



Fellesforbundet

ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

en veileder for tillitsvalgte

**KAMPEN
FOR ET SERIØST
ARBEIDSLIV**

ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

en veileder for tillitsvalgte

Hva er allmenngjøring?

Allmenngjøring betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som arbeider innenfor avtalens område. Allmenngjøringsforskriftenes bestemmelser er ufravelige innenfor de aktuelle tariffområdene, enten det er tariffavtale ved bedriften eller ikke, enten arbeidstakerne er innenlandske eller utenlandske, og enten de er organiserte eller ikke.

Allmenngjøringens formål er å sikre at utenlandske arbeidstakere har likeverdige vilkår med norske arbeidstakere, i tillegg til å hindre konkurransevridning i det norske arbeidsmarkedet.

Krav om allmenngjøring kan framsettes av en organisasjon som er part i tariffavtalen. Det er den statlig oppnevnte [Tariffnemnda](#) som treffer vedtak om allmenngjøring. Nemnda består av fem medlemmer: tre nøytrale, én representant fra arbeidsgiverne og én fra arbeidstakersiden.

Allmenngjøring kan bare vedtas dersom det dokumenteres at utenlandske arbeidstakere har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske.

Når Tariffnemnda har fattet et vedtak om allmenngjøring, blir det iverksatt som forskrift til allmenngjøringsloven. Vedtaket varer ut tariffavtalens løpetid. Når en tariffavtale blir sagt opp, må nytt krav om videreføring sendes Tariffnemnda senest en måned etter at ny avtale er inngått. Dette betyr at allmenngjøringsforskriften med de «gamle» satsene gjelder fram til nemnda fatter vedtak om videreføring.

[Lov om allmenngjøring](#) ble vedtatt i 1993, i forkant av Norges EØS-medlemskap. Bakgrunnen for loven var bekymring for økt lavlønnskonkurranse og mer sosial dumping i Norge. Man fryktet at arbeidsinnvandring ville svekke den norske modellen hvor det er partene som avtaler lønns- og arbeidsvilkårene i de ulike bransjene – og hvor også uorganiserte bedrifter stort sett har fulgt tariffestede lønns og arbeidsvilkår. Den første begjæringen om allmenngjøring ble midlertid ikke fremmet før i 2003, i forkant av østutvidelsen av EU. I dag er allmenngjøring ett av de aller viktigste virkemidlene mot sosial dumping i utsatte bransjer.



Fellesforbundets allmenngjorte avtaler

Forbundet har tre allmenngjorte tariffavtaler (per oktober 2016). Dette er:

- Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB)
- Industriooverenskomsten/VO-delen (for skips- og verftsindustrien)
- Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene

Det er ikke hele tariffavtalen som er allmenngjort. Som regel er det lønnsbestemmelser som allmenngjøres, eventuelt med noe i tillegg, som f.eks. arbeidstid og dekning av reise, kost og losji. **Allmenngjøringsforskriftene inneholder ulike bestemmelser**, og det er derfor viktig å gå inn i de enkelte forskriftene for å se hva som gjelder for ditt tariffområde.

På Arbeidstilsynets nettside finner du oversikt over de til enhver tid gjeldende allmenngjøringsforskriftene:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849>



Reise, kost og losji (RKL)

Refusjon av utgifter til reise, kost og losji skal **ikke regnes som lønn**. Dette skal eventuelt betales i tillegg til de allmenngjorte timelønnssetene.

Ved arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver dekke utgifter til **reise, kost og losji** (FOB og VO). Dessuten skal noen ha **utenbystillegg** (VO). På dette området opplever vi svært mange omgøelser, og det er derfor viktig å sjekke at arbeidstakerne får det de har krav på:

- Ved arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver dekke **nødvendige reiseutgifter** ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et **rimelig antall hjemreiser**. Dette gjelder helt uavhengig av om hjemstedet er i Norge eller i utlandet.
- Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være **avtalt ordninger** vedrørende kost og losji.
- Arbeidsgiver skal ved slike oppdrag som hovedregel **sørge for kost og losji**, men fast diettsats, betaling etter regning og lignende kan avtales.
- I skips- og verftsindustrien (VO) skal det dessuten betales **utenbystillegg** for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig.

En vanlig omgøelse er at det i arbeidsavtalen står at arbeidstakerne er lokalt ansatte eller inntatt på arbeidsstedet, at arbeidstakeren er ansatt for arbeid på ulike prosjekter/steder i Norge eller at ansettelsesstedet er der arbeidstakeren til enhver tid arbeider. En typisk påstand er at arbeidstakerne på egen kjøp har reist for å få jobb der virksomheten har oppdrag – og at dette er såkalt «frivillig pendling». Vi anbefaler tillitsvalgte å sjekke arbeidsavtalene, hvor arbeidstakeren er ansatt og hvor virksomheten er lokalisert. Dette er et område med mange gråsoner. Fellesforbundet mener at bedriftenes formål med slike arbeidsavtaler er å oppnå konkurransefordeler ved å unngå kostnader til reise, kost og losji og jobber aktivt for å avklare retningslinjene med Arbeidstilsynet og arbeidsgiverne. Er du i tvil, kontakt avdelingen for å få råd.

Informasjons- og påseplikt og innsynsrett

[Forskriften om informasjons- og påseplikt og innsynsrett](#)

gjelder i de allmenngjorte områdene. Formålet er å sikre etterlevelse av allmenngjøringsforskriftens bestemmelser. Hovedpunktene i forskriften er:

- Bedrifter som bestiller et arbeid eller en tjeneste fra en leverandør, har **informasjonsplikt** om allmenngjøringsforskriftens bestemmelser. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører (UE). Informasjonsplikten gjelder også ved innleie av arbeidstakere.



- Hovedleverandøren skal **påse** at de allmenngjorte vilkårene følges av UE. Denne påseplikten gjelder for hele kontraktkjeden. Om det ikke benyttes UE, har bestiller påseplikten for sine leverandører (dersom bestiller er næringsdrivende). Påseplikten omfatter også innleide arbeidstakere.
- Tillitsvalgte i hovedleverandørens virksomhet kan begjære **innsyn** i lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte hos UE. Om det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandøren, eller om de ikke er part i den allmenngjorte tariffavtalen, går innsynsretten over til tillitsvalgte hos UE. Innsynsretten gjelder også for innleide arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Etterlevelse av informasjons- og påseplikten

Som tillitsvalgt bør du sjekke:

- At din bedrift i kontraktene med UE **informerer** om at deres arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften. Det skal også informeres om at de har tilsvarende informasjonsplikt overfor egne UE.
- At din bedrift har iverksatt tiltak og rutiner for å **påse**, undersøke og følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleveres av UE – og om rutinene følges.

Eksempler på kontraktformuleringer bedrifter kan bruke for å sikre etterlevelse av informasjons- og påseplikten

Arbeidstilsynet anbefaler at alle bestillere, uansett hvor de måtte befinne seg i en kontraktkjede, tar inn følgende **tekst i kontrakten** med sine entreprenører eller leverandører:

«Arbeidet som skal utføres under denne kontrakten er gjenstand for en allmenngjort tariffavtale etter allmenngjøringsloven. Det innebærer at samtlige arbeidstakere hos leverandøren/entreprenøren minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av [angivelse av den relevante allmenngjøringsforskriften].»

Verken allmenngjøringsloven eller forskriften om informasjons- og påseplikt gir bestiller automatisk rett til å utføre kontroll overfor UE. Bedriften din må derfor skaffe seg adgang til dette gjennom en kontraktbestemmelse. Et eksempel på en slik kontraktformulering er:

«Leverandøren skal på oppfordring legge fram dokumentasjon på hvilke lønns- og arbeidsvilkår som benyttes. Dokumentasjonsplikten omfatter også underentreprenører (underleverandører).»
(Kilde: Arbeidstilsynet)

Eksempler på tiltak og rutiner bedrifter kan iverksette for å overholde påseplikten

Påseplikten innebærer at hovedleverandør/bestiller skal foreta nødvendige skritt for å undersøke - og om nødvendig følge opp - at entreprenører/underleverandører nedover i en kontraktkjede tilbyr lønns- og arbeidsvilkår i henhold til allmenngjøringsforskriften. Arbeidstilsynet anbefaler følgende tiltak:

- Krav om fremleggelse av dokumentasjon for at arbeidstakerne har HMS-kort.
- Krav om fremleggelse av kopi av arbeidstakernes ansettelseskontrakter, lønsslipp og timelister.
- Krav til dokumentasjon på ordnede boforhold for utsendte arbeidstakere.
- Krav om fremleggelse av dokumentasjon for at underleverandøren/entreprenøren har avgitt løfte om å følge kravene til lønns- og arbeidsvilkårene i allmenngjøringsforskriftene.

Hvilke tiltak og hvor omfattende undersøkelser som må iverksettes må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom det er snakk om en UE som bedriften har hatt langvarig forretningsforbindelse med, vil det normalt kreves mindre undersøkelser enn der hvor det er snakk om en ny forbindelse.

(Kilde: Arbeidstilsynet)

Bruk av tillitsvalgtes innsynsrett

Som tillitsvalgt har du rett til å kreve **innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene** hos UE. Innsynsretten gjelder også for innleide arbeidstakere. Dersom tillitsvalgte hos hovedleverandøren fremmer **begjæring** om det, skal hovedleverandøren dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos UE er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift. Hvis det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandøren, eller de ikke er part i tariffavtalen som er allmenngjort, går innsynsretten over til de tillitsvalgte hos UE.

Krav til en innsynsbegjæring:

- Begjæringen om innsyn må fremmes skriftlig til egen arbeidsgiver.
- Begjæringen skal angi hvilket grunnlag den tillitsvalgte har for begjæringen og hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift.

- Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal avtale en frist for når arbeidsgiver plikter å legge fram opplysninger. Fristen skal være på minst tre dager.

Krav knyttet til dokumentasjonen:

- Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister.
- Informasjonen kan bare benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskriften. Når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, skal de slettes.
- Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår etter forskriften, har taushetsplikt om opplysningene. Denne taushetsplikten gjelder ikke overfor Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Taushetsplikten gjelder heller ikke overfor rådgivere (for eksempel rådgivere fra avdelingen eller forbundet) som er nødvendige for å få språklig, økonomisk, juridisk eller annen faglig bistand. Du kan altså drøfte saker med forbundet. Da gjelder taushetsplikten også for dem.

Dersom opplysningene ikke fremlegges innenfor den fastsatte fristen, kan tillitsvalgte kreve opplysningene direkte fra UE. Dette gjelder også dersom det er vanskelig å få til en avtale med arbeidsgiver om en frist. Som tillitsvalgt kan du også varsle tilsynsmyndighetene om manglende utlevering av opplysninger.

Dersom UE ikke oppfylder plikten til å fremlegge opplysninger, bør hovedleverandør varsle Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet, slik at tilsynsmyndighetene kan følge opp saken.

Solidaransvar for lønn

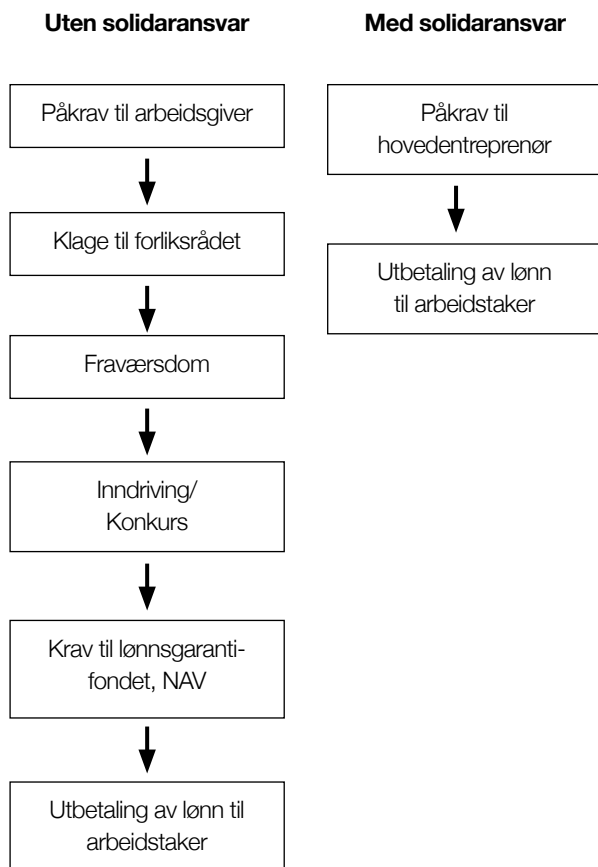
Innenfor de allmenngjorte områdene gjelder det solidaransvar for lønn. Virksomheter som setter ut arbeid kan dermed bli solidarisk ansvarlig for lønn, overtidsbetaling og feriepenger til arbeidstakere hos underleverandørene. Bestemmelsen følger av allmenngjøringslovens §13.

Arbeidstakere som ikke får utbetalt den lønna (med mer) de skal ha etter allmenngjøringsforskriften, kan rette sitt krav direkte mot hovedleverandøren eller dennes UE. Dersom det finnes flere ledd i kontraktkjeden, kan arbeidstakeren selv velge hvilken av virksomhetene lenger opp i kontraktkjeden kravet skal rettes mot. Det er ikke noe krav om at arbeidstakeren først må ha prøvd å inndrive kravet fra sin arbeidsgiver – er ikke lønna utbetalt til avtalt dato, kan de også rette kravet mot andre virksomheter i kontraktkjeden, for eksempel hovedentreprenøren. Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig seinest tre måneder etter lønns forfallsdato.

Solidaransvar for lønn er et kraftfullt virkemiddel. Saksgangen er langt kortere enn ved ordinære lønnskrav (se figur). Ordningen virker også disiplinerende på både oppdragsgivere og underleverandører.



Eksempel på framgangsmåte i lønnskrevsaker uten/med solidaransvar



Kilde: Alsos, K. & L. Eldring, *Solidaransvar for lønn*.
Fafo-rapport 2014:15.

Kontroll og straff

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har tilsyns- og kontrollansvar med allmenngjøringsforskriftene.

Selv om det ikke er innført noen varslingsplikt, bør oppdragsgivere melde fra til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet dersom det oppdages brudd på allmenngjøringsforskrifter eller det foreligger en begrunnet mistanke om slike brudd.

Ved brudd på påseplikten kan kontrolletatene iverksette pålegg, tvangsmulkt og stansing.

Arbeidsgivere som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter allmenngjøringsforskriften, skal ifølge loven straffes med bøter eller fengsel inntil ett år. Det samme gjelder den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Grov overtredelse straffes med bøter eller fengsel inntil tre år. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker ikke kan straffes for medvirkning. Berørte arbeidstakere eller deres fagforening kan reise privat straffesak etter reglene i straffeprosessloven.

Mer informasjon

Se også:

Arbeidstilsynets faktside om allmenngjøring: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849>

Fafo Østforums temaside om allmenngjøring og minstelønn: <http://www.fafooestforum.no/index.php/temasider/allmenngjoring-og-minstelonn>

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 OSLO
Postadresse: Postboks 9199 Grønland, 0134 OSLO
Telefon: 23 06 31 00

E-post: post@fellesforbundet.no Internett: www.fellesforbundet.no
Facebook: www.facebook.com/fellesforbundet Twitter: [@fellesforbundet](https://twitter.com/fellesforbundet)