



Fellesforbundet

# **Aktuelle tiltak for et seriøst arbeidsliv**

Innstilling fra arbeidsgruppe arbeidsliv  
september 2015

## Mandat, sammensetning og noen presiseringer

Arbeidslivet gjennomgår raske endringer, der det organiserte arbeidslivet er under press. I denne situasjonen opplever vi at deler av regelverket for arbeidslivet i lovverk og overenskomster er utilstrekkelig, både som følge av at de ikke fanger opp dagens behov, og fordi en del aktører mer aktivt bruker muligheter for omgåelse og illojal tilpasning. Dette har kommet til uttrykk i både dommer og beslutninger hos offentlige myndigheter, og forsterkes ytterligere gjennom politiske vedtak.

Forbundet vil måtte arbeide gjennom politiske, tariffmessige og organisasjonsmessige tiltak. Forbundsledelsen har derfor nedsatt en arbeidsgruppe for å legge grunnlag for en bred gjennomgang av forbundets arbeidslivs- og tariffpolitikk, slik at vi kan møte en utvikling i retning av et mer useriøst arbeidsliv og en svekkelse av den norske arbeidslivsmodellen, hvor faste ansettelser og et godt partssamarbeid er basis.

Arbeidsgruppa skal særlig vurdere konsekvenser av Arbeidsrettens dom av 09.03.2015 og hvilke tiltak forbundet kan sette i verk for å begrense virkningene av dommen, samt forbundets videre arbeid med "fast ansatt uten lønn mellom oppdrag" og begrepene "tillitsvalgte" og "tariffavtale" slik disse brukes i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgruppa skal:

- Identifisere de sentrale utfordringene
- Gi anbefaling om hvordan forbundet kan møte disse

*Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:*

Anders Skattkjær, forbundsledelsen, leder

Jørn Eggum, forbundsledelsen

Steinar Krogstad, forbundsledelsen

Cecilie Søllesvik, forbundsstyret

Roar Abrahamsen, forbundsstyret

Atle Tranøy, forbundsstyret

Petter Velleesen, forbundsstyret

Mads Kleven, forbundsstyret

Norvald Mo, administrasjonen

Knut Øygard, administrasjonen

Tor Schwenke, administrasjonen

Arbeidsgruppa har ikke gått inn på alle sider ved arbeidslivspolitikken, men konsentrert seg om problemstillinger knyttet til om arbeidstakerne er sendt på oppdrag eller ansatt/inntatt på stedet, arbeidstid, dekning av reise, kost og losji, samt utleie av arbeidskraft. Det er Industriooverenskomsten/VO-delen (IO/VO) og Fellesoverenskomsten for byggfag som i det vesentlige er berørt av det som tas opp i denne rapporten.

Oslo, den 22. september 2015 <sup>(2)</sup>

# **1. Den norske arbeidslivsmodellen under press - status og utfordringer**

## **Hva er det som skjer?**

Arbeidslivet vårt er i endring. Det merkes særlig i deler av det arbeidslivet Fellesforbundet organiserer. Endringer er ikke noe nytt, men de er mer omfattende enn før og skjer raskere, og forsterkes av en tøff konkurranse mellom bedriftene.

Drivkreftene bak dette er flere. Gjennom det åpne, frie arbeidsmarkedet i Europa er tilgangen på arbeidskraft nærmest ubegrenset. Etterspørselen etter arbeidskraft er større enn hva det norske arbeidsmarkedet kan dekke.

Bemanningsbransjen har hatt en betydelig vekst de siste 10-15 årene. Ved flere av de bedriftene vi organiserer, kan de fast ansatte i lengre perioder utgjøre en mindre del av totalbemanninga. Flertallet kan være innleide, og som hovedregel utenlandske arbeidstakere.

Helt siden vi fikk våre første landsomfattende tariffavtaler ble prinsippet om at når arbeidsgiver sender arbeidstakere på oppdrag, skal arbeidsgiver dekke kostnadene. Vi registrerer nå en utvikling hvor dette blir undergravet ved at selskap registrerer seg der arbeidet utføres og at, i all hovedsak, utenlandske arbeidstakere må godta at de blir ansatt lokalt. Men det må ikke undervurderes at dette er en utvikling som i økt grad også berører norske arbeidstakere.

Arbeidsgruppa mener vi verken skal stenge grensene for utenlandsk arbeidskraft eller forby en seriøs bemanningsbransje. Men vi har fått tilstander i deler av arbeidslivet som er uakseptable og som går helt på tvers at hva vi kan kalle for et godt arbeidsliv. Det er f.eks. godt dokumentert at utenlandske arbeidstakere i midlertidige stillinger, ofte forsterket av manglende opplæring og språkproblemer, er de som er mest utsatt for skader og ulykker. Det er derfor behov for en gjennomgang, presisering og innskjerping av tariff- og lovbestemmelser for at vi skal kunne skape et godt arbeidsliv for alle.

Den norske arbeidslivsmodellen er under sterkt press. Den presses av ei regjering utgått fra Høyre og Fremskrittspartiet som har fått gjennomslag for betydelige endringer i arbeidsmiljøloven, og den er under press fra arbeidsgiversiden. Endringene vil styrke arbeidsgivernes makt og redusere de tillitsvalgte, og dermed forrykke maktforholdene og balansen i arbeidslivet. Dette er endringer som stort sett raskt kan endres gjennom et annet flertall på Stortinget.

Modellen presses imidlertid også på andre mer grunnleggende måter. Globalisering av økonomien, en åpnere verdenshandel og en sterkere internasjonal konkurranse i næringslivet har bidratt til å trekke flere land med i den økonomiske utvikling og gitt vekst i verdensøkonomien. Dette har flere positive sider, ved at flere kommer i arbeid og får økt sin velstand. Men utviklinga har også ført til press på de land som har gode standarder i arbeidslivet. Ser vi på land rundt oss, ser vi ei utvikling i retning av færre faste ansatte, mer innleie og økende inntektsforskjeller. Dette er ei utvikling som også nasjoner i den rike del av verden har vært med å drive fram. Det har skjedd en høyredreining i mange europeiske land, også i EU, som har fremmet liberalisering framfor nødvendige reguleringer, selv om bildet ikke er entydig.

## **Forsvar av den norske arbeidslivsmodellen**

Landsomfattende tariffavtaler med lokal forhandlingsrett er en sentral forutsetning for den norske arbeidslivsmodellen. Videre er det en viktig del av denne modellen at

arbeidsmiljøloven har bygd opp om dette ved at både forbund og lokale tillitsvalgte gis muligheter for å inngå avtaler utover lovens bestemmelser, men innenfor klare rammer.

Modellen med sentrale rammer i lov- og avtaleverket, med stort innslag av lokal forhandlingsrett, forutsetter at det er balansert maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Balansen i maktforholdet bygger på balanse mellom tilbud på og etterspørsel av arbeidskraft, samt sterke organiserte parter som avtaler normen for lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstid, gjennom tariffavtaler.

Også det uorganiserte arbeidslivet med mer uformelle avtaler mellom partene har hatt vilkår innenfor normen, da vesentlig dårligere vilkår har ført til at arbeidsgiver har mistet arbeidstakere eller at de har organisert seg og krevd tariffavtale.

Det er helt avgjørende at tariffavtalene har en sterk normgivende virkning på arbeidslivet, og at også lovverket bygger opp om dette. Vi ser nå at tariffavtalenes normgivende virkning svekkes. Vi kan ikke ta for gitt at dette ikke vil fortsette. Tariffdekningen må styrkes for å sikre at tariffavtalene i framtida skal opprettholde sin normgivende virkning.

Den ubegrensede tilgangen på arbeidskraft som arbeidsgiverne nå har, og der en del av denne arbeidskrafta er i en så utsatt situasjon at den vanskelig kan ivareta sine rettigheter, kan undergrave den balansen vi har hatt i maktforholdet i arbeidslivet. Vi ser allerede klare trekk i retning maktforskyvning.

Svaret på disse store utfordringene er å styrke standardene i norsk arbeidsliv og jobbe internasjonalt for å bidra til å heve standardene i andre land. Svaret er å stille krav om kompetanse for å utføre arbeidet, krav til innkjøpere og krav om rett til å kunne få grunnleggende norskopplæring og opplæring om norsk arbeidsliv. Gode arbeidslivsstandarder som bygger på faste ansettelser, er forutsetninger for god breddekompetanse og høy produktivitet.

## **2. Tariffpolitiske utfordringer etter Arbeidsrettens dom av 09.03.2015**

Arbeidsretten har gjennom sin dom av 09.03.2015 akseptert konstruksjoner med lokale ansettelser som fører til bortfall av retten til dekning av utgifter til reise, kost og losji, samt bortetillegget i IO-VO. Samtidig gir Arbeidsrettens vurderinger rom for å oppstille krav til varighet og substans i forhold til etablering av lokale virksomheter, som arbeidsgruppa mener må følges opp i vårt tariffarbeid.

Samtidig som bedrifter søker slike konstruksjoner for å redusere sine kostnader, forventer de godkjenning av arbeidstidsordninger forbeholdt reisepersonell med overnatting utenfor hjemmet.

Arbeidsgruppa mener det er viktig at forbundet forholder seg til de avtaler som er inngått med våre arbeidsgivermotparter. I det ligger at vi må forsvare de prinsipper som er nedfelt i rammeavtalene.

### ***Arbeidsgruppas anbefalinger:***

- Rammeavtalen for arbeidstidsordninger med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer regulerer innarbeidingsordninger for reisepersonell med overnatting utenfor hjemmet og kan gjøres gjeldende for store anlegg/driftssteder og er avgrenset i tid.

Formålet er å gi reisepersonell en utvidet mulighet for å jobbe mens de er på anlegget, for så å få lengre sammenhengende friperiode hjemme.

Rammeavtalen omfatter ikke lokalt ansatt personell, men en godkjent innarbeidingsordning for bedriftens reisepersonell kan i særlige påkomne tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere i bedriften.

Arbeidsgruppa ser behov for å innta bestemmelser i aktuelle tariffavtaler om krav til substans og varighet i bedriftsbegrepet for å demme opp for konstruksjoner som har til hensikt å omgå gjeldende betalingsbestemmelser. En slik bestemmelse kan være:

- Dersom en bedrift/avdeling skal være ansettelsessted forutsettes det at etableringen er av varig karakter, og at bedriften/avdelingen bemannes slik at den kan ivareta bedriftens forpliktelser i henhold til lov- og avtaleverkets bestemmelser.

### **3. Arbeidstidsordninger – rettigheter etter lov og avtale**

Arbeidstid blir en stadig viktigere faktor for arbeidsgiverne i konkurransen om oppdrag. Endringene i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015 innebærer en negativ forrykning i maktbalansen mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker og de tillitsvalgte.

Med bakgrunn i arbeidsmiljølovens uklare krav til hva som forstås med "tillitsvalgte" og "tariffavtale" som grunnlag for kompetanse til å fravike arbeidsmiljølovens alminnelige regler om arbeidstid, representerer de vedtatte endringene i arbeidsmiljøloven også en svekkelse av det organiserte arbeidslivet.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er såkalt "rammelovgivning". Det betyr at loven oppstiller rammer for hva partene kan avtale seg i mellom. Loven regulerer således ikke styringsretten i det enkelte ansettelsesforhold, men oppstiller ytre grenser for hva som kan avtales. Det er lov å avtale bedre ordninger for den ansatte, men ikke dårligere. Bedre betingelser etter individuell avtale eller tariffavtale vil således bety strengere rammer i det enkelte arbeidsforhold enn loven gir mulighet for.

Et typisk eksempel er tariffavtale om 37,5 timers arbeidsuke, selv om arbeidsmiljøloven åpner for 40 timers arbeidsuke. I et slikt tilfelle har partene valgt å avtale strammere rammer enn det arbeidsmiljøloven gir dem mulighet til, og den strengeste reguleringen må følges.

Tilsvarende gjelder hvis tariffavtalen fastsetter en maksimal grense for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter lokal avtale til 10 timer pr. dag. Med en slik tariffavtale vil det ikke få betydning om lovens rammebestemmelse utvides og åpner for 12,5 timers gjennomsnittsberegning pr. dag ved lokal avtale. Oppstiller tariffavtalen krav om at søknad om gjennomsnittsberegning må følge en tariffbestemt fremgangsmåte, må denne fremgangsmåten følges selv om loven ikke stiller like strenge krav. Det samme prinsippet gjelder for overtid og beregningsfaktoren for beredskapsvakt.

At rammene i arbeidsmiljøloven utvides, fører altså ikke til at bedre reguleringer i tariffavtale eller den enkelte arbeidsavtale bortfaller. Sagt på en annen måte hindrer en strengere avtalebestemmelse at arbeidsgiveren kan utnytte lovens rammer fullt ut.

Tariffavtalene kan ha flere bestemmelser som legger begrensninger for virksomhetens avtalemulighet, og for Arbeidstilsynets godkjenning. Både tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid, betalingsbestemmelser, rammeavtalen om arbeidstid, eller nærmere avtalte behandlingsprosedyrer for søknadsbehandling kan sette begrensninger. Ingen lokalavtale eller tilsynsgodkjenning kan bryte med tariffavtalens bestemmelser. Hvordan en lokalt godkjent ordning skal samstemmes med tariffbestemmelsene er i dag ikke helt avklart, men må avklares i hvert enkelte tilfelle.

### **Forbundsavtalen og Rammeavtalene og endringene i Arbeidsmiljøloven**

Forbundsavtalen i privat sektor inneholder både saksbehandlingsregler og regler/rammer om vilkår for godkjenning av ulike arbeidstidsordninger. Avtalen ble sist revidert og godkjent i Sekretariatet i mars 2011. Avtalen regulerer arbeidstidsordninger med mer enn 10,5 timers daglig arbeidstid, og med en øvre begrensning på 12,5 timer pr. dag, og hvor noen spisepauser inngår i rammen. Slike ordninger må forbundene sende til LO for endelig godkjenning.

Arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timers dag godkjenner forbundene selv.

Forbundet har inngått rammeavtale med arbeidsgivermotparten, som regulerer godkjenningsprosedyre og rammer/vilkår for arbeidstidsordninger ut over 10,5 timer pr. dag. Felles for avtalen er at den er begrenset til å gjelde for de med overnatting utenfor eget hjem, og for store anlegg/driftsteder som er avgrenset i tid.

Innholdet i rammeavtalen er ellers ganske likt de vilkår og regler som gjelder i forbundsavtalen.

I tillegg har forbundet også rammeavtale om arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timer pr. dag som forbundene selv godkjenner, såkalt 12-9 rotasjon.

Fra 1. juli 2015 kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i medhold av aml § 10-5 (2) avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ut over det som har vært tillatt tidligere. Grensen for daglig arbeidstid som var inntil 10 timer pr. dag, er utvidet til 12,5 timer pr. dag. Det er kommet et tillegg om at "*ved avtaler på mer enn 10 timer skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd*". Grensen for maksimal ukentlig arbeidstid i noen enkelt uke er fortsatt 54 timer.

Forbundene og LO har ingen slik grense i sine godkjenningsordninger forbehold fagforening med innstillingsrett. Endringen innebærer at noen av de avvikende arbeidstidsordningene som før måtte godkjennes av forbundene eller av LO, nå kan avtales lokalt.

Arbeidsmiljølovens § 10-12 (8) som sier at Arbeidstilsynet ikke kan behandle søknader om avvikende arbeidstidsordninger, dersom det er fagforeninger med innstillingsrett i virksomheten som kan etablere ordningen ved tariffavtale, er fjernet. Dette innebærer at Arbeidstilsynet, etter at loven er trådt i kraft, kan behandle søknader om avvikende arbeidstidsordninger som tidligere måtte behandles av fagforeninger med innstillingsrett etter § 10-12 (4).

Bestemmelsene i § 10-12 (4) er ikke endret. Det betyr at fagforening med innstillingsrett kan opprettholde sin godkjenningspraksis slik den hittil har vært praktisert.

Endringene innebærer at virksomheter som er bundet av tariffavtale nå kan velge å søke godkjenning hos Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har imidlertid ikke like vide rammer som en fagforening med innstillingsrett. Hvordan Arbeidstilsynet vil forholde seg til tariffavtalebestemmelser som ramme for sine godkjenninger, er ikke avklart. Eksempelvis begrenser tariffavtalebestemmelser godkjenning av arbeidstidsordninger for de med nattkvarter utenfor hjemmet, og kan dermed ikke godkjennes for lokalt ansatte. Lokalt inngåtte avtaler mellom ledelsen og tillitsvalgte vil ha en begrensning på maks 54 timer pr. uke.

Arbeidstilsynets kompetanse er også begrenset til tilfeller der det er lang avstand mellom arbeidsted og bosted, samt at det må være av sikkerhetsmessig betydning å samordne arbeidstiden på arbeidsstedet (6. ledd). Sjuende ledd gjelder helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid, og forutsetter at arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter. Fagforeninger med innstillingsrett sin godkjenning etter § 10-12 (4) har verken begrensninger i forhold til sektor eller øvrige begrensninger.

Det er imidlertid ingen begrensning for privat sektor, slik rammeavtalen har, ved at det bare gjelder for de med nattkvarter utenfor hjemmet og for store anlegg/driftsteder. Virksomhetene kan også søke Arbeidstilsynet om ordninger med inntil 13 timers dag etter aml § 10-5 (3) uten begrensninger ift type arbeidsområde/sektor.

Arbeidstilsynet er i ferd med å samordne sin godkjenningskompetanse i ett kontor som skal behandle søknader fra hele landet, lagt til Region Vest. Dette kan gi forbundet bedre muligheter for dialog med Arbeidstilsynet i disse sakene.

Allerede i dag er det press fra arbeidsgiversiden om å få godkjenning for arbeidstidsordninger, forbeholdt reisepersonell med overnatting utenfor hjemmet, også for lokalt ansatte. I mange tilfeller gjelder det lokale tilsetninger som er etablert åpenbart med formål å omgå reglene om dekning av utgifter til reise, kost og losji og bortetillegget i IO-VO.

### **Arbeidstidsordninger for reisepersonell**

Gjennom tariffavtalene, allmenngjøringsforskriftene og utstasjoneringdirektivet har arbeidstakere som blir sendt på arbeid av sin arbeidsgiver, og hvor det kreves nattoophold, krav på at arbeidsgiver dekker kostnadene til reise, kost og losji. Arbeidsgivere undergraver nå disse rettighetene ved at arbeidstakerne blir ansatt/inntatt på arbeidsstedet og ikke sendt på oppdrag. Den viktigste motivasjonen for å ansette reisende arbeidstakere som lokale, er at virksomheten både kan få utvidet driftstiden ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og samtidig unngå dekning av RKL (reise, kost og losji).

Arbeidsgruppa mener at arbeidstaker ansatt i bedrift omfattet av IO/VO med egne faste produksjonslokaler/produksjonsanlegg ikke omfattes av overenskomstens bestemmelser om arbeid utenfor bedrifter før de sendes ut på oppdrag utenfor bedriftens faste produksjonslokaler/produksjonsanlegg, med eller uten overnatting utenfor bosted. Arbeidstakere som ansettes i en bedrift for å utføre arbeidsoppdrag i annens bedrifts faste produksjonslokaler, produksjonsanlegg og/eller prosjekt, omfattes av bestemmelsen og arbeidstakerens reelle bosted skal her være utgangspunktet.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har ved to anledninger omgjort pålegg om allmenngjøringsforskriftens bestemmelse om dekning av RKL for "lokale" virksomheter med utenlandske ansatte. Den ene saken dreide seg om NV Service som utfører arbeid innen skips- og verftsindustrien. Der skriver Direktoratet for Arbeidstilsynet:

*"I de tilfeller hvor arbeidstaker er ansatt i Polen og utsendt til Norge, vil plikten inntre i det øyeblikk arbeidstakeren sendes til Norge. I denne saken er arbeidstakerne ikke utsendt, men har valgt å søke jobb i Norge. Spørsmålet er dermed hvilken adresse i Norge som etter forskriften skal legges til grunn som "hjemsted" til angjeldende arbeidstakere.*

*Hvem som i praksis opptrer som arbeidsgiver og som utøver arbeidsgiverfunksjoner er ikke mulig å utlede av selskapsstrukturen eller av sakens opplysning. Dette er imidlertid ikke avgjørende for løsningen av spørsmålet.*

*I denne saken er arbeidstakerne i følge arbeidsavtalen ansatt med fast arbeidssted Fitjar. Direktoratet kan ikke se det foreligger grunnlag for å vurdere forholdet slik at er annet enn det som er avtalt".*

Den andre saken var om Voss BG Eigedomsdrift som utfører arbeid innen bygg. Der skriver direktoratet:

*"Direktoratet for arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidstakerne sjøl har valgt å reise fra sitt hjemsted i Litauen og til Norge for å arbeid.*

*Det forhold at arbeidstakerne har hatt ett eller flere midlertidige oppdrag for andre selskaper der Cao Kan har eierinteresse, seinest EE Construction AS, kan vi ikke se endrer dette forholdet. Sjøl om det i hovedsak er samme arbeidsstokken som benyttes i forskjellige prosjekter, er ansettelsesforholdet faktisk og juridisk knyttet til forskjellige arbeidsgivere. Det er fullt lovlig å ansette arbeidstakere midlertidig på prosjekter for å utføre et bestemt oppdrag slik det er gjort her. Vi kan derfor ikke se at det foreligger grunnlag for å vurdere forholdet slik at arbeidstakerne rent faktisk ikke har skiftet arbeidsgiver slik at det faste arbeidsstedet for eksempel skulle vært Oslo eller Bergen".*

I Fafo-rapport 2010-42 "Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven" står det bl.a. på side 69 om rammeavtalen og ansattes ønske om såkalte "Nordsjø-skift":

*"LO ga med 1992-vedtaket fra seg styringsretten over rotasjoner med til og med 10,5 timer daglig arbeidstid. Dette ble overlatt til de enkelte forbundene. Rotasjoner ut over 10,5 timer daglig arbeidstid har imidlertid LO beholdt kontrollen over. Det betyr at uansett hvilken behandling forbundet selv har av en rotasjon, så har LO siste og godkjennende ord. Denne sterke sentralismen er uttrykk for et ønske om å unngå "smitte" fra store anlegg med betydelig reisende personell til stasjonær virksomhet med arbeid på vanlig dagtid. Som det fremgår av LOs vedtak fra 1992, har LO hele tiden møtt på utfordringer, ikke minst fra stasjonært ansatte som selv ønsker "Nordsjø-skift", med lange komprimerte friordninger. LO ønsker ikke å gi etter for slike ønsker. LO har også støtte for dette fra NHO (vår understrekning)".*

Arbeidsgruppa mener at verken dagens bestemmelser, tidligere forarbeider eller Prop. 48 L skiller mellom om arbeidstakeren er sendt på arbeid som krever nattopphold eller pendler frivillig og er avhengig av nattopphold. Prop. 48 L omtaler ikke utviklingen hvor virksomheter (selskapskonstruksjoner) med utenlandske arbeidstakere etablerer lokale



virksomheter der de til enhver tid har oppdrag, og hvor arbeidstakerne ansettes lokalt. Kombinasjonen av lokalt ansatte og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden medfører kraftig konkurransefordel da de kan utvide driftstiden til mer enn 48 timer uten kompensierende kostnader ved at de unngår dekning av RKL og eventuelle tariff tillegg.

#### ***Arbeidsgruppas anbefalinger:***

Det er etter arbeidsgruppas mening ikke behov for å endre forbundsavtalen i privat sektor etter endringene i aml §§ 10-5 (2) eller 10-12 (8).

Arbeidsgruppa mener det er viktig at forbundet forholder seg til de avtaler som er inngått med våre arbeidsgivermotparter og viser her til rapportens kap. 2 angående tariffpolitiske konsekvenser av Arbeidsrettens dom av 9. mars 2015. I det ligger at vi må forsvare de prinsipper som er nedfelt i rammeavtalene:

- Rammeavtalen for arbeidstidsordninger med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer regulerer innarbeidingsordninger for reisepersonell med overnatting utenfor hjemmet og omfatter ikke lokalt ansatt personell.

Forbundet må forholde seg til gjeldende lovbestemmelser. Arbeidsgruppa mener forbundet samtidig må arbeide politisk for å få til endringer med særlig fokus på følgende områder:

- Arbeide for endringer i arbeidsmiljøloven som bygger opp under de overordnede krav til HMS, det organiserte arbeidslivet og normalarbeidsdagen. I det ligger blant annet at Arbeidstilsynet ikke skal ha kompetanse til godkjenninger av arbeidstidsavtaler i henhold til aml § 10-12 (8) i bedrifter bundet av tariffavtaler med fagforening med innstillingsrett.
- Kompetansen til å inngå avtaler om å fravike arbeidsmiljølovens alminnelige regler for arbeidstid etter aml § 10-5 (2) må bygge på at bedriften er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, slik at lovens krav til "tillitsvalgte" og "tariffavtale" gis et reelt innhold.

Dersom forbundets godkjenninger erstattes med lokalt inngåtte avtaler må forbundet vurdere om ressursbruken flyttes fra godkjenning til kontroll. Kontrollen kan bestå i at lokalt inngåtte avtaler med tillitsvalgte, eller hos tilsynet, ikke strider med tariffavtalene. Fram til i dag har Fellesforbundet brukt vesentlige ressurser på kvalitetssikring ved godkjenning og oppfølging av arbeidstidsordninger basert på rammeavtalene i våre tariffavtaler.

Arbeidsgruppa mener at skulle klubbene velge å gå sammen med arbeidsgiverne for løsninger som ligger utenfor rammeavtalene, og søke godkjenninger av Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, påhviler det klubbene også et stort ansvar som forbundet ikke kan overta. Det vil likevel måtte påregnes mer ressursbruk framover knyttet til å følge med i utviklingen og bistå der det er behov.

## **4. Innleie og bemanningsforetakenes rolle**

Forutsetningen for åpningen av adgang til innleie fra bemanningsbedrifter var at det skulle være et tilskudd til den ordinære fast ansatte bemanningen der det var et midlertidig behov for arbeidskraft. I stedet har bemanningsbransjen vokst til å bli en vesentlig leverandør av arbeidskraft til viktige deler av norsk arbeidsliv. Innleie innebærer en løs tilknytning til

oppdragsgiverne, der arbeidsgiveransvaret pulveriseres. Bemanningsbransjens vekst og omfang utfordrer det organiserte arbeidslivet.

Omfanget av innleie utfordrer den norske arbeidslivsmodellen og forutsetter en arbeidsorganisering som fremmer konkurranse på lønnsvilkår og ikke produktivitet. En konsekvens er at det blir vanskeligere å gjennomføre opplæring innen språk, HMS og fag. Når arbeidsgivere velger å satse på innleie i stedet for direkte ansettelser undergraver de egen langsiktig verdiskaping.

Med dette utgangspunktet mener arbeidsgruppa at Fellesforbundet må arbeide for å begrense omfanget av bemanningsbransjen.

Regelverket for innleie er bygd rundt forutsetningen om at innleie skal dekke midlertidige behov. Etersom dette ikke lenger er beskrivende for virkeligheten i viktige deler av norsk arbeidsliv er det behov for en helhetlig gjennomgang av regelverket rundt innleie.

Store deler av bemanningsbransjen er preget av ulovlige og useriøse forhold. Enkelte bemanningsforetak er bekymret over at det er vanskelig å klare konkurransen dersom de skal ivareta krav etter lov og tariffavtale. Dagens registreringsordning gjennom bemanningsregisteret dekker ikke opp behovet for kontroll og seriøsitet. Det vises blant annet ved at NHO Service har lansert sin egen godkjenningssystem gjennom "Revidert Arbeidsgiver", som skal være et krav for alle medlemsbedrifter fra 2017. I dag er et fåtall bemanningsforetak registrert i ordningen.

#### **Arbeidsgruppas anbefalinger:**

- Det er behov for en helhetlig gjennomgang av regelverket rundt innleie.
- Det bør stilles myndighetsbestemte krav til bemanningsforetak. Slike krav stilles blant annet i Arbeidstilsynets godkjenningssystem for renholdsbedrifter. Arbeidsgruppa mener at en godkjenningssystem for bemanningsforetak også bør inneholde særskilte krav til soliditet (kapitalkrav) for foretakene.

#### **Likebehandling i lov og avtale**

Landsmøtet i 2011 vedtok å arbeide for at *"lønns- og arbeidsvilkår, og rettigheter ellers, for innleide arbeidstakere fra bemanningsselskaper, skal følge de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i bedriften de er leid inn til. Omfangsbestemmelsene i overenskomstene må derfor utvides slik at de også omfatter innleide arbeidstakere"*. Det ble reist krav på dette grunnlaget i tariffrevisjonen i 2012, og bestemmelsene ble langt på vei i tråd med landsmøtets målsetting.

Gjennom Arbeidsrettens dom av 5. januar 2015 er rammen for innleiebedriftens plikter begrenset til det som er uttrykkelig fastsatt i overenskomstene. Det følger av dommen at et spørsmål om et avvik fra likebehandlingsprinsippet er tariffstridig, ikke utelukkende kan avgjøres på grunnlag av punkt 1.3.2 i Industriooverenskomstens Fellesbilag 8, men må vurderes i sammenheng med punkt 1.3.3 og 1.3.4. Det fremgår uttrykkelig av dommen at innleiebedriften har en plikt etter tariffavtalen til å medvirke til å sikre at likebehandling faktisk finner sted. (Tilsvarende bestemmelser er inntatt i øvrige tariffavtaler.)

Hvordan dette skal sikres er beskrevet i bilagets punkter 1.3.3 og 1.3.4. Tillitsvalgte i innleiebedriften har forhandlingsrett om disse spørsmålene, det vil si at tillitsvalgte i innleiebedriften har en mulighet til å tviste brudd på nevnte bestemmelser om medvirkning til overholdelse av likebehandlingsprinsippet med innleievirksomheten. Dette gjelder blant annet:

### 1.3.3

- innholdet i informasjonen om gjeldende vilkår (hva skal være likt) som blir meddelt bemanningsforetaket,
- hvordan (om) innleier har forpliktet bemanningsforetaket og
- om fremleggelse av dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene for innleide.

### 1.3.4

- eventuell manglende aktivitet fra innleier overfor bemanningsforetaket for å få rettet opp i et mislighold av likebehandlingsprinsippet.

## **Arbeidstidsordninger for innleide**

Likebehandling etter lov og overenskomst omfatter også *"arbeidstidens lengde og plassering"*. Ettersom NHO og LO høsten 2012 avtalte at tariffbestemmelsen skulle forstås på samme måte som loven, *"minst ... de vilkår"* og ikke *"samme"*, blir utgangspunktet at innleide skal ha en arbeidstid og arbeidstidsordning som de kunne ha hatt som direkte ansatt hos innleier.

Dermed kan ikke innleide ha arbeidstidsordninger i strid med overenskomst eller lokal avtale.

Eventuelle arbeidstidsordninger må være avklart med tillitsvalgte hos innleier.

## **Begrense innleieadgang etter avtale med tillitsvalgt**

Adgangen til innleie fra bemanningsforetak er regulert i aml § 14-12. Hovedregelen er at adgangen tilsvarer muligheten for bruk av midlertidig ansettelse.

I aml § 14-12 (2) kan *"arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte"*.

Denne adgangen til tidsbegrensede avtaler er det viktigste lovgrunnlaget for mesteparten av innleien i verftsindustrien og byggebransjen. Når innleie har blitt en "normalisert" del av arbeidslivet, blir slike avtaler rutinemessig inngått. Ettersom innleie blir en sentral del av bedriftenes bemannings- og rekrutteringsstrategi, og er viktig for konkurransen mellom bedriftene, blir det stadig vanskeligere for tillitsvalgte å ivareta de begrensningene som loven tar sikte på.

Store deler av dagens innleie foregår i strid med formålet med loven. Formålet med at innleie fra bemanningsforetak ble begrensa, var blant annet for *"å forhindre at det utvikler seg en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab, har en stab som er løsere tilknyttet i ulike former for å løse de ordinære og løpende oppgavene"* (Blaalid-utvalget). Avtaleadgangen ble innført for det tilfellet at innleieadgangen ellers skulle bli for restriktiv, for eksempel i tilfeller der bedriften manglet spisskompetanse som det var vanskelig å rekruttere.

Avtaleadgangen har ført til en situasjon med et langt større omfang av innleie fra bemanningsbransjen enn det lovgiver så for seg. Det som var ment som en sikkerhetsventil, har blitt hovedregelen og den vanligste formen for innleie. Avtaleadgangen har åpnet for at bemanningsforetakene har overtatt deler av - og i noen tilfeller hele - bemanningen i de ordinære produksjonsbedriftene, til fortrensel for egne ansatte.

Forutsetningene for denne adgangen undergraves ytterligere ved gjeldende forståelse av "tillitsvalgt" og "tariffavtale".

Samtidig er forhandlingsretten – og i siste omgang tillitsvalgtes rett gjennom loven til å si nei til innleie – et viktig grunnlag for det arbeidet som gjøres for å sikre ryddige vilkår i forbindelse med innleie.

Arbeidsgruppa mener utviklingen som har vært, og omfanget av innleie, tilsier at det bør innføres klare begrensninger i bedriftenes adgang til å inngå avtale med tillitsvalgte om unntak fra hovedregelen om at innleie fra bemanningsforetak bare kan foretas der det alternativt kunne vært ansatt midlertidig. Det har vært ulike oppfatninger blant arbeidsgruppas medlemmer hvor omfattende begrensningene bør være.

Arbeidsgruppa mener begrensninger i adgangen til å benytte slike avtaler kan gjennomføres ved at arbeidsmiljølovens § 14-12 (2) endres slik at avtaler om tidsbegrenset innleie bare kan inngås der det er hjemlet i en landsomfattende overenskomst. En slik endring vil bygge opp under det organiserte arbeidslivet. Fellesforbundet bør arbeide videre med konkrete forslag for oppfølging og gjennomføring av dette.

Ved inngåelse av avtaler om innleie bør det blant annet oppgis bakgrunn og varighet av innleien, samt avklaring på hvilke lønns- og arbeidstidsordninger som skal gjelde for innleide.

#### ***Arbeidsgruppas anbefalinger:***

- Det bør innføres klare begrensninger i bedrifters adgang til å inngå avtaler med tillitsvalgte om innleie fra bemanningsforetak ut over hovedregelen i aml. Slik innleie må ha hjemmel i landsomfattende overenskomst.
- Kompetansen til å inngå avtaler om innleie etter aml § 14-12 (2) må bygge på at bedriften er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, slik at lovens krav til "tillitsvalgte" og "tariffavtale" gis et reelt innhold.
- Ved inngåelse av slike avtaler bør det også avklares hvilke lønns- og arbeidstidsordninger som skal gjelde for innleide, jf. bestemmelsene om likebehandling.
- Det bør gjennomføres tiltak for å bedre skoloring og holdningsskapende arbeid blant tillitsvalgte i forbindelse med innleie.

#### **Forslag om forskriftsmessig adgang til unntak fra likebehandling ved tariffavtale**

Forslag til forskrift om at unntak fra likebehandlingsreglene kan reguleres i tariffavtale med fagforening med innstillingsrett ble sendt på høring sammen med forslagene til endring i aml høsten 2014. NHO og Norsk Industri har presset på for at forskriften skulle endres slik at unntak utløses ved at det foreligger en slik tariffavtale, uten kompensierende tiltak. Forskriften er nå fastsatt i tråd med ønsket fra NHO/Norsk Industri.

Fellesforbundet og LO mener denne forskriften ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav slik forskriftshjemmelen er beskrevet i lovens forarbeider.

I dag er likebehandling sikret gjennom tariffbestemmelsene, uavhengig av fastsettelsen av forskriften. En videre sikring av disse bestemmelsene er viktig.

#### ***Arbeidsgruppas anbefalinger:***

- Fellesforbundet bør sikre en videreføring av tariffbestemmelsene om likebehandling.
- Fellesforbundet bør, sammen med LO, få avklart gyldigheten av den vedtatte forskriften.
- Fellesforbundet bør arbeide videre med tiltak for best mulig å ivareta grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår i bemanningsforetakene.

### **Forutsetninger for godkjenning av tariffkrav fra NHO/landsforening**

Tradisjonelt har krav om opprettelse av tariffavtale vært reist fra forbund/LO og våre rutiner for kvalitetssikring og oppfølging har dette utgangspunktet. De siste åra har vi sett at det oftere reises krav fra bedrifter og fra NHO/landsforening. Hittil har dette ofte vært begrunnet i behovet for etablering av arbeidstidsordninger etter aml, men det kan også aktualiseres ytterligere ved en forskriftsfestet adgang til unntak fra likebehandlingsreglene for bemanningsforetak.

For bedrifter som ikke er medlem av NHO er det en vid adgang til avtaleinngåelse - og tilsvarende til å unnlate å inngå slike avtaler.

For bedrifter som er medlem av NHO er forholdet regulert av Hovedavtalen § 3-7. Hovedregelen er at det foreligger en plikt til å opprette tariffavtale dersom forbundet har mer enn 10 prosent medlemmer innenfor omfanget til den aktuelle overenskomst, mens det ikke er noe slikt krav for vertikale overenskomster.

Dette er vesentlig mindre enn det interne kravet vi stiller før forbundet krever tariffavtale. Begrunnelsen har vært at vi ønsker en organisasjonsmessig styrke bak tariffavtalen.

Hovedavtalen stiller en rekke krav til fungerende lokale partsforhold, valg av tillitsvalgte osv. Dette må ivaretas ved etablering av tariffavtaler. Det må også gås opp retningslinjer for hva som skal kvalifisere som "bedrift" ved tegning av avtale. Det vises til beskrivelsen under kap. 2.

Utfordringene er spesielt store ved inngåelse av tariffavtale med bemanningsforetak. Derfor ble det lagt inn en særskilt forutsetning ved tegning av tariffavtale i bemanningsforetak at det skal være et organisatorisk grunnlag for å ivareta overenskomsten.

Forbundets administrasjon har allerede iverksatt tiltak for bedre rutiner i tilfeller der krav om tariffavtale reises fra arbeidsgiversiden.

I arbeidet må man likevel holde fast ved at hovedproblemet i de fleste tilfeller er, og vil være, arbeidsgiversidens motvilje mot etablering av avtale.

#### ***Arbeidsgruppas anbefaling:***

- Det etableres særskilte rutiner for etablering av overenskomst med bemanningsforetak, både for å sikre at forutsetningene for avtale er tilstede og for å iverksette organisasjonsbyggende tiltak.

## **5. Arbeidsavtaler uten lønns- og arbeidsplikt**

Arbeidsavtaler uten lønns- og arbeidsplikt brer om seg. Størst omfang er det innen bemanningsbransjen. Det benyttes en standardavtale utarbeidet av NHO Service, kalt "Fast ansatt uten garantilønn". En annen aktuell bransje er bakketjenester innen flybransjen der en stor del av de ansatte har nullprosentstillinger.

Allerede i 2009 viste en undersøkelse fra Econ Pöyry om bemanningsbransjen at bare 16 prosent hadde "fast ansettelse med garantilønn", mens ca. 20 prosent hadde "fast ansettelse uten garantilønn". 43 prosent oppgav å være midlertidig ansatt og 21 prosent oppgir ikke å være ansatt. Det er lite som tyder på at situasjonen er noe bedre i dag.

NOU 1998:15 "Arbeidsformidling og arbeidsleie" (Blaalid-utvalget) omtaler vikarbyrå og faste ansettelser. På side 187 skriver utvalget:

*"I utgangspunktet gjelder arbeidsmiljøloven § 58A også for vikarbyrå. Vikaren har krav på fast ansettelse dersom vikarbyrået har et fast, løpende behov for arbeidskraften, noe som er normalsituasjonen i mange vikarbyrå".*

Og:

*"Utvalget har videre problemer med å se at vikarbyråbransjen er i en særstilling når det gjelder kravene til fast ansettelse. Også innen annen næringsvirksomhet baserer bedrifter sin aktivitet etter oppdrag og svingninger i markedet. Det er for eksempel ingen prinsipielle forskjeller mellom et vikarbyrå og et håndverksfirma som baserer sin virksomhet på oppdrag, som tilsier at spørsmålet om fast ansettelse skal vurderes forskjellig".*

Standpunktet er fulgt opp av Arbeidsdepartementet i Prop. 74 L (2011-2012) om endringer i arbeidsmiljøloven m.m.:

*"Det avgjørende for å kunne ansette midlertidig i vikarbyrået, er vikarbyråets behov for arbeidskraft. ... Det er følgelig ikke tilstrekkelig grunnlag for å ansette midlertidig i vikarbyrået at behovet for arbeidskraft i innleievirksomheten er midlertidig. Dersom det i vikarbyrået stadig eller varig er behov for arbeid som arbeidstaker er ansatt for å utføre, vil arbeidstaker kunne ha krav på fast ansettelse, selv om den enkelte leieavtale er av kortvarig karakter" (side 29).*

*"Uten tilstrekkelig garantilønn og forutsigbarhet med hensyn til tilgang på oppdrag, vil en "fast ansettelse" i vikarbyrået i realiteten ikke innebære mer enn midlertidig ansettelse" (side 45).*

Arbeidsgruppa mener med bakgrunn både i offentlige utredninger, proposisjoner til Stortinget og fra forskning at det kun skal finnes to typer ansettelser, nemlig faste og midlertidige.

Arbeidsgruppa viser til at særlig i bemanningsbransjen er dette ikke tilfelle. Der finnes en mengde ansettelser som må betraktes som ulovlig midlertidige ansettelser. Gjennom ansettelsesformen "fast ansatt uten garantilønn" har NHO Service konstruert en helt ny ansettelsesform som tømmer en arbeidsavtale for innhold. Arbeidsavtalen inneholder verken rettigheter eller plikter ut over det enkelte oppdrag og må således forstås som en avtale om gjentatt midlertidig ansettelse.

Arbeidsgiver har ingen plikt til å tildele noe nytt oppdrag. For tida mellom oppdragene løper det verken lønns- eller arbeidsplikt. Avtalen innebærer ingen trygghet for arbeid og inntekt. Arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern for fast ansatte gjelder i praksis ikke, med mindre en blir sagt opp mens en er under oppdrag. Vernereglene for midlertidig ansatte kommer heller ikke til anvendelse, ettersom arbeidsavtalen pro forma er en avtale om fast ansettelse.

En arbeidsavtale der en arbeidstaker ikke står til rådighet for arbeidsgiveren i ei nærmere bestemt arbeidstid, der arbeidstakeren ikke har arbeidsplikt og arbeidsgiver ikke lønnsplikt, eller ikke har rett og plikt til å utføre et bestemt arbeid, er ikke en arbeidsavtale om fast ansettelse.

Arbeidsgruppa viser til artikkelen "fast ansatt uten garantilønn" av LO-advokat Karen Sophie Steen i Arbeidsrett nr 10 2013:

*"I avsnitt 29 viser Høyesterett (Braaten-dommen) til lovens formål i § 1 nr. 2 og understreker at arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelser skal sikre arbeidstaker «en rimelig grad av trygghet og derunder også en forutsigbarhet – i sin arbeidssituasjon». Videre viser retten til Innst.O.nr.2 (1994–1995) der komiteflertallet uttrykker bekymring for utviklingen i arbeidsmarkedet med ulike former for midlertidig tilknytning til en arbeidsgiver. Retten fastslår at arbeidsmiljøloven ikke skal medvirke til at virksomhetene begrenser kretsen av fast ansatte til en viss «kjernestab» og dekker restbehovet for arbeidskraft med andre og løsere tilknytningsformer".*

Og videre i siste avsnitt:

*"Det sentrale for at en stilling er fast i arbeidsmiljølovens forstand må ut fra nyere høyesterettspraksis kunne fastslås å være at det kan bestemmes en stillingsprosent som over tid gir forutsigbarhet for inntekt. Videre må det være et reelt stillingsvern. Rettsutviklingen er i tråd med arbeidsmiljølovens dynamiske karakter og formål og gjelder for bemanningsforetak som for andre virksomheter. En gjennomgang av lovforarbeider vil vise dette tydelig".*

Arbeidsgruppa viser også til en masteroppgave fra Universitetet i Bergen 2013 om samme tema:

*"I Braaten-dommen fra 2005 konkluderte Høyesterett med at en arbeidsavtale om tilkalling til lagerarbeid ved behov, hvor arbeidstakeren arbeidet tilsvarende fulltid i om lag ett år, i realiteten måtte sidestilles med en ulovlig midlertidig ansettelse.*

*Dommen viser at det er tre kjerneelementer som kjennetegner en fast arbeidsavtale etter loven; forutberegnelighet om utsikt til arbeid, lønn, og lovens stillingsvern. Dette tilsier at arbeidsavtaler som etter en konkret vurdering ikke inneholder disse elementene, må innfri lovens vilkår til midlertidige avtaler i aml. § 14-9, selv om de formelt er faste".*

Arbeidsgruppa mener ut fra dette at bemanningsforetak ikke har større adgang til å ansette midlertidig enn andre arbeidsgivere, og at et ansettelsesforhold som ikke gir noen garanti for arbeid eller inntekt, ikke er fast ansettelse.

Arbeidsgruppa mener virkningen av at arbeidsforholdet betraktes som fast, må være at de lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt løper videre, og at de ordinære stillingsverns- og oppsigelsesreglene kommer til anvendelse.

Arbeidsgruppa viser til at Fellesforbundet har tatt dette opp med arbeids- og sosialminister Robert Eriksson i brev og møte. Spørsmålet er også tatt opp med statsråden i Stortinget. Så langt har statsråden svart at spørsmålet må avklares av domstolene. Arbeidsgruppa mener at det ikke er tilstrekkelig. Dette er et så viktig og avgjørende spørsmål om ansettelsesvilkår i arbeidslivet at det om nødvendig må skje en presisering i arbeidsmiljøloven. En slik presisering må ha som utgangspunkt at en ansettelse skal bygge på den enkeltes faktiske stillingsbrøk. Arbeidsgruppa viser til hvordan dette er løst for deltidsansatte i aml §14-4 a.

Arbeidsgruppa viser i denne sammenheng til forbundets høringsuttalelse i 2014 i forbindelse med endringer av arbeidsmiljøloven der det sto følgende:

*"...gjentatte midlertidige ansettelser kan være sammenhengende, og det kan være et opphold mellom dem.....det er opphold mellom to arbeidsforhold når det ikke løper lønns- og arbeidsplikt i perioden mellom dem, med mindre det dreier seg om avtalt permisjon, permittering eller liknende. Et avtaleforhold der det veksles mellom perioder der det løper lønns- og arbeidsplikt og perioder der det ikke gjør det, er.....eksempel på typisk gjentatt midlertidig ansettelse".*

#### **Arbeidsgruppas anbefalinger:**

- Bruken av ansettelsesformer som "fast ansatt uten garantilønn" og nullprosentstillinger må avskaffes, om nødvendig ved endringer av arbeidsmiljøloven. Regelen må være at en ansettelse skal bygge på den enkeltes faktiske stillingsbrøk.
- Det må avklares i aml § 14-9 at en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold, der det verken er lønn eller arbeidsplikt mellom oppdrag, er gjentatte midlertidige ansettelser.

## **6. Allmenngjøringsordningen**

Allmenngjøring av tariffavtaler har vært praktisert i Norge i mer enn ti år. Ordningen har til tider vært omstridd både politisk og fra arbeidsgiverhold. Den har likevel stått seg. Holdenutvalget (NOU 2013:13) om "Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi" drøftet ordninga. Den skrev bl.a. i sin innstilling:

*"Allmenngjøringsinstituttet spiller en viktig rolle ved å motvirke svært lave lønninger innen de bransjer der allmenngjøring blir vedtatt".*

Og de skrev:

*"Ettersom stort omfang av lavlønnskonkurranse i enkelte næringer også kan svekke troverdigheten til frontfagsmodellen, kan allmenngjøringsinstituttet medvirke til å bevare legitimiteten til denne modellen".*

Dommen i Høyesterett av 5. mars 2013 ("Verftssaken") om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten var en viktig seier for Fellesforbundet og for forankring av allmenngjøringsordningen som et virkemiddel mot sosial dumping. Høyesterett kom enstemmig til at allmenngjøringslovens vilkår for allmenngjøring var oppfylt, og at bestemmelsene i EØS-avtalen m.m. ikke var til hinder for å allmenngjøre deler av overenskomsten når det gjaldt kostnadsdekning ved overnatting utenfor hjemmet, utenbystillegg m.m.

Arbeidsgruppa viser til at allmenngjøring i dag er mindre politisk omstridt enn før ved at det blant annet står i regjeringsplattformen til Høyre og Fremskrittspartiet at de vil videreføre allmenngjøringsordningen. Også fra arbeidsgiverhold er kritikken mot allmenngjøringsordningen blitt dempet de seinere åra, i alle fall utad. Likevel er det fortsatt omstridt hva som eventuelt skal allmenngjøres. Det har vært drøftinger og dissenser i Tariffnemnda om allmenngjøring av reise, kost og losji, samt bortetillegget, og det har vært uenighet om fra hvilket tidspunkt satsendringer ved en fornyelse av allmenngjøringsvedtak skal gjøres gjeldende.

Landsmøtet i Fellesforbundet i 2011 mente at vi har høstet gode erfaringene med å allmenngjøre tariffavtaler. Det er ikke noe ved utviklinga siden som svekker dette inntrykket. Ordninga har likevel utfordringer, noe landsmøtet i 2011 også pekte på. Det må bli enklere å få allmenngjort en tariffavtale. Landsmøtet vedtok at dokumentasjonskravet må fjernes og at ordninga må bli sterkere partsstyrt. Landsmøtet sa videre at en ny ordning må bygge på at



dersom en organisasjon som er part i tariffavtalen begjærer allmenngjøring, skal tariffavtalens lønnsbestemmelser gjøres gjeldende. En allmenngjøring av andre bestemmelser må skje ved partsenighet. Landsmøtet mente også at solidaransvar må omfatte byggherre.

I handlingsplan-3 mot sosial dumping m.v. gikk Stoltenberg-II regjeringa inn for å vurdere endringer i allmenngjøringsordningen ved bl.a. å lempe på dokumentasjonskravet. Den sittende regjering går ikke inn for dette, men vil kun vurdere erfaringene med dagens ordning.

Arbeidsgruppa mener det er behov for å gjøre endringer i allmenngjøringsordningen. Arbeidsgruppa har drøftet erfaringene med allmenngjøring siden siste landsmøte. Erfaringene er at allmenngjøringsordningen er blitt mer utbredt. Bare i 2015 er det fattet tre allmenngjøringsvedtak innenfor tre nye tariffområder. Det gjelder innenfor fiskeindustri, elektrofagene og godstransport vei. I Fellesforbundet er det drøftinger i tariff-/bransjeråd hotell- og restaurant om å allmenngjøre Riksavtalen. Skjer dette vil store deler av tariffdekningen i Fellesforbundet være omfattet av allmenngjøring.

Allmenngjøringsordningen er ment å være et midlertidig tiltak. Altså et tiltak som skal gjelde for en periode inntil problemet som tiltaket skal løse er løst. Slik er det ikke blitt. Utviklingen på arbeidsmarkedet er dessverre blitt en annen enn det en forutså da loven ble til. I overskuelig framtid vil det etter arbeidsgruppas syn være behov for allmenngjøring.

Fellesforbundet har helt siden 2005 arbeidet med å få redusert eller fjernet dokumentasjonskravet, uten at vi har oppnådd det. Arbeidsgruppa mener at i det videre arbeidet med å få til forenklinger og effektivisering av allmenngjøringsordningen, bør en også se på andre tiltak. Det kan være å forlenge perioden for hvor lenge et allmenngjøringsvedtak skal kunne gjelde, for eksempel å utvide perioden til fire år. Et annet tiltak kan være at et vedtak skal gjelde så lenge en av partene krever det.

#### ***Arbeidsgruppas anbefalinger:***

- Allmenngjøring av lønnsbestemmelsene i tariffavtalen, herunder bestemmelsene om reise, kost og losji må kunne gjøres dersom en av partene ber om det, og andre bestemmelser dersom begge parter ber om det. Like fullt må det være Tariffnemnda som gjør det formelle vedtaket.
- Reglene om gyldighetstid må endres slik at et vedtak om allmenngjøring skal gjelde så lenge en av partene krever det, eller eventuelt om en ikke når fram med dette, at et vedtak om allmenngjøring skal gjelde for to avtaleperioder og ikke som nå for en periode.
- Solidaransvaret utvides til også å gjelde byggherre.

## **7. Opplæring og holdningsskapende arbeid**

Skal forbundet vinne fram med sine prioriteringer, er vi avhengige av sterk støtte blant de klubbtiltitsvalgte. Til det trenges det aktiv støtte med råd, veiledning, skolering og holdningsskapende arbeid.

De tema som arbeidsgruppa har tatt opp representerer hver for seg til dels tunge og kompliserte tema, som stiller store krav til kunnskap og holdninger. Dette blir ekstra krevende for tiltitsvalgte som er under sterkt press fra arbeidsgiverne.

Forbundet må sørge for at det til enhver tid er tilgang på relevant og godt informasjons- og skoleringsmateriell. I en situasjon der det er usikkerhet og strid om forståelse av regelverk, er det viktig at vårt materiell er gjennomarbeidet, tilgjengelig og troverdig.

Fellesforbundet driver et stort og målrettet skoleringsarbeid. Spørsmålet er om vi fullt ut klarer å dra nytten og fordelene av samhandling mellom klubber, mellom klubber og avdelinger, og mellom klubber, avdeling og forbundet. Arbeidsgruppas vurdering er at det må søkes gode og fleksible samarbeidsløsninger mellom klubber, avdelinger og forbundet i disse sammenhengene, samtidig som man må passe på god samordning.

Målrettet informasjonsmateriell, trykt eller på nettet er viktig, men materiell kan sjelden erstatte kontakten og erfaringsutvekslingen mellom klubbtiltidsvalgte og mellom klubbtiltidsvalgte og vår øvrige organisasjon. I dag finnes det arenaer i avdelinger, regionalt og sentralt. Disse bør videreutvikles for å sikre at de fungerer målrettet og inkluderer de klubbtiltidsvalgte som har størst behov.

Gjennom vedtektene og måten forbundet organiserer sin virksomhet på er ansvarsdelingen avklart. Arbeidsgruppa understreker viktigheten av at oppgave- og rollefordelingen mellom forbundet, avdelingene og klubbene er tilstrekkelig forstått og etterlevd i praksis. Arbeidsgruppa vil også peke på viktigheten av at avdelingene er godt kjent med saksbehandlingsrutiner og prosesser i ulike saker, eksempelvis hva som kreves ved godkjenning av arbeidstidsordninger, stillingsverksaker, lønnskrevsaker, likebehandling m.v.

Arbeidsgruppa viser til at forbundet gjennom årene har hatt ulike aktiviteter og tiltak for å fremme forbundets politikk og å synliggjøre resultater som er oppnådd. Spørsmålet er om vi i det daglige, overfor medlemmer og klubbtiltidsvalgte, er flinke nok til å skape begeistring og å synliggjøre enkeltsaker av stor betydning. Vi må skape enda bedre forankring og forståelse i medlemsmassen og særlig blant de tiltidsvalgte. Arbeidsgruppa mener at kampanjeorganisering i enkeltsaker i større grad bør prioriteres, først og fremst for å skape eierskap og forankring til viktige saker i hele organisasjonen.

***Arbeidsgruppas anbefaling:***

- At forbundets ledelse/administrasjon foretar en gjennomgang av de vurderinger som fremkommer i arbeidsgruppens rapport vedrørende opplærings- og holdningsskapende tiltak innen de områder som rapporten omhandler med sikte på videre oppfølging.