



Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Høringsnotat

Forslag til endringer i allmenngjøringsloven (saksbehandlingen i
Tariffnemnda)

Dato: 1. juli 2025

Høringsfrist: 1. oktober 2025

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn	3
3	Gjeldende rett.....	4
3.1	Allmenngjøringsloven og -forskrifter	4
3.2	Forholdet til EØS-retten	5
3.3	Saksbehandlingen i Tariffnemnda	6
4	Departementets vurderinger og forslag.....	7
4.1	Effektivisering av saksbehandlingsprosessen ved videreføring av allmenngjøring .	7
4.2	Hjemmel til å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av tariffrevisjoner.....	8
4.2.1	Endring av lønssatsene ved hovedoppgjør.....	8
4.2.2	Unntak fra kravet om forhåndsvarsling	9
4.2.3	Endring av lønssatsene ved mellomoppgjør.....	10
4.3	Delegering av departementets kompetanse til å oppnevne bransjemedlemmer	10
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	11
6	Forslag til endringer i allmenngjøringsloven	11

1 Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sender med dette på høring forslag til endringer i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven). Forslagene skal sikre en raskere og mer ressurseffektiv saksbehandling i Tariffnemnda.

Etter allmenngjøringsloven § 5 kan nemnda treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Formålet med loven er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Allmenngjøring av tariffavtaler er et viktig virkemiddel i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

I dette høringsnotatet foreslår departementet endringer i allmenngjøringsloven for å

- effektivisere saksbehandlingsprosessen ved videreføring av allmenngjøring (§ 8)
- gi Tariffnemnda hjemmel til å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av tariffrevisjoner ved hovedoppgjør (§ 6)
- delegere departementets kompetanse til å oppnevne supplerende medlemmer (bransjemedlemmer) til Tariffnemndas leder (§ 3)

2 Bakgrunn

Handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet følger opp sentrale målsettinger i Hurdalsplattformen. Det følger av planen at regjeringen vil vurdere justeringer i allmenngjøringsordningen med sikte på å styrke ordningen, og involvere partene i arbeidslivet i dette arbeidet.

Departementet gjennomførte våren 2023 tre innspillmøter med partene i arbeidslivet for å drøfte hvordan allmenngjøringsordningen kan styrkes. Hovedorganisasjonene deltok på alle møtene. På ett av møtene ble det satt søkelys på erfaringene fra medlemsforbund og foreninger som har allmenngjorte tariffavtaler. Arbeidstilsynet deltok også i et av møtene og redegjorde for sine erfaringer og hvilke utfordringer de har med tilsyn av allmenngjøringsforskriftene. Innspillmøtene bekreftet at det er stor grad av enighet mellom partene om at hovedelementene i allmenngjøringsordningen fungerer godt. Samtidig har det kommet tydelige synspunkter på at når allmenngjøring skal videreføres, tar det for lang tid fra en ny tariffavtale er på plass til de nye lønssatsene i avtalen blir allmenngjort. Det har også kommet enkelte andre innspill som departementet vil vurdere nærmere.

Departementet har i etterkant av møtene mottatt et felles brev fra Landsorganisasjonen (LO) og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) datert 9. juni 2023, der det fremmes to konkrete forslag til endring av ordningen. Det ene forslaget går ut på å forenkle prosessen ved begjæringer om videreføring av allmenngjorte tariffavtaler. Det foreslås at forskriftsfestede satser fra tariffavtalen som er allmenngjort, oppjusteres så snart som mulig etter at begjæring er fremsatt og uten særskilt saksbehandling i Tariffnemnda. De oppjusterte satsene vil da gjelde frem til nemnda får tatt stilling til begjæringen på vanlig måte. Begjæringen om videreføring sendes på alminnelig høring, der både videreføring, satser og eventuelle materielle endringer blir gjenstand for vurdering før nemnda treffer endelig vedtak. Departementet følger opp forslaget gjennom å fremme forslag til lovendringer som gir

Tariffnemnda hjemmel til å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av tariffrevisjoner ved hovedoppgjør.

Det andre forslaget fra LO og NHO går ut på å lovfeste et presumsjonsprinsipp om at innholdet i den aktuelle allmenngjorte tariffavtalen skal tillegges vesentlig vekt ved fortolkning av allmenngjøringsforskrifter fastsatt av Tariffnemnda. Departementet har vurdert forslaget, men ser ikke grunn til å lovfeste et slikt prinsipp. Det følger allerede av alminnelige tolkningsprinsipper og av allmenngjøringslovens system at forskrifter som allmenngjør deler av en landsomfattende tariffavtale, må tolkes i lys av den bakenforliggende avtalen. I tillegg kan det forekomme særlige tilfeller hvor Tariffnemnda, med hjemmel i allmenngjøringsloven § 6 første ledd andre punktum, kan fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. I slike tilfeller er det mer naturlig at allmenngjøringsforskriften tolkes på selvstendig grunnlag, uten at relevante tariffavtaler tillegges vesentlig vekt ved fortolkningen av forskriften. Departementet går derfor ikke videre med dette forslaget.

3 Gjeldende rett

3.1 Allmenngjøringsloven og -forskrifter

Adgangen til å allmenngjøre tariffavtaler er regulert i allmenngjøringsloven. Allmenngjøring av tariffavtaler innebærer at lønns- og arbeidsvilkårene i en landsomfattende tariffavtale, eller deler av disse, gjøres gjeldende, ikke bare for dem som er bundet av tariffavtalen, men for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor tariffavtalens virkeområde. Dermed vil tariffavtalens allmenngjorte bestemmelser gjelde både for egne ansatte og innleide arbeidstakere, så vel som norske og utenlandske arbeidstakere, enten disse er bundet av tariffavtalen eller ikke. Utenlandske arbeidstakere som er midlertidig utsendt fra en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting, er også omfattet av gjeldende allmenngjøringsforskrifter, jf. § 3 første ledd bokstav e i forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere (utsendingsforskriften). Allmenngjøringsforskriftene kommer likevel bare til anvendelse dersom en utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet, jf. utsendingsforskriften § 3 andre ledd. Formålet med allmenngjøring er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Vedtak om allmenngjøring treffes av Tariffnemnda. Nemnda består av fem faste medlemmer; tre nøytrale, et som representerer arbeidstakerinteresser og et som representerer arbeidsgiverinteresser. I tilfeller der parten som fremmer krav om allmenngjøring eller vedkommendes tariffmotpart ikke er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda, oppnevner Arbeids- og inkluderingsdepartementet representanter for disse partene som supplerende medlemmer (bransjemedlemmer) for behandling av den enkelte sak etter forslag fra partene, jf. allmenngjøringsloven § 3.

Når nemnda treffer et vedtak om allmenngjøring, vil vedtaket treffes i form av en forskrift, ettersom vedtaket gjelder rettigheter og plikter til et ubestemt antall personer, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c. Forskriftens lønns- og arbeidsvilkår vil gjelde som ufravikelige minstevilkår i alle bedrifter med arbeidsforhold som omfattes av den aktuelle

allmenngjøringsforskriften. Dersom arbeidstakerne allerede er bundet av en tariffavtale, vil avtalens vilkår gjelde så lenge lønns- og arbeidsvilkårene samlet sett gir bedre vilkår for arbeidstakerne enn allmenngjøringsforskriften.

Nemnda har vedtatt forskrifter om allmenngjøring på følgende områder:

- byggeplasser (21.10.2024 nr. 2544)
- elektrofagene (21.10.2024 nr. 2536)
- fiskerindustribedrifter (21.10.2024 nr. 2542)
- godstransport på vei (29.10.2024 nr. 2601)
- jordbruk og gartneri (21.10.2024 nr. 2533)
- persontransport med turbil (21.10.2024 nr. 2534)
- overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter (21.10.2024 nr. 2543)
- renholdsbedrifter (21.10.2024 nr. 2545)
- skips- og verftsindustrien (21.10.2024 nr. 2535)

Allmenngjøringsloven står i en særstilling i den forstand at lovgiver på bakgrunn av samfunnsmessige hensyn har funnet det hensiktsmessig å gripe inn i det som tradisjonelt har vært partenes domene; nemlig det å fastsette lønn. Samtidig er ordningen med allmenngjøring så langt som mulig tilpasset prinsippene for lønnsfastsettelse i Norge, ved at det i utgangspunktet er opp til arbeidslivets parter å begjære allmenngjøring, partene er representert i Tariffnemnda, allmenngjøringsforskriftene bygger på tariffavtaler osv.

Virksomheter som utfører arbeid som faller inn under virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, har ansvar for at bestemmelsene i forskriften overholdes. Ansvaret tilligger arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

3.2 Forholdet til EØS-retten

Det følger av EØS-avtalen artikkel 36 at det ikke skal legges restriksjoner på en tjenesteyters adgang til å yte tjenester til tjenestemottakere i andre EØS-stater. Det følger videre av praksis fra EU- og EFTA-domstolen at artikkel 36 i utgangspunktet krever opphevelse av enhver restriksjon som kan være til hinder eller ulempe, eller gjøre det mindre attraktivt for en virksomhet som er etablert i én medlemsstat, å utføre tjenester i en annen medlemsstat. Ikke-diskriminerende restriksjoner kan rettfærdiggjøres dersom tiltaket er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, er egnet til å oppnå formålet og ikke går lenger enn det som er nødvendig for å oppnå formålet. EU-domstolen har ansett allmenngjøring av tariffavtaler og minstelønnsordninger som forenlig med reglene om fri bevegelse av tjenester, jf. bl.a. C-164/99 *Portugaia* og C-341-02 *Kommisjonen mot Tyskland*.

Det følger videre av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet) artikkel 3(1) at medlemsstatene skal påse at foretak som midlertidig sender arbeidstakere til deres territorium, gir dem arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt ved lov og/eller tariffavtaler som er allmenngjort i henhold til artikkel 8(3). Det må således kunne legges til grunn at allmenngjøringsordninger gitt innenfor rammen av artikkel 3 i utsendingsdirektivet er forenlige med tjenestefriheten. På denne bakgrunn anses

allmenngjøringsloven å være forenlig med EØS-retten, se også vurderingene i Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) pkt. 2.4.2.

Tariffnemndas kompetanse etter allmenngjøringsloven anvendes innenfor de rammene som følger av EØS-avtalens hoveddel, jf. lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) § 1, og rettsakter som er gjennomført i norsk rett. Nemnda har dermed et selvstendig ansvar for å følge EØS-retten, se Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) pkt. 2.4.2 avsnitt 9. Allmenngjøringsforskriftene som fastsettes av Tariffnemnda vurderes konkret opp mot EØS-retten, se for eksempel nemndas vedtak 11. oktober 2018¹.

3.3 Saksbehandlingen i Tariffnemnda

Tariffnemnda kan bare treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som følger av landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, jf. allmenngjøringsloven § 5 annet ledd. Vedtak om allmenngjøring kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.

For at Tariffnemnda skal kunne ta et krav om allmenngjøring til behandling, er det et vilkår at kravet er fremsatt av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 første ledd, jf. allmenngjøringsloven § 4 første ledd. Det vil si en arbeidsgiverforening som omfatter minst 100 arbeidsgivere som til sammen sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere, eller en fagforening som har minst 10 000 arbeidstakere som medlemmer. Tariffnemnda kan også treffe vedtak av eget tiltak dersom allmenne hensyn krever slik regulering, jf. § 4 tredje ledd.

Når nemnda mottar en begjæring om allmenngjøring, må den vurdere om vilkårene for allmenngjøring er oppfylt. Tariffnemnda innhenter selv data som er relevante for vurderingen fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I tillegg vurderer nemnda dokumentasjonen fra partene, som også kan inneholde informasjon fra Arbeidstilsynet og forskningsrapporter. Hvis det skal fattes vedtak om allmenngjøring, utarbeider nemnda et forslag til forskrift basert på begjæringen. Forslaget blir sendt på offentlig høring i tråd med reglene i forvaltningsloven § 37. Høringen sendes til aktuelle organisasjoner og institusjoner som har interesse av den. I tillegg publiseres høringen på nemndas nettsider. Når høringen er gjennomført, og høringsinnspillene er gjennomgått, avholdes det møte i Tariffnemnda for å fatte vedtak om allmenngjøring. Alle vedtak publiseres på nemndas nettsider vanligvis 2-3 uker etter at vedtaket er fattet i nemndmøte.

Et vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler gjelder frem til Tariffnemnda treffer nytt vedtak, jf. allmenngjøringsloven § 7 første punktum. Det innebærer at den eksisterende allmenngjøringsforskriften gjelder med de satser som fremgår av forskriften frem til nytt vedtak er fattet. Allmenngjøringsforskriften (vedtaket) opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevd nytt vedtak innen én måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, jf. allmenngjøringsloven § 7 andre punktum.

¹ [protokoll-01-18-tariffnemnda-skips--og-verftsindustrien.pdf](#)

Hvis det fremmes begjæring om videreføring av en allmenngjort tariffavtale, kan Tariffnemnda fatte vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen, jf. allmenngjøringsloven § 8. Bestemmelsen er ment å forenkle dokumentasjonskravet ved en eventuell begjæring om videreføring. Departementet la i forarbeidene til grunn at nemndas vurdering i videreføringstilfellene ville være hvorvidt den anså det som sannsynlig at problemer ville kunne oppstå på nytt dersom vedtaket ikke ble videreført, se merknadene til § 8 i Ot.prp. nr. 88 (2008-2009). Stortingets flertall uttalte i Innst. O. nr. 131 (2008-2009) at Tariffnemnda som grunnlag for sin vurdering av sannsynligheten for at problemer kan oppstå på nytt, må innhente dokumentasjon på tilstanden i bransjen gjennom rapporter fra Arbeidstilsynet, statistikk på antall utenlandske arbeidstakere og annet relevant materiale. Det er uansett en forutsetning for videreføring at de alminnelige vilkårene for å allmenngjøre etter allmenngjøringsloven § 5 fortsatt er oppfylt, jf. også merknadene til § 5 i Ot. prp. nr. 88 (2008-2009).

Hvis det skal fattes vedtak om videreføring av allmenngjøring, sender nemnda forslag til forskrift på offentlig høring til aktuelle organisasjoner og institusjoner. I tillegg publiseres høringen på nemndas nettsider. Når høringen er gjennomført, og høringsinnspillene er gjennomgått, avholdes det møte i Tariffnemnda for å fatte vedtak om videreføring av allmenngjøring. Som nevnt ovenfor publiseres vedtaket på nemndas nettside vanligvis 2-3 uker etter at det er fattet.

4 Departementets vurderinger og forslag

4.1 Effektivisering av saksbehandlingsprosessen ved videreføring av allmenngjøring

Departementet ser at det vil være en fordel om vedtak om videreføring av allmenngjøring tidsmessig kommer tettere på inngåelsen av ny tariffavtale. I dag tar det opptil seks måneder fra begjæringen fremsettes til vedtak om videreføring er fattet av nemnda. Den eksisterende allmenngjøringsforskriften gjelder frem til Tariffnemnda treffer nytt vedtak.

Dagens praksis innebærer at Tariffnemnda mottar begjæring om videreføring av allmenngjøring i mai, og får knapt med tid til å forberede saken før forslag til ny allmenngjøringsforskrift skal sendes på offentlig høring. Etter departementets oppfatning bør saksbehandlingen frem mot et nytt allmenngjøringsvedtak kunne settes i gang tidligere, dvs. før hovedoppgjørene er avsluttet og nye tariffavtaler er inngått.

Departementet foreslår at krav om videreføring av allmenngjøring kan fremmes i desember året før de allmenngjorte tariffavtalene løper ut, og at dette fremgår av allmenngjøringsloven § 8. Når begjæring om videreføring fremsettes i desember, kan Tariffnemnda sette i gang informasjonsinnhenting på nyåret. Nemnda kan dermed sende forslag til nye allmenngjøringsforskrifter på offentlig høring straks etter at de nye tariffavtalene er inngått, og fatte vedtak om videreføring raskere enn i dag.

Fra lovgivers side er det også en forutsetning for videreføring at de alminnelige vilkårene for å kunne allmenngjøre etter allmenngjøringsloven § 5 fortsatt er oppfylt. Dette fremgår ikke direkte av ordlyden i allmenngjøringsloven § 8, men følger av merknadene til § 5 i Ot. prp. nr. 88 (2008-2009). Departementet mener at denne forutsetningen av informasjonshensyn bør

fremgå av § 8, og foreslår at det tas inn i § 8 første ledd annet punktum at det er en forutsetning for videreføring at vilkårene for allmenngjøring i § 5 andre ledd er oppfylt.

4.2 Hjemmel til å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av tariffrevisjoner

4.2.1 Endring av lønssatsene ved hovedoppgjør

Partene i arbeidslivet har påpekt at lang saksbehandlingstid kan skape konkurransevridning når virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale forholder seg til gamle satser i henhold til gjeldende allmenngjøringsvedtak frem til nytt vedtak om allmenngjøring treffes av nemnda. Den enkelte arbeidstaker mister da lønnstillegg som kunne vært vedtatt tidligere.

Departementet fremmer på denne bakgrunn forslag om at Tariffnemnda ved hovedoppgjør, uten forutgående høring, gis myndighet til å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter i samsvar med satsene i de nye tariffavtalene så snart som mulig etter at avtalene er blitt inngått. De endrede lønssatsene vil gjelde frem til Tariffnemnda vedtar nye allmenngjøringsforskrifter på vanlig måte. Det betyr at Tariffnemnda vil sende begjæringen om videreføring av allmenngjøring på alminnelig høring, der både videreføring og eventuelle materielle endringer blir gjenstand for vurdering før nemnda treffer endelig vedtak om videreføring. Lønssatsene endres således i forkant av høringen og vedtak om videreføring.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at en adgang til å endre lønssatsene som følge av tariffrevisjoner ved hovedoppgjør tas inn i allmenngjøringsloven § 6, som regulerer allmenngjøringsvedtakets innhold. Det vil være en forutsetning for å kunne endre lønssatsene ved hovedoppgjør at en av partene har begjært videreføring av allmenngjøring, at Tariffnemnda vurderer at vilkårene for allmenngjøring fortsatt er oppfylt og at det ikke er gjort andre betydelige endringer i lønnsbestemmelsene i forbindelse med hovedoppgjøret.

Forslaget om å endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrift ved hovedoppgjør uten forutgående høring må ses i sammenheng med forslaget i punkt 4.1 over om adgangen til å fremme begjæring om videreføring av allmenngjøring før hovedoppgjørene er avsluttet og nye tariffavtaler er inngått. Hvis Tariffnemnda har mottatt begjæringen før hovedoppgjøret, vil nemnda kunne foreta en foreløpig vurdering av grunnlaget for videreføring. I tilfeller hvor begjæringen om videreføring ikke er fremmet før hovedoppgjøret, kan lønssatsene ikke endres før nemnda har vurdert om vilkårene for videreføring av allmenngjøring er oppfylt. Lønssatsene bør heller ikke endres hvis det foreligger tvil om vilkårene for allmenngjøring fortsatt er til stede.

I tilfeller der partene har foretatt endringer i virkeområdet for lønnsbestemmelsene, må det vurderes konkret om lønssatsene likevel kan endres, for eksempel i situasjoner hvor tariffavtalens anvendelsesområde er utvidet til å gjelde flere grupper arbeidstakere. I slike tilfeller kan det tenkes at nemnda kan endre satsene for de gruppene som er omfattet av en eksisterende allmenngjøringsforskrift, mens satsene for de nye gruppene først allmenngjøres ved vedtakelse av den nye forskriften. Det kan også tenkes tilfeller der nemnda vurderer at de materielle endringene i tariffavtalen får så stor betydning for lønssatsene at en endring bør avvente høring og behandling i nemndsmøte.

4.2.2 Unntak fra kravet om forhåndsvarsling

Departementet foreslår at lønssatsene skal kunne endres som følge av tariffrevisjoner ved hovedoppgjør uten forutgående høring, se forslag til endring i § 6 femte ledd. Dette innebærer at det gjøres unntak fra hovedregelen i forvaltningsloven § 37 om at berørte skal forhåndsvarsles om endringer i forskrifter og gis anledning til å uttale seg. Ifølge loven § 37 fjerde ledd kan forhåndsvarsling unnlates dersom det kan vanskeliggjøre gjennomføringen av forskriften eller svekke dens effektivitet (bokstav b), eller det må anses åpenbart unødvendig (bokstav c).

Departementet viser til at høringsprosessen knyttet til nye allmenngjøringsforskrifter er den viktigste årsaken til at Tariffnemnda ikke kan fatte vedtak om videreføring før flere måneder etter at allmenngjorte tariffavtaler er blitt erstattet med nye avtaler. Det kan i dag ta opptil seks måneder, dvs. så mye som en fjerdedel av tariffavtalens virketid. Som partene har påpekt, kan saksbehandlingstiden skape konkurransevridning når virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, opererer etter gamle lønssatser frem til ny allmenngjøringsforskrift er vedtatt. Det går også utover arbeidstakerne i disse virksomhetene, som mister lønnstillegg som kunne vært vedtatt tidligere. Det kan derfor argumenteres for at høringsprosessen svekker gjennomføringen og effektiviteten av en allmenngjøring når de oppdaterte lønssatsene ikke gjøres gjeldende for virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, før flere måneder etter at ny tariffavtale er inngått og gjort gjeldende for tariffbundne virksomheter.

I og med at Tariffnemnda bare allmenngjør deler av tariffavtalene, kan det være nødvendig å gjøre mindre justeringer i allmenngjøringsforskriftene. Forslag til nye forskrifter sendes på offentlig høring for at berørte parter skal kunne påse at innholdet i forskriften er i overensstemmelse med underliggende tariffavtale og kunne gi innspill om behovet for allmenngjøring som sådan. Selve tariffavtalen, herunder lønnsbestemmelser, fremforhandles av partene og skal ikke høres offentlig. Det er også bakgrunnen for at Tariffnemnda anser høring åpenbart unødvendig når lønssatsene endres i gjeldende allmenngjøringsforskrifter i forbindelse med mellomoppgjør underveis i en allmenngjøringsperiode. Etter departementets oppfatning vil det i de fleste tilfeller heller ikke være nødvendig å sende på høring endringer i lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av inngåelse av ny tariffavtale. En slik endring i saksgangen vil redusere perioden fra ny tariffavtale er inngått til de nye lønssatsene gjøres gjeldende for alle i den aktuelle bransjen. Forslag om videreføring av allmenngjøring og forslag til ny allmenngjøringsforskrift vil fortsatt sendes på offentlig høring på vanlig måte.

Departementet gjør oppmerksom på at adgangen til å endre lønssatsene i eksisterende forskrifter er begrenset til tilfeller hvor vilkårene for allmenngjøring fortsatt anses for å være oppfylt og det ikke er gjort andre betydelige endringer i lønnsbestemmelsene. Bestemmelsen er dessuten utformet som en «kan-bestemmelse», noe som innebærer at Tariffnemnda ikke vil ha noen plikt til å endre lønssatsene uten forutgående høring. Lovverket verken kan eller skal regulere uttømmende alle forhold, og det kan derfor ikke utelukkes at nemnda av helt andre grunner kan komme til at høring av endringer i lønssatsene i en sak likevel er nødvendig.

4.2.3 Endring av lønssatsene ved mellomoppgjør

Etter gjeldende praksis endrer Tariffnemnda lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter ved mellomoppgjør underveis i en allmenngjøringsperiode. Allmenngjøringsforskriftene inneholder bestemmelser om at Tariffnemnda kan endre lønssatsene som følge av tariffrevisjoner. Praksisen med endring av lønssatsene ved mellomoppgjør fremgår ikke av bestemmelsene om nemndas vedtakskompetanse i allmenngjøringsloven §§ 5-7, og etter departementets vurdering kan denne reguleringsadgangen med fordel fremgå direkte av loven. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det fremgår av § 6 at Tariffnemnda kan endre lønssatsene ved mellomoppgjør underveis i en allmenngjøringsperiode.

4.3 Delegering av departementets kompetanse til å oppnevne bransjemedlemmer

Som tidligere nevnt, består Tariffnemnda av fem faste medlemmer, hvorav tre er nøytrale, et representerer arbeidstakerinteresser og et representerer arbeidsgiverinteresser. I tilfeller der parten som fremmer krav om allmenngjøring eller vedkommendes tariffmotpart ikke er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda, oppnevner Arbeids- og inkluderingsdepartementet representanter for disse partene som supplerende medlemmer (bransjemedlemmer) for behandling av den aktuelle begjæringen, jf. allmenngjøringsloven § 3 annet ledd. Disse medlemmene oppnevnes for den enkelte sak etter innspill fra partene.

Tariffnemnda har reist spørsmål om departementet bør delegere sin kompetanse til å oppnevne bransjemedlemmer etter § 3 andre ledd til nemndas leder. Nemnda vil i så fall be om forslag til bransjemedlemmer fra partene i saken før nemndlederen oppnevner medlemmene. Tariffnemndas forslag har bakgrunn i at dagens oppnevning av bransjemedlemmer tar unødig tid i prosessen frem mot nemndsmøtene. Delegeringen vil bidra til å gi Tariffnemnda tidsmessig forutsigbarhet og noe raskere saksgang.

Departementet deler nemndas oppfatning om at det kan være hensiktsmessig og tidsbesparende dersom nemnda selv oppnevner bransjemedlemmene, i stedet for at nemnda henvender seg til departementet i den enkelte sak for oppnevning av disse medlemmene. Departementet viser til at en løsning der oppnevning av bransjemedlemmer er overlatt til det organet som fatter vedtaket, er valgt for eksempel for Tvisteløsningsnemndas vedkommende. Tvisteløsningsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan som avgjør enkelte tvister etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Det fremgår av forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 andre ledd at når det skal oppnevnes bransjemedlemmer, sørger den som leder saken for oppnevningen. Dette innebærer i praksis at det enten er leder eller nestleder av Tvisteløsningsnemnda som oppnevner eventuelle bransjemedlemmer.

Departementets kompetanse til å oppnevne bransjemedlemmer kan delegeres til Tariffnemndas leder enten ved delegasjonsvedtak fra departementets side eller ved lovendring. Ettersom Tariffnemndas oppnevning og sammensetning er regulert i § 3, er det etter departementets vurdering hensiktsmessig at det også fremgår direkte av loven at kompetansen til å oppnevne bransjemedlemmer, skal ligge hos lederen av Tariffnemnda. Departementet viser til at bestemmelsen i allmenngjøringsloven § 3 annet ledd om oppnevning av bransjemedlemmer ble tatt inn i loven under behandlingen i Stortinget da

allmenngjøringsloven ble vedtatt. Komitéens flertall uttalte da at det er viktig at nemnda får en sammensetning som gjør at partene i arbeidslivet har full tillit til nemndas upartiskhet, avgjørelser og legitimitet, jf. merknadene til § 2 i Innst. O. nr. 98 (1992-1993) punkt 5-1 side 8. Ettersom departementets kompetanse til å oppnevne bransjemedlemmer ble tatt inn gjennom Stortingsbehandlingen, er det etter departementets syn hensiktsmessig at forslaget om at kompetansen skal tilligge Tariffnemndas leder, forelegges Stortinget.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en endring i allmenngjøringsloven § 3 andre ledd første punktum, slik at kompetansen til å oppnevne bransjemedlemmer – når organisasjonen som krever allmenngjøring eller dennes tariffmotpart ikke er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda – legges til Tariffnemndas leder. Departementet foreslår videre en endring i andre punktum, slik at bransjemedlemmer kan oppnevnes for en periode på to år, og ikke som i dag kun for den enkelte sak. Endringen innebærer at de oppnevnte bransjemedlemmene kan delta i behandlingen av krav om allmenngjøring ved hovedoppgjør og ved justering av allmenngjøringsforskrifter i forbindelse med mellomoppgjør.

Ved oppnevningen må nemnda be om forslag til aktuelle bransjemedlemmer fra partene, jf. loven § 3 andre ledd andre punktum. Nemnda må også ivareta generelle krav om kjønnsrepresentasjon slik disse er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 28.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Etter departementets syn har endringsforslagene ikke vesentlige økonomiske konsekvenser for Tariffnemnda eller arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Forslaget vil gi Tariffnemnda større fleksibilitet i saksbehandlingsprosessen.

Endringsforslaget innebærer at arbeidsgivere i en allmenngjort bransje som ikke er omfattet av den allmenngjorte tariffavtalen, blir bundet av lønnsbestemmelsene i tariffavtalen gjennom allmenngjøringsforskriften fra et tidligere tidspunkt enn i dag. Dette kan medføre økte lønnskostnader for berørte bedrifter. Samtidig vil arbeidstakerne i disse bedriftene få endret sine lønnsvilkår fra et tidligere tidspunkt, noe som kan gi høyere lønnsutbetaling. Formålet med forslaget er å sikre like konkurransevilkår i allmenngjorte bransjer.

6 Forslag til endringer i allmenngjøringsloven

Departementet foreslår flere endringer i allmenngjøringsloven.

§ 3 andre ledd skal lyde:

I tillegg oppnevner *Tariffnemndas leder* ett medlem fra den organisasjon som fremmer krav overfor nemnda og ett medlem fra dennes tariffmotpart i den tariffavtalen som kreves allmenngjort, såfremt ikke begge parter er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda, jf. første ledd. Disse medlemmene oppnevnes for *to år* etter forslag fra partene.

§ 6 nytt femte ledd skal lyde:

Tariffnemnda kan, uten forutgående høring, endre lønssatsene i gjeldende allmenngjøringsforskrifter som følge av tariffrevisjoner. Ved hovedoppgjør kan lønssatsene bare endres dersom vedtak om allmenngjøring er begjært videreført, vilkårene for

allmenngjøring fortsatt anses for å være oppfylt og det ikke er gjort andre betydelige endringer i lønnsbestemmelsene i den nye tariffavtalen.

Overskriften i § 8 endres til:

§ 8 Videreføring av vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler

§ 8 første og nytt andre ledd skal lyde:

Dersom en part i en allmenngjort tariffavtale fremmer krav om nytt vedtak om allmenngjøring i samme sak, kan Tariffnemnda treffe slikt vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen. *Det er en forutsetning for videreføring at vilkårene for allmenngjøring i § 5 andre ledd fortsatt anses for å være oppfylt.*

For at Tariffnemnda skal kunne vurdere om vilkårene for allmenngjøring fortsatt er oppfylt og for å kunne fatte vedtak om videreføring så raskt som mulig etter hovedoppgjøret, kan krav om videreføring av allmenngjøring fremmes innen utgangen av desember året før en allmenngjort tariffavtale løper ut.