

Fafo Østforum, medlemsseminar 26. oktober 2004:

## Allmenngjøring av tariffavtaler - hva nå?

Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo:

## Er statens forhold til tariffavtaler endret?

# Hvordan staten som stat forholder seg til tariffavtaler:

## Arbeidstvistloven (1915-):

- Når tariffavtaler eksisterer, så er det fredsplikt
- Når tariffavtaler er utløpt, kan partene bruke plassoppsigelse

## Lønnsnemndlover (1916-)

- Blir plassoppsigelsen for plagsom, bruker staten tvungen lønnsnemnd

## Lønnslover (siste 1989)

- Blir lønnsdannelsen for kaotisk, kan staten bruke lønnslov

## Arbeidsmiljøloven (1977-)

- For overtid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent av ordinær lønn
- Er det tariffavtale på bedrifter, kan man avtale seg under beskyttelsesnivået i loven på en rekke områder hvis man vil det
- Bestemmelser mot diskriminering

Når allmenngjøringsloven overlater til et offentlig oppnevnt organ å fastsette lønns- og arbeidsvilkår, innebærer dette til en viss grad et brudd på prinsippet om at lønnsfastsettelsen er partenes ansvar. Slik den norske allmenngjøringsordningen er utformet, kan den likevel sies å være partenes virkemiddel; et krav om allmenngjøring må som hovedregel komme fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon, partene er representert i Tariffnemnda og lønns- og arbeidsvilkår i et allmenngjøringsvedtak vil ha sitt grunnlag i en tariffavtale. Boikottadgangen må også ses som et ledd i dette. Å gi Arbeidstilsynet oppgaven med å *håndheve* de allmenngjorte tariffavtalene, dvs. både å kontrollere og iverksette sanksjoner, vil etter departementets syn kunne bidra til å svekke partenes innflytelse over allmenngjøringsinstituttet. Å gi Arbeidstilsynet fullmakt til å føre *tilsyn med om allmenngjøringsvedtak faktisk etterleves*, vil derimot kunne bidra til den ønskede effektivisering av allmenngjøringslovens sanksjonssystem. (Ot.prp. nr. 77 (2003-2004) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, ligningsloven, utlendingsloven og allmenngjøringsloven, s 18.)

Stortingets spørretime 13. oktober 2004

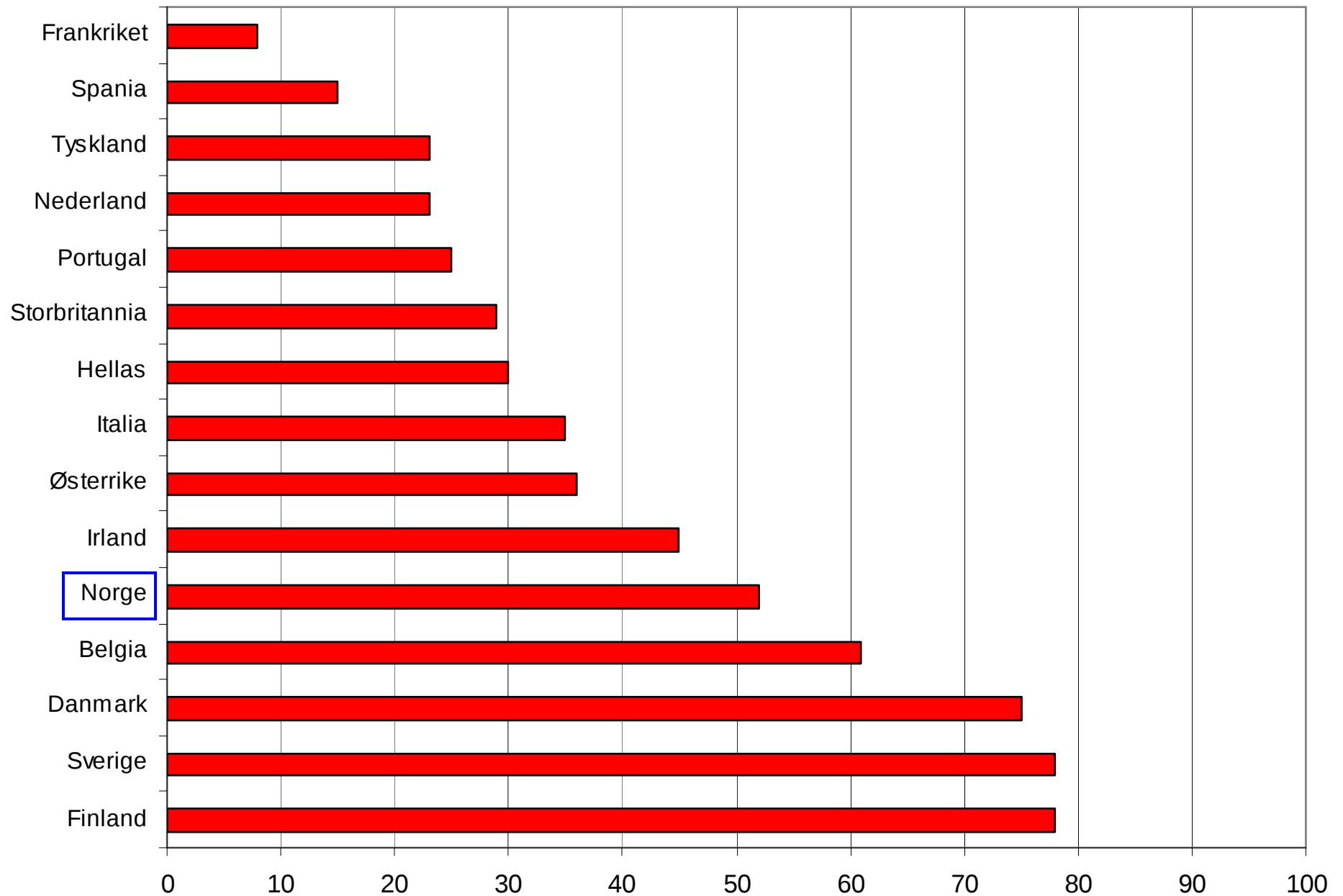
Arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten:

”Når det gjelder spørsmålet om lønnsvilkår, er dette ansett for å være et forhold forbeholdt partene i arbeidslivet. I forbindelse med EØS-avtalen er det vedtatt en lov om allmenngjøring av tariffavtaler. (...)

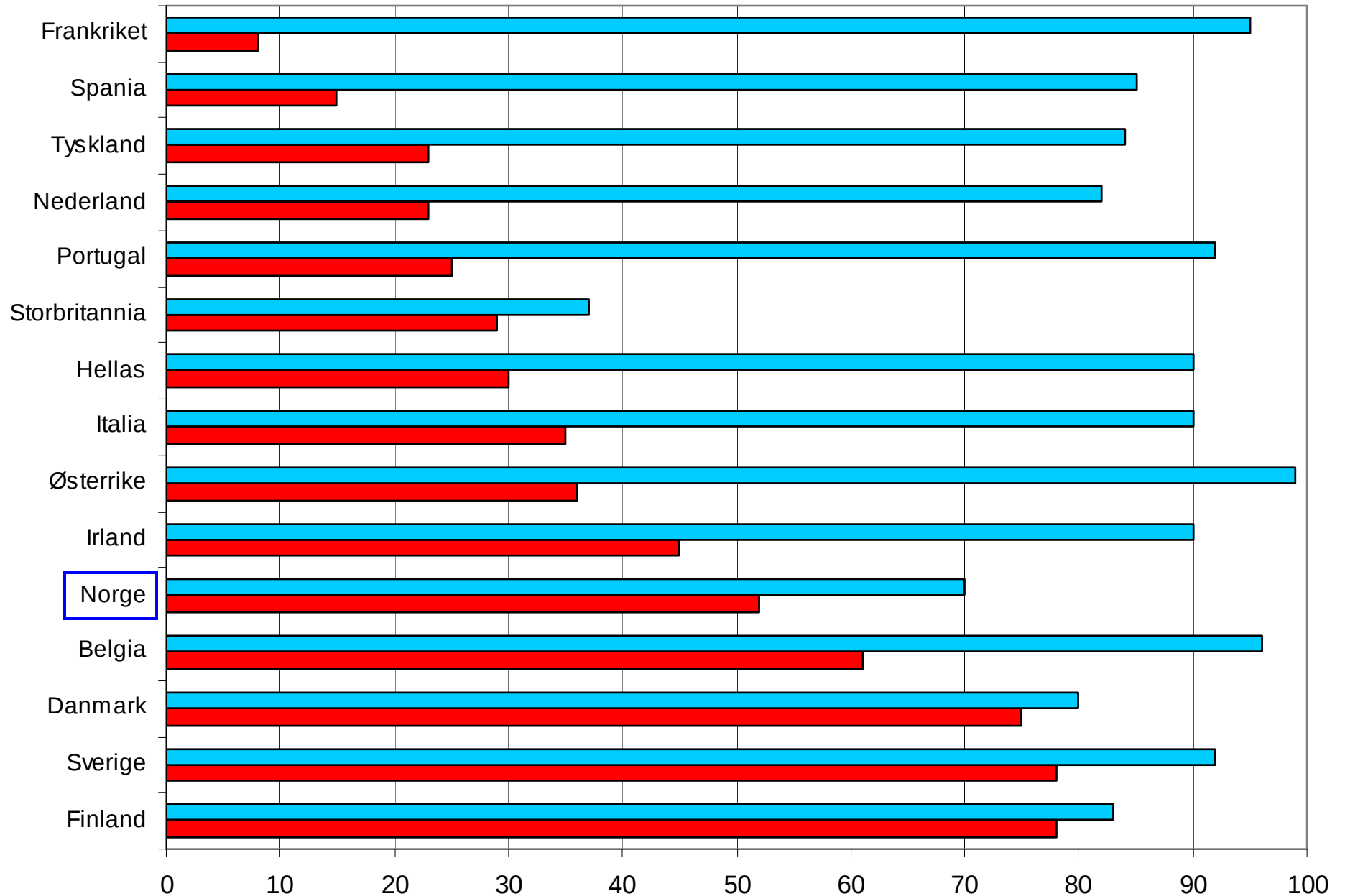
Tariffnemnda fattet sitt første vedtak om allmenngjøring 11. oktober i år. Dermed er også dette virkemiddelet mot sosial dumping tatt i bruk, og det fungerer.”

”... de høye ambisjoner vi har i Norge når det gjelder helse, miljø og sikkerhet, og når det gjelder å motstå tendenser til sosial dumping, skal videreføres. Og vi har et system som vi nettopp denne uken har fått demonstrert fungerer i så måte.”

## Organisasjonsgraden i EU 14 og Norge



## Organisasjonsgraden og avtaledekningen i EU 14 og Norge



Arbeidstakernes  
organisasjonsgrad



Høy tariff-  
avtaledækning

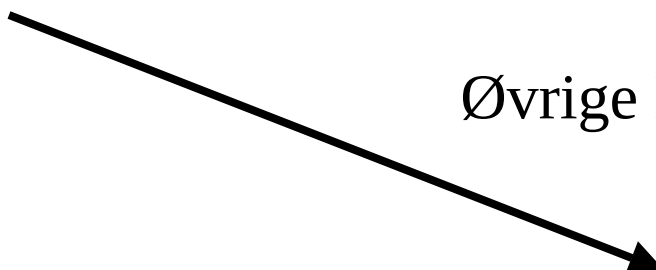
I:

Lykkes: Sverige, Danmark?

Ikke lykkes: Storbritannia, Norge?

II:

Allmenngjøring  
og lignende



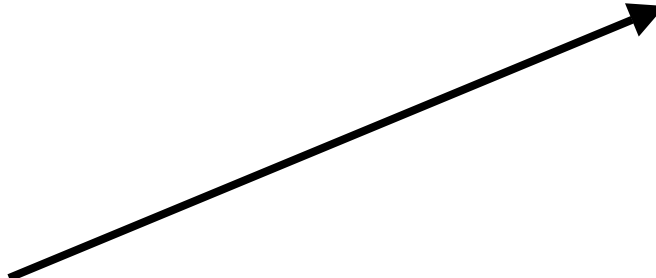
Øvrige EU-land

Arbeidstakernes  
organisasjonsgrad



Høy tariff-  
avtaledækning

Arbeidsgivernes  
organisasjonsgrad



## Extension of collective agreements

### Type 3 legal extension devices

|             | <b>Devices</b>                                                                                                                                                      | <b>Extent</b>                                                | <b>Extended content</b>   |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Austria     | <i>Satzung (Extension order) by the Federal Arbitration Board</i>                                                                                                   | Rare                                                         | <i>All</i>                |
| Belgium     | <i>Collective agreements <u>automatically</u> turned into Royal Decree</i>                                                                                          | <u>Default</u> procedure                                     | <i>All</i>                |
| Finland     | <i><u>Automatic</u> if agreements already cover more than <u>50%</u> of employees in a sector</i>                                                                   | <u>Default</u> procedure                                     | <i>Minimal provisions</i> |
| France      | <i>Extension/Elargissement declaration by the Minister of Labour upon <u>advice</u> of employers'/ employees' organisations</i>                                     | <u>Most</u> agreements                                       | <i>All</i>                |
| Germany     | <i>Allgemeinverbindlichkeitserklärung: extension of a sectoral agreement by <u>request of one of the parties if 51% of the workers are already covered</u></i>      | Few agreements                                               | <i>Minimal provisions</i> |
| Greece      | <i>Epektasi sylloyikón symváseon: extension to all workers in a sector if <u>51%</u> are already covered. Some occupational agreements may not be extended.</i>     | <u>Most</u> agreements                                       | <i>All</i>                |
| Luxembourg  | <i>Agreements declared generally binding by Règlement grand-ducal</i>                                                                                               | Few agreements                                               | <i>All</i>                |
| Netherlands | <i>Agreements declared generally binding by the Government at the request of one or more of the parties, if <u>55 to 60%</u> of the workers are already covered</i> | <u>Most</u> agreements                                       | <i>All</i>                |
| Portugal    | <i>Portario de extensão (extension directives) by the Ministry of Employment and Social affairs</i>                                                                 | <u>Most</u> agreements                                       | <i>All</i>                |
| Spain       | <i>Provided that they comply with legal requirements, collective agreements apply to all workers of a given scope</i>                                               | <u>Automatic</u> in case of statutory (i.e. most) agreements | <i>All</i>                |

Kilde: Industrial Relations in Europe (EU 2002)

# Arbeidsgivernes organisasjonsgrad (privat sektor)

## Lavere enn 50%:

- Storbritannia

## Mellom 50 og 70%:

- Norge
- Finland
- Danmark
- Italia

## Høyere enn 70%:

- Sverige
- Belgia
- Østerrike
- Nederland
- Tyskland
- Spania
- Frankriket

Norge er etter

## **Den europeiske sosialpakt**

forpliktet til å:

”... anerkjenne arbeidstakernes rett til godtgjøring som gir dem og deres familier en rimelig levestandard.” (Artikkel 4 (1)).

Dette kan gjøres gjennom lovgivning, tariffavtaler og individuelle arbeidskontrakter, men staten må vite hva som foregår og kunne dokumentere det.

# Tariffavtaler: Hva er det norske problemet?

- Tariffavtaledekningen i Norge er lav, og motorene som driver tariffavtaledekningen er skjøre.
- Det finnes ingen nasjonal enighet om at tariffavtaler er en bra sak, ei heller om at høy tariffavtaledekning er en bra sak. Staten bryr seg ikke.
- Lav tariffavtaledekning skaper forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår, i bedriftenes konkurransebetingelser og i utsatthet for lovlig arbeidskonflikt. Forskjellene øker sannsynligvis med tiden.
- EU-utvidelsen representerer ikke noe nytt fenomen, bare en forsterkning av de forskjeller som allerede finnes mellom bedrifter/ansatte som er tariffdekket og bedrifter/ansatte som ikke er det.
- Den debatten Norge aldri har tatt om konsekvensene av lav tariffavtaledekning, dukker nå opp som en debatt om sosial dumping. Med det risikerer man å komme skjevt ut, siden den tarifftekniske årsaken til problemet ikke er ”der ut” men her inne.

## Spørsmål som ikke stilles:

- Hvis ”de høye ambisjonene vi har i Norge” beviselig ikke kommer alle norske arbeidstakere til gode, bør det gjøre staten bekymret?
- Hvorfor bør ikke Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet føre tilsyn med statens forpliktelser etter Sosialpakten?
- Hvis muligheten for allmenngjøring er så viktig for staten, bør den også være opptatt av arbeidsvilkårene til de organisasjonene som frembringer de tariffavtalene som kan allmenngjøres? Vi har middels organisasjonsgrad på begge sider.
- Bør staten tenke seg om én gang til når det gjelder arbeidsdelingen med partene i arbeidslivet? Bør staten i det minste ha synspunkter på tariffavtaledekningen i Norge?