

Tariffnemnda  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 TRONDHEIM

Vår dato: 14.09.2022  
Deres dato: 06.07.2022  
Vår referanse: TN 2022 /KW  
Deres referanse: 2022/13

## HØRINGSSVAR – BEGJÆRING OM FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV LANDSOVERENSKOMSTEN FOR ELEKTROFAGENE

### 1. INNLEDNING

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev knyttet til begjæring om fortsatt allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene. Fristen for å inngi hørings svar er 14.09.2022.

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

For det tilfelle at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, stiller NHO seg bak forslaget om oppjustering av satsene og endringen av bestemmelsen om utgifter til reise, kost og losji.

### **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 håndhevningsutfordringene 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. Forskriftens virkeområde – Arbeidstilsynets brev punkt 2 c.**

Arbeidstilsynet påpeker i sitt brev uklarheter knyttet til virkeområdet for forskriften. Arbeidstilsynet viser til at det er uklart om vindkraftutbygging og solkraftutbygging er omfattet eller ei. Både vindkraft og solkraft er to forholdsvis nye næringer i Norge, hvor det interessepolitiske interesser ennå ikke er endelig avklart. Verken "vindkraft" eller "solkraft" er nødvendigvis klart avgrensede virksomheter. Det er ikke nødvendigvis klart hvilken tariffavtale et elektroarbeid i denne sammenheng skal sorteres under. Ett eksempel – som altså ikke er avklart – er om vind til havs skal reguleres av én eller flere avtaler under et offshore regime eller et sjømanns regime. Et ytterligere alternativ er selvsagt at partene blir enige om å lage en eller flere nye tariffavtaler for de aktuelle områdene. Etter NHOs oppfatning er det grunn til å la partsarbeidet virke på dette punktet, mens næringene er under utvikling. Det vil være svært negativt for partsamarbeidet om

Tariffnemnda på det nåværende tidspunkt grep inn og påla visse deler av arbeidet knyttet til vind og sol skulle være omfattet av forskriften.

### **3.3. Skifttillegg – Arbeidstilsynets brev punkt 3 d.**

I Arbeidstilsynets brev sies det at rekkevidden av forskriftens skiftbestemmelse er uklar. Etter NHOs oppfatning er ikke bestemmelsen uklar, dersom man tolker forskriften i lys av den underliggende tariffavtalen.

Innledningsvis er det grunn til å understreke at det ikke er vanlig med skiftarbeid i elektrobransjen. Det følger derfor at tariffavtalen at regelmessig skiftarbeid regnes som sammenhengende arbeidsoppdrag av minst 14 dagers varighet, som tilsvarer en arbeidsplanperiode. Med andre ord: Dersom det er tale om å arbeide ut over normal arbeidstid i inntil 14 dager, løses dette ved overtidsarbeid.

Men dersom arbeidet organiseres i skift, innebærer tariffavtalen at førsteskiftet (dagtidsarbeidet) godtgjøres med minstelønn, andre skiftet (kveld) 17 % tillegg til minstelønnen og tredjeskiftet (natt) 27,3 % tillegg. Skifttillegg er et ulempetillegg som bare betales til de arbeidstakerne som har ulempen med å arbeide kveld og natt.

Med vennlig hilsen



Nina Melsom  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
Direktør Arbeidsliv og tariff