksbehandling, innenfor et rettighetsområde av slik tyngde, gjør at grunnlaget for og dermed selve vedtaket er urettmessig eller ugyldig om du vil.

### **VIRKNINGSTIDSPUNKTET**

Utgangspunktet i nemndas praksis er å sette virkningstidspunktet til tidspunktet for gjenopptak av arbeidet etter avsluttet streik. LO/Fagforbundet mener det er grunnlag for å fravike dette

utgangspunktet, og sette virkningstidspunktet til 01.04.2024. Standpunktet begrunnes med at NHO unødige har ført tariffoppgjøret ut i streik.

## **NHO Geneo/NHO skriver i innlegg av 20. januar 2025:**

### **OM BPA OG TARIFFREGULERING**

Det er kommunene som har ansvaret for å tilby tjenesten brukerstyrt personlig assistenter (BPA), overfor rettighetshaverne (brukerne).

BPA reguleres i tre tariffområder, og nivåene på de tre tariffområdene er ikke like:

- NHO/NHO Geneo med overenskomsten 595
- Virke
- KS-tariff for kommunalt ansatte BPA'er

### **Om mellomoppgjøret i 2023**

I mellomoppgjøret 2023 var det ulik utvikling i de tre tariffområdene som regulerer arbeidsforholdene for BPA'er.

#### ***NHO***

I mellomoppgjøret 2023 fikk ansatte på avtale 595 et tillegg på kr 7,50.  
Dette følger av protokoll 12. mai 2023 mellom Fagforbundet og NHO Geneo.

#### ***Virke***

Ansatte som følger Virke-avtalen fikk tillegg på kr 10,50.  
Dette følger av protokoll 9. mai 2023 mellom Fagforbundet og Virke

#### ***KS***

Ansatte som følger KS-avtaler, fikk et tillegg på kr 26 300 pr år, som tilsvarer ca. kr 13,50 pr time for de som arbeider 37,5 timer pr uke. Se vedlegg til protokoll 29. april 2023.

### **OM OVERENSKOMSTEN**

BPA-overenskomst 595 ble inngått første gang 1. oktober 2022. Dette er en minstelønnsavtale.

Tariffavtalen har en forhistorie fra streik på andre avtaler; Kinoavtalen (overenskomst 453), samt Helse- og omsorgsforbundet (481).

Det var uenighet mellom LO/Fagforbundet og NHO om hvilken avtale som skulle benyttes for bl.a. BPA-virksomheter. For å løse opp i konfliktene, ble partene etter hvert enige om å etablere en Barnehageavtale (590), og arbeide for å etablere en avtale for ansatte i medlevertturnus (avtale 454), samt utarbeide en overenskomst for BPA.

BPA-virksomhet drives på tilbud fra kommunene. Det fremkom ønsker også fra arbeidsgivere om å tariffregulere arbeidsområdet, for å kunne vise til en tariffavtale under utarbeidelse av tilbud.

NHO Service og Handel ble enige med LO/Fagforbundet om å lage en BPA-overenskomst, avtale 595. Partene så hen til den BPA-avtale som LO/Fagforbundet hadde inngått med Virke. Denne Virkeavtalen var da relativt ny (2019), og ble sett på som et greit utgangspunkt. Det er svært vanlig å hente tekster og idéer fra tidligere inngåtte tariffavtaler når nye skal formuleres. Under forhandlingene om ny overenskomst, aksepterte NHO Service og Handel tekst lik som Virke for å oppnå en avtale, men det var ingen formelle eller underforståtte bindinger til Virke-avtalen.

Det har aldri vært på tale om at Virke-avtalen og avtale 595 skulle følge hverandre, eller at det skulle være noen form for blåkopiering i senere oppgjør.

Det er ikke fremlagt noen dokumentasjon på at overenskomst 595 slavisk skulle følge utviklingen på en avtale hvor NHO ikke er part.

#### OM FORHANDLINGSFORLØPET 2024

14. juni 2024 møttes Fagforbundet og NHO Geneo til forhandlinger om revisjon av avtale 595. Før og under forhandlingene, ga Fagforbundet uttrykk for at de anså nivået på Virke-avtalen som «bransjestandard». NHO Geneo vurderte denne holdningen som et alminnelig uttrykk for at arbeidstakersiden normalt vil sikte mot den avtale på et område som gir høyest avlønning.

2024-forhandlingene i både KS- og Virkeområdet var gjennomført før revisjonsforhandlingene om overenskomst 595.

I KS-området var det blitt enighet om generelle tillegg fra kr 11,28 til kr 16,05 pr time, og følgende nivå:

##### KS- Minstelønnssetter fra 1. mai 2024

	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Uten særskilt krav til utdanning	382 500	385 500	393 600	439 900	479 700
Timelønn 37,5 t/u	196,15	208,83	213,22	238,30	259,86

I avtalen med Virke var det blitt enighet et generelt tillegg på kr 11,50 pr. time, og følgende nivå:

Årslønn	402 441
Timelønn 37,5 t/u	206,38

Med virkning fra 1. september 2024 skulle Virke-skalaen se slik ut:

	0 år	3 år	6 år	9 år
Årslønn	402 441	412 441	427 441	442 441
Timelønn 37,5 t/u	206,38	211,51	219,20	226,89

Under forhandlingene 14. juni 2024 ble det utvekslet to skriftlige krav og tilbud fra Fagforbundet og NHO Geneo.

I avtale 595 2022-2024, er det ingen lønnsmatrise med ansiennitetskala.

NHO Geneos tilbud nr. 2 ble overlevert 14. juni kl. 18.20, og inneholdt tilbud om et generelt tillegg på kr 7,- i tråd med frontfaget, samt innføring av en lønnsstige, *under forutsetning* av at arbeidsgiver fikk innfridd krav om materielle endringer i avtalen.

	0 år	6 år	10 år	15 år
Årslønn	390 000	395 850	403 650	417 300
Timelønn 37,5 t/u	200	203	207	214

Innføring av en lønnsmatrise med ansiennitetstillegg vil kreve mye arbeid fra arbeidsgivers side. Under forhandlingene var det en forståelse for at det ville ta noe tid å omstille fra én sats til flere satser. Dersom satsene skulle blitt innført, ville Fagforbundet akseptert at ny matrise ble implementert først fra 1. september 2024. Fagforbundet hadde også akseptert utsettelse av innføring av ansiennitetsskala i forhandlingene med Virke.

NHO Geneo vil fremme påstand om at lønnsoppgjøret for 2024 ikke bare skal bestå av et generelt tillegg på kr 7, og tilsvarende økning av minstelønnsatsene. En slik påstand ville innebære at man fulgte samme kronetillegg som ble avtalt i frontfaget.

NHO Geneo vil også fremme påstand om ny lønnsmatrise. For å gi arbeidsgiverne rom for tilpasning til ny matrise, vil det bli fremmet påstand om at den nye matrisen innføres først 1. mai 2025.

I forhandlingene tilbød altså NHO Geneo et lønnsnivå som delvis lå over nivået i kommunal sektor, og under nivået i Virke-området.

Fagforbundet avviste NHO Geneos krav om materielle endringer i tariffavtalen. Fagforbundet opprettholdt også de økonomiske kravene, men var villige til å skyve på virkningstidspunktene.

Partene kom ikke til enighet under forhandlingene, og Fagforbundet valgte å bryte.

## **MEKLING**

### **Mekling I**

Det ble gjennomført mekling 11. og 12. september 2024, uten at det ble oppnådd enighet.

### **Mekling II**

Etter forslag fra Riksmekler, ble partene enige om å møtes til en ny mekling 27. september. Denne frivillige meklingen ble også avsluttet uten enighet.

## **FORHOLDET TIL FRONTFAGET**

Frontfaget er oppgjøret i konkurranseutsatte sektorer, organisert i NHO, og arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer ansatt i disse sektorene. Norsk Industri (NHO) og Fellesforbundet (LO) er de mest sentrale aktørene.

Arbeidsgiverorganisasjoner som Spekter, KS eller Virke utgjør ikke en del av frontfaget.

Frontfaget er en sentral del av forhandlingsmodellen i Norge. Resultatet fra frontfaget, skal anses som en norm over tid for andre oppgjør.

Resultatet av frontfagsforhandlingene er ikke rettslig bindende for øvrige parter i arbeidslivet, men er normdannende.

I 2024 utgjorde rammen i frontfaget 5,2 %. Dette betyr at summen av sentrale tillegg, lokale tillegg og overheng bør ligge i området 5,2 %.

Tariffoppgjør utenfor selve frontfaget, setter ikke standarden for andre oppgjør. Ei heller kan slike oppgjør være uttrykk for å etablere noen norm. Da Fagforbundet, slik som i 2024, klarte å overtale Virke til et helt ekstraordinært høyt oppgjør, kan ikke dette få annen virkning enn at det er et forhandlingsargument for Fagforbundet for at NHO Geneo skal nærme seg den tariffavtale som ligger

på et høyere nivå (Virkes BPA-overenskomst). Det er verdt å merke seg at i 2024 aksepterte LO/Fagforbundet at kommunalt ansatte BPA'er skal ligge på et lavere nivå enn hva som følger av Virke-avtalen.

### **Frontfaget og denne aktuelle forhandlingen.**

Som LO/Fagforbundet anfører, er det en målsetning om at to tredeler av lønnsveksten skal komme fra lokale tillegg. Det er enighet mellom LO og NHO at overhendet på avtale 595 var 1,2 %. Med frontfagets ramme på 5,2 %, var det da igjen 4 % til sentrale og lokale tillegg.

En tredel av 4 % er 1,33 %, og to tredeler er 2,67%. Etter «standarden» med én tredel sentralt og to tredeler lokalt, skulle NHO Geneos tilbud under forhandlingene ligget på 2,53 % (1,33 % + overheng på 1,2 %). Som LO/Fagforbundet har vist i punkt *Forholdet til frontfaget – tidligere og gjeldende tariffoppgjør*, utgjorde arbeidsgivers tilbud 3,42 %.

Med den ordinære forutsetning om at lokale forhandlinger generelt skal utgjøre to tredeler, innebar dette at NHO Geneos tilbud var mer enn tilstrekkelig til at frontfagets ramme kunne nås.

### **Lokale tillegg**

Etter overenskomstens § 10.1 skal det gjennomføres årlige reelle forhandlinger. Disse forhandlingene skal ta utgangspunkt i det som kalles de fire kriterier; virksomhetens

- økonomi
- produktivitet
- konkurransevne og
- fremtidsutsikter

Dersom det ikke gjennomføres lokale forhandlinger, kan dette tas opp som rettstvist for Arbeidsretten. Det har ikke blitt gjort, heller ikke overfor bedrifter som ikke har gitt lokale tillegg, men hvor det har vært ført reelle lokale forhandlinger. Det er ikke noe som heter utilstrekkelige lokale tillegg, gitt at det har vært forhandlinger, og de fire kriteriene har vært en del av forhandlingen.

Dersom enkelte arbeidsgivere har gitt lite eller ingenting lokalt i tidligere lønnsforhandlinger, gir ikke dette noen grunn for Rikslønnsnemnda til å legge på mer i et senere oppgjør. Hvert lønnsoppgjør må vurderes isolert. I hver bedrift skal det gjennomføres lokale forhandlinger. Det er ikke slik som LO synes å anføre; at det skal «tas igjen» om enkelte arbeidsgivere ikke har «fylt opp» til frontfagets rammer ved tidligere oppgjør.

Det er ikke Rikslønnsnemndas oppgave å fastsette en lønnsøkning som er så stor at det ikke er rom for lokalt oppgjør innenfor frontfagets ramme.

### **NEMNDAS PRAKSIS**

Rikslønnsnemndas oppgave er å fastsette ny tariffavtale for partene.

En tariffavtale inneholder ulike elementer. Endringer i materielle bestemmelser, slik som for eksempel arbeidstid/turnus osv., er det normalt kun tariffpartene som kan overskue rekkevidden av. Det er derfor praksis for at Rikslønnsnemnda fatter vedtak om lønnstillegg mv. Nemnda skal og bør være tilbakeholden med å endre materielle bestemmelser i tariffavtalen.

## **NEMNDAS KOMPETANSE - LOVLIG VEDTAK OM TVUNGEN LØNNSNEMND**

LO/Fagforbundet anfører at NHOs manglende søknad om dispensasjon for én BPA, medførte rettsstridig begrensning av streikeretten. Streiken var lovlig iverksatt. Det er arbeidstakersiden som melder plassfratredelser, og arbeidstakersiden må selv vurdere virkningene av disse. Under streiken ble det innvilget en rekke dispensasjoner – etter enighet mellom NHO Geneo og LO/Fagforbundet. NHO Geneo kan ikke lastes for at virkningen av et streikeuttak er fare for liv og helse. NHO *kan* søke dispensasjon, for eksempel dersom et uttak får utilsiktede virkninger. Det er ingen plikt til å søke dispensasjon.

Oppstår det fare for liv og helse etter plassfratredelse for en arbeidstaker som er avgjørende for liv og helse for en bruker, er ikke dette en utilsiktet, men snarere en forventet virkning.

Den aktuelle BPA-ordningen som var hovedbegrunnelsen for vedtaket om tvungen lønnsnemnd, er drevet av Human Care AS (Humana). I ordningen hadde flere assistenter blitt tatt ut i streik. Arbeidsgiver hadde fra starten av fått beskjed fra arbeidslederne om at familie ville dekke opp, og at det dermed ikke ville være fare for liv og helse i denne ordningen.

Det er to arbeidsledere i ordningen; vedtakseiers mor og en assistent. (Assistenten er også tillitsvalgt for Fagforbundet i Humana.)

Assistenten som ble tatt ut i streik hadde vakt fra fredag 4. oktober kl. 16 til søndag 6. oktober kl. 16. Da assistenten ble tatt ut i streik fikk Humana beskjed fra arbeidsleder om at det ikke var mulig for familie å dekke opp. Vedtakseier ville derfor bli alene, og det ville oppstå fare for liv og helse. Det var ikke gitt dispensasjon, og arbeidsgiver varslet statsforvalter om situasjonen. Dette varselet medførte at Arbeids- og inkluderingsdepartementet kalte inn partene til møte. Før det ble fattet beslutning om tvungen lønnsnemnd, ble partene gitt anledning til å kommentere utviklingen. Under møtet i departementet fremkom det ingen opplysninger om at det ikke skulle være grunnlag for at departementet vurderte at det var fare for liv og helse.

Det medfører ikke riktighet at arbeidsgiversiden tilbakeholdt noen form for informasjon som kunne være avgjørende for departementets vurderinger knyttet til fare for liv eller helse.

Dersom LO/Fagforbundet skulle være av den oppfatning av lov om tvungen lønnsnemnd er fattet på uriktig grunnlag, er dette en rettstvist som må søkes løst med søksmål overfor staten. Dette har så vidt vites ikke blitt gjort.

NHO reagerer på at LO bringer lovlighetsspørsmålet inn for Rikslønnsnemnda. LO/Fagforbundet, har med bakgrunn i nemndas praksis, en oppfordring til å bringe gyldigheten av lovvedtaket inn for de alminnelige domstoler så snart lovvedtaket ble sanksjonert. Da dette ikke har blitt gjort, fremstår det for NHO som unødvendig at dette nå reises som en påstand Rikslønnsnemnda skal ta stilling til.

Under forutsetning at lovvedtaket er gyldig og bindende er det NHO/NHO Geneos oppfatning at det ikke er adgang for partene til å samtykke til en annen behandlingsform av denne interessetvisten. Det er derfor ikke en aktuell problemstilling for NHO Geneo å samtykke til frivillig nemndsbehandling.

For det tilfellet at LO/Fagforbundet fastholder sin påstand om at nemnda ikke har kompetanse til å fastsette en tariffavtale mellom partene i medhold av Lovvedtak 7 (2024-2025), anmoder NHO om at saken stanses for Rikslønnsnemnda i påvente av at LO/Fagforbundet oppnår en avklaring av



spørsmålet ved de alminnelige domstoler. NHO forutsetter at dette avklares av LO/Fagforbundet snarest.

### **VIRKNINGSTIDSPUNKT**

Det er fast praksis for at tariffavtale fastsatt av Rikslønnsnemnda får virkning fra tidspunktet for avslutning av streiken, og gjenopptakelse av arbeidet. Dette var 4. oktober 2024.

NHO vil anføre at Overenskomst avtale nr. 595 mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 4. oktober 2024 og prolongeres med de endringer som redegjort for ovenfor under punkt *Urettmessig avslutning av streiken*.

Generelt tillegg på 7 kr per time gjøres gjeldende fra samme tidspunkt, det vil si 4. oktober 2024.

Arbeidsgiversiden viser i denne sammenheng til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1 og 2/2004 der følgende er uttalt:

Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at etter en arbeidskonflikt gis det generelle tillegget fra gjenopptakelsen av arbeidet jf. det som herom er inntatt i sak nr. 3 og nr. 4 2002 mellom Norsk Helse og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden. At det også etter OFSs og Ledernes iverksettelse av kampmidler kommer en lockout, rokker ikke ved dette utgangspunkt.

Det er ingen særskilte grunner som tilsier at utgangspunktet om virkning fra arbeidets gjenopptakelse bør fravikes.

Når det gjelder innføring av ny lønnsmatrise, inkludert en ansiennitetskala, har arbeidsgiver behov for noe tid til å lage dette, og å beregne de ansattes ansiennitet. NHO Geneo vil fremme påstand om at ny lønnsmatrise gjøres gjeldende fra 1. mai 2025.

### **PARTENES KOMMENTARER**

#### **Fagforbundet/LO skriver i kommentar 24. januar 2025:**

#### **FORHOLDET TIL KS-AVTALEN**

NHOs henvisning til minstelønnsattsene i KS-avtalen er lite relevant for NHOs avtale for BPA. Aktuelle stillingskategorier i KS-avtalen er «stillinger uten særskilte krav til utdanning» og «fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger». Kategoriene fanger opp et bredt spekter av stillinger. Minstelønnsattsene i KS-avtalen må ses i denne sammenheng. En heving av minstelønnsattsene medfører økt lønnsnivå for mange andre stillinger enn BPAer.

Ser man på opplysningene fra PAI – kommunenes register for lønns- og personopplysninger –, er det faktiske lønnsnivået for BPAene på KS-avtalen høyere enn minstelønnsattsene for BPAene i så vel Virke-avtalen som NHO-avtalen.

PAI viser 59 stillinger registrert som BPA og utgjør 28,27 årsverk. Stillingenes lønn er ifølge PAI:

Sum av stillinger	Sum av årsverk	Grunnlønn gj.snitt	Årslønn gj.snitt	Timelønn gj.snitt gr.lønn 1950	Timelønn gj.snitt årslønn 1950
59	28,27	420 874	503 721	215,83	258,32

Tallene er fra desember 2023.

Sammenligningen med KS-avtalen blir feil også av en annen grunn. KS-avtalens samlede lønn- og arbeidsvilkår er betydelig bedre enn Virke- og NHO-avtalen for BPAer. KS-avtalen har for eksempel bedre pensjon, men også andre reguleringer, herunder høyere natt tillegg.

## **FRONTFAGET**

LO/Fagforbundet bestrider at NHOs tilbud overholder frontfagsramma for tariffoppgjøret 2024. NHO forutsetter nå at deler av lønnsveksten i tariffoppgjøret 2024 skal skje lokalt. Det ble kommunisert noe annet under tariffforhandlingene. Der ble det klart uttalt fra NHO Geneos side at det generelle tillegget utgjorde virksomhetenes tåleevne. Med andre ord at det ikke var rom for lokale tillegg i 2024-oppgjøret. NHOs versjon i det skriftlige innlegget samsvarer dårlig med uttalelsene i forhandlingene. Temaet vil bli nærmere belyst i parts- og vitneforklaringer for nemnda.

Hva angår 2023-oppgjøret, ble ikke lavlønnstillegget, som var et element i forhandlingsresultatet for frontfaget, overholdt for NHOs BPA-avtale. Lavlønnstillegget skal som kjent gis alle som arbeider på overenskomster som i gjennomsnitt tjener under 90 % av industriarbeiderne. Det var manglende tallgrunnlag for 2022 for NHOs avtale for BPAer. NHOs BPA-avtale har vist seg å ha gjennomsnittslønn på 85,1 % av industriovertakelsen. Lavlønnstillegget ble likevel ikke gitt på NHOs BPA-avtale i 2023-oppgjøret.

LO/Fagforbundet stiller seg uforstående til at marginene på BPA-området kan være mindre enn marginene for Virkes BPA-virksomheter og tilsvarende for den mest konkurranseutsatte næringen i Norge som er bestemmende for frontfagsramma. Det fastholdes at resultatet på overenskomst 595 og den redegjørelsen som er gitt i NHOs skriftlige innlegg setter frontfaget under press.

## **URETTMESSIG AVSLUTNING AV STREIKEN**

LO/Fagforbundet fikk kunnskap om regjeringens grunnlag for å avslutte streiken i et fysisk møte med statsråden. Beslutningen om tvungen lønnsnemnd ble meddelt i det samme møte. LO/Fagforbundet hadde ingen forutsetninger for å avklare riktigheten av grunnlaget før etter at beslutning om tvungen lønnsnemnd var tatt.

Det vises til NHOs avslag på søknad om dispensasjon for den delen av vekten som varte fra 00:00 lørdag 5. januar og frem til klokka 16:00 søndag 6. januar for den aktuelle brukeren som er omtalt i Helsetilsynets rapport. Dispensasjon for den første delen av vekten var innvilget i tråd med tidligere søknad. Det er uvisst hvorfor NHO avsto begjæringen fra Humana Omsorg om dispensasjon for den resterende delen av den samme vekten.

Det vises også til skriftlig erklæring fra brukerens mor som viser at brukerens assistansebehov var dekket opp.

Det er grunn til å merke seg at vedtakseier alltid hadde og alltid har backup som kunne tre inn i BPA-ordningens sted. I dette tilfelle har det aldri vært fare for liv og helse. Dernest er det verdt å merke seg at Humana Omsorg hadde denne informasjonen, men ikke Fagforbundet og åpenbart heller ikke Helsetilsynet og statsråden. Vi viser til og gjentar **provokasjonene** som ble fremsatt i første innlegg. Det fastholdes etter dette at streiken ble ulovlig avsluttet og at nemnda også må ta stilling til dette spørsmålet.

Det overlates til nemnda hvordan manglende samtykke fra NHO skal håndteres. Manglende samtykke fra NHO kan ha betydning for gyldigheten av nemndas kjennelse dersom beslutningen om tvungen lønnsnemnd som anført av LO/Fagforbundet, er feilaktig.

### **VIRKNINGSTIDSPUNKTET**

NHO ber om at virkningstidspunktet for heving av minstelønnssetningene settes til 01.05.2025. LO/Fagforbundet ser ingen grunn til at virkningstidspunktet skal utsettes til 01.05.2025. Å fastslå ansienniteten til arbeidstakerne kan neppe være et tidskrevende arbeid. I andre oppgjør er det dessuten helt ordinært å gjøre beregninger av etterbetalinger som følge av minstelønnshevinger.

### **NHO Geneo/NHO skriver i kommentar av 29. januar 2025:**

#### **TARIFFREGULERING**

NHO Geneo fastholder at BPA-aktivitet er regulert i tre ulike overenskomstområder. Vi konstaterer at nivået på BPA overenskomsten i NHO, gir lønninger som delvis ligger mellom KS- og Virkenivået.

#### **FRONTFAGET**

##### **Sentrale og lokale tillegg**

Det er enighet mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo at oppgjøret består av sentrale og lokale tillegg. Det er videre enighet om at de lokale forhandlingene skal være reelle, og basert på den økonomiske virkelighet i den enkelte bedrift.

Under forhandlingene ble det presisert fra arbeidsgiversiden at lokale forhandlinger skal gjennomføres i henhold til tariffavtalens bestemmelser. Lokale forhandlinger skal også gjennomføres i de bedrifter der det sentralt avtalte tillegget presser selskapenes økonomi.

##### **Mellomoppgjøret 2023**

LO/Fagforbundet antyder at lavlønns tillegg skulle ha blitt gitt på 595-avtalen i 2023-oppgjøret. Det er korrekt som LO/Fagforbundet skriver, at det på tidspunktet for mellomoppgjøret ikke forelå tallgrunnlag for å vurdere om 595-avtalen var en lavlønns overenskomst.

Det understrekes at partene i oppgjøret ikke tok med BPA-overenskomsten i den *uttømmende* listen over overenskomster som skulle ha ekstra tillegg.

#### **AVSLUTNING AV STREIKEN**

NHO Geneos manglende innvilgelse av dispensasjonssøknad, kan ikke medføre at streikens avslutning er rettsstridig.

På tidspunktet for avslutning av streiken, hadde ikke arbeidsgiversiden noen informasjon om at den aktuelle vekten likevel skulle være dekket opp.

#### **VIRKNINGSTIDSPUNKT**

Under forhandlingene med så vel Virke som med NHO Geneo innså Fagforbundet at det ville ta noe tid å innføre en lønnsmatrise med ansiennitetsskala, og tilbød at denne kunne utsettes fra forhandlingstidspunktet og frem til september 2024. Behovet for å bruke noe tid til tilpasning gjelder fremdeles. Med en nemndsavgjørelse medio/ultimo februar, er det naturlig å utsette virkningstidspunktet til 1. mai 2025 – for så vidt gjelder lønnsmatrisen.

## **Fagforbundet/LOs avsluttende bemerkninger av 31. januar 2025:**

### **UNDERTEGNET ERKLÆRING OG SMS FRA ARBEIDSGIVER**

Det vises til LO/Fagforbundets skriftlige innlegg av 24. januar 2025 der vi varslet ettersendelse av signert erklæring.

Foranlediget av NHO Geneos skriftlige innlegg av 29. januar 2025 fremlegges bilde av sms sendt fra Anne Buaas Lysne, avdelingsleder BPA, til Beate Jensen, ansatt og tillitsvalgt i Human Care AS. Smsen viser at arbeidsgiversiden var klar over at det ikke var fare for liv og helse, idet brukerens behov for omsorg/bistand var ivaretatt. Smsen viser også at kommunen ikke mindre enn to ganger oppfordret arbeidsgiver til å undersøke hvorvidt omsorgsbehovet kunne ivaretas på annen måte.

## **RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER**

### **Rikslønnsnemndas kompetanse**

LO/Fagforbundet har innsigelser til nemndas kompetanse. LO/Fagforbundet mener at grunnlaget for lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd bygger på feil faktum. Det var ikke faktisk grunnlag for å gripe inn med tvungen lønnsnemnd idet det ikke forelå fare for liv og helse.

Rikslønnsnemnda er en fast voldgiftsnemnd som er opprettet av regjeringen med hjemmel i lønnsnemndsloven. Rikslønnsnemnda får ved tvungen lønnsnemnd sin kompetanse fra loven som vedtas av Stortinget. I denne saken er Rikslønnsnemndas gitt kompetanse ved lov 13. desember 2024 nr. 75 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Fagforbundet/LO og NHO Geneo/NHO i forbindelse med hovedoppgjøret 2024. Av loven § 1 fremgår at tvisten mellom Fagforbundet/LO på arbeidstakersiden og NHO Geneo/NHO på arbeidsgiversiden i forbindelse med hovedoppgjøret 2024 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer viser til at det er sikker praksis i Rikslønnsnemnda for at det ikke ligger innenfor nemndas kompetanse å ta stilling til lovvedtakets gyldighet. Det vises til kjennelser fra Rikslønnsnemnda i sak 1/2019 og 1/2021. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer forholder seg derfor til lovgrunnlaget som gir nemnda kompetanse i saken og tar ikke stilling til lovgrunnlagets gyldighet.

### **Lønnskravene**

LO/Fagforbundet har fremsatt krav om at de endringer som er gjort i Landsoverenskomst for BPA mellom LO/Fagforbundet og Virke for 2024, også gjøres for overenskomst nr. 595 mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer peker på at dette er to selvstendige tariffavtaler, og at det må treffes en avgjørelse om ny tariffavtale mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo på selvstendig grunnlag.

Sentralt for lønnsfastsettelsen i denne saken er fordelingen mellom sentrale og lokale tillegg. NHOs tilbud innebar et sentralt tillegg på 3,42 % og forutsatte at resten avsettes til lokale forhandlinger. LOs krav utgjør et sentralt tillegg på 5,2 % inkludert overheng, glidning og generelt tillegg, herunder fastsetting av ny ansiennitetsstige.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer mener at frontfaget som sådan ikke setter rammer for hva som skal fordeles sentralt og lokalt. I denne saken er det flere hensyn som gjør seg gjeldende. De nøytrale medlemmene mener at det er viktig å sikre arbeidstakernes lønnsutvikling etter

overenskomst nr. 595. Det skal nevnes at det i 2023 ikke ble gitt lavlønnstillegg på dette tariffområdet og at lønnsutviklingen lokalt var varierende. Disse medlemmene mener derfor at det skal gis et sentralt tillegg som strekker seg mot rammen i frontfaget på 5,2 %. Det fastsettes etter dette et tillegg på kr 11,50 pr. time for 37,5 timers uke og kr 12,15 for 35,5 timers uke. Det foretas også en heving av minstelønnsatsene til henholdsvis kr 206,38 og kr 218,01 pr. time. Disse medlemmene mener at det også innføres en lønsmatrise for ansiennitetstrinn på tre, seks og ni år med en lønnsøkning på henholdsvis kr 10 000, kr 15 000 og kr 15 000 med utgangspunkt i minstelønnen. Medlemmene vil bemerke at en slik endring i tariffavtalen ble foreslått av begge parter, men med noe ulik utforming.

### **Virkningstidspunkt**

Det er en fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda for at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser settes til arbeidets gjenopptakelse. Streiken ble avsluttet 4. oktober 2024.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer finner ikke grunnlag for å fravike tidligere praksis.

Virkningstidspunktet settes etter dette til 4. oktober 2024 for det sentrale tillegget og minstelønnsatsene. Når det gjelder innføring av ansiennitetsmatrisen settes virkningstidspunktet til 1. januar 2025. Det skal bemerkes at slike virkningstidspunkt vil medføre at rammen på 5,2 % lønnsøkning også vil kunne gi en viss avsetning til lokale forhandlinger i samsvar med de generelle forutsetningene mellom LO og NHO.

Medlemmet Anne Green Nilsen slutter seg til de nøytrale medlemmers vurdering og resultat.

Nemndsmedlemmene Claudi, Furulund og Aronsen kan ikke støtte nemndas flertall.

Nemndsmedlem Furulund påpeker at avtale 595 er selvstendig, og at etter denne avtalens system skal det være en fordeling mellom sentrale og lokale tillegg. Nemndas flertall innfører en ny lønsmatrise i kombinasjon med et generelt tillegg på kr 11,50 per time. Disse medlemmene legger til grunn at årsaken til at nemndas flertall innfører en ny matrise, er at dette ble foreslått av begge parter.

Medlemmene påpeker at frontfaget er en norm som skal følges og det er ikke nemndas oppgave å fordele dette ut gjennom sentrale tillegg. Det er ingen tradisjon for å overta de lokale parters handlingsrom med å legge ut nesten hele rammen sentralt. Disse medlemmer legger til grunn at nemnda velger å legge inn ekstra høye sentrale tillegg, under henvisning til svake oppgjør tilbake i tid. Disse medlemmer kan ikke støtte denne begrunnelsen.

## SLUTNING

1. Overenskomst nr. 595 mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Geneo gjøres gjeldende fra 4. oktober 2024 til 30. april 2026.
2. Med virkning fra 4. oktober 2024 gis et sentralt tillegg til alle på kr 11,50 per time (ved 37,5 timer per uke) og kr 12,15 per time (ved 35,5 timer per uke).
3. Overenskomsten § 9.3 første ledd erstattes med følgende:

Det innføres følgende minstelønnsatser fra 4. oktober 2024 for arbeidstakere som omfattes av overenskomsten:

<b>Arbeidstid</b>	<b>37,5 timer pr. uke</b>	<b>35,5 timer pr. uke</b>
<b>Timelønn</b>	kr 206,38	kr 218,01

Det innføres følgende lønnsmatrise fra 1. januar 2025:

Ansiennitet	0 år	3 år	6 år	9 år
Timelønn kr 37,5 t/u	206,38	211,51	219,20	226,89
Timelønn kr 35,5 t/u	218,01	223,42	231,55	239,69
Årslønn kr	402 441	412 441	427 441	442 441

Ved ansettelse i virksomheten beregnes lønnsansiennitet slik:

- tidligere praksis som BPA-assistent. I tillegg kan arbeidsgiver godskrive ansiennitet på bakgrunn av tidligere praksis som er av betydning for stillingen. Krav til dokumentasjon og praksis:
  - arbeidstaker skal ved ansettelse legge frem dokumentasjon til arbeidsgiver som grunnlag for ansiennitetsvurderingen.
  - ansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Lønnsansiennitet løper etter ansettelse også under lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.

Gjeldende § 9.3 annet ledd blir nytt fjerde ledd i overenskomsten.

4. Det sentrale tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse.

\*\*\*

*Kjennelsen er elektronisk signert*