

Tariffnemndas vedtak av 24. november 2005 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale i sak 2/2005

Dato: 04.10.2006

Vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Hordaland

Innledning

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med loven er:

”...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke”, jf. § 1-1.

I henhold til forarbeidene til loven er formålet også å hindre konkurransevridning til ulempe for norske virksomheter og arbeidstakere.

Krav om allmenngjøring må gjelde en landsomfattende tariffavtale og fremsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 11 nr. 1 (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 3 første ledd siste punktum at også andre kan fremme krav om allmenngjøring, men disse kan ikke kreve at nemnda tar saken opp til realitetsbehandling. Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av eget tiltak.

Tariffnemndas vedtak vil gjelde for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere.

Partene i en allmenngjort tariffavtale har en utvidet adgang til å iverksette boikott dersom et vedtak om allmenngjøring ikke etterleves i virksomhetene. Arbeidsgiver eller den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, kan også straffes med bøter dersom vedtaket ikke overholdes. I tillegg kan berørte arbeidstakere eller deres fagforeninger reise privat straffesak. Arbeidstilsynet/ Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsvedtak etterleves. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon. Eventuelle overtredelser kan anmeldes til politiet, jf. allmenngjøringsloven § 8.

Begjæringen fra LO

Tariffnemndas sak 2 for 2005 behandles etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) datert 7. september 2005 og gjelder delvis allmenngjøring av Fellesoverenskomsten for byggfag 2004 – 2006 (FOB) mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og NHO og Byggenæringens Landsforening (BNL) på den annen side.

Begjæringen er geografisk avgrenset til Hordaland fylke.

Tariffnemndas arbeid

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 2. Nemnda oppnevnes av Kongen for en periode på tre år og har fem faste medlemmer; en leder og ytterligere to nøytrale medlemmer, ett medlem fra LO og ett fra NHO. Tariffnemnda ble sist oppnevnt for perioden 1. januar 2003 til 31. desember 2005 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- Lagdommer Ellen Mo (leder)
- Sorenskriver Anne Austbø
- Cand. oecon. Tore Lindholt
- LO-sekretær Ellen Stensrud
- Advokat i NHO Nina Melsom

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer har vært seniorrådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Bodil Stueflaten.

Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, og nemndas saksbehandling er omfattet av reglene i forvaltningsloven, jf. allmenngjøringsloven § 6. Et vedtak om allmenngjøring vil nesten uten unntak være en forskrift, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c). I tillegg til forvaltningslovens generelle bestemmelser vil det være lovens spesielle bestemmelser for forskrifter som kommer til anvendelse, særlig dens kap. VII. Kravet til sakens opplysning i forvaltningsloven § 37 innebærer at det stilles krav om høring før en forskrift kan fastsettes. Det forsettes i allmenngjøringslovens forarbeider at Tariffnemnda kun skal treffe vedtak om allmenngjøring i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven (Ot.prp.nr. 26 (1992-93) s. 22). For øvrig pålegger ikke loven eller forarbeidene nemnda å trekke inn andre hensyn i sin vurdering.

Kravet til dokumentasjon

Etter allmenngjøringsloven § 1-1 kan Tariffnemnda treffe vedtak hvis utenlandske arbeidstakere samlet sett har *påviselig* dårligere lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med hva norske arbeidstakere har. Etter lovens forarbeider er *påviselig* ikke et kvalifikasjonskrav, men et beviskrav for å hindre unødvendige saker. Tariffnemnda tolker dette som et vilkår om at det må dokumenteres at det i Norge utføres arbeid av utenlandske arbeidstakere på lønns- og arbeidsvilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det er den part som begjærer en tariffavtale allmenngjort som i utgangspunktet må fremskaffe tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner grunnlag for å igangsette egne undersøkelser. Det må etter loven være tilstrekkelig at det gjøres *overveiende sannsynlig* at det innenfor vedkommende tariffområde finnes utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det kan ikke legges til grunn noe krav om kvalifisert sannsynlighet. Det kreves at det for nemnda fremstår som mer sannsynlig enn det motsatte at lovens vilkår er oppfylt. Nemndas vurdering må imidlertid være bygget på konkrete opplysninger som nemnda etter en helhetsvurdering finner å kunne legge til grunn.

Det er etter loven ikke noen forutsetning eller krav om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være *vesentlig* dårligere enn de norske, at forskjellen skal være *urimelig*, eller at forskjellsbehandlingen skal gjelde et større antall arbeidstakere. Dersom problemet fremstår som lite, kan imidlertid nemnda etter en helhetsvurdering finne at et vedtak om allmenngjøring ikke fremtrer som nødvendig for å fremme lovens formål. Dokumentasjonskravet er ikke ytterligere omtalt i forarbeidene. Det legges imidlertid til grunn i Ot.prp.nr. 26 at det ikke bare er i de tilfellene der det kan påvises konkrete eksempler

på at problemer har oppstått at Tariffnemnda kan fatte vedtak, men også i de tilfellene der det kan antas at problemer er nært forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig.

Som et utgangspunkt må tvilsrisikoen påhvile den part som fremmer krav om allmenngjøring etter loven, og som etter loven forutsettes å underbygge dette kravet med dokumentasjon.

Dette innebærer at dersom nemnda er i tvil om kravet til sannsynliggjøring er oppfylt, må tvilen føre til at kravet ikke tas til følge. Dette kan imidlertid ikke være annet enn et utgangspunkt. Det vil i praksis nesten uten unntak være arbeidsgiverne som er i besittelse av den dokumentasjon som er relevant. Arbeidstakerne og deres organisasjoner har ikke innsyn i opplysninger om andres lønns- og arbeidsvilkår, og er avhengig av medvirkning fra arbeidsgiverne for å fremskaffe disse opplysningene. Dersom arbeidsgiver ikke medvirker, vil arbeidstakerorganisasjonen ikke ha mulighet til å underbygge med dokumentasjon de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig.

Arbeidsgiver og ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” er pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 7. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 9. Nemnda legger til grunn at unnlattelse av å gi nødvendige opplysninger til nemnda kan føre til at tvilsrisikoen i det enkelte tilfellet må legges på arbeidsgiveren. Om mangelfull dokumentasjon skal få en slik betydning i det enkelte tilfellet, må bero på en konkret helhetsvurdering.

Tariffnemnda legger til grunn at det innenfor byggebransjen er registrert et stadig økende antall utenlandske arbeidstakere på tjenesteoppdrag i Norge. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene.

I LOs begjæring om allmenngjøring er det lagt frem opplysninger som lokalavdelinger i Fellesforbundet har innhentet om 12 virksomheter med oppdrag i Hordaland.

I følge begjæringen er det et fellestrekk ved disse selskapene at de har eller tilbyr utleie av utenlandske arbeidstakere og at de opererer med lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett ligger langt lavere enn både det som er vanlig i bransjen og det som følger av overenskomstens minstebestemmelser.

I dokumentasjonen er det blant annet lagt fram ansettelsesbevis med lønn på NOK 80 og 110 per time. Det er også lagt fram en ansettelseskontrakt med en månedslønn på 7 500 zloty (tilsvarer ca 16 500 NOK), med daglig arbeidstid på 12 timer, seks dager i uken. Dette tilsvarer en timelønn på i underkant av 60 NOK. Da dekkes ifølge kontrakten reise, losji, forsikring og bil av virksomheten, mens arbeidstaker selv er ansvarlig for kost og drivstoff til bil.

Det er lagt fram kopier av annonser fra flere firmaer som tilbyr arbeidsformidling til priser vesentlig under prisen for norske tømrere med mesterbrev. Et av selskapene reklamerer med at det kan spares 30 – 50 % og tilbyr fagarbeidere fra NOK 148,50 per time.

I begjæringen har LO dessuten vist til forhold av mer generell art, som også ble trukket frem i tidligere begjæringer. To forhold er nevnt særlig. Det ene er at det innenfor byggebransjen er registrert et stadig økende antall utenlandske arbeidstakere på tjenesteoppdrag i Norge, vesentlig fra Polen og de baltiske land. Det andre er at det må sies å være en samstemt oppfatning av at det innenfor denne bransjen eksisterer lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere som er vesentlig dårligere enn de vilkår norske arbeidstakere har. Tariffnemnda fant det naturlig at de virksomhetene hvor LO har hentet sin dokumentasjon fra fikk anledning til å kommentere og eventuelt korrigere den fremlagte dokumentasjonen. Hver enkelt av de virksomhetene som er nevnt i begjæringen (til sammen 23 virksomheter) ble derfor tilskrevet og bedt om å kommentere dokumentasjonen som er fremlagt om virksomheten, samt svare på følgende tre spørsmål:

1. Hvilken nasjonalitet har arbeidstakerne som enten er ansatt i virksomheten, som blir formidlet av virksomheten eller som på annen måte arbeider for virksomheten?
2. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår gjelder for arbeidstakerne som enten er ansatt i virksomheten, som blir formidlet av virksomheten eller som på annen måte arbeider for virksomheten?
3. Hvor utføres det arbeid av virksomhetens arbeidstakere, arbeidstakere som blir formidlet av virksomheten eller arbeidstakere som på annen måte arbeider for virksomheten?

I brevet ble virksomhetene gjort oppmerksomme på plikten til å inngi opplysninger og at sensitive opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. De ble samtidig gjort oppmerksomme på at de fremlagte opplysningene i LOs dokumentasjon ville bli lagt til grunn som korrekte dersom Tariffnemnda ikke mottok svar innen fristen.

Tariffnemnda har mottatt svar fra 8 av virksomhetene. Svært få av dem besvarer nemndas spørsmål direkte, og ingen av dem er tilfredsstillende dokumentert. Ett av firmaene har lagt ved et eksempel på arbeidsavtale hvor det fremgår at timelønnen er 115 NOK per time og at arbeidstiden er 37,5 t/uke. Det er ikke pålagt arbeidstaker å jobbe overtid. Ifølge avtalen ytes diettgodtgjørelse etter gjeldende satser og arbeidstakerne får dekket reiseutgifter mellom ”de forskjellige prosjekter”. Reise til og fra hjemstedet i avspaseringsperioder, ved prosjektslutt og start dekkes av virksomheten i tillegg til ”nødvendige” forsikringer. En av virksomhetene som benytter seg av utenlandsk arbeidskraft, har fått opplyst av utleievirksomheten at deres lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til tariffavtale, uten at det gis nærmere opplysninger om hva det innebærer. To av virksomhetene opplyser om lønninger fra 82 – 115 NOK per time

etter at skatt og forsikringer er betalt, mens en tredje viser til at deres arbeidstakere får 130 NOK per time, men at det etter avtale trekkes 50 NOK per time for diverse tjenester. To av virksomhetene opplyser at de ikke lenger benytter seg av utenlandsk arbeidskraft.

Ett av brevene kom i retur med ”Flyttet, ettersendingsperioden utløpt”. 14 av de tilskrevne virksomhetene har ikke svart på nemndas henvendelse. Nemnda legger derfor til grunn at den dokumentasjonen LO har lagt frem er korrekt for disse virksomhetenes vedkommende.

Den økte arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene er mye fremme i debatten med stadige eksempler på uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Fordi det har vært og fortsatt er underskudd på arbeidskraft i bygge- og anleggsbransjen, har mye av debatten knyttet seg til denne bransjen spesielt. Den fremlagte dokumentasjonen underbygger at bransjen i økende grad benytter seg av utenlandsk arbeidskraft. Bransjen synes å være preget av mange og til dels uoversiktlige kontraktsforhold, noe som kan gjøre det vanskelig å ha oversikt over hvor den enkelte arbeidstaker er ansatt. Det må dessuten kunne sies å være et generelt inntrykk at det eksisterer lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere som er vesentlig dårligere enn det norske arbeidstakere har, og at dette antakelig er særlig utbredt i byggesektoren.

Nemnda fant på bakgrunn av ovenstående at det måtte anses dokumentert at det innenfor bygge- og anleggsbransjen i Hordaland finnes lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldene landsomfattende tariffavtale for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Et utkast til forskrift om allmenngjøring i tråd med dette ble sendt på høring.

Fire av de åtte virksomhetene som svarte på nemndas henvendelse ga uttrykk for at de ville komme med ytterligere dokumentasjon dersom nemnda skulle ha behov for det.

Virksomhetene ble tilskrevet på nytt og nemnda ba om at tidligere gitte opplysninger ble dokumentert med kopi av lønns slipper, kopi av arbeidsavtaler mv. Disse brevene ble sendt ut sammen med utkast til forskrift og med samme høringsfrist, dvs. en måned etter utsendelse. Nemnda har ikke mottatt svar fra noen av de fire virksomhetene.

Høring

Høringsbrev

Nemnda har sendt høringsnotat med utkast til forskrift til alle virksomhetene som tidligere har blitt tilskrevet av nemnda, partene i de aktuelle tariffavtalene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer og andre som kan tenkes å ha interesse i å komme med innspill til forslaget.

Det har kommet svar fra følgende:

Arbeidsgiverorganisasjoner:

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

Maskinentreprenørenes Forbund

NAVO

KS

Arbeidstakerorganisasjoner:

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Fellesforbundet

Offentlige myndigheter:

Arbeidstilsynet (AT)

Justis- og politidepartementet (JD)

Moderniseringsdepartementet (MOD)

Nærings- og handelsdepartementet (NHD)

Andre:

Professor Stein Evju

Av disse har NAVO, KS, JD, MOD, NHD og Fellesforbundet ingen merknader. Ingen av de tilskrevne virksomhetene har avgitt høringsuttalelse.

Høringsinstansenes merknader

Generelt

Landsorganisasjonen i Norge er tilfreds med nemndas forslag. Sett i lys av at det er en fordel at konkurranse skjer på bakgrunn av kvalitet, kapasitet, effektivitet etc. og ikke unormale lave lønns- og arbeidsvilkår gir Maskinentreprenørenes Forbund sin tilslutning til nemndas forslag.

NHO viser til sine generelle uttalelser i sitt hørings svar i forrige allmenngjøringssak, hvor det ble uttrykt tvil om allmenngjøringsloven utgjør det mest hensiktsmessige virkemiddelet for å beskytte utenlandske arbeidstakere mot uverdige lønns- og arbeidsvilkår.

Også HSH går imot forslaget, og viser til sine generelle uttalelser i forrige sak. Der ga de uttrykk for at allmenngjøring av tariffavtaler ikke bør brukes som et virkemiddel for å forhindre sosial dumping, og at allmenngjøring forhindrer sunn konkurranse i næringslivet og

motvirker mobilitet i det europeiske arbeidsmarkedet. Det ble dessuten vist til at allmenngjøring griper inn i lokale parters adgang til å organisere sine lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstilsynets merknader knytter seg i hovedsak til deres rolle som tilsynsmyndighet. De viser blant annet til at det er uoversiktlige forhold i bransjen og at arbeidsgiver i mange tilfeller vil befinne seg i utlandet, med de komplikasjoner det medfører.

Også professor Stein Evju viser til tidligere uttalelser om generelle problemstillinger. På samme måte som der antar han ”i fravær av holdepunkter for noe annet, at en slik geografisk utstrekning/begrensning av regelverket som høringsutkastet legger opp til, vil kunne tilfredsstillende kravet til ”allmenn gyldighet” i det bakenforliggende EØS-regelverket. Han har ellers merket seg ”at det heller ikke nu foreslås fastsatt regler om ferie i tråd med de som finnes i den bakenforliggende tariffavtalen” og ”formoder at Tariffnemnda har tatt et slags prinsippstandpunkt til spørsmålet”.

Rettslig grunnlag/dokumentasjonskravet

Når det gjelder det rettslige grunnlaget mener NHO også i foreliggende sak at allmenngjøringsloven slik den er i dag stiller strengere krav til dokumentasjon enn det nemndas flertall har lagt til grunn. I sin høringsuttalelse stiller NHO spørsmål om den foreliggende dokumentasjonen gir tilstrekkelige opplysninger til å fastslå om vilkårene for allmenngjøring er tilstede, og mener at det før nemnda fatter vedtak bør settes opp en oversikt som viser hvor i fylket arbeid til avvikende vilkår utføres, og avvikenenes omfang.

HSH har ikke hatt mulighet til å vurdere den fremlagte dokumentasjonen, men viser til forarbeidene og høringsnotatet hvor det heter at allmenngjøring ikke skal benyttes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å oppfylle formålet med loven. De skriver videre: ”Med dette formålet kan ikke lovgiver ha ment at allmenngjøring skal brukes til å rette opp ethvert avvik fra tariffavtalens minstelønn. En timelønn på 110,- pr. time og en formidlingskostnad på kr 148,50 pr. time, er etter HSHs mening ikke tilstrekkelig avvik til at allmenngjøringsvedtak kan fattes. Videre kan brudd på lovens arbeidstidsbestemmelser ikke løses ved allmenngjøringstiltak. Dette må skje etter lovens system for slike saker.”

Forskriftens utforming og innhold

NHO opprettholder sine tidligere innvendinger når det gjelder forskriftens kompleksitet. Sett fra et brukersynspunkt er forskriften etter deres vurdering altfor detaljert og kompleks. I høringsuttalelsen pekes det på at det ikke vil være enkelt å finne ut av om et arbeid faller inn under almenngjøringsforskriften eller ikke. Ettersom hovedmålgruppen for forskriften er norske og særlig utenlandske byggefirmaer uten organisasjonstilknytning eller hovedentreprenør å forhold seg til, er det etter NHOs oppfatning viktig at forskrifter om allmenngjøring er forutberegnelige, klare og enkle og forstå og at de er tilgjengelige for borgere uten spesiell juridisk kompetanse. NHO peker også på at det må være enkelt å kontrollere etterlevelsen av forskriften. I den sammenheng viser de til at Arbeidstilsynet bare makter å kontrollere at minstelønnssetningene i forskriften for Osloregionen etterleves.

Når det gjelder bestemmelsene om skift, arbeidstid og overtidsbetaling mener NHO det må være tilstrekkelig å anvende arbeidsmiljølovens alminnelige regler, som også gjelder utsendte arbeidstakere. De anser det dermed ikke nødvendig å ta med bestemmelsene i utkastets § 4 punkt 2.2 til 2.4, §§ 5, 6, 7, 8 og 9. Med grunnlag i EØS-retten reiser NHO spørsmål ”om det er tilstrekkelig begrunnet ”proporsjonalt”, å fastsette et annet og nytt regelverk så lenge det allerede finnes minstevilkårsregulering i arbeidsmiljøloven § 73 M første ledd. Når det gjelder forslaget til § 10 pekes det på at denne bestemmelsen først og fremst vil få betydning for utenlandske arbeidstakere ettersom de norske arbeidstakerne i dette tilfellet som hovedregel ikke overnatter utenfor hjemmet. Det kan etter NHOs oppfatning reises spørsmål om ikke dette innebærer en utilsiktet forskjellsbehandling. Ifølge NHO må bestemmelsen under enhver omstendighet begrense seg til å gjelde dekning av utgifter innen landets grenser. Også fravikelighetsbestemmelsen i § 12 blir fremhevet som en bestemmelse som kan tvinge brukerne opp i vanskelige vurderinger.

Forutsatt at nemnda opprettholder sitt forslag til vedtak, går HSH imot forslaget hva gjelder forskriftens innhold. Etter HSHs mening er det unødvendig med så detaljerte bestemmelser som nemnda foreslår, for å ivareta lovens formål. Det vil etter HSHs mening være tilstrekkelig med en allmenngjøring av tariffavtalens minstelønnssetninger. HSH kan ikke se hvorfor utenlandske arbeidstakere skal være sikret bedre vilkår enn det norske arbeidstakere er sikret gjennom arbeidsmiljølovens bestemmelser. De foreslår at bestemmelsene vedrørende arbeidstid, overtid og bevegelige helligdager tas ut av forskriften. HSH foreslår å erstatte ”gunstigere lønns- og arbeidsvilkår” med ”arbeidsvilkår som er like gunstige” i fravikelighetsbestemmelsen i § 12.

Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

Tariffnemnda tar utgangspunkt i at allmenngjøringsloven bygger på den forutsetning at utenlandske arbeidstakere skal ha lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er likeverdige med hva norske arbeidstakere har.

Tariffnemnda anser det dokumentert at det innenfor byggebransjen i Hordaland finnes arbeidstakere som samlet sett har lønns- og arbeidsvilkår som er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, og at lovens vilkår for allmenngjøring er oppfylt. Tariffnemnda anser videre at allmenngjøring er nødvendig for å oppnå lovens formål. Det er ikke opp til Tariffnemnda å ta stilling til hvorvidt allmenngjøring er et hensiktsmessig virkemiddel mot sosial dumping eller ikke.

Forskriftens geografiske virkeområde har sin bakgrunn i avgrensningen i LOs begjæring. Virksomhetene som LO har hentet sin dokumentasjon fra har sine forretningssteder i Hordaland, andre steder i Norge eller i utlandet. Byggeoppdragene som virksomhetene er engasjert i utføres på mange og skiftende steder i Hordaland. En av virksomhetene reklamerer f.eks. med at de har prosjekter i Bergen, på Bømlo, på Voss og i Os.

Når det gjelder innholdet i forskriften har Tariffnemnda tilstrebet å utforme en enkel og praktikabel forskrift, men med utgangspunkt i den tariffavtalen som er begjært allmenngjort. Nemnda viser for øvrig til det som fremgår under punkt 7.1 om den nærmere utformingen av forskriften.

Tariffnemndas flertall understreker at siktemålet med allmenngjøring ikke er å gi norske tariffavtaler et generelt utvidet anvendelsesområde. Dersom allmenngjøringsvedtaket i dette tilfellet får betydning for norske arbeidstakere som i dag står utenfor tariffavtalene, er dette en konsekvens som ikke er tilsiktet, og som i så fall bare vil få betydning for norske arbeidstakere som etter en samlet vurdering har dårligere vilkår enn hva allmenngjøringsvedtaket fastsetter.

Tariffnemndas flertall har lagt vekt på at allmenngjøring utelukkende av tariffavtalenes minstelønnsbestemmelser ikke vil sikre de utenlandske arbeidstakerne lønnsvilkår som er likeverdige med dem norske arbeidstakere regelmessig tilbys. De skifttillegg og overtidstillegg som følger av tariffavtalene utgjør i mange tilfeller en vesentlig del av arbeidstakernes samlede lønnsbetingelser. Det er derfor nødvendig for å ivareta lovens formål at også disse bestemmelsene allmenngjøres.

Tariffnemnda erkjenner at disse bestemmelsene kan oppfattes som kompliserte. Dette er en følge av at forholdene i arbeidslivet er forskjelligartede. Belønningsordningene må dermed

også bli sammensatte. Flertallet i nemnda finner allikevel at det er bedre å allmenngjøre bestemmelser som er fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet, og som har vært praktisert i en årrekke, enn å lage nye bestemmelser hvis virkemåte er forbundet med usikkerhet. Tariffnemndas medlem Nina Melsom viser til tidligere dissenser og mener at allmenngjøringsloven stiller opp strengere krav til dokumentasjon enn det nemndas flertall har lagt til grunn. Selv om Melsom ser noe annerledes på lovens dokumentasjonskrav mener hun at den dokumentasjonen som foreligger er tilstrekkelig for å allmenngjøre i denne saken. Hun kan i det vesentlige slutte seg til den konkrete begrunnelsen flertallet har gitt. Hun mener imidlertid at det ikke er nødvendig å ta inn bestemmelsene i forskriften § 4 punkt 2.2 til 2.4, §§ 5, 6, 7, 8 og 9. For så vidt gjelder bestemmelser om skift, arbeidstid og overtidsbetaling m.m. må det etter hennes vurdering være tilstrekkelig å anvende arbeidsmiljølovens bestemmelser, bestemmelser som også gjelder for utsendte arbeidstakere.

Forskrift om allmenngjøring

Nærmere om forskriften

Tariffnemndas sak 2/2005 er den tredje saken som behandles med hjemmel i allmenngjøringsloven etter at loven trådte i kraft i 1994.

Et førende hensyn for Tariffnemnda i den første saken den behandlet var å utforme en forskrift som på den ene siden ivaretok kravene i begjæringen som lå til grunn for saken, og på den annen side var noenlunde enkel og praktikabel. Dette var årsaken til at allmenngjøringen av de tre tariffavtalene som var omfattet av LOs begjæring i sak 1/2003 ble samlet i én forskrift. LO har i sine to senere begjæring lagd til grunn at de anser det naturlig at nye vedtak gis tilsvarende utforming. Dette er fulgt opp av Tariffnemnda.

I forarbeidene til allmenngjøringsloven uttales det i flere sammenhenger at allmenngjøring ikke skal benyttes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å oppfylle formålet med loven. Dette har vært bestemmende for nemndas valg med hensyn til hva som allmenngjøres, særlig når det gjelder lønnsbestemmelsene.

Det er tariffavtalenes minstelønnsatser som danner utgangspunktet for hvilken lønn arbeidstakerne som omfattes av forskriften, minst skal ha krav på. I tillegg foreslås det at bestemmelsene om skifttillegg i avtalene allmenngjøres. Forskriften inneholder også bestemmelser om arbeidstid, overtidsbetaling og vederlag for bevegelige helligdager mm. Andre vanlige tillegg, samt godtgjøring for utgifter til reise, kost og losji, er overlatt til avtale

mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Videre omfatter forskriften en bestemmelse om innkvartering av sedvanlig god standard.

Nemnda finner grunn til å understreke at det vil være naturlig å se hen til de bakenforliggende tariffavtalebestemmelsene dersom det skulle oppstå tvil eller uklarheter med hensyn til hvordan forskriften her er å forstå.

Merknader til de enkelte paragrafene

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med LOs begjæring er forskriften fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag 2004 – 2006 (FOB). Forskriften omfatter ikke mange konkrete avtalebestemmelser, men er basert på avtalen.

Til § 2 Hvem forskriften gjelder for

Bestemmelsen skal favne alle arbeidstakergrupper og alle typer virksomhet som hører inn under tariffavtalens virkeområde i Hordaland fylke. I forhold til tariffavtalens egen omfangsbestemmelse er det gjort betydelige forenklinger, begrunnet i hensynet til å få regler som er rimelig enkle å forholde seg til. Ved tvil om hvorvidt konkrete arbeidstakere faller inn under forskriften, bør likevel avtalens egen omfangsbestemmelse kunne gi veiledning, jf. FOB § 1-1 nr. 1 første avsnitt og nr. 2 til 4.

For fagarbeidere er det krav om offentlig godkjent fagbrev. Formuleringen ”tilsvarende formell utdanning” skal dekke andre godkjenningsordninger for fagbrev. Poenget er at det skal være en dokumentert fagutdanning.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak. Disse gruppene vil gjerne være omfattet av særlige ordninger.

Til § 3 Virksomhetens ansvar

Bestemmelsen klargjør at det er den enkelte virksomhet som har ansvaret for at egne arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår i henhold til bestemmelsene i forskriften her.

Bestemmelsen gjør ingen endring i eventuelle avtaler som avklarer ansvarsforholdene mellom f.eks. hoved- og underentreprenører på byggeplassene.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Bestemmelsene i § 4 om lønn må ses på bakgrunn av § 12 der det fremgår at det er de samlede lønns- og arbeidsvilkår som avgjør om bestemmelsene i forskriften her kommer til anvendelse. Bestemmelsene som gjelder skiftarbeid kommer ikke til anvendelse der det er inngått avtaler om avvikende arbeidstidsordninger, f.eks. ulike rotasjonsordninger som gjelder for alle arbeidstakerne i en virksomhet eller på en byggeplass.

Til § 4 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid

Til nr. 1: Satsene tilsvarende minstelønnssetningene i tariffavtalen, men må ses i sammenheng med § 5.

Til nr. 2: Bestemmelsene som skal gjelde ved skiftarbeid, er hentet fra FOB § 6.4.

Til § 5 Tillegg til minste timefortjeneste

Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakere som omfattes av forskriften her, i tillegg til å være sikret minstelønnssetningene etter § 4 nr.1, skal vurderes lønnsmessig på tilsvarende måte som arbeidstakere som er omfattet av FOB.

Til § 6 Arbeidstid

Bestemmelsen slår fast tariffavtalens hovedregel om at den ordinære ukentlige arbeidstid skal være 37,5 timer i gjennomsnitt. Bestemmelsen har også nærmere regler for ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid ved ulike skiftordninger. Det presiseres videre at adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter kap. 10 i arbeidsmiljøloven også gjelder for arbeidsforhold som er omfattet av forskriften her. Formålet er å ivareta muligheten for virksomheter som omfattes av forskriften her, til å inngå i de ordinære arbeidstidsordningene på anlegget eller byggeplassen. Det understrekes at det ved slik gjennomsnittsberegning skal tas utgangspunkt i en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer.

Til § 7 Godtgjøring for overtid

Bestemmelsen innebærer at det skal betales overtidsgodtgjøring for arbeid utover den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid på 37,5 timer eller arbeid utover den ukentlige arbeidstid som gjelder ved ulike typer skiftarbeid. Det vil være eventuelle avtalte arbeidstidsordninger, jf. foran under § 6, som må ligge til grunn for når den enkelte faktisk vil ha krav på overtidsgodtgjøring.

Til § 8 Arbeid på bevegelige helligdager, 1. og 17. mai

Utgangspunktet er at arbeidstaker har krav på ordinær lønn dersom en dag som ellers ville ha vært arbeidsdag faller på bevegelig helligdag, 1. eller 17. mai. På tilsvarende måte som i tariffavtalen er retten begrenset hvis arbeidstaker er fraværende i umiddelbar tilknytning til en slik dag. Det stilles også krav om en viss kontinuitet i arbeidsforholdet. Både tariffavtalen og lov om 1 og 17 mai inneholder en tilsvarende regel.

Til § 9 Annen godtgjøring

Bestemmelsen er ment å fange opp mange ulike tillegg som omfattes av tariffavtalen. Hva som skal kompenseres og størrelsen på tillegget vil måtte avtales nærmere mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Smussig arbeid, arbeidstøy og verktøy er nevnt som eksempler på hva som kan kompenseres etter denne bestemmelsen, men det presiseres også at det må ses hen til hva som er vanlig på anlegget eller byggeplassen.

Til § 10 Utgifter til reise, kost og losji

Tariffavtalen har mange detaljerte og svært ulike regler for kompensasjon for denne type utgifter. Tariffnemnda har valgt å vedta en bestemmelse som ikke angir noe bestemt beløp eller nivå i forhold til dekning av utgifter. Den pålegger imidlertid arbeidsgiver å inngå avtale med arbeidstaker om at arbeidsgiver skal dekke slike kostnader. I forhold til reiseutgifter legges det til grunn at arbeidsgiver minst skal dekke arbeidstakers faktiske utgifter, men at det skal inngås avtale om et rimelig antall reiser som arbeidsgiver plikter å dekke.

I en tolkningsuttalelse knyttet til den likelydende bestemmelsen i forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land har Tariffnemnda uttalt at når arbeidstaker etter bestemmelsen har krav på å få dekket utgifter til *hjemreise*, så er det ikke ment å begrense seg til hjemsted i Norge. Dersom det skulle innfortolkes en slik begrensning i bestemmelsen, ville den i praksis bli innholdsløs for utenlandske arbeidstakere.

Det kan for øvrig være naturlig å hente veiledning fra FOB kap. 7 når det skal inngås nærmere avtaler.

Til § 11 Krav til innkvartering

Bestemmelsen i § 11 begrenser seg til å angi nødvendige minimumskrav til innkvartering, samtidig som kravene til utførelse, innredning og vedlikehold er tilsvarende som i arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd. Det presiseres at kravene skal være i samsvar med hva som er vanlig innenfor bransjen eller det konkrete byggeprosjektet.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 12 Fravikelighet

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 3 siste ledd, at lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften her er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som skal legges til grunn. Videre presiseres det at det er lønns- og arbeidsvilkårene *samlet sett* som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at arbeidsforhold med lønns- og arbeidsvilkår som på ett eller flere punkter avviker fra forskriften her, likevel kan være i overensstemmelse med den dersom man etter en konkret vurdering av alle sider av arbeidsforholdet kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige som etter forskriften her.

Til § 13 Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelsen er tatt med av opplysningshensyn og presiserer at bestemmelser av betydning for arbeidsforholdet i annen lov eller forskrift også kommer til anvendelse. Bestemmelsen angir de lovene som anses av særlig betydning, men er ikke uttømmende.

Arbeidsmiljølovens regler om utsendte arbeidstakere, jf. § 1-7, kommer ikke til anvendelse for enkelte arbeidstakere på særlig kortvarige oppdrag. Denne begrensningen følger også av allmenngjøringsloven § 3 første ledd. Det innebærer at forskriften her ikke vil gjelde for utsendte fag- eller spesialarbeidere på særlige arbeidsoppdrag hvor utsendingsperioden ikke overstiger åtte dager. Det antas at unntaket har en begrenset rekkevidde.

Kap. IV Ikrafttreden mm.

Til § 14 Ikrafttreden og opphør

Forskrifter kan som hovedregel tidligst gjøres gjeldende én måned etter det tidspunkt de kunngjøres i Norsk Lovtidend, jf. forvaltningsloven § 39.

Forskriften trer i kraft 1. januar 2006. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at slike virksomheter som har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som gjelder etter forskriften her, er forpliktet til å lønne sine arbeidstakere etter de nye vilkårene fra og med denne dato.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at FOB 2004-2006 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Hordaland

Fastsatt avn Tariffnemnda 24. november 2005 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. § 3

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1 Grunnlaget for allmenngjøring

Denne forskriften er fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2004 - 2006 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2 Hvem forskriften gjelder for

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser i Hordaland.

Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fagbrev eller tilsvarende formell utdanning innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke slikt fagbrev.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

§ 3 Virksomhetens ansvar

Virksomhet som utfører arbeidsoppdrag i samsvar med § 2 har ansvar for at bestemmelsene i denne forskriften gjennomføres. Ansvarer gjelder for arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 4 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid

1. Arbeidstakere som utfører bygningsarbeid, jf. § 2, skal minst ha en lønn pr. time på:

a) For faglærte: kr 126,-

b) For ufaglærte: kr 115,-

2. Ved skiftarbeid skal det betales tillegg etter følgende regler:

2.1 Generelt

Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med lov 17. juni 2005 nr.62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. kap. 10.

Når det arbeides på skift skal det utarbeides en arbeidsplan i henhold til lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 10-3.

Skifttillegg betales bare for skiftarbeid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer.

Annet skiftarbeid betales som overtid.

2.2 Skifttillegg

Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med kr 18,45 pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med kr 29,50 pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med kr 73,30 pr. time.

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt i samme døgn (fra kl. 00.00-24.00) får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn, gjelder overtidsbetaling for de overskytende timer.

2.3 Overtid ved skiftarbeid

Ved overtidsarbeid før eller etter skiftet, gis et tillegg på 50% i tillegg til skifttillegget.

Det betales 50% tillegg for arbeid på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter endt ordinær arbeidstid og for arbeid på søn- og helligdager.

2.4 Omregningsfaktorer

Ved omregning fra normal arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes nedenstående tabell:

Fra 37,5 timer – 36,5 timer = 2,74 %

Fra 37,5 timer – 35,5 timer = 5,63 %

Fra 37,5 timer – 33,6 timer = 11,61 %

§ 5 Tillegg til minste timefortjeneste

For alle arbeidstakere som er omfattet av denne forskriften skal det på grunnlag av dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, betales et tillegg til den minste timelønnen etter § 4 nr. 1.

§ 6 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid må i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Ved skiftarbeid gjelder følgende grenser:

Toskiftsordninger 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt

Treskiftsordninger 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt

Helkontinuerlig skift 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt

Andre arbeidstidsordninger kan avtales eller fastsettes i samsvar med reglene i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. kap. 10.

§ 7 Godtgjøring for overtid

Det skal betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50% av timesatsen. For arbeid utover ordinær arbeidstid i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og på søndager og helligdager skal det betales et tillegg på 100% av timesatsen.

§ 8 Bevegelige helligdager, 1. og 17. mai

Som erstatning for tapt arbeidsfortjeneste, skal det betales vanlig lønn for bevegelige helligdager og 1. og 17. mai som ellers ville vært ordinær arbeidsdag, med mindre arbeidstaker er fraværende virkedagen før og etter.

Rett til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift minst 30 dager forut for helligdagen, eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. I denne sammenheng regnes helligdagene i jule- og nyttårshelgen og i påsken som én helligdag.

§ 9 Annen godtgjøring

Annen godtgjøring, f.eks. for særlig smussig arbeid, arbeidstøy og verktøy kan avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i samsvar med hva som er vanlig på anlegget eller byggeplassen.

§ 10 Utgifter til reise, kost og losji

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke de faktiske utgifter for et rimelig antall hjemreiser. Det skal også inngås avtale om godtgjøring for nødvendige utgifter til kost og losji.

§ 11 Krav til innkvartering

Innkvartering som stilles til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt og i samsvar med vanlig god standard.

Kap. III. Fravikelighet mm.

§ 12 Fravikelighet

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

§ 13 Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelser i lov eller andre forskrifter som vanligvis gjelder for arbeidsforhold kommer også til anvendelse for arbeidsforhold som omfattes av forskriften her, særlig

lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie og

lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høgtidsdager.

Forskriften gjelder med de begrensninger som følger av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 1-7.

Kap. IV. Ikrafttreden mm.

§ 14 Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. januar 2006.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at Fellesoverenskomsten for byggfag 2004 – 2006 blir avløst av en ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.

Arbeids- og sosialdepartementet