

Tariffnemnda  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 TRONDHEIM

Vår dato: 12.09.2022  
Deres dato: 04.07.2022  
Vår referanse: TN 2022/ KW  
Deres referanse: 2022/5

## HØRINGSSVAR – BEGJÆRING OM FORTSATT ALLMENNGJØRING AV INDUSTRIOVERENSKOMSTEN FOR SKIPS- OG VERFTSINDUSTRIEN

### 1. INNLEDNING

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev knyttet til begjæring om fortsatt allmenngjøring av Industrioverenskomsten/ VO-delen for skips- og verftsindustrien. Fristen for å inngi hørings svar er 12.09.2022.

Dette høringsbrev er inngitt på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger.

NHO vil innledningsvis påpeke at vi er opptatt av ordnede arbeidsforhold og at en allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven, herunder Norges EØS-rettslige forpliktelser, i enkelte tilfeller kan være et hensiktsmessig virkemiddel. NHO finner imidlertid grunn til å stille spørsmål ved om allmenngjøring generelt sett er et riktig tiltak for å motvirke utfordringer i deler av arbeidslivet. Allmenngjøring er uansett bare ment å være et midlertidig virkemiddel.

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 vil fremheve 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.

### 2. KOMMENTARER TIL UTKASTET TIL FORSKRIFT

#### 2.1. Utgangspunkt

For det tilfellet at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, har NHO og tilsluttede landsforeninger noen konkrete innspill til utformingen av forskriften, jf. nedenfor.

#### 2.2. Forslagets § 7 – Reise, kost og losji

Forslaget til endring av bestemmelsen er i overensstemmelse med den underliggende tariffavtalen. Etter NHOs oppfatning er forslaget hensiktsmessig.

### 2.3. Forslagets § 8 – arbeidstøy

Forslaget til ny ordlyd i § 8 er ikke i samsvar med den underliggende tariffavtalen. I Industriooverenskomsten, 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 tilfredsstiller nødvendige 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. Bestemmelsen blir da som følger:

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 nødvendige HMS-krav, og at dette er praktiske mulig og økonomisk forsvarlig.

## 3. KOMMENTARER TIL ARBEIDSTILSYNETS BREV

### 3.1. Overordnede merknader

Arbeidstilsynet har i brev av 01.04.2022 pekt på en del utfordringer knyttet til anvendelsen av forskriftene om delvis allmenngjøring av tariffavtalene. Dette gjelder særlig de håndhevelsesutfordringer som Arbeidstilsynet beskriver, som følge av at forskriftene kan oppleves som tvetydige eller uklare. Som et alminnelig synspunkt ber Arbeidstilsynet Tariffnemnda sørge for at forskriftene i større grad står på egne ben.

På et overordnet plan ønsker NHO å minne om at Tariffnemndas praksis er basert på at det skal være – så langt det er mulig – samsvar mellom den allmenngjorte forskriften og den underliggende tariffavtalen. I de tilfeller hvor forskriftsteksten byr på tvil, vil den underliggende tariffavtalen være et viktig tolkningsmoment. Dersom den underliggende tariffavtalens ordlyd ikke gir svar, kan tariffpartene selvsagt kontaktes knyttet til praksis. Så vidt vites har NHO alltid svart på spørsmål om tolkning og praksis knyttet til allmenngjorte tariffavtaler, uavhengig av om det er Arbeidstilsynet eller andre som har spurt. Metodikken for tolkning av delvis allmenngjorte tariffavtaler har derfor visse særtrekk. Men at dette må være metoden for tolkning av allmenngjorte tariffavtaler følger etter NHOs oppfatning av selve reguleringsmetodikken. Det er tariffavtalen som er delvis allmenngjort.

Så er det ikke alltid at tariffpartene er enige om hva som er riktig tolkning av tariffavtalen eller hva som er riktig praksis. At det kan være utfordrende for håndhevelse av forskriften er ikke vanskelig å forstå. Men det er ikke alle spørsmål knyttet til tolkningen av en tariffavtale som nødvendigvis er klarlagt. At noen spørsmål blir stående ubesvart, kan skyldes tariffpolitiske prioriteringer. Etter NHOs oppfatning er det ingen god løsning at forskriftene skal stå på egne ben, som Arbeidstilsynet tar til orde for. En situasjon hvor

tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil være et skritt mot å undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy. Til tross for håndhevning utfordringene Arbeidstilsynet peker på – som det erkjennes at kan være reelle – er NHO ikke enig i en reguleringsmetodikk som gjør forskriftene autonome i forhold til tariffavtalen

Med disse innledende merknadene om reguleringsteknikken og tolkningen av allmenngjorte tariffavtaler, vil NHO kommentere de konkrete spørsmålene Arbeidstilsynet reiser i sitt brev i punktene nedenfor.

### **3.2. Utenbystillegg – Arbeidstilsynets brev s. 7, punkt 3 bokstav c)**

I relasjon til utenbystillegget problematiserer Arbeidstilsynet uttrykkene "bedrift" og "fast arbeidssted". Det er korrekt at disse begrepene av tariffpartene er søkt klargjort gjennom bilag 4 til IO/VO. Her har tariffpartene understreket at hva som er en bedrift/fast arbeidssted beror på en helhetsvurdering, samtidig som man har oppstilt en del kriterier for vurderingen. Arbeidstilsynet tar til orde for å forskriftsfeste disse kriteriene.

NHO er skeptisk til at kriteriene skal forskriftsfestes. Det er flere grunner til det. For det første er det et omfattende bilag det er tale om. Teksten med kriterier fyller alene 1,5 A4 sider. En forskriftsregulering av kriteriene vil dermed bli svært omfattende og temmelig utradisjonell som forskriftstekst. Det er ikke vanlig at kriterier knyttet til helhetsvurderinger i arbeidsmiljøloven ellers lovfestes.

For det annet har tariffpartene avtalt en dynamisk oppfølging av denne kriterielisten. I siste avsnitt i bilag 4 heter det:

#### **"Prosess og oppfølging**

Norsk Industri og Fellesforbundet vil gjennomføre jevnlig møter forankret i ledelsen i organisasjonene for å vurdere hvordan bestemmelsene blir tatt i bruk og fulgt opp. Det kan være tilfeller der endringene får utilsiktede konsekvenser, og partene vil søke å avklare disse fortløpende og eventuelt utarbeide nye felles veiledere eller lignende."

Slike møter har vært avholdt og partene har i fellesskap – i tillegg til de tariffavtalte kriteriene – utarbeidet en felles veileder.<sup>1</sup> Denne veilederen er på hele 27 sider, selv om alt riktignok ikke gjelder bedriftsbegrepet.

En allmenngjøring av kriterielisten alene vil ikke løse tolkningsutfordringene. Ett er spørsmålet om ikke også veilederen i så fall skal allmenngjøres, ett annet er at en forskriftsfesting vil gjøre reguleringen langt mer statisk enn partene har lagt opp til. Etter NHOs oppfatning er det en bedre løsning at Arbeidstilsynet – og andre rettsbrukere – anvender den alminnelige metoden for tolkning av allmenngjøringsforskrifter. Dersom forskriftens ordlyd ikke gir tilstrekkelig avklaring, må man se hen til den underliggende tariffreguleringen. Og akkurat når det gjelder spørsmålet om tolkning av bedrift/fast arbeidssted finnes det utførlig tariffrettslig regulering å se hen til.

---

<sup>1</sup> [https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/bilagveileder/industrioverenskomsten\\_rkl-veileder.pdf](https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/bilagveileder/industrioverenskomsten_rkl-veileder.pdf) (sist besøkt 15.08.2022)

### 3.3. Skifttillegg, Arbeidstilsynets brev s. 7-8, punkt 3 bokstav d)

Arbeidstilsynets brev punkt 3 bokstav d) har overskriften "skifttillegg". Spørsmålet som reises gjelder imidlertid ikke skifttillegget som sådan, slik overskriften kan tyde på. Spørsmålet er hva som er beregningsgrunnlaget for kompensasjonen for arbeidstidsreduksjonen som et skiftarbeid innebærer.

Et eksempel kan kanskje være klargjørende. En fagarbeider som arbeider utenbys i en skiftordning har rett til følgende godtgjørelse etter forskriften:

#### Grunnlønn

En fagarbeider skal ha kr. 197,01 pr. time, dersom det er tale om vanlig dagtidsarbeid. Og arbeidstakerne bundet av tariffavtale er i all hovedsak ansatt som dagtidsarbeidere. Det er ikke vanlig å avtale skift i arbeidsavtalen.

#### Utenbystillegg

Dersom fagarbeideren blir sendt på arbeidsoppdrag som krever overnatting, tilkommer det et utenbystillegg. I tariffavtalen er dette et prosenttillegg (20%), mens det i forskriften er regnet om til et nominelt beløp basert på grunnlønnen, jf. ovenfor. I vårt tilfelle med en fagarbeider tilkommer det kr. 39,40 i tillegg pr. time. Et utenbystillegg er en kompensasjon for ulempen med å arbeide utenbys.

#### Skifttillegg

Dersom arbeidet i tillegg skal utføres i skift, tilkommer det et skifttillegg basert på hvilken skiftordning det er tale om. I vårt eksempel skal det arbeides helkontinuerlig tre-skift. I så fall skal fagarbeideren ha et skifttillegg på kr. 22,12 pr. time om han arbeider 2. skift og kr. 32,29 pr. time om han arbeider 3. skift. Et skifttillegg er en kompensasjon for ulempen ved å arbeide skift.

#### Kompensasjon for forkortet arbeidstid

Arbeid i skift innebærer at det arbeides et redusert antall timer i forhold til en normal arbeidsuke. Det er derfor gitt nærmere regler om kompensasjon for redusert arbeidstid. Arbeidstidskompensasjonen skal beregnes på bakgrunn av grunnlønnen. I vårt tilfelle vil derfor fagarbeideren ha krav på 11,61 % tillegg i grunnlønnen, altså  $197,01 \text{ kr} \times 111,61 \% = 219,88 \text{ kr pr. time}$ .

Svaret på Arbeidstilsynets spørsmål er derfor at prosentsatsen bare skal legges på timelønnen, som er omtalt som tolkningsalternativ 2 i Arbeidstilsynets brev.

Etter NHOs oppfatning følger ovennevnte av en tolkning av forskriften og av praksis mellom tariffpartene. 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.

\*\*\*

Med vennlig hilsen



Nina Melsom  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
Direktør Arbeidsliv og tariff