

# Tariffnemndas vedtak fra møte 11. oktober 2004 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler

Dato: 11.10.2004

Vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler.

## 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.

Formålsbestemmelsen kom inn i loven i forbindelse med stortingsbehandlingen, og bakgrunnen var bl.a. å hindre at allmenngjøring ble brukt som et middel til en generell utbredelse av norske tariffavtaler.

I henhold til forarbeidene til loven er formålet også å hindre konkurransevridning til ulempe for norske virksomheter og arbeidstakere (Innst. O nr. 98 (1992-93) s. 7).

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.

I Ot.prp. nr. 26 (1992-93) Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler legges det til grunn at det ikke vil være i strid med EØS-avtalens regler å fastsette at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde for alle som utfører arbeid i Norge. Det understrekes at forutsetningen er at slike regler verken formelt eller reelt vil virke diskriminerende. Denne forutsetningen er ivaretatt i allmenngjøringsloven ved at Tariffnemndas vedtak vil gjelde for alle som utfører arbeid

innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere. Senere har EF-direktivet om utsendte arbeidstakere blitt vedtatt. Direktivet skal bidra til å fremme tjenesteyting over landegrensene, men det understrekes at dette "forutsetter rettferdig konkurranse og tiltak som garanterer respekt for arbeidstakernes rettigheter." [1](#)Rådsdirektiv 97/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, fortalen punkt 5. Direktivet er implementert i norsk rett gjennom kap. XII B i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven). Reglene om utsendte arbeidstakere skal bidra til å sikre likeverdige forhold for alle arbeidstakere. Eventuelle nasjonale bestemmelser om lønn skal også komme til anvendelse.

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.

Med virkning fra 1. oktober 2004 har Arbeidstilsynet/ Petroleumstilsynet blitt pålagt å føre 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 1 for 2003 behandles etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) datert 19. desember 2003 og gjelder delvis allmenngjøring av tre landsomfattende tariffavtaler: Verkstedoverenskomsten 2002 – 2004 (VO) mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) på den annen side, Fellesoverenskomsten for byggfag 2002 – 2004 (FOB) mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og NHO, Byggenæringens Landsforening (BNL) og Tekniske Entreprenørers Landsforening (TELFO) på den annen side og Landsoverenskomsten for elektrofagene 2002 – 2004 (LOK) mellom LO og EI & IT Forbundet på den ene siden og NHO og TELFO på den annen side. LO fremmet ny begjæring om allmenngjøring av VO 2004 - 2006 og FOB 2004 – 2006 11. mai 2004 og for LOK 2004 – 2006 16. juli 2004. Det er disse avtalene som er grunnlaget for Tariffnemndas vedtak.

Begjæringen er geografisk avgrenset til syv petroleumsanlegg på land:

- Melkøya (Snøhvit) i Hammerfest kommune, Finnmark
- Tjeldbergodden i Aure kommune, Møre og Romsdal
- Mongstad i Lindås kommune, Hordaland
- Kollsnes i Øygarden kommune, Hordaland
- Kårstø i Tysvær kommune, Rogaland
- Ormen Lange, Nyhamna i Aukra kommune, Møre og Romsdal
- Sture i Øygarden kommune, Hordaland

LO har begjært følgende bestemmelser i tariffavtalene allmenngjort:

1. Verkstedsoverenskomsten mellom NHO og TBL på den ene side og LO og Fellesforbundet på den annen side allmenngjøres med følgende bestemmelser:

§ 1 pkt. 1 Virkeområder

§ 1 pkt. 2 Omfang

§ 2 pkt. 1 Ordinær arbeidstid

§ 2 pkt. 2 Skiftarbeidstid

§ 2 pkt. 5 Overtidsarbeid

§ 3 pkt. 1 Minste timefortjeneste

§ 3 pkt. 2 Generelt om minste timefortjeneste

§ 4 pkt. 1 Lønssystemer generelt

§ 5 pkt. 1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

§ 5 pkt. 2 Betaling for arbeid på de store høytidsdager

§ 6 pkt. 1 Overtidstillegg

§ 6 pkt. 2 Overtidgrunnlag

§ 6 pkt. 3 Skifttillegg

§ 6 pkt. 4 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

§ 7 pkt. 1 Omfang og betalingsgrunnlag

§ 7 pkt. 3 Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (...)

Bilag 7 Ferie m.v.

2. Fellesoverenskomsten for byggfag mellom NHO, BNL og TELFO på den ene side og LO og Fellesforbundet på den annen side allmenngjøres med følgende bestemmelser:

§ 1-1 Tariffavtalens omfang

§ 2-2 Minstelønn for fagarbeidere

§ 2-3 Minstelønn for ufaglærte/hjelperearbeidere/spesialarbeidere  
§ 2-9 Beregning av overtidsgodtgjørelse  
§ 2-10 Smusstillegg  
§ 2-12 Arbeidstøy  
§ 2-13 Matpenger/kafépenge  
§ 6-1 Ordinær arbeidstid  
§ 6-2 Overtidsarbeid  
§ 6-3 Forskjøvet arbeidstid  
§ 6-4 Skiftarbeid  
§ 7-1 Reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattoophold er nødvendig  
§ 7-2 Reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattoophold ikke er nødvendig  
§ 11-1 Spise-, hvilerom og innkvartering  
Bilag 7 Ferie m.v.  
Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai  
Bilag 18 Husvær, brakker, innkvartering og personalrom  
§ 7-1 pkt 1.0 gis følgende ordlyd:

## **Kost og losji**

Før arbeidstaker sendes på oppdrag, skal bedriften sørge for en av følgende ordninger for kost og losji:

- a) Holder bedriften kost og losji, utbetales ingen godtgjørelse. Losji er møblert værelse med sengeklær og adgang vask, dusj og wc. Arbeidsgiver besørger vask og renhold.
- b) Når arbeidstaker selv ordner kost og/eller losji, avtales godtgjørelsen på forhånd. Godtgjørelsen kan ikke være lavere enn de faktiske utgifter.
- c) Kost og losji betales etter regning.

3. Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom NHO og TELFO på den ene side og LO og EL & IT Forbundet på den annen side allmenngjøres med følgende bestemmelser:

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

§ 3 Lønnsbestemmelser

A. Fastlønn

B. Lønn for ledig tid

C. Fagarbeidertillegg

E. Fastlønn i den enkelte bedrift

G. Bastillegg

## H. Mønstring/reisetidsbestemmelser

1. Spisepause som del av arbeidstid

### § 7 Ordinær arbeidstid

### § 8 Overtid og skiftarbeid

#### A. Overtidsarbeid

#### B Overtidstillegg

#### C. Spisepause

#### D. Skiftarbeid

#### E. Skiftordninger

1. Overgangsregel

### § 9 Arbeid utenfor bedrift (innenlands)

#### A. Definisjon

#### C. Reiseforberedelser

#### D. Gangtid på anlegg

#### E. Reiser til og fra anlegg

#### G. Utenbystillegg

#### H. Kost og losjigodtgjørelse

#### I. Retningslinjer for innlosjering

#### J. Merknader

1. Diettsatser

### § 10 Spesielle arbeidsforhold

#### A. Smussig arbeid

#### C. Arbeid som kan innebære særlig fare for liv og helse

### § 11 Ferie

### § 12 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

### § 14 Korte velferdspermisjoner

### § 16 Protokolltilførsel til overenskomsten

#### Bilag 7: Innlosjering/brakkestandard

#### Bilag 11: Ferie, fleksibilitet

## **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
- Viseadm. direktør i NHO Lars Chr. Berge

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretær har vært seniorrådgiver Eli Mette Jarbo med bistand fra 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 d). 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. Etter allmenngjøringsloven § 6 kan høring i forbindelse med allmenngjøringssaker foregå i høringsmøter, begrunnet i hensynet til rask saksbehandling i nemnda.

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 må fremskaffe opplysninger som underbygger at lovens vilkår for allmenngjøring er oppfylt. 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 en 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 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 slike tilfeller 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 avhengige 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.

Av denne grunn er også arbeidsgiver og "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten" pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 7. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 8. Det er likevel ikke gitt at nemndas pålegg om å gi opplysninger etterkommes av arbeidsgiverne. Etter flertallet i Tariffnemndas syn kan en slik unnlattelse av å etterkomme pålegg fra nemnda få betydning i to sammenhenger: Dels kan det få betydning for hvor strengt man skal anvende kravet til påvisning av forskjellsbehandling. Dels kan manglende opplysninger fra arbeidsgiverne 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

totalvurdering. Tariffnemnda kommer tilbake til anvendelsen av dokumentasjonskravet i denne saken senere i dette kapittel.

I LOs begjæring er det lagt frem lønns slipper for arbeidstakere i en tysk virksomhet som hadde oppdrag på Mongstad i 2002 og 2003. Tillitsvalgte på Mongstad fikk overrakt lønns slipper direkte fra en av de aktuelle arbeidstakerne. I henhold til disse lønns slipperne fikk arbeidstakeren, en elektriker, en timelønn tilsvarende NOK 64,38. I tillegg viste lønns slipperne at det var blitt arbeidet langt mer enn tillatt arbeidstid, og at overtidssatsen var lavere enn 40 %, som er minste lovlige overtidsgodtgjøring etter arbeidsmiljøloven. <sup>2</sup>På dette grunnlag ble Statoil som ansvarlig ilagt en bot for brudd på arbeidstidsbestemmelsene. LOs dokumentasjon inneholder for øvrig uttalelser fra representanter for virksomheter som har eller har forsøkt å få oppdrag på de aktuelle anleggene. I henhold til disse uttalelsene er norske bedrifter i en vanskelig konkurransesituasjon pga. relativt store forskjeller i lønnsnivå mellom Norge og enkelte andre land. Det vises til at alle kontrakter på Kollsnes bortsett fra én er gitt til utenlandske virksomheter. Etter LOs syn er det ikke grunn til å tro at situasjonen vil være annerledes for de andre utbyggingsområdene som omfattes av LOs begjæring, og utvidelsen av EØS-området med 10 nye land vil ytterligere bidra til å forsterke problemene.

Det har vist seg å ikke være en enkel oppgave å skaffe til veie dokumentasjon i denne saken. Fagforeningene, i dette tilfellet LO, har ikke generell innsynsrett i uorganiserte/utenlandske arbeidstakers lønnsforhold. LOs erfaring er også at bedriftene er lite samarbeidsvillige, og at arbeidstakerne ikke ønsker å stå frem av hensyn til represalier. Tariffnemnda har etter loven en særskilt adgang til å kreve opplysninger, og unnlatelse av å svare kan sanksjoneres med bøter. Gjennom informasjon bl.a. fra Statoil og Hydro, LO, NHO og Sentralskattekontoret for utenlandssaker har Tariffnemnda fått kjennskap til en rekke norske og utenlandske virksomheter som har oppdrag på de aktuelle anleggene. Nemnda har tilskrevet ca. 200 slike virksomheter og bedt om opplysninger om hvilke lønns- og arbeidsvilkår de tilbyr eventuelle utenlandske arbeidstakere i virksomheten. Mange av virksomhetene har besvart henvendelsen på en tilfredsstillende måte, men en rekke virksomheter har ikke svart eller gitt mangelfulle og dårlig dokumenterte opplysninger. Når Tariffnemnda har vurdert om kravet til dokumentasjon er oppfylt, er det for det første blitt lagt vekt på den dokumentasjonen LO har fremlagt i begjæringen til nemnda. Det er videre blitt lagt vekt på konkrete svar på nemndas skriftlige henvendelser og opplysninger som fremkom i høringsmøter, se nærmere nedenfor.. Nemnda har ikke kunnet avdekke mange tilfeller der lønnsvilkårene avviker sterkt fra normalt norsk lønnsnivå, men det er en rekke eksempler på at det f.eks. ikke betales ekstra eller betales for lite for overtid eller at



andre tillegg eller godtgjøringer som norske arbeidstakere vanligvis har, mangler for utenlandske arbeidstakere.

Etter Tariffnemndas syn må det også legges noe vekt på at en rekke virksomheter enten ikke har svart på nemndas henvendelser, eller har gitt svært ufullstendige og udokumenterte opplysninger. Alle de virksomheter som ikke har besvart Tariffnemndas henvendelse, har mottatt en purring fra nemnda, der det ble gjort oppmerksom på at et eventuelt vedtak ville bli bygget på opplysninger fra andre kilder dersom henvendelsen ikke ble besvart. Det ble i tillegg gjennomført en tredje runde der Tariffnemnda tilskrev enkelte av virksomhetene og ba om tilleggsopplysninger og dokumentasjon. Etter Tariffnemndas (flertallets) syn må det få betydning for vurderingen av om beviskravet er oppfylt, at den part som har mulighet til å fremskaffe dokumentasjon, ikke gjør det. Det vil ellers være for lett å omgå loven gjennom å forholde seg passiv til nemndas henvendelser, og dette kan ikke ha vært lovgivers hensikt. Hvilken betydning manglende opplysninger skal tillegges, må imidlertid sammenholdes med den dokumentasjon som ellers er fremlagt for nemnda.

De syv petroleumsanleggene som omfattes av LOs begjæring om allmenngjøring, er nokså forskjellige, i den forstand at de er i svært ulike stadier av utbygging og drift. På Ormen Lange er f.eks. utbyggingen så vidt startet opp, og få eller ingen kontrakter er foreløpig tildelt, mens Tjeldbergodden og Sture er ferdig utbygde anlegg i ordinær virksomhet.

Tariffnemnda viser i denne sammenheng til det som er sagt foran om at allmenngjøring også kan foretas der det er grunn til å anta at problemer er nært forestående, noe som vil være en aktuell vurdering f.eks. i forhold til Ormen Lange. Alle anleggene er med jevne mellomrom også gjennom en såkalt revisjons- eller vedlikeholdsstans. Dette arbeidet blir i stor grad gjennomført ved hjelp av underleverandører. Etter Tariffnemndas syn vil bl.a. forhold ved de andre anleggene, eventuell avdekking av dårlige lønns- og arbeidsvilkår i andre tilsvarende virksomheter og forventede konsekvenser av EØS-utvidelsen generelt måtte inngå som relevante momenter ved avgjørelsen av om forestående problemer er tilstrekkelig sannsynliggjort.

De erfaringene Tariffnemnda har høstet i arbeidet med denne saken viser at lovens anvendelighet vil være avhengig av hvor strengt lovens dokumentasjonskrav skal fortolkes. Uansett er det viktig å være oppmerksom på at det er relativt uproblematisk dersom det skulle vise seg at det i liten grad forekommer at utenlandske arbeidstakere har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Konsekvensene vil i så fall være at få eller ingen virksomheter vil berøres av Tariffnemndas vedtak.

## Høring

Tariffnemnda vurderte det slik at det ville være en svært vanskelig oppgave å skaffe oversikt over alle som kan bli berørt av et eventuelt vedtak om allmenngjøring i denne saken.

Nemnda så det derfor i første omgang ikke som hensiktsmessig å gjennomføre en ordinær skriftlig høring eller innkalle til et høringsmøte. Nemnda valgte å utarbeide et høringsnotat med et utkast til forskrift om allmenngjøring. Høringsnotatet ble lagt ut på internett i en norsk og en engelsk versjon. Alle virksomhetene som tidligere har blitt tilskrevet av nemnda, partene i de aktuelle tariffavtalene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer og noen andre som kunne tenkes ha interesse av og synspunkter på saken, mottok en skriftlig henvendelse fra Tariffnemnda der de ble bedt om å komme med innspill til høringsnotatet. Det ble sendt ut ca. 200 brev, ca 140 av disse var til virksomheter på anleggene.

## **Det videre arbeidet i Tariffnemnda**

### **Den skriftlige høringen**

Det kom inn 23 høringssvar, hvorav 4 var fra virksomheter på anleggene. Det var 18 av svarene som inneholdt merknader til forslaget, 3 av disse var fra virksomheter. Merknadene kan grupperes under følgende hovedpunkter:

- Generelt om forslaget
- Lovens vilkår for allmenngjøring
- Kravet til dokumentasjon
- Forholdet til EØS-reglene
- Forholdet til prinsippet om organisasjonsfrihet
- Tariffnemndas arbeid
- Behovet for tvisteløsningsorgan/håndheving
- Merknader til forskriftsutkastet

Tariffnemnda har vurdert merknadene og på dette grunnlaget foretatt enkelte endringer i utkastet til forskrift. Nemnda har i tillegg følgende kommentarer til enkelte av hovedpunktene:

- Kravet til dokumentasjon

Flere av høringsinstansene hadde alvorlige innvendinger i forhold til om allmenngjøringslovens krav til dokumentasjon i denne konkrete saken kan sies å være

oppfylt. Dette var også et av de punktene der Tariffnemnda ba spesielt om synspunkter, jf. foran under punkt 4.

På grunnlag av de innspillene som kom, besluttet Tariffnemnda å avholde høringsmøter med de direkte involverte partene, for om mulig å få saken ytterligere belyst. Høringsmøtene omtales nærmere nedenfor.

- Forholdet til EØS-reglene

En av høringsinstansene savner en drøftelse av spørsmålet om forskriften kan komme i konflikt med EØS-avtalens regler, både i forhold til den geografiske avgrensningen av vedtaket, spørsmål om proporsjonalitet og kravene til likebehandling, som følger både av EØS-retten og norsk regelverk forøvrig.

Tariffnemnda har tatt hensyn til enkelte av innvendingene, særlig i forhold til likebehandling, og gjort noen endringer i forskriften. For øvrig er Tariffnemnda av den oppfatning at nemndas vedtak holder seg innenfor rammene i allmenngjøringsloven. Det må være lovgivers oppgave å foreta en vurdering av om allmenngjøringsloven eller vedtak fattet i overensstemmelse med loven kan være i strid med EØS-regelverket.

## Høringsmøtene

Etter den skriftlige høringen besluttet Tariffnemnda å avholde to høringsmøter. På det første møtet som ble avholdt 25. august 2004, deltok fem tillitsvalgte på ulike nivåer i de fagforbundene som står bak begjæringen. På det siste høringsmøtet som ble avholdt 20. og 21. september 2004, deltok syv arbeidsgiverrepresentanter fra Statoil og andre virksomheter som er representert på landanleggene. Begge høringsmøtene var lukket for pressen og andre tilhørere, særlig av hensyn til eventuelle bedriftssensitive opplysninger som kunne fremkomme. Formålet med høringsmøtene var først og fremst å få utdypet den skriftlige informasjonen som er innhentet.

I det første høringsmøtet ble det i hovedtrekk gitt utfyllende opplysninger til den dokumentasjonen som er lagt frem i LOs begjæring til Tariffnemnda. Det har vært et gjennomgående problem for LO å dokumentere opplysninger om utlendingers lønns- og arbeidsvilkår som blir gitt til de tillitsvalgte og andre arbeidstakere på anleggene. Det ble også fortalt om endrede samarbeidsforhold i konkrete virksomheter knyttet til problemstillinger rundt sosial dumping.

I det andre høringsmøtet møtte i tillegg til representanter fra Statoil, representanter fra flere av de virksomhetene som ble omtalt i høringsmøtet 25. august. Representantene fra Statoil ga en beskrivelse av de anleggene der Statoil har interesser, og av hvilke rutiner og

kontraktsvilkår som benyttes ved bruk av underleverandører i forbindelse med utbygginger, oppgraderinger og revisjoner på anleggene. Det generelle inntrykket er at det er en utstrakt bruk av underleverandører, norske og utenlandske, men at Statoil, så langt det er mulig, har god kontroll med hva som foregår på anleggene. Etter at det ble avdekket et tilfelle av brudd på arbeidstidsbestemmelsene og lav lønn, har Statoil i sine kontrakter sikret seg større rett til innsyn i underleverandørenes lønns- og arbeidsvilkår.

Representantene for virksomhetene kunne til dels bekrefte og til dels avkrefte de opplysningene som fremkom under det første høringsmøtet og av den dokumentasjonen som LO har lagt frem i begjæringen. En bekreftelse på lønnsforhold for utenlandske arbeidstakere som ble lagt frem, viste et akseptabelt lønnsnivå, men kunne tyde på at vesentlige deler av lønna ble trukket bl.a. for kost og losji.

## **Konklusjon**

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

Tariffnemnda har gjennom sitt arbeid med denne saken avdekket konkrete tilfeller hvor utenlandske arbeidstakere har hatt vilkår som ikke kan anses likeverdige med de lønns- og arbeidsvilkår norske arbeidstakere er sikret gjennom de tariffavtaler som regulerer vedkommende arbeidsområder. Det vises til gjennomgangen foran. På tross av omfattende henvendelser er det likevel ikke mange slike konkrete tilfeller som har latt seg påvise. Flertallet ser dette i sammenheng med de problemer med å få innsyn i de reelle lønns- og arbeidsvilkårene som er beskrevet foran.

Flertallet er kommet til at de opplysninger som foreligger, gjør det overveiende sannsynlig at det på de aktuelle anleggene fortsatt finnes utenlandske arbeidstakere hvis vilkår ikke kan anses likeverdige med norske tariffestede vilkår. Selv om de konkrete forhold som er påvist for nemnda ligger noe tilbake i tid, må dette etter flertallets oppfatning ses i sammenheng med at det skjer utskiftninger av oppdragstakere på anleggene, og at de tillitsvalgte generelt har store vanskeligheter med å få innsyn i arbeidsvilkårene til de utenlandske arbeidstakerne. De opplysningene som foreligger, og som er underbygget enten ved skriftlig dokumentasjon eller med vitneforklaringer, skaper en sterk formodning for at problemet ikke kan anses som et tilbakelagt forhold, og at det heller ikke er sannsynlig at dette bare gjelder Mongstad og Kollsnes, eller er begrenset til arbeidstakere innenfor bygg- og elektrofagene. Det er heller ingen grunn til å tro at det ikke i fremtiden vil komme nye

utenlandske arbeidstakere til disse anleggene, med lønns- og arbeidsvilkår som ikke er likeverdige med de norske.

Etter det som fremkom i høringsmøtene, ser flertallet ingen grunn til å tvile på at det fra Statoils side er gjort – og gjøres – et betydelig arbeid for å forhindre sosial dumping på de anlegg hvor Statoil har hovedansvaret. Flertallet finner det imidlertid klart at det i praksis ikke vil være mulig for Statoil – eller andre operatører – å forhindre at dette skjer. Det er tale om entreprisekontrakter i mange ledd, og med et stort antall arbeidstakere som er på anlegget i forbindelse med avgrensede oppdrag. Med den motivasjon som kan foreligge hos underleverandørene, er det heller ikke gitt at den kontraktsfestede rett til innsyn Statoil nå har betinget seg, vil gi Statoil de reelle opplysningene om de ansattes vilkår.

Flertallet finner etter dette at det er sannsynliggjort at det i dag finnes arbeidstakere på de aktuelle landanleggene som utfører arbeid på vilkår som ikke er likeverdige med norske vilkår. Flertallet finner det videre sannsynlig at dette vil skje også i fremtiden. Flertallet konstaterer dermed at lovens vilkår for allmenngjøring er oppfylt. Flertallet finner videre at allmenngjøring er nødvendig for å oppnå lovens formål.

Flertallet er derfor kommet til at de tre landsomfattende overenskomstene som begjæringen gjelder, skal allmenngjøres i den utstrekning som fremgår av forskriften. Allmenngjøringen gjelder syv norske landanlegg innen petroleumssektoren. Denne geografiske begrensningen er etter flertallets oppfatning innenfor allmenngjøringslovens rammer. Det ligger utenfor Tariffnemndas mandat å ta stilling til om loven i seg selv er i strid med EØS-retten.

Tariffnemndas medlem Lars Chr. Berge mener at lovens vilkår for å allmenngjøre ikke er oppfylt i denne saken. Loven oppstiller tre vilkår for allmenngjøring. For det første kan Tariffnemnda bare treffe vedtak om allmenngjøring, dersom det er påvist eller dokumentert at det faktisk utføres arbeid i Norge på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn det som følger av norske tariffavtaler. Allmenngjøring kan også være aktuelt i forhold til en mulig fremtidig situasjon, dersom det kan antas at problemer av betydning er nært forestående. Det må etter Berges oppfatning være sannsynlighetsovervekt for at det faktisk kommer utenlandske arbeidstakere innenfor de aktuelle fag og geografiske områder, som kommer til å arbeide på påviselig dårligere vilkår enn det som er fastsatt i tariffavtalene. For det andre kan nemnda bare treffe vedtak om allmenngjøring i de tilfeller der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer av betydning er oppstått eller vil oppstå. Ikke ethvert avvik kan begrunne allmenngjøring. Det må også legges vekt på hvor omfattende arbeidet på avvikende vilkår er eller vil bli.

For det tredje må ikke allmenngjøringsvedtaket gå lenger enn nødvendig for å oppnå hensikten med loven. Dette er også et krav etter EØS-retten. I NHOs høringsuttalelse 14. juni 2004 vises det til grunnlag i lov og forarbeider for disse tre vilkårene.

Berge mener at den dokumentasjon som foreligger i saken ikke tilfredsstillende de tre ovennevnte vilkårene. Han peker blant annet på følgende:

I løpet av de tre siste årene har over 15.000 arbeidstakere arbeidet på de syv anleggene som begjæringen omfatter. Tariffnemnda har ikke kunnet avdekke mange tilfeller der lønnsvilkårene for arbeidstakere avviker fra lønnsnivået etter de angjeldende tariffavtaler. De avdekkede tilfellene ligger tilbake i tid og oppdragene som arbeidene relaterte seg til er stort sett avsluttet. Sett i forhold til det store antall arbeidstakere som har vært og er i arbeid på de syv anleggene, er de dokumentert avvikene svært begrensede. De knytter seg dessuten bare til Kollsnes og Mongstad og bare til Fellesoverenskomsten for byggfag og Landsoverenskomsten for elektrofagene.

Allmenngjøring er ikke nødvendig med tanke på fremtidige forhold. Standpunktet må sees i sammenheng med at de avvik som er avdekket, i hovedsak fant sted før høsten 2003 og før Statoil endret sine kontraktsrutiner. Statoil anså "lønsslippssaken" som så graverende at man iverksatte et omfattende arbeid for å sikre at tilsvarende ikke skulle skje igjen. Arbeidet førte til endringer i Statoils kontrakter. I dag har Statoil mer fokus på oppdragstakernes lønnsvilkår og har sikret seg innsynsrett i de ansattes arbeids- og lønnsvilkår. Innsyn vil kunne kreves gjennom hele kontraktsrekken, dvs. også overfor under-underkontraktører. Statoil følger opp tilfeller hvor det fremkommer mistanke om for dårlige vilkår og vurderer løpende hvorvidt dette er forhold som er akseptable på deres anlegg. Under høringen kom det klart frem at Statoil nedlegger mye arbeid for å unngå dårlige forhold, blant annet rekrutteres egne heltids koordinatore (fra LO) til å følge opp arbeidsvilkårene. At dette har vært egnede tiltak, vises ved at det ikke har fremkommet mistanke om avvik verken på den store revisjonsstansen på Mongstad på forsommeren i år eller på Melkøya/ Snøhvit, som nå har sin høyeste bemanning under utbyggingen. Har koordinator eller tillitsvalgte tatt opp saker på de øvrige anleggene, har Statoil tatt fatt i sakene i nært samarbeid med de berørte. Også i Hydro er det gode samarbeidsforhold med de tillitsvalgte og koordinatore (fra LO). I disse fora er det rom for å ta opp eventuelle avvikende arbeidsvilkår som skulle kunne begrunne en allmenngjøring.

Flertallets vurdering av hvor sannsynlig det er at man på anleggene vil oppleve at utenlandske arbeidstakere lønnes lavere enn norske arbeidstakere, mangler forankring i opplysninger som kan konkretiseres og dermed etterprøves.

Tariffnemnda har ansvar for at vedtaket om allmenngjøring ikke kommer i konflikt med EØS-avtalens regler, og da spesielt til Rådskonklusjon 96/71EF. Det er en mangel ved vedtaket at forholdet til EØS-avtalen ikke er nærmere utredet og heller ikke kommentert. Professor Stein Evju har i sitt høringsbrev 8. juni 2004 påpekt flere relevante rettslige problemstillinger, problemstillinger som burde vært utredet. Dels reiser han spørsmål om vedtakets geografiske avgrensning er i overensstemmelse med art 3 nr. 10 jf. 8 i Rådskonklusjon 96/71EF, dels har han reist spørsmål om begrunnelsen, og da spesielt til om de økonomiske (proteksjonistiske) hensynene lar seg forene med EØS-avtalen. Han har også reist spørsmål om vedtaket er i strid med proporsjonalitetsprinsippet og viser spesielt til at høringsutkastets bestemmelser er så vanskelig tilgjengelige og komplekse at de gir lite forutberegnlighet for tjenestetilbydere som omfattes av dem.

Uansett vil Berge påpeke at det ikke er grunnlag for å allmenngjøre Verkstedsoverenskomsten for noen av de syv anleggene, da det ikke i noe tilfelle er avdekket eller påstått at det foreligger avvikende lønns- eller arbeidsvilkår fra denne tariffavtalen. Av samme grunn vil det heller ikke være grunnlag for å allmenngjøre Landsoverenskomsten for elektrofagene og Fellesoverenskomsten for byggfag for Kårstø, Tjeldbergodden, Sture, Ormen Lange/ Nyhamna eller Snøhvit/ Melkøya. Det er bare på Mongstad og Kollsnes at det er avdekket avvikende forhold. Noe annet vil være i klar strid med nødvendighetskravet som gjelder både etter allmenngjøringsloven og EØS-retten.

## Vedtak om allmenngjøring

### Nærmere om vedtaket

Tariffnemndas sak 1 for 2003 er den første saken som behandles med hjemmel i allmenngjøringsloven etter at loven trådte i kraft i 1994. Allmenngjøringsloven gir ikke selv anvisning på hvordan Tariffnemnda skal gjennomføre saksbehandlingen [3](#) Forvaltningsloven kommer til anvendelse, se nærmere foran under punkt 3., og nemnda stilles også nokså fritt i forhold til *hva* vedtaket skal inneholde og *hvordan* det skal utformes. Så vidt Tariffnemnda kjenner til, finnes det ikke tilsvarende allmenngjøringsordninger i våre naboland eller i andre land det kunne ha vært naturlig å sammenligne seg med. Nemnda har i sitt arbeid dermed ikke kunnet bygge på tidligere erfaringer verken fra nasjonal eller internasjonal praksis.

Tariffnemnda har i sitt vedtak fastsatt en forskrift om allmenngjøring. Forskriften vil først og fremst komme til anvendelse for utenlandske virksomheter og for norske virksomheter uten særlig erfaring med tariffavtaler. Et førende hensyn for Tariffnemnda har derfor vært å

utforme en forskrift som på den ene siden ivaretar kravene i begjæringen som ligger til grunn for saken, og på den annen side er noenlunde enkel og praktikabel. Dette ville etter nemndas syn ikke vært mulig å oppnå dersom det hadde blitt valgt en modell der de aktuelle tariffavtalebestemmelsene ble allmenngjort mer direkte. Av samme årsak er allmenngjøringen av de tre tariffavtalene som omfattes av LOs begjæring, samlet i én forskrift. Det kan likevel være 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.

I forarbeidene til allmenngjøringsloven uttales det i flere sammenhenger [4](#)Se f.eks. Ot.prp. nr. 26 (1992-93) s. 22. 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. Tariffnemnda har også lagt vekt på at allmenngjøringsloven har et tosidig formål; både å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridding til ulempe for norske arbeidstakere og virksomheter, jf. foran under punkt 1. Konsekvensen av dette må etter nemndas syn bli at det ikke vil være tilstrekkelig å fastsette et minimumsnivå på lønns- og arbeidsvilkår fordi en slik løsning vil kunne få uheldige konkurransemessige virkninger for norske virksomheter. Av samme grunn er det vanskelig å legge avgjørende vekt på ulikhet i skattenivå og kostnadsnivå mellom arbeidstakere fra ulike land når nivået på lønns- og arbeidsvilkår skal bestemmes. Det er i denne sammenheng viktig å være oppmerksom på at forskriften også vil gjelde for norske virksomheter som ikke allerede er bundet av de aktuelle tariffavtalene eller andre avtaler med likeverdige eller bedre vilkår. Dersom nivået settes for lavt, vil allmenngjøringsvedtaket, i hvert fall på sikt, kunne bidra til å sette press også på norske lønninger. På den annen side er det viktig at nivået på lønns- og arbeidsvilkår ikke settes så høyt at allmenngjøringsvedtaket får en lønnsdrivende effekt. Avveiningen av disse hensynene har resultert i at det er tariffavtalenes minstelønnsatser som danner utgangspunktet for hvilken lønn arbeidstakerne som omfattes av forskriften, minst skal ha krav på. I tillegg allmenngjøres bestemmelsene om skifttillegg i alle avtalene. VO og LOK har bestemte satser som skal dekke ulempen ved å bo borte på henholdsvis 20 og 15 % av timesatsene. Disse satsene allmenngjøres for arbeidsforhold som faller inn under disse avtalene. For arbeidstakere som omfattes av lønnsbestemmelsene i § 6 (FOB), er slik ulempe kompensert for i timesatsene. I tillegg inneholder forskriften felles bestemmelser for alle avtalene om arbeidstid, overtidsbetaling og vederlag for bevegelige helligdager mm. Også andre vanlige tillegg, samt godtgjøring for utgifter til reise, kost og losji, er overlatt til avtale



mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Videre stilles det krav om innkvartering av sedvanlig god standard.

Tariffnemnda har valgt å ikke ta med tariffavtalenes bestemmelser om ferie. Arbeidstakerne vil uansett være sikret rett til feriefritid og feriepengene etter ferieloven. Også utsendte arbeidstakere er sikret disse rettighetene, jf. arbeidsmiljøloven § 73 M b).

## **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 Verkstedoverenskomsten 2004 – 2006 (VO), Overenskomsten for byggfag 2004 – 2006 (FOB) og Landsoverenskomsten for elektrofagene 2004 – 2006 (LOK). Forskriften omfatter ikke så mange konkrete avtalebestemmelser, men er basert på disse tre avtalene.

#### Til § 2 Geografisk virkeområde

LOs begjæring om allmenngjøring gjelder syv geografisk avgrensede petroleumsanlegg på land, og det er disse som er omfattet av forskriften. Av annet ledd i bestemmelsen følger at det kun er aktiviteten på de konkrete anleggene som omfattes, og ikke tilknyttet virksomhet som er lokalisert utenfor anleggene.

#### Til § 3 Hvem forskriften gjelder for

Bestemmelsen skal favne alle arbeidstakergrupper og alle typer virksomhet som hører inn under de tre tariffavtalenes virkeområder. I forhold til tariffavtalenes egne omfangsbestemmelser er det gjort betydelige forenklinger, begrunnet i hensynet til å få en regel som er rimelig enkel å forholde seg til. Ved tvil om hvilken avtale konkrete arbeidstakere hører inn under, bør likevel avtalenes egne omfangsbestemmelser kunne gi veiledning. For VO gjelder det §§ 1.1 og 1.2 første avsnitt, for FOB er det § 1-1 nr. 1 første avsnitt og nr. 2 til 4 og for LOK § 1 første avsnitt. For fagarbeidere er det krav om offentlig godkjent fagbrev. "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 § 4 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 anleggene.

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

Bestemmelsene i §§ 5-7 om lønn må ses på bakgrunn av § 16 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 et anlegg.

Til § 5 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere i verksteds- og teknologiindustrien.

Til nr. 1: Satsene tilsvarer minstelønnsatsene i tariffavtalen, men må ses i sammenheng med § 9.

Til nr. 2: Dette tillegget tilsvarer 20 % av lønnsatsene og skal kompensere for ulempen ved å måtte bo borte fra hjemmet. Tillegget skal bare gis når det er virksomhetens behov som er årsaken til at arbeidstaker må bo borte fra hjemmet. Se også VO § 7.1 første ledd.

Til nr. 3: Bestemmelsene som skal gjelde ved skiftarbeid, er hentet fra VO § 6.3.

Til § 6 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid

Til nr. 1: Satsene tilsvarer minstelønnsatsene i tariffavtalen, men må ses i sammenheng med § 9.

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

Til § 7 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg

Til nr. 1: Satsene tilsvarer minstelønnsatsene i tariffavtalen, men må ses i sammenheng med § 9.

Til nr. 2: Dette tillegget tilsvarer 15 % av lønnsatsene og skal kompensere for ulempen ved å måtte bo borte fra hjemmet. Tillegget skal bare gis når det er virksomhetens behov som er årsaken til at arbeidstaker må bo borte fra hjemmet. Se også LOK § 9.

Til nr. 3: Bestemmelsene som skal gjelde ved skiftarbeid, er hentet fra LOK § 8 D og E.

Til § 8 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Bestemmelsen klargjør at lønnsatsene i forskriften skal endres i tråd med eventuelle endringer i de tariffavtalene den bygger på i mellomoppgjøret 2005.

Til § 9 Tillegg til minste timefortjeneste

Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakere som omfattes av forskriften her, i tillegg til å være sikret minstelønnsatsene etter §§ 5 nr.1, 6 nr.1 og 7 nr.1, skal vurderes lønnsmessig på

tilsvarende måte som arbeidstakere som er omfattet av VO, FOB eller LOK. Bestemmelsens ordlyd er hentet fra VO § 4.1.3.

#### Til § 10 Arbeidstid

Bestemmelsen slår fast tariffavtalenes 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. X 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 anleggene.

#### Til § 11 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 § 10, som må ligge til grunn for når den enkelte faktisk vil ha krav på overtidsgodtgjøring.

#### Til § 12 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 tariffavtalene 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 tariffavtalene og lov om 1. og 17. mai inneholder en tilsvarende regel.

#### Til § 13 Annen godtgjøring

Bestemmelsen er ment å fange opp mange ulike tillegg som omfattes av tariffavtalene. 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 det aktuelle anlegget.

#### Til § 14 Utgifter til reise, kost og losji

Tariffavtalene 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.

Det kan for øvrig være naturlig å hente veiledning fra VO § 7, FOB kap. 7 eller LOK § 9 når det skal inngås nærmere avtaler.

#### Til § 15 Krav til innkvartering

Bestemmelsen i § 15 begrenser seg til å angi nødvendige minimumskrav til innkvartering, samtidig som kravene til utførelse, innredning og vedlikehold er tilsvarende som i arbeidsmiljøloven § 8 nr. 3. Det presiseres at kravene skal være i samsvar med hva som er vanlig på det konkrete anlegget.

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

#### Til § 16 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.

#### Til § 17 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. Etter arbeidsmiljøloven § 73 M fjerde til sjette ledd kommer ikke kap. XII B 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 arbeidsmiljøloven § 73 M fjerde til sjette ledd. Det antas at unntaket har en begrenset rekkevidde.

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

#### Til § 18 Ikrafttreden og opphør

Forskrifter kan som hovedregel tidligst gjøres gjeldende 1 måned etter det tidspunkt de kunngjøres i Norsk Lovtidend, jf. forvaltningsloven § 39.

Forskriften trer i kraft 1. desember 2004 og 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 1. desember 2004. For enkelte virksomheter vil dette kunne få omfattende økonomiske konsekvenser, f.eks. i forhold til hva som var forutsetningene for et anbud. Tariffnemnda legger til grunn at dette likevel ikke er mer enn hva virksomheten ville kunne blitt forpliktet til dersom arbeidstakerne hadde organisert seg og fremmet krav om tariffavtale. Dersom forskriften bare skulle fått virkning for oppdrag inngått *etter* 1. desember 2004, ville det for det første kunnet gi urimelige og tilfeldige forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår og i tillegg ført til vesentlig ulikt kostnadsnivå for virksomhetene. For enkelte oppdrag kunne slike tilfeldige forskjeller blitt opprettholdt over en lengre periode.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at VO 2004-2006, FOB 2004-2006 og LOK 2004-2006 blir avløst av nye avtaler, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av de samme avtalene.

## **Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land**

Fastsatt av Tariffnemnda 11. oktober 2004 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 følgende tariffavtaler:

1. Verkstedoverenskomsten (VO) 2004 - 2006 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Teknologibedriftenes Landsforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side
2. Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2004 - 2006 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon, Byggenæringens Landsforening og Tekniske Entreprenørers Landsforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side
3. Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2004 - 2006 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Tekniske Entreprenørers Landsforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og EI & It Forbundet på den annen side.

## **§ 2 Geografisk virkeområde**

Denne forskriften gjelder for følgende petroleumsanlegg på land:

1. Melkøya (Snøhvit) i Hammerfest kommune, Finnmark
2. Tjeldbergodden i Aure kommune, Møre og Romsdal
3. Mongstad i Lindås kommune, Hordaland
4. Kollsnes i Øygarden kommune, Hordaland
5. Kårstø i Tysvær kommune, Rogaland
6. Nyhamna (Ormen Lange) i Aukra kommune, Møre og Romsdal
7. Sture i Øygarden kommune, Hordaland

Forskriften gjelder ikke for tilknyttede aktiviteter som utføres utenfor anleggenes geografiske områder.

## **§ 3 Hvem forskriften gjelder for**

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte produksjonsarbeidere på anlegg nevnt i § 2 som utfører:

1. Montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien.
2. Bygningsarbeid.
3. Installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg.

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.

## **§ 4 Virksomhetens ansvar**

Virksomhet som utfører arbeidsoppdrag i samsvar med §§ 2 og 3 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 [Sjf. § 16.](#)**

### **§ 5 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere i verksteds- og teknologiindustrien**

1. Arbeidstakere i verksteds- og teknologiindustrien, jf. § 3 a), skal minst ha en lønn pr. time på:

a) For faglærte: kr 110,59

b) For ufaglærte: kr 105,44

2. For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig skal det betales følgende tillegg til timelønnen:

a) For faglærte: kr 22,12

b) For ufaglærte: kr 21,09

Bestemmelsen i nr. 2 gjelder ikke for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet.

3. På anlegg som omfattes av § 2 hvor det arbeides skift skal det betales følgende tillegg:

3.1 For toskiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet

2. skift: kr 12,42.

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 26,53.

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 38,03.

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift.

3.2 For treskiftarbeid (35,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet

2. skift: kr 12,80

3. skift: kr 19,05.

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 27,30.

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 39,10.

3.3 For helkontinuerlig treskiftarbeid (33,6 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet

2. skift: kr 13,56

3. skift: kr 20,12.

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 28,83.

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 41,32.

3.4 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 %

## **§ 6 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid**

1. Arbeidstakere som utfører bygningsarbeid, jf. § 3 b) skal minst ha en lønn pr. time på:

1. For faglærte: kr 125,-

2. For ufaglærte: kr 114,-

2. På anlegg som er omfattet av § 2 hvor det arbeides skift skal det betales tillegg etter følgende regler:

### 2.1 Generelt

Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø kap X.

Når det arbeides på skift skal det utarbeides en arbeidsplan i henhold til lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø § 48.

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 18,20 pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med kr 29,10 pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med kr 72,30 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 %

## **§ 7 Lønnsbestemmelser for arbeidstakere som utfører installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg.**



1. Arbeidstakere som utfører installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg, jf. § 3 c), skal minst ha en lønn pr. time på:

2.

1. For faglærte: kr 135,70

2. For ufaglærte: kr 114,87

1. For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig skal det betales følgende tillegg til timelønnen:

2.

1. For faglærte: kr 20,35

2. For ufaglærte: kr. 17,23

3. På anlegg som omfattes av § 2 hvor det arbeides skift skal det betales følgende tillegg:

3.1. Toskiftsordning - 36,5 timer pr. uke

Med toskiftsordning forstås at arbeidstiden skifter vekselvis mellom dag og kveld (en uke dag, en uke kveld) i en oppsatt skiftplan. Toskiftsordninger kan kun avtales innenfor tidsrammen kl. 06.00-24.00 på ukens vanlige virkedager.

3.2. Kompensasjon

Kompensasjonen beregnes av minste timelønn etter § 7 nr. 1. Kompensasjonen dekker et ulempetillegg som utgjør 18,3 %. Kompensasjoner gis ikke for dagskift.

3.3. Treskiftsordning - 35,5 timer pr. uke

Med treskiftsordning forstås at arbeidstiden skifter mellom dag, kveld og natt (en uke dag, en uke kveld og en uke natt) i en oppsatt skiftplan. Treskiftsordninger kan kun avtales innenfor tidsrommet søndag kl. 22.00 til og med lørdag kl. 06.00.

3.4. Kompensasjon

Kompensasjon beregnes av minste timelønn etter § 7 nr. 1. Kompensasjonen dekker et ulempetillegg som utgjør 18,3 % for andre skift. Tredje skift utgjør 29,3 %. Dagskiftet kompenseres ikke.

3.5. Helkontinuerlig skiftordning - 33,6 timer pr. uke

Helkontinuerlig skiftordning er arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager, og som skifter mellom dag, kveld og natt i en oppsatt skiftplan.

3.6. Kompensasjon

Kompensasjon beregnes av minste timelønn etter § 7 nr. 1. Kompensasjon gis ikke for dagskift. Andre skift dekker et ulempetillegg som utgjør 18,3 %. Tredje skift dekker et ulempetillegg som utgjør 29,3 %.

På lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt kompenseres for et ulempetillegg på 73,2 %.

På søn- og helligdager inntil kl. 22.00 betales med 73,2 %.

### 3.7. 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 %

### **§ 8 Regulering av lønn i forskriftens virketid**

Satsene i §§ 5, 6 og 7 i denne forskriften skal reguleres i henhold til nye reguleringssetser som følger av mellomoppgjøret i 2005.

### **§ 9 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 § 5 nr. 1, § 6 nr. 1 og § 7 nr. 1.

### **§ 10 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 i samsvar med reglene i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø kap. X.

### **§ 11 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.

### **§ 12 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.

### ***§ 13 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.

### ***§ 14 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.

### ***§ 15 Krav til innkvartering***

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

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

### ***§ 16 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.

### ***§ 17 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 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø,  
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 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø kap. XII B.

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

##### ***§ 18 Ikrafttreden og opphør***

Forskriften trer i kraft 1. desember 2004.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Verkstedoverenskomsten mellom LO og NHO 2004 – 2006, Fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO 2004 – 2006 og Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2004– 2006 blir avløst av nye tariffavtaler eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av disse tariffavtalene.

Arbeids- og sosialdepartementet