



Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8119 Dep  
0030 Oslo

Vår dato

21.12.2005

Deres dato

22.09.2005

Vår referanse

nm/ms 20610

Deres referanse

200503595-/BOS

Arbeids- og sosialdepartementet	
Saksnr.: 200503595	Dok.nr.: 17
Arkivkode: 867.61	Dato: 22.12.05
Avd.: AMS/AMS1	Saksbeh.:
U.off.:	

## EVALUERING AV ALLMENNGJØRINGSLOVEN – HØRING

Det vises til brev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 22. september 2005. Høringssvaret er avgitt på vegne av NHO og NHOs landsforeninger. Noen av bransjeforeningene i Byggenæringens Landsforening har valgt å sende egen høringsuttalelse. Servicebedriftenes Landsforening slutter seg i hovedsak til NHOs høringsuttalelse. For servicebedriftene er det likevel av betydning å presisere at det for dem er viktig å ha minimumsregulering av lavtlønnsfagene som er enkel å forstå, praktisere og kontrollere at blir fulgt. NHOs medlemsbedrifter har omlag 440 500 arbeidsplasser og står for 40 prosent av den økonomiske verdiskapingen i det private næringslivet. For enkelthets skyld brukes NHO som fellesbetegnelse både for NHO og landsforeningene i dette høringssvaret.

Det overordnede målet for all politikk må etter NHOs syn være å skape best mulig vilkår for verdiskaping i Norge. Økt verdiskaping gir økt velferd til flere. NHO som organisasjon er dannet av og for bedrifter som driver næringsvirksomhet i konkurranseutsatte markeder. NHOs grunnleggende syn er at bedriftene vil lykkes best i å skape verdier til beste for fellesskapet dersom de kan opptre i en velfungerende og åpen markedsøkonomi, innenfor rammebetingelser som er internasjonalt konkurransedyktige og i et klima som stimulerer den enkeltes skaperkraft, med konkurranse mellom aktørene og et privat, aktivt eierskap.

I høringsbrev av 16. februar i år reiste Arbeids- og sosialdepartementet spørsmål om fagforeningene bør gis innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår, også i virksomheter hvor den aktuelle fagforeningen ikke har medlemmer. Fordi en slik innsynsrett reiser mange spørsmål av både EU-rettslig, arbeidsrettslig, konkurranserettslig, offentligrettslig og personvernrettslig karakter, fant NHO grunn til å be om en betenkning fra Universitetet i Oslo, ved professor dr. juris Olav Kolstad og førsteamanuensis dr. juris Erling Hjelmeng. Kolstad og Hjelmeng kom til at vurderingen av rettmessigheten av en innsynsrett, var avhenging av om den norske allmenngjøringsordningen var i samsvar med EU-retten. I betenkningen konkluderer de to med at den norske allmenngjøringsloven utgjør en ulovlig restriksjon på den frie bevegelse av tjenester. De skriver blant annet:

*"Vår konklusjon er at et allmenngjøringsinstitutt prinsipielt sett kan opprettholdes i medhold av tvingende allmenne hensyn. Vi er imidlertid av den oppfatning at den norske allmenngjøringsloven ikke tilfredsstillers proporsjonalitetsprinsippet. Dels gjelder dette som følge av at allmenngjøringsloven fremmer hensyn som ikke er relevante i forhold til den domstolsskapt lære om tvingende allmenne hensyn, dels i kraft av den usikkerhet som hefter ved loven, siden Tariffnemndas kompetanse er skjønsmessig. Videre vil muligheten til å gi allmenngjøringen spesifikk anvendelse på deler av en bransje være i strid med kravet om generell anvendelse."*

De påpeker også at departementets forslag om innsynsrett er problematisk. Betenkningen følger derfor vedlagt.

Det vises i den sammenheng til at NHO allerede i vårt høringsbrev til departementet 11. april 2005 tok opp behovet for å gjennomføre en nærmere vurdering av det norske allmenngjøringsinstituttet i forhold til EU-retten, og spesielt om det utgjør en lovlig restriksjon i forhold til adgangen til å yte tjenester i Norge. Spørsmålsstillingen er også reist av professor Stein Evju i høringsbrev 20. april 2005.

NHO mener på denne bakgrunn at det bør gjennomføres en mer vidtgående evaluering av allmenngjøringsloven enn det som det er lagt opp til i departementets høringsnotat. Utgangspunktet må være at myndighetene kan gi lover som objektivt sett er egnet til å fremme beskyttelsen av arbeidstakere. På den annen side er det klart at hensynet til å beskytte innenlandsk næringsliv, og i det hele tatt innenlandske økonomiske interesser, ikke vil kunne forsvare restriksjoner på den frie bevegelighet av tjenester.

Hvis departementet likevel finner å ville opprettholde dagens lov, finner vi grunn til å kommentere enkelte sentrale forhold i evalueringsrapporten, og de forslag departementet har bedt om innspill til. NHO har følgende hovedkonklusjoner:

- Loven må få en bestemmelse som klart angir de materielle vilkår som må være oppfylt for at Tariffnemnda skal kunne treffe vedtak.
- NHO er enig i at det må foreligge muligheter for tilsyn og kontroll for å sikre at allmenngjøringsvedtak etterleves. NHO er ikke enig i at kontrollen overlates til arbeidslivets parter, men mener at det er myndighetene som må følge opp at disse vedtakene etterleves
- NHO støtter departementets forslag om ikke å gjøre endringer i den gjeldende opplysningsplikten overfor Tariffnemnda forut for vedtak.
- NHO ønsker ikke at boikott som håndhevingsmiddel videreføres
- NHO går mot departementets forslag om forskriftshjemmel for å pålegge andre enn arbeidsgiver ansvar etter allmenngjøringsloven
- NHO aksepterer ikke at det tas inn i byggherreforskriften en plikt for byggherre til å ta inn en klausul i kontraktene med sine oppdragstakere om at disse skal følge gjeldende allmenngjøringsvedtak
- NHO støtter departementets forslag om at det tas inn en bestemmelse i arbeidstvistloven om at de ordinære domstolene skal kunne be om en uttalelse fra Arbeidsretten i saker som krever særlig kunnskap om tariffavtaleforhold
- NHO støtter forslaget om en særlig adgang for Tariffnemnda til å treffe vedtak om fortsatt allmenngjøring uten dokumentasjon ved enstemmighet

### **1. Krav til dokumentasjon**

I brev av 16. februar 2005 ba departementet blant annet om høringsinstansens innspill i forhold til allmenngjøringslovens dokumentasjonskrav. Flere høringsinstanser uttalte seg. Innspillene spenner fra å fjerne dokumentasjonskravet, skjerpe dokumentasjonskravet og til å la det forbli uendret. I evalueringsrapporten har departementet konkludert med at de ønsker å se Tariffnemndas praksis noe mer an før dokumentasjonskravet eventuelt tas opp til ny vurdering.

På bakgrunn av våre erfaringer, nå gjennom Tariffnemndas behandling av tre saker, mener vi at det er behov for å tydeliggjøre de materielle kravene som må være oppfylt for å fastsette forskrifter om allmenngjøring<sup>1</sup>. Etter vår oppfatning er dagens lov uklar. Loven har ingen bestemmelse som klart angir hvilke vilkår som må være oppfylt for at Tariffnemnda skal kunne treffe vedtak om allmenngjøring. Det er en lovteknisk svakhet. Denne svakheten forsterkes gjennom den usikkerheten som knytter seg til hva som egentlig fremstår som formålet med loven, og videre til spørsmålet om hva som egentlig er lovlige formål relatert til EU-retten. Etter allmenngjøringsloven § 1-1 er lovens uttrykte formål å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige lønns- og arbeidsforhold i forhold til norske arbeidstakere. Samtidig viser Tariffnemnda i alle sine tre vedtak til lovens forarbeider, hvor det er uttalt at formålet med loven også er å hindre konkurransevridning til ulempe for norske virksomheter og arbeidstakere. Som professor dr. juris Olav Kolstad og førsteamanuensis dr. juris Erling Hjelmeng peker på, er imidlertid slike økonomiske formål ikke forenlig med EU-retten. Enn så lenge Tariffnemnda viser til et slikt formål, kan vi ikke utelukke at hensyn av økonomisk art og ønsket om å beskytte norske arbeidstakere og virksomheter, kan være førende for hva som skal fremstå som tilstrekkelig dokumentasjon for å kunne allmenngjøre. Som vi pekte på i vårt brev til departementet 11. april 2005 mener vi for øvrig at det må foreligge visse kvalifiserte forhold som overstiger en klar terskel for å fastsette forskrifter om allmenngjøring dersom dagens ordning opprettholdes. At det er dokumentert en hvilken som helst forskjell i lønn i forhold til norsk tariff lønn, kan ikke være tilstrekkelig. Dersom sentrale deler av ordningen endres, kan det tenkes at det vil være hensiktsmessig med andre dokumentasjonskrav, eventuelt at slike krav fjernes. Det avgjørende i forhold til EU-retten må være å finne frem til det lønnsnivå som er nødvendig for å ivareta hensynet til den sosiale beskyttelse av arbeidstakerne.

## **2. Hva skal allmenngjøres?**

I de vedtakene Tariffnemnda har truffet har allmenngjøringsvedtaket omfattet andre elementer enn lønn. Eksempelvis kan nevnes bestemmelser om arbeidstid og overtidsbetaling, og dette til tross for at arbeidstakerne her er gitt et direkte vern gjennom arbeidsmiljøloven<sup>2</sup>. Så lenge arbeidstakerne er beskyttet gjennom de regler som Stortinget har ment er tilstrekkelig minstevern for arbeidstakere i Norge, må de utenlandske arbeidstakerne sies å være gitt et tilstrekkelig vern. Det kan følgelig ikke være nødvendig å gi et ytterligere vern gjennom en allmenngjøringsforskrift. Ved å allmenngjøre slike arbeidsvilkår mener vi at Tariffnemnda treffer vedtak som går lenger enn det som er nødvendig for å sikre arbeidstakernes sosiale beskyttelse. Vedtakene er i tilfelle uforenlig med EU-retten. Allmenngjøringsvedtakene må under enhver omstendighet begrense seg til å regulere det som ikke er gitt et vern gjennom lov. Også av hensyn til brukervennlighet og til muligheten for oppfølging, bør vedtakene begrenses.

Når det gjelder krav til dokumentasjon, finner NHO ellers grunn til å presisere at dette kravet synes å bli benyttet i to helt ulike relasjoner. Det benyttes for det første når det gjelder spørsmålet om hva som skal til for å fremme en begjæring om allmenngjøring, og for det annet når det gjelder spørsmålet om hva som skal til for at Tariffnemnda skal kunne treffe vedtak om allmenngjøring. Etter NHOs oppfatning er det viktig å tydeliggjøre at kravet til dokumentasjon ikke trenger å være den samme i disse to situasjonene. Når det er spørsmål

<sup>1</sup> Etter at departementets evaluering ble sendt ut har Tariffnemnda truffet ytterligere et allmenngjøringsvedtak, et vedtak som gjelder byggebransjen i Hordaland fylke.

<sup>2</sup> Etter arbeidsmiljølovens § 73 M annet ledd gjelder også arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel for utsendte arbeidstakere

om å fremme en sak for Tariffnemnda, kan kravet til dokumentasjon settes lavt. Det avgjørende må da være om begjæringen inneholder tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner å måtte ta saken under realitetsbehandling. Når det derimot gjelder spørsmålet om å treffe vedtak, må terskelen settes betydelig høyere. Det kan i den sammenheng være grunn til å minne om at Tariffnemnda er et forvaltningsorgan, og etter forvaltningsloven § 37 skal en sak være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Bestemmelsen gir uttrykk for at det er forvaltningen som har ansvaret for sakens opplysning, og dermed for at de materielle vilkårene for å allmenngjøre er til stede.

### **3. Innsynsrett**

Som også nevnt i vårt høringsbrev av 11. april i år, er NHO enig i at det må foreligge muligheter for tilsyn og kontroll for å sikre at vedtak om allmenngjøring etterleves overfor norske og utenlandske, organiserte og uorganiserte bedrifter. NHO er likevel ikke enig i at kontrollen overlates til arbeidslivets parter, i praksis arbeidstakerorganisasjonene, da det er offentlige forskrifter som skal etterleves og det er bedrifter utenfor det organiserte arbeidslivet som i første rekke vil være aktuelle å kontrollere.

NHO mener at en innsynsrett representerer et brudd på norske tarifftradisjoner. Det har riktignok vært partenes ansvar å regulere lønn, men det har vært i forhold til egne medlemmer. NHO ønsker selvsagt at partene fortsatt har dette ansvaret. Når myndighetene har valgt å etablere lovgivning og gjennom forskriftsvedtak fastsetter normer for minstelønn basert på samfunnsmessige hensyn, må det også være myndighetene som følger opp etterlevelsen av vedtakene. Det har tradisjonelt ligget utenfor partenes oppgaver å ha en rolle i forhold til lønns- og arbeidsvilkår utenfor eget avtaleområde. NHO ønsker heller ingen slik rolle.

Prinsipielt sett er vi i mot at arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner tildeles ansvar for andre enn egne medlemmer. Betenkelighetene ved en slik ordning forsterkes hvis det foreligger en interessekonflikt mellom den organisasjon som ber om innsyn og den organisasjonen som i utgangspunktet er satt til å ivareta medlemmenes interesser. En innsynsrett for arbeidstakerorganisasjonene kan ikke utelukkes å bli brukt relativt hyppig i forhold til tjenesteytere som kommer fra andre EØS-land.

Stortinget har gjennom allmenngjøringslovens § 8 gitt Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet i oppgave å føre tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som følger av vedtak om allmenngjøring blir overholdt. Enhver som er underlagt tilsyn skal fremlegge opplysninger som anses nødvendig for tilsynet uten hinder av taushetsplikt. Som departementet selv påpeker, har man foreløpig liten erfaring med denne tilsynsvirksomheten. Det kan under enhver omstendighet ikke være grunnlag for å innføre virkemidler for å effektivisere håndhevingsmidler før man har påvist om de virkemidler man har er utilstrekkelige.

Det tosporede system med både privat og offentlig kontroll som man ved en innsynsrett legger opp til, reiser også spørsmål i forhold til EØS-avtalen/EU-retten. Det vises her til den vedlagte uttalelsen fra Universitetet i Oslo, side 28, hvor det i forbindelse med drøfting av en innsynsretts proporsjonalitet (i forhold til formålet) står følgende:

*”Etter § 8 er det Arbeidstilsynet, eventuelt Petroleumstilsynet innenfor sitt myndighetsområde, som skal føre tilsyn med at vedtak om allmenngjøring etterleves. Den et*

*allmenngjøringsvedtak er rettet mot, har opplysningsplikt overfor den kompetente tilsynsmyndighet. Dersom tillitsvalgte eller fagorganisasjoner gis en tilsvarende adgang til å be om opplysninger fra arbeidsgivere som et vedtak om allmenngjøring er rettet mot, vil dette antageligvis resultere i en noe mer intensiv kontroll av om allmenngjøringsvedtak følges. Gis tillitsvalgte en innsynsrett, vil dette kunne føre til at de samme opplysninger etterspørres av to ulike "instanser"; tilsyn og fagorganisasjon. Det kan ikke ses at kontrollen med oppfyllelsen av vedtak om allmenngjøring vil bli mer effektiv som følge av dette, forutsatt at det kompetente tilsyn vil foreta de kontroller som er nødvendige for å sikre etterlevelsen av vedtak fra Tariffnemnda. Dersom det ikke er tilfelle vil det å overlate oppfølgingen av Tariffnemndas vedtak til tillitsvalgte og arbeidstagerorganisasjonene i realiteten være et virkemiddel for å redusere det offentliges ressursbruk i forhold til kontrollen med at fattede vedtak etterleves. Hensynet til det offentliges ressursbruk vil ikke kunne begrunne restriksjoner i forhold til artikkel 36 (EØS-avtalen)".*

I vurderingen av lovligheten av en generell innsynsrett for fagforeningene før det er truffet vedtak om allmenngjøring, uttaler Kolstad og Hjelmeng på side 26;

*"Det essensielle i vurderingen er om tiltaket er nødvendig for å sikre overholdelsen av regelverket. I denne vurderingen legger EF-domstolen avgjørende vekt på om det finnes ordninger i opprinnelseslandet som ivaretar kontrollbehovet – og om myndighetene i vertslandet ved samarbeid med myndighetene i opprinnelseslandet kan sikre tilgang til nødvendig informasjon.*

*Dommen stammer fra tiden før (...)direktivet ble implementert. Direktivets art 4 åpner for et slikt formalisert informasjonssamarbeid mellom de relevante myndigheter. Etter vår oppfatning vil en generell innsynsrett anses som et uproporsjonalt tiltak så lenge informasjon kan innhentes gjennom myndigheter i andre EØS-land."*

En innsynsrett kan som nevnt i vårt høringsbrev også få konsekvenser i forhold til konkurranse og personvern. Det fremkommer blant annet av uttalelsen på side 33 at en innsynsrett for tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjoner i lønns- og arbeidsvilkår vil innebære et brudd med prinsippene for beskyttelse av forretningshemmeligheter og taushetsbelagt informasjon som gis i forvaltningsprosessen.

#### **4. Opplysningsplikten**

Departementet konkluderer med at man ikke ønsker å foreslå endringer i allmenngjøringslovens regler om opplysningsplikt, og finner ikke at det på nåværende tidspunkt vil være hensiktsmessig å pålegge Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet ytterligere oppgaver i forhold til saker om allmenngjøring. NHO er enig i denne konklusjonen.

Imidlertid er det viktig å huske på at Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet har et generelt tilsynsansvar etter utlendingslovens § 11 a i forhold til vilkårene for arbeids- og oppholdstillatelser når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Dette ansvaret fikk tilsynene i oktober 2004. Tilsynet gjennomføres, etter det NHO er kjent med, i forbindelse med det alminnelige tilsynet etter arbeidsmiljøloven. Tilsynene vil etter hvert opparbeide seg mye kunnskap om forholdene innen ulike bransjer og regioner. Det vil etter NHOs mening være langt å foretrekke at Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet får i oppgave å bistå Tariffnemnda i å innhente opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår innenfor en bransje eller geografisk område, fremfor at det gis innsynsrett til fagforeningene for at de skal skaffe seg

dokumentasjon for en begjæring om allmenngjøring. Det er grunn til å tro at utenlandske bedrifter også lettere vil utlevere opplysninger til offentlige tilsyn enn til fagforeningene.

### **5. Boikott som håndhevingsmiddel**

NHO går mot at allmenngjøringslovens boikottadgang videreføres. Før boikottloven av 5. desember 1947 hadde en ikke noen generell boikottlovgivning. Domstolene godtok imidlertid bruk av boikott som kampmiddel i interessetvister mellom arbeidstakere og arbeidsgivere så lenge visse spilleregler ble fulgt. Boikottloven fra 1947 gjelder for alle områder. Boikott er her definert som lovlig så lenge vilkårene i § 2 følges. At en viser til boikott som sanksjonsmiddel for å håndheve forskrifter fremstår likevel som et svært fremmed tiltak.

At allmenngjøringsloven i det hele inneholder et slikt sanksjonsmiddel illustrerer det spenningsforholdet som allmenngjøringsloven bygger på. Nærmere bestemt allmenngjøringsloven som virkemiddel for beskytte arbeidstakerne, og loven som virkemiddel for arbeidslivets parter. Det siste formålet er, som nevnt under punkt 1, ikke forenlig med EU-retten. Når departementet i sin evalueringsrapport påpeker at "allmenngjøringslovens hovedsanksjonsmiddel er partenes adgang etter lovens § 5 til å gå til boikott for å fremtvinge etterlevelse av allmenngjøringsvedtak", og videre til at dette "er i tråd med den sterke tradisjon vi har i Norge for at lønn er partenes ansvar" synes dette å illustrere behovet for å klargjøre formålet med loven. I den utstrekning loven er ment å ivareta arbeidstakerens sosiale beskyttelse, vil det være riktig å benytte tradisjonelle offentligrettslige sanksjonsmidler.

Det er for øvrig grunn til å peke på at slik boikottadgangen i dag er utformet, fremstår det som et meget vidtrekkende sanksjonsmiddel. Det er verken krav om at virkemiddelet underlegges en utilbørighetsvurdering og det er heller ikke noe vilkår om forholdsmessighet mellom boikottens formål og mulige skadevirkninger. I den utstrekning boikottadgangen ikke skulle være underlagt noen utilbørighets- eller forholdsmessighetsvurdering kan den ramme helt "uskyldige parter". Eksempelvis gjelder dette på en større byggeplass der en aktør er avhengig av andre aktører for å kunne ferdigstille sitt arbeid. Hvis disse "uskyldige" aktører rammes, vil dette kunne medføre en dominoeffekt som til slutt kan få en meget stor kostnadsmessig effekt både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Adgangen til boikott etter allmenngjøringsloven reiser for øvrig flere uavklarte spørsmål både i forholdet til arbeidstvistloven § 2 og i forhold til de alminnelige fredspliktsbestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

### **6. Forskriftshjemmel for å pålegge andre enn arbeidsgiver ansvar**

Departementet foreslår en ny bestemmelse i loven § 9 som gir forskriftshjemmel til å fastsette at andre enn arbeidsgiver skal ha plikter etter loven. NHO er ikke enig i at det innføres en hjemmel som åpner for at man gjennom forskrift kan pålegge andre enn arbeidsgiver ansvar for etterlevelse av et allmenngjøringsvedtak. Ansvaret, slik forskriftshjemmelen er foreslått utformet, kan tenkes å bli svært omfattende både økonomisk og administrativt. For eksempel vil oppdragsgivere kunne pålegges solidaransvar for lønnen til underentreprenørenes arbeidstakere. Hvis tanken bak departementets forslag er å etablere en hjemmel for å fastsette så vidtgående ansvar, må det under enhver omstendighet behandles på en langt mer åpen og grundig måte. Etter NHOs syn vil et slikt ansvar være så inngripende overfor pliktsubjektene, at det må kreves en klar lovhjemmel for dette. Dersom det ikke har vært departementets tanke å etablere en hjemmel for så omfattende

plikter/ansvar, må det konkretiseres nærmere hva slags ansvar det er aktuelt å gi andre enn arbeidsgiver. Det vises også i denne sammenheng til Arbeidslivslovutvalgets innstilling i NOU 2004: 5, side 160 -161, hvor flertallet konkluderte med at man ikke ønsket et utvidet arbeidsgiverbegrep. Departementet fulgte flertallets syn i Ot. prp. nr. 49 (2004 – 2005).

### **7. Kontraktsklausul om at allmenngjøringsforskrift skal følges**

Departementet slår fast at det ikke er aktuelt på generelt grunnlag ved lov å pålegge byggherrer/oppdragsgivere et solidaransvar for de lønns- og arbeidsvilkår under entreprenører/underleverandører tilbyr sine arbeidstakere. Forslaget gjelder kun en forpliktelse til innta klausuler i kontrakter med oppdragstakere som forutsetter at oppdragstakers arbeidstakere skal ha lønns- og arbeidsvilkår i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrift. Forslaget omfatter ikke i denne omgang plikt til å sanksjonere eventuelle kontraktsbrudd.

NHO er opptatt av at arbeidstakerne skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ikke kan bli karakterisert som urimelige. I kontraktsstandardene fremgår krav til leverandørene om at krav som følger av lov og forskrifter skal overholdes. Dette vil også gjelde krav til lønns- og arbeidsvilkår som følge av en allmenngjøringsforskrift. Vi har imidlertid prinsipielle betenkeligheter knyttet til et lovbestemt krav om å innta i en kontraktsstandard et krav om at en spesifikk forskrift skal følges. Dette kan for det første lede til en oppfatning om at noen lov- eller forskriftskrav er viktigere enn andre, ettersom det ikke er mulig å liste opp alle aktuelle lov- og forskriftskrav. Videre kan en slik plikt lede til at byggherren utilsiktet får overført administrative oppgaver med oppfølging som tilligger tilsynsmyndighetene.

Departementets forslag synes dessuten å være begrunnet i ønsket om å kompensere for manglende forutsigbarhet ved dagens ordning. NHO mener at det vil være riktigere å få en mer forutsigbar ordning enn dagens allmenngjøringsinstitutt.

### **8. Tvisteløsning**

På lik linje med andre organer som gir lover og forskrifter, kan Tariffnemnda avgi rådgivende uttalelser om hvordan nemnda mener at en konkret allmenngjøringsforskrift er å forstå. Det er likevel bare de ordinære domstolene som vil kunne avgjøre tvister og fortolknings spørsmål med bindende virkning.

I evalueringsrapporten peker departementet på at en ”forskrift om allmenngjøring er en særegen konstruksjon ved at den alltid, enten direkte eller indirekte, vil bygge på tariffavtaler”, og avtalens parter utvilsomt er de som har best kunnskap om tariffavtalene. Departementet foreslår derfor at det tas inn en ny bestemmelse i arbeidstvistloven (lov av 5. juni 1927 nr. 1) som gir de ordinære domstolene anledning til å be om en uttalelse fra Arbeidsretten hvis saken forutsetter særskilt kunnskap om tariffavtaleforhold. Videre er det foreslått at tariffavtalepartene i tilfelle skal gis mulighet til å uttale seg.

NHO har ingen innvendinger mot forslaget. Tvert i mot fremstår en slik tvisteløsningsmodell som et godt alternativ til NHOs forslag, som gikk ut på å benytte Den faste tvistenemnd som foreleggelsesorgan.

### **9. Fortsatt allmenngjøring**

I NHOs innspill til evalueringsrapporten tok vi opp spørsmålet om hva som skulle til for å kunne begrunne fortsatt allmenngjøring. I brevet uttalte vi:

”Dersom en forskrift om allmenngjøring virker etter hensikten, vil det ikke være utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har, og det skulle da ikke være grunnlag for fortsatt allmenngjøring. Fra flere hold kan det imidlertid hevdes å være hensiktsmessig med fortsatt allmenngjøring for å unngå at det oppstår problemer på nytt. Hvis en legger et slikt utgangspunkt til grunn vil en imidlertid lett komme opp i en situasjon hvor en forskrift om allmenngjøring vil bli en permanent ordning.”

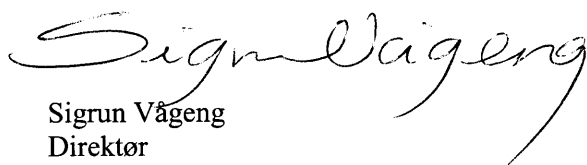
Departementet er enig med NHO i at det vil virke uheldig å innføre en bestemmelse som lett innebærer at ”en allmenngjort tariffavtale blir en permanent ordning”, og at det kan være hensiktsmessig å klargjøre hvilke vilkår som skal gjelde for fortsatt allmenngjøring. Departementet foreslår at Tariffnemnda, uten krav til ytterligere dokumentasjon, får adgang til å fatte vedtak om fortsatt allmenngjøring en gang, dersom alle nemndas medlemmer er enige om dette.

NHO har ingen innvendinger mot et slikt forslag. Vi er kjent med at flere arbeidstakerorganisasjoner er i mot at det kreves enstemmighet i nemnda. NHO finner grunn til å understreke at det departementet i realiteten foreslår er å innføre en spesialbestemmelse, en spesialbestemmelse som gir Tariffnemnda kompetanse til å treffe vedtak om fortsatt allmenngjøring uten at lovens alminnelige vilkår er til stede. Ettersom nemnda gis slik særskilt kompetanse mener vi at det må kreves enstemmighet. Hvis enstemmighet ikke oppnås, er ikke det ensbetydende med at nemnda er avskåret fra å treffe vedtak om fortsatt allmenngjøring. I tilfelle må imidlertid de alminnelige vilkårene for allmenngjøring være til stede.

#### **10. Oppsummering**

NHO viser til oppsummeringen av våre konklusjoner i kulepunktene innledningsvis. Avslutningsvis finner vi grunn til å understreke at NHO er opptatt av at verken norske eller utenlandske arbeidstakere skal utsettes for urimelige lønns- og arbeidsvilkår. Vi ser derfor at det kan være behov for en regulering av dette området. Hvilket virkemiddel som kan være best egnet til å oppnå en rimelig beskyttelse for arbeidstakerne, som også er forenlig med EU-retten, har vi ennå ikke konkludert med. Men NHO mener at ulike minstelønnsordninger kan være aktuelle. NHO ber departementet om å nedsette et utvalg eller eventuelt en ekspertgruppe, for å vurdere de ulike muligheter.

Med vennlig hilsen  
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
Område for arbeidslivspolitik



Sigrun Vågeng  
Direktør

Vedlegg: Betenkning fra professor dr. juris Olav Kolstad og førsteamanuensis dr. juris Erling Hjelmeng