

Tariffnemndas vedtak 27. november 2014 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter

Protokoll 5/2014

Vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter.

1. Innledning

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

”...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.”, jf. § 1.

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 § 39 første ledd (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 4 første ledd siste punktum at også andre kan fremme krav om allmenngjøring, men disse kan ikke kreve at nemnda tar saken opp til realitetsbehandling. Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av eget tiltak.

Tariffnemndas vedtak vil gjelde som minstevilkår for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere ansatt i norske virksomheter og midlertidig utsendte i forbindelse med tjenesteyting.

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7. I henhold til forskriften § 2 skal utsendte arbeidstakere

sikres vertslandets vilkår når det gjelder nærmere angitte arbeids- og ansettelsesvilkår. Dette gjelder bl.a. helse, miljø og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Dersom utsendte arbeidstakere faller inn under virkeområdet til et vedtak etter allmenngjøringsloven, skal de allmenngjorte bestemmelser om lønns- og arbeidsforhold også gjelde for de utsendte arbeidstakerne, jf. forskriften § 2 andre ledd. Dette regelverket implementerer utsendingsdirektivet^[1] i norsk rett. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsforskrifter etterleves, jf. allmenngjøringsloven § 11. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon, og skal gi pålegg og treffe de vedtak som ellers er nødvendige for gjennomføring av allmenngjøringsforskrifter. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre vedtak fattet av tilsynsetatene. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr, jf. allmenngjøringsloven § 11 andre ledd og arbeidsmiljøloven § 18-10, og anmelde overtredelser til politiet.

Ifølge forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynrett har bestillere, entreprenører og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Etter forskriften har hovedleverandør dessuten plikt til å påse at arbeidstakere hos oppdragstakere/ underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at påseplikten etterleves. Videre har tillitsvalgte hos hovedleverandør rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som arbeider hos oppdragstakere/underleverandører for å undersøke om allmenngjøringsforskrifter etterleves. Opplysninger om manglende etterlevelse skal overleveres til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene, unntatt overfor tilsynsmyndighetene.

Det gjelder et solidaransvar for lønn og feriepenger etter allmenngjøringsforskriftene, jf. allmenngjøringsloven § 13. Dette innebærer at også leverandører og underleverandører kan bli ansvarlig for lønn og feriepenger til ansatte hos sine underleverandører. 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.

Særlig om forholdet til EØS-retten

Allmenngjøringsordningen innebærer at bestemte lønns- og arbeidsvilkår blir forskriftsfestet. Forskrifter om allmenngjøring gjelder for alle som utfører arbeid i Norge, inkludert utenlandske virksomheter som sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med midlertidige tjenesteytelser, jf. forskriften om utsendte arbeidstakere. Allmenngjøring vil således kunne legge begrensninger på utenlandske virksomheters muligheter til å yte tjenester i Norge. Det gir grunn til å vurdere om allmenngjøringsordningen vil stride mot EØS-avtalen artikkel 36, som i utgangspunktet forbyr alle restriksjoner på friheten til å yte tjenester på tvers av landegrensene. Det følger imidlertid klart av rettspraksis at restriksjoner på tjenestefriheten likevel er tillatt dersom de er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, er egnet til å oppfylle de formål de forfølger, og ikke går lenger enn nødvendig for å oppfylle disse formålene. EU-domstolen har i en rekke saker lagt til grunn at hensynet til beskyttelse av arbeidstakere, og hensynet til rettfærdig konkurranse anses som tvingende allmenne hensyn som kan begrunne restriksjoner på tjenestefriheten. Forholdet mellom tjenestefriheten og hensynet til beskyttelse av arbeidstakerne er nærmere regulert i utsendingsdirektivet. Det følger av dette direktivets art. 3 (1) at allmenngjøring er en tillatt metode for å fastsette minstevilkår. EFTA Surveillance Authority (ESA) har vurdert den norske allmenngjøringsordningen i forhold til EØS-retten, og har konkludert med at ordningen er i overensstemmelse med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Høyesterett kom til samme konklusjon i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258).

Tariffnemnda legger i tråd med dette til grunn at allmenngjøringsordningen som sådan er i overensstemmelse med EØS-retten.

Allmenngjøringsloven gir Tariffnemnda relativt vid kompetanse til å allmenngjøre tariffavtaler. Utsendingsdirektivet trekker opp de nærmere grensene for hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan fastsettes i den enkelte allmenngjøringsforskrift med virkning for utsendte arbeidstakere. Det innebærer at Tariffnemnda i forbindelse med fastsettelsen av den enkelte forskriften må forsikre seg om at den ikke går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater.

Etter utsendingsdirektivet plikter EU/EØS-landene å gjøre sine nasjonale regler om nærmere angitte lønns- og arbeidsvilkår gjeldende overfor virksomheter som er etablert i andre medlemsstater når disse sender ut egne arbeidstakere for å utføre midlertidige tjenester, jf. artikkel 3. EU-domstolen har tolket direktivet artikkel 3(1) bokstav a-f som en uttømmende liste, slik at det kun er de lønns- og arbeidsvilkår

som er angitt der som skal og kan gjøres gjeldende overfor utenlandske tjenesteytere.

Tariffnemnda viser videre til Høyesteretts avgjørelse i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258), hvor Høyesterett tok stilling til om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtalen for skips- og verftsindustrien om overtidsbetaling, kompensasjon for ulempen med å bo borte fra hjemmet (utenbystillegg) og dekning av utgifter til reise, kost og losji er i overensstemmelse med EØS-retten. Høyesterett konkluderte med at allmenngjøring av disse lønns- og arbeidsvilkårene er tillatt. Det følger av dommen at Høyesteretts vurderinger er relevante også i andre bransjer enn i verftsindustrien.

2. Begjæringen fra LO

Bakgrunn

Det framgår av begjæringen at LO og NNN i økende grad opplever en negativ forskjellsbehandling av utenlandske arbeidstakere i norsk fiskeindustri. Særlig er det arbeidstakere fra de nye EØS-landene, hovedsakelig fra Baltikum og Romania, som arbeider på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett ligger langt lavere enn både det som er vanlig i bransjen og i forhold til overenskomstens minste lønns- og arbeidsvilkår. Det opplyses at virksomhetene som praktiserer underbetaling er dels utenlandsk registrerte og dels registrert i Norge. Tilknytningsformene er både utsending av arbeidskraft (entreprisekontrakter) og innleie. Systemer med entreprise opplyses å ha utviklet seg særlig etter at reglene om likebehandling og solidaransvar for inneleier trådte i kraft i 2013. I begjæringen er det videre vist til at dårlige lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere på oppdrag i Norge, har sider både til utnyttning av utenlandsk arbeidskraft og til norske virksomheters konkurranseevne. Tilsvarende gjør seg også gjeldende for arbeidstakere ansatt i norske avdelinger av utenlandskregistrerte foretak (NUF).

Hva som kreves allmenngjort

LO har begjært minstelønnsbestemmelsen i overenskomsten allmenngjort, herunder minstelønnsatsen for arbeidere under 18 år. I tillegg kommer skift- og ulempetillegg, som i følge begjæringen utgjør betydelige og aktuelle lønnselementer for arbeidstakere i fiskeindustrien. Det er også begjært allmenngjort overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og overtidsbetaling.

Selv om overenskomsten ikke har bestemmelser om reise, kost og losji, foreligger det etter LOs syn særlige grunner til å innta en egen bestemmelse om slik utgiftsdekning i forskriften. I følge begjæringen vil formålet om likeverdighet mellom utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft ellers ikke kunne oppnås.

I begjæringen er det anmodet om at forskriften gis et tilsvarende virkeområde som overenskomsten.

3. Tariffnemndas arbeid

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 3. 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. juni 2012 til 31. mai 2015 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- dommer Johan Kr. Øydegard (leder)
- professor Steinar Holden
- advokat Terese Smith Ulseth
- avdelingsleder Knut Bodding (LO)
- advokat Margrethe Meder (NHO).

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer i saken er avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiverne Bodil Stueflaten og Ingrid Finstrand.

Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, og nemndas saksbehandling er omfattet av reglene i forvaltningsloven, jf. allmenngjøringsloven § 9. Et vedtak om allmenngjøring vil nesten uten unntak være en forskrift, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c). I tillegg til forvaltningslovens generelle bestemmelser vil det være lovens spesielle bestemmelser for forskrifter som kommer til anvendelse, særlig dens kap. VII. Kravet til sakens opplysning i forvaltningsloven § 37 innebærer at det stilles krav om høring før en forskrift kan fastsettes.

Det forutsettes i allmenngjøringslovens forarbeider at Tariffnemnda kun skal treffe vedtak om allmenngjøring i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven (Ot.prp.nr. 26 (1992-93) s. 22).

4. Kravet til dokumentasjon

4.1 Generelt

Etter allmenngjøringsloven § 5 kan Tariffnemnda treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Dokumentasjonskravet ble noe endret ved lov 19. juni 2009 nr. 42 uten at det ble tatt sikte på å endre gjeldende rett. I forarbeidene til endringsloven (Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.)) er det derfor vist til tidligere forarbeider for nærmere veiledning om innholdet i dokumentasjonskravet. Kravet for at en sak skal kunne tas til behandling fremgår nå av § 4, mens kravet til dokumentasjon for å kunne treffe vedtak i en sak fremgår av § 5. Også før presiseringene i loven i 2009 har det fulgt av nemndas praksis at terskelen for hva som skal til for å ta en sak til behandling ligger lavere enn det som skal til for at dokumentasjonskravet kan sies å være oppfylt og Tariffnemnda kan fatte vedtak.

Det må etter loven være tilstrekkelig at det gjøres overveiende sannsynlig at det innenfor vedkommende tariffområde finnes utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det kan ikke legges til grunn noe krav om kvalifisert sannsynlighet. Det kreves at det for nemnda fremstår som mer sannsynlig enn det motsatte at lovens vilkår er oppfylt. Nemndas vurdering må imidlertid være bygget på konkrete opplysninger som nemnda etter en helhetsvurdering finner å kunne legge til grunn.

Det er etter loven ikke noe krav eller forutsetning om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være vesentlig dårligere enn for sammenlignbare norske arbeidstakere, 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 anses som nødvendig for å fremme lovens formål.

Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 26 (1992-93) at det ikke bare er i de tilfellene der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer hadde oppstått at Tariffnemnda kan fatte vedtak, men også i de tilfellene der det kan antas at problemer er nært forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig. Dette gjenspeiles nå også i allmenngjøringsloven § 5 hvor

det heter at Tariffnemnda kan treffe vedtak dersom det "er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke." For nærmere omtale av dokumentasjonskravet vises til Ot. prp. nr. 88 (2008-2009) kapittel 3.2, side 19 flg.

Det er den part som begjærer en tariffavtale allmenngjort som i utgangspunktet må fremskaffe tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner grunnlag for å igangsette egne undersøkelser. Dette kan imidlertid ikke være annet enn et utgangspunkt. Det vil i praksis nesten uten unntak være arbeidsgiverne som er i besittelse av den dokumentasjon som er relevant. Arbeidstakerne og deres organisasjoner har ikke innsyn i opplysninger om andres lønns- og arbeidsvilkår, og er avhengig av medvirkning fra arbeidsgiverne for å fremskaffe disse opplysningene. Dersom arbeidsgiver ikke medvirker, vil arbeidstakerorganisasjonen ikke ha mulighet til å underbygge de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig med skriftlig dokumentasjon.

Arbeidsgiver og "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten" er pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 10. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Arbeidsgiversidens manglende medvirkning til opplysning av saken kan i det enkelte tilfelle bety at arbeidstakersidens dokumentasjon vil bli lagt til grunn. Om mangelfull medvirkning skal få en slik betydning i det enkelte tilfellet, må bero på en konkret helhetsvurdering.

Tariffnemnda legger til grunn at det er registrert et stort antall utenlandske arbeidstakere i Norge. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene. Det vises for øvrig til at det allerede gjelder forskrifter om allmenngjøring i byggebransjen, i skips- og verftsindustrien, innenfor jordbruks- og gartnerinæringene og for private renholdsbedrifter.

4.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen

Dokumentasjonen som er samlet inn og lagt frem sammen med begjæringen består blant annet av arbeidskontrakter og lønns slipper som viser en grunnlønn fra NOK 91,50 og oppover. Enkelte av lønns slippene viser at arbeidstakerne trekkes for husleie og reiseutlegg. Mange av arbeidstakerne i bransjen er innleid. I begjæringen

er det vist til flere tilfeller der driften av selskaper i følge LO er overført til utenlandske virksomheter med det formål å omgå de nye likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven, som skal sikre innleide like lønns- og arbeidsvilkår. I følge begjæringen er det flere virksomheter som motsetter seg å fremlegge dokumentasjon, noe som etter LOs syn gir grunn til å tro at den faktiske utbredelsen av uholdbare lønns- og arbeidsvilkår er større enn den fremlagte dokumentasjonen viser.

I begjæringen er det også vist til rapporter fra Arbeidstilsynets "kystnær"-prosjekt i 2013/2014 hvor det fremkommer at det ble gitt ett eller flere pålegg til 73 av 76 besøkte virksomheter. En foreløpig oppsummering av prosjektet viser at mange av fiskemottakene ikke driver forbyggende og systematisk HMS-arbeid. Det meldes om mangelfull opplæring av arbeidsgivere og verneombud, mangelfulle og fraværende kartlegginger og risikovurderinger, mangelfull kontroll og vedlikehold av utstyr, samt dårlig planlegging og organisering av arbeidstidsbestemmelsene. Det er også avdekket manglende utbetaling av overtidsgodtgjørelse.

I et Fafo-notat fra 15. mai 2014 utarbeidet til NNN i forbindelse med en mulig allmenngjøringsbegjæring er forholdene i bransjen oppsummert slik: "Kort oppsummert er vår vurdering at det er mange indikasjoner på at utenlandske arbeidstakere er i en sårbar posisjon i fiskeindustrien, og at risikoen for sosial dumping er høy. Allmenngjøring av deler av overenskomsten for fiskeindustribedrifter vil dermed være et positivt virkemiddel for å sikre at de får vilkår som er likeverdige med det som er vanlig blant norske arbeidstakere i bransjen."

Et brev fra Norske Sjømatbedrifters Landsforening (NSL) til Arbeidsdepartementet v/ statsråd Robert Eriksson den 23. oktober 2013, viser etter LOs mening at foreningen tar til orde for at dagens avlønning av utenlandske arbeidstakere må videreføres ettersom "allmenngjøring vil medføre en forverring av konkurransebetingelsene". LO tolker dette slik at NSL er kjent med underbetalingen av utenlandske arbeidstakere, og aksepterer og mener at det er nødvendig for bransjen at utenlandske arbeidstakere lønnes lavere enn norske.

Det er også vist til diverse medieoppslag som viser uakseptable tilstander i bransjen.

5. Høring

5.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 20. juni 2014 utkast til forskrift om allmenngjøring av Overenskomst for fiskeindustribedrifter 2014 – 2016 på høring til de aktuelle tariffpartene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer samt andre organisasjoner som kan tenkes å ha interesse i å komme med innspill til spørsmålet om det er grunnlag for allmenngjøring og til utkastet til forskrift. Høringssaken ble lagt ut på Internett.

I høringsnotatet presiserte nemnda at den ikke hadde tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring var oppfylt i denne saken. Nemnda la videre vekt på at høringsrunden vil kunne gi ytterligere informasjon og dermed gi nemnda et bedre grunnlag for et eventuelt vedtak i saken.

Det har kommet svar fra følgende høringsinstanser:

- Advokat Nødtvedt på vegne av Norse Production Z.o.o
- Advokat Nødtvedt på vegne av Sekkingstad AS
- Akademikerne
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Arbeidstilsynet
- Finansdepartementet
- Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening
- Fjordlaks AS
- Karlsøybruket AS
- Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
- Norske Sjømatbedrifters Landsforening
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- Unio
- Utenriksdepartementet
- Justis- og beredskapsdepartementet (ingen merknader)

5.2 Høringsinstansenes merknader - oppsummering

Akademikerne, Unio og LO støtter forslaget i høringsbrevet.

På bakgrunn av sin kjennskap til bransjen antar *Arbeidstilsynet* at det foregår sosial dumping i næringen og støtter forslaget om allmenngjøring. For å unngå konkurransevridding støttes forslaget om å allmenngjøre skift- og overtidstillegg. Forslaget om å allmenngjøre utgiftsdekning der overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, vil etter etatens syn, virke positivt inn på konkurransesituasjonen der en utenlandsk virksomhet (tjenesteyting) tar oppdrag i Norge, eller leier ut arbeidstakere til norsk virksomhet.

Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening (FHL) ser at det kan være behov for allmenngjøring av minstelønnssetningene i bransjen, men mener dokumentasjonen som ligger til grunn i saken burde vært bedre. Det påpekes at minstelønnssetningen er relativt høy (162,85) og at allmenngjøring kan medføre at produksjonen flyttes ut av landet. FHL ser ikke behovet for allmenngjøring av arbeidstid, og går sterkt i mot fastsettelse av bestemmelser om reise, kost og losji.

NHO forutsetter at nemnda etter høringsrunden foretar en grundig vurdering av dokumentasjonskravet. De mener de omtalte virksomhetene bør tilskrives. Det vises blant annet til at det er ryddet opp i forholdene i en av virksomhetene. NHO går sterkt i mot allmenngjøring av reise, kost og losji og viser til at overenskomsten ikke har en slik bestemmelse. Det vises også til forarbeidenes omtale av allmenngjøringsloven § 6 som åpner for at Tariffnemnda i særlige tilfeller kan fastsette andre vilkår.

Norske Sjømatbedrifters Landsforening (NSL) går i mot allmenngjøring i bransjen og viser til at begjæringen er for dårlig dokumentert. Dokumentasjonen omfatter i følge NSL 7 av 475 bedrifter i bransjen. I en av bedriftene oppgis at forholdene rettet opp. NSL viser også til likebehandlingsreglene og forslag til endringer i arbeidsmiljøloven som er til behandling, og som har ført og vil føre til bedre forhold i bransjen. Til sist vises det til at samme lønnsbetingelser for utenlandske og norske arbeidstakere vil føre til betraktelig høyere kjøpekraft for utenlandske arbeidstakere.

Karlsøybruket AS viser til at industrien i hovedsak forholder seg til aksepterte normer, at LOs dokumentasjon er for dårlig, og at det vil være uheldig for næringen under ett med allmenngjøring. Allmenngjøring i fiskeindustrien vil ifølge *Karlsøybruket AS* mest sannsynlig føre til de samme negative resultater som i renhold og bygg og anlegg.

Fjordlaks AS støtter ikke LOs krav om allmenngjøring, og mener forslaget ikke oppfyller formålet i allmenngjøringsloven. Etter *Fjordlaks AS*' oppfatning vil allmenngjøring medføre nedleggelse og utflgginger i næringen. *Fjordlaks AS* anser

allmenngjøring av minstelønn som en prinsipielt god måte å sikre like konkurransevilkår på, men mener dette ikke er tilfelle her pga. tariffavtalens utforming. At reise, kost og losji også begjæres allmenngjort vil føre til så store merkostnader at det ikke vil være mulig å engasjere utenlandsk arbeidskraft. Advokat Dag Nødtvedt på vegne av *Sekkingstad AS* anfører at det ikke foreligger lovhjemmel for allmenngjøring i denne saken, at dokumentasjonen er mangelfull og at utformingen av forslaget går langt utenfor fiskeindustriarbeidergruppene og omfatter fag som har helt andre vilkår. Det anføres også at allmenngjøring vil ha så negative virkninger for de gruppene NNN representerer at allmenngjøring ikke kan være i deres interesse.

Advokat Dag Nødtvedt på vegne av *Norse Production Z.o.o.* anfører at det ikke foreligger lovhjemmel, dokumentasjonen er mangelfull og feil, virkeområdet for forslaget går langt utenfor fiskeindustriarbeidergruppene. Det mangler omtale av EØS forpliktelser.

Justisdepartementet har ingen merknader. *Utenriksdepartementet* forutsetter at TN vurderer forholdet til EØS retten. *Finansdepartementet* viser til vilkårene for allmenngjøring og at allmenngjøring ikke må brukes i større utstrekning enn nødvendig. *Spekter* viser til at allmenngjøring er et betydelig inngrep i den frie konkurransen mellom bedrifter, men gir uttrykk for at de ikke ønsker å avgi høringsuttalelse.

6. Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

Tariffnemnda er opptatt av at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn nødvendig for å oppfylle formålet med allmenngjøringsloven og holde seg innenfor rammene av EØS-retten.

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av den dokumentasjonen som er vedlagt begjæringen og de øvrige opplysningene i saken at det er sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid i fiskeindustribedrifter på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere. Vilårene for allmenngjøring er dermed oppfylt, jf. allmenngjøringsloven § 5.

I tillegg til dokumentasjonen som fremkom i begjæringen, har nemnda fått ytterligere informasjon, blant annet gjennom innhentet lønnsstatistikk om bransjen fra SSB. Materialet er ikke særlig omfattende, men tallene viser en tendens til at vesentlige flere fagarbeidere med D-nummer lønnes under tariffavtalens lønnssetser

sammenliknet med fagarbeider med vanlig fødselsnummer. Det er også gitt supplerende informasjon fra LO og fra Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening. I artikkelen *Arbeidsmiljøkriminalitet i fiskerinæringen* i bladet Miljøkrim, Tidsskrift for miljøkriminalitet utgitt av Økokrim, fremgår det at man i bransjen finner brudd på arbeidsmiljøloven, vold, trusler og seksuell trakassering, og at utenlandske arbeidstakere vanligvis får mindre lønn enn det som er vanlig i næringen. Det vises også til uverdige boforhold, og at arbeidstakere blir sendt hjem uten å få lønn overhodet.

7. Forskrift om allmenngjøring

7.1 Nærmere om forskriften

Forskriften er i store trekk gitt tilsvarende utforming som øvrige allmenngjøringsforskrifter. Samtidig er det grunn til å påpeke at denne forskriften allmenngjør forholdsvis få bestemmelser. Forskriften er langt mer begrenset enn det som ble begjært allmenngjort.

Forskriftens virkeområde er ment å være det samme som overenskomstens virkeområde.

I samsvar med begjæringen har Tariffnemnda allmenngjort overenskomstens minstelønnsbestemmelser. Det gjelder også minstelønnsatsene for arbeidstakere under 18 år. På arbeidsplasser med skiftarbeid er skifttilleggene allmenngjort. Tariffnemnda har ikke funnet det nødvendig å allmenngjøre overenskomstens tillegg for arbeid i kalde omgivelser ("kuldetillegg").

Tariffnemnda har, på bakgrunn av at tariffavtaledekningen i bransjen ikke er så høy som for eksempel i skips- og verftsindustrien, kommet til at det ikke er nødvendig å allmenngjøre overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for overtid. Det innebærer at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid og overtid vil gjelde som minstevilkår.

Selv om overenskomsten ikke inneholder bestemmelser om dekninger av utgifter til reise, kost og losji, mener LO, i henhold til begjæringen at det foreligger særlige grunner til å innta en egen bestemmelse om dette i forskriften for å oppnå formålet om likebehandling. Tariffnemnda har imidlertid ikke funnet grunnlag for å fastsette en bestemmelse om reise, kost og losji.

Tariffnemnda legger til grunn at allmenngjøring av disse bestemmelsene i overenskomsten ligger innenfor rammen av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres i henhold til utsendingsdirektivet.

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

7.2. Merknader til de enkelte bestemmelsene

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med LOs begjæring er forskriften fastsettes på grunnlag av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2014 – 2016. Forskriften omfatter ikke mange konkrete avtalebestemmelser, men er allikevel basert på avtalen.

Til § 2 Virkeområde og gjennomføringsansvar

Bestemmelsen omfatter alle arbeidstakergrupper og alle typer virksomhet som hører inn under tariffavtalens virkeområde. I forhold til tariffavtalens egen omfangs- og virkeområdebestemmelse er det gjort enkelte forenklinger, begrunnet i hensynet til at forskriften skal være enkel å forholde seg til.

Fagarbeider er definert på samme måte som i forskriften om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser i Norge og forskriften om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/ VO-delen i skips- og verftsindustrien. Det legges likevel til grunn at innholdet i fagarbeidebegrepet i praksis skal forstås tilsvarende som etter Overenskomsten for fiskeindustribedrifter. Produksjonsarbeidere er ikke definert i forskriften, men det må legges til grunn at det er arbeidstakere uten fagbrev innenfor det aktuelle fagfeltet.

Det er gjort unntak for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Til § 3 Lønnsbestemmelser

Det er bare overenskomstens minstelønnssatser for fagarbeidere og produksjonsarbeidere som allmenngjøres, samt tillegg for to- og treskiftsarbeid. I tillegg allmenngjøres bestemmelsen om at ungdom under 18 år skal lønnes med

minst 80 % av minstelønnen og enkelte andre særlige bestemmelser for unge arbeidstakere.

Bestemmelsene i § 3 om lønn må ses i sammenheng med § 5 i forskriften her, se merknader til denne bestemmelsen nedenfor.

Til § 4 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Dersom satsene i overenskomsten endres i forskriftens virketid kan nemnda vedta nye minstelønnsatser i forskriften. Nemnda legger til grunn at endring av satsene i forskriftene normalt vil skje etter begjæring fra partene.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 5 Fravikelighet

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 6 siste ledd, at lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften her er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som skal legges til grunn. Videre presiseres det at det er lønns- og arbeidsvilkårene samlet sett som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at arbeidsforhold med lønns- og arbeidsvilkår som på ett eller flere punkter avviker fra forskriften her, likevel kan være i overensstemmelse med den dersom man etter en konkret vurdering av alle sider av arbeidsforholdet kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige som de vilkårene som følger av forskriften her.

Kap. IV Ikrafttreden mm.

Til § 6 Ikrafttreden og opphør

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

Forskriften trer i kraft 1. februar 2015. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at virksomheter som har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som gjelder etter forskriften her, er forpliktet til å lønne sine arbeidstakere etter de nye vilkårene fra og med denne dato.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2014-2016 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

Oslo, 27. november 2014,

Johan Kr. Øydegard

Steinar Holden

Terese Smith Ulseth

Knut Bodding

Margrethe Meder

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter

Fastsatt av Tariffnemnda 27. november 2014 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5.

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2014–2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder for fagarbeidere og produksjonsarbeidere med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidsledere, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister i fiskeindustribedrifter.

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.

Forskriften gjelder ikke for 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 arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på:

1. 172,85 for fagarbeidere
2. 162,85 for produksjonsarbeidere

Arbeidstakere under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på 80 % av minstelønnssatsen i første ledd. Arbeidstakere over 17 år som har arbeidet 12 uker i bedriften skal lønnes i henhold til de lønnsgrupper deres arbeid hører inn under. Skoleungdom beholder opparbeidet lønnsansiennitet fra det ene året til det neste i samme bransje. Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidstakere gjelder også ved oppnåelse av voksen alder 18 år.

På arbeidsplasser med skiftarbeid skal det betales et tillegg til timesatsen i første ledd på:

a) Toskiftarbeid

20 % av minstelønnssatsen i § 3 første ledd.

b) Treskiftarbeid

25 % av minstelønnssatsen i § 3 første ledd.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

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

Kap. III. Fravikelighet mm.

§ 5. 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.

Kap. IV. Ikrafttreden mm.

§ 6. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. februar 2015.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2014 - 2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Nytelsesmiddelarbeiderforbund på den annen side blir avløst av ny tariffavtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen, jf. allmenngjøringsloven § 7.

[1] Rådsdirektiv 96/71 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting