



Tariffnemnda
Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Vår dato 31.10.2006
Deres dato 25.9.2006
Vår referanse 56848-NM
Deres referanse

HØRING – UTKAST TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE PÅ BYGGEPLASSER - SAK 4/2006

Vi viser til Tariffnemndas høringsbrev 25. september 2006 med høringsfrist 6. november 2006. Dette høringssvaret er avgitt på vegne av NHO og alle NHOs landsforeninger, med unntak av Byggenæringsens Landsforening (BNL) som har valgt å sende egen høringsuttalelse. For enkelthets skyld brukes NHO som fellesbetegnelse for NHO og NHOs landsforeninger (med unntak av BNL) i dette høringsbrevet. NHO har følgende kommentar:

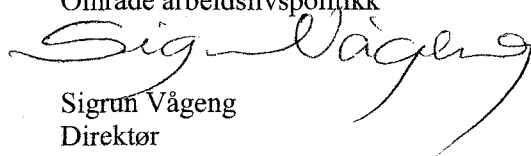
Som tidligere meddelt mener vi at allmenngjøringsloven stiller strengere krav til dokumentasjon enn det nemndas flertall har lagt til grunn. En kopi av NHOs høringsbrev av 14. juni 2004 vedlegges for ordens skyld. NHO er ellers kritisk til nemndas saksbehandling i den saken som nå er under behandling. Vi er kjent med at alle bedrifter som er navngitt i begjæringen er tilskrevet og at de er gitt mulighet for å uttale seg. Vi er også kjent med at flere bedrifter har inngitt svar til nemnda. Når det er tale om å allmenngjøre Fellesoverenskomsten for Byggfag for hele landet, mener vi imidlertid at nemnda burde gjort mer i forsøk på å skaffe oversikt og dokumentasjon på de påståtte problemers omfang, herunder hvor mange arbeidstakere man mener arbeider på avvikende lønns- og arbeidsforhold. Oversikten burde ta utgangspunkt i fylker/regioner. I det minste burde Tariffnemnda innhentet en nærmere redegjørelse fra Arbeidstilsynet. NHO mener også at nemnda burde gått mer grundig gjennom de svarene som er innkommet. At arbeidstiden går ut over det som er utgangspunktet etter arbeidsmiljølovens § 10-4 kan i seg selv ikke brukes som argument for å allmenngjøre. For det første kan andre arbeidstidsordninger være lovlig avtalt med utgangspunkt i loven. Og for det annet, om arbeidstidsordningene er i strid med loven, er ikke det relevant som argument for å allmenngjøre. Slike avvik er derimot et argument for å gjennomføre hyppigere kontroller. I høringsnotatet er det i begrunnelsen for å allmenngjøre, vist til firmaer som fakturerer 168-200 kroner pr. time. NHO mener nemnda burde ha tilskrevet disse bedriftene på nytt for å be om ytterligere opplysninger. Dette fordi det ikke er gitt at arbeidstakerne som arbeider i disse firmaene tilbys urimelige lønns- og arbeidsforhold. Det kan i den forbindelse opplyses om at NHO er kontaktet av et av disse firmaene, som selv opplyser at arbeidstakerne lønnes tilsvarende minstelønnen i byggoverenskomsten. Når firmaet er i stand til å fakturere under 200,- kroner pr. time har det sammenheng med lave administrasjonsutgifter.

Avslutningsvis finner NHO grunn til å opplyse om, at vi ikke deler flertallets syn når det gjelder spørsmålet om hvilke bestemmelser det er grunn til å allmenngjøre. Når det gjelder NHOs syn på dette punkt viser vi til dissensen fra tariffnemndas medlem Nina Melsom, som vi fullt ut slutter oss til. I forarbeidene til allmenngjøringsloven er det i flere sammenhenger uttalt at et vedtak om allmenngjøring ikke skal gå lenger enn nødvendig for å oppnå hensikten med loven, jf. eksempelvis Ot. prp. nr. 26 (1992-93) side 22. Det skulle derfor ikke være grunn til å ta inn bestemmelsene i utkastets §§ 5, 6 og 8 annet ledd. For så vidt gjelder bestemmelser om arbeidstid, overtid og krav til innkvartering, må det være tilstrekkelig å anvende arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser, jf. arbeidsmiljølovens § 10-4, § 10-6 og § 4-4, bestemmelser som også gjelder for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljølovens § 1-7 og forskrift for utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005.

Arbeidsmiljøloven ble vedtatt 17. juni 2005 og Stortinget besluttet da at den alminnelige arbeidstiden skulle være 40 timer. Under Storingsbehandlingen var det ingen som fremholdt at den alminnelige arbeidstiden burde reduseres. NHO kan ikke se at det er nødvendig å sette opp en lavere arbeidstid eller andre overtidsbestemmelser innenfor byggeindustrien enn det som ellers gjelder innenfor arbeidslivet. Hensynet til utenlandske arbeidstakere kan ikke forsvare en slik alminnelig arbeidstidsreduksjon. De utenlandske arbeidstakerne kan ikke sies å bli utsatt for urimelige lønns- og arbeidsforhold om de må følge arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser. Mange norske bygningsfirmaer er i dag ikke bundet av den overenskomsten som er begjært allmenngjort, og det er dermed en viss fare for at et allmenngjøringsvedtak vil kunne virke lønnsdrivende for norske virksomheter. Det er viktig å peke på at allmenngjøringsinstituttet ikke skal benyttes for å gi norske tariffavtaler et generelt utvidet anvendelsesområde. Videre er det grunn til å minne om at arbeidstidsrammene er meget viktig for byggenæringens totale arbeidskraftbehov og produktivitet. I en situasjon med høykonjunktur og kapasitetsmangel, er det behov for all den arbeidskraft som kan oppdrives innenfor byggfagene. Ser man hele byggmarkedet under ett, tariffbundne og ikke-tariffbundne, vil nedsettelse av arbeidstiden til 37,5 timer i uken kunne medføre et ikke ubetydelig arbeidskrafts- og produktivitetstap.

Når det gjelder kommentarer til de enkelte bestemmelsene i forskriftsutkastet viser vi ellers til BNLs høringsuttalelse.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Område arbeidslivspolitik


Sigrun Vågeng
Direktør

Vedlegg

Tariffnemnda
Kommunal- og regionaldepartementet
Postboks 8112 Dep
0032 OSLO

HØRING – UTKAST TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

1. Oppsummering

Vi viser til Tariffnemndas brev 14. mai 2004 vedrørende ovennevnte sak. Høringssvaret er avgitt på vegne av NHO, Norsk Hydro ASA, Statoil ASA, TBL, BNL og TELFO. For enkelthets skyld brukes NHO som fellesbetegnelse for disse i høringssvaret.

NHO slutter seg ikke til Tariffnemndas forslag om å allmenngjøre tre landsomfattende tariffavtaler på syv petroleumsanlegg på land.

NHO mener at det ikke er dokumentert at allmenngjøringslovens vilkår for allmenngjøring er oppfylt. I § 1-1 i loven er det uttalt at Tariffnemnda kan treffe vedtak om allmenngjøring hvis utenlandske arbeidstakere samlet sett har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår sammenliknet med hva norske arbeidstakere har. Fokuset er satt på de utenlandske arbeidstakerne og ønsket om å sikre deres rettigheter.

NHO mener at det er viktig at utenlandske arbeidstakere ikke utsettes for "sosial dumping" og at bedriftene opptrer ansvarlig og seriøst i forhold til sine ansatte. Som en av to høringsinstanser har NHO hatt mulighet for å gå gjennom den dokumentasjonen som ligger til grunn for høringsbrevet og nemndas forslag. Dokumentasjonen gir ikke grunnlag for å hevde at utenlandske leverandører tilbyr sine arbeidstakere vesentlig dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det norske arbeidstakere mottar. Det er heller ikke holdepunkter for å slå fast at dette er nært forestående. Vilkåret for å allmenngjøre er ikke oppfylt, og et vedtak vil derfor være lovstridig.

I høringsbrevet gis en feil fremstilling av faktum og dermed skapes et bedre grunnlag for allmenngjøring enn det som faktisk er tilfelle. Bærebjelken i EU/EØS er nettopp ønsket om å skape et indre europeisk marked, hvor også de nye medlemslandene skal innlemmes. Det kan derfor ikke være et mål i seg selv å benytte allmenngjøringsloven som et middel til å hindre gjennomføringen av et effektivt felles indre marked.

I tillegg til å være kritisk til selve grunnlaget for å allmenngjøre, er NHO også kritisk til

utlendingsforskriften. Overgangsreglene gjelder arbeidstakere fra Estland, Latvia, Litauen, Polen, Den tsjekkiske republikk, Slovakia og Ungarn. Disse landene er fra og med 1. mai 2004 medlemmer av EU og parter i EØS-avtalen. Arbeidstakere fra Kypros og Malta har rett til fri bevegelighet fra første dag etter utvidelsen, og omfattes ikke av overgangsreglene.

Overgangsreglene tar utgangspunkt i det regelverket som gjelder for andre enn EØS-borgere. I utlendingsforskriften § 175 annet ledd er det blant annet bestemt at for å gi oppholdstillatelse må det som hovedregel dreie seg om heltidsarbeide, og lønns- og arbeidsforholdene må ikke være dårligere enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Overgangsreglene gjelder bare for personer som faller inn under arbeidstakerbegrepet i utlendingsloven § 51 første ledd bokstav a, det vil si arbeidstakere som på ordinær måte søker å ta seg arbeid i norske bedrifter. Det gjelder således ingen overgangsordninger for andre grupper, som for eksempel tjenesteytere, tjenestemottakere og selvstendige næringsdrivende. Disse vil ha fri bevegelighet fra utvidelsesdatoen 1. mai 2004, hvilket innebærer at kravet om norsk tarifflønn ikke gjelder for arbeidstakere som sendes til Norge for å utføre et tjenesteoppdrag for en utenlandsk virksomhet. De stilles dermed likt med det som er utgangspunktet for norske arbeidstakere.

Selv om norsk tarifflønn bare gjelder for en mindre gruppe EØS-borgere, er det likevel flere arbeidsvilkår som er regulert av norsk regelverk. Europaparlamentets- og rådsdirektiv 96/71EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, gir regler om anvendelse av en del nærmere angitte arbeidsrettslige regler for arbeidstakere utsendt på midlertidig oppdrag i et annet medlemsland. Utsendingsdirektivet anses implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven kapittel XII B som ble tilføyd arbeidsmiljøloven ved lov 7. januar 2000 nr. 3. Dette kapittelet i arbeidsmiljøloven gir lovvalgsregler med mer for arbeidstakere utsendt fra utenlandsk arbeidsgiver til Norge i forbindelse med tjenesteyting, og skiller for så vidt ikke mellom borgere innenfor og utenfor EØS-området.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven bygger i hovedsak på direktivet, og av disse følger at viktige bestemmelser om arbeidstid, overtid, helse-, miljø- og sikkerhet m.m. også omfatter utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge. Uavhengig av spørsmålet om allmenngjøring betyr dette at det i dag gjelder omfattende regelverk for disse arbeidstakeres arbeidsvilkår. I motsetning til en del andre land har Norge ingen lovfestede regler om minstelønn. Bestemmelser om lønn er nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Etter direktivets artikkel 3 skal bestemmelser om minstelønn også gjelde for utsendte arbeidstakere hvis slike bestemmelser er nedfelt i allmenngjorte tariffavtaler.

Spørsmål om allmenngjøring av tariffavtaler er regulert av den norske loven om allmenngjøring av 6. april 1993 nr. 58, som ble vedtatt før utsendingsdirektivet og tilføyselsen av kapittel XII B i arbeidsmiljøloven. I § 1-1 i allmenngjøringsloven er det uttalt at formålet med loven er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. På tilsvarende måte som for utstasjoneringdirektivet settes fokuset på hensynet til de utstasjonerte arbeidstakerne.

peke på Inst. O. nr. 98 (1992-93) side 7, der flertallet i kommunal- og miljøvernkomiteen uttaler "at det ikke må treffes allmenngjøringsvedtak hvis siktemålet er å gi norske tariffavtaler generelt et utvidet område". Uttalelsen gir klart uttrykk for at det må være en terskel for å ta i bruk allmenngjøringsinstituttet som virkemiddel.

2.3. Krav til problemer av betydning

For det annet oppstilles visse kvalifikasjonskrav, nærmere bestemt krav til hvor stort avviket mellom norske og utenlandske lønnsforhold må være før det er grunnlag for å allmenngjøre. I Ot.prp. 26 (1992-93) side 22 er det vist til at det bare er i de tilfeller der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer av betydning har oppstått, at nemnda kan treffe vedtak om allmenngjøring. Uttalelsen må tolkes slik at ikke et hvert avvik kan begrunne et vedtak om allmenngjøring. Ved vurderingen av om lønns- og arbeidsvilkårene er likeverdige må de samlede vilkårene legges til grunn, jf. Ot. prp. nr. 26 (1992-93) side 22 hvor det er uttalt at det ikke er nok at "*ett eller flere enkeltelementer er annerledes enn det som er vanlig i bransjen*". Det er også grunn til å vise til Inst. O nr. 98 (1992-93) side 8 der flertallet i komiteen uttaler at det ikke er noe krav om at lønns- og arbeidsvilkårene er identiske på alle punkter. Det avgjørende er om "*lønns- og arbeidsvilkårene ut i fra en totalvurdering*" fører til "*forskjellsbehandling av den utenlandske arbeidstaker*". Ved den totalvurderingen som skal foretas vil ulike momenter måtte trekkes inn. Dette kan eksempelvis være slike elementer som lønn, overtidsgodtgjøring, skifttillegg, oppholdsutgifter og reisegodtgjøring.

Ved vurderingen av om vilkårene for allmenngjøring er til stede må det også legges vekt på hvor omfattende arbeidet på avvikende vilkår er, jf. Ot.prp. nr. 28 (1992-93) side 36. I så henseende må det både være relevant å se hen til det antall arbeidstakere som rent faktisk kommer, og det forholdsmessige antall sett hen til det geografiske område det er tale om å allmenngjøre for.

2.4. Krav om at vedtaket ikke går lenger enn nødvendig

I forarbeidene er det i flere sammenhenger uttalt at et vedtak om allmenngjøring ikke skal gå lenger enn nødvendig for å oppnå hensikten med loven, jf. eksempelvis Ot.prp. nr. 26 (1992-93) side 22. Nødvendighetskravet er også et krav etter EØS-retten, jf. omtalen av dette i punkt 1 siste avsnitt. Forarbeidene til den norske loven forutsetter at det skal foretas en samlet skjønnsmessig vurdering, og det må være klart at nødvendighetskravet også må være førende for nemndas valg med hensyn til hva som vedtas allmenngjort.

3. Er lovens krav til allmenngjøring oppfylt?

3.1. Dokumentasjon fra LO

Tariffnemnda har foreslått å allmenngjøre deler av tre landsomfattende tariffavtaler, og begrense vedtaket til syv petroleumsanlegg på land. Som begrunnelse for å allmenngjøre på disse syv anleggene har nemnda vist til bilag 7 til begjæringen fra LO, hvor det er lagt frem en lønsslipp for en enkelt arbeidstaker i en tysk virksomhet som hadde oppdrag på Mongstad i 2002 og 2003. Det er pekt på at arbeidstakeren, en elektriker, hadde en timelønn tilsvarende kr. 64, 38 pr time.

3.2.1. Stureterminalen i Øygarden kommune:

Nemnda sendte ut 10 forespørsler. Per 19. april 2004 hadde alle bedriftene svart. Alle bedriftene er norske. Ingen av de svarene som innkom ga grunnlag for å konkludere med at det var "problemer av betydning". Tariffnemnda har i sin oversikt over forespurte bedrifter, oppgitt at en bedrift ikke har svart. Dette er en veletablert norsk bedrift som er medlem av NHO. Ved kontakt med bedriften har NHO fått opplyst at den har svart nemnda både i brev av 13. februar og 27. april 2004.

3.2.2. Tjeldbergodden:

Nemnda sendte ut 4 forespørsler. Per 19. april 2004 hadde alle bedriftene svart. Ingen av svarene ga grunn til å konkludere med at det var "problemer av betydning". Tariffnemnda har oppgitt at en bedrift ikke hadde svart. Dette er en veletablert norsk bedrift, og det er ikke grunn til å tro at denne bedriften lønner sine arbeidstakere vesentlig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler, eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke. NHO har tatt kontakt med bedriften som har oppfattet det slik at konsernet har svart på vegne av alle datterselskapene. Konsernets selskaper er i hovedsak medlem i NHO og vil vanligvis være tariffbundet.

3.2.3. Snøhvit, Melkøya:

Nemnda sendte ut 49 forespørsler. NHOs kontrollopptelling og undersøkelser viser at det bare er 4 bedrifter som ikke har svart, 3 norske og 1 utenlandsk. Med unntak av ett svar, som gjelder lønn til ufaglærte, er det ikke grunnlag for å konkludere med at det forekommer tilfeller hvor utenlandske arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår som er dårligere enn det som følger av gjeldende tariffavtale på området.

Av tariffnemndas oversikt gikk det frem at to utenlandske bedrifter ikke har svart. Ved kontakt med bedriftene, har vi fått opplyst at den ene bedriften ikke har oppdrag etter 1. april 2003, og oppfattet Tariffnemndas brev som lite aktuelt. Den andre bedriften oppga at den allerede hadde besvart henvendelsen. På grunn av sammenslåing var imidlertid svaret gitt i et annet navn enn det Tariffnemnda titulerte dem som. Tariffnemnda har med andre ord tilskrevet to bedrifter som i realiteten var slått sammen til en. At de norske bedriftene som ikke har svart skulle lønne sine arbeidstakere vesentlig dårligere enn det som var vanlig for deres bransje, anser NHO som lite sannsynlig. Slik vi forstår LOs begjæring er heller ikke dette fremhevet som noe problem.

3.2.4. Mongstad:

Nemnda sendte ut 41 forespørsler. NHOs kontrollopptelling og undersøkelser viser at det kun er 3 norske bedrifter som ikke har svart. Ingen av svarene som er innkommet gir grunnlag for å konkludere med at det var "problemer av betydning". At de norske bedriftene som ikke har svart skulle lønne sine arbeidstakere vesentlig dårligere enn det som var vanlig for deres bransje, anser NHO som lite sannsynlig. Slik vi forstår LOs begjæring er heller ikke dette fremhevet som noe problem.

Nemnda oppgir at en utenlandsk bedrift ikke har svart. Ved å kontakte denne bedriften, har vi fått opplyst at denne allerede har svart på henvendelsen.

tariffområder. Det er derfor ikke mulig å foreta en fullstendig sammenlikning mellom lønnsvilkårene. Det er likevel lite som tyder på at det er vesentlige forskjeller mellom norske og utenlandske vilkår. Med utgangspunkt i de svarene som er sendt inn fra bedriftene, er det ikke for noen av de syv anleggene grunnlag for å hevde at utenlandske leverandører samlet sett tilbyr sine arbeidstakere vesentlig dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det norske arbeidstakere mottar, slik LO har fremholdt i sin begjæring.

Nemnda peker på at det finnes en del bedrifter som ikke har svart. Ca. 200 bedrifter ble tilskrevet og så vidt NHO kan se, har 7 utenlandske og 14 norske bedrifter ikke svart. Vi har fått opplyst at 10 har svart etter at Tariffnemndas oversikt var ferdig 19. april 2004. Av disse har vi regnet med 4 ovenfor. Ytterligere 6 svar må telles med og dette gir en svarprosent på over 90 %. Dette må betegnes som svært godt, og bidrar til å gi et godt og representativt bilde av de faktiske forhold.

Anleggene atskiller seg vesentlig fra hverandre når det gjelder hvilken fase det befinner seg i. På Ormen Lange er selve anleggsarbeidet så vidt påbegynt, mens byggefasen ennå ikke er startet. Anleggsarbeid er ikke omfattet av LOs begjæring, og inntil videre er det åpenbart ikke behov for å allmenngjøre tariffavtaler her. Anlegget er heller ikke inntatt i nemndas oversikt over bedrifter som er tilskrevet. Andre anlegg, som for eksempel Snøhvit, Kollsnes, Mongstad og Kårstø er under utbygging. En tredje gruppe anlegg, som Sture og Tjeldbergodden, er i ordinær drift. For anlegg i ordinær drift er utenlandske bedrifter bare unntaksvis engasjert, og behovet for allmenngjøring gjør seg derfor ikke gjeldende. Dette vises også av nemndas egen oppstilling over bedrifter.

Anleggene, i alle fall de i ordinær drift, avviker ikke fra andre store norske industrianlegg. Forskriften slik den er foreslått, vil kunne virke diskriminerende på den måten at den bare er rettet mot Hydro og Statoils virksomhet. Det er ikke grunnlag for å si at lønns- og arbeidsvilkårene på de syv aktuelle anleggene er annerledes enn forholdene ellers for større industrivirksomhet i en oppbyggingsfase eller i ordinær drift. Så lenge det ikke er avdekket særskilte forhold på de 7 anleggene, vil et vedtak av Tariffnemnda oppfattes som en usaklig forskjellsbehandling. Det må etter NHOs oppfatning være ett eller flere konkrete grunnlag som skiller virksomheten fra annen sammenlignbar virksomhet, for at det skal være grunnlag for å benytte allmenngjøringsinstituttet.

Av Ot.prp. nr 26 (1992-93) side 21, følger det at *"vedtaket ikke kan begrenses til å gjelde en enkelt bedrift eller begrenses så sterkt geografisk at det i praksis retter seg mot enkeltbedrifter"*. Selv om allmenngjøringsvedtaket i dette tilfellet rettes mot mange bedrifter, vil den økonomiske belastningen ved vedtaket i praksis måtte bæres av operatørselskapet på det enkelte anlegg. Det kan også på dette grunnlaget reises spørsmål om hvorvidt det er adgang til å allmenngjøre.

3.4. Vurdering av saksbehandlingen

Tariffnemndas flertall har argumentert med at flere av svarene er mangelfulle eller svært ufullstendige. I den grad det er gitt utilfredsstillende svar synes Tariffnemnda i liten grad å ha kontaktet bedriftene på nytt. Det er en vesentlig svakhet at det ikke er gjort, spesielt så lenge de ufullstendige svarene er brukt som argument for allmenngjøring.

det skulle være ønskelig å sette andre krav til allmenngjøring, må spørsmålet vurderes av lovgiver. NHO finner grunn til å minne om uttalelsen i forarbeidene hvor det uttrykkelig er uttalt at *"det ikke må treffes allmenngjøringsvedtak hvis siktemålet er å gi norske tariffavtaler generelt et utvidet område"*.

3.5. Konklusjon

Etter NHOs oppfatning er det lovmessige grunnlaget for å treffe vedtak om allmenngjøring ikke til stede, og et vedtak om allmenngjøring vil være lovstridig. Det er ikke påvist eller dokumentert at det i dag er problemer av betydning, og det er heller ikke dokumentert at problemer av betydning er nært forestående. De enkeltstående avvikene som er avdekket gir ikke grunnlag for allmenngjøring av noen av de tre tariffavtalene, verken for alle anleggene eller for enkelte av dem. Dette gjelder selv om alle de tre avvikende skulle være innenfor ett anlegg og ett tariffområde. NHO kan selvsagt ikke hevde at problemer ikke vil oppstå. Dersom så skulle skje er det full adgang til å fremme en ny begjæring.

NHO mener at det er viktig at de rettslige vurderingene er solide, at saksbehandlingen er grundig og korrekt og at avgjørelsen bygger på riktig faktisk grunnlag. Det er spesielt viktig i denne saken, fordi det er første gang Tariffnemnda vurderer å treffe vedtak. Saksbehandlingen og beviskravene vil lett skape en mal og en presedens for senere vedtak. Det er også viktig fordi myndighetene for første gang bruker lovverket for å gripe inn i forhold som alltid har tilligget partene i arbeidslivet å avtale. Det bør være et solid grunnlag for å gripe inn i dette tradisjonelle forholdet og benytte den adgang man har fått gjennom loven om allmenngjøring.

4. Utkast til forskrift

Dersom Tariffnemnda på tross av NHOs oppfatning finner grunnlag for å treffe vedtak om allmenngjøring, har NHO følgende subsidiære kommentarer til forskriftsutkastet:

4.1. Forskriftens kompleksitet

Tariffnemnda hevder å ha lagt vekt på at forskriften skal være *"noenlunde enkel og praktikabel"*, jf. høringsnotatets punkt 6.1. NHO mener at forskriftsforslaget er blitt svært detaljert og kompleks, sett fra et *"brukerperspektiv"*. Det må tas i betraktning at hovedmålgruppen for forskriften er utenlandske bedrifter. Etter vår oppfatning kan det bli svært vanskelig for utenlandske arbeidsgivere å fullt ut forstå hvilke krav som gjelder for dem. Muligheten for etterlevelse vil reduseres parallelt med kompleksiteten i forskriften.

4.2. Kommentarer til de enkelte bestemmelser

Overskrift med undertekst

Verkstedsoverenskomsten er skrevet feil i forskriftsutkastet.

§ 2 Hvem forskriften gjelder for

Det fremgår av merknadene at *"...eller tilsvarende..."* skal dekke andre utenlandske godkjenningsordninger for fagbrev. Da begrepet *"eller tilsvarende"* kan gi grunnlag for tvil, mener vi at det bør tilføyes *".. eller tilsvarende formell utdanning"*, slik at det gjøres klart at erfaringsbasert realkompetanse ikke er omfattet.

8 med 50 % av overtidsgrunnlaget”.

Ny siste setning (tredje setning):

”Som grunnlag for timelønn og beregning av overtidstillegget benyttes timesats for ordinær dagtid, dvs. 37,5 timer pr. uke.”

§ 11 Bevegelige helligdager, 1. og 17. mai

En forkortet versjon av tapsreglene blir galt uansett, men det viktigste formålet ved tapsreglene er å hindre skoft/misbruk av egenmelding dagen før eller etter en bevegelig helligdag, eksempelvis fredag etter Kristi himmelfartsdag. Det er derfor helt nødvendig å ha med både; og /eller.

Første ledd, etter komma, bør derfor lyde: ”..., med mindre arbeidstaker er fraværende virkedagen før og/eller etter.”

Kapittel 4: Ikrafttreden m.m.

Det følger av merknaden til bestemmelsen at Tariffnemndas flertall mener at forskriften skal få virkning fra en bestemt dato for alt arbeid som faller inn under virkeområdet, både for inngåtte og fremtidige kontrakter.

NHO er av den oppfatning at vedtaket ikke bør gis virkning for allerede eksisterende kontrakter. Avtalelovens § 36 gir riktignok grunnlag for å sette til side urimelige avtalevilkår, men dette må i tilfelle baseres på en konkret vurdering. Det foreligger ingen opplysninger som gir grunnlag for slike vurderinger. Det forhold at enkelte kontrakter skulle inneholde et lønnsnivå som ligger under en fastsatt minstelønn, vil i seg selv heller ikke uten videre kunne anses som så vidt urimelig at det er grunnlag for avtalerevisjon.

I henhold til de aktuelle kontraktsbestemmelser, er det heller ikke noen automatikk i at eventuelle ekstrakostnader for leverandørene på eksisterende oppdrag kan veltes over på oppdragsgiveren. En allmenngjøring med virkning på eksisterende oppdrag vil således kunne medføre risiko for tap hos leverandørene og administrative kostnader for alle parter.

5. Behovet for et eget veilednings- og tvisteløsningsorgan

5.1. Dagens kontroll og håndhevingsmuligheter

Arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon som er parter i en allmenngjort tariffavtale og har i innstillingsrett etter Arbeidstvistloven § 11 nr 1, har etter allmenngjøringslovens § 5 en utvidet adgang til å iverksette boikott dersom et vedtak om allmenngjøring ikke etterleves av virksomhetene. Man omtaler dette i høringsbrevet som en ”utvidet adgang” til boikott. Dette har sammenheng med at allmenngjøringslovens § 5 innebærer at det kan iverksettes en ”håndhevingsboikott” uavhengig av utilbørighetskriteriet og prinsippet om forholdsmessighet mellom mål og midler, jf. boikottloven § 2, c, annet og tredje alternativ. Unntak fra prinsippet om forholdsmessighet innebærer at boikott også kan gjennomføres overfor mindre brudd på forskriften om allmenngjøring. Hvordan boikotten tenkes gjennomført, går man ikke nærmere inne på i forarbeidene til loven om allmenngjøring.

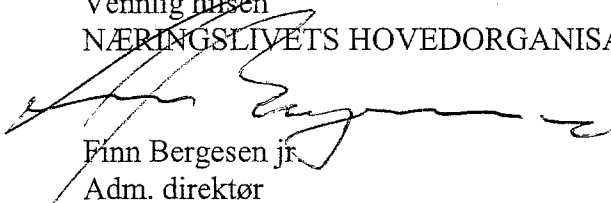
og før sanksjoner iverksettes, bør tvistenemnda forelegges tvistespørsmålet til uttalelse. Dette bør skje både før boikott iverksettes, før bøter eller annen straff ilegges og før eventuell erstatning ilegges. Dersom det er allmenngjort tariffavtale hvor NHO eller LO ikke er part, kan nemnda eventuelt i disse tilfellene suppleres med de aktuelle avtaleparter.

NHO foreslår på denne bakgrunn følgende lovendring i loven om allmenngjøring av tariffavtaler:

"Ved tvist om virkeområdet for allmenngjøringsvedtaket og før sanksjoner iverksettes/ilegges skal tvistespørsmålet forelegges til uttalelse for Den faste tvistenemnd."

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



Finn Bergesen jr.

Adm. direktør

Kopi:
Statoil
Hydro
TBL
BNL
TELFO