



Dato	Vår Referanse	Saksbehandler
09.12.2022	2022/5	Nina N. Hermansen

Protokoll 3/2022

Tariffnemndas vedtak om fortsatt delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien 2022-2024

Innledning

Saken gjelder videreføring av delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen. Det vises til forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien av 10. mai 2021 nr. 2085.

Tariffnemnda mottok til behandling LOs begjæring av 2. juni 2022 om fortsatt allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien. Nemnda besluttet å sende saken på høring. Høringsfristen ble satt til 12. september 2022.

Tariffnemnda innhentet i forkant av behandlingen statistikker fra SSB over lønnsnivået i bransjene som var begjært allmenngjort og Tariffnemnda mottok et brev fra Arbeidstilsynet datert 1. april 2022, hvor de redegjorde for tolknings- og avgrensingsproblemer av allmenngjøringsforskriftene.

Innspill fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet påpeker at de opplever at anvendelsen av enkelte bestemmelser i forskriftene tildels er utfordrende og at håndhevingen derfor blir mindre effektivt enn hva den kunne ha vært. Arbeidstilsynet ber derfor om at forskriftene i større grad må kunne anvendes på et selvstendig grunnlag, at ordlydens betydning får større vekt, og at tolkninger kan finne sin løsning i forskriften.

Arbeidstilsynet mener forskriftene på det allmenngjorte området skiller seg fra andre forskrifter ved at ordlyden tillegges mindre vekt og at partenes forståelse av tariffavtalen er viktig for tolkningen. Denne kunnskapen er vanskelig tilgjengelig for Arbeidstilsynet og medfører at etterfølgende uttalelser fra partene vil kunne få avgjørende vekt i tolkningen fordi det skapes en forventning om at Arbeidstilsynets praktisering av forskriftens ordlyd skal harmonere med partenes uttalelser.

For å forenkle praktiseringen mener Arbeidstilsynet at Tariffnemnda må sørge for at forskriften i større grad står på egne ben, og at ordlyden kan tillegges selvstendig vekt. Tariffnemnda må, i kraft av å være den som vedtar forskriftene, ta stilling til hva forskriften skal regulere. I dag erfarer de at dette blir gjort av partenes uttalelser og eventuell av Arbeidstilsynets praksis.

Tariffnemnda bør tydeliggjøre forskriftens virkeområde, samt at det bør oppstille momenter/kriterier som det skal legges vekt på i vurderingen av om en virksomhet eller arbeidstaker omfattes. Tariffnemnda bør også ta inn hele tariffbestemmelsene og oppfordre partene til å gi innspill til ordlyden i allmenngjøringsforskriftene. Reglene bør også kunne endres ved behov eller dersom praksisen endrer seg.

Videre påpeker Arbeidstilsynet at forskriftene burde forlenges fremfor å vedta nye, av hensyn til en helhetlig oversikt, herunder få et innblikk i utviklingen av forskriften og muligheten for å spore endringen fra historiske versjoner. Dette er også det Justis- og beredskapsdepartementet anbefaler i veileder til lov og forskriftsarbeid.

Arbeidstilsynet påpeker at lønnsbestemmelsene i de allmenngjorte forskriftene med «lønn per time» ikke sammenfaller med arbeidstidsbegrepet etter arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven er arbeidstid definert som den tid arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. Arbeidstilsynet mener at Tariffnemnda bør oppfordre partene til å være tydelige på definisjonen av hva/hvilken tid som skal avlønnes i henhold til den underliggende tariffavtalen. Dette er særlig viktig på områder hvor Tariffnemnda er kjent med utfordringer knyttet til hvilken tid som skal legges til grunn for lønnsberegning, eksempelvis innen renhold og transport, samt når det treffes allmenngjøringsvedtak på nye områder. Dersom lønn per time ikke samsvarer med arbeidsmiljølovens arbeidstidsdefinisjon, bør dette komme klart til uttrykk i forskriften. Det er svært viktig at den beregningsmåten for lønn som forskriften stiller krav til, fremgår så tydelig som mulig.

Arbeidstilsynet påpeker også at de fleste forskriftene har bestemmelser om utgiftsdekning til reise, kost og losji, og at bestemmelsene er utfordrende å håndheve. De mener derfor Tariffnemnda bør vurdere å synliggjøre momenter i bestemmelsen som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen om arbeidstaker har rett på utgiftsdekning til reise, kost og losji. Nemnda bør også vurdere om bestemmelsen kan presiseres slik at den sikrer arbeidstaker et minimum av utgiftsdekning, fremfor «en plikt til å inngå avtale». Det bør vurderes å fastsette minstesatser eller en plikt til å dekke faktiske utgifter.

Arbeidstilsynet mener kriteriene for forståelsen av bedriftsbegrepet, som fremgår av bilag 4 til Industriooverenskomsten VO-delen, bør forskriftsfestes. Videre påpeker Arbeidstilsynet at bestemmelsene om skifttillegg er uklar og at de må søke til underliggende avtale for å få begrep om skifttilleggets rekkevidde. Arbeidstilsynet mener at tariffavtalen ikke gir svar og ber Tariffnemnda om å bringe klarhet i hva bestemmelsen innebærer og hvordan den skal praktiseres.

Begjæringen

I begjæringen fremholder LO og Fellesforbundet at utenlandsk arbeidskraft fortsatt er svært viktig for å holde oppe aktivitetsnivået i norsk skips- og verftsindustri, og at en høy andel av de utenlandske arbeidstakerne rekrutteres fra EU-land i Øst-Europa. Lønnsstatistikken fra 2020 viser at 40 prosent av de registrerte lønnstakerne i manuelle yrker hadde utenlandsk bakgrunn (hvorav majoriteten kommer fra østlige EU-land), hvilket er på samme nivå som i 2018. I tillegg kommer utsendte arbeidstakere.

Det kommer i tillegg betydelig sysselsetting via bemanningsforetak og annen innleie, som ikke inngår i disse tallene. LO viser til analyser fra Fafo som indikerer at mer enn en femtedel av lønnskostnadene til bedrifter som bygger skip m.m. gikk til innleid arbeidskraft. Utenlandske arbeidstakere (og særlig østeuropeere) er sterkt overrepresentert blant ansatte i bemanningsforetak. Den reelle andelen utenlandske arbeidstakere i skips- og verftsindustrien er dermed etter alt å dømme enda høyere enn det som framkommer av lønnsstatistikken for næringen.

LO viser til at Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk gjennom årene har vist at det fortsatt er et betydelig antall brudd på regelverket. Videre viser LO til analyse fra Fafo v/Elin Svarstad og Bjorn Dapi, analysen er basert på SSBs sin lønnsstatistikk som ble samlet inn høsten 2020. Analysene viser at totalt sett lå bare 3 % av de sysselsatte i manuelle yrker under minstesatsen for hjelpearbeider på 163 kroner i timen høsten 2020. Den registrerte andelen som ligger under forskriftens minstesats er også lav blant østeuropeiske og ikke bosatte arbeidstakere.

Forskjellene mellom norske og bosatte utenlandske arbeidstakere har blitt mindre med årene, men analysene viser at lønnen til ikke bosatte utenlandske arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere med D-nummer (nyankomne) i langt større grad ligger nært minstelønngulvet. Mens 5-10 % av norske og bosatte arbeidstakere hadde en timelønn opp til 187 kroner timen (minstesats+15 prosent), gjaldt dette 28-30 % av ikke bosatte og nyankomne. Tallene må anses som høye ettersom statistikkgrunnlaget, som er hentet fra SSB, ikke omfatter utsendte arbeidstakere fra utenlandske selskaper, hvor det kan forventes at lønnsnivået er enda lavere.

Tallene viser med tydelighet at for en stor gruppe av de utenlandske arbeidstakerne fastsettes lønna ut fra de allmenngjorte minstesatsene, og i en del tilfeller lavere, og at det ligger et kontinuerlig sterkt lavlønnspress i næringen. Dersom det allmenngjorte lønngulvet fjernes, vil det medføre høy risiko for at lønninger og tillegg som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare innebære økt sosial dumping, men også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil fa en betydelig økning i lavlønnskonkurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

I begjæringen viser LO til brevet fra Arbeidstilsynet av 1. april 2022 og vil på bakgrunn av Arbeidstilsynets innspill foreslå følgende presisering i forskriften § 7 som gjelder utgifter til reise, kost og losji som følger (overstrøket og understreket):

§ 7. Utgifter til reise, kost og losji

Når arbeidstaker som er ansatt på bedrift eller fast arbeidssted, blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal arbeidsgiver ~~etter nærmere avtale~~ dekke nødvendige reiseutgifter, innenfor Norge, ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt. Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller

utenfor det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men kan også dekke kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e. l. ~~kan avtales~~ Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser, og som blir sendt på arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig.

Endringen klargjør at arbeidsgiver på visse vilkår er ansvarlig for å dekke utgiftene til reise, kost og losji, men at dette kan gjennomføres på ulike måter. Bestemmelsen kan dermed ikke forstås som bare å gi et pålegg om å inngå avtale om utgiftsdekning, som Arbeidstilsynet peker på.

LO viser til at Arbeidstilsynet også har pekt på øvrige forhold i som skaper utfordringer, herunder forståelsen av begrepene «bedrift» og «hjemsted» i tilknytning til bestemmelsene om utenbystillegg og reise, kost og losji. Kriterier for forståelsen av «bedrift» fremgår av bilag 4 til overenskomsten. LO stiller seg tvilende til om det er hensiktsmessig å ta disse inn i forskriften.

Partene ble ved revisjonen 2022 enige om endringer i overenskomsten § 8.3 første avsnitt, som skal sikre tilpasset ordinært arbeidstøy til begge kjønn. Forskriften § 8 bør reflektere denne endringen, og det foreslås følgende endring i bestemmelsen (understreket):

§ 8. Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy, tilpasset både kvinner og menn, og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplassen.

LO legger etter dette til grunn at det fortsatt vil være behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innenfor verftsindustrien.

LO ber Tariffnemnda om å fatte vedtak overensstemmende med følgende:

Forskrift av 10.05.21 nr. 2085 om allmenngjøring av Industriooverenskomsten for skips- og verftsindustrien videreføres i ny forskrift med reviderte satser i henhold til bransjevise bestemmelser knyttet til Verksteds- og teknologiindustrien i Industriooverenskomsten 2022-2024, og med de endringer som er foreslått.

Høringsrunden

LOs begjæring om fortsatt allmenngjøring av industriooverenskomsten/VO-delen ble sendt på høring den 4. juli 2022 med svarfrist 12. september 2022. Det ble mottatt følgende høringssvar med merknader:

Akademikerne støtter begjæringen av fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler.

Arbeidstilsynet støtter en fortsatt allmenngjøring av industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien. De mener tilsynsresultater underbygger at allmenngjøringsinstituttet fremdeles er et viktig virkemiddel for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene til utenlandske arbeidstakere i denne bransjen. Videre støtter de endringene som er foreslått i selve forskriften og de viser ellers til Arbeidstilsynets brev av 1. april 2022 til Tariffnemnda.

LO hadde ingen merknader utover det som fremgår av begjæringen.

NHO avga høringsuttalelse på vegne av NHO med tilsluttede landsforeninger. NHO påpekte innledningsvis at de er opptatt av ordnede arbeidsforhold og at en allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven, herunder Norges EØS-rettslige forpliktelser, kan være et hensiktsmessig virkemiddel. NHO påpeker at allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn gjeldende tariffavtale mv., jf. § 5. NHO fremhever at Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtak sett i forhold til den foreliggende dokumentasjonen.

For det tilfellet at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, mener NHO at forslaget til endring i forskriften § 7 er i overensstemmelse med den underliggende tariffavtalen og hensiktsmessig.

NHO fremholder at forslaget til ny ordlyd i § 8 ikke er i samsvar med den underliggende tariffavtalen. I Industrioverenskomsten, fellesdelen § 8.3 er den relevante passusen formulert slik:

"Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig."

Den foreslåtte regulering i forskriften har fått en kategorisk utforming og uten at den nødvendige reservasjon for det praktiske og økonomisk forsvarlige er ivaretatt. Lest etter sin ordlyd gir forskriften bedre rettigheter enn det som følger av den underliggende tariffavtalen. Etter NHOs oppfatning må det være samsvar mellom forskriftens regulering og tariffavtalen. NHO foreslår derfor at tariffavtalens formulering også benyttes i forskriften.

Til Arbeidstilsynets brev av 1. april 2022 hvor de spør om hva som er beregningsgrunnlaget for kompensasjonen for arbeidstidsreduksjonen som et skiftarbeid innebærer, svarer NHO at prosentsatsen bare skal legges på timelønnen, som er omtalt som tolkningsalternativ 2 i Arbeidstilsynets brev. NHO er imidlertid positiv til en presisering av forskriftens tekst på dette punkt. Man kan derfor vurdere å legge til følgende setning:

Beregningsgrunnlaget for kompensasjon for forkortet arbeidstid er grunnlønnen som er fastsatt i forskriften.

Spekter er prinsipielt uenig i omfanget av allmenngjøring som i dag brukes og den praksis som nå synes å være etablert, der tidligere allmenngjøringsvedtak nærmest automatisk videreføres uten en grundig ny vurdering av om det fortsatt er grunnlag for allmenngjøring for en ny tariffperiode. Spekter fremhever følgende:

«Allmenngjøring er et kraftig myndighetsinngrep og må derfor etter Spekters oppfatning kun brukes der det klart er dokumentert at lønns- og arbeidsvilkårene ligger vesentlig under det som må anses som sosialt akseptabelt i Norge. Dersom Tariffnemnda likevel finner å ville videreføre allmenngjøringen vil Spekter uttale at vi er skeptiske til at det allmenngjøres andre bestemmelser enn minstelønnsbestemmelser. Vi har ingen merknader til at minstelønnssetningene justeres i tråd med resultatet fra overenskomstrevisjonen 2022.»

Justis- og beredskapsdepartementet har ingen merknader.

Tariffnemndas vurderinger

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av dokumentasjonen at vilkårene for allmenngjøring er til stede. Fortsatt allmenngjøring er et forholdsmessig tiltak for å bidra til at utenlandske arbeidstakere får lønnsvilkår som er likeverdige med det som norske arbeidstakere har, og for å motvirke det lønnspresset som følger av at det er mange utenlandske arbeidstakere i bransjen.

Tariffnemnda har lagt vekt på lønnsstatistikken fra SSB. Det er betydelige forskjeller mellom lønnsnivåene til de norske og utenlandske arbeidstakerne. Det er også en bransje med høyt innslag av både utsendte og innleide arbeidstakere fra utlandet som ikke inngår i statistikken. På grunn av pandemien er det ikke gjennomført ordinære tilsyn med kontroll av etterlevelse av allmenngjøringsregelverket i skips- og verftsindustrien i perioden 2020-2021. Men Arbeidstilsynet var med i et tverrfaglig a-krimprosjekt i samarbeid med politiet i Møre og Romsdal og Skatteetaten. Prosjektet avdekket flere brudd på allmenngjøringsforskriften. En stor gruppe av de utenlandske arbeidstakerne har lønn på eller rundt det allmenngjorte lønnsnivået. Det viser at forskriften har reell betydning, og at det er sannsynlig at lønningene vil falle dersom allmenngjøringen fjernes.

Nemnda behandler nedenfor spørsmål om utforming av forskriften:

LO foreslår en presisering av § 7 som gjelder utgifter til reise, kost og losji. Endringen klargjør at arbeidsgiver på visse vilkår er ansvarlig for å dekke utgiftene til reise, kost og losji, men at dette kan gjennomføres på ulike måter. Bestemmelsen kan dermed ikke forstås som bare å gi et pålegg om å inngå avtale om utgiftsdekning. Tariffnemnda er enig i at de foreslåtte presiseringene gjør forskriftens bestemmelser enklere å forstå og endrer derfor i tråd med begjæringen.

På bakgrunn av Arbeidstilsynets brev til Tariffnemnda, foreslår LO i sin begjæring presiseringer i § 7 om utgifter til reise, kost og losji. Endringen klargjør at arbeidsgiver på visse vilkår er ansvarlig for å dekke utgiftene til reise, kost og losji, men at dette kan gjennomføres på ulike måter. Bestemmelsen kan dermed ikke forstås som bare å gi et pålegg om å inngå avtale om

utgiftsdekning. NHO støtter endringen. Tariffnemnda er enig i at den foreslåtte presiseringen er hensiktsmessig og endrer derfor i tråd med begjæringen.

Arbeidstilsynet tar også opp utfordringer med forståelsen av begrepet «bedrift» og «hjemsted» i § 7. Nemnda viser til «RKL-veilederen» som ble utarbeidet av partene etter oppgjøret i 2018. I tillegg finnes det kriterier for forståelse av «bedrift» i bilag 4 til overenskomsten.¹ Begge deler er uttrykk for partenes felles forståelse av tariffavtalen. Tariffnemnda mener det ikke er hensiktsmessig å definere begrepene nærmere i selve forskriften.

Partene ble ved revisjonen i 2022 enige om endringer i overenskomsten knyttet til arbeidstøy. Tariffnemnda er enig i at § 8 i forskriften bør reflektere denne endringen, og tar inn formuleringen fra overenskomsten.

NHO tar i sitt hørings svar opp at Arbeidstilsynet reiser spørsmål om beregningsgrunnlaget for kompensasjon for arbeidstidsreduksjon som et skiftarbeid medfører, se brev fra Arbeidstilsynet punkt 3. bokstav d). NHO klargjør i sitt hørings svar gjennom et eksempel hva som er praksis mellom partene. Samtidig foreslår NHO ett siste ledd i § 3: «Beregningsgrunnlaget for kompensasjon for forkortet arbeidstid er grunnlønnen som er fastsatt i forskriften». Tariffnemnda er enig i at det bidrar til å tydeliggjøre forskriften og endrer i tråd med forslaget.

Tariffnemndas vedtak

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. har Tariffnemnda truffet vedtak om videreføring av delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen, og fastsatt ny forskrift.

Tariffnemndas vedtak innebærer at forskriften om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen videreføres med noen endringer og justerte lønnsatser.

Tariffnemnda

Terese Smith Ulseth
Steinar Holden
Giuditta Cordero-Moss
Andreas van den Heuvel
Kurt Weltzien

¹ <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/overenskomster-2022-2024/33025-industriooverenskomsten-innmat-2022-2024-nett.pdf>
https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/bilagveileder/industriooverenskomsten_rkl-veileder.pdf

Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Industrioverenskomsten/VO-delen 2022–2024 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien.

Med fagarbeider menes arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid.

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som er fylt 18 år og har fått slik øvelse at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen.

Med hjelpearbeider menes arbeidstaker som ikke fyller vilkårene for spesialarbeider, dvs. arbeidstaker som utfører enklere arbeid i produksjonen.

Forskriften gjelder ikke lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien, jf. § 2, skal ha en lønn per time på minst:

- a. kr 197,01 for fagarbeider
- b. kr 188,04 for spesialarbeider
- c. kr 179,17 for hjelpearbeider.

Arbeidstakere som er ansatt på henholdsvis bedrift eller fast arbeidssted, som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor henholdsvis bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal betales et tillegg per time på:

- a. kr 39,40 for fagarbeider
- b. kr 37,61 for spesialarbeider
- c. kr 35,83 for hjelpearbeider.

Tillegg som nevnt over tilkommer også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting.

På arbeidsplasser med skiftarbeid skal det betales et tillegg per time på:

a. For to-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 21,16

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 45,22

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 64,83

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift: kr 32,46

b. For tre-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 21,81
- 3. skift: kr 32,46

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 46,53

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 66,66.

c. For helkontinuerlig tre-skiftarbeid (33,6 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 23,12
- 3. skift: kr 34,29

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 49,13

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 70,44.

Ved omregning fra ordinær arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes følgende 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 %.

Beregningsgrunnlaget for kompensasjon for forkortet arbeidstid er grunnlønnen som er fastsatt i forskriften.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

§ 5. Arbeidstid

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

Ved skiftarbeid gjelder følgende grenser:

- to-skriftsordninger: 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt
- tre-skriftsordninger: 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 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern kap. 10.

§ 6. Godtgjøring for overtid

Det skal betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50 % av timesatsen i § 3 første ledd. 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 i § 3 første ledd.

§ 7. Utgifter til reise, kost og losji

Når arbeidstaker som er ansatt på bedrift eller fast arbeidssted, blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal arbeidsgiver dekke nødvendige reiseutgifter, innenfor Norge, ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt. Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller utenfor det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men kan også dekke

kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e.l. Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser, og som blir sendt på arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig.

§ 8. Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig vareklær og arbeidstøy. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendig HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 9. Fravikelighet

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

Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

§ 10. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 10. mai 2021 nr. 2085 om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten for skips- og verftsindustrien oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.

Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Industrioverenskomsten/VO-delen 2022–2024 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien.

Med fagarbeider menes arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid.

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som er fylt 18 år og har fått slik øvelse at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen.

Med hjelpearbeider menes arbeidstaker som ikke fyller vilkårene for spesialarbeider, dvs. arbeidstaker som utfører enklere arbeid i produksjonen.

Forskriften gjelder ikke lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien, jf. § 2, skal ha en lønn per time på minst:

a. kr 197,01 for fagarbeider

b. kr 188,04 for spesialarbeider

c. kr 179,17 for hjelpearbeider.

Arbeidstakere som er ansatt på henholdsvis bedrift eller fast arbeidssted, som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor henholdsvis bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal betales et tillegg per time på:

a. kr 39,40 for fagarbeider

b. kr 37,61 for spesialarbeider

c. kr 35,83 for hjelpearbeider.

Tillegg som nevnt over tilkommer også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting.

På arbeidsplasser med skiftarbeid skal det betales et tillegg per time på:

a. For to-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke):

1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet

2. skift: kr 21,16

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 45,22

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 64,83

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift: kr 32,46

b. For tre-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke):

1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet

2. skift: kr 21,81

3. skift: kr 32,46

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 46,53

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 66,66.

c. For helkontinuerlig tre-skiftarbeid (33,6 timer pr. uke):

1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet

2. skift: kr 23,12

3. skift: kr 34,29

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 49,13

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 70,44.

Ved omregning fra ordinær arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes følgende 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 %.

Beregningsgrunnlaget for kompensasjon for forkortet arbeidstid er grunnlønnen som er fastsatt i forskriften.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

§ 5. Arbeidstid

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

Ved skiftarbeid gjelder følgende grenser:

- to-skriftsordninger: 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt
- tre-skiftsordninger: 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 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern kap. 10.

§ 6. Godtgjøring for overtid

Det skal betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50 % av timesatsen i § 3 første ledd. 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 i § 3 første ledd.

§ 7. Utgifter til reise, kost og losji

Når arbeidstaker som er ansatt på bedrift eller fast arbeidssted, blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal arbeidsgiver dekke nødvendige reiseutgifter, innenfor Norge, ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt. Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på arbeidsoppdrag utenfor bedriften eller utenfor det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det være avtalt ordninger

vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men kan også dekke kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e.l. Dette gjelder også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser, og som blir sendt på arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig.

§ 8. Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig vareklær og arbeidstøy. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendig HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 9. Fravikelighet

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

Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

§ 10. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 10. mai 2021 nr. 2085 om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.