

Torgeir Aarvaag Stokke

Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering

Torgeir Aarvaag Stokke

Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering

© Fafo 2002
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Bakgrunn	5
2 Forskjeller mellom reguleringsinstrumentene	5
Nærmere om tariffavtaler	6
Tariffavtaledekning	8
Samspill mellom lovgivning og tariffavtaler	10
Samspill ved etablert arbeidsdeling	11
Lovgivning som utvider virkningen av tariffavtaler	12
Lovgivning og tariffavtaler som supplerer hverandre.....	13
Egenskaper ved partene – ulike nivåer for avtaleregulering	13
3 Tariffavtalebestemmelser på arbeidsmiljølovens områder	16
Kapittel II. Krav til arbeidsmiljøet	17
Kapittel VII. Verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale	19
Kapittel VIII. Rett til fri fra arbeidet	20
Kapittel VIII A. Utdanningspermisjon	22
Kapittel X. Arbeidstid	23
Fravik etter § 41, femte ledd.....	23
Nattarbeid/dagtidsarbeid	24
Lengden av den alminnelige arbeidstiden	27
Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	28
Overtidsarbeid	30
Kapittel XI. Utbetaling av lønn og feriepenger	31
Kapittel XI A. Tilsetting	31
Kapittel XI B. Innleie av arbeidstakere	32
Kapittel XII. Oppsigelse og avskjed m.m.	33
Kollektive ordninger	33
Oppsigelsens form, oppsigelsesfrister.....	34
Midlertidig tilsetting.....	35
Vern mot usaklig oppsigelse.....	36
Avskjed.....	37
Fortrinnsrett	37
Attest	37
Kapittel XII A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v.	38
Kapittel XII B. Utsendte arbeidstakere	38
4 Situasjonen ellers i Skandinavia	38
Sverige.....	39
Danmark.....	41
5 Mulige virkninger av økt adgang til fravik	42
Områder	42
Virkninger og nivå	43
6 Problemstillinger til diskusjon.....	46
Referanser	46

Forord

Dette notatet har en dobbel bakgrunn. For det første er det skrevet som et problemnotat til det regjeringsoppnevnte Arbeidslivslovutvalget, med planlagt behandling 15.–16. oktober 2002. Notatet knytter an til utvalgets mandatpunkt om forholdet mellom lovregulering og avtaleregulering på arbeidslivsområdet. For det andre inngår det i publiseringen fra Fafo sitt strategiske instituttprogram *De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet*, finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet.

Under notatets punkt 4 gjøres det bruk av et stort antall tariffavtaler. Avtalene er enten landsdekkende, eller de har en organisasjon som part på arbeidsgiversiden. Det er tilstrebet både representativitet og bredde i gjennomgangen av tariffavtalene, blant annet basert på et omfattende tariffavtalearkiv som er bygget opp innenfor rammene av instituttprogrammet. Analysen har tatt utgangspunkt i gjeldende avtalebestemmelser, med mulighet for å kontrollere endringer i forhold til eldre avtaler. Bortsett fra i enkelte tilfeller har det ikke vært ansett som praktisk mulig å innhente partenes kommentarer til tolkningen av tariffavtalene. Det understrekes derfor at analysen i hovedsak er basert på den trykte teksten i avtalene.

Takk til Stein Evju, Eli Mette Jarbo, Mona Næss og Per Stang for gode råd og kommentarer til tidligere utkast.

Oslo, september 2002
Torgeir Aarvaag Stokke

1 Bakgrunn

Notatet omhandler forholdet mellom lovregulering og tariffavtaleregulering når det gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser. Notatet inneholder en prinsipiell/overordnet diskusjon av de to reguleringsformene, presenterer situasjonen i dag når det gjelder samspillet mellom lov og avtale samt setter den norske situasjonen inn i en skandinavisk kontekst. Avslutningsvis diskuteres også virkningene av økt adgang til å fravike bestemmelser i arbeidsmiljøloven ved tariffavtale. Formålet med notatet er todelt: Å skape grunnlag for diskusjon i utvalget samt å legge grunnlag for noe av den tekstmessige fremstillingen knyttet til mandatpunktet:

«Utvalget skal foreta en prinsipiell vurdering av forholdet mellom lovregulering og avtaleregulering på arbeidslivsområdet. I dette ligger også en vurdering av hvilket område partsbaserte avtaler skal kunne inngås på, og hvilket som egner seg for avtale mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten.»

Lovregulering og avtaleregulering er både alternative og supplerende reguleringsinstrumenter. Forskjellene mellom de to instrumentene kommer klarest frem når en drøfter dem som alternativer, men det er i praksis få tema knyttet til arbeidslivsområdet hvor dette i dag er aktuelt. I stedet finner vi en rekke områder hvor lovregulering og avtaleregulering supplerer hverandre, enten i den forstand at lovverket gir minstebestemmelser som tariffavtalene utfyller, eller i den forstand at lovverket åpner for at det gjøres unntak fra bestemmelser gjennom tariffavtale.

2 Forskjeller mellom reguleringsinstrumentene

Lovregulering og tariffavtaleregulering har visse grunnleggende forskjeller. Disse er knyttet dels til beslutningsprosess, dels til virkeområde og dels til overholdelse. Lovgivning vedtas av Stortinget, som regel på bakgrunn av forarbeider som på dette området gjerne inneholder utredninger, høringer eller lignende hvor også representanter fra arbeidslivets organisasjoner deltar. Lovgivningen gjelder i utgangspunktet alle arbeidstakere for et ubegrenset tidsrom, men kan innsnevres til å gjelde spesielle grupper for å oppfylle lovgivers intensjon. Arbeidstilsynet fører tilsyn med loven og kan utferdige pålegg, stanse arbeidet, ilegge tvangsmulkt og gi dispensasjon fra loven. Brudd på loven kan bringes inn for de alminnelige domstoler av en av partene i et arbeidsforhold, i tillegg er det knyttet spesielle straffebestemmelser til loven.

Tariffavtaler på den annen side er avtaler mellom to parter, en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon på den andre. Tariffavtalen representerer som regel et kompromiss mellom partene, avtalens ulike bestemmelser

trenger derfor ikke være like klare uttrykk for reguleringsbehov som en lov. Tariffavtalen gjelder for et begrenset tidsrom, vanligvis to år (fire for hovedavtaler). Tariffavtalen binder i utgangspunktet bare partene og deres medlemmer. En tariffbundet arbeidsgiver er pliktig til å praktisere tariffavtalens bestemmelser også overfor uorganiserte arbeidstakere, men de uorganiserte har ingen rettigheter eller plikter etter tariffavtalen. Tvister om tolkning og brudd på tariffavtaler avgjøres i siste instans av Arbeidsretten, hvor avtalens parter har eksklusiv søksmålskompetanse. En individuell arbeidstaker, organisert eller uorganisert, kan ikke anlegge sak mot en arbeidsgiver for brudd på en tariffavtale.

Det generelle utgangspunktet for lovgivningen når det gjelder individuell arbeidsrett, er at kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må balanseres. Lovgivningen styrker arbeidstakers rettigheter på en rekke områder, og disse rettighetene kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren. Lovgivning er spesielt egnet og benyttet på områder hvor offentlige hensyn taler for regulering, så som å sikre og fremme arbeidstakernes liv og helse, sikre likebehandling av arbeidstakere, verne mot usaklighet i arbeidsforholdet samt regulere tilsynsfunksjoner som Arbeidstilsynet. På et uregulert område kan lovgivning sikre rask gjennomføring av like regler for hele arbeidsmarkedet.

Lovgivningen kan også, helt eller delvis, overlate til partene i arbeidslivet å regulere kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Flere argumenter taler for tariffavtaler som reguleringsmetode. For det første tillater de fleksibilitet, ved at parter i forskjellige deler av arbeidslivet tilpasser regler til produksjonsmåter, arbeidsforhold og økonomisk virkelighet. Partene antas i denne sammenhengen å ha bedre innsikt i lokale forhold enn lovgiver, og partene kan variere bestemmelser etter tariffavtalene eller endog i en og samme tariffavtale (jf Kahn-Freund 1983:58). Samlet sett kan reguleringene også bli mer utførlige enn hva som er vanlig og ofte mulig gjennom lovgivning (Jakhelln 1996:74). For det andre har organisasjonene utviklet apparater for å styrke etterlevelsen av tariffavtalene både lokalt og sentralt. Det at partene selv har utformet reguleringene, antas å styrke etterlevelsen av dem, og de aller fleste tvister om fortolkning av tariffavtaler finner en fredelig løsning ved hjelp av forhandlinger. Det er kort avstand mellom de regulerende og de regulerte, både i organisatorisk og tempomessig forstand. For aktørene og partene i arbeidslivet vil dermed tariffavtaleregulering fremstå som mer demokratisk, siden de gis innflytelse på egne arbeidsvilkår. Den innflytelsen partene har via tariffavtaler, kan gi grunnlag for løsninger på tvers av områder. Partene har langt større anledning enn lovgiver til å se for eksempel lønn og arbeidstid i sammenheng, og finne variasjoner som kan være vanskelig å oppstille i lov (jf Kristiansen 1997:141).

Nærmere om tariffavtaler

En tariffavtale er etter arbeidstvistlovens § 1 nr. 8 en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Både hovedavtaler, landsdekkende eller bedriftsvisse tariffavtaler og lokale avtaler er slik sett tariffavtaler i lovens betydning. Det vanlige mønsteret for tariffavtaler er et hierarki, hvor to parter inngår en hovedavtale som inneholder bestemmelser om mer varige og overordnede forhold mellom partene. Under hovedavtalen sorterer så landsdekkende tariffavtaler om lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtalene er gjerne avgrenset mot

andre tariffavtaler i næringsmessig forstand eller de dekker bare visse yrkesgrupper. Under tariffavtalen kan det så inngås lokale tariffavtaler eller særavtaler på den enkelte bedrift eller virksomhet som dekkes av tariffavtalen. Mulighetene til å inngå lokale avtaler kan være hjemlet i tariffavtalen, så som i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger eller fastsettelse av arbeidstiden på virksomheten. Lokale avtaler kan også regulere forhold som ikke dekkes av hovedavtale og tariffavtale. Noen lokale avtaler følger tariffavtalens gyldighetstid, andre gjelder for et bestemt tidsrom eller inntil videre. Hovedavtale og tariffavtale inngås gjerne av landsomfattende organisasjoner, de lokale avtalene inngås av de lokale partene – altså virksomheten og det lokale leddet av arbeidstakerorganisasjonen.

Det er flere unntak fra dette hovedmønsteret. For eksempel er ikke alle partsforhold omfattet av en hovedavtale, i andre sammenhenger finner man at tariffavtalen mangler fordi hovedavtalen inneholder bestemmelser som sammen med lokale avtaler gjør tariffavtalen overflødig. Videre er mange tariffavtaler avgrenset til en enkelt bedrift, enten ved at denne står utenfor en arbeidsgiverorganisasjon men likevel er bundet av en kopi av en landsdekkende tariffavtale (betegnes også hengavtaler), eller ved at det er utviklet en særskilt tariffavtale for bedriften.

I offentlig sektor samt nærliggende deler av privat sektor finnes det i tillegg til særavtaler på lokalt nivå også særavtaler på landsomfattende nivå. Noen særavtaler inngås med flere arbeidstakerorganisasjoner som parter, andre kun med én arbeidstakerorganisasjon. Videre benevnes de landsomfattende tariffavtalene som hovedtariffavtaler. I staten inngås disse med hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden, mens i kommunal sektor inngås de med det enkelte forbund. I NAVO-området er tariffavtalen delt inn i en A-del og en B-del. A-delen inngås av hovedsammenslutninger og dekker flere virksomheter innenfor et overenskomstområde. Denne reforhandles først samtidig som det avtales generelt tillegg samt rammer og prinsipper for lønnsdannelsen. B-delen forhandles lokalt og kan variere mellom bedriftene/virksomhetene, og det er i bedriftene at selve lønnsdannelsen finner sted. For helseforetakene er det to A-avtaler, den første inngås med hovedsammenslutningene, mens den andre inngås med det enkelte forbund.

Det finnes ingen registrerings- eller godkjenningsordning for tariffavtaler eller deres parter i Norge. Minstekravene til partene for at de skal kunne inngå tariffavtaler er ikke strenge, det er heller ikke kravene til hvordan en tariffavtale skal se ut for å være gyldig. Skal man gi en indikasjon på antallet tariffavtaler, er det derfor nødvendig med noen avgrensninger. En slik er å telle med utgangspunkt i den organiserte arbeidsgiversiden.

Arbeidsgiverorganisasjonene har gjerne registre over hvilke tariffavtaler deres medlemmer er bundet av. Hvis en tar utgangspunkt i disse registrene for arbeidsgiverorganisasjonene i privat sektor og ser bort fra hovedavtaler og særavtaler, kommer en opp i om lag 450 tariffavtaler (Grytli og Stokke 1998). Disse tariffavtalene er i hovedsak horisontale, i betydning at de dekker et avgrenset sjikt av arbeidsstokken. Det er vanlig å sondre mellom arbeider- og funksjonæravtaler, disse avtaletypene avviker til dels mye i normtetthet blant annet når det gjelder lønnsdannelse og arbeidstidsbestemmelser.

Arbeidsgiverforeningen NAVO opererer i privat sektor, men har en tariffavtalestruktur som ligner mer på offentlig sektor. NAVO er i dag inndelt i ti overenskomstområder (tilsvarer A-delen av tariffavtalen) med et varierende antall parter i hvert område. Totalt

er over 50 forbund representert, men det er hovedsammenslutningene som er overordnet part i avtalene. I statlig sektor har hovedtariffavtalen fire hovedsammenslutninger som motparter, i tillegg tiltrer enkelte frittstående forbund avtalen. I kommunal sektor finnes det tre hovedtariffavtaler: en allmenn for Kommunenes Sentralforbund, en for selvstendige elektrisitetsverk i KS-området som er skilt ut av den allmenne KS-avtalen, og en for Oslo kommune (benevnes *Dokument 25*). De kommunale hovedtariffavtalene summerer seg til om lag 80, selv om avtalene stort sett har vært like innenfor de tre områdene. Det kan også legges til at HSH innenfor overenskomstområdet HUK (Helse, Utdanning og Kultur) har landsoverenskomster som er bygget opp etter modell fra hovedtariffavtalene innen staten, KS-området og Oslo kommune. I offentlig sektor og NAVO-området er tariffavtalene overveiende vertikalt oppbygd, enten ved at den enkelte tariffavtale dekker alle eller de fleste stillingskategorier, eller ved at formelt sett atskilte tariffavtaler er reelt sett identiske.

Samlet sett er det altså et betydelig antall tariffavtaler i arbeidslivet, selv med de begrensninger som er anvendt. Antallet hovedavtaler er derimot vesentlig lavere, først og fremst fordi én hovedavtale gjerne dekker mange tariffavtaleforhold. Mellom LO og NHO er det for eksempel kun to hovedavtaler, mellom YS og HSH er det kun én, og i staten er hovedavtalene med hovedsammenslutningene innbyrdes like. Antallet særavtaler og lokale avtaler er det ikke mulig å gi noe anslag på.

Tariffavtaledekning

Med uttrykket tariffavtaledekning siktes det til hvor stor andel av arbeidslivet som formelt er dekket av tariffavtaler. Tariffavtalen har virkninger ut over partsforholdet. Gjennom avtale- og rettspraksis er det utviklet ufravikelighetsnormer, som gjør at den tariffbundne arbeidsgiveren er forpliktet overfor sin tariffmotpart (arbeidstakerorganisasjonen) til å praktisere tariffavtalens vilkår overfor uorganiserte i bedriften som faller inn under tariffavtalens saklige virkeområde. Det er likevel ingen nødvendig sammenheng mellom det å være organisert i en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon og det å være dekket eller bundet av en tariffavtale. Hovedregelen i privat sektor er at tariffavtalene må «settes i funksjon», også overfor organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere. En del hovedavtaler i privat sektor stiller i tillegg krav om at en viss andel arbeidstakere må være organisert før det kan kreves tariffavtale.

Innen offentlig sektor er situasjonen noe enklere. Det antas allment at tariffavtaler inngått av en arbeidsgiver i offentlig sektor også må praktiseres overfor uorganiserte arbeidstakere (med unntak av grupper som er aktivt tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde). I staten sikres dette gjennom behandlingen av hovedtariffavtalen i Stortinget. I kommunal sektor antas det at ulovfestede forvaltningsrettslige likebehandlingsnormer har en tilsvarende virkning. Tariffavtaledekningen i offentlig sektor kan derfor settes til 100 prosent.

Tariffavtaledekningen i privat sektor kan måles på flere måter. I Arbeidslivslovutvalgets utredning (NOU 1999:34, s. 44), gjengis tall fra Arbeidskraftundersøkelsen 1998 som tyder på at så vidt over 60 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har sine arbeidsforhold dekket av tariffavtale. Erfaringsmessig gir slike surveyundersøkelser et noe

høyt anslag på dekningen. En alternativ måte er å basere seg på talloppgaver over Avtalefestet pensjon (AFP), som dekker alle arbeidstakere i en bedrift forutsatt at bedriften er med i ordningen. En tariffavtale dekker bare de stillingsgrupper eller funksjoner som avtalen angir, og det er ikke uvanlig at en bedrift er bundet av mer enn én avtale eller at en avtale bare dekker deler av de ansatte i bedriften. Dekningen av AFP kan derfor brukes som grunnlag for å gi et øvre anslag på tariffavtaledekningen.

AFP er tatt inn i svært mange tariffavtaler i privat sektor. Ved å knytte bedriftsopplysninger til Arbeidstakerregisteret, kan Felleskontoret for LO/NHO-ordningene opplyse om antall arbeidstakere ansatt i de bedriftene som omfattes av den AFP-ordningen som Felleskontoret administrerer. Hvis en legger til anslag for tariffdekkede områder som faller utenfor denne AFP-ordningen, kommer en frem til et anslag på tariffavtaledekning på 53 prosent av privat sektor i 2000/2001. Anslaget er basert på dekning av avtalefestet pensjon (med tillegg), og er derfor sannsynligvis høyere enn tariffavtaledekningen. Selv med innslag av usikkerhet i anslagene, kan en derfor si at det er vanskelig å anta en tariffavtaledekning i privat sektor i Norge på over 53 prosent. For arbeidsmarkedet totalt gir det en tariffavtaledekning på maksimalt 70 prosent av alle lønnstakere (Stokke 2000).

Tariffavtaledekningen varierer betydelig mellom bransjer, men det finnes foreløpig ingen gode tall for dette. I stedet kan organisasjonsgraden blant arbeidstakere brukes som en indikasjon på variasjonen i tariffavtaledekning. Til dette formålet er surveyundersøkelser mer egnet, da en spør om forhold som den enkelte arbeidstaker har god kjennskap til. Tabell 1 viser en samlet organisasjonsgrad i privat sektor på 43 prosent, altså noe lavere enn tariffavtaledekningen. Forskjellen har først og fremst sammenheng med ufravikelighetsvirkninger av tariffavtaler, slik at de også dekker uorganiserte arbeidstakere. Ellers er det betydelig variasjon i organisasjonsgrad, fra 21 prosent i varehandelen til 76 prosent i bank og forsikring. Vi kan derfor si at en samlet tariffavtaledekning på i overkant av 50 prosent dekker over store variasjoner etter bransje, og det er områder innen privat tjenesteyting som vi ut fra tallene på organisasjonsgrad kan anta har spesielt lav tariffavtaledekning.

Tabell 1 Organisasjonsgraden etter næringer i privat sektor, AKU 2. kvartal 1998

	Totalt
Privat sektor totalt	43
Privat vareproduksjon	55
Oljeutvinning/industri	61
Bygg og anlegg	47
Primærnæringer	42
Privat tjenesteproduksjon	35
Bank/forsikring	76
Forretningsmessig tjenesteyting	33
Hotell- og restaurantdrift	28
Varehandel	23
Privat transport	52
Annen privat tjenesteyting	46

Kilde: Nergaard (1999).

Med en tariffavtaledekning på rundt eller i overkant av 50 prosent i privat sektor, er det en rekke områder hvor tariffavtaleregulering ikke fremstår som noe klart alternativ til lovgivning. Spesielt gjelder dette områder hvor det offentlige har interesse av reguleringer av hensyn til sosiale forhold. Et annet delvis overlappende område er implementering av EU-direktiver, hvor nasjonalstaten må godtgjøre at alle arbeidstakere som faller inn under et direktiv får de rettigheter direktivet hjemler. I norsk sammenheng har det vært lite diskusjon om at direktiver som gjøres til del av EØS-avtalen og som fordrer regelendringer i Norge, må implementeres ved lov eller støttelovgivning. I enkelte andre land, spesielt Danmark, har det derimot vært betydelig mer diskusjon om mulighetene for implementering gjennom tariffavtaler alene.

Det kan hevdes at selv om tariffavtaledekningen i Norge kun er på rundt 70 prosent totalt, så har tariffavtalene en sterk avsmittende virkning på resten av arbeidslivet. At surveyundersøkelser blant arbeidstakere viser høyere anslag for tariffavtaledekningen enn registerbaserte tall, er i seg selv en indikasjon på at en del arbeidstakere oppfatter seg selv å være dekket av tariffavtale uten å formelt være det. Det er også grunn til å anta at visse tariffestede goder, som for eksempel lengden på ukentlig arbeidstid (37,5 timer) og ferie (25 dager), har virkning for svært mange av de som kun har lovfestede rettigheter på dette området (40 timers arbeidsuke og 21 dagers ferie).¹ Selv om det ikke finnes omfattende studier av tariffavtalenes avsmittende virkning, er det likevel grunn til å anta at andre tema som lønn og sosiale goder (for eksempel pensjon og permisjonsrettigheter), i mindre grad har virkning ut over tariffbundne virksomheter. Her vil det sannsynligvis være stor variasjon etter bransje. En kan også tenke seg at lønnsnivået i en ikke tariffdekket bedrift ligger *over* hva en skulle forvente ut fra relevante tariffavtaler. Det kan skyldes ordinære forhold, men også at bedriften lønner bedre for å unngå tariffavtale, eller at det er avtalt ordninger som gir de ansatte bedre vilkår enn tariffavtalen på noen områder men dårligere på andre.

For lovgiver kan det likevel være problematisk å basere seg på at tariffavtaler har avsmittende virkning på resten av arbeidsmarkedet. Det er for det første vanskelig å skaffe oversikt over hvordan rettigheter hjemles i individuelle arbeidsavtaler. For det andre vil den enkelte arbeidstaker ha svakere virkemidler for å oppnå rettigheter enn en organisasjon som i ytterste fall kan true med kollektive kampskritt. Og for det tredje krever EUs direktiver at rettigheter sikres gjennom lover, forskrifter eller tariffavtaler. I den sammenheng kan det også vises til Danmarks erfaringer med EUs arbeidstidsdirektiv (jf punkt 4 nedenfor).

Samspill mellom lovgivning og tariffavtaler

Det er argumentert for at tariffavtaler alene er et problematisk alternativ til lovgivning for de deler av arbeidslivet hvor myndighetene har klare interesser i å sikre arbeidstaker-

¹ I regi av Bedriftsforbundet ble det i siste uke av juni 2002 gjennomført en spørreundersøkelse om ferie blant bedrifter med færre enn 20 ansatte. Denne viste at over 60 prosent av bedriftene gir den femte ferieuken i 2002, mot en antatt vesentlig lavere forpliktelse (tariffavtaledekning). Kilde: <http://www.bedriftsforbundet.no/web/nyheter/nyheter.asp?id=417>.

nes liv og helse. Dette utelukker likevel ikke at tariffavtaler og lovgivning kan samspille i regulering på andre områder og på andre måter. Tre slike former for samspill vil bli drøftet i det følgende. For det første samspill ved etablert arbeidsdeling, for det andre samspill ved at lovgivning utvider virkningen av tariffavtaler, og for det tredje samspill i form av gjensidig supplering.

Samspill ved etablert arbeidsdeling

For det første kan det være et *samspill ved etablert arbeidsdeling*. Det klareste eksempelet er lønn, hvor lovgivningen i dag er begrenset til regler mot kjønnsmessig forskjellsbehandling (likestillingslovens § 5), regler om utbetaling av lønn (aml § 55 samt regler i forbindelse med permittering og konkurs) og at det ved overtidarbeid skal ytes minst 40 prosent tillegg til ordinær lønn (aml § 49 nr. 3). Ellers er både oppbygging av lønssystemer og fastsettelse av lønssatser overlatt til partene i arbeidslivet, og reguleres gjennom tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Denne arbeidsdelingen erklæres ellers jevnlig av både myndigheter og arbeidslivets organisasjoner, for eksempel i forbindelse med inntektspolitiske drøftinger. Arbeidsmiljøloven § 12 nr. 4a setter imidlertid et forbud mot prestasjonslønssystemer i arbeid hvor dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten.

Det er ingen selvfølge at lønnsdannelsen i så stor grad skal overlates til aktørene i arbeidslivet, og den lave tariffavtaledekningen i privat sektor i Norge kunne motivert myndighetene til en annen holdning. I mange europeiske land finner en således at det fastsettes minstelønssatser ved lov (for eksempel i Nederland, Storbritannia, Frankrike, Spania og Portugal). De nordiske landene har det til felles at minstelønssatser kun finnes i tariffavtaler, og antagelser om den avsmittende virkningen av tariffavtalene samt organisasjonsfrihet og retten til å kreve tariffavtale har nok vært de viktigste argumentene for å opprettholde dette. En slik etablert arbeidsdeling mellom lovgivning og tariffavtaler har likevel gjort det vanskelig å dokumentere at lønnsdannelsen virker tilstrekkelig sosialt rettferdig, spesielt i forbindelse med lavtlønsspørsmål. I den forbindelse kan artikkel 4 (1) i Den europeiske sosialpakten nevnes, hvor Norge er forpliktet til å «... anerkjenne arbeidstakernes rett til en godtgjøring som gir dem og deres familier en rimelig levestandard». Dette kan skje ved lovbestemte ordninger, tariffavtaler eller på andre måter, men dokumentasjon av sluttresultatet er avgjørende for om myndighetene har oppfylt sine forpliktelser.

Et annet område er arbeidstakernes tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven har hyppige referanser til tillitsvalgte, spesielt i forbindelse med forhandlinger om fravik fra lovens materielle bestemmelser. Loven overlater imidlertid til tariffavtalene å gi regler om valg av tillitsvalgte, samt å bestemme de tillitsvalgtes særlige status. Et unntak er likevel arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse (kapittel 12 A) og enkelte regler om oppsigelse i kapittel 12. Disse reglene etablerer et bredere begrep om tillitsvalgte, siden de ikke nødvendigvis må ha direkte tilknytning til tariffavtale. Også i forbindelse med andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven er det gjennom forarbeider åpnet opp for at tillitsvalgte kan være andre enn de som er valgt av de organiserte og tariffbundne arbeidstakerne. Siden loven mangler en definisjon av tillitsvalgt, er forskjellene likevel ikke spesielt synlige.

Et tredje område er permittering. Lov om lønnsplikt under permittering regulerer bare arbeidsgivers plikt til å betale lønn under permittering. Loven forutsetter at adgangen til å permittere og prosedyreregler er regulert på annen måte. Her inneholder hovedavtalene regler som blant annet setter krav til drøfting med de tillitsvalgte, til permitteringsvarselets form og innhold samt varseltiden. Sett i forhold til den omfattende lovgivningen om oppsigelse i arbeidsforhold, er mangelen på lovgivning når det gjelder permittering litt overraskende (jf Fanebust 1997:259). Det eksisterer imidlertid en sedvanerettslig permitteringsadgang, og en del prosedyreregler kan utledes av rettspraksis (jf Mehl 1982). I tillegg kommer altså hovedavtalenes regler.

Et fjerde område er stillingsvern. Inntil ikrafttredelsen av lov om grunnskolen og den videregående opplæringa 1. august 1999, var regler om ansettelse, oppsigelse, suspensjon og avskjed for undervisningspersonell i den videregående skole regulert gjennom tariffavtale. Den eldre lov om videregående opplæring av 1974 forutsatte at slike regler skulle gis ved lov, men i stedet ble en tariffavtale mellom staten og undervisningspersonalets organisasjoner inngått i 1975. Avtalen, kalt rettsvilkårsavtalen, ga lærerne et særskilt sterkt stillingsvern (jf Helgeland 2001:263, Jakhelln 1996:74).

Motsatt finnes det områder hvor lovgivningen spiller den helt dominerende rollen. Et eksempel er regler om arbeid av barn og ungdom (aml kapittel IX). Her går arbeidsdelingen ut på at tariffbestemmelsene stort sett er begrenset til å sette lønnsatser for «unge arbeidstakere» (under 18 år). Et annet område er tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforhold. Her har aml kapittel XII detaljerte regler om forhandlinger, søksmål og domstolsbehandling. Unntak er kun gjort for øverste leder i virksomheten, som kan avtale voldgiftsbehandling av slik tvist med sin arbeidsgiver. En kunne her tenkt seg at voldgiftsadgangen var betydelig mer omfattende, eller endog dominerende, slik den for eksempel er i Danmark.

Lovgivning som utvider virkningen av tariffavtaler

For det andre kan lovgivning *utvide virkningen av tariffavtaler* til udekkede områder. Et norsk eksempel er lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. fra 1996, som gir mulighet for å allmenngjøre en tariffavtale som dekker EU-direktivets krav. Dette er også gjort med avtalen inngått av LO og NHO. Videre har den norske lov om allmenngjøring av tariffavtaler av 1993 som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Loven trådte i kraft i 1994, men har så langt ikke vært tatt i bruk. Derimot benyttes metoden i en rekke europeiske land, og gjør at tariffavtaledekningen kan bli svært høy. I for eksempel Finland, som er det eneste nordiske landet med omfattende allmenngjøring, er en landsdekkende tariffavtale allmenngyldig hvis den er allment benyttet i en bransje. Tariffavtalen fungerer da som minimumsvilkår når det gjelder individuelle rettigheter og visse kollektive rettigheter som ikke forutsetter organisert aktivitet på arbeidsplassen. Det følger ikke fredsplikt av en allmenngyldig tariffavtale, en arbeidstakerorganisasjon kan derfor gå til arbeidskamp for å få opprettet samme eller annen tariffavtale i en bedrift hvor kun én allmenngyldig tariffavtale gjelder. I andre land benyttes andre metoder for allmenngjøring. Felles er at det oppnås en høyere tariffavtaledekning, på nivå med eller over den norske, på tross av ofte vesentlig lavere organisa-

sjonsgrad på arbeidstakersiden (jf Traxler et al 2001:196). Ifølge Supiot et al (2001:97) har allmenngjøring tidligere vært et omstridt virkemiddel i flere av de aktuelle europeiske landene, men er nå allment akseptert.

Allmenngjøring av tariffavtaler kombinerer to formål. For det første sikres tariffavtalens parter mot å bli underbydd av uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere. For det andre oppnår myndighetene gjennom en lite ressurskrevende reguleringsform at mange eller alle arbeidstakere får tariffavtalens bestemmelser som minimumsrettigheter. Mot allmenngjøring kan det argumenteres med at det i Norge ikke er avdekket noe klart behov, at ingen av arbeidslivets parter har uttrykt ønske om noen omfattende allmenngjøringspraksis, og at allmenngjøring på sikt kan svekke grunnene til å melde seg inn i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

Lovgivning og tariffavtaler som supplerer hverandre

For det tredje kan lovgivning og tariffavtaler samspille i form av *supplering*. Dette er den vanligste formen for samspill i Norge, og skjer først og fremst ved at tariffavtaler utvider det vernet arbeidstakerne har etter arbeidsmiljøloven. Som hovedregel er loven ufravikelig (aml § 5), men det er forutsatt i forarbeidene at ordninger som gir bedre vern enn lovens minimum ikke vil være i strid med loven (Friberg 1997:46, Larsen 1999:38). Ellers kan fravik bare skje når det er særskilt fastsatt.

Tariffavtaler benyttes både til å utvide arbeidstakernes vern etter arbeidsmiljøloven, og til å avtale svakere vern der hvor loven gir adgang til det. I svensk juridisk litteratur er uttrykket «semidispositiv lov» benyttet om slike regler som kan fravikes ved tariffavtale, men ikke ved individuell avtale (Fahlbeck og Sigeman 2001:300f). I norsk sammenheng har uttrykket «tariffdispositiv lov» vært ansett som mer presist for å beskrive adgangen til å inngå tariffavtaler som fremstår som mindre gunstige for arbeidstakerne (Evju 1992:54). I notatet benyttes uttrykket «tariffdispositiv lov» i denne betydningen, altså en adgang til å avtale fravik fra loven i arbeidstakers disfavør.

Egenskaper ved partene – ulike nivåer for avtaleregulering

Når det har vært drøftet muligheter for å fravike arbeidsmiljøloven ved tariffavtale, har også trekk ved tariffavtalens parter vært trukket inn. Et vesentlig argument for å åpne for fravik fra loven ved tariffavtale, er å tillate variasjon lokalt. Hvis begge parter er enige om at det er behov for fravik, gir det lovgiver en forvissing om at noe av beskyttelsesbehovet kan overdras til tariffavtale. To kryssende hensyn gjør seg imidlertid gjeldende med hensyn til hvilke parter som skal kunne avtale fravik ved tariffavtale. På den ene side kan det hevdes at det er de lokale partene som kjenner behovet for fravik best, og som også best kan bedømme om eventuelle motytelser skal inngå i den tariffavtalen som opprettes. Det kan for eksempel være aktuelt å se arbeidstidsspørsmål i sammenheng med lokale forhandlinger om lønn. På den annen side kan det hevdes at ved å legge kompetansen til å fravike ved tariffavtale til et høyere nivå enn det lokale, så minimeres risikoen for lokale «hestehandler». Et landsomfattende arbeidstakerforbund vil lettere kunne motstå press fra lokale arbeidsgivere, og veie felles bransjebehov mot ønsker fra individuelle bedrifter og arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven opererer i dag med tre forskjellige nivåer på tariffavtale for å avtale fravik. Det første nivået er lokalt, hvor avtale kan slutes mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt ved den enkelte virksomhet. Et eksempel er reglene om nattarbeid i § 42, som etter reglene i § 43 nr. 1 på bestemte vilkår kan fravikes for inntil seks måneder i løpet av en periode på ett år. Virksomheten må være bundet av tariffavtale, og det må inngås en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte om fravik.

Det går ikke klart frem av loven om den avtalen som inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, er en tariffavtale. Arbeidstvistloven stiller krav om at tariffavtaler skal være skriftlige (§ 3 nr. 1) og omhandle «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» (§ 1 nr. 8). Begge kravene er oppfylt her, og flere har derfor tolket avtaler inngått på disse vilkår som tariffavtale (se for eksempel Evju 1979:300, Gjone og Aagaard 1998:59). Ved tvist kan spørsmålet eventuelt avgjøres av Arbeidsretten. Noen av de tariffdispositive bestemmelsene setter spesielle krav til arbeidstakersiden for at det skal kunne inngås avtale. I for eksempel aml § 55 L nr. 2 heter det om innleie at arbeidsgiver kan inngå avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien som innleien gjelder. Dermed kan den lokale tariffavtalestrukturen, organisasjonsforholdene på arbeidstakersiden samt forståelsen av begrepet «arbeidstakerkategori» få betydning for om det er mulig å inngå avtale om fravik.

Det andre nivået for fravik finnes kun i forbindelse med § 58 A, hvor det i nr. 1 e) heter at landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig tilsetting innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Uttrykket «landsomfattende arbeidstakerorganisasjon» er ikke definert i loven, og er heller ikke benyttet i annet lovverk. I forarbeidene (Ot. prp. nr. 49, 1995-96, s. 13) presiseres det at det er snakk om «... organisasjoner som organiserer arbeidstakere innen en yrkesgruppe/sector uavhengig av hvilken bedrift de arbeider i og hvor i landet de bor. Såkalte husforeninger og lokale arbeidstakerorganisasjoner vil ikke være omfattet.»² Som regel vil landsomfattende arbeidstakerorganisasjon samsvare med forbundsnivået, enten det er forbund i en hovedorganisasjon eller frittstående forbund. I dag er det i underkant av 100 landsomfattende arbeidstakerforbund i Norge. Landsdekkende underorganisasjoner av et forbund vil imidlertid også kunne omfattes.

Det tredje nivået for fravik gir rett til å slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstiden i aml kapittel X uten hinder av kapittelets regler om arbeidstidens lengde og plassering. Det er kun arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett som har denne adgangen (jf aml § 41, femte ledd), det vil si arbeidstakerorganisasjoner med minst 10 000 medlemmer samt hovedsammenslutningene i det statlige tariffområdet. Om lag 35 arbeidstakerforbund tilfredsstiller i dag dette kravet, i tillegg kommer hoved-

² Uttrykket «landsomfattende arbeidstakerorganisasjon» ble likevel benyttet i midlertidig lov om inntektsregulering av 21. desember 1979. I forskriftene til loven, gitt 8. januar 1980, het det at landsomfattende arbeidstakerorganisasjon blant annet omfattet arbeidstakerorganisasjoner som har som medlemmer arbeidstakere i flere bedrifter/virksomheter og ikke har begrenset geografisk virkefelt. Forståelsen var med andre ord nokså lik den som er lagt til grunn i arbeidsmiljøloven.

sammenslutningene i staten samt andre forhandlingssammenslutninger (inkludert hovedorganisasjonene) som inngår tariffavtaler på vegne av forbundene.

Arbeidsmiljøloven stiller ingen krav til arbeidsgiversiden når det gjelder retten til å avtale fravik. Det har først og fremst sammenheng med at det er arbeidstakernes vilkår det forhandles om, vernehensyn gjør seg derfor ikke tilsvarende gjeldende på arbeidsgiversiden (se for eksempel Ot. prp. nr. 49, 1995-96, s. 13). Man kunne imidlertid tenkt seg begrensninger. Parallelt med kravene til arbeidstakersiden kunne det vært stilt krav om medlemskap i landsomfattende arbeidsgiverorganisasjon eller arbeidsgiverorganisasjon med innstillingsrett (minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere).³ En annen måte er å stille krav til selve tariffavtalen, for eksempel at den skal være landsomfattende. En grenseoppgang i forhold til virksomheter bundet av kopi- eller hengavtaler må i så fall gjøres.⁴ En kombinasjon av de to kravene er også mulig, slik dette er gjort i lov om allmenngjøring av tariffavtaler § 3 første ledd, hvor tariffavtalen må være landsomfattende og avtalens parter begge må ha innstillingsrett.

Begrensninger på arbeidsgiversiden vil kunne ha den virkning at det blir mer attraktivt å bli medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, alternativt dekket av en landsomfattende tariffavtale. Det er mer uklart om arbeidsgiverorganisasjonene vil ønske å overprøve eller koordinere ønskene fra den enkelte bedrift. I utgangspunktet er koordinering av lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler et av fundamentene for arbeidsgiverorganisering. Slik koordinering er dels motivert ut fra et ønske om å stå samlet og dermed sterkere i forhandlingsposisjoner, slik at arbeidstakersiden ikke kan sette enkeltvirksomheter opp mot hverandre (Traxler 1999). Koordinering kan også være motivert ut fra å båndlegge konkurransen mellom medlemmene, for eksempel ved at lokale lønnsforhandlinger skal ta utgangspunkt i bedriftens egen situasjon og ikke i andre bedrifters lønnsvekst. Tilsvarende kan en tenke seg på arbeidstidsområdet, det kan være mer rasjonelt for en arbeidsgiverorganisasjon med medlemsbedrifter i samme produktmarked at de alle underlegges like restriksjoner i en landsomfattende tariffavtale, enn at noen bedrifter underlegges samme restriksjoner i lokale avtaler mens andre får operere fritt innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Slike overveielser fra en arbeidsgiverorganisasjons side er imidlertid motivert ut fra konkurranse- eller markedshensyn, og ikke ut fra vernehensyn. Hvis arbeidsgiverorganisasjonen derfor skulle være part i en tariffavtale som representerer eller delegerer adgangen til fravik, kan den finne det vanskelig å overvåke virksomheten i medlemsbedriftene ut fra andre hensyn enn de som ligger til grunn for organiseringen. Arbeidsgiverorganisasjonene har da heller ikke fremmet ønsker om at det stilles organisasjonsmessige krav til arbeidsgiversiden for å avtale fravik.

³ Avgrensningene er likevel problematiske i forhold til for eksempel staten og Oslo kommune.

⁴ Det kan nevnes at etter lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon kan det ytes statstilskudd til «pensjonsordninger opprettet ved avtale mellom landsomfattende organisasjoner av arbeidstakere og arbeidsgivere» (§ 1. Omfang). Enkeltbedrifter hvor landsomfattende arbeidstakerorganisasjon er motpart i tariffavtale, kan likevel også være medlem av ordningen.

3 Tariffavtalebestemmelser på arbeidsmiljølovens områder

For å gi et bilde av samspillet mellom lovgivning og tariffavtaler på arbeidsmiljølovens område, er de fleste hovedavtaler samt et større antall tariffavtaler fra privat og offentlig sektor gjennomgått. Tariffavtalene som er gjennomgått er enten landsdekkende eller de har en arbeidsgiverorganisasjon som den ene part. Avtaler med enkeltbedrifter og særavtaler på bedriftsnivå er dermed ikke omfattet av gjennomgangen.

Det er tatt utgangspunkt i arbeidsmiljøloven, og deretter studert om tariffavtalene har bestemmelser med relevans for loven. Hvis dette er tilfelle, er det forsøkt kartlagt om tariffavtalenes bestemmelser følger spesielle mønstre i hvordan de forholder seg til loven. Dette er så drøftet i gjennomgangen nedenfor. Tariffbestemmelser på områder som er unntatt fra loven (for eksempel arbeidstid offshore) eller dekket av andre lover (for eksempel tjenestemannsloven, sjømannsloven), er ikke dekket. For følgende kapitler i arbeidsmiljøloven er det ikke funnet supplerende eller fravikende tariffbestemmelser av betydning:

Kapittel I. Lovens målsetting og virkeområde

Kapittel III. Arbeidsgiverens og arbeidstakernes plikter

Kapittel IV. Ansvar for produsenter, leverandører m.v.

Kapittel V. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v.

Kapittel VI. Registrering og melding av arbeidsulykke og yrkessykdom

Kapittel IX. Arbeid av barn og ungdom

Kapittel XIII. Arbeidstilsynet

Kapittel XIV. Straffebestemmelser

Bestemmelsene i kapittel III må ses i sammenheng med loven for øvrig, og det finnes tariffbestemmelser hvor det kan være vanskelig å avgjøre om de supplerer her eller andre kapitler. Spesielt gjelder det i forhold til kapittel II (Krav til arbeidsmiljøet). Ellers omhandler bestemmelsene i flere av de nevnte kapitlene forhold som tariffavtalene i liten grad kan endre.

Når det gjelder avtalebestemmelser som har direkte relevans til loven, har disse i de aller fleste tilfeller som formål å gi arbeidstakerne *ytterligere* vern eller rettigheter ut over de som allerede finnes i loven. Hovedtendensen er at arbeidsmiljøloven fungerer som minstestandard, som så videreutvikles i tariffavtalene. Vi kan skille mellom to former for videreutvikling. For det første tariffbestemmelser som direkte forsterker det materielle innholdet i loven, for eksempel ved at arbeidsgivers rettigheter etter loven innskrenkes eller ved at arbeidstakers ytelser eller rettigheter i loven forbedres. Eksempler på dette er innskrenkning i adgangen til innleie av arbeidstakere (kapittel XI B) og høyere ytelser for overtid (§ 49). For det andre tariffbestemmelser som utfyller rettigheter i loven, spesielt ved å regulere ytelser knyttet til bruk av arbeidsgivers eller arbeidstakers rettigheter i loven. Permisjon med lønn er ett eksempel, sluttvederlag ved oppsigelse er et annet. Gjennomgangen omfatter begge typer videreutvikling.

En tredje form for videreutvikling er knyttet til beslutningsprosesser, spesielt bestemmelser om involvering av arbeidstakersiden. Her er variasjonen stor. Hovedavtalene HSH-LO og HSH-YS har for eksempel en bestemmelse om at spørsmål om gjennomføring av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn § 55 A–§ 68 som det ikke oppnås enighet om innen bedriften, kan – hvis en av partene ønsker det – søkes løst gjennom forhandlinger mellom bedriften og tillitsvalgte før saken eventuelt sendes Arbeidstilsynet til avgjørelse. Slike og andre brede medbestemmelsesregler vil ikke bli kartlagt i detalj, men er tatt med spesielt der hvor gjennomføring av drøftingen eller utfallet av den fungerer som vilkår for en beslutning.

For en del tema finner en ikke sjelden at deler av arbeidsmiljøloven er gjengitt direkte i tariffavtalene, eller det er henvist direkte til lovens bestemmelser. Slike henvisninger kan være gjort for at tariffavtalens tekst skal bli mest mulig informativ og dekkende, eller det er behov for å fylle ut med lovbestemmelser mellom avtalebestemmelsene. Et viktig motiv for å sitere loven eller henvise til den, er også å gi Arbeidsretten en kompetanse den ellers ikke ville hatt. Henvisninger skjer som regel ved at det refereres til loven og eventuelt til den relevante paragrafen, men ikke til rettsstilstanden på et bestemt tidspunkt. Dermed vil tariffavtalene følge endringer i lovgivningen. Henvisninger til loven er spesielt vanlig for visse bestemmelser om ansettelse (for eksempel skriftlig arbeidsavtale §55 B) og oppsigelse (for eksempel oppsigelsesfrister § 58 og sluttattest § 68). Når tariffavtalene gjengir tekst fra loven, blir situasjonen noe annerledes. I slike tilfeller kan man oppleve at tariffavtalene opprettholder eldre rettsstilstand. Omfanget av dette er imidlertid ikke stort, og inntrykket er at tariffavtalene stort sett oppdateres i forhold til lovendringer. I en mellomstilling kommer tariffavtaler som refererer til lovgivning som er opphevet. Dette var for eksempel tilfellet med inn- og utleie av arbeidskraft, hvor en del tariffavtaler for perioden 2000–2002 refererte til sysselsettingslovens § 27 etter at bestemmelsene var endret og flyttet til aml kapittel XI B. Også i disse tilfellene er tariffavtalene stort sett oppdatert etter 2002-revisjonen.

Når det gjelder de tariffdispositive delene av loven, er det gjort en noe bredere kartlegging enn ellers. I tilknytning til § 41 femte ledd (arbeidstid), §55 K nr. 2 (innleie av arbeidstakere) og § 58 A nr. 1 (midlertidig ansettelse) er det i tillegg til de landsdekkende tariffavtalene også tatt kontakt med en del av partene for å få deres inntrykk av i hvilket omfang det avtales fravik på lavere tariffavtalenivå.

Alt i alt ligger godt over 100 tariffavtaler til grunn for gjennomgangen. De største hovedavtalene og de største tariffavtalene (jf tabell 2) har vært gjenstand for grundigst gjennomgang. I tillegg er det tilstrebet bredde, med basis i Fafo sitt tariffavtalearkiv (jf Grytli og Stokke 1998). Det må likevel tas forbehold om feil og mangler. I tillegg gjelder et grunnprinsipp fra den kollektive arbeidsretten, nemlig at det tilligger partene og ikke utenforstående å tolke en tariffavtale.

Kapittel II. Krav til arbeidsmiljøet

I mange tariffavtaler finnes det allmenne bestemmelser om arbeidsmiljøet, gjerne i form av intensjonserklæringer. Noen tariffavtaler har også konkretisert arbeidstakernes medbestemmelsesrett ved bestemmelser om informasjons- og konferanseplikt om arbeids-

miljøet. I tariffavtalen for aviser og avistrykkerier (LO/NGF-NHO/MBL) heter det for eksempel at: «Med den hensikt å bedre arbeidsmiljøet i de grafiske bedrifter avholdes det en gang i året en felles arbeidsmiljøkonferanse.»

På enkelte områder kan det finnes mer konkrete formuleringer på arbeidsmiljøområdet som går lengre enn loven. Spesielt i industrien, bygg/anlegg og offshore er det vanlig med bestemmelser om tilrettelegging av arbeidet for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. I Verkstedsoverenskomsten (LO/FF-NHO/TBL) heter det at partene lokalt skal drøfte både personalpolitikk og arbeidsoppgaver med henblikk på at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder. Tilsvarende finnes bestemmelser om gravide arbeidstakere. Her er formuleringene som regel mer forpliktende, for eksempel heter det i tariffavtalen for den elektrokjemiske industri (LO/NKIF-NHO/PIL):

«Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting, skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.»

Første setning dekkes av reglene i forskrift om forplantningsskader og arbeidsmiljø (FOR 1995-08-25 nr. 768), mens andre setning har et annet hensyn enn forskriften. Opprettholdelse av lønn er ikke regulert gjennom lov eller forskrift.

Slike bestemmelser er imidlertid mindre vanlig utenfor de nevnte sektorene, med unntak av opprettholdelse av lønn som blant annet finnes i kommunal sektor. Derimot kan en finne regler som skal motvirke ensidig arbeid, med referanse til aml § 12. Også bestemmelser som synes å gå lengre enn loven kan finnes. I for eksempel Landsoverenskomsten mellom LO/HK og HSH og tilsvarende Funksjonæravtalen mellom NOFU/PRIFO/YS og HSH, skal grupper av ansatte som utfører særlig anstrengende eller ensformig arbeid gis anledning til enten å veksle med annet arbeid eller til en angitt hyppighet av pauser. Et annet eksempel er tariffavtalen for aviser og avistrykkerier (NGF/LO-MBL/NHO) hvor partene på bedriften skal vektlegge tilrettelegging av arbeidet slik at jobbvariasjon blir mulig. Et tredje eksempel er hovedavtalen i staten, hvor det heter at det skal legges til rette for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.

Spesielt innenfor bygge- og anleggsfagene, hvor oppdrag kan innebære både reise og intensive arbeidsperioder og dermed behov for innkvartering, finnes det detaljerte regler om innlosjering og brakkestandard. Reglene er langt mer detaljerte enn arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift (FOR 1995-02-16 nr. 170: Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler), for eksempel reguleres beliggenhet, gulvareal, innredning, vaskemuligheter, tilgang til radio, tv og telefon. De viktigste tariffavtalene er i denne sammenhengen Fellesoverenskomsten for byggfag (LO/FF-NHO/TELFO/BNL), Overenskomst for private anlegg (LO/NAF-NHO/BNL) og Landsoverenskomsten for elektrofagene (LO/EL&IT-NHO/TELFO). Partene i den sistnevnte tariffavtalen etterlyser for øvrig en forskrift om brakker som innkvartering (bilag 7).

Bestemmelser om spise- og hvilerom forekommer i tariffavtaler også utenfor bygge- og anleggsgagnene. På dette området er det imidlertid vanlig at tariffavtalene er nokså knappe, og ikke går ut over gjeldende forskrift.

Kapittel VII. Verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale

Svært mange tariffavtaler, og spesielt hovedavtaler, har regler om arbeidsmiljøutvalg og verneombud. I de fleste tilfellene vises det til arbeidsmiljøloven, eller en del av lovens bestemmelser er tatt inn i tariffavtalen. Noen bestemmelser supplerer lovverket, som for eksempel at verneombud ikke skal tape lønns- og ansiennitetsmessig på vervet (mer presist enn aml § 29 nr. 4), og at dersom partene i en virksomhet med mindre enn ti arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, så kan verneombudets funksjoner utføres av den valgte tillitsvalgte. I det siste tilfellet finnes det noe variasjon, for eksempel er grensen satt til mindre enn fem arbeidstakere i hovedavtalen HSH-YS. Dette tilsvarer rettstilstanden før endringsloven av 7. juni 1985. Også hovedavtalen LO-NHO hadde denne formuleringen inntil 1998. Det går ikke klart frem av avtaleteksten om den, ved hjelp av avtaleadgangen etter aml § 25 nr. 1, sikter å etablere en plikt til å ha verneombud i bedrifter med fem eller flere arbeidstakere.

I hovedavtalene i privat sektor spesielt finnes det også regler om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg som er mer detaljerte enn i loven og forskriften (FOR 1977-04-29 nr. 07: Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg). I hovedavtalen for finanssektoren (FF-FA) er for eksempel partene enige om at opplæringen kan skje innenfor en ramme på 22 timer (mot i utgangspunktet «minst 40 timer» i forskrift). I hovedavtalene som LO, YS og NHO er part i, finnes en tilleggssavtale om opplæring i verne- og miljøarbeid som i større grad enn forskriften går inn på innholdet i opplæringen. I tillegg anbefaler partene visse tidsfrister for gjennomføring av opplæring. Innenfor bygg- og anleggsgagnene samt skogbruket har tariffavtalene utfyllende regler til hovedavtale og lov/forskrift. Her beskrives blant annet opplæringens omfang og innhold, verneutstyr og tariffpartenes felles ansvar for arrangering og gjennomføring av kursvirksomhet.

I staten er det med hjemmel i forskrift av 6. juni 1980 om unntak fra arbeidsmiljøloven, avtalt at de saker som arbeidsmiljøutvalg skal behandle (§ 24 nr. 2) i stedet kan behandles i forhandlinger og drøftinger mellom arbeidsgiver og forhandlingsberettigede organisasjoner. Hovedavtalens regler om medbestemmelse er i så fall også tilpasset den rollen Arbeidstilsynet og verneombud etter arbeidsmiljøloven skal ha. I andre tariffområder er det også funnet eksempler på at partene har gjort bruk av adgangen i forskriften § 13, og åpnet for at arbeidsmiljøutvalgets oppgaver kan legges til allerede etablerte samarbeidsorgan. Hovedavtalen innen finansnæringen (FF-FA) åpner for en slik samordning, det samme gjør hovedavtalene LO-NHO, YS-NHO, LO-HSH og YS-HSH. I alle tilfellene er det opp til de lokale representantene å avgjøre om det skal være felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg. Slik samordning kan derfor også finne sted selv om det ikke er omtalt i tariffavtalene.

Kapittel VIII. Rett til fri fra arbeidet

Reglene om rett til fri fra arbeidet er etter kapittel VIII begrenset til følgende konkrete situasjoner: Svangerskap (inkl. svangerskapskontroll) og fødsel, adopsjon, amming, barn og barnepassers sykdom, pleie av pårørende og utføring av offentlige verv. Loven gir ingen regler om lønn under permisjonstiden, selv om noen av rettighetene er knyttet direkte opp til varigheten av ytelser fra folketrygden. Tariffavtalebestemmelser på dette området er konsentrert om to forhold. For det første utvidelse og konkretisering av retten til fri fra arbeid, og for det andre bestemmelser om lønn mens man har fri fra arbeid.

Svært mange tariffavtaler har bestemmelser om velferdspermisjoner, enten «korte» (opprinnelse i avtale mellom LO og N.A.F. av 1972 og kopiert en del andre steder) eller avtalt i annen form. Bestemmelsene i LO-N.A.F.-avtalen er revidert en rekke ganger, sist i 1998. I avtalen pålegges de lokale partene å inngå en lokal avtale om slike permisjoner, og bestemmelsene i avtalen skal være et minstenivå for de lokale avtalene. Situasjoner som gir rett til velferdspermisjon, er blant annet dødsfall og begravelse i nærmeste familie, undersøkelse og kontroll hos tannlegespesialist og lege, når barn begynner i barnehage og på skole første gang, kvinner som ammer barn, akutt sykdom i hjemmet, og flytting. I LO-NHO-avtalen er det fastslått at disse permisjonene er av inntil én dags varighet, og det betales ordinær lønn. Rett til fri i forbindelse med amming er formulert likt med aml § 33, men det er lagt til at betaling er begrenset til en time per dag og «ordningen opphører når barnet fyller 1 år.» Siden rettigheten etter loven i dette tilfellet ikke opphører når barnet fyller 1 år, må det ut fra ordlyden være ordningen med ordinær lønn som opphører når barnet fyller 1 år.

LO-NHO-avtalen er enten tatt inn i tariffavtalene som bilag, eller integrert i teksten. I begge tilfeller kan en finne at tariffavtalene likevel går lengre. I det følgende gis en del eksempler fra privat sektor. I tariffavtalen for aviser og avistrykkerier (NGF/LO-MBL/NHO) heter det at foreldre gis nødvendig tid til å følge barn første dag til daghjem/barnehage/førskole/skole. I Medieoverenskomsten mellom HK/LO og MBL/NHO er behandling og kontroll av tannlege samt deltakelse i oppdrag i regi av den frivillige redningstjenesten også omfattet for ansatte som arbeider i bedrifter som var bundet av en tidligere separat landsoverenskomst. Et tredje eksempel er Bransjeavtalen (NOPEF/LO-OLF/NHO), hvor det heter at kvinner som ammer barn, har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig. Betalingen er likevel begrenset til en time om dagen og opphører når barnet fyller ett år. Samme bestemmelse finnes for eksempel innenfor aviser og avistrykkerier (NGF/LO-MBL/NHO) og i Grossistavtalen (NTF/LO-HSH). I Overenskomst for meieribruket (NNN/LO-LA) er også behandling og kontroll av tannlege omfattet, i tillegg er begrensningen om at korte velferdspermisjoner er av inntil én dags varighet utelatt. I Landsoverenskomsten mellom HK/LO og SamFo er permisjon ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie utvidet til inntil tre dager, det kan gis inntil to dagers permisjon i forbindelse med at barn begynner i barnehage og på skole første gang, og behandling og kontroll av tannlege er også omfattet av reglene. Ellers har en del tariffavtaler i privat sektor tatt inn rett til betalt velferdspermisjon ved barns dåp, konfirmasjon og konferansetime i barnehage/skole i forbindelse med tariffrevisjonen 2002.

Reglene om velferdspermisjoner for arbeid offshore er formulert noe annerledes, blant annet gis det permisjon for lengre tidsrom, og det er regulert at arbeidsgiver sørger for transport til land.

I den statlige hovedtariffavtalen er det ikke stilt konkrete krav til grunnlaget for velferdspermisjoner, i stedet heter det at viktige velferdsgrunner skal foreligge. Permisjon med lønn kan gis i inntil to uker i løpet av kalenderåret. Det er egne bestemmelser om permisjon i forbindelse med omsorg for barn, som gir rett til inntil ti dager permisjon med lønn per kalenderår for nødvendig tilsyn når barnet er sykt eller lignende. Antall dager øker med antall barn, om man er alene med omsorgen og om barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet. Den kommunale hovedtariffavtalen har ikke egne regler om velferdspermisjon, men ellers tilsvarende regler som i staten. Begge hovedtariffavtalene har regler om full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon. Dette omfatter også farens rett til omsorgspermisjon etter aml § 31 nr. 2. Hovedtariffavtalene har også regler som gir rett til permisjon med inntil to timer daglig ved amming, mens kommunale arbeidstakere som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv kan få beholde sin lønn. Dokument 25 for Oslo kommune følger samme mønster som den kommunale hovedtariffavtalen.

Tariffområder som enten historisk er nært knyttet til offentlig sektor (for eksempel NAVO-området) og tariffområder hvor virksomhetene er del av offentlige planer (for eksempel HUK-området i HSH), har tariffbestemmelser om permisjon som i hovedsak tilsvarende de i stat eller kommune. Også tariffavtalene innenfor apotek (HSH), Hovedtariffavtalen mellom NKF/KFO/NL og Private Barnehagers Landsforbund samt Landsoverenskomsten for samskipnader (egen arbeidsgiverforening) og Landsoverenskomsten mellom HK/LO og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening har permisjonsbestemmelser som ligger tett opp til dem i offentlig sektor, men med visse variasjoner.

I privat sektor har bestemmelser om lønn ved omsorgspermisjon etter aml § 31 nr. 2 fått en viss utbredelse etter tariffrevisjonen i 2002. Allerede før tariffrevisjonen var slike bestemmelser samt regler om full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon vanlige for arbeidere og funksjonærer innen grafisk industri (gjelder kvinnelige medarbeidere, for avispakkeriene først fra 2002) og finansnæringen (bank og forsikring), mens i Overenskomst for NKL med datterselskaper (HK/LO-SamFo) er det full lønn kun under omsorgspermisjon. I tillegg har deler av landbruket (for eksempel egg- og fjørfeindustrien og meieriindustrien) hatt regler om full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon (eventuelt med visse vilkår) også før 2002-oppgjøret. Etter oppgjøret er full lønn ved omsorgspermisjon etter aml § 31 nr. 2 avtalt i blant annet varehandelen (de viktigste partene er HK/LO-HSH, NOFU/YS-HSH, HK/LO-SamFo og NTF-HSH), funksjonærer innen luftfart (bakkebetjening) og meieriindustrien (alle grupper). Det kan være kriterier knyttet til retten, spesielt gjelder det tjenestetid. Journalistavtalen (NJ-MBL) har etter tariffrevisjonen 2002 bestemmelser om full lønn for fedre som tar ut sin lovbestemte fødselspermisjon. Enkelte tariffavtaler spesielt innen kooperasjonen har bestemmelser om at etter permisjon etter aml § 31, har arbeidstaker rett til samme eller likeverdig stilling ved bedriften, dette er uvanlig ellers.

Kapittel VIII A. Utdanningspermisjon

Lovbestemmelsene om utdanningspermisjon ble vedtatt i 2000, og gir en arbeidstaker rett til permisjon på visse vilkår. Relevante tariffbestemmelser finnes i både hovedavtaler og tariffavtaler. Hovedavtalen LO-NHO og tilsvarende YS-NHO samt hovedavtalene som HSH er part i, utfyller loven ved å anbefale maksimalt tre ukers behandlingstid for søknad om permisjon, samt ved å regulere forholdene når en arbeidstaker kommer tilbake fra permisjon. Ellers skal de ansatte delta i kartlegging av bedriftens kompetansebehov, og det er slått fast at kostnader til etter- og videreutdanning som er i samsvar med bedriftens behov, er bedriftens ansvar. I hovedavtalen for kommunal sektor finnes bestemmelser med tilsvarende innhold. Teksten i hovedavtalen for Oslo kommune (*Dokument 24*) er noe mer omfattende, og regulerer blant annet praktiske sider ved permisjon samt bindingstid ved permisjon med lønn. I staten er bestemmelsene på hovedavtalenivå mindre omfattende, og først og fremst knyttet til arbeidsgivers ansvar for kompetanseutvikling. Bestemmelsene utfylles i tilpasningsavtaler som sluttes for den enkelte virksomhet, her kan også opplæringsplaner avtales. Spørsmål om permisjon kan avtalereguleres, eller besluttes i det enkelte tilfelle.

Hovedavtalene gir med andre ord først og fremst regler for hvordan tariffpartene skal kartlegge behovet for kompetanse. Når det gjelder individuelle rettigheter, så henvises det til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. De fleste tariffavtaler har ikke egne bestemmelser med relevans til utdanningspermisjon, dog har en del avtaler tatt med den avklaringen om kompetansereformen som fant sted mellom LO og NHO i 2000-oppgjøret. Her slås det fast at utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift, mens støtte til livsopphold for etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov, er uavklart. Utdanning til annet fagområde skal finansieres på annen måte.

Et fåtall avtaler går lenger. Disse utvider de individuelle rettighetene på grovt sett tre måter. For det første finnes det bestemmelser om permisjon med lønn for å forberede seg til og avlegge eksamen. Dette kan være del av et mer generelt grunnlag for velferdspermisjon, men er også nevnt spesifikt i tariffavtaler innen for eksempel følgende områder: Meieri, samskipnadene og finanssektoren (hvor det også kan gis lesefri). I for eksempel Standardoverenskomsten (HK/LO-NHO) og Funksjonæravtalen (NOFU/YTF-NHO) er også fritid i forbindelse med utdanning på kveldstid som har tilknytning til eget arbeid, regulert.

For det andre finnes det tariffbestemmelser som konkretiserer retten til utdanningspermisjon. Mest fremtredende her er Landsoverenskomsten for elektrofag (EL&IT/LO-TELFO/NHO), hvor det er bestemt at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning. Tilbudet skal være relevant og kompetansegivende, og det betales lønn for utdanning som gjennomføres innenfor ordinær arbeidstid. Utdanningstilbudet kommer i tillegg til nødvendig etter- og videreutdanning som følge av forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg. Tariffpartene har også opprettet en stiftelse som tilbyr relevant utdanning, stiftelsen er tariffestet og finansiert av arbeidsgiversiden. Et annet eksempel er Journalistavtalen (NJ/MBL), hvor spesifiserte kurs/studier gir rett til permisjon med full lønn forutsatt at bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det. En tilsvarende tariffestet ordning finnes innenfor apotekene (apo-

tekteknikere og farmasøyter) knyttet til utdanning som er i tråd med bedriftens plan for kompetanseutvikling.

For det tredje er det i enkelte tariffavtaler opprettet fond eller stipendordninger knyttet til etter- og videreutdanning. Norsk Grafisk Forbund har tariffavtaler med flere landsforeninger i NHO hvor det er avtalt et Grafisk Utdanningsfond. Dette kan blant annet gi støtte til arrangement av kurs, støtte til bedrifter i situasjoner hvor arbeidstakere får permisjon med lønn, og støtte til reise og oppholdsutgifter for ansatte. Fondet finansieres ved tariffregulerte arbeidstaker- og arbeidsgiveravgifter. Forbundet for Ledelse og Teknikk har tariffavtaler for arbeidsledere og tekniske funksjonærer med NHO, og hvor det er opprettet en stipendordning som arbeidstakere kan søke i forbindelse med utdanningspermisjon. I Journalistavtalen (NJ/MBL) finnes også en stipendordning for etter- og videreutdanning.

Kapittel X. Arbeidstid

Arbeidstid er det temaet i arbeidsmiljøloven som i størst grad også behandles i tariffavtaler. I mange tilfeller følger tariffavtalene en annen systematikk enn loven, og arbeidstidsbestemmelsene er sammenfiltret med lønnsbestemmelser og prosedyrer for forhandlinger. I noen tilfeller begrenser tariffavtalene de rammer eller regler som følger av loven, i andre tilfeller gis det tilleggsbestemmelser eller vilkår. Samtidig er det også en rekke bestemmelser i arbeidstidskapittelet som ikke berøres av tariffavtalene. Hovedbildet er at tariffavtalene regulerer arbeidstidens lengde, plassering, gjennomsnittsberegning samt betaling for overtid, arbeid på lørdag og helligdager og i «ubekvemme» perioder. Det har vært nødvendig å begrense omfanget av gjennomgangen her, både fordi lovens bestemmelser er mange og i en del tilfeller situasjonsbestemte, og fordi tariffavtalene varierer betydelig i fremstillingsform og reguleringsambisjoner. Det er lagt vekt på generelle fravik etter § 41 femte ledd, bestemmelser om dagtidsarbeid, gjennomsnittsberegning og overtid. Fremstillingen er videre begrenset til arbeid på hverdager, det betyr at vi heller ikke går inn på tariffavtaler som begrenser muligheten for arbeid på lørdager og søndager.

Fravik etter § 41, femte ledd

Fagforeninger med «innstillingsrett» kan etter aml § 41 femte ledd avtale arbeidstidsordninger uten hinder av reglene i kapittel X om arbeidstidens lengde og plassering. Kartleggingsarbeidet som ligger til grunn for dette notatet tyder på at det er få slike avtaler. De avtalene som er funnet, kan grupperes i tre.

De første er avtaler om intensive arbeidsperioder kombinert med lange friperioder innenfor deler av industrien og bygg- og anleggsvirksomhet. Det vanligste er en rotasjon med inntil 10,5 arbeidstimer per dag over 12 arbeidsdager og deretter 9 dager fri. Ordningen omtales gjerne som «12/9-ordningen» og finnes beskrevet i Fellesoverenskomsten for byggfag (FF/LO-TELFO/BNL/NHO) og Verkstedsoverenskomsten (FF/LO-TBL/NHO). Ytterligere fire LO-forbund (FLT, NAF, NOPEF og EL&IT) har fått tillatelse fra LO til å inngå avtaler om 12/9-ordninger enten i tariffavtale eller for det enkelte tilfellet. I Landbaseavtalen (NOPEF/LO-OLF/NHO) ble det i 2002-

oppgjøret tatt inn en bestemmelse om at hvis en arbeidstaker sendes så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsplaner/skiftordninger som hovedregel baseres på 12 dager arbeid etterfulgt av 16 dager fri. En slik ordning forutsetter lengre daglig og ukentlig arbeidstid enn 12/9-ordningen.

De andre er avtaler for leger og sykepleiere innen helsevesenet. En særavtale for leger i kommunehelsetjenesten mellom DNLF og KS har avtalt utvidet arbeidstid (daglig og ukentlig) samt overtid uten hinder av reglene i aml kapittel X. En tilsvarende avtale finnes mellom DNLF og NAVO, som dekker spesialisthelsetjenesten (under revisjon). Norsk Sykepleierforbund har også inngått en særavtale (kalt Produktivitetsavtale) med NAVO med hjemmel i aml § 41 femte ledd. Denne avtalen overlater til de lokale partene å avtale fraviket innenfor visse rammer (blant annet at sammenhengende arbeidstid ikke må overstige 12 timer).

For det tredje finnes det eksempler på fravik innenfor virksomheter med omfattende bruk av skiftarbeid. Nicolaisen og Olberg (2002) nevner at NKIF benytter innstillingsretten til å fravike arbeidstidsbestemmelsene for helkontinuerlige skift. Dette er blant annet aktuelt i forbindelse med 6-skiftplaner som går i helgene, hvor daglig arbeidstid kan bli lengre enn i loven. Fravik avtales etter en konkret vurdering av søknad fra den enkelte bedrift.

Nattarbeid/dagtidsarbeid

Aml § 42 setter i utgangspunkt forbud mot arbeid mellom kl 21 og kl 06. Tariffavtalene forholder seg i liten grad direkte til denne bestemmelsen. Det er ikke funnet tariffavtaler innenfor unntaksområdene i § 42 andre ledd a)-q) som blokkerer for lovens unntak. I stedet regulerer de lønnstillegg for arbeid om natten. I for eksempel Baker- og Konditoroverenskomsten (NNN/LO-NBL/NHO) gjelder det nattillegg for bakere i tiden mellom kl 18 og kl 06 og for konditorer mellom kl 21 og kl 06. I Riksavtalen (HRAF/LO-RBL/NHO) gjelder det kveldstillegg mellom kl 21 og kl 24 og nattillegg mellom kl 24 og kl 06. I Journalistavtalen (NJ-MBL) gjelder ulempetillegg mellom kl 18 og kl 21 og forhøyet ulempetillegg etter kl 21. For arbeid som pågår på skift (aml § 42 annet ledd bokstav g), har tariffavtalene bestemmelser om både skift- eller nattillegg og redusert ukentlig arbeidstid (36,5 timer for vanlig 2-skiftarbeid som ikke går lørdag kveld eller helligdagsdøgnet).

Det er mer vanlig at tariffavtalene forholder seg *indirekte* til bestemmelsen om nattarbeid. Arbeidstiden kan fritt legges utenom denne perioden, og rammen for den daglige arbeidstiden er dermed kl 06–21. Hvis vi begrenser oss til arbeid på hverdager, kan tariffavtalene sies å forholde seg til denne rammen på grovt sett tre måter. For det første finnes det avtaler som ikke regulerer daglig arbeidstid, altså avtaler hvor arbeidsmiljølovens ramme i utgangspunktet gjelder. For det andre finnes det avtaler som ikke innskrenker dagtiden direkte, men hvor det er avtalt særskilte lønnstillegg for ubekvem arbeidstid innenfor rammen av dagtid. For det tredje finnes det avtaler som innskrenker den daglige arbeidstiden, enten direkte eller hvis lokale forhandlinger om arbeidstid ikke fører frem. I den siste gruppen er det stor variasjon.

Hvis en arbeidsgiver ønsker å holde arbeidet i gang ut over dagtidsbestemmelser som er mer begrenset enn de som indirekte følger av arbeidsmiljøloven, finnes det flere mu-

ligheter. Overtid er én løsning, de aller fleste av de største tariffavtalene har bestemmelser om dette, og disse drøftes nedenfor. Både arbeidsmiljøloven og mange tariffavtaler fastslår likevel at overtid ikke må gjennomføres som en *fast* ordning.⁵ Innføring av skiftarbeid eller turnus er en annen løsning. Her er ukentlig arbeidstid lavere enn ellers, og avtalene har som regel bestemmelser om lønnstillegg eller at det skal forhandles om lønnstillegg. En tredje mulighet ligger i det en del av avtalene refererer til som forskjøvet arbeid. Dette er arbeid som ikke er overtid, men som avviker noe fra dagtidsbestemmelsene. Forberedende arbeid, som for eksempel å starte maskiner med lang innkjøringstid, er gjerne også regulert som forskjøvet tid. I noen avtaler, som for eksempel Biloverenskomsten, er betaling for forskjøvet arbeidstid den samme som for overtid. I andre avtaler er det egne regler for forskjøvet tid. Forskjøvet arbeidstid virker imidlertid som å være et lite presist begrep, noen ganger er det i tillegg understreket at ordningen skal være begrenset i tid, og avtaleformuleringene kan være svært knappe.

For å illustrere variasjonen i dagtidsbestemmelser, er bestemmelsene i de største landsdekkende tariffavtalene kodet og gjengitt i tabell 2. Det er tatt med de 29 største landsdekkende tariffavtalene fra «tradisjonell» privat sektor. Hver av disse dekker minst 2500 organiserte arbeidstakere. I tillegg har vi tatt med hovedtariffavtalen i statlig sektor samt den generelle hovedtariffavtalen i KS-området. Tariffområder som ligger i grenselandet mellom privat og offentlig sektor er dermed utelatt, men det kan nevnes at mange virksomheter innen NAVO-området er dekket av tariffbestemte dagtidsbestemmelser, mens de nye tariffavtalene for helseforetakene i større grad følger den kommunale hovedtariffavtalen.

I tabellen er det gjort noen forenklinger, siden noen avtaler har varierende arbeidstidsbestemmelser etter yrke og virksomhet. Ikke minst ved sammenslåing av avtaler kan særbestemmelser av denne typen komme inn. De viktigste særordningene som ikke er tatt inn i tabellen, er: Standardoverenskomsten har dagtidsbestemmelser for lagerfunksjonærer (kl 07–17), men ikke for kontorfunksjonærer som er den dominerende yrkesgruppen. Biloverenskomsten har bestemmelser som både kan *utvide* rammen for dagtidsarbeid til mellom kl 06.30 og 21 (med tillegg for ubekvem arbeidstid), og *innskrenke* rammen til kl 07.30–15.30. I begge tilfeller er utgangspunktet en dagtidsramme mellom kl 06.30 og 17, og det er kun denne som er tatt med i tabellen. Tariffavtalen for apotek (FarmasiForbundet) har unntak for rengjøringsassistenter, arbeidstiden for disse kan plasseres mellom kl 06 og 21. Denne tariffavtalen hadde for øvrig langt mer begrenset ramme for dagtid før tariffrevisjonen i 2002, da måtte arbeidstiden i hovedsak legges innenfor tidsrommet 08–17. Ellers er opplysningene begrenset til hverdager, det gjelder ofte egne regler for arbeid i helgene. Det må også legges til at arbeidstidsbestemmelsene i det statlige avtaleverket gir en rekke åpninger for unntak, og at hovedregelen om daglig arbeidstid mellom kl 07 og 17 er mindre streng enn det som er vanlig i privat sektor.

Noen andre særordninger kan også nevnes. I tariffavtalen for Elektrofag heter det at arbeids- og hviletider så vidt mulig bør være ensartet for alle bedrifter i samme by. En

⁵ Overtid etter arbeidsmiljøloven vil imidlertid være annerledes enn etter tariffavtale, slik at «mellomrommet» (mellom for eksempel 7,5 timer og 9 timer daglig og mellom 37,5 timer og 40 timer ukentlig) kan utnyttes av arbeidsgiver på mer permanent basis så fremt tariffavtalen ikke forhindrer det.

slik bestemmelse medvirker til å svekke arbeidstid som konkurransefaktor mellom bedriftene. I Fellesoverenskomsten for byggfag finnes det i utgangspunktet ingen begrensning av når dagarbeidstiden kan plasseres, men det heter at inndelingen skal være felles for hvert sted.

I tabellen er det først angitt om det i tariffavtalen finnes en ramme som den daglige arbeidstiden *må* legges innenfor (sjette kolonne). En slik bestemmelse er i en del avtaler fulgt opp med at det skal forhandles om dagtiden innenfor denne rammen, men hvis partene ikke blir enige, kan arbeidsgiver fastsette arbeidstiden innenfor en mer begrenset ramme gjengitt i neste (syvende) kolonne. Alternativt trenger ikke avtalen ha noe utgangspunkt for forhandlingene (strek i sjette kolonne), men likevel ha en ramme hvis partene lokalt ikke er enige (angitt i syvende kolonne). Hvis avtalen ikke har begrensende dagtidsbestemmelser, er dette angitt med en strek i begge kolonnene.

Tabell 2. Dagtid og ubekvemstillegg i de største tariffavtalene

1	2	3	4	5	6	7	8
Avtalenavn	Forbund	Arb.giv.org	Antall organiserte	Omfang	Dagtid ramme utgangspunkt	Dagtid ramme ved uenighet	Ubekvems-tillegg
Verkstedsoverenskomsten	Fellesforbundet	NHO	31670	Arbeidere	06-17	07-16	
Sentralavtale	Finansforbundet	FA	25958	Vertikal	-	-	X
Fellesoverenskomsten for byggfag	Fellesforbundet	NHO	13781	Arbeidere	-	-	
Overenskomst	NITO	NHO	10834	Funksjonærer	-	-	
Hovedavtalen	NIF	NHO	10028	Funksjonærer	-	-	
Landsoverenskomsten	HK	HSH	10000	Funksjonærer	-	-	X
Elektrofagene	EL&IT	NHO	9357	Arbeidere	07-17	07.30-15	
Landsoverenskomsten	HK	SamFo	8697	Funksjonærer	-	-	X
Byggeindustrien	Fellesforbundet	NHO	7545	Arbeidere	-	07-18	
Riksavtalen	HRAF	NHO	6685	Arbeidere	-	-	
Lederavtalen	Lederne	NHO	6559	Funksjonærer	-	-	
Kjøttindustrien	NNN	NHO	6317	Arbeidere	-	07-18	
Funksjonæravtalen	NOFU	NHO	5533	Funksjonærer	-	-	
Elektrokjemisk industri	NKIF	NHO	5193	Arbeidere	06-16	-	
Treforedling	Fellesforbundet	NHO	4944	Arbeidere	-	07-16	
Tekniske funksjonærer	FLT	NHO	4454	Funksjonærer	-	-	
Norsk Hydro-fellesoverenskomst	NKIF	NHO	3898	Arbeidere	06-17	-	
Biloverenskomsten	Fellesforbundet	NHO	3778	Arbeidere	6.30-17	-	
Transportselskaper i Norge	YTF	NHO	3749	Arbeidere	-	-	X
Apoteker	FarmasiForbundet	HSH	3673	Funksjonærer	08-21	-	X
Kjemisk teknisk industri	NKIF	NHO	3620	Arbeidere	-	-	
Fiskeindustri	NNN	NHO	3527	Arbeidere	-	06-17	
Renholdsbedrifter	AMF	NHO	3407	Arbeidere	-	-	
Transportselskaper i Norge	NTF	NHO	3288	Arbeidere	-	-	
Aviser - Journalister	NJ	NHO	3141	Funksjonærer	-	-	X
Standardoverenskomsten	HK	NHO	3040	Funksjonærer	-	-	
Arbeidslederavtalen	FLT	NHO	3039	Funksjonærer	-	-	
Meieribruket	NNN	LA	2640	Arbeidere	06-17	-	
Avstrykkerier	NGF	NHO	2609	Arbeidere	07-18	-	

Stat				Vertikal	07-17	-	X
Kommune				Vertikal	-	-	X

Litt over halvparten av de største tariffavtalene har enten ingen bestemmelser om dagtid, eller de har en referanse til arbeidsmiljølovens ramme. Det er ikke noe klart mønster, avtalene er en blanding av arbeider- og funksjonæravtaler. Spesielt blant disse avtalene uten begrensende regler om dagtid, finnes det noen som angir lønnstillegg for ubekvem arbeidstid. Dette er tillegg som utbetales avhengig av når innen dagtiden arbeidet utføres, men uavhengig av hvor lenge arbeidstakeren har vært i arbeid den aktuelle dagen. For skift- og turnusarbeid gjelder det derimot egne regler. I tabellen (kolonne 8) er det kun tatt med opplysninger om ubekvemstillegg der slike utbetales for arbeidstid mellom kl 06 og 21 på hverdager. Avtalefestede ubekvems- eller ulempestillegg kjennes først og fremst fra avtaler som dekker varehandel. Dette er Landsoverenskomsten HK-HSH, den langt på vei parallelle Landsoverenskomsten HK-SamFo, og som tidligere nevnt for servicepersonale innen Biloverenskomsten. Her er det fastsatt kronebeløp per time for arbeid senere enn kl 18 (kl 17 i Biloverenskomsten). For bussjåfører dekket av avtalene til NTF og YTF gis det også ubekvemstillegg, i form av prosenttillegg ved arbeid etter kl 19. I Journalistavtalen gis det ubekvemstillegg for arbeid før kl 07 og etter kl 18. I avtalen for apotekene gis ubekvemstillegg for arbeid utenfor tidsrommet 08-17, og i finans (Sentralavtale) for arbeid utenom tidsrommet 08-16 hvis ikke annet er avtalt lokalt. I kommunal sektor utbetales ubekvemstillegg for arbeid mellom kl 17 og 06 (Oslo kommune har i tillegg dagtidsbestemmelser), i staten utbetales et kronetillegg mellom kl 06 og 07 samt mellom kl 17 og 20, mens et nattillegg i prosent også dekker perioden mellom kl 20 og 21. Tilleggene for ubekvem arbeidstid varierer, og noen er angitt i kronebeløp, mens andre er angitt i prosent.

Når det gjelder avtaler som eksplisitt begrenser dagtiden, viser oversikten at dette nesten utelukkende er arbeideravtaler. Blant de største arbeideravtalene totalt har bare 6 av 17 ingen begrensende dagtidsbestemmelser. De resterende kan skilles i tre grupper. For det første avtaler som bare regulerer utgangspunktet for forhandlinger eller ensidig fastsettelse av arbeidsgiver. Her er kl 06/07–16/17/18 mønsteret for dagtid. For det andre avtaler som i utgangspunktet er åpne for forhandlinger uten rammer, men hvor det ved uenighet er innført begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Her er mønsteret det samme. Den siste gruppen utgjøres av de som har begrensninger av dagarbeidstiden i to trinn. Her er rammen for forhandlinger om arbeidstid 1–2 timer videre enn den rammen som arbeidsgiver ved forhandlingsbrudd kan operere innenfor.

Lengden av den alminnelige arbeidstiden

Etter aml § 46 er den alminnelige arbeidstiden 40 timer i uken for arbeid som ikke kommer under unntakene i nr. 3 og 4. Etter arbeidstidsreduksjonen i 1986-oppgjøret er 37,5 timer den fullstendig dominerende lengden på ukentlig arbeidstid etter tariffavtale.⁶

⁶ Hovedtariffavtalen i staten har formuleringen: «Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 40 timer pr. uke.» Arbeidstidsreduksjonen ble tatt inn i meglingsforslaget i 1986 og gjennomført per 1.1. 1987 i samsvar med prinsippene som var avtalt i privat sektor.

Mange avtaler har også bestemmelser om at hvis arbeidstiden har vært kortere enn 37,5 timer, så skal ikke endringene fra 1986-oppgjøret medføre en forlengelse av ukentlig arbeidstid. Uttrykket at ukentlig arbeidstid «skal ikke overstige 37,5 timer», som er den vanlige formuleringen i avtalene, kan derfor bety at det finnes lokale ordninger med lavere ukentlig arbeidstid. Et nokså ferskt eksempel på samme fenomen er Sentralavtalen innen finansnæringen (FF-FA), som ble etablert i 2002 ved en sammenslåing av tidligere tariffavtaler for bank og forsikring. Her heter det at ukentlig arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer, men i en protokolltilførsel sier partene at endringer i ordlyden ikke er ment å skulle innebære at den enkelte bedrift må gjøre endringer i arbeidstiden. Tidligere het det at ukentlig arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer i forsikring, mens i bank var arbeidstiden 37,5 timer bortsett fra i perioden 15. mai – 31. august, da arbeidstiden ikke skulle overstige 35 timer per uke.

I tariffavtalenes tekst finnes også inntatt lavere rammer for ukentlig arbeidstid i den grad skiftarbeid, turnus o.l. praktiseres i avtaleområdet. Rammene følger av protokollen (LO – N.A.F.) om nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987, som er inntatt i svært mange tariffavtaler i privat sektor. I forhold til § 46 nr. 3 og 4 er det to forskjeller. For det første er ukentlig arbeidstid satt lavere i tariffavtalene – 35,5 timer for de forhold som er regulert i § 46 nr. 3 mot lovens 38 timer, og 33,6 timer for de forhold som er regulert i § 46 nr. 4 mot lovens 36 timer. For det andre opererer tariffavtalene med en ukentlig arbeidstid på 36,5 timer for vanlig 2-skiftarbeid som verken går på lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet, mens loven ikke har egne bestemmelser om denne arbeidstidsordningen. Det er også enkelte mindre forskjeller mellom tariffavtalene og aml § 46 nr. 3 og 4. For eksempel likestiller tariffavtalene bevegelige helligdager med søndag i § 46 nr. 3 bokstav c, og presiseringene i § 46 nr. 4 bokstav c knyttet til arbeid under dagen er utelatt. Enkelte tariffavtaler utmerker seg med lavere ukentlig arbeidstid for skiftarbeid. Innenfor grafisk industri har for eksempel operatørene mellom 33 og 34,5 timers ukentlig arbeidstid ved skiftarbeid. I noen av disse avtalene (Trykkerier, Bølgepapp- og annen emballasjeindustri, Bokbinderier) forutsetter innføring av skift- og nattarbeid at det foreligger lokal enighet.

Ukentlig arbeidstid er ellers fastsatt eksklusive spisepauser, men det finnes unntak. Det finnes også enkelte eksempler på tariffavtaler som har lavere ukentlig arbeidstid enn 37,5 timer. Ett slikt er innenfor apotekene (HSH), hvor FarmasiForbundets medlemmer har en ukentlig arbeidstid på 36 timer «netto» (eksklusive spisepauser). Et annet er Landsoverenskomsten mellom HK/LO og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverorganisasjon, hvor ordinær arbeidstid er 37 timer per uke.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsmiljøloven tillater i utgangspunktet at ukentlig arbeidstid kommer opp i 48 timer, forutsatt at arbeidstiden innenfor en periode på høyst ett år gjennomsnittlig blir som for alminnelig arbeidstid (§ 47 nr. 1). Avtaler om gjennomsnittsberegning kan gjøres individuelt (skriftlig), men den daglige arbeidstiden kan da ikke overstige ni timer. Hvis avtale inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte ved en tariffbundet bedrift (§ 47 nr. 2), eller Arbeidstilsynet gir sitt samtykke (§ 47 nr. 3), så kan det avtales høyere eller ingen

øvre ramme for daglig og ukentlig arbeidstid så lenge gjennomsnittlig arbeidstid i en periode på høyst ett år blir som for alminnelig arbeidstid.⁷

Tariffavtalene forholder seg til gjennomsnittsberegning på grovt sett tre måter. For det første kan det gjøres eksplisitt referanse til loven, noe som betyr at tariffavtalen ikke begrenser adgangen til gjennomsnittsberegning. For det andre finnes det tariffavtaler som eksplisitt tillater gjennomsnittsberegning, men på strengere vilkår enn loven. Og for det tredje finnes det tariffavtaler som ikke har bestemmelser med direkte relevans for gjennomsnittsberegning. I denne siste gruppen finnes både avtaler som har formuleringer om at ukentlig arbeidstid «i gjennomsnitt» skal være eller ikke overgå et antall timer, og avtaler med formuleringer som setter et absolutt tak på ukentlig arbeidstid.

Tariffavtaler som faller i den siste gruppen er i klart flertall. Disse avtalene problematiserer altså ikke gjennomsnittsberegning. Dette kan likevel ha forårsaket strid om hvorvidt gjennomsnittsberegning er tillatt eller ikke, spesielt gjelder det avtaler som ikke bruker uttrykket «i gjennomsnitt» i formuleringer om ukentlig arbeidstid. I det samordnede LO-NHO-oppgjøret i 2000 ble følgende formulering avtalt: «Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.» Formuleringen er inntatt i alle tariffavtaler mellom LO og NHO, og i svært mange andre tariffavtaler ellers i privat sektor. Det er derfor vanskelig å finne eksempler i dag på at tariffavtaler kan tenkes å blokkere for gjennomsnittsberegning ved hjelp av bestemmelser om ukentlig arbeidstid. Det finnes likevel avtaler som virker begrensende innenfor den adgangen som ble gitt i LO-NHO-oppgjøret. Ett eksempel er Anleggsoverenskomsten (NAF/LO-BNL/NHO), hvor avtaleinngåelse om gjennomsnittsberegning for det enkelte anlegg er forbeholdt forbundet/landsforeningen.

Antallet tariffavtaler som bare tillater gjennomsnittsberegning på strengere vilkår enn loven, er svært lavt. Av større tariffavtaler kan vi nevne Transportselskaper i Norge (NTF/LO-TL/NHO og tilsvarende YTF/YS-TL/NHO), hvor beregningsperioden etter § 47 er begrenset til seks uker, men kan utvides ved tariffavtale. Et annet eksempel er Journalistavtalen (NJ-MBL/NHO), hvor beregningsperioden er tre uker med mulighet for forlengelse til seks uker. Nicolaisen og Olberg (2002) nevner også særavtaler innenfor NSB, hvor beregningsperioden er fire uker. I den grad det finnes eksplisitte begrensninger av gjennomsnittsberegning i tariffavtalene, er begrensningene med andre ord nokså sterke.

Som konklusjon synes gjennomsnittsberegning av arbeidstid etter arbeidsmiljøloven å være lite begrenset av tariffavtaler. Det må likevel legges til at mangelen på tariffregler også kan indikere lite bruk. Svært få avtaler sier noe om ytelser for å få til gjennomsnittsberegning eller at ytelser i seg selv er et vilkår, og det er kun funnet ett eksempel på at forholdet mellom gjennomsnittsberegning og overtidsbetaling er eksplisitt problematisert (Overenskomsten for Byggeindustrien, FF/LO-TBL/BNL/NHO). Hvis gjen-

⁷ I Ot. prp. nr. 101 (2001-2002) er det foreslått en regel om gjennomsnittsberegning også i tilknytning til overtid, slik at samlet arbeidstid innenfor en periode ikke må overstige 48 timer. Lengden på perioden (fire eller seks måneder) avhenger av kjennetegn ved virksomheten, i tillegg kan partene på tariffbundne bedrifter avtale en periode på opp til ett år.

nomsnittsberegning av arbeidstid tas i bruk i større omfang, kan en derfor godt tenke seg at mengden tariffreguleringer øker.

Fleksibel arbeidstid eller fleksitid er også en form for gjennomsnittsberegning, men gir arbeidstaker vesentlig større styring med arbeidstiden enn andre former for avtaler om gjennomsnittsberegning. Fleksitid er spesielt vanlig i offentlig sektor, det finnes for eksempel særavtaler om dette både i staten og Oslo kommune. Avtalene fastsetter kjer-netid og ytre arbeidstid, avregningsperiode (en måned i Oslo kommune og minimum tre måneder i staten) samt regler for overføring av pluss- og minustid fra en avregningspe-riode til neste. I staten er det også satt begrensninger på daglig og ukentlig arbeidstid (12 og 48 timer), begrensningen på daglig arbeidstid går ut over § 47 nr. 1 og 2, slik at hjemmel må finnes annet sted. Enkelte tariffavtaler i privat sektor åpner også for at det lokalt kan avtales fleksitid, dette gjelder for eksempel Standardoverenskomsten (HK/LO-NHO).

Overtidsarbeid

Bestemmelsene om vilkår for bruk av overtid samt de ansattes rett til å bli fritatt (aml § 49), er ikke tariffdispositive (jf aml § 41 syvende ledd). Tariffavtalene er ikke avskåret fra å gi ytterligere vilkår for bruken av overtid, men dette er ikke funnet. Derimot reguleres tidsrommet for hva som skal regnes som overtid og hvordan overtidsarbeidet skal kom-penserer. Arbeidsmiljøloven definerer overtid som arbeid ut over den daglige eller ukentlige grensen for arbeidstid, og overtid skal godtgjøres med et tillegg på minst 40 prosent til alminnelig lønn (aml § 49). I tariffavtalene er den vanlige bestemmelsen om overtid at dette regnes for arbeid forlangt utført utenfor den heltidsansatte arbeidstake-rens ordinære arbeidstid, selv om dette egentlig er mertid (differansen mellom 37,5 timer og 40 timer) i arbeidsmiljølovens forstand.⁸ For deltidsansatte kommer regler om mertid til anvendelse, disse varierer noe mellom avtalene. For eksempel gir Landsove-renskomsten (HK/LO-HSH) overtidsbetaling til deltidsansatte hvis de arbeider utenom den fastsatte arbeidstidsrammen i bedriften eller arbeider mer enn ni timer den enkelte dag. I Funksjonæravtalen (NOFU/YS-NHO) og Riksavtalen (HRAF/LO-RBL/NHO) må deltidsansatte arbeide tilsvarende de heltidsansattes arbeidstid før overtid blir aktuelt, mens for eksempel i avtalen som dekker apotekteknikere, finnes det egne kompensasjonsregler for deltidsansattes mertidsarbeid. I det følgende vil vi holde oss til bestem-melsene for heltidsansatte.

Avtalenes ulike bestemmelser om overtidssetser domineres av tillegg på 50 og 100 prosent. Det vanlige mønsteret er at det skal betales 50 prosent tillegg i lønn for overtid fra den ordinære arbeidstidens slutt og til kl 21. Deretter skal det betales 100 prosent tillegg.⁹ I enkelte avtaler er likevel 50-prosentsatsen knyttet til et første antall overtidssti-mer, deretter går arbeidstakeren over på 100 prosent. I for eksempel avtalen for avstrykkerier (NGF/LO-MBL/NHO) gjelder 50-prosentsatsen kun de to første time-ne, i Overenskomst for NKL og datterselskaper mellom HK/LO og SamFo gjelder 50-

⁸ Enkelte stillingsgrupper kan være unntatt overtidsreglene, noe vi ikke går inn på.

⁹ Det er gjerne spesielle regler om når de to satsene skal brukes i helgene, om natten og knyttet til skiftar-beid. I tillegg kan det finnes høyere satser for arbeid utført på eller i tilknytning til helligdager.

prosentsatsen de tre første timene, mens i hovedtariffavtalen i staten, i Dokument 25 for Oslo kommune, samt i Landsoverenskomsten mellom HK/LO og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening gjelder 50 prosent frem til kl 20. Journalistavtalen (NJ-MBL/NHO) skiller seg ellers ut ved å ha en bestemmelse om overtidstillegg som «... minst skal utgjøre 70 prosent av den beregnede timelønn.» Ellers kan det nevnes at i arbeid offshore, som er unntatt fra blant annet deler av aml § 50, men ikke fra § 49, gis det 65 prosent tillegg for overtidarbeid etter tariffavtalene.

Noen få avtaler har faste kronesatser som overtidstillegg. Vi har fått opplyst at denne forskjellen for Kjemisk Industriarbeiderforbund sin del skyldes valg på 1970-tallet, hvor det for noen avtalers del ble argumentert for at overtid var like belastende for alle. Overtidssatsene i disse avtalene vil virke utjevnende på lønningene. I Riksavtalen er det også faste kronesatser for overtid for den del av de ansatte som er prosentlønnet (serveringspersonale). Også andre avtaler kan i praksis ha faste kronesatser for overtidstillegg, fordi tilleggene på 50 og 100 prosent skal beregnes ut fra et felles overtidsgrunnlag gitt eller beskrevet i tariffavtalen. Dette gjelder blant annet Fellesoverenskomsten for byggfag. I for eksempel Verkstedsoverenskomsten, Biloverenskomsten og Elektrofagene er grunnlaget for overtidssatsene delt inn etter stilling eller gruppe. I de to førstnevnte avtalene kan det likevel avgjøres lokalt at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste skal legges til grunn, dette gjelder også i blant annet Kjemisk teknisk industri og Fiskeindustri. Avtaler hvor overtidsgrunnlaget skal være den enkeltes lønn, er likevel i klart flertall.

Kapittel XI. Utbetaling av lønn og feriepenger

Loven regulerer at time-, dag- og ukelønn skal utbetales minst en gang om uken, mens måneds- eller årslønne skal ha lønn minst to ganger i måneden. Utbetaling skjer kontant, men bestemmelsene kan fravikes ved avtale.

De viktigste hovedavtalene i privat sektor anbefaler månedlig utlønning med mindre partene i bedriften er enige om noe annet. Utlønning skal foregå over bank, og flere av hovedavtalene forutsetter i den forbindelse at kontantuttak er gebyrfritt. En del tariffavtaler i privat sektor har også bestemmelser om utbetaling av lønn. Slike bestemmelser er gjerne knyttet til at det bør eller kan praktiseres utbetaling hver eller annenhver uke, og hvilken dato eller ukedag utbetalingen skal skje på. Reguleringer finnes for eksempel i avtalen for bokbinderier, i riksavtalen for hotell- og restaurantnæringen og i tariffavtalen for private anlegg. I staten heter det i hovedtariffavtalen at lønn utbetales den 12. i hver måned når ikke annet er bestemt. Både hovedavtaler og tariffavtaler åpner i likhet med loven for unntak, men etter avtalene forutsettes det som regel lokal enighet mellom partene, mens loven ikke stiller krav til hvem som skal være part på arbeidstakersiden. Hovedavtaler og tariffavtaler kollektiviserer dermed prosedyrene for utbetaling av lønn.

Kapittel XI A. Tilsetting

Av bestemmelsene i dette kapitlet er det først og fremst arbeidsavtalen som omtales i tariffavtalene. Som regel er tariffbestemmelsene begrenset til en henvisning til lovens bestemmelser, eller deler av loven er nevnt i tariffavtale. Det finnes likevel enkelte ek-

sempler på at tariffbestemmelser går noe lenger enn loven. Ett slikt er Riksavtalen, som dekker hotell- og restaurantnæringen, hvor det heter om alle arbeidsavtaler at de skal være utstedt senest 14 dager etter ansettelsen.

Kapittel XI B. Innleie av arbeidstakere

Lovbestemmelsene omfatter både innleie fra bemanningsfirmaer (§ 55 K) og fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie (§ 55 L). I begge sammenhenger stilles det opp generelle regler, og gis adgang til unntak hvis det tegnes tariffavtale på innleiebedriften.

De fleste hovedavtaler har bestemmelser om at bedriftens ledelse skal drøfte forhold knyttet til den ordinære driften med tillitsvalgte. I den forbindelse har flere hovedavtaler i privat sektor presiseringer om at dette også omhandler innleie av arbeidskraft. I tariffavtalene innenfor bygg- og anleggssektoren går drøftingsretten noe lenger, og her har tillitsvalgte rett til å bli informert om lønns- og arbeidsvilkårene til innleid arbeidskraft. Av landsdekkende tariffavtaler som direkte begrenser arbeidsgivers rett til å leie inn arbeidskraft i forhold til lovens bestemmelser, er det kun funnet ett eksempel. Det gjelder Landsoverenskomsten for elektrofag. For det første krever avtalen at innleie av arbeidskraft etter aml § 55 L bare skal foretas fra bedrifter som selv har egenproduksjon innenfor fagområdet og i tillegg er godkjente opplæringsbedrifter. For det andre regulerer avtalen lønnsbestemmelser. Dersom det jobbes etter fastlønsavtaler i innleiebedriften, kan utleiebedriftens egne lønsavtaler benyttes så fremt disse er inngått i henhold til samme bestemmelser i Landsoverenskomsten. Dersom det jobbes etter produktivitetslønn i den innleiende bedrift, skal de innleide også delta i denne avlønningsformen. Bestemmelsene sikrer dermed tilnærmet like lønsforhold for fast og innleid arbeidskraft.

Det finnes enkelte tariffavtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i virksomheter som har til formål å drive utleie. Som regel er dette ordinære tariffavtaler som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men det finnes også bestemmelser som omhandler forholdet til lønns- og arbeidsvilkår hos innleier. I Vikarbyråavtalen mellom HK og HSH gis den innleide spesielt to rettigheter som peker ut over det tilgrunnliggende toparts arbeidsforholdet. For det første skal den innleide ha samme rettigheter som ordinært ansatte når det gjelder overtidarbeid og betaling for dette hvis ordningene er bedre enn i Vikarbyråavtalen. Det samme gjelder arbeidstøy, dersom slikt benyttes av de ordinære arbeidstakerne. For det andre skal lønnen for det enkelte oppdrag minst tilsvare lønnsnivået for tilsvarende stillinger hos innleier. Som del A i Vikarbyråavtalen gjelder hovedavtalen HK/LO-HSH. Dermed vil utleier også ha forpliktelser etter hovedavtalen når det for eksempel gjelder arbeidsmiljø, men det er ingen avklaringer av forholdet mellom utleiers og innleiers forpliktelser. Vikarbyråavtalen ble inngått i 2000, men foreløpig er ingen bedrifter bundet av avtalen. Flere av de større bemanningsselskapene har også forlatt HSH til fordel for SBL/NHO etter inngåelsen av avtalen, og i NHO er det så langt ikke inngått noen tariffavtale.

I aml § 55 K nr. 2 er det åpnet for at virksomheter som er bundet av tariffavtale, under visse vilkår, kan inngå avtale om tidsbegrenset innleie ut over den generelle bestem-

melsen i § 55 K nr. 1. På lignende vis er det i § 55 L nr. 2 åpnet for at virksomheter under visse vilkår kan tegne avtale med tillitsvalgte om innleie ut over den generelle bestemmelsen i § 55 L nr. 1. Det er ikke funnet landsdekkende tariffavtaler som gjør bruk av disse mulighetene for fravik. Heller ikke i en fersk forskningsrapport om inn- og utleievirksomhet ble det avdekket tariffavtaler (landsdekkende og bedriftsvis) som gjør bruk av adgangen til fravik etter § 55 K nr. 2. Rapporten konkluderer derfor med at omfanget av slikt fravik så langt er begrenset (Nergaard og Nicolaisen 2002).

Kapittel XII. Oppsigelse og avskjed m.m.

De fleste hovedavtaler og tariffavtaler har enten ingen/svært få bestemmelser om oppsigelse og avskjed m.m., eller det er tatt inn direkte henvisninger til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det finnes også noen eksempler på at teksten i loven er tatt inn i tariffavtaler uten at henvisning eller forbehold om lovendring er gitt (for eksempel apotekteknikere i apotek). Det finnes også eksempler på forsøk på å komprimere lovens regler om spesielt oppsigelse, slik at de kan utgjøre et eget punkt eller kapittel i tariffavtalen. I slike tilfeller vil ikke forskjeller til loven bli vektlagt.

Gjennomgangen her gjøres todelt. Først behandles forhold som kan sies å ha med kollektive oppsigelser å gjøre, spesielt de som er begrunnet i innskrenkninger. Deretter behandles individuelle forhold relatert til bestemmelsene i aml § 57-§ 68. Bestemmelsene i § 69-§ 73 omhandler arbeidsreglement, og her er det ikke funnet relevante tariffbestemmelser.

Kollektive ordninger

Hovedavtalene i privat og offentlig sektor har som regel bestemmelser om informasjon og drøftelser vedrørende innskrenkninger (og i noen tilfeller også individuelle oppsigelser). Bestemmelsene overlapper i noen grad med aml § 56 A (Informasjon ved masseoppsigelser), § 57 (Oppsigelsens form, angivelse og innhold) og § 61 (Tvist om usaklig oppsigelse m.v.). Flere av de større hovedavtalene i privat sektor (NHO-LO/YS, NAVO-området) har regler med virkning ut over spesielt § 56 A. Det er i den forbindelse ikke knyttet krav til hvor mange som sies opp. Ved brudd på informasjons- og drøftingsplikt knyttet til omlegging av driften, har arbeidstaker som blir sagt opp rett til to måneders lønn fra og med det tidspunktet de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen (tre måneders lønn ved lengre oppsigelsesfrist enn en måned). I tillegg finnes det saksbehandlingsregler for tvist knyttet til grovt brudd på reglene.

Innen finans er det egne regler. Her heter det i hovedavtalen at oppsigelse grunnet i virksomhetens forhold ikke kan gjennomføres før tidligst to måneder etter at beslutning om oppsigelse er fattet. Uttrykket «gjennomføres» er ikke nærmere presisert i avtaleteksten. I tillegg får ansatte med minst tre års tjenestetid forlenget fortrinnsretten til ny tilsetning etter § 67 med ett år til to år.

De fleste hovedavtaler og/eller tariffavtaler i privat sektor har ellers ansiennitetsregler knyttet til oppsigelse grunnet innskrenkninger. Bestemmelsene har noe varierende utforming, men som hovedregel skal ansiennitet følges. I Overenskomst for meieribruket (NNN/LO-LA) er det også bestemt at tvist om ansiennitetsbestemmelsen skal

bringes inn for voldgift. I KS-området finnes ansiennitetsreglene i hovedtariffavtalen. Forholdet mellom tariffestede ansiennitetsregler og saklighetskravene etter aml § 60 nr. 1 og 2 kan likevel gi opphav til diskusjoner og tvister om forholdet mellom kollektive hensyn og individuelle oppsigelser, se for eksempel Rt. 2001 s. 71.

Norsk rett opererer ikke med økonomisk kompensasjon når arbeidstakere sies opp grunnet omlegging/nedbemannning. I 1966 sluttet LO og N.A.F. avtale om sluttvederlag til ansatte som sies opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom. Ordningen gjelder fra fylte 50 år, og er i dag inkludert i de fleste tariffavtaler i privat sektor. Offentlig sektor samt enkelte funksjonæravtaler i privat sektor (blant annet farmasøyter og sivilingeniører) har ikke sluttvederlagsordning.¹⁰ Heller ikke ansatte i finansnæringen har tariffestet sluttvederlag, men her anbefaler tariffpartene at avtale om dette inngås lokalt

I motsetning til arbeidsmiljøloven åpner tariffavtaler for *permittering*. Det er i den forbindelse gitt detaljerte regler om vilkår (blant annet ved henvisning til aml § 59 nr. 1) og fremgangsmåte. Lovens eneste henvisning til permittering finnes i § 58 nr. 8, hvor permittert arbeidstaker kan si opp med en individuell oppsigelsesfrist på 14 dager. I noen hovedavtaler (LO/YS-NHO, NAVO) er bestemmelsen utfylt med en regel om at en arbeidstaker som er permittert utover tre måneder og inntil videre, kan fratre uten oppsigelsesfrist. I de tre nevnte hovedavtaler heter det ellers at selv om ansiennitet skal benyttes, er det ikke til hinder for rullerende permitteringer. I enkelte tariffavtaler, spesielt elektroinstallasjon og heis, finnes det mer forpliktende formuleringer for bruk av rullerende permitteringer.

Oppsigelsens form, oppsigelsesfrister

Etter arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunkt en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Denne kan fravikes ved skriftlig avtale eller tariffavtale, men det er bare arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale som har fravikskompetanse hvis *kortere* frist avtales før oppsigelse finner sted (jf aml § 58 nr. 1 og ARD 1996 s. 10). For arbeidstakere med minst fem års sammenhengende tilsetning gjelder det lengre oppsigelsesfrister. Disse kan ikke fravikes før oppsigelse har funnet sted, det kan heller ikke avtales lengre oppsigelsesfrist for arbeidstaker enn for arbeidsgiver.

En del tariffavtaler fastsetter en gjensidig oppsigelsesfrist for fast ansatte på minst tre måneder. Dette gjelder blant annet i kommunal sektor (inkludert Oslo kommune) og i NAVO-området, innen HSHs HUK-område, for ansatte dekket av hovedtariffavtalen mellom NKF/KFO/NL og Private Barnehagers Landsforbund, innen finans, for journalister i aviser, ukepresse og de fleste etermedier, i studentsamskipnadene, farmasøyter i apotek, ambulansefirmaer, for bestemte stillingsgrupper på flyttbare offshoreinnretninger, bedriftsleger (DNLF-NHO), tømmermålere (PRIFO/YS-NHO) og for avløsere dekket av Overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene (FF/LO-LA).

¹⁰ For ansatte i staten skal det likevel nevnes at de dekkes av tjenestemannslovens bestemmelser om ventelønn (§ 13).

Det finnes også enkelte tariffavtaler som fastsetter oppsigelsestiden til tre måneder etter tre års tjenestetid i stedet for etter fem år, slik hovedregelen i loven er. Her kan nevnes Lederavtalen mellom Lederne og NHO (krav om tre år i lederstilling), Overenskomst for Hydro Aluminium mellom NKIF/LO og PIL/NHO og Overenskomst for Hydro ASA mellom Norsk Merkantilt Forbund og PIL/NHO.

Ved prøvetid gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager (aml § 58 nr. 6). Her finnes det enkelte eksempler på fravik, så som Journalistavtalen som opererer med en måneds oppsigelsesfrist. Ellers kan det nevnes at enkelte tariffavtaler har formuleringer knyttet til prøvetid som gir inntrykk av at alle ansettelser alltid skal skje med prøvetid. Dette gjelder blant annet Overenskomst for maskinentreprenører (NAF/LO-MEF), Overenskomst for private anlegg (NAF/LO-BNL/NHO), Vekteroverenskomsten (NAF/LO-SBL/NHO) og studentsamskipnadene. En annen variant finnes i tariffavtalen mellom NTF/LO og Norges Taxiforbund, her heter det at de første tre måneder er prøvetid dersom ikke annet er skriftlig avtalt. Andre tariffavtaler har regulert at hvis en person som tidligere har vært ansatt i bedriften ansettes på ny i løpet av tre år, så skal det ikke avtales prøvetid (Transportselskaper i Norge mellom NTF/LO-TL/NHO, og tilsvarende YTF/YS-TL/NHO samt hovedavtalen i finansnæringen).

Innen offshore er det egne regler om hvordan oppsigelsesfristene får virkning i forhold til den ansattes oppholdsperiode.

Midlertidig tilsetting

Arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 58 A kan fravikes ved tariffavtale på flere måter. For det første kan tariffavtaler innskrenke den adgang arbeidsgiver etter loven har til midlertidig tilsetting. For det andre åpner loven eksplisitt for fravik i arbeidstakers disfavør, ved at landsomfattende arbeidstakerorganisasjon i visse tilfeller kan inngå tariffavtale om midlertidig tilsetting ut over vilkårene i § 58 A nr. 1 a)-e). For det tredje kan andre forhold reguleres.

Hovedavtaler har ofte bestemmelser om at bruken av midlertidige ansettelser skal drøftes mellom de lokale partene. Enkelte tariffavtaler har bestemmelser om at midlertidige ansettelser må drøftes med tillitsvalgte på forhånd (Elektrofag), i andre finnes formuleringer om at bruk av korttidsansettelser i størst mulig grad skal unngås (Kjøttindustrien) eller brukes i begrenset utstrekning (Riksavtalen for hotell- og restaurantnæringen). I Dokument 25 for Oslo kommune heter det at når en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i minst seks måneder, kan vedkommende gjennom sin organisasjons tillitsvalgte kreve at kommunen ser nærmere på tilsettingen. Med mindre spesielle forhold er til hinder for det, bør dette føre til fast ansettelse. Det finnes også eksempler på tariffavtaler som avskjærer visse former for midlertidige ansettelser. Innenfor grafisk industri (bokbindere, trykkerier, aviser) har flere tariffavtaler bestemmelser om at ansettelser på kortere tid enn én uke ikke må finne sted uten som vikar. Bestemmelser i tariffavtale som går ut over hovedavtalene, er likevel uvanlige.

Adgangen til å tariffavtale midlertidig tilsetting ut over aml § 58 A nr. 1 a)-e), ble innført i loven i 1997. Adgangen omfatter kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid og arbeid i

forbindelse med idrett.¹¹ For å kartlegge i hvilken grad adgangen benyttes, har det vært nødvendig å søke på særavtalenivå samt bedriftsnivå når det gjelder arbeidsgiversiden.

Innenfor kunstnerisk arbeid finnes det flere eksempler på fravik. Norsk Skuespillerforbund (frittstående) har inngått en særavtale med Norsk Teater- og Orkesterforening (NTO, hvis avtaler utgjør ett av NAVO overenskomstområder). Denne tariffavtalen åpner for åremålstilsetting og tilsetting for inntil et år. Slike tilsetninger krever avtale mellom virksomheten og Skuespillerforbundet i det enkelte tilfellet. Midlertidig tilsetting for en enkelt oppsetning kan etter særavtalen skje direkte med arbeidstakeren. Norske danskunstnere (frittstående) har tilsvarende avtale med NTO om midlertidig tilsetting for en enkelt oppsetning, og i tillegg bedriftsvise tariffavtaler med NTO-medlemmer om ansettelse på åremål. Musikernes Fellesorganisasjon (LO) har tariffavtale med Den Norske Opera (NTO-medlem) om tilsetting av sangsolister, konsertmester og kormester på åremål. Avtalen stiller blant annet krav til maksimal andel midlertidige sangsolister i virksomheten, det er innført et eget lønnstillegg for åremålsansatte (gjelder også kormester) og den midlertidig ansatte kan kreve (men er ikke garantert) fast ansettelse etter seks år.

Innenfor forskningsarbeid er det funnet få eksempler på fravik. Nevnes må likevel en protokoll mellom Forskerforbundet (Akademikerne) og Abelia (NHO). Her gis virksomhetene adgang til midlertidig tilsetting i samme situasjoner hvor blant annet universitetene benytter midlertidig tilsetting i stilling som stipendiat og post doktor. Det kan også bli aktuelt for Forskerforbundet å inngå tilsvarende avtale med NAVO eller enkeltbedrifter (forskningsstiftelser, spesialisthelsetjenesten).

Enkelte tariffavtaler har egne oppsigelsesfrister for midlertidige ansettelser, slik det er gitt hjemmel for i aml § 58 A nr. 2. Journalistavtalen har bestemmelse om 14 dager ved tidsbegrensede vikariater, mens tariffavtalen for samskipnadene har 14 dager for alle tidsbegrensede ansettelser i inntil seks måneder (for lengre ansettelser gjelder en måneds oppsigelsesfrist fra dato). Innen store deler av HSHs HUK-område gjelder det tre ukers oppsigelsesfrist for tilsetting inntil to måneder, og en måned for tilsetting inntil ett år og utover dette tre måneder. I Dokument 25 for Oslo kommune gjelder en måned fra oppsigelsesdagen. Andre tariffavtaler har oppsigelsesfrist på 14 dager uansett midlertidig ansettelsesform og varighet (for eksempel Transportselskaper i Norge).

I Ot. prp. nr. 50 (1993-94) heter det om en midlertidig arbeidsavtale at: «Dersom avtalen kan tolkes slik at det er adgang til å avvikle arbeidsforholdet før arbeidet er utført eller den avtalte tid utløpt, gjelder lovens alminnelige regler om oppsigelsesfrister.» I lys av dette kan tariffavtalte oppsigelsesfrister på mindre enn en måned tolkes som tariffbestemmelser til ugunst for arbeidstaker.

Vern mot usaklig oppsigelse

Gjennom hovedavtalebestemmelser er tillitsvalgte gitt et sterkere oppsigelsesvern enn andre ansatte. I tillegg til krav om saklig grunn og ansiennitet, skal det ved oppsigelse

¹¹ I aml § 58 A nr. 1 e) er det gitt unntak fra lovens forbud mot midlertidig tilsetting for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten. Vårt inntrykk er at denne bestemmelsen har langt større betydning enn den tariffdispositive bestemmelsen i § 58 A annet ledd.

grunnet driftsinnskrenkninger også legges vekt på den spesielle stilling som den tillitsvalgte har i virksomheten. I hovedavtalene LO/YS-NHO og innenfor NAVO er tillitsvalgte gitt oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Bestemmelsene gjelder så fremt oppsigelsen ikke skyldes den tillitsvalgtes eget forhold. I tillegg gjelder det egne tvistebestemmelser, blant annet skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger i tilfelle arbeidstakerorganisasjonen krever saksanlegg innen åtte uker etter at oppsigelsen er mottatt. Bestemmelsene gjelder også verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg samt representanter i styre og bedriftsforsamling.

Avskjed

Mens forhold knyttet til oppsigelse dekkes av en del tariffavtaler, er det ytterst sjelden at avskjed er omtalt. Et unntak er innenfor apotekene, hvor det i tariffavtaler både for apoteketeknikere og farmasøyter heter at ansatt som gjør seg skyldig i misbruk av legemidler m.m., kan avskjediges uten foregående oppsigelse. Bestemmelsen virker å være av opplysende karakter.

Fortrinnsrett

Enkelte hovedavtaler i privat sektor (LO/YS-NHO) har bestemmelser om fortrinnsrett til ny stilling for ansatte som er oppsagt grunnet innskrenkning, men bestemmelsene ser ikke ut til å gå lenger enn aml § 67. Ellers har mange tariffavtaler regler om at deltidsansatte har fortrinnsrett til heltidsstilling. Dette gjelder blant annet Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, innenfor store deler av HSHs HUK-område, Funksjonæravtalen (NOFU/YS-NHO), Standardoverenskomsten (HK/LO-NHO), Riksavtalen (HRAF/LO-RBL/NHO), Landsoverenskomsten (HK/LO-HSH), Landsoverenskomsten (HK/LO-SamFo), Overenskomst for renholdsbedrifter (NAF/LO-SBL/NHO), Fiskemel- og fiskefôrindustrien (NKIF/LO-FHL/NHO), Kjemisk Teknisk Industri (NKIF/LO-PIL/NHO), Flyoverenskomsten (FF/LO-FL/NHO), Bran-sjeavtalen (NOPEF/LO-OLF/NHO), og Oljeoverenskomsten (NOFU/PRIFO/OFS/YS-OLF/NHO). I de to sistnevnte tariffavtalene gjelder også fortrinnsretten under visse vilkår for midlertidig ansatte.

Noen av disse avtalene har i tillegg bestemmelser om ønskeligheten av å redusere antallet deltidsansettelser, mens enkelte avtaler for arbeidere innenfor grafisk industri (Trykkerifaget og repro-/satsfaget, Aviser og avistrykkerier) har regler om at den ukentlige arbeidstiden for deltidsansatte skal være minst 50 prosent av bedriftens ordinære arbeidstid.

Attest

Regler om sluttattest er ofte tatt inn i hovedavtaler og/eller tariffavtaler, men tilfører lite nytt i forhold til bestemmelsene i aml § 68.

Kapittel XII A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v.

Flere hovedavtaler har bestemmelser om arbeidsgivers plikt til å drøfte selskapsrettslige forhold med de tillitsvalgte, samt å informere om eierskifte i aksjeselskap. Bestemmelsene supplerer informasjons- og drøftingsretten etter aml § 73E, ellers tilfører avtalene lite i forhold til rettighetene etablert etter kapittel XII A.

Kapittel XII B. Utsendte arbeidstakere

Kapittelet regulerer forhold knyttet til at en arbeidstaker ansatt i et utenlandsk selskap sendes til Norge for arbeid, og tilsvarende når norske virksomheter sender arbeidstakere til et EØS-land. I det siste tilfellet kommer tariffavtalenes reisebestemmelser til anvendelse, disse har imidlertid en helt annen karakter enn aml § 73 P og tas derfor ikke med. Det første tilfellet byr på problemer å regulere gjennom tariffavtale, siden det er et to-parts arbeidsforhold som vanligvis ligger utenfor tariffavtalens rekkevidde. Det finnes likevel eksempler på reguleringer som kan være relevante. I Fellesoverenskomsten for byggfag (FF/LO-NBL/TELFØ/NHO) finnes bestemmelser om at bruk av innleid arbeidskraft og arbeid innenfor bedriftens ordinære drift skal drøftes på forhånd. Dersom utsendt arbeidskraft kommer inn under en av disse gruppene, har tillitsvalgte ved den tariffbundne bedriften rettigheter knyttet til informasjon og drøftinger av lønns- og arbeidsvilkårene til de utsendte arbeidstakerne.

Også tariffavtalen for Oljeservicebedrifter (NOPEF/LO-OLF/NHO) har bestemmelser som i visse situasjoner kan dekke arbeidstakere utsendt til Norge. Det er bestemt at bruk av utenlandsk personell på internasjonale betingelser samt rotasjon av utenlandsk personell fra samme konsern skal drøftes med de tillitsvalgte på forhånd hvis arbeidet faller innenfor tariffavtalens virkeområde. Kompensasjoner skal ut fra en helhetsvurdering koste arbeidsgiver like mye som en tilsvarende ansatt etter tariffavtalen som utfører samme arbeid. Både bruk av slikt personell samt helhetsvurderingen av kompensasjonsnivået skal kunne kontrolleres av tariffpartene.

4 Situasjonen ellers i Skandinavia

Forholdet mellom lovgivning og tariffavtaleregulering er vesentlig forskjellig i Sverige og Danmark. Sverige har omfattende lovgivning på arbeidslivsområdet, på enkelte områder også mer enn i Norge. Samtidig er tariffdispositiv lovgivning mer utbredt i Sverige enn i Norge. I Danmark har det inntil de senere år vært svært lite lovgivning på arbeidslivsområdet, i stedet har tariffavtaler vært den dominerende reguleringsmåten og voldgift den viktigste tvistebehandlingsmåten. Etter press fra EU har imidlertid sentrale direktiver på arbeidslivsområdet nå blitt lovfestet som minimumsregler.

Sverige

Det regelkomplekset som den norske arbeidsmiljøloven representerer, er i Sverige fordelt på flere spesiallover. Arbetsmiljölagen (1977:1160) har som formål å forebygge sykdom og ulykker i arbeidet, samt fremme et godt arbeidsmiljø. Loven tilsvare langt på vei bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel II-VII og IX. Arbetsmiljölagen er ikke tariffdispositiv i betydning å tillate fravik til arbeidstakers ugunst.

Arbetstidslagen (1982:673) tilsvare arbeidsmiljølovens kapittel X. Loven har to nivåer for tariffdispositivitet. Sentral arbeidstakerorganisasjon, tilsvarende landsomfattende forbund på norsk (jf Fahlbeck og Sigeman 2001:102), kan ved tariffavtale fravike loven i sin helhet. Det er om lag 65 slike organisasjoner i Sverige i dag. Lokal arbeidstakerorganisasjon vil kunne være organisasjonsledd ned til arbeidsplassnivået, og kan avtale fravik i særskilt angitte tilfeller. Dette omfatter lovens rammer for overtid og kravet om nattehvil mellom kl 24 og kl 05. Fravik avtalt av lokal arbeidstakerorganisasjon har kun gyldighet i én måned. For alle typene fravik gjelder EUs arbeidstidsdirektiv som ufravikelig minimum.

Lag om anställningsskydd (1982:80) tilsvare arbeidsmiljølovens kapitler XIA, XII og XIIA samt permitteringslønsloven. Loven har på enkelte områder regler som i norsk sammenheng kun finnes i tariffavtaler, spesielt gjelder det regler om ansiennitet ved oppsigelse og gjeninntakelse. Denne loven er også tariffdispositiv på to nivåer, men etter en noe annen konstruksjon. Sentral arbeidstakerorganisasjon kan avtale fravik fra bestemmelsene om oppsigelsesfrister, permitteringslønn, informasjonsplikt ved midlertidig ansettelse, forhandlingsplikt ved strid om fortrinnsrett, fristregler knyttet til tvist om opphør av midlertidig ansettelse, fristregler knyttet til erstatningskrav, samt regler om ansettelsesbevis og virksomhetsoverdragelse (med EU-direktivenes bestemmelser som ufravikelig minimum), regler om den lokale arbeidstakerorganisasjonens rolle i forbindelse med individuell oppsigelse, avskjed eller avbrudd i midlertidig ansettelse/prøvetid samt på de samme områder som lokal arbeidstakerorganisasjon kan slutte avtale på. Det er forutsatt i forarbeidene at den sentrale arbeidstakerorganisasjonen kan delegere sin fraviksrett til den lokale arbeidstakerorganisasjonen (se Sigeman i Schmidt m fl 1994:38). Selv uten slik delegasjon kan en lokal arbeidstakerorganisasjon avtale fravik fra lovens regler om midlertidig ansettelse, prøvetid, samt ansiennitet ved oppsigelser og gjeninntakelse. Det er et krav at det lokale partsforholdet er dekket av tariffavtale som en sentral arbeidstakerorganisasjon er part i, rene husforeninger har dermed ikke anledning til å avtale fravik.

Permisjonsrettigheter er regulert i flere lover. Föräldraledighetslagen (1995:584) og lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl tilsvare arbeidsmiljølovens kapittel VII. Begge lovene er delvis tariffdispositive når fravik avtales av sentral arbeidstakerorganisasjon. Fravik kan omfatte fristregler for melding om permisjon og tilbakekomst, eller ved at det avtales maksimalt omfang av permisjon etter den siste loven. Lag (1974:981) om arbetstagens rätt till ledighet för utbildning tilsvare arbeidsmiljølovens kapittel VIIIA. Loven er tariffdispositiv for sentral arbeidstakerorganisasjon, som kan fravike bestemmelser om hvilken ansettelsestid som kreves for å få permisjonsrett, den lokale arbeidstakerorganisasjonens rolle i behandlinger av søknader, prioriteringsregler mellom søkere samt enkelte regler om gjenopptagelse av arbeidet

regler mellom søkere samt enkelte regler om gjenopptagelse av arbeidet etter avbrutt utdanningspermisjon.

Sverige har også lovgivning på andre deler av arbeidslivsområdet hvor det i Norge kun finnes tariffavtaler. Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen regulerer tillitsvalgtes stilling, rettigheter og plikter, tjenestefri med lønn samt særlige vern ved permitteringer og oppsigelse. Loven er tariffdispositiv når det gjelder visse rettigheter og plikter, spørsmålet om lønn under tjenestefrihet samt det særlige oppsigelsesvernet. Medbestämmandelagen (MBL, 1976:580) har bestemmelser om tariffavtaler, fredsplikt, tvisteforhandlinger og megling tilsvarende den norske arbeidstvisteloven, men strekker seg lengre. Rettigheter knyttet til foreningsrett, forhandlingsrett og medbestemmelse som i Norge ofte finnes i hovedavtaler, er lovfestet i MBL. Enkelte av rettighetene går langt, blant annet kan sentral arbeidstakerorganisasjon nekte arbeidsgiver å sette ut arbeid hvis organisasjonen mener det bryter med lov, tariffavtale eller sedvane. MBL er tariffdispositiv på en rekke områder knyttet til medbestemmelse.

Det finnes ingen systematisk studie av i hvilket omfang lovbestemmelser fravikes ved tariffavtale. Når det gjelder arbeidstidsområdet, er det rapportert en økende tendens til å erstatte hele eller deler av loven ved tariffavtale (jf SOU 2001:91). I hvilken grad slik erstatning også innebærer fravik, er likevel uklart. En av de viktigste diskusjonene om tariffdispositivitet har vært knyttet til hvilket nivå fravik skal kunne gjøres på. I Arbeidstidskomiteen av 1995 gikk et flertall inn for å tillate full tariffdispositivitet uten nærmere presisering av nivå. I praksis ville det bety at man lokalt kunne inngå avtale om fravik, eventuelt kunne fraviksmuligheten være begrenset av tariffavtale på høyere nivå. Forslaget møtte sterke reaksjoner blant annet i svensk LO og TCO, og er ikke blitt gjennomført. Argumentasjonen er likevel interessant å følge.

Flertallet satte de sentrale arbeidstakerorganisasjonenes adgang til fravik i sammenheng med behovet for å tilpasse arbeidstidsreglene til varierende bransjebehov. Ulikheter i behov for arbeidstidsordninger er imidlertid også til stede på virksomhetsnivå, og disse ulikhetene antas å øke (jf også fortalen til Arbeidslivslovutvalgets mandat). Det samme gjelder behov og ønsker blant de ansatte. Beskyttelsesbehovet argumenterte flertallet for at ivaretas gjennom EUs arbeidstidsdirektiv, som setter nedre grenser for fravik. Hvilket nivå for fravik som vil bli praktisert innenfor forskjellige tariffområder, vil så bli avgjort internt i arbeidstakerorganisasjonene.

Mindretallet argumenterte dels med at de sentrale organisasjonene allerede i dag ofte delegerer kompetansen til fravik, derfor ville lovendring være unødvendig. Dels ble endringen ansett for å gi for sterk forhandlingsposisjon til lokal arbeidsgiver, og dels ble det pekt på manglende utredning av praktiske konsekvenser, så som konflikt mellom lokal og senere inngått sentral tariffavtale.

I en tidligere utredning om Lag om anställningsskydd ble et tilsvarende flertallsforslag om forenkling av fraviksreglene foreslått (jf SOU 1993:32). Verken den daværende borgerlige eller den etterfølgende sosialdemokratiske regjeringen fremmet dette forslaget (jf Bouvin 2001, Sigeman i Schmidt m fl 1994:37). Utredningen kartla også omfanget av fravik for enkelte av lovens bestemmelser. Når det gjelder adgangen til å fravike lovens regler om prøvetid og midlertidig ansettelse, viste gjennomgangen av landsdekkende tariffavtaler at de først og fremst *innskrenket* lovens adgang.

Danmark

I motsetning til de andre nordiske landene finnes det ikke generelle lover om blant annet arbeidstid og ansettelsesforhold i Danmark. Slike tema er i stedet i stor utstrekning regulert gjennom tariffavtaler. Tvister avgjøres ved «fagretlig» behandling, hvor voldgift som regel er siste instans. Det finnes imidlertid en egen lov om rettsforholdet mellom arbeidsgivere og funksjonærer (funktionærloven, opprinnelig vedtatt i 1938). Denne regulerer ansettelses- og oppsigelsesforhold for privatansatte funksjonærer, samt for funksjonærer i offentlig sektor som ikke er ansatt på tjenestemannsvilkår.

Enkelte spesiallover dekker deler av den norske arbeidsmiljøloven. Dette gjelder blant annet lov om arbeidsmiljø, lov om barnepasningsorlov, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbeidsmarkedet samt spesiallover for implementering av EU-direktiver om utstasjonering, informasjon ved masseoppsigelser, virksomhetsoverdragelser, deltid og ansettelsesbevis. Den danske arbeidsmiljøloven har regler om hvileperiode og fridøgn samt arbeid av barn og unge, ellers tilsvarende bestemmelsene kapitlene II-VII og XIII i den norske arbeidsmiljøloven. Disse lovene er i all hovedsak ikke tariffdispositive.

Regulering av ansettelse, oppsigelse, arbeidstid samt en rekke permisjonsordninger er dermed i utgangspunktet opp til partene i arbeidslivet å avtale. Tariffavtaledekningen i Danmark varierer noe avhengig av målemetode (jf Scheuer og Madsen 2000), men er uansett ikke høyere enn om lag 70 prosent i privat sektor. Dette har ført til betydelig debatt om spesielt EUs arbeidstidsdirektiv, som i hovedsak har vært implementert ved tariffavtale (se for eksempel Scheuer 1997, Kristiansen 1997, Knudsen og Lind 1999).¹² I november 1999 varslet EU-kommisjonen at den ville innlede skritt til rettssak mot Danmark for mangelfull implementering av direktivet (jf Kristiansen 2002). Et lovfor-slag ble til slutt fremmet høsten 2001, og vedtatt i mai 2002. Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet dekker kun arbeidstakere som ikke i medfør av tariffavtale eller individuell avtale med tariffbundet arbeidsgiver allerede har rettigheter svarende til direktivets minimum. Loven er slik sett tariffdispositiv, men i en annen forstand enn å tillate fravik når det gjelder arbeidstakers rettigheter. Loven viker for tariffavtale, i den forstand at en tariffavtale som minimum sikrer direktivets minstebestemmelser automatisk «trer i stedet for» loven. Lignende konstruksjoner for samspill mellom lov og avtale er også valgt i forbindelse med implementering av andre EU-direktiver (jf Kristiansen 2002:411f).

En konsekvens av manglende lovgivning på deler av arbeidslivsområdet i Danmark, er at domstolene spiller en vesentlig mindre rolle enn i Sverige og Norge. I stedet behandles individuelle tvistesaker etter faglig voldgift, hvor tariffpartene har søksmålskompetanse. Regler om prosedyrer for oppsigelser finnes for eksempel normalt inntatt i tariffavtalene. I forhold til arbeidstidsdirektivet har man imidlertid måttet lage en spesialkonstruksjon. En lønnstaker som har fått krenket sine rettigheter men hvor saken ikke blir behandlet ved faglig voldgift, kan i likhet med andre få saken prøvd ved de sivile

¹² Direktivets bestemmelser om daglig og ukentlig hviletid ble innarbeidet i arbeidsmiljølovens eksisterende bestemmelser i 1996, mens bestemmelsen om ferie allerede var dekket av ferieloven. Direktivets bestemmelser om daglig pause, maksimal ukentlig arbeidstid og nattarbeidets maksimale lengde (artikkel 4, 6 og 8) ble utelukkende implementert ved tariffavtale.

domstoler. En tilsvarende rett for tariffdekkede arbeidstakere (organiserte og uorganiserte) til å få domstolsbehandlet krav basert på tariffavtale som ikke forfølges av tariffparten, ble innført i 1997. Det danske tvisteløsningssystemet for arbeidsrettslige forhold har med andre ord måttet modifiseres på prinsipielt grunnlag i tråd med økende kritikk av systemets ekskluderende trekk (jf Norrbom 1999).

Manglende generell lovgivning når det blant annet gjelder arbeidstid, ansettelse og oppsigelse betyr ikke nødvendigvis at danske arbeidstakere mangler enhver beskyttelse hvis de ikke er dekket av tariffavtale (eller spesiallovgivning som i funktionærlovens tilfelle). For det første er organisasjonsgraden i Danmark høyere enn tariffavtaledekningen, noe som betyr at mange udekkede arbeidstakere har tilgang på bistand fra en arbeidstakerorganisasjon hvis nødvendig. For det andre har de dominerende arbeidslivsorganisasjonene tidligere erklært at de vil motarbeide virksomheter som gir sine ansatte vilkår under minimumskravene i EUs direktiver, og arbeidstakersiden kan uansett gå til kampskritt for å få opprettet en tariffavtale for udekkede arbeidstakere. Og for det tredje er det grunn til å anta at den avsmittende virkningen av spesielt tariffavtalenes regler om arbeidstid, ansettelse og oppsigelse er større i Danmark enn i Norge. Dette delvis som en konsekvens av de foregående forholdene, men også av at tariffavtalene i Danmark langt på vei vil erstatte arbeidsmiljølovens rolle i Norge som kopieringskilde.

5 Mulige virkninger av økt adgang til fravik

Ifølge Arbeidslivslovutvalgets mandat skal det utredes hvilke områder som egner seg for lovregulering og hvilke som egner seg for avtalerregulering. Den delen av problemstillingen som tas opp her, knytter seg til økt bruk av tariffdispositiv lovgivning. To problemstillinger drøftes. For det første: Hvilke deler av arbeidsmiljøloven kan egne seg for fravik? Og for det andre: Hvilken betydning kan nivået for adgangen til fravik tenkes å ha på omfanget av fravik?

Områder

Spørsmålet om hvilke områder som egner seg for fravik, kan deles i to. For det første må *behovene* for fravik drøftes, både ut fra forholdet mellom lovgivningen og utviklingen i arbeidslivet, og ut fra de antatte virkningene av adgang til fravik. Inkludert i drøftingen er også spørsmålet om andre reguleringsformer, som for eksempel endring av lovens substansielle regler eller opphevelse til fordel for regulering ved tariffavtale og/eller individuell avtale. For det andre må de mer tekniske og praktiske sidene ved økt adgang til fravik drøftes, med henblikk på hvilke områder som kan sies å være *egnet* for økt adgang til fravik. Det er den siste delen av problemstillingen som drøftes her.

Arbeidslivsutvalget (NOU 1999:34) antydte at et mulig kriterium for å vurdere på hvilke områder arbeidsforhold skal reguleres ved lov eller avtale, kan være hvorvidt det dreier seg om spørsmål som involverer fare for arbeidstakers eller tredjepersons liv og helse, eller mer sosiale og velferdsmessige hensyn. I høringsrunden støttet arbeidsgive-

rorganisasjonene et videre arbeid med et slikt kriterium, mens arbeidstakerorganisasjonene var betydelig mer skeptiske. Direktoratet for arbeidstilsynet mente at en eventuell utvidelse av avtaleadgangen bør baseres på konkrete vurderinger av de enkelte bestemmelser, og ikke et skille mellom velferdsmessige og helsemessige bestemmelser.

I Sveriges og Danmarks lovgivning er det ikke mulig å finne noen konsekvent anvendelse av et slikt skille i forhold til fraviksadgang. Riktignok er arbeidsmiljølovene i begge land ufravikelige, og i Sverige er avtaleadgangen svært omfattende på andre områder. Flertallsforslaget i SOU 1996:145, som var basert på et skille mellom velferdsmessige og helsemessige bestemmelser slik at EUs arbeidstidsdirektiv som ufravikelig minimum skulle sikre de helsemessige aspektene, er imidlertid aldri blitt gjennomført. I tillegg var konstruksjonen omstridt. Den svært omfattende bruken av tariffavtaleregulering på arbeidslivsområdet i Danmark kan heller ikke tas til inntekt for et skille, snarere kan det hevdes at danske tariffavtaler i større grad enn ellers i Skandinavia regulerer forhold som kan knyttes til helsemessige aspekter ved arbeidslivet.

Forholdene både i Sverige og Danmark representerer likevel større adgang til eller faktisk bruk av tariffavtaleregulering på arbeidslivsområdet enn i Norge. Dette gjør at landene er relevante for en mer detaljert sammenligning med Norge.

Kapittel I-IX samt XI og XI A i arbeidsmiljøloven synes lite egnet for tariffdispositiv lovgivning ut over de muligheter som finnes. Dette styrkes også av at forholdene i Sverige og Danmark er nokså likeartede (med unntak for visse permisjonsrettigheter). Kapittel X (og XI B) i arbeidsmiljøloven er allerede tariffdispositivt, her vil derfor diskusjonen dreie seg om nivået for fravik i betydningen om det lokale nivået skal få økt spillerom. Når det gjelder kapittel XII, Oppsigelse og avskjed m.m., så har svensk lovgivning lenge hatt tariffdispositivitet på flere områder, mens tilsvarende bestemmelser i Danmark som hovedregel finnes i tariffavtaler alene.

Sammenligningen antyder altså at arbeidstidsreglene i kapittel X er egnet for diskusjon om fraviksnivå, mens regler om oppsigelse og avskjed i kapittel XII kan være egnet for diskusjon om større grad av tariffdispositivitet. Det siste styrkes også av tidligere norske diskusjoner. I 1994, da arbeidsmiljøloven var gjenstand for en større revisjon og reglene om midlertidig ansettelse ble endret (formelt fra 1.1. 1995), var det fremme forslag blant annet fra LO om å gjøre reglene tariffdispositive. I 1997 ble adgang til fravik innført for midlertidig tilsetting av enkelte arbeidstakergrupper.

Virkninger og nivå

Økt bruk av tariffdispositiv lovgivning vil være et uttrykk for at myndighetene ser på samarbeidstradisjonene i arbeidslivet som en ressurs. Tariffdispositiv lovgivning oppfordrer partene til problemløsning på nye områder, enten dette skjer under revisjon av de landsdekkende tariffavtalene eller lokalt på bedriften. Selve forhandlingsrommet utvides, ved at antall tema som kan tas opp mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden øker. Mulighetene for helhetsløsninger ut fra lokale behov øker dermed.

En annen virkning av økt tariffdispositiv lovgivning vil kunne være at arbeidsgiversiden blir mer interessert enn i dag i å tegne tariffavtaler. Dermed kan det bli lettere for både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene å rekruttere innen næringer med lav

organisasjonsgrad. Økt oppslutning om organisasjonene vil videre bety at flere ansatte og bedrifter får tilgang til det informasjons-, rådgivnings- og tvisteløsningssystemet som organisasjonene har utviklet, og som i all hovedsak fungerer effektivt.

Arbeidslivslovutvalgets mandat har blant annet sin bakgrunn i et ønske om å utvikle former for fleksibilitet som ivaretar både virksomhetenes og arbeidstakernes behov. En del av argumentasjonen går på at bedrifts- eller arbeidsplassnivået trenger mer spillerom for å kunne finne lokale løsninger. Det må legges til rette for mer variasjon og mangfold i måten bestemmelser utformes og håndheves på.

Gjennomgangen under punkt 3 viser at dagens tariffdispositive lovgivning i liten grad utnyttes. Samme inntrykk hadde Arbeidsmiljøutvalget når det gjaldt den nå opphevede § 46 nr. 10, som ga fagforening med innstillingsrett adgang til å fravike reglene om den alminnelige arbeidstiden i § 46 (jf NOU 1992:20, s. 139, se også NOU 1987:9 A s. 46). Unntaket er adgangen til midlertidig tilsetning etter § 58 A annet ledd når det gjelder kunstnerisk arbeid.

Det kan være flere forklaringer på den lave utbredelsen av tariffestet fravik. En mulig forklaring knyttet til arbeidstid er at differansen mellom tariffavtalenes og lovens regler om ukentlig arbeidstid i seg selv gir et stort spillerom og fører til mindre behov for fravik. For eksempel vil man kunne arbeide flere overtidstimer etter tariffavtale enn etter lov. Differansen kan også utnyttes i forbindelse med gjennomsnittsberegning, skiftarbeid og lignende.

En annen forklaring kan være at villigheten til å forhandle vekk lovbeskyttelse på ett område som regel krever synlige gevinster på andre områder. Bytte av arbeidstid mot lønn innenfor helsevesenet og bytte av overtidsbetaling mot «blokkfritid» innen anleggsektoren er eksempler på slike synlige gevinster. Hvis slike ikke oppnås, så gir arbeidstakerne avkall på lovbeskyttelse uten å vinne noe igjen, og blir derfor stående i en svakere situasjon enn arbeidstakere i bedrifter uten tariffavtale. Hvis organisasjonene derfor ikke er villige til å bytte, kan utfallet bli at tariffdispositiv lovgivning fungerer på samme måte som lovgivning som setter minstestandarder (jf erfaringene med tariffdispositivt stillingsvern i Sverige).¹³

En tredje forklaring kan være at den regelen som kan fravikes allerede i utgangspunktet ikke respekteres av arbeidsgiver. Reglene om innleie av arbeidskraft og midlertidig ansettelse kan nok i mange tilfeller omgås med letthet av arbeidsgiver. I andre situasjoner kan det være i den enkelte arbeidstakers interesse å omgå loven, spesielt hvis alternativet til ansettelse/innleie er å ikke være i et ønsket arbeid. Lignende interesser kan også være knyttet til arbeidstidsbestemmelsene. I slike situasjoner vil det dermed ikke være noe etterspørsel etter tariffestet fravik fra arbeidsgivers side.

En fjerde forklaring kan være knyttet til nivået for å avtale fravik. Det lokale nivået kan være mer egnet for tariffdispositiv lovgivning enn det sentrale nivået, på grunn av nærheten til den økonomiske virkeligheten. Det kan tenkes at bedrifter som kommer i vanskelige økonomiske eller personellmessige situasjoner, vil kunne oppnå fleksibilitet på kort sikt, særlig i privat sektor, i den grad arbeidsledighet truer de ansatte. Men for at fleksibilitet knyttet til arbeidsmiljølovens temaer skal kunne opprettholdes også på leng-

¹³ For en grundigere drøfting, se Kristiansen (1997:330-345).

re sikt, antas det igjen at svakere regler enn lovens vil kreve synlige gevinster på andre områder. Samtidig er det ikke gitt at gevinstene fordeles jevnt blant arbeidstakerne. Lokale forhandlingsløsninger kan i stedet gi opphav til såkalte insider/outsider-problemer.

Det er for eksempel gjort en studie av hotellbransjen som viser at andelen atypiske ansettelsesforhold (deltid, midlertidige ansettelser av forskjellig art) var høyere i tariffbundne enn i ubundne bedrifter (Gjelsvik 1998). En forklaring på dette er at de lokale arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av å sikre stabile ansettelsesforhold for sine organiserte, samtidig som de aksepterer at det i større grad fleksibiliseres blant mer perifer arbeidskraft. I ubundne bedrifter fant man i mindre grad et slikt skille blant de ansatte, i stedet var arbeidsbetingelsene mer like. Hvis for eksempel vilkårene for midlertidige ansettelser ble gjort tariffdispositiv, kan det forsterke en slik tendens til a- og b-lag. Det blir da en samfunnsmessig vurdering om dette er en positiv form for fleksibilisering.

Organisasjonene på sentralt hold kan også bli bekymret over at de lokale partene inngår kompromisser i strid med sentralt vedtatte retningslinjer eller strategier. Det finnes eksempler på bytte av lønn mot økt ferie som har skapt en del diskusjon på arbeidsgiversiden. Tilsvarende kan en tenke seg at det både for de ansatte og bedriften kan være rasjonelt å jobbe mye overtid, mens dette kan stride mot kollektive løsninger for eksempel i situasjoner med arbeidsmangel. De sentrale organisasjonene kan altså ønske å legge føringer som innskrenker det forhandlingsrommet som det lokale leddet er gitt av myndighetene. Dette vil ofte være situasjonen i dag når det gjelder arbeidstid, i og med at de aller fleste tariffavtaler innskrenker snarere enn utvider arbeidsmiljølovens bestemmelser. For områder som i mindre grad er regulert i tariffavtaler, vil det være avhengig av den fremtidige strategien til de sentrale organisasjonene hvorvidt eventuelle lovendringer fører til økt lokalt spillerom eller ikke.

Uavhengig av slike forhold bør det også vurderes om den fravikskompetansen som organisasjon med innstillingsrett i dag har, bør overføres til landsomfattende arbeidstakerorganisasjon. Spesielt i arbeidstidskapittelet er det lang organisasjonsmessig avstand fra organisasjon med innstillingsrett til de avvik som kan gjøres lokalt. Arbeidstvistlovens krav til innstillingsrett ble vedtatt i 1915 og for et helt annet formål, og utelukker i dag om lag 60 landsomfattende forbund. I Sverige sondres det for eksempel kun mellom lokal og sentral arbeidstakerorganisasjon. Riktignok er innslaget av konkurrerende tariffavtaler større i Norge enn i Sverige (jf NOU 2001:14, s 72f), og en del eksempler på konkurrerende tariffavtaler kan henføres til landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner uten innstillingsrett (jf NOU 2001:14, s 84f). I svært mange tilfeller har likevel konkurrerende avtaleforhold bakgrunn i organisasjoner med innstillingsrett, slik sett er kravet om innstillingsrett vilkårlig. Samtidig kan det være nødvendig med en nærmere presisering av begrepet landsomfattende arbeidstakerorganisasjon, for å motvirke uønsket taktisk tilpasning til loven.

6 Problemstillinger til diskusjon

- Vil en høyere tariffavtaledekning gjøre noen forskjell på det prinsipielle synet på arbeidsdelingen mellom lov og tariffavtale? Hva hvis tariffavtaledekningen i privat sektor var 80 prosent og alle kollektive aktører erklærte at de vil bekjempe forsøk på å underby tariffavtalene? Hva hvis tariffavtaledekningen var praktisk talt 100 prosent?
- Hvis lovregulert minstelønn er uaktuelt, hvordan kan Norge på best mulig måte oppfylle kravene i internasjonale konvensjoner om sosialt rettferdig lønnsdannelse?
- Er omfattende allmenngjøring av tariffavtaler overfor norske arbeidstakere en ønskelig utvikling?
- Finnes det områder i arbeidsmiljøloven hvor nåværende (adgang til) tariffavtaleregulering er lite heldig? Dette kan omfatte både reguleringer til arbeidstakers fordel og tariffdispositive fravik.
- Finnes det områder hvor tariffavtaler regulerer forhold som helst burde stått i loven slik at alle arbeidstakere ble dekket?
- Er arbeidstidsreglene i aml kapittel X egnet for diskusjon om fraviksnivå? En svensk modell hvor det forutsettes at det lokale nivået er del av et tarifforhold hvor organisasjon med innstillingsrett eller landsomfattende arbeidstakerorganisasjon er part, bør også vurderes.
- Er regler om oppsigelse og avskjed i kapittel XII egnet for diskusjon om større grad av tariffdispositivitet?
- Bør landsomfattende arbeidstakerorganisasjon få større adgang til å avtale fravik?
- Er andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn kapittel X og XII egnet for diskusjon om større grad av tariffdispositivitet?

Referanser

- Bouvin, Åke (2001): «Pånyfödda LAS-regler och begravda medbestämmandeförslag». I: Eklund m.fl: *Festskrift till Hans Stark*. Stockholm: Jure
- Evju, Stein (1979): «Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff». I: Evju og Jakhelln m.fl: *Arbeidsrettslige emner*. Oslo: Universitetsforlaget
- Evju, Stein (1992): «Grunnleggende trekk i nordisk kollektiv arbeidsrett.» *Juridisk Tidsskrift*, vol 4

- Fahlbeck, Reinhold og Tore Sigeman (2001): *European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden*. London: Sweet and Marwell
- Fanebust, Arne (1997): *Innføring i arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gjelsvik, Martin (1998): *Empoyment Relations: Determinants and Consequences*. Doktoravhandling. Handelshøyskolen i Bergen
- Gjone, Tor og Erik C. Aagaard (1998): *Bedriftens personalhåndbok*. Oslo: Universitetsforlaget
- Grytli, Tori og Torgeir Aarvaag Stokke (1998): *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Oslo: Fafo
- Helgeland, Geir (2001): *Opplæringslova. Kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget
- Jakhelln, Henning (1996): *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo: NKS-forlaget
- Kahn-Freund, Otto (1983): «The Borderline between Legislation and Collective Bargaining». I: Davies, Paul og Mark Friedland (utg): *Kahn-Freunds's Labour and the Law*. London: Stevens & Sons
- Knudsen, Herman og Jens Lind (1999): «EU-direktiver på det danske arbeidsmarkedet.» *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol 1, nr 1
- Kristiansen, Jens (1997): *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbeidsret*, København: GadJura
- Kristiansen, Jens (2002): «Gennemførelse af EU's arbeidsret – kollektive aftaler eller lovgivning?» I: *Förhandlingarna vid Det 36 nordiska juristmötet i Helsingfors 15–17 augusti 2002. Del I*. Jyväskylä: Lokaltstyrelsen för Finland
- Larsen, Per Arne (1999): *Arbeidsmiljøloven*. Oslo: Tiden
- Mehl, Tor (1982): *Permitteringer*. Oslo: Universitetsforlaget
- Nergaard, Kristine (1999): *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine og Heidi Nicolaisen (2002): *Utleie av arbeidskraft*. Oslo: Fafo (under utgivelse)
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2002): *Avtalt tid?* Oslo: Fafo
- Norrbom, Mariann (1999): «Retssikkerhedsmæssige betragtninger på det arbeidsretlige konfliktløsningssystem før og nu». I: Andreasen, Kristiansen og Nielsen, red: *Septemberforliget 100 år*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- NOU 1987: 9 A: *Arbeidstidsreformer*
- NOU 1992: 20: *Det gode arbeidsmiljøet er lønnsomt for alle*
- NOU 1999: 34: *Nytt millennium - nytt arbeidsliv?*
- NOU 2001: 14: *Vårens vakreste eventyr...?*

- Scheuer, Steen (1997): *Arbejdstid og overenskomst*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Scheuer, Steen og Morten Madsen (2000): *Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. Ændringer i overenskomstdækning og i udbredelsen af ansættelsesbeviser*. København: LO Dokumentation
- Schmidt, Folke m fl (1994): *Löntagarrätt*, Stockholm: Juristförlaget
- SOU 1993:32: *Ny anställningsskyddslag*
- SOU 1996:145: *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*
- SOU 2001:91: *Arbetstiden – lag eller avtal*
- Stokke, Torgeir Aarvaag (2000): «Lønnsforhandlinger og samordning». Vedlegg 1 i NOU 2000:21: *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*
- Supiot, Alain et al (2001): *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press
- Traxler, Franz (1999): «Employers and employer organisations: the case of governability.» *Industrial Relations Journal*, vol 30 nr 4
- Traxler, Franz et al (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press

Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering

Notatet tar for seg forholdet mellom arbeidsmiljøloven og dagens tariffavtaler. De to reguleringsinstrumentene har en rekke forskjeller, og kan samspille på ulike måter. På mange områder utvider tariffavtalene de rettigheter som arbeidstakerne har etter loven, på andre områder kan partene ved hjelp av tariffavtaler fravike lovens minimumsbestemmelser.

I notatet gis det en overordnet drøfting av samspillet mellom arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Deretter gjennomføres en kartlegging av samspillet basert på et bredt utvalg av gjeldende tariffavtaler. Den aktuelle situasjonen i Sverige og Danmark refereres også. Avslutningsvis drøftes hvilke virkninger økt adgang til å fravike loven ved tariffavtale kan tenkes å ha, og hvilke områder av arbeidsmiljøloven som kan være egnet for økt adgang til fravik.

Notatet er skrevet som et problemnotat til det regjeringsoppnevnte Arbeidslivslovutvalget, og knytter an til utvalgets mandatpunkt om forholdet mellom lovregulering og avtaleregulering på arbeidslivsområdet.