

# Tariffnemndas vedtak av 21. november 2006 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale i sak 4/2006 – for byggeplasser

Dato: 02.11.2006

Vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

## 1. 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 som minstevilkår 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 etterleveres 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/ Petroleumsstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsvedtak etterleveres. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon. Eventuelle overtredelser kan meldes til politiet, jf. allmenngjøringsloven § 8.

## **2. Begjæringen fra LO**

Tariffnemndas sak 4 for 2006 behandles etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) datert 23. juni 2006 og gjelder delvis allmenngjøring av Fellesoverenskomsten for byggfag 2006 – 2008 (FOB) mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og NHO og Byggenæringens Landsforening (BNL) på den annen side. Begjæringen gjelder allmenngjøring for hele landet.

## **3. 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 2006 til 31. desember 2008 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- Lagdommer Ellen Mo (leder)
- Sorenskriver Anne Austbø
- Cand. oecon. Tore Lindholt

- sekretær i LO Ellen Stensrud /1. nestleder i LO Roar Flåthen

- Advokat i NHO Nina Melsom

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer har vært seniorrådgiver Eli Mette Jarbo, seniorrådgiver Bodil Stueflaten og rådgiver Maria Gangsaas Sogn.

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 forutsettes 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.

## 4. 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 noe krav eller forutsetning 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 (1992-93) 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 de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig med skriftlig dokumentasjon. 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. Det vises for

øvrig til at det allerede gjelder forskrifter om allmenngjøring i Osloregionen og i Hordaland for denne bransjen.

I LOs begjæring om allmenngjøring er det lagt frem opplysninger som lokalavdelinger i Fellesforbundet har innhentet om 40 virksomheter med oppdrag i hele landet, men særlig konsentrert om de mest befolkningstette områdene hvor FOB ikke allerede er allmenngjort. Det vises i tillegg til dokumentasjonen som ble fremlagt i begjæringene som lå til grunn for vedtakene i sak 1 og 2 for 2005. LO og Fellesforbundet opplever i økende grad at det er et landsomfattende problem at bygningsarbeidere fra særlig de nye EØS-landene arbeider på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett ligger langt lavere enn både det som er vanlig i bransjen og i forhold til tariffavtalens minstebestemmelser.

I dokumentasjonen er det blant annet pekt på en virksomhet som opererer flere steder i landet. Der allmenngjøringsforskrifter gjelder retter man seg etter denne og betaler kr 126 per time, i følge virksomheten selv, mens man utenfor forskriftenes virkeområde betaler kr 82,50. For øvrig viser den fremlagte dokumentasjonen timelønner som varierer fra kr 20 til kr 90-100 per time. I flere tilfeller var arbeidstakerne innkvartert under kummerlige forhold. I et tilfelle besto innkvarteringen av en stålkonteiner på ca. 6 kvadratmeter, i et annet var arbeidstakerne innkvartert på flatseng på byggeplassen. En av de fremlagte arbeidsavtalene inneholdt bestemmelser om at arbeidstaker har taushetsplikt om lønns- og arbeidsvilkår. I et annet firma opplyste arbeidstakerne at de arbeidet 10-15 timers dag syv dager i uken.

I begjæringen har LO også vist til at det bildet som fremkommer gjennom dokumentasjonen også bekreftes av et landsomfattende tilsyn som Arbeidstilsynet nylig har gjennomført og hvor det ble avdekket en rekke brudd på regelverket for lønns- og arbeidsvilkår i byggebransjen. Det vises også til informasjonen som fremkommer i en statusrapport fra januar 2006 fra Nordisk Ministerråd om arbeids- og tjenestemobilitet i Norden etter EU-utvidelsen, hvor den sterke økningen i omfanget av arbeidsinnvandring til Norge omtales. 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 omtalt i begjæringen ble derfor tilskrevet og bedt om å kommentere dokumentasjonen som er fremlagt om virksomheten, samt svare på følgende 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?

I brevet ble virksomhetene gjort oppmerksomme på plikten til å gi 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 den fristen som ble satt.

Av de 40 virksomhetene som ble tilskrevet mottok Tariffnemnda svar fra 19. En av virksomhetene hadde gått konkurs, en annen opplyste at de aldri hadde kommet i gang med virksomhet. En virksomhet hadde sluttet å formidle kontakt med polske firmaer etter at det gikk rykter om at det omtalte firmaet drev sosial dumping. To firmaer oppga at de brukte utenlandske underentreprenører, men at de ikke hadde ressurser til å gå igjennom alle arbeidskontraktene. Ett firma opplyste at de ikke kunne betale tarifflønn slik den er i Norge, men at de ansatte fikk mye mer i lønn enn de hadde fått i Polen. Firmaet opplyste videre at de fakturerte fra 110 til 115 kroner per time + moms. Et annet firma påpekte at de som utenlandsk firma ikke var bundet av norske tariffavtaler. En av underentreprenørene fakturerte oppdragsgiver 168,- til 194,- kroner per time for arbeidet, og opplyste at arbeidstakerne fikk betalt 120,- kroner per time. Et firma hadde bare innleid arbeidskraft til fast pris og kunne ikke uttale seg om arbeidstakernes lønns- og arbeidsforhold. To firmaer oppga at de benyttet estiske underleverandører til bygging av hus i Estland. Bare ti prosent av kontraktene (montering) foregikk i Norge. Firmaene oppga at de ikke hadde kjennskap til lønnsforholdene i det estiske selskapet. Hos et firma som fakturerte 200,- kroner per time, og der arbeidstakerne kunne pålegges å arbeide 10 timer om dagen seks dager i uken, ble det oppgitt at arbeidstakerne ble betalt 120,- kroner per time, og at overtiden ble avspasert. Et firma som benyttet estiske malere, opplyste at de ikke kjente den eksakte timelønnen eller diettgodtgjørelsen, men mente den lønnen Fellesforbundet hadde oppgitt (60 kroner per time) var netto lønn etter skatt og avgifter og at riktig timelønn skulle være ca. 100 kroner per time. I tillegg opplyste firmaet at de betalte reise og

opphold for malerne. For de samme malerne hadde Fellesforbundet opplyst at arbeidstiden var fra 0700 – 1800. Denne arbeidstiden ble bekreftet av firmaet, som i tillegg opplyste at den forlengede arbeideidstiden ble tatt ut i fritid i forbindelse med hjemreiser. En av virksomhetene, et polsk firma som formidlet polske firmaer og enkeltmannsforetak og/eller arbeidskraft til blant annet Norge, oppga at de i forhold til et firma ikke hadde fått avtalt pris og at de kunne bekrefte et inntrykk av at polske håndverkere ble utnyttet.

Åtte av virksomhetene opplyste at de betaler lønn i henhold til norske tariffavtaler. Enkelte av disse opplyste at de tidligere har betalt under tariff. 21 virksomheter svarte ikke på Tariffnemndas brev og nemnda legger til grunn at den dokumentasjonen LO har lagt fram er korrekt for disse virksomhetenes vedkommende.

Nemnda fant på bakgrunn av det ovenstående å kunne legge til grunn at det må anses dokumentert at det innenfor byggebransjen opereres med 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. Selv om noen av virksomhetene kan dokumentere ordnede forhold, mener Tariffnemnda at det samlede inntrykket man sitter igjen med, er en bransje som i stor grad benytter utenlandsk arbeidskraft på vilkår som ikke er akseptable etter norske forhold. Tariffnemnda sendte derfor et utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser på høring 25. september 2006, med høringsfrist 6. november 2006.

## **5. Høring**

### **5.1 Høringsbrev**

Nemnda har sendt høringsbrev 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)
- Byggenæringens Landsforening (BNL)
- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)
- Maskinentrepenørenes Forbund (MEF)
- NAVO
- TELFO/NELFO
- KS

Arbeidstakerorganisasjoner:

-

- Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Offentlige myndigheter:

-

- Arbeidstilsynet
- Petroleumstilsynet
- Justis- og Politidepartementet (JD)
- Finansdepartementet (FIN)
- Kommunal- og regionaldepartementet (KRD)
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD)
- Nærings- og handelsdepartementet (NHD)

Tilskrevne virksomheter:

-

- Advokatfirmaet Thommessen Krefting Greve Lund på vegne av JSC Litnomus
- Jobbservice NUF

Andre:

-

- Professor Stein Evju
- Advokatfirmaet Brækhus Dege



Av disse har FAD, JD, KRD, NHD og KS ingen merknader. TELFO stiller seg bak merknadene fra NHO.

## 5.2 Høringsinstansenes merknader

### 5.2.1 Generelt

LO er tilfreds med nemndas forslag, og er også tilfreds med utformingen utkastet har fått, med unntak for bestemmelsen om innkvartering, samt at kravet om en bestemmelse om arbeidstøy ikke er fulgt opp av nemnda.

Flere av høringsinstansene mener at dokumentasjonskravet ikke er oppfylt, mens Arbeidstilsynet støtter nemndas vurderinger på dette punktet.

NHO er uenig med nemndas forslag med hensyn til hvilke bestemmelser det er nødvendig å allmenngjøre og NHO stiller seg for øvrig bak BNLs merknader til de enkelte bestemmelsene i forslaget. BNL støtter at forslaget til forskrift er forenklet i forhold til de gjeldende forskriftene, men mener at forskriften kunne forenkles ytterligere.

HSH viser til sine hørings svar i tidligere saker, og mener at allmenngjøring ikke er et hensiktsmessig virkemiddel mot sosial dumping, men at det heller bør settes inn målrettede tiltak mot de virksomheter i bransjen som faktisk gir utenlandske arbeidstakere uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Etter HSHs oppfatning rammer allmenngjøring vidt, og griper også inn i seriøse virksomheters avtalefrihet og fleksibilitet. HSH mener videre at allmenngjøring kan være med på å forhindre en sunn konkurranse i næringslivet og motvirke fleksibilitet i det europeiske arbeidsmarkedet. I tillegg mener HSH at det er problematisk at uorganiserte og forutsetningsvis tariffukyndige personer skal forvalte og tolke en tariffavtale som er inngått av andre.

Etter NAVOs syn er det prinsipielt betenkelig at forskriftene skal gjelde generelt innenfor sitt område fordi forskriftene da vil kunne overstyre andre tariffavtaler som dekker samme type arbeid. Den frie forhandlingsretten vil dermed undergraves. NAVO mener på denne bakgrunn at arbeidstakere som er bundet av tariffavtaler inngått av de samme fagforeninger som er nevnt i § 1, eller andre landsomfattende fagforeninger, må unntas fra forskriften.

MEF gir sin tilslutning til nemndas forslag til forskrift, og opplyser at organisasjonen ser det som en fordel at konkurranse skjer på bakgrunn av kvalitet, kapasitet, effektivitet osv. og ikke unormale lave lønns- og arbeidsvilkår. Etter Thommessen/Litnomus syn er det en saksbehandlingsfeil at forholdet til EØS-retten ikke er vurdert i høringsbrevet, og de mener også at EØS-avtalen er til hinder for forslaget til allmenngjøringsvedtak.

Etter Finansdepartementets oppfatning, må det ved en så omfattende allmenngjøring legges vekt på å unngå utilsiktede effekter på lønnsdannelsen og arbeidsmarkedet for øvrig. Det pekes på at utkastet til forskrift representerer et direkte inngrep i lønnsdannelsen fra myndighetenes side, og at et slik forslag må være basert på grundige vurderinger av hvordan en så omfattende allmenngjøring vil påvirke lønnsdannelsen eller arbeidstiden samlet sett. Både Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet er positive til forslaget til forskrift.

### **5.2.2 Nærmere om dokumentasjonskravet**

NHO mener også i den foreliggende saken at allmenngjøringsloven slik den er i dag stiller strengere krav til dokumentasjon enn det nemnda har lagt til grunn. NHO mener nemnda burde gjort mer for å skaffe oversikt og dokumentasjon på de påståtte problemers omfang, herunder hvor mange arbeidstakere man mener arbeider på avvikende lønns- og arbeidsvilkår, og at en slik oversikt burde ta utgangspunkt i fylker/regioner. Det burde vært innhentet en nærmere redegjørelse fra Arbeidstilsynet og i tillegg burde Tariffnemnda gått grundigere gjennom de innkomne svarene.

Også BNL og HSH er av den oppfatning at nemnda foretar en for liberal praktisering av dokumentasjonskravet. HSH mener at det er svært viktig at tilstrekkelig dokumentasjon er fremlagt ved en slik omfattende allmenngjøring som er foreslått. De mener videre at Tariffnemnda foretar en innskrenkende tolkning av loven når den legger til grunn at det er tilstrekkelig at det gjøres overveiende sannsynlig at det utføres arbeid på vilkår som ikke er likeverdige. De reagerer på at Tariffnemnda etter deres syn, går enda lenger ved å snu beviskravet i de tilfeller hvor de ikke er fornøyd med utvalgte bedrifters oppfyllelse av lovens opplysningsplikt.

Finansdepartementet reiser spørsmål ved om dokumentasjonskravet er oppfylt. De peker på at det innenfor bygg- og anleggssektoren er knappe 60 % av arbeidstakerne som direkte eller indirekte er omfattet av tariffavtaler, og at det at det er avdekket lønnsvilkår for utenlandske arbeidstakere som er lavere enn tariffestet lønn, ikke nødvendigvis innebærer at lønnsvilkårene er dårligere enn for norske arbeidstakere.

Arbeidstilsynet uttaler i sin høringsuttalelse at de er enig med Tariffnemnda i at dokumentasjonen viser at det innenfor byggebransjen på landsbasis opereres i betydelig utstrekning med lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende tariffavtale for faget. Denne konklusjonen samsvarer med erfaringer fra Arbeidstilsynets landsomfattende tilsynsprosjekt rettet mot arbeidsinnvandring i byggebransjen.

### **5.2.3 Allmenngjøring for hele landet**

Finansdepartementet peker på at hensynet til at ikke avtalestrukturen i den relevante overenskomsten unødig påtvinges den uorganiserte delen av arbeidsmarkedet blir enda viktigere når det foreslås allmenngjøring for hele landet.

Arbeidstilsynet mener at en enhetlig regulering for hele landet vil gjøre tilsynsarbeidet mer effektivt, samtidig som det vil være enklere å forholde seg til reglene for både myndigheter, partene og bransjen selv. Også Petroleumstilsynet er positive til at forskriften skal gjelde for hele landet.

#### **5.2.4 Forholdet til EØS-retten**

Selskapet JSC Litnomus, representert ved advokatfirmaet Thommessen Krefting Greve Lund, mener at det er en saksbehandlingsfeil at forholdet til EØS-retten ikke er vurdert, og mener også at EØS-retten er til hinder for det allmenngjøringsvedtaket som foreslås i forskriften. De viser til en rapport utarbeidet av dr. juris Olav Kolstad og førsteamanuensis dr. juris Erling Hjelmeng på oppdrag fra NHO, der det konkluderes med at allmenngjøringsloven er en ulovlig restriksjon på den frie bevegelighet for tjenester etter EØS-avtalen.

## 5.2.5 Forskriftens utforming og innhold

### Forenkling av forskriften

Flere av høringsinstansene er positive til de forenklinger som er gjort i forslaget til forskrift i forhold til de tidligere allmenngjøringsforskriftene. Både Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet er tilfreds med at forskriften er blitt betydelig forenklet, og mener dette vil gjøre den mye lettere å håndheve. Petroleumstilsynet uttaler at tilsynsmyndighetene vil få et tydeligere revisjonsgrunnlag å forholde seg til. Den forenklete forskriften gir også viktige signaler om hva som er viktig å prioritere, nemlig å følge opp at utenlandske arbeidstakere gis minstelønn som et minimum.

### Virkeområde

BNL mener at forskriften bør ha samme virkeområde som tariffavtalen, og viser til FOB § 1-1, som konkretiserer virkeområdet for overenskomsten. De mener også det er overflødig med tilleggskriteriet om at arbeidet skal være utført "på byggeplasser".

BNL forslår følgende formuleringer:

*"Denne forskrift omfatter alt bygningsarbeid som utføres i hele landet.*

*Med bygningsarbeid menes bygge- og byggteknisk virksomhet med tilliggende arbeider, herunder riving og kildesortering på byggeplass.*

*Disse fag omfattes av forskriften:*

*Anleggsgartnerfaget, betongfagene, tømrere og innredningsnekkere, murere og murarbeidere, rørleggere, kobber- og blikkenslagere, malere og byggtapetsere, isolatører, taktekkere, stillasbyggerfaget og industrimalefaget. I tillegg omfattes tømrer- og montasjearbeid i trehusindustrien"*

Thommessen/Litnomus mener at forskriften ikke angir tilstrekkelig klart hvem den gjelder for, idet formuleringen om at den gjelder "arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser" er for generell og lite avgrenset.

Også Brækhus Dege påpeker at grensene for disse begrepene er uklare.

### Faglært arbeidskraft

Flere høringsinstanser har stilt spørsmål ved hva som er å regne som "faglært arbeidskraft".

BNL mener at man for å få lønn som fagarbeider må tilfredsstillende de generelle kravene til fagbrev som finnes i opplæringsloven av 1998. I følge BNL er nemndas forslag om at arbeidstakere med "tilsvarende formell utdanning i

faget" skal lønnes som fagarbeider i strid med tariffavtalen, og vil i verste fall kunne bidra til å uthule fagarbeiderbegrepet.

Jobbservice mener at de som skal ha fagarbeiderlønn må ha norsk godkjent fagutdanning, og at det som basis for en godkjenning bør ligge minst to års relevant praksis fra Norge, ettersom byggemetoder og arbeidsmetoder er forskjellige fra hjemlandet. I følge Jobbservice bør det også stilles krav til at de som skal inneha norsk fagbrev snakker, skriver og forstår norsk. De ønsker også at når det skilles mellom ufaglærte med og uten bransjeerfaring, må det kreves minst 2 års bransjeerfaring fra Norge.

#### Virksomhetens ansvar

BNL oppfatter allmenngjøringsloven slik at det er et arbeidsgiveransvar å sørge for at bestemmelsene i arbeidsavtalen ikke er i "strid" med forskriften, og kan på denne bakgrunn ikke se behov for at man innfører et "virksomhetsansvar". BNL foreslår at det bør bygges på arbeidsgiverbegrepet ved utforming av ansvaret etter forskriften.

Også Brækhus Dege mener at virksomhetsbegrepet gir liten veiledning, og foreslår at man presiserer i § 3 at det er *arbeidsgiver* som har ansvaret for at bestemmelsene oppfylles.

#### Arbeidstid

Både NHO, BNL, HSH og Jobbservice har innvendinger til utkastets forslag om 37,5 timers normalarbeidsuke.

NHO mener at det ikke er nødvendig med kortere arbeidstid for byggnæringen enn for resten av arbeidslivet. NHO viser blant annet til at et vedtak om lavere normalarbeidstid vil kunne virke lønnsdrivende, og peker på at arbeidstidsrammene er viktig for næringens totale arbeidskraftbehov og produktivitet. BNL mener forkortet arbeidstid kan føre til ytterligere behov for arbeidsinnvandring, noe som etter deres syn ikke er ønskelig, og at en normalarbeidsuke på 37,5 timer kan innebære ikke ubetydelig arbeidskrafts- og produksjonstap. BNL antar at det totale markedet innenfor byggfagene utgjør om lag 110 000 arbeidere, hvorav ca. 31 000 jobber i BNL-bedriftene. Det vil si at i underkant av 30 % har tariffavtalt normalarbeidstid på 37,5 timer i uken.

NHO og BNL peker videre på at arbeidsmiljølovens regel er 40 timers normalarbeidsuke og at dette er en grense som er politisk akseptert, senest ved stortingsbehandlingen av den nye arbeidsmiljøloven i juni 2005. Etter deres syn kan ikke utenlandske arbeidstakere sies å bli utsatt for urimelige lønns- og

arbeidsvilkår om de må følge arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser, og hensynet til utenlandske arbeidstakere kan uansett ikke forsvare en slik urimelig arbeidstidsreduksjon.

BNL mener også at det vil være en fordel for Arbeidstilsynet å kunne holde seg til arbeidsmiljølovens rammer. Dersom normalarbeidstiden justeres til 37,5 timer må, etter BNLs syn også øvrige arbeidstidsrammer (f.eks. skiftarbeid hvor normalarbeidstiden er redusert til 38 timer etter loven) justeres tilsvarende. Både Finansdepartementet, NHO og HSH viser til at allmenngjøring, i henhold til forarbeidene til allmenngjøringsloven, ikke skal anvendes for å gi norske tariffavtaler et generelt utvidet anvendelsesområde.

HSH mener det er betenkelig at allmenngjøring fører til at en hel bransje gis bedre betingelser med hensyn til arbeidstid og overtid enn lovgiverne har fastsatt i den nylig reviderte arbeidsmiljøloven.

Jobbserviceuttaler at det etter deres mening er liten forståelse for den norske arbeidstiden blant de utenlandske arbeidstakerne, og at disse ønsker å jobbe så mye som mulig. De mener likevel at det er forståelig og ønskelig å sette en øvre grense for arbeidstid, men for å imøtekomme både behovet for å tjene mest mulig penger og ivareta behovet for fritid og hvile, foreslår de å øke arbeidstiden til 42,5 timer/uke.

#### Lønnsatsene

BNL har på bakgrunn av erfaringene med de tidligere forskriftene ingen innvending mot at minstelønnsatsene i tariffavtalen legges til grunn. De viser til at det på arbeidsgiverhold er oppslutning og forståelse for at det settes et alminnelig minstenivå for lønningene i hele byggemarkedet. De mener imidlertid at det bør gjøres unntak for personer under 18 år fordi tariffavtalen har egne satser for denne gruppen arbeidstakere.

HSH mener at det må være tilstrekkelig å legge tariffavtalens minstesatser til grunn.

#### Overtid

BNL viser til sine bemerkninger knyttet til normalarbeidstiden, og mener at tilsvarende innvendinger gjør seg gjeldende i forhold til bestemmelsen om godtgjørelse for overtid. Også her mener BNL at arbeidsmiljølovens bestemmelse om 40 % overtidsgodtgjørelse er tilstrekkelig.

### Krav til spise- og hvilerom og innkvartering

LO fremsatte i sin begjæring forslag til bestemmelse om krav til spise- og hvilerom og innkvartering i tråd med bestemmelsene om dette i FOB, der standard for innkvartering er enkeltrom. LO mener nemndas foreslåtte regel er uklar, og vil kunne medføre at det blir forskjellig innkvarteringsstandard for norske organiserte arbeidstakere og utsendte arbeidstakere. Arbeidstilsynets retningslinjer gir etter LOs syn ikke like bra vilkår, og de mener det er uheldig hvis innkvartering utvikler seg til å bli en konkurransefaktor.

-

BNL mener regelen om innkvartering bør presiseres, slik at det ikke oppfattes at det innføres et alminnelig krav om at arbeidsgiver må skaffe bolig til tilflyttende personell.

Brækhus Degemener at det med fordel kan tas inn tydeligere krav i forskriften, basert på merknadene til § 8, da den foreslåtte ordlyden er uklar og gir åpning for ulike tolkninger.

Arbeidstilsynet er fornøyd med at deres fortolkning av arbeidsmiljølovens krav til innkvartering ser ut til å legges til grunn for de krav som stilles til innkvartering i forskriften.

Professor Evju bemerker i sin høringsuttalelse at forskriftens bestemmelse om innkvartering fremstår som forvirrende. Forskriftsteksten avviker fra arbeidsmiljølovens formulering, samtidig som det uttales i merknadene til bestemmelsen at meningen er at forskriften på dette punktet skal samsvare med innkvarteringsbestemmelsene i loven. Dersom det av informasjonshensyn er ønskelig å si noe om kravet til innkvartering, men man vil holde seg til arbeidsmiljølovens krav, mener Evju at det enkleste er å gi en henvisningsbestemmelse, f.eks. med følgende formulering:

*"For innkvartering gjelder arbeidsmiljølovens § 4-4 fjerde ledd og bestemmelser gitt i medhold av lovens § 4-4 femte ledd."*

### Utgifter til reise, kost og losji

BNL mener at FOB ikke hjemler rettigheter i forhold til dekning av reiser når arbeidstaker har bopel utenfor Norge. Bosted må i følge BNL være den enkelte arbeidstakers valg, og reiser til og fra Norge må som hovedregel dekkes av vedkommende, med mindre annet blir avtalt på frivillig basis.

HSH viser til at partene i tariffavtalen neppe har hatt utenlandske arbeidstakere med dertil lange og kostbare hjemreiser i tankene da de fremforhandlet

bestemmelsene om hjemreise. De stiller også spørsmål ved om den allmenngjorte tariffavtale kan sies å gjelde utenfor landets grenser, slik at utenlandske arbeidstakere skal få dekket reise helt til hjemlandet.

Brækhus Dege mener tariffpartenes tolkning av tariffbestemmelsene må legges til grunn, og at partenes praksis tilsier at tariffavtalen ikke innebærer dekning av enhver reise hjem til arbeidstakernes boligadresse, uansett hvor bedriften holder til og ansettelsesforeholdet må ansees å ha sin normale tilknytning.

#### Arbeidstøy

LO viser til at begjæringen om allmenngjøring også omfatter en bestemmelse om at arbeidsgiver skal holde arbeidstøy, og ber om at bestemmelsen tas inn i den endelige forskriften.

## **6. 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 hele landet 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 viser til hva som er uttalt foran om dokumentasjonen i denne saken, men vil også vise til Arbeidstilsynets høringsuttalelse. Arbeidstilsynet støtter Tariffnemnda i nemndas konklusjon på dette punktet og viser til at deres erfaringer fra de landsomfattende tilsynskampanjene bekrefter dette.

Etter Tariffnemndas syn er allmenngjøring av tariffavtalen for byggebransjen 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.

Tariffnemnda 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 som vil følge av allmenngjøringsvedtaket.

Med hensyn til spørsmålet om hvorvidt allmenngjøringsloven er i overensstemmelse med EØS-retten, viser nemnda til at hensynet til vern av arbeidstakere i henhold til rettspraksis fra EF-domstolen er et lovlig hensyn som kan begrunne restriksjoner i den frie adgangen til å yte tjenester. Nemnda viser for øvrig til hva som er uttalt om dette spørsmålet i Ot.prp. nr 26 (1992-93). Etter nemndas syn er den foreslåtte allmenngjøringsforskriften et proporsjonalt virkemiddel for å hindre sosial dumping og EØS-retten er på denne bakgrunn ikke til hinder for vedtakelse av forskriften.

Etter Tariffnemndas medlem Nina Melsoms syn burde Tariffnemnda, når det er tale om å allmenngjøre en tariffavtale for hele landet, gjort mer for å søke å skaffe dokumentasjon i saken. Hun legger stor vekt på det forvaltningsrettslige prinsipp om at en sak skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Hun stiller seg derfor kritisk til nemndas saksbehandling, og slutter seg til de synspunkter som blant annet har kommet frem i Finansdepartementets og NHOs høringsuttalelser. Etter den praksis som flertallet i nemnda i tidligere avgjørelser har lagt til grunn for så vidt gjelder kravene til dokumentasjon, finner dette medlem likevel ingen hensikt i å gå i mot allmenngjøring.

De øvrige medlemmer i nemnda finner at saken er tilstrekkelig opplyst til at det kan treffes vedtak.

#### Forskriftens innhold og utforming

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. Nemnda har foretatt betydelige forenklinger i forskriften i forhold til de tidligere vedtatte allmenngjøringsforskriftene, og mener at dette vil gjøre reglene lettere både å praktisere og å håndheve, samtidig som man sikrer at allmenngjøringsvedtaket ikke blir mer inngripende enn nødvendig.

#### Virkeområdet

Tariffnemnda har lagt til grunn at forskriften skal ha tilsvarende virkeområde som tariffavtalen. Det vises til merknadene til § 2 nedenfor, der det fremgår at

nemnda har ønsket å vedta en tekst som er enkel å forholde seg til, men at man i tvilstilfeller bør søke veiledning i tariffavtalens omfangsbestemmelse.

#### Faglært arbeidskraft

Etter den foreslåtte ordlyden skal det for fagarbeider stilles krav om offentlig godkjent fagbrev. Poenget med formuleringen "tilsvarende formell utdanning" er at det skal være en dokumentert fagutdanning.

Nemnda har i etterkant av høringsrunden mottatt innspill fra både NHO og Fellesforbundet på dette punktet, og har presisert bestemmelsen og merknaden i tråd med disse.

#### Virksomhetens ansvar

På bakgrunn av at det er arbeidsgiver som etter alminnelige arbeidsrettslige prinsipper er ansvarlig for lønnen, er det etter Tariffnemndas syn klart at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at kravene som følger av allmenngjøringsforskriften overholdes. Nemnda mener dette følger av dagens bestemmelse.

Når det gjelder ansvaret for "den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted", viser nemnda til allmenngjøringslovens forarbeider, og de merknader som er gitt i tilknytning til lovens § 8. Her vises det til definisjonen som fulgte av dagjeldende arbeidsmiljølov § 4, og begrepet må etter nemndas oppfatning følgelig forstås på samme måte som arbeidsgiverbegrepet slik det er definert i dagens arbeidsmiljølov § 1-8 annet ledd.

#### Lønnsbestemmelsene

Nemnda viser til kravet fra BNL om at unge arbeidstakere (arbeidstakere under 18 år) skal unntas fra forskriftens lønnsbestemmelser, slik at bestemmelser i tariffavtalen som regulerer lønnen for disse ikke skal bli fortrent av forskriften. Ved avtalerevisjonen i 2006 la tariffpartene til grunn at det er behov for denne lønnskategorien, ettersom det i praksis inntas unge arbeidstakere i forbindelse med ferier, vikariater og lignende. Nemnda slutter seg til denne vurderingen og fastsetter lønnsbestemmelser for disse arbeidstakerne i tråd med overenskomsten § 2-4.

#### Arbeidstid

I henhold til EØS-retten er beskyttelse av arbeidstakere som nevnt over, prinsipielt sett et lovlig hensyn som kan begrunne restriksjoner på retten til fri bevegelse av tjenester. Hensynet til å beskytte innenlandsk næringsliv, og i det hele tatt innenlandske økonomiske interesser, vil imidlertid ikke kunne forsvare

restriksjoner på retten til fri bevegelighet. Dette ble også påpekt i flere av høringsuttalelsene i forbindelse med Arbeids- og inkluderingsdepartementets evaluering av allmenngjøringsordningen.<sup>1</sup> Det vises til departementets oppsummering i evalueringsrapporten på side 32 der det uttales:

*"Etter en samlet vurdering mener Arbeids- og sosialdepartementet at det må kunne legges til grunn at allmenngjøringsloven som sådan holder seg innenfor EØS-rettens rammer. Tariffnemnda bør imidlertid i sine vurderinger være varsomme med å vektlegge konkurransehensynet i særlig grad som grunnlag for et vedtak om allmenngjøring."*<sup>2</sup>

Det følger likevel av EF-domstolens praksis at ordninger som i utgangspunktet er begrunnet i ulovlige hensyn, ikke nødvendigvis er i strid med EF-retten, dersom ordningen faktisk bidrar til å fremme et lovlig hensyn, slik som vern av arbeidstakerne<sup>3</sup>.

I henhold til opplysninger fra BNL har ca. 30 % av arbeidstakerne i byggebransjen 37,5 timers arbeidsuke som følge av at de er omfattet av byggfagsoverenskomsten. I følge notat fra FAFO viser tall fra SSBs arbeidskraftsundersøkelser og virksomhetenes innrapportering til arbeidstakerregisteret, at det i tillegg kan legges til grunn at mer enn 90 % av arbeidstakerne i bygg- og anleggsbransjen har 37,5 timers normalarbeidsuke enten som følge av tariffavtale eller på annet grunnlag.

Statistikk fra SSB viser også at omtrent halvparten av bygningsarbeiderne i Norge jobber i de fylkene hvor det allerede foreligger allmenngjøringsforskrifter. Det gjelder alle arbeidstakerne i Osloregionen (Oslo, Akershus, Østfold, Vestfold og Buskerud), Hordaland og 7 petrokjemiske landanlegg langs kysten av hele Norge. Dette innebærer at ca. 50 % av arbeidstakerne i byggebransjen allerede har "lovfestet" 37,5 timers arbeidsuke.

Når det gjelder spørsmålet om allmenngjøring av arbeidstid, legger *Tariffnemndas flertall* (Anne Austbø, Tore Lindholt og Nina Melsom) betydelig vekt på at dette er et forhold som allerede er regulert i arbeidsmiljøloven. Selv om en stor andel av arbeidstakerne i byggebransjen har inngått avtale om 37,5 timers normalarbeidsuke, er det arbeidsmiljølovens bestemmelser som setter grense for avtaleadgangen for de arbeidstakerne som ikke allerede er omfattet av gjeldende allmenngjøringsvedtak eller tariffavtaler. Den alminnelige arbeidstiden er fastsatt av hensyn til vern av arbeidstakerne, og 40-timersgrensen er allment politisk akseptert. Flertallet kan ikke se at en kortere

normalarbeidstid enn 40 timer er nødvendig av hensynet til vern av arbeidstakerne, eller at det er spesielle hensyn som tilsier at det er et større behov for kortere arbeidstid i byggebransjen enn i andre bransjer for øvrig. Flertallet legger i sin vurdering vesentlig vekt på å ikke gå lenger enn nødvendig når det fattes vedtak om allmenngjøring. Dette er også i overensstemmelse med det EØS-rettslige proporsjonalitetsprinsippet. Et vedtak om allmenngjøring av 37,5 timers uke vil ikke være nødvendig ut i fra hensynet til de utenlandske arbeidstakerne, ettersom disse allerede er beskyttet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, som nettopp er gitt for å beskytte arbeidstakerne. Det vises for øvrig til allmenngjøringslovens forarbeider hvor det fremgår at allmenngjøring ikke skal benyttes i større grad enn nødvendig for å oppfylle formålet med loven<sup>4</sup>, og at det ikke må treffes allmenngjøringsvedtak hvis siktemålet er å gi norske tariffavtaler generelt et utvidet område<sup>5</sup>.

Når det gjelder forholdet til de allmenngjøringsforskriftene som per dags dato gjelder for byggebransjen og som allmenngjør 37,5 timers arbeidsuke, viser flertallet til at den nye forskriften generelt er vesentlig forenklet i forhold til disse. Dette er gjort for at reglene skal være enklere å praktisere for virksomhetene. Flertallet anser det også som hensiktsmessig at tilsynsmyndighetene skal kunne forholde seg til *ett* sett med arbeidstidsbestemmelser. Det vises til at både Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet i sine høringsuttalelser særlig har stilt seg positive til et forenklet regelsett, ettersom det vil være enklere å kontrollere og håndheve. Hensynet til ikke å fravike arbeidsmiljølovens ordning gjør seg i større grad gjeldende i tilknytning til denne forskriften enn til gjeldende forskrifter, ettersom den vil gjelde allment for byggebransjen i hele landet, og således vil få et vesentlig bredere nedslagsfelt.

Adgangen til å arbeide ut over "avtalt arbeidstid" begrenses av arbeidsmiljøloven § 10-6, som fastslår at slikt arbeid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et "særlig og tidsbegrenset behov for det". Allmenngjøring av 37,5 timers arbeidsuke vil innebære at partene ikke lovlig kan avtale en lengre normalarbeidstid, og vil dermed også senke grensen for når ekstraarbeid kan pålegges, uavhengig av om det skal betales overtid eller ikke. Allmenngjøring av 37,5 timer per uke vil dermed også kunne være i strid med hensynet til de utenlandske arbeidstakerne som er i landet i kortere perioder for å arbeide, og som ønsker å arbeide så mye som mulig innenfor lovens rammer, for å få størst mulig økonomisk utbytte av oppholdet.

Flertallet anser arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid som tilstrekkelige for vern av arbeidstakerne, og anser det på denne bakgrunn ikke som nødvendig å allmenngjøre bestemmelser om arbeidstid.

*Tariffnemndas mindretall* (Ellen Mo og Roar Flåten) tar utgangspunkt i allmenngjøringslovens formål som er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Mindretallet viser til opplysningene ovenfor om at ca. 30 % av arbeidstakerne i byggebransjen har 37,5 timers arbeidsuke som følge av at de arbeider i virksomheter som er omfattet av byggfagsoverenskomsten, og at det i tillegg kan legges til grunn at mer enn 90 % av arbeidstakerne i bygg- og anleggsbransjen har 37,5 times normalarbeidsuke enten som følge av tariffavtale eller på annet grunnlag. Etter mindretallets syn må dermed 37,5 timers arbeidsuke anses som "normalt for vedkommende sted og yrke".

Det vises også til at omtrent halvparten av bygningsarbeiderne i Norge arbeider i de fylkene hvor det allerede foreligger allmenngjøringsforskrifter. Det må etter mindretallets syn tillegges vekt at ca. 50 % av arbeidstakerne i byggebransjen allerede har "lovfestet" 37,5 times arbeidsuke. For de arbeidstakere som i dag har 37,5 timers arbeidsuke som følge av tidligere vedtak om allmenngjøring, vil det innebære en utvidelse av arbeidstiden dersom overenskomstens regler om arbeidstid nå ikke allmenngjøres.

Som også BNL for så vidt er inne på i sin høringsuttalelse, er det en viss en mulighet for at det vesentlig er utenlandske virksomheter som opererer med 40 timers uke, i tråd med arbeidsmiljølovens regel. Dersom det er slik, vil allmenngjøring av 40 timers normalarbeidsuke bidra til å opprettholde en forskjell i arbeidsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere i strid med allmenngjøringslovens formål. Det kan i denne sammenheng også påpekes at dette vil kunne innebære en konkurransefordel for utenlandske, ikke-tariffbundne virksomheter. Etter mindretallets oppfatning er hensynet til konkurransesituasjonen for de innenlandske bedriftene likevel ikke avgjørende for vedtaket. Derimot vil hovedhensynet for å allmenngjøre 37,5 timers arbeidsuke være å forhindre ulikheter i vilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere, så langt det fremstår som nødvendig.

Ettersom de aller fleste i byggebransjen allerede praktiserer 37,5 timers arbeidsuke kan ikke mindretallet se at allmenngjøring av 37,5 timers arbeidsuke for hele landet vil medføre en vesentlig økning i behovet for innvandret

arbeidskraft. Det vil fortsatt være arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser som angir rammen for hvor mange timer man har lov til å jobbe. Begrensingen i allmenngjøringsforskriften vil i hovedsak ha betydning i forhold til når arbeidstakerne får krav på overtidsbetaling.

Å ikke allmenngjøre byggfagsoverenskomstens bestemmelse om ordinær arbeidstid på 37,5 timer per uke vil derimot etter mindretallets oppfatning kunne innebære en endring i det som må sies å være en allerede innarbeidet arbeidstidsordning i bransjen. Mindretallet ser dermed ingen grunn til å fravike det som allerede følger av eksisterende allmenngjøringsforskrifter, og ønsker å allmenngjøre 37,5 timers normalarbeidsuke for byggeplasser i hele landet. Mindretallet viser også til at det kan oppstå problemer knyttet til at det i en virksomhet eller på samme byggeplass kan være arbeidstakere med forskjellig arbeidstid. Det kan for eksempel virke urimelig om fast ansatte har avtalt 37,5 timers arbeidsuke, mens utenlandske innleide arbeidstakere må arbeide 40 timer per uke. I tillegg vil det kunne oppstå praktiske problemer knyttet til skiftordninger.

#### Godtgjøring for overtid

Når det gjelder allmenngjøring av tariffavtalens satser for overtidsbetaling, mener *Tariffnemndas flertall* (Ellen Mo, Anne Austbø, Tore Lindholt og Roar Flåten) at disse bestemmelsene vil være av så stor betydning for arbeidstakernes faktiske lønn, og at de har en så nær tilknytning til de øvrige lønnsbestemmelsene som er begjært allmenngjort, at det vil være hensiktsmessig å allmenngjøre tariffavtalens bestemmelser om overtidssatser, i tråd med LOs begjæring.

*Mindretallet* (Nina Melsom) deler ikke flertallets syn når det gjelder spørsmålet om å allmenngjøre satsene for overtidsbetaling, som i arbeidsmiljøloven er satt til 40 %. Hun viser til flertallets betraktninger omkring spørsmålet om arbeidstid, som etter hennes oppfatning også gjør seg gjeldende i forhold til lovligheten og nødvendigheten av å allmenngjøre tariffavtalens overtidssatser. Dessuten finner hun grunn til å peke på at så mange som 60 % av norske bygningsbedrifter ikke er tariffbundne. Tariffnemnda har ikke innhentet oversikt over hvor mange av de norske bygningsbedriftene som har andre og høyere overtidssatser enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Med det vedtak som nå treffes er det dermed en viss fare for at vedtaket kan virke lønnsdrivende for en del norske virksomheter. Det er viktig å peke på at allmenngjøringsinstituttet ikke skal benyttes for å gi norske

tariffavtaler et generelt utvidet anvendelsesområde. Dette er for øvrig uttalt direkte av flertallet i kommunal- og miljøvernkomiteen, nærmere bestemt i Inst. O. nr. 98 (1992-93) side 7, der det heter "at det ikke må treffes allmenngjøringsvedtak hvis siktemålet er å gi norske tariffavtaler generelt et utvidet område".

#### Innkvartering

Med hensyn til bestemmelsen om innkvartering, mener Tariffnemnda at arbeidsmiljølovens bestemmelser, slik de praktiseres av Arbeidstilsynet, gir uttrykk for en fornuftig og praktikabel regel. Til tross for at bestemmelsen åpner for en viss grad av skjønn, mener nemnda at merknadene til forskriften § 8 gir god veiledning med hensyn til hvilke krav som faktisk skal stilles til innkvarteringen, samtidig som det åpnes for en viss fleksibilitet. Etter nemndas oppfatning vil det også lette tilsynsmyndighetenes virksomhet at de samme kravene til bostandard skal håndheves etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsforskriften.

Nemnda har ikke ment å knytte andre krav til innkvarteringen enn det som følger av arbeidsmiljøloven, men anser det likevel av informasjonshensyn som viktig med en bestemmelse om innkvartering i forskriften. For å unngå den forvirring som professor Evju påpeker i sin høringsuttalelse, mener nemnda at det er hensiktsmessig med en henvisningsbestemmelse i tråd med Evjus forslag.

#### Reiseutgifter

Når det gjelder dekning av reiseutgifter viser nemnda til sin tolkningsuttalelse som ble avgitt i forbindelse med spørsmål fra NHO om hvordan den tilsvarende bestemmelsen i § 14 i forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land er å forstå. Nemnda uttalte:

-

"Etter allmenngjøringslovens (lov 4. juni 1993 nr. 58) formålsbestemmelse skal utenlandske arbeidstakere sikres lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, jf. allmenngjøringsloven § 1-1. Norske arbeidstakere som er omfattet av de aktuelle tariffavtalene har krav på å få dekket et antall hjemreiser når arbeidet gjør det nødvendig å bo utenfor hjemmet. Tariffnemnda legger til grunn at også utenlandske og norske arbeidstakere som ikke er omfattet av tariffavtalene må få dekket slike utgifter, dersom allmenngjøringslovens vilkår om likeverdige lønns- og arbeidsvilkår skal anses oppfylt.

Utgangspunktet i § 14 er helt klart at arbeidstaker har krav på å få dekket faktiske utgifter til *hjemreiser*. Det fremgår ikke, verken av bestemmelsens ordlyd eller av merknadene til bestemmelsen at den er ment å begrense seg til hjemsted i Norge.

Tariffnemndas merknader til bestemmelsen viser til at det kan være naturlig å hente veiledning fra de underliggende tariffavtalebestemmelsene når det skal inngås avtaler om dekning av reiseutgifter, og denne henvisningen er i første rekke ment i forhold til *antallet* hjemreiser som det kan kreves dekning for. NHO viser til at reglene og praksisen knyttet til de tre avtalene er ulik, særlig når det gjelder dekning av reiseutgifter utenlands. I alle avtalene legges det imidlertid til grunn at det er utgifter til *hjemreise* som skal dekkes. Ulikhetene mellom avtalene består hovedsakelig i antallet hjemreiser som virksomheten er forpliktet til å dekke.

Dersom det skulle innfortolkes en begrensning i ordlyden i § 14 om at dekning av utgifter til hjemreise bare gjelder til et sentralt sted i Norge, ville bestemmelsen i praksis kunne bli innholdsløs for både utenlandske arbeidstakere og norske arbeidstakere som er bosatt mindre sentrale steder i Norge. Etter Tariffnemndas mening kan kostnadshensyn for virksomhetene ikke være relevant i denne sammenhengen. Kostnadene vil uansett kunne variere og ikke nødvendigvis være høyere ved reiser til utlandet enn ved reiser i Norge.

Tariffnemnda legger etter dette til grunn at forskriften § 14 må forstås slik at den omfatter dekning av faktiske utgifter til hjemreiser til arbeidstakers hjemsted, uavhengig av om hjemstedet befinner seg i Norge eller i utlandet."

### Arbeidstøy

Begjæringen fra LO inneholdt også krav om allmenngjøring av FOBs bestemmelse om at bedriften skal holde arbeidstøy. Nødvendig arbeidstøy og vernefottøy har stor sikkerhetsmessig betydning på byggeplasser. For å sikre at alle arbeidstakerne har det nødvendige utstyret finner Tariffnemnda det hensiktsmessig å allmenngjøre en bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å sørge for dette. Tariffnemnda har imidlertid valgt å fastsette en bestemmelse som er noe forenklet i forhold til LOs forslag.

Tariffnemnda har etter dette besluttet å fatte vedtak om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge i samsvar med nedenstående forskrift med merknader, med de dissenser som fremgår ovenfor.



## 7. Forskrift om allmenngjøring

### 7.1 Nærmere om forskriften

Et førende hensyn for Tariffnemnda i den første saken den behandlet i 2003/2004 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 senere begjæringer lagt til grunn at de anser det naturlig at nye vedtak gis tilsvarende utforming, også i sakene 1-3 for 2006 som gjaldt en forlengelse av de allerede gjeldende allmenngjøringsforskriftene for en ny tariffperiode. Dette er fulgt opp av Tariffnemnda.

I sin begjæring om allmenngjøring som ligger til grunn for sak 4 for 2006, foreslo LO en enklere forskrift, som omfatter færre av bestemmelsene i den underliggende tariffavtalen. Begjæringen skilte seg fra de tidligere begjæringene om allmenngjøring i byggesektoren ved at bestemmelsene om lønn og arbeidstid ved skiftarbeid ikke ble krevd allmenngjort og bestemmelsen om tillegg til minstelønnen for erfaring og kompetanse mv. ble foreslått byttet ut med en ny lønnsats for ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring. Begjæringen omfattet heller ikke bestemmelsen om 1. og 17. mai eller sekkebestemmelsen om "annen godtgjøring". Det ble i stedet foreslått presiseringer i bestemmelsen om dekning av utgifter til arbeidstøy, reise, kost og losji og krav om hvile-/pauserom. Endelig ble det foreslått å ta inn i forskriften bestemte krav til innkvartering i de tilfellene arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet for arbeidstaker.

Tariffnemnda har i hovedsak lagt LOs begjæring til grunn og fastsetter en forenklet forskrift i tråd med denne. Når det gjelder innkvartering, har nemnda besluttet å vise til arbeidsmiljølovens krav til forsvarlig innkvartering framfor å allmenngjøre LOs mer omfattende og detaljerte forslag, se nærmere om dette under merknadene til § 8.

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 og for flertallets syn på arbeidstidsspørsmålet.

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.

Vedtakelsen av en generell forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser for hele landet vil erstatte forskriften om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser i Hordaland. Det samme gjelder de bestemmelsene som har sin bakgrunn i byggfagsoverenskomsten i forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler i Osloregionen og forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte av petroleumsanleggene på land.

## **7.2 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 2006 – 2008 (FOB). Forskriften omfatter ikke mange konkrete avtalebestemmelser, men er likevel 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 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 faglærte arbeidstakere er det krav om offentlig godkjent fag- eller svennebrev. Med formuleringen "eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev" sikter en først og fremst til personer som kan dokumentere fagkompetanse fra andre land.

En faglært arbeidstaker skal i utgangspunktet ha norsk fag- eller svennebrev innen det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Fagkompetanse fra annet land kan godkjennes enten med bakgrunn i bilaterale avtaler hvor tariffpartene i to land gjensidig godkjenner noen av hverandres fagutdanninger som likeverdige, at

utdanningsmyndighetene i Norge godkjenner en oppnådd fagkompetanse fra annet land som likeverdige med norsk fag- eller svennebrev eller gjennom godkjenning i medhold av EØS-regler Norge er forpliktet til å følge.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak. Disse gruppene vil ofte 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**

#### Til § 4 Lønnsbestemmelser

Bestemmelsene i § 4 om lønn må ses på bakgrunn av § 9 der det fremgår at det er de samlede lønns- og arbeidsvilkår som avgjør om bestemmelsene i forskriften her kommer til anvendelse.

Satsene tilsvarende minstelønnssetningene i tariffavtalen.

#### Til § 5 Godtgjøring for overtid

Bestemmelsen innebærer at det skal betales overtidsgodtgjøring for arbeid utover avtalt arbeidstid i tråd med bestemmelsene i FOB.

-

#### Til § 6 Utgifter til reise, kost og losji

Tariffavtalen har mange detaljerte regler for kompensasjon for denne type utgifter. Tariffnemnda har valgt å foreslå 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 det ved arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig, skal inngås avtale om dekning av nødvendige utgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og om et rimelig antall hjemreiser forøvrig. Det understrekes at det er der virksomhetens behov gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig at forpliktelsen til å inngå avtale om utgiftsdekning inntreffer. Bestemmelsen er ikke

ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo i lang avstand fra sitt arbeidssted.

-

For utsendte arbeidstakere som i prinsippet er ansatt i et utenlandsk foretak, vil det vanlige være at bostedet er der virksomheten er lokalisert.

Reisebestemmelsen vil derfor, for disse, bety rett til hjemreise helt hjem og ikke bare til grensen.

Når det gjelder dekning av kost og losji i forbindelse med at arbeidstaker sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted, er det meningen at arbeidsgiver og arbeidstaker i forkant av oppdraget skal inngå avtale om dekning av slike utgifter. Som et utgangspunkt er det arbeidsgiver som skal sørge for kost og losji, men det kan også avtales dekning f.eks. ut fra dokumenterte utgifter, faste satser for kompensasjon, mv. Det kan for øvrig være naturlig å hente veiledning fra FOB kap. 7 når det skal inngås nærmere avtaler.

#### Til § 7 Krav til innkvartering

Bestemmelsen i § 8 viser til arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd og eventuelle forskriftsbestemmelser vedtatt i medhold av bestemmelsens femte ledd.

-

Ved håndhevelsen av arbeidsmiljøloven § 4-4 og de gjeldende allmenngjøringsforskriftene opererer Arbeidstilsynet med en landsomfattende standard eller praksis for de krav som stilles til arbeidsgivers innkvartering av arbeidstakere. Kravene gjelder både for norske og utenlandske arbeidstakere. I byggebransjen er det vanligvis brakkerigger og andre provisoriske oppholds- og overnattingsrom som blir benyttet, og Arbeidstilsynet stiller i disse situasjonene krav om:

1. Enkeltrom
2. Ved 2,4 meter takhøyde: min. 6,25 kvadratmeter flate pluss 15 kubikkmeter luftvolum
3. Minst 2 rømningsveier til sikkert sted, vindu
4. God tilgang til toalett, dusj og vaskested
5. Gulv, vegger og himling som er lette å holde rene

Dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet i form av f. eks. leiligheter eller enebolig, er kravene i utgangspunktet identiske. I disse situasjonene foretas det imidlertid en helhetsvurdering av tilbudet, der det legges vekt på de grunnleggende behov for privatliv (antall beboere) og renslighet generelt. I

enkelte tilfeller kan det derfor for eksempel godtas at to deler rom, dersom standarden for øvrig er meget god. Hovedregelen er imidlertid enkeltrom.

#### Til § 8 Arbeidstøy

Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker. Arbeidstøy er bedriftens eiendom. Utlevering skal skje før arbeidet starter opp, og det forutsettes at arbeidstøyet byttes ut ved behov. Av sikkerhetsmessige hensyn kan det være naturlig å merke arbeidstøyet med firmanavn.

### **Kap. III Fravikelighet mm.**

#### Til § 9 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 de vilkårene som følger av forskriften her.

-

#### Til § 10 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 å være av særlig betydning, men er ikke uttømmende.

-

Etter arbeidsmiljøloven § 1-7, jf forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere § 2 fjerde til sjette ledd kommer ikke reglene for utsendte arbeidstakere 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, se nærmere utsendingsforskriften § 2 fjerde til sjette ledd. Det antas at unntaket har en begrenset rekkevidde.

## **Kap. IV Ikrafttreden mm.**

### Til § 11 Ikrafttreden, opphør og endringer

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 2007. 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 2006-2008 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

Samtidig som denne forskriften trer i kraft opphører forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Hordaland i sin helhet.

Forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land og forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen oppheves med hensyn til bestemmer som har sin bakgrunn i FOB.

---

# **Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.**

Fastsatt av Tariffnemnda 21. november 2006 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) 2006-2008 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene side 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.

Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev.

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. Ansvaret gjelder for arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

## **Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår**

### **§ 4. Lønnsbestemmelser**

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

- a) For faglærte: kr 132,25
- b) For ufaglærte uten bransjeerfaring: kr 118,-  
For ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring: kr 123,-
- c) For arbeidstakere under 18 år: kr 78,50

### **§ 5. 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.

### **§ 6. Utgifter til reise, kost og losji**

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning, e.l. kan avtales.

### **§ 7. Krav til spise- og hvilerom og innkvartering**

Når et arbeid igangsettes plikter virksomheten å skaffe rommelige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming, for opphold i hviletiden.

For innkvartering gjelder arbeidsmiljølovens § 4-4 fjerde ledd og bestemmelser gitt i medhold av lovens § 4-4 femte ledd.



## **§ 8 Arbeidstøy**

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplassen.

## **Kap. III. Fravikelighet m.m.**

### **§ 9. 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.

### **§ 10. 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 m.m.**

### **§ 11. Ikrafttreden, opphør og endringer**

Forskriften trer i kraft 1. januar 2007.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO 2006-2008 blir avløst av ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.

Forskrift 26. juni 2006 nr. 705 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Hordaland oppheves.

I forskrift 26. juni 2006 nr. 703 om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land gjøres følgende endringer:

§ 1 nr. 2 oppheves. Nåværende nr. 3 blir nytt nr. 2.

§ 3 første ledd punkt b) oppheves. Første ledds punkt c) blir nytt punkt b).

§ 6 oppheves.

§ 18 andre ledd skal lyde:

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Verkstedsoverenskomsten mellom LO og NHO 2006-2008 og Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2006-2008 blir avløst av nye tariffavtaler eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av disse tariffavtalene.

I forskrift 26. juni 2006 nr. 704 om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen gjøres følgende endringer:

§ 1 skal lyde:

Denne forskriften er fastsatt på grunnlag av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2006-2008 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Tekniske Entreprenørers Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og EL & IT Forbundet på den annen side.

§ 2 første ledd skal lyde:

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere på byggeplasser som utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg i fylkene Oslo og Akershus.

§ 4 oppheves.

§ 15 andre ledd skal lyde:

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2006-2008 blir avløst av ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av denne tariffavtalen.

<sup>1</sup> Se innspill og høringsuttalelser til Arbeids- og sosialdepartementets evalueringsrapport av 21. september 2005, bl.a. professor Olav Kolstad og førsteamanuensis Erling Hjelmeng i deres rapport, og i brev fra henholdsvis Justisdepartementet og Utenriksdepartementet. Se særlig side 31 og 32 i departementets evalueringsrapport.

<sup>2</sup> Jf. også Justisdepartementets høringsbrev 19. desember 2005 side 3.

<sup>3</sup>

<sup>4</sup> Jf. Ot.prp. nr 26 (1992-1993) s. 22

<sup>5</sup> Jf. Innst. O. nr. 98 (1992-93) side 7.