

Tariffnemndas vedtak 3. februar 2015 om fastsettelse av forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene

Protokoll 2/2015

Dato: 03.02.2015

Vedtak om fastsettelse av forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene.

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 rettferdig 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 EL & IT Forbundet over flere år har registrert en økning av virksomheter innenfor elektrofaget som tilbyr sine arbeidstakere vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det nivået norske arbeidstakere har innenfor bransjen, og at dette har sider både til utnyttning av utenlandsk arbeidskraft og til norske virksomheters konkurranseevne.

I begjæringen er det vist til flere verft som benytter innleide arbeidstakere eller som setter ut el-arbeider på entreprise hvor elektrikere lønnes vesentlig lavere enn det som følger av overenskomstens lønnsbestemmelser. I noen av tilfellene har forbundet fremskaffet og lagt ved dokumentasjon på slike lønns- og arbeidsforhold. Oppsummeringsvis fremgår det av begjæringen at det synes å være utbredt at elektrikere ansatt i utenlandske virksomheter som utfører arbeid for norske verft ikke lønnes likeverdig med sine norske kollegaer, men at det i stedet lønnes etter Industriooverenskomstens lavere satser eller under dette.

EL & IT Forbundet har i følge begjæringen mottatt tips og på andre måter fått kjennskap til tilfeller av sosial dumping innenfor bygge- og anleggsbransjen. Også her har forbundet i noen tilfeller klart å fremlegge dokumentasjon på forholdene.

Særlig innenfor anleggsbransjen mener LO det har forgått og fortsatt forekommer utstrakt forskjellsbehandling av utenlandske arbeidstakers lønnsbetingelser. I følge LO synes en rekke arbeidsgivere og innleiebedrifter å akseptere at man lønner ulike profesjoner etter lavere lønnssetser fra overenskomster som gjelder andre yrkesgrupper.

Hva som kreves allmenngjort

Det følger av begjæringen at LO anser det som naturlig at vedtaket i hovedsak viderefører Tariffnemndas tidligere praksis ved utforming av forskriften, og at forskriften gis et tilsvarende virkeområde som det som følger av omfangsbestemmelsen i Landsoverenskomsten for elektrofagene.

I henhold til begjæringen utgjør skifttillegg og øvrige ulempe tillegg betydelige og aktuelle lønnslementer for arbeidstakere som utfører arbeid på bygge- og anleggsprosjekter. Disse tilleggene er derfor begjært allmenngjort i tillegg til fastlønnen i overenskomsten. På bakgrunn av høy avtaledekning i bransjen (80 – 90 %) er også arbeidstidsbestemmelsene begjært allmenngjort. Organisasjonsgraden er opplyst å være ca 70 % i tariffbundne virksomheter og 60 % totalt sett. Også overenskomstens bestemmelser om utgifter til reise, kost og losji er begjært allmenngjort. Det følger av begjæringen at disse bestemmelsene har særlig og avgjørende betydning for utsendt arbeidskraft, jf. lovens formål om å sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår.

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 Finsland.

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, likevel slik at høring kan foregå i høringsmøter, jf. allmenngjøringsloven § 9.

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, for private renholdsbedrifter og i fiskefordlingsindustrien.

4.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen

LO viser innledningsvis til at det generelt er vanskelig å få informasjon om lønns- og arbeidsvilkårene til utenlandske arbeidstakere som utfører oppdrag i Norge, både fordi bedriftene er lite samarbeidsvillige og fordi arbeidstakerne ikke tør stå fram av frykt for represalier. LO viser til at både Arbeidstilsynet og LOs forbund registrerer at arbeidsgivere forsøker å skjule lønnsnivået, at det benyttes falsk dokumentasjon eller at deler av lønnen kreves tilbakebetalt så snart de utenlandske arbeidstakerne er ferdige med oppdraget i Norge.

EL & IT Forbundet har lagt frem dokumentasjon i form av lønns slipper eller bekreftelser fra arbeidsgivere i 13 bedrifter som betaler sine ansatte mindre enn etter gjeldende tariffavtale.

For verftssektoren er det lagt fram lønns slipper som viser timelønn for elektrikere fra 121 – 153 kroner. Det er også vist til at ledelsen i ett av selskapene tidligere har bekreftet at lønnsnivået var 90 – 100 kroner per time. I følge begjæringen synes det å være utbredt at elektrikere i utenlandske virksomheter lønnes etter Industriooverenskomstens lavere satser, og at både oppdragsgivere og arbeidsgivere har gitt utrykk for at disse satsene vil være korrekte uavhengig av hvilken profesjon arbeidstakerne tilhører.

Også for byggebransjen er det lagt fram dokumentasjon i form av blant annet lønns slipper og avisoppslag. I tillegg er det vist til konkrete saker hvor arbeidstakere

ansatt hos undreleverandører har fått lønnen hevet som følge av møter mellom EL & IT Forbundet og oppdragsgivere.

Selv om Arbeidstilsynet ikke fører tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i denne bransjen, har Arbeidstilsynet avdekket manglende overtidsbetaling.

5. Høring

5.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 20. juni 2014 utkast til forskrift om allmenngjøring av Overenskomst for elektrofagene 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:

- Akademikerne
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Arbeidstilsynet
- Bedriftsforbundet
- EL & IT Forbundet
- Finansdepartementet
- KS
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Norsk olje og gass

- Norsk Teknologi/ Nelfo
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- Unio
- Utenriksdepartementet
- Justis- og beredskapsdepartementet (ingen merknader)

5.2 Høringsinstansenes merknader – oppsummering

Akademikerne, Unio og LO støtter forslaget i høringsbrevet.

I LOs høringsuttalelse er det vist til høringsuttalelsen fra *EL & IT Forbundet* med vedlegg, hvor det blant annet er lagt fram lønns slipper og avisoppslag som skal dokumentere lønn langt under det som følger av tariffavtalen.

Arbeidstilsynet støtter utkast til ny allmenngjøring. Det er tilsynets oppfatning at det er noen tilfeller av sosial dumping innen bransjen, og at allmenngjøring kan bidra til å stanse en uheldig utvikling. De ser også positivt på at det foreslås å allmenngjøre skift- og overtidstillegg, samt dekning av reiseutgifter der overnatting utenfor hjemmet er nødvendig. Det vil sikre likebehandling og like konkurransevilkår overfor norske virksomheter.

KS støtter allmenngjøring for elektrofagene, under forutsetning av at dokumentasjonskravet er oppfylt.

NHO legger til grunn at Tariffnemnda foretar en grundig, helhetlig vurdering av dokumentasjonen og eventuelt ytterligere behov for informasjon etter høringsrunden. Det er ikke forsvarlig å treffe vedtak om allmenngjøring basert på enkeltstående eksempler fremstilt av en "part". Som et minstekrav må de omtalte virksomhetene gis anledning til å uttale seg. Det vises videre til at Tariffnemnda ikke fant at vilkårene for allmenngjøring var til stede for fem år siden, at likebehandlingsreglene uansett gjelder for innleietilfellene og at forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder for offentlige prosjekter. *NHO* viser til at Landsoverenskomsten for elektrofagene er en normallønnsavtale, og at det må ses hen til faren for lønnsdrivende effekt ved vurderingen av allmenngjøring.

Norsk olje og gass tiltrer *NHOs* høringsuttalelse.

Norsk Teknologi/ Nelfo mener at dokumentasjonskravet ikke er oppfylt. Den fremlagte dokumentasjonen er ikke representativ, og allmenngjøring vil fremstå som uforholdsmessig og unødvendig. Ettersom utfordringene er forskjellige for ulike deler av bransjen, er det nødvendig å dele bransjen opp i landbasert virksomhet, skipsinstallasjon og offshore. Dersom nemnda finner at vilkårene for allmenngjøring er til stede, må allmenngjøringen begrenses til å gjelde elektroinstallasjoner på landbaserte byggeplasser. I følge høringsuttalelsen er utfordringene av en helt annen karakter innenfor landbasert virksomhet enn for de to øvrige delene av bransjen, og allmenngjøring kan i følge *Norsk Teknologi/ Nelfo* være et virkemiddel.

Bedriftsforbundet støtter ikke kravet om allmenngjøring. De kan verken se behov for eller at det er grunnlag for allmenngjøring i bransjen. De har fått tilbakemeldinger fra sine medlemmer om at allmenngjøring ikke er ønskelig.

Justisdepartementet har ingen merknader. *Utenriksdepartementet* forutsetter at Tariffnemnda 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 ønsker ikke å avgi høringsuttalelse.

6 Annen dokumentasjon

6.1 Tilleggsinformasjon fra partene

Etter høringsrunden la EI & IT Forbundet fram ytterligere dokumentasjon i brev 20. januar 2015 til Tariffnemnda. Det ble blant annet lagt fram lønns slipper som viste at faglærte elektrikere (med DSB godkjenning) hadde timelønner på 147, 153,29 og 160 kroner per time høsten 2014.

I e-post 2. februar 2015 understreket *Norsk Teknologi* blant annet at DSB godkjenning ikke automatisk innebærer krav på fagarbeiderlønn, og at det dermed blir uriktig å legge til grunn at utenlandske montører automatisk har krav på fagarbeiderlønn, fagarbeidertillegg og utenbystillegg. *Norsk Teknologi* mener derfor at EI & IT Forbundets regnestykker ikke automatisk kan legges til grunn for å fastslå lønnsnivået for utenlandske arbeidstakere.

I brev 20. november 2014 oversendte EL & IT kommentarer til Norsk Teknologi/ Nelfos høringsuttalelser, samtidig som de oversendte en kopi av en statistikkrapportering fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) til Kunnskapsdepartementet med opplysninger om utenlandske elektrofagsarbeidere i Norge.

6.2 Henvendelse til Statistisk sentralbyrå (SSB)

Tariffnemnda henvendte seg til SSB i flere omganger for å undersøke om og i hvilken grad SSB kunne bidra med nødvendige lønnsopplysninger for norske og utenlandske arbeidstakere innenfor elektrofagsoverenskomstens virkeområde.

SSBs tall viste at ca 25 % av heltidsansatte håndverkere i elektrisk installasjon hadde en månedslønn i 2013 som var lavere enn overenskomstens timesats for faglærte arbeidstakere, omregnet til månedslønn. SSB opplyste imidlertid i brev 9. desember 2014 at SSBs lønnsstatistikk omfatter for få personer til å kunne gi tall etter hvorvidt personer med lavere snittlønn enn minstelønnsatsene i tariffavtalen per oppgitt dato er nordmenn eller arbeidsinnvandrere.

7. 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.

Tariffnemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden og Boddling, 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 som utfører elektrofagarbeid innenfor landbasert virksomhet og i skips- og verftsindustrien har lønns- og arbeidsvilkår på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere. Vilkårene for allmenngjøring er dermed oppfylt for disse gruppene, jf. allmenngjøringsloven § 5. Flertallet viser også til uttalelsen fra Norsk Teknologi som i høringen gir uttrykk for at de observerer utfordringer i deler av bransjen, og at landbasert virksomhet er særlig utsatt for press for like konkurranse- og arbeidsvilkår, og derfor blir utfordret i forhold til målet om en seriøs og ryddig bransje. Norsk Teknologi mener imidlertid at vurderingen av en eventuell allmenngjøring må gjøres separat for de ulike næringsdelene i bransjen, dvs. for

henholdsvis offshore, skipsinstallasjon og landbasert virksomhet. Norsk Teknologi viser til at forholdene i offshore ikke er nevnt i begjæringen og at lønns- og arbeidsforholdene for skipsinstallasjon gjennomgående er ryddige.

Det samme flertallet legger vekt på at de fleste eksemplene som er lagt frem viser en klar tendens til underbetaling i forhold til overenskomsten når det gjelder landbasert virksomhet, og at det også er lagt frem eksempler innenfor verftsindustrien. De samme medlemmene har imidlertid ikke funnet det dokumentert at vilkårene for allmenngjøring er til stede innenfor petroleumsvirksomheten til havs.

Overenskomsten allmenngjøres ikke for denne delen av bransjen.

Nemndas mindretall, medlemmene Meder og Smith Ulseth, finner at det ikke bør treffes vedtak om allmenngjøring. Det er begrenset og til dels motstridende dokumentasjon i saken. Arbeidstilsynet har liten faktisk kunnskap om situasjonen i bransjen, og det er tvilsomt om dokumentasjonen kan sies å være representativ for hele bransjen. Mindretallet finner at den foreliggende dokumentasjonen ikke tegner et bilde som tilsier at Tariffnemnda på bakgrunn av lovens formål bør treffe et allmenngjøringsvedtak.

Etter en samlet vurdering finner mindretallet at allmenngjøring ikke er et forholdsmessig tiltak, og at vedtak derfor ikke bør treffes, jf. § 5.

Lønn

Landsoverenskomsten for elektrofagene er en normallønnsavtale. Det innebærer at det innenfor avtaleområdet ikke er adgang til å inngå lokale avtaler som gir høyere avlønning enn det overenskomsten selv åpner for. I henhold til allmenngjøringsloven § 6 siste ledd vil imidlertid bestemmelser som følger av en allmenngjøringsforskrift gjelde som ufravikelige minstevilkår, og Tariffnemnda legger til grunn at dette også vil gjelde der lønnsattsene følger av en normallønnsavtale.

Etter en helhetsvurdering har Tariffnemnda funnet det naturlig på dette området å allmenngjøre overenskomstens normallønnsatts for faglærte og ufaglærte arbeidstakere. Standpunktet må ses i sammenheng med nemndas beslutning om de ulike tilleggene, se nedenfor.

Tariffnemndas medlemmer er noe uenige i hvilke tillegg utover normallønnsattsen det er nødvendig å allmenngjøre, og drøfter derfor tilleggene særskilt nedenfor:

Utenbystillegg

Nemndas flertall, medlemmene Holden, Smith Ulseth og Meder, mener det ikke er nødvendig for å sikre lønnsutjevning å allmenngjøre utenbystillegget i overenskomsten, sett i sammenheng med at det er en normallønnsavtale med relativt høy lønnsats. Disse medlemmene viser til at det i følge forarbeidene til allmenngjøringsloven^[2] ikke skal allmenngjøres mer enn det som er nødvendig for å oppnå formålet med loven. For innleide arbeidstakere vil likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven^[3] uansett sikre likeverdige vilkår.

Nemndas mindretall, Øydegard og Bodding, er av den oppfatning av at allmenngjøring av utenbystillegget er nødvendig for å oppnå likeverdige vilkår. Å ikke allmenngjøre utenbystillegget vil etter disse medlemmenes oppfatning dermed stride mot allmenngjøringslovens formål om å sikre likeverdige vilkår samt å hindre konkurransevridning.

Skifttillegg

Nemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden og Bodding, viser til at skifttilleggene utgjør en vesentlig del av lønna til de som arbeider skift gjennom hele året, og mener det er nødvendig å allmenngjøre disse tilleggene for å ivareta formålet med allmenngjøringsloven.

Arbeidstid og overtid

Når det gjelder spørsmålet om allmenngjøring av arbeidstid viser Tariffnemnda til at dette er et forhold som allerede er regulert i arbeidsmiljøloven. I likhet med hva som er uttalt i allmenngjøringsvedtaket for byggebransjen kan ikke nemnda se at det er spesielle hensyn som tilsier at det er større behov for kortere arbeidstid i denne bransjen enn i andre bransjer for øvrig. Nemnda legger i sin vurdering vesentlig vekt på å ikke gå lenger enn nødvendig når det fattes vedtak om allmenngjøring, og finner det ikke nødvendig i denne saken å allmenngjøre elektrofagsoverenskomstens arbeidstidsbestemmelser og bestemmelser om overtid.

Reise kost og losji

Tariffnemnda har funnet det nødvendig å allmenngjøre dekning av utgifter til reise, kost og losji og viser til begrunnelse i Tariffnemndas vedtak 24. april 2013 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge 2012 - 2014

8. Forskrift om allmenngjøring

8.1 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. På arbeidsplasser med skiftarbeid er skifttilleggene for to- og treskiftsordninger allmenngjort.

Tariffnemnda har ikke funnet det nødvendig å allmenngjøre overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for overtid. Det innebærer at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid og overtid vil gjelde som minstevilkår.

Derimot har nemnda funnet det nødvendig å allmenngjøre en bestemmelse om reise, kost og losji for å oppnå at formålet med allmenngjøringsloven oppfylles.

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.

8.2. Merknader til de enkelte bestemmelsene

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med LOs begjæring er forskriften fastsatt på grunnlag av Landsoverenskomsten for elektrofagene 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 noen forenklinger, begrunnet i hensynet til at forskriften skal være enkel å forholde seg til.

Forskriften gjelder ikke for petroleumsvirksomheten til havs.

Fagarbeider er definert på tilsvarende 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 er gjort unntak for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Til § 3 Lønnsbestemmelser

Det er bare overenskomstens lønnssetser for fagarbeidere og arbeidstakere uten fagbrev som allmenngjøres, samt tillegg for to- og treskiftsarbeid.

Tillegget "som utfører fagarbeid" innebærer en presisering av at det er det utførte arbeid som er avgjørende for lønnssetsen, ikke arbeidstakerens fagutdanning.

Bestemmelsene i § 3 om lønn må ses i sammenheng med § 6 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 minstelønnsseter i forskriften. Nemnda legger til grunn at endring av satsene i forskriftene normalt vil skje etter begjæring fra partene.

Til § 5 Reise, kost og losji

Bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji er tilsvarende som i de øvrige allmenngjøringsforskriftene som har denne typen regulering. Det vil si at det ikke er angitt noe bestemt beløp eller nivå for dekning av utgifter, men at arbeidsgiver pålegges ansvar for å inngå avtale med arbeidstaker om at arbeidsgiver skal dekke slike utgifter.

Det understrekes at det er der virksomhetens behov gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig at forpliktelsen til å inngå avtale om utgiftsdekning inntreffer. Bestemmelsen er ikke ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo i lang avstand fra sitt arbeidssted.

Når det gjelder dekning av kost og losji i forbindelse med at arbeidstaker sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted, legges det til grunn at arbeidsgiver og arbeidstaker i forkant av oppdraget skal inngå avtale om dekning av slike utgifter. Som et utgangspunkt er det arbeidsgiver som skal sørge for kost og losji, men det kan også avtales dekning f.eks. ut fra dokumenterte utgifter, faste satser for kompensasjon mv. Når det gjelder reiseutgifter legges det til grunn at det ved arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig, skal inngås avtale om dekning av nødvendige utgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og om et rimelig antall hjemreiser forøvrig.

For utsendte arbeidstakere som er ansatt i et utenlandsk foretak, vil det vanlige være at bostedet er der virksomheten er lokalisert. Tariffnemnda legger til grunn at reisebestemmelsen innebærer dekning av faktiske utgifter til hjemreiser til arbeidstakers hjemsted, uavhengig av om hjemstedet befinner seg i Norge eller i utlandet, jf. Tariffnemndas uttalelse 20. oktober 2005.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 6 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 § 7 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. mai 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 Landsoverenskomsten for elektrofagene 2014-2016 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

Oslo, 3. februar 2015,

Johan Kr. Øydegard

Steinar Holden

Terese Smith Ulseth

Knut Boddig

Margrethe Meder

Forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene

Fastsatt av Tariffnemnda 3. februar 2015 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 Landsoverenskomsten for elektrofagene 2014-2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Teknologi på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og EL & IT Forbundet på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører slikt arbeid i slike bedrifter.

Forskriften gjelder ikke for petroleumsvirksomheten til havs.

Med faglært arbeidstaker menes arbeidstaker med offentlig godkjent fagbrev, DSB godkjenning eller tilsvarende utdanning innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid.

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 installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l., jf. § 2, skal ha en lønn pr. time på minst:

- a) kr. 196,44 for faglærte som utfører fagarbeid.
- b) kr. 169,62 for øvrige arbeidstakere.

Ved skiftarbeid skal det beregnes kompensasjon av minste timelønn i første ledd på:

- a) 17 % ved toskiftsarbeid.

b) 27,3 % ved treskiftsarbeid.

§ 4. *Regulering av lønn i forskriftens virketid*

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

§ 5. *Utgifter til reise, kost og losji*

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

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

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 6. *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.

§ 7. *Ikrafttreden og opphør*

Forskriften trer i kraft 1. mai 2015.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2014-2016 blir avløst av ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.

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

[2] Ot. prp. nr. 26 (1992-93) side 22

[3] Arbeidsmiljøloven § 14-12 a flg.