

Åsmund Arup Seip

---

# **Organisering og avtaler i finanssektoren**

**Fafo-notat**

2018:02



Åsmund Arup Seip

# **Organisering og avtaler i finanssektoren**

**Fafo-notat**  
2018:02

© Fafo 2018

ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Hvem får organisere ansatte i finanssektoren? .....</b>	<b>5</b>
Bakgrunnen for at HK fikk avtaler i finanssektoren .....	6
HK ønsker like vilkår.....	7
Om notatet .....	7
<b>2 Lovens rammer: organisasjonsfrihet og avtalefrihet.....</b>	<b>8</b>
Avtaleregulering av organisasjonsrett .....	9
Forhandlingsrett .....	10
<b>3 Hovedavtaler og overenskomster i ulike tariffområder i privat sektor .....</b>	<b>11</b>
Avtalene i finanssektoren: hovedavtale – sentralavtale – bedriftsavtale .....	12
Avtaler som er med i undersøkelsen .....	13
<b>4 Partsforhold og omfangsbestemmelser.....</b>	<b>14</b>
Finans Norge.....	14
NHO-området .....	16
Hovedorganisasjonen Virke.....	18
Samfo .....	19
Omfangsbestemmelser – oppsummering .....	21
<b>5 Krav om ny tariffavtale i tariffperioden.....</b>	<b>23</b>
Finans Norge.....	23
NHO-området .....	25
Virke .....	26
Samfo .....	27
Krav om tariffavtale – oppsummering .....	28
<b>6 Hva påvirker avtalestruktur og krav til organisering? .....</b>	<b>31</b>
Faktorer knyttet til organisasjonene.....	31
Faktorer knyttet til virksomheten .....	35
<b>7 Avsluttende bemerkninger.....</b>	<b>38</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>42</b>

# Forord

---

Denne rapporten handler om tariffavtaler i finanssektoren og hvordan disse påvirker muligheten til å få organisere arbeidstakere og gjort tariffavtaler gjeldende i nye virksomheter. Prosjektet er finansiert av Handel og Kontor i Norge (HK), som møtte motstand fra arbeidsgiversiden da organisasjonen krevde HKs tariffavtale gjort gjeldende i en avdeling i et forsikringsselskap. Hva skal til for å få opprettet tariffavtale, og hvordan regulerer hoved- og tariffavtaler slike spørsmål i finanssektoren?

Jeg har forsøkt å få fram særtrekk ved avtaleverket i finanssektoren gjennom å sammenlikne med avtaler i andre tariffområder. I spørsmål om hvordan tariffavtaler skal forstås, og hvordan de bør være, hersker det ikke sjelden uenighet. Denne rapporten gir derfor ikke en endelig tolkning av avtaleverket. Jeg vil takke både HK og arbeidsgiverorganisasjonen Finans Norge for samtalen vi har hatt og kommentarene jeg har fått. Innholdet i rapporten er imidlertid mitt ansvar alene.

En takk også til andre som har bidratt med informasjon, kommentert teksten, eller som har lest korrektur og hjulpet til med publiseringen.

Oslo, januar 2018  
Åsmund Arup Seip

# 1 Hvem får organisere ansatte i finanssektoren?

---

I 2013 satte Handel og Kontor i Norge (HK) første gang fram krav overfor Finans Norge og If Skadeforsikring, avdeling Sarpsborg, om tariffavtale for medlemmene i forsikringsselskapets avdeling i Sarpsborg. Finans Norge avviste kravet med to begrunnelser. For det første mente Finans Norge at den avtalen HK hadde med Finans Norge ikke omfattet If Skadeforsikring, og for det andre ville Finans Norge ikke opprette tariffavtale for enkeltstående avdelinger i sine medlemsbedrifter.<sup>1</sup> HK fikk dermed ikke opprettet tariffavtale i den aktuelle virksomheten.

Dersom en fagforening ikke får inngå tariffavtale med en bedrift, kan den i prinsippet gå til arbeidskamp, det vil si streik, for å tvinge gjennom sitt krav. Lovverket er ikke til hinder for dette.<sup>2</sup> I noen tilfeller vil imidlertid hovedavtaler mellom partene kunne legge begrensninger på denne muligheten. Dette var tilfellet da HK krevde tariffavtale i Ifs avdeling i Sarpsborg. HK kunne ikke fritt bruke streik i forsøk på å tvinge til seg en tariffavtale i forsikringsselskapets avdeling, fordi HK og Ifs arbeidsgiverorganisasjon, Finans Norge, har inngått en hovedavtale. Denne hovedavtalen begrenser adgangen til å bruke arbeidskamp for å oppnå tariffavtale, men det står ikke klart i bestemmelsen i hvilke tilfeller en tariffavtale kan kreves opprettet i en av Finans Norges medlemsbedrifter. HK var dermed avskåret fra å kunne streike seg til en tariffavtale for sine medlemmer i avdelingen i Sarpsborg.

Det er ikke uvanlig at hovedavtaler har bestemmelser som begrenser bruken av arbeidskamp i tariffperioden. De fleste hovedavtaler har imidlertid også bestemmelser som, under visse vilkår, gir partene rett til å kreve at en tariffavtale skal gjøres gjeldende i en medlemsbedrift som ikke tidligere har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene. Hvordan de ulike bestemmelsene er utformet, varierer.

I dette notatet ser vi på hvordan bestemmelser om partsforhold, omfang og krav om å få gjort gjeldende tariffavtalen varierer i et utvalg tariffavtaler og tariffområder, og spør i hvilken grad HKs tariffavtaler med Finans Norge er spesielle. Arbeidsgiverforeningen Finans Norge organiserer det aller meste av større finansforetak. Organisasjonen ble etablert i 2010, etter at Finansnæringens hovedorganisasjon og Sparebankforeningen slo seg sammen. I 2013

---

<sup>1</sup> Brev fra Finans Norge til Handel og Kontor i Norge, 16.10.2013 og 9.12.2015.

<sup>2</sup> Jfr. arbeidstvistloven § 3. Varslingsfrister må overholdes og tvungen mekling avsluttet før arbeidskamp kan iverksettes.

gikk Finansnæringens Arbeidsgiverforening inn i Finans Norge, og organisasjonen forener i dag arbeidet med både næringspolitikk og arbeidsgiverpolitikk for banker og forsikringsselskaper. Finans Norge er arbeidsgiverorganisasjon for 191 finansforetak, og har tariffavtaler med Finansforbundet og LO/HK/Postkom.

## **Bakgrunnen for at HK fikk avtaler i finanssektoren**

I 1999 kjøpte Sparebank 1 Gruppen AS VÅR bank og forsikring, der LO var største eier. Handel og Kontor i Norge hadde tariffavtale i VÅR, der Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon (Samfo) og VÅR Gruppen ASA var arbeidsgiverpart.

De fleste ansatte i VÅR bank og forsikring ble værende i Sparebank 1 Gruppen, men noen ble overført til andre banker i det som ble kalt «alliansebankene», det vil si de bankene som var eiere av Sparebank 1 Gruppen, totalt 19 banker. Alliansebankene var medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA, nå Finans Norge). Oppkjøpet av VÅR bank og forsikring innebar at arbeidsgivers organisering ble overført fra arbeidsgiverforeningen Samfo til Finansnæringens Arbeidsgiverforening. Det ble derfor ført forhandlinger om ny overenskomst (Sentralavtale) mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og HK, samtidig som det ble det ført forhandlinger mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og LO/HK om ny hovedavtale. Også LO-forbundet Postkom fikk et avtaleforhold til Finansnæringens Arbeidsgiverforening etter at DnB og NETS (tidligere Bankenes betalingsentral) kjøpte opp deler av Posten/Postbanken i 1999 til 2002. Det ble etablert en hovedavtale for LO-forbundene i 2002.

Da HK inngikk en hovedavtale og en sentralavtale med Finans Norge i 2002, fikk avtalene en utforming etter mønster av Finansforbundets hovedavtale og Sentralavtale. En vesentlig forskjell i avtalene var omfangsbestemmelsen. Mens hovedavtalen og senere Sentralavtalen som HK er part i fikk en omfangsbestemmelse som eksplisitt nevner hvilke virksomheter som er omfattet, har Sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet en omfangsbestemmelse som dekker hele sektoren. Det er også forskjeller i bestemmelsen om beregning av antall tillitsvalgte de to organisasjonene har krav på.

Ut over dette er Finansforbundets og HKs tariffavtaler i finanssektoren utformet tilnærmet likt, med sikte på å gi like lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne, uavhengig av organisasjonstilhørighet. Der to konkurrerende organisasjoner har tilnærmet lik avtale, kan det oppstå spørsmål om hvilken organisasjon som skal forhandle først, dersom organisasjonene ikke samarbeider om forhandlingene. Siden Finansforbundet er den desidert største organisasjonen innen finansbransjen, har HK akseptert at Finansforbundet forhandler sin avtale først, selv om HK dermed tilbys en avtale med de samme vilkår som Finansforbundet i realiteten har akseptert.



## HK ønsker like vilkår

Da HK satte fram krav om tariffavtale i en avdeling av If Skadeforsikring NUF i 2013, og igjen i 2015 og 2016, ønsket forbundet en tariffavtale for sine medlemmer og rett til å velge tillitsvalgte som kunne representere medlemmene overfor virksomhetens ledelse. Finans Norge avviste kravet. Arbeidsgiverorganisasjonen fastholdt at den ikke ville gjøre gjeldende en eventuell tariffavtale for enkeltstående avdelinger i medlemsbedrifter. Finans Norge hevdet avtaleverket forutsatte at en tariffavtale skal gjelde hele banken eller hele forsikrings-selskapet.<sup>3</sup> HK kunne ikke dokumentere at de hadde mange medlemmer i If Skadeforsikring som helhet. I tråd med praksis i andre deler av arbeidslivet, la HK til grunn at organisasjonen måtte organisere 10 prosent av arbeidstakerne før forbundet kunne kreve tariffavtale. Det hadde HK oppnådd i avdelingen i Sarpsborg, men ikke i bedriften på landsbasis.

LO og HK oppfatter i dag omfangsbestemmelsen som Finansforbundet har i sin avtale som god, og ønsker en tilsvarende bestemmelse i sine avtaler.<sup>4</sup> LO mener arbeidsgiversiden tolker avtaleverket slik at det er til hinder for at HK kan få avtale i nye virksomheter. Selv om avtalene ikke fastsetter kriterier for å kunne kreve tariffavtale, har Finans Norge avvist HKs krav. Dersom 10-prosentregelen skal gjelde hele virksomheten, og ikke bare i de enkelte avdelingene, er også dette et hinder, slik HK ser det.

I hvilken grad er bestemmelsene i avtalene i finanssektoren spesielle? Er det slik at HK holdes ute gjennom et regelverk som er annerledes enn det som finnes i andre deler av arbeidslivet og for andre organisasjoner? Og hvilke forhold er det som spiller inn når omfangsbestemmelser og bestemmelser om rett til å gjøre gjeldende tariffavtaler utformes?

## Om notatet

I dette notatet ser vi på spørsmålet om organisasjonsfrihet og retten til å få opprettet tariffavtale. For å se om avtalene i finanssektoren er spesielle, vil vi sammenlikne et utvalg hovedavtaler og tariffavtaler i privat sektor.

I neste kapittel ser vi kort på hvordan lov- og avtaleregulering legger rammer for organisasjonsfriheten. Deretter følger et kapittel som presenterer de avtalene vi sammenlikner i dette notatet. I kapittel 4 ser vi på bestemmelsene om partsforhold og virkeområde, og hvordan tariffavtalens omfang avgrenses. Kapittel 5 sammenlikner avtalenes bestemmelser om å få gjort gjeldende tariffavtalen i bedrifter som ikke tidligere har hatt tariffavtale, og vilkårene som er forbundet med dette. Kapittel 6 er en gjennomgang av hvilke forhold som påvirker avtalestruktur, og hvordan krav til organisering utformes. Til slutt har rapporten noen avsluttende og oppsummerende bemerkninger om hva som skiller avtalene i finanssektoren fra andre tariffavtaler.

---

<sup>3</sup> Protokoll fra møte mellom LO og Finans Norge 5.5.2016.

<sup>4</sup> Intervju LO 28.6.2017.

## 2 Lovens rammer: organisasjonsfrihet og avtalefrihet

---

Organisasjonsfrihet har alltid vært et problematisk ideal. Retten til organisasjonsfrihet omfatter ikke bare én frihet, men tre (Jakhelln 2014:330). Dels er det snakk om retten til å være organisert i en fagforening, dels retten til å være uorganisert. Organisasjonsfriheten innebærer imidlertid også en rett til selv å bestemme hvilken fagforening man vil slutte seg til. Disse formene for frihet gjelder individer.

For arbeidsgiversiden har spørsmålet om organisasjonsfrihet ofte vært knyttet til arbeidstakers rett til å være uorganisert. Opp gjennom historien har enkelte arbeidsgivere lagt mer vekt på å støtte denne rettigheten, enn retten til å være fagorganisert. Fagbevegelsen har derimot kjempet for organisasjonsretten i betydning retten til å være fagorganisert. Denne rettigheten ble nedfelt i Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) i 1950, og er en sentral del av de politiske rettighetene i et demokratisk samfunn. EMK artikkel 11 (1) slår fast at enhver har «rett til å danne og slutte seg til fagforeninger for å verne sine interesser». Denne konvensjonen ble gjort til norsk lov i menneskerettsloven av 1999. En midlertidig lov om organisasjonsfrihet fra 1951 (Lex Askim) tilkjente arbeidsledere organisasjonsfrihet (Opsahl 1977:296). Høyesterett har også lagt vekt på at retten til organisasjonsfrihet er et alminnelig ulovfestet rettsprinsipp i Norge.<sup>5</sup>

Fagforeninger, som er avhengig av oppslutning for å kunne utøve sitt virke, kan i vanskelige tider ha lagt sosialt press på uorganiserte for å få dem til å bidra i organisasjonsfellesskapet. Dette kan virke negativt på den enkeltes frihet til ikke å være organisert. Såkalte «closed shop»-klausuler, hvor det i tariffavtalen er avtalt at alle ansatte hos arbeidsgiverparten skal være medlem eller betale kontingent til fagforeningsparten, er et ekstremt uttrykk for dette (Evju 1982:35). I Norge har Høyesterett ment at slike klausuler kan være i strid med arbeidsmiljøloven.<sup>6</sup>

Fagforeninger kan også komme i et konkurranseforhold til hverandre dersom to eller flere organisasjoner organiserer medlemmer innenfor det samme tariffområdet. Da kan det oppstå konkurranse om medlemmer. Slik konkurranse kan bidra til å skape en ambivalent holdning til den individuelle organisasjonsfriheten i organisasjonene selv.

---

<sup>5</sup> Høyesterettsdom Rt-2008-1601.

<sup>6</sup> Høyesterettsdom Rt-2001-1413.

Men spørsmålet om organisasjonsfrihet kan også gjøre seg gjeldende på kollektivt nivå. Skal en organisasjon ha mulighet til å oppfylle sine mål om å ivareta medlemmenes interesser, må den ha lov til å gi uttrykk for disse interessene på en effektiv måte. Det vil ha stor betydning om organisasjonen har rett eller mulighet til å forhandle og slutte tariffavtale med arbeidsgiver. Er det mer enn én organisasjon som krever tariffavtale innenfor samme område, kan friheten for den ene bli begrenset av den andre.

At det kan oppstå ambivalens med hensyn til organisasjonsfriheten, er ikke så rart. Tredelingen som kjennetegner organisasjonsfriheten kan i enkelte tilfeller føre til at én form for frihet begrenser en annen. Det gjelder både muligheten til å realisere de målene som organisasjonsfriheten skal sikre, for eksempel muligheten til å inngå tariffavtale, og det gjelder retten til å stå utenfor organisasjonene og ivareta egne interesser. Konkurransen mellom flere organisasjoner kan også begrense den enkelte organisasjonens frihet. Organisasjonsfriheten, slik den praktiseres i arbeidslivet, er dermed en balanse mellom ulike friheter, der frihet for den ene kan begrense friheten for den annen, både rettslig og interessepolitisk.

## **Avtaleregulering av organisasjonsrett**

Menneskerettighetskonvensjonen som verner organisasjonsfriheten er tatt inn i den norske menneskerettsloven og i Grunnloven. Konvensjonen verner først og fremst enkeltmennesker mot statlige inngrep eller overgrep. Staten har videre en plikt til å legge til rette, slik at menneskerettighetene ikke krenkes (Opsahl 1977:312). Konvensjonen som sikrer organisasjonsfrihet gir likevel ikke fagforeninger som sådan noen rettigheter. Den gir heller ikke den enkelte arbeidstaker noen rettigheter overfor private arbeidsgivere.<sup>7</sup> Måten organisasjonene kan ivareta arbeidstakernes interesser på, er regulert i arbeidstvistloven.

Ut over arbeidstvistloven reguleres forhandlings- og avtaleretten i privat sektor av avtaler mellom partene. Den første paragrafen i hovedavtalen som ble inngått mellom LO og NAF i 1935, slår fast at partene gjensidig anerkjenner den frie organisasjonsretten.<sup>8</sup> Organisasjonsretten er også slått fast i NHOs hovedavtaler som senere er inngått med andre organisasjoner, og vi finner den igjen i hovedavtalen mellom LO og Finans Norge, der det heter at tariffpartene «anerkjenner gjensidig arbeidsgiveres og arbeidstakernes frie foreningsrett».<sup>9</sup>

Det finnes imidlertid historiske eksempler på at organisasjoner i Norge har hatt et formelt organisasjonsmonopol. I hovedavtalen mellom Samfo og LO, som gjaldt fra 1995 til 1998, hadde partene avtalt en organisasjonsplikt som sa at alle arbeidstakere i bedrifter som var medlem i arbeidsgiverorganisasjonen

---

<sup>7</sup> Et unntak er der staten eller det offentlige er arbeidsgiver. Se dom i Menneskerettsdomstolen, EMD-1997-34503-2.

<sup>8</sup> Hovedavtale LO – N.A.F., datert 25. januar 1935.

<sup>9</sup> Hovedavtale LO – Finans Norge 2016-2019.

Samfo skulle være organisert i et LO-forbund.<sup>10</sup> Avtaler har også vært konstruert slik at de har skapt et de facto organisasjonsmonopol, i hvert fall i en viss periode.

## **Forhandlingsrett**

Arbeidstvistloven slår fast at en fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening kan framsette krav om forhandlinger.<sup>11</sup> Loven bygger på prinsippet om fri avtalerett, men pålegger ikke partene noen plikt til å forhandle eller inngå avtale. Et unntak fra dette er tilfeller der partene blir innkalt til tvungen mekling (Evju 1982:155). Hvis en organisasjon på arbeidstakersiden ønsker eller krever å få oppta forhandlinger, er det opp til arbeidsgiver om han eller hun vil akseptere dette. Arbeidsgiver har etter loven heller ingen plikt til å inngå tariffavtale. Om en organisasjon kan framtvinge forhandlinger vil oftest være et spørsmål om makt, gjerne gjennom bruk av streik eller streiketrussel.

Retten en fagforening har til å tiltvinge seg forhandlinger og eventuelt tariffavtale, kan likevel være begrenset. Dersom det allerede foreligger en tariffavtale på et område, kan denne legge begrensninger på muligheten til å bruke arbeidskamp for å oppnå tariffavtale. For å skape fred i tariffperioden har de fleste hovedavtaler bestemmelser om fredsplikt. Avtalefriheten gir partene mulighet til å regulere bruken av arbeidskamp innenfor lovens rammer.

---

<sup>10</sup> Hovedavtale Samfo – LO 1995-1998, § 2-1.

<sup>11</sup> Arbeidstvistloven § 3.

## 3 Hovedavtaler og overenskomster i ulike tariffområder i privat sektor

---

En tariffavtale, både en hovedavtale og en tariffavtale/overenskomst om alminnelige lønns- og arbeidsforhold, er bindende for partene som har inngått avtalen. Arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og enkeltarbeidsgivere kan stå som parter i en tariffavtale. En tariffavtale binder også medlemmene i organisasjoner som har inngått en avtale. Det gjelder både forbund og lokale foreninger som står tilsluttet en avtalepart, og det gjelder arbeidsgivere og arbeidstakere som er medlemmer i organisasjonene. Medlemmer som er omfattet av tariffavtalen er direkte bundet, og tariffavtalen gir dem rettigheter og plikter (Stokke, Nergaard & Evju 2013:135 f).

For at en tariffavtale i privat sektor skal binde medlemmene, må den for det første være tilpasset den typen virksomhet og arbeid den skal omfatte, og de arbeidstakerkategoriene den skal virke for. For det andre må partene som har inngått avtalen sette den i funksjon, det vil si at den må «gjøres gjeldende». Hvordan en tariffavtale kan gjøres gjeldende, varierer mellom avtaleområdene. De fleste hovedavtaler har bestemmelser som regulerer avtalens virkeområde og vilkår for å gjøre en avtale gjeldende (Stokke et al. 2013:137). I en dom i Arbeidsretten i 1991 ble det under dissens slått fast at en arbeidstakerorganisasjon måtte ha minst ett medlem for at en tariffavtale skulle gjøres gjeldende i en bedrift som er medlem i NHO. Mindretallet mente det ikke er en nødvendig forutsetning for å inngå tariffavtale, at en arbeidstakerorganisasjon har medlemmer i bedriften (ARD 1991: 122).

En hovedavtale inneholder bestemmelser av mer varig karakter, som regulerer forholdet mellom avtalepartene. Den definerer partsforholdet og kan ofte ha bestemmelser om virkeområde, det vil si hvilke bedrifter og arbeidstakergrupper hovedavtalen er ment å anvendes for. En hovedavtale kan også ha bestemmelser som setter vilkår for å kunne kreve tariffavtale opprettet. Hovedorganisasjonene LO og YS har inngått hovedavtale med NHO, Virke og andre arbeidstakerorganisasjoner. Hovedavtalen inngår som første del av en tariffavtale.

De landsdekkende tariffavtalene sorterer under en hovedavtale og har et forbund eller en arbeidstakerorganisasjon som part, eventuelt sammen med hovedorganisasjonen. Tariffavtalestrukturen i privat sektor varierer mellom tariffområdene. I NHO-området er en av NHOs landsforeninger part i tariffavtalene for arbeidere, mens tariffavtalene for funksjonærer i hovedsak sorterer direkte under NHO. I Virkes avtaleområder er det hovedorganisasjonen selv som er part i avtalene, ikke bransjeforeningene.

Langt på vei representerer tariffavtalene i privat sektor en skillelinje mellom ulike organisasjoner. Ofte vil de også representere et skille mellom ulike yrkesgrupper. Horisontale avtaler vil dekke den samme yrkesgruppen i flere bedrifter, gjerne innenfor en bransje. Vertikale avtaler vil derimot ta sikte på å regulere lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte i stillingshierarkiet innenfor en virksomhet eller et tariffområde (Stokke et al. 2013:61). Det kan imidlertid oppstå situasjoner der det er konkurranse mellom to tariffavtaler. I noen tilfeller kan to tariffavtaler med ulike lønns- og arbeidsvilkår anvendes innenfor det samme området. Hovedavtalen mellom LO og NHO regulerer hvordan slike situasjoner skal løses når LO og NHO er part i avtalene. Andre ganger kan to arbeidstakerorganisasjoner som har inngått nesten identiske tariffavtaler, konkurrere om de samme medlemmene. Det er denne formen for konkurranse vi finner i finansnæringen mellom Finansforbundet og HK.

## **Avtalene i finanssektoren: hovedavtale – sentralavtale – bedriftsavtale**

Finans Norge har inngått to nesten likelydende hovedavtaler, én med Finansforbundet, og én med LO. Disse hovedavtalene gjelder i praksis alle bedrifter som er medlem av arbeidsgiversamarbeidet i Finans Norge, og løper fra 2016 og ut 2019. Hovedavtalene er en videreføring av tidligere hovedavtale, der Finansnæringens arbeidsgiverforening var part på arbeidsgiversiden.

Finans Norge har inngått toårige sentralavtaler med Finansforbundet og Handel og Kontor i Norge. De to avtalene er like med hensyn til materielle vilkår. Sentralavtalene er ment å virke sammen med bedriftsavtaler i de enkelte medlemsbedriftene i Finans Norge. Sentralavtalene er avtaler som gjelder alle kategorier ansatte. Det er imidlertid i avtalene gjort generelt unntak for banksejere og bankdirektører med personalansvar, og arbeidstakere i ledende stillinger eller særlig uavhengig stilling er unntatt fra bestemmelser om blant annet arbeidstid og overtid.<sup>12</sup> Sentralavtalene har bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som skal være felles for alle bedriftene avtalen dekker, og forutsetter at det i den enkelte bedrift er etablert et lønssystem og inngått en bedriftsavtale.<sup>13</sup>

I alle Finans Norges medlemsbedrifter skal bedriften og tillitsvalgte inngå en bedriftsavtale som fastsetter lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i sentralavtalen. Hovedavtalen slår fast at bedriftsavtalene skal inneholde bestemmelser om omfang, hvem som ikke er omfattet av bedriftsavtalen, bedriftens bestemmelser om arbeidstid og lønssystem, og en rekke andre spesifiserte tillegg og ytelser.<sup>14</sup> Partene i den enkelte bedrift kan også velge å inngå særavtaler som et supplement til eller erstatning for enkelte bestemmelser i bedriftsavtalen. Særavtalene løper til de blir sagt opp.

---

<sup>12</sup> Sentralavtale 2016 – 2018 for Finans Norge/HK, § 1 nr. 2 og 3.

<sup>13</sup> Sentralavtale 2016 – 2018 for Finans Norge/HK, kap. 3 Lønn, felleserklæring.

<sup>14</sup> Hovedavtale 2016 – 2019 mellom LO – Finans Norge, § 7.

I denne undersøkelsen retter vi oppmerksomheten mot hovedavtalene og sentralavtalene.

## Avtaler som er med i undersøkelsen

I det følgende skal vi se på et utvalg hovedavtaler og tariffavtaler i tre ulike sektorer, for å få et grunnlag til å vurdere om avtaleforholdene er i finanssektoren er spesielle. Vi skal gå gjennom avtalene og se hvordan partsforhold og virkeområde defineres i hovedavtalene. Dette sier noe om hvilke arbeidstakere tariffavtalene er ment for og hvor de er tenkt anvendt. Hovedavtalenes regler om å gjøre gjeldende tariffavtalen i virksomheter som tidligere ikke har vært dekket av avtalen, blir også gjennomgått.

I tilknytning til hver hovedavtale (med unntak av hovedavtalen mellom NHO og LO for arbeidere) er det valgt ut en tariffavtale som kan sammenliknes med sentralavtalene til Finans Norge (se neste avsnitt om avtalene i finanssektoren). De fleste avtalene er valgt ut i tariffområder som er viktige for Handel og Kontor i Norge, der YS-forbund er den største konkurrenten. NITOs avtaler, og avtalen mellom Samfo og Lederne, er tatt med fordi de gjelder arbeidstakerorganisasjoner med et annet medlemsgrunnlag, og viser hvordan ulike organisasjoner kan ende opp med ulike avtaler i det samme tariffområdet. Tabell 1 viser hovedavtaler og tariffavtaler/overenskomster som er med i undersøkelsen.

Tabell 1 Oversikt over hovedavtaler og tariffavtaler som er med i undersøkelsen.

Hovedavtale	Tariffavtale	Avtaleparter i tariffavtalen
Finans Norge - Finansforbundet	Sentralavtalen	Finans Norge - Finansforbundet
Finans Norge - LO/HK	Sentralavtalen	Finans Norge - HK
NHO - LO (arbeidere)		
NHO - LO/HK/FLT (funksjonærer)	Standardoverenskomsten	NHO - LO/HK
NHO - YS	Funksjonæravtalen	NHO - YS/Negotia/Parat/YTF
NHO - NITO	Overenskomst NHO - NITO	NHO - NITO
Virke - LO	Landsoverenskomsten	Virke - LO/HK
Virke - YS	Funksjonæravtalen	Virke - YS/Parat
Virke (Parallellavtalen) - ulike forbund	Overenskomst Virke - NITO	Virke - NITO
Samfo - LO	Landsoverenskomsten	Samfo - LO/HK
Samfo - YS	Funksjonæravtalen	Samfo - YS/Negotia
Samfo - NITO	Overenskomst	Samfo - NITO
Samfo - Lederne	Overenskomst for butikksjefer m. fl.	Samfo - Lederne

# 4 Partsforhold og omfangsbestemmelser

---

## Finans Norge

I hovedavtalene i finanssektoren står Finans Norge som part på arbeidsgiver-siden, mens Finansforbundet og LO står som part på arbeidstakersiden, i hver sin hovedavtale. Finansforbundet er ikke en hovedorganisasjon. Partsforholdet slås fast i paragraf 1, og er, med unntak av organisasjonsnavn, likt i de to avtalene:

§ 1 Partsforhold – omfang: Denne Hovedavtale er første del av alle tariffavtaler som er, eller blir opprettet mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge (hovedtariffpartene). Hovedavtalen er også første del av den enkelte bedriftsavtale, jfr. § 7. (Hovedavtale Finans Norge/LO)

I den følgende paragrafen beskrives det som kalles avtalens virkeområde. Paragrafen er identisk i de to tariffavtalene:

§ 2 Virkeområde: Denne Hovedavtale skal sammen med reglene i Arbeidstvistloven danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene, tillitsvalgte rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte bedrift. (Hovedavtale Finans Norge/LO)

Hovedavtalene i finanssektoren fastslår partsforholdet, men bestemmelsen om virkeområde sier ikke noe om hvilke virksomheter, hvilke arbeidstakere eller hvilken type virksomhet avtalepartene har ment avtalen skal gjelde. I stedet finner vi omfangsbestemmelser i sentralavtalene som sier noe om dette.

Omfangsbestemmelsen i de to sentralavtalene i finanssektoren er forskjellige. Sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet er en bestemmelse som gjør Finansforbundets avtale gjeldende i alle bedriftene som har arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge.

§ 1 Omfang: 1. Sentralavtalen gjelder for ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne paragraf eller i de enkelte paragrafer. (Sentralavtalen Finans Norge/Finansforbundet)

Denne bestemmelsen innebærer at Finansforbundet ikke behøver å kreve tariffavtalen gjort gjeldende i nye bedrifter som får arbeidsgivermedlemskap i



Finans Norge. Finansforbundets avtale vil gjelde også i virksomheter der Finansforbundet er minste organisasjon og har færre medlemmer enn HK. Arbeidsgiver vil være bundet av avtalen enten Finansforbundet har mange medlemmer i virksomheten eller ikke, og dermed vil den dekke alle ansatte i finansbransjen, med mindre de er dekket av en annen tariffavtale eller noe annet er avtalt.<sup>15</sup>

HKs avtale har derimot en omfangsbestemmelse som er mer avgrenset. Den ramser i stedet opp de virksomhetene der avtalen er gjort gjeldende:

1 OMFANG: 1. Sentralavtalen gjelder for ansatte i alliansebankene i Sparebank 1- systemet (se vedlegg), i Sparebank 1 Gruppen AS, i Sparebanken Vest, i Bank 1, i Gabler Wassum AS, i Oslo Pensjonsforsikring AS, i Vardia Forsikring og i Jernbanepersonalets Bank og Forsikring som er medlemmer av HK, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne paragraf eller i de enkelte paragrafer. (Sentralavtalen Finans Norge/HK)

Avtalene har dermed forskjellig omfang. I tillegg til at virksomhetene listes opp i Sentralavtalen til HK, begrenses omfanget også til ansatte «som er medlemmer av HK». Selv om de to sentralavtalene i det alt vesentlige er identiske, har forskjellene i omfangsbestemmelse betydning for muligheten til å organisere arbeidstakere utenfor omfangsområdet og hevde medlemmenes rettigheter.

En arbeidsgiver som er bundet av en tariffavtale, må vanligvis sikre at konkurrerende tariffavtaler ikke leder til reell forskjellsbehandling av arbeidstakere som er tariffbundet av ulike avtaler. Avtalene behøver imidlertid ikke være identisk like (Evju 2010, 2013).<sup>16</sup> Ofte vil arbeidsgiver av administrative hensyn ønske at avtalene er like. Det er ingen forskjeller på lønns- og arbeidsbetingelser i de to avtalene i finanssektoren. Selv om HK blir tilbudt den samme avtalen som Finansforbundet har inngått, er det ikke likegyldig om en organisasjon har tariffavtale eller ikke. En tariffavtale gir rett til å hevde rettigheter dersom en av partene mener tariffavtalen ikke etterleves, og en tariffavtale gir rett til å ha tillitsvalgte som kan ivareta medlemmenes interesser i virksomheten. Reglene om tillitsvalgte i finanssektoren finnes i hovedavtalene.<sup>17</sup> Også her finner vi variasjon i de to avtalene. Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet fastsetter antallet tillitsvalgte som bør velges ut fra antall ansatte innen hvert beslutningsområde (de organisatoriske deler av bedriften hvor det treffes avgjørelser av personalpolitisk/personaladministrativ karakter). Hovedavtalen mellom Finans Norge og LO har ikke den samme bestemmelsen. Her heter det i stedet at antall tillitsvalgte som bør velges, skal fastsettes ut fra antall medlemmer organisasjonen har innen hvert beslutningsområde, ikke antallet ansatte.

Denne forskjellen har en historisk bakgrunn. Da ansatte i VÅR bank og forsikring som var organisert i HK ble overført til alliansebanker hvor flertallet

---

<sup>15</sup> Arbeidsretten la i 1991 til grunn under dissens at en organisasjon måtte ha minst ett medlem for at en avtale skulle kunne gjøres gjeldende etter hovedavtalen til NHO. ARD 1991, s. 122.

<sup>16</sup> Det er ulikt syn på dette spørsmålet blant jurister, se Jakhelln (1985) og Andersen (2007).

<sup>17</sup> Hovedavtalene 2016 – 2019 mellom LO – Finans Norge og Finans Norge og Finansforbundet, § 13.

var organisert i Finansforbundet, ønsket ikke Bankenes Arbeidsgiverforening at begge organisasjonene skulle få antallet tillitsvalgte bestemt ut fra antallet ansatte. Med to organisasjoner ville det gi svært mange tillitsvalgte. Derfor fikk HK en tariffavtale som anbefalte «som hovedregel» at antallet tillitsvalgte ble fastsatt etter hvor mange medlemmer HK hadde i virksomheten. Men i Sparebank 1 Gruppen var HK den største organisasjonen. I en protokolltilførsel i hovedavtalen står det at i Sparebank 1 Gruppen skal tabellen gjelde antall ansatte, ikke antall medlemmer.<sup>18</sup> Dette er imidlertid ikke en generell regel om at største organisasjon bør velge tillitsvalgte etter antall ansatte, mens minste organisasjon velger etter antall medlemmer. De to tariffavtalene i finanssektoren framstår dermed som ulike.

## NHO-området

NHOs hovedavtaler var de første hovedavtalene som ble inngått, og dermed stått modell for hovedavtaler som er opprettet senere. Hovedavtalene i NHO-området har også innledningsvis bestemmelser om partsforholdet. LO har to hovedavtaler med NHO, en som gjelder «arbeidere», og en som gjelder «funksjonærer». Hovedavtalen for funksjonærer gjelder forbundene Handel og Kontor i Norge (HK) og Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT). Formuleringen av partsforholdet er tilnærmet likt i de to hovedavtalene, og vi finner den samme formuleringen i NHOs hovedavtale med YS:

§ 1-1 Partsforhold: Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, og enkeltbedrifter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) med samtlige forbund og klubber/avdelinger. Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen. (Hovedavtalen NHO – YS 2014-2017)

Paragraf 2 i NHO-hovedavtalene omtaler avtalens virkeområde. Bestemmelsen om virkeområde er likelydende i avtalene NHO har med LO og YS:

§ 1-2 Virkeområde: Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler. (Hovedavtalen LO – NHO arbeidere og Hovedavtalen YS – NHO)

I hovedavtalen mellom NHO og LO/HK/FLT er uttrykket «arbeider» erstattet med «funksjonær». Det markeres dermed en forskjell på avtalenes virkeområde, selv om dette ikke har stor praktisk betydning. Avtalene følger partsforholdet (organisasjon), ikke hvorvidt en arbeidstaker anses som funksjonær eller arbeider. Arbeidets art vil eventuelt kunne vektlegges når partene fastsetter hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende for ulike grupper arbeidstakere.

---

<sup>18</sup> Hovedavtale 2016 – 2019 mellom LO – Finans Norge, § 13.

NITO, Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon, som ikke er en hovedorganisasjon, men et frittstående forbund, har en egen hovedavtale med NHO. Partsforholdet slås fast som i de andre hovedavtalene. Om virkeområdet heter det bare at hovedavtalen er første del av overenskomsten mellom de to organisasjonene (Hovedavtale NHO – NITO 2014-2017).

Går vi over til de ulike tariffavtalene i NHO-området, ser vi at de har ulike omfangsbestemmelser. Standardoverenskomsten mellom NHO/landsforeningene og LO/HK har en omfangsbestemmelse som dels avgrenser arbeidstakerfunksjoner, dels avgrenser bedrifter:

§ 1 Overenskomstens omfang: **1.1 Ansatte som omfattes av overenskomsten.** Denne overenskomst gjelder for funksjonærer som er ansatt i stillinger innenfor områder som marked/salg, økonomi, administrasjon, logistikk/lager. IKT innenfor samme områder er også omfattet. Overenskomsten omfatter også salgsfunksjonærer som har salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted som sin vesentligste oppgave. **1.2 Bedrifter som omfattes av overenskomsten.** Etter krav fra NHO eller HK gjøres overenskomsten gjeldende for bedrifter tilsluttet NHO hvor HK har medlemmer og hvor andre overenskomster mellom NHO og HK ikke kan gjøres gjeldende. (Standardoverenskomsten NHO – HK 2016 – 2018)

Denne bestemmelsen avgrenser hvilke arbeidstakere i en bedrift avtalen skal gjelde for. Dette er et kjennetegn ved horisontale tariffavtaler som ikke gjelder for alle ansatte i en bedrift, men en viss type arbeid, gjerne etter et skille mellom arbeidere og funksjonærer. Det kan dermed være flere forbund som organiserer i samme virksomhet, men slik at de organiserer ulike grupper, henholdsvis arbeider- eller funksjonærgrupper. Det andre punktet i bestemmelsen krever at HK skal ha medlemmer i bedriften, og at de ansatte ikke dekkes av andre avtaler mellom NHO og HK.

Funksjonæravtalen mellom NHO og YS/Negotia/Parat/YTF har en omfangsbestemmelse som likner første ledd i avtalen mellom NHO og HK, og som ramser opp arbeidstakerfunksjoner:

§ 1 OMFANG: Denne avtalen gjelder for kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer, funksjonærer innen lager og ekspedisjon og arbeidsledere. (Funksjonæravtalen NHO – YS/Negotia/Parat/YTF 2016 – 2018)

Overenskomsten mellom NHO og NITO har en litt annen type omfangsbestemmelse. Der er oppmerksomheten rettet mot utdanningen til arbeidstakerne:

1-1 Virkeområde: Denne avtalen gjøres etter krav fra NITO eller NHO gjeldende for medlemmer av NITO som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO. Partene er enige om at utdanningskravet i pkt. 1-4 til 1-7 i overenskomsten av 2012 er minimumsgrenser som ikke ute-

lukker ingeniører/teknologer med høyere utdanning. Nærmere om utdanningskravene, se bilag 7. (Overenskomst NHO – NITO 2016-2018)

Vi skal merke oss tre ting ved denne bestemmelsen. For det første at tariffavtalen skal gjøres gjeldende for NITOs medlemmer dersom NITO (eller NHO) krever det. Det stilles ingen krav til antallet medlemmer i virksomheten. Det andre vi skal merke oss, er kravet til utdanning for å bli omfattet av avtalen. Det avgrenser avtalens omfang til en viss utdanningsgruppe, og samsvarer med at NITO er en organisasjon som organiserer etter utdanningskriterier, det vil si en profesjons- eller semiprofesjonsorganisasjon. Men utdanning er ikke det eneste kriteriet. Det tredje momentet er at NITO-medlemmer som skal være omfattet av avtalen må være ansatt i en «funksjonærstilling». Avtalen vil dermed ikke kunne gjøres gjeldende for et NITO-medlem som jobber som industriarbeider, selv om vedkommende har en godkjent teknikerutdanning.

## Hovedorganisasjonen Virke

I hovedavtalene til arbeidsgiverorganisasjonen Virke er bestemmelsen om partsforhold og omfang knapp. De slår fast at hovedavtalen skal være første del av alle avtaler inngått mellom Virke og den arbeidstakerorganisasjonen som står som part. Virke har tre hovedavtaler, én med LO og én med YS, og en hovedavtale som kalles «Parallellavtalen», og som er inngått likelydende med 28 enkeltforbund. Ingen av disse har noen bestemmelser om virkeområde eller omfang ut over å nevne partsforholdet.

En nærmere bestemmelse av omfang finner vi i de enkelte tariffavtalene. I Landsoverenskomsten mellom Virke og HK finner vi følgende omfangsbestemmelse:

1.1. OMFANG: 1.1.1. Overenskomstens bestemmelser skal gjelde for arbeidstakere som har sitt arbeid i bedrifter som driver varehandel - eller annen servicevirksomhet -med mindre overenskomst er opprettet med annet LO-forbund. (Landsoverenskomsten Virke – LO/HK 2016-2018)

Her er det ikke trekk ved arbeidstakeren som legges til grunn i omfangsbestemmelsen, men typen virksomhet bedriften har. Bakgrunn for å peke på bedriftstype i stedet for type arbeidsoppgaver eller funksjoner, er trolig at den typen virksomhet avtalen er ment å gjelde for, vanligvis har liten variasjon i arbeidsfunksjoner og en homogen arbeidsstokk med tanke på utdanning, og at alle eller et flertall av de ansatte vil kunne organiseres i ett og samme forbund. Funksjonæravtalen mellom Virke og Parat har en tilsvarende bestemmelse, men med en litt annen ordlyd:

§ 1 OMFANG: 1.1 Denne avtalen gjelder for hel- og deltidsansatte funksjonærer, herunder ledere, innen kontor, butikk, lager og ekspedisjon. (Funksjonæravtalen Virke – YS/Parat 2016-2018)

Overenskomsten mellom Virke og NITO er derimot vesentlig forskjellig. Der er omfangsbestemmelsen definert av medlemskapet i NITO:

1-1. VIRKEOMRÅDE: Denne Overenskomst gjøres etter krav fra NITO eller VIRKE gjeldende for medlemmer av NITO som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet Virke. (Overenskomst Virke – NITO 2016-2018)

Samtidig som avtalebestemmelsen definerer virkeområdet og omfanget til NITOS medlemmer, gir den NITO rett til å få tariffavtalen gjort gjeldende for sine medlemmer, når disse er ansatt i en funksjonærstilling. Dette tilsvarer avtalen mellom NHO og NITO.

## Samfo

Hovedavtalen mellom Samfo, arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak, og LO fastsetter partsforhold og virkeområde. Partsforholdet defineres ved å peke på de arbeidsgiverne som er medlem i Samfo og de forbundene som er medlem i LO:

§ 1-1 Partsforhold: Denne Hovedavtale gjelder for SAMFO og dens medlemmer på den ene side, og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og de tilsluttede forbund på den annen side. (Hovedavtale Samfo – LO 2014-2017)

Videre slås det fast at hovedavtalen skal inngå i alle tariffavtaler som inngås mellom Samfo og forbund tilsluttet LO. Hovedavtalen Samfo har med YS og NITO, har tilnærmet likelydende bestemmelser.

I 2007 gikk Forbrukersamvirkets Lederforbund (FLF) inn i organisasjonen Lederne. Dermed fikk Lederne et partsforhold til Samfo. I hovedavtalen defineres partsforhold og virkeområde slik:

§ 1-1 Partsforhold: Denne Hovedavtale gjelder for SAMFO og dens medlemmer på den ene side og Lederne og dets medlemmer på den annen side. I enkelte sammenhenger vil Ledernes medlemmer kunne opp-  
tre som arbeidsgivers representant.

§ 1-2 Virkeområde: Hovedavtalen skal være første del av de tariffavtaler som inngås mellom SAMFO og Lederne. (Hovedavtale Samfo – Lederne 2014-2017)

Overenskomstene som Samfo har inngått med arbeidstakerorganisasjonen, har omfangsbestemmelser rettet inn mot en viss type bedrifter. Landsoverenskomsten mellom Samfo og HK har en omfangsbestemmelse som betegnes som «hovedregel», og en liste med definisjoner av stillinger.

1.1 OMFANG: 1.1.1 Hovedregel: Overenskomstens bestemmelser skal gjelde for arbeidstakere som har sitt arbeid i butikk, på lager, kontor eller som transportpersonale, hvis de ikke kommer inn under andre avtaler. (Landsoverenskomsten Samfo–HK 2016-2018)

Hovedregelen i omfangsbestemmelsen omtaler arbeidstakere innenfor en viss type virksomhet: butikk, lager osv. Hvorfor omfanget angis som hovedregel, og hva som eventuelt skal være unntak, går ikke fram av avtalen.

Omfangsbestemmelsen inneholder videre et punkt med stillingsdefinisjoner. Under dette punktet listes det opp en rekke stillinger eller funksjoner som defineres nærmere. Det dreier seg blant annet om butikksfunksjonær, lagerfunksjonær, kontorfunksjonær, lagerarbeider og sjåfør. Listen med definisjoner av stillinger ser ikke ut til å ha noen annen funksjon i tariffavtalen enn å spesifisere hvilke stillingsgrupper tariffavtalen er ment for. Trolig er listen ment å avgrense og klargjøre HKs organisasjonsområde i Samfos bedrifter. I disse bedriftene skal HKs avtale benyttes, mens i Virkes bedrifter kan det være andre LO-forbund, for eksempel Norsk Transportarbeiderforbund, som organiserer noen av disse yrkesgruppene. Følgende er et eksempel på en slik stillingsdefinisjon:

1.2.2 Lagerfunksjonærer: Lagerfunksjonærer er de hvis regelmessige arbeid består i å ekspedere kunder på lageret eller i telefon, kontrollere ankomne eller utgående varer eller utføre kontrollarbeid i forbindelse med pakking, ordne prøver og prøvekolleksjoner, ekspedere ordrer etter ordrelister, rekvisisjoner eller brev, kontrollere produkter fra fabrikker og verksteder, samt utføre skrivearbeid i forbindelse med forannevnte arbeid. Fortollere regnes som lagerfunksjonærer. (Landsoverenskomsten Samfo–HK 2016-2018)

Flere andre LO-forbund har også tariffavtale i Samfos medlemsbedrifter. Norsk Arbeidsmandsforbund organiserer blant annet vaktmestre og renholdere, og Fellesforbundet organiserer ansatte i serveringsvirksomheter (kafeer).

Funksjonæravtalen mellom Samfo og Negotia har en omfangsbestemmelse som beskriver funksjoner eller stillinger:

§ 1 OMFANG: Denne avtalen gjelder for kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer, funksjonærer innen lager og ekspedisjon og arbeidsledere. (Funksjonæravtalen Samfo – Negotia 2016-2018)

Også NITOs overenskomst med Samfo tar utgangspunkt i at avtalen gjelder ansatte i «funksjonærstillingen», men tilføyer at den bare gjelder medlemmer av NITO.

Overenskomst for butikksjefer m. fl. mellom Samfo og Lederne har en omfangsparagraf som viser til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstaker i ledende stilling. Disse er i arbeidsmiljøloven unntatt de fleste bestemmelsene om arbeidstid. Det stilles i tillegg opp krav om at arbeidstakere som omfattes skal fylle visse lederfunksjoner:

1.1. Overenskomsten omfatter arbeidstakere som er ansatt i stillinger av ledende art (jf. arbeidsmiljøloven § 10-12), og som er ansvarlige for selvstendige regnskapsmessige salgsenhet(er) med eget budsjett-, resultat- og personalansvar. Overenskomst for butikksjefer m. fl. Samfo – Lederne 2014-2016)

## Omfangsbestemmelser – oppsummering

Som vi ser av de hovedavtalene og tariffavtalene vi har undersøkt, er omfangsbestemmelsene av litt forskjellig type, selv om forskjellene ved første øyekast ikke virker særlig store. Grovt sett kan vi dele bestemmelsene inn i tre: bestemmelser som er funksjonsorientert, bedriftsorientert eller medlemsorientert.

Bestemmelsene som er funksjonsorientert er rettet inn mot den funksjonen arbeidstaker har i bedriften. Avtalen gjøres gjeldende for «kontorfunksjonærer», «arbeidere» eller «stillinger av ledende art». Avtalens omfang bestemmes dermed delvis gjennom den funksjonen arbeidstakeren har i bedriften.

Omfangsbestemmelser som her er kalt bedriftsorientert, er rettet inn mot å avgrense hvilke bedrifter avtalen skal omfatte. Det kan gjøres ved å spesifisere hvilken type virksomhet bedriften kan ha, for eksempel «bedrifter som driver varehandel», eller ved å ramse opp navnet på bedriftene hvor avtalen er gjort gjeldende, slik vi finner eksempel på i Sentralavtalen mellom Finans Norge og HK.

En medlemsorientert omfangsbestemmelse avgrenser tariffavtalens virkning til medlemmer av en spesifikk organisasjon. Generelt vil partsforholdet kunne si noe om en avtales omfang, men vil ikke alene være noen fullstendig avgrensning av avtalens omfang. Hovedavtalen mellom Samfo og Lederne kan være et eksempel på at partsforhold også peker på avtalens omfang. Bedre eksempler er NITOs overenskomster med NHO, Virke og Samfo. Her uttrykkes det eksplisitt at avtalen omfatter NITOs medlemmer. I tillegg har avtalen en bestemmelse av funksjon, NITOs medlemmer må være ansatt i funksjonærstilling. Vi ser her at to typer omfangsbestemmelse kombineres. Sentralavtalene til Finans Norge har også trekk av å være medlemsorientert. Avtalen med HK nevner spesifikt at den gjelder organisasjonens medlemmer. Avtalen med Finansforbundet er annerledes. Den er også medlemsorientert, men med arbeidsgiversiden som fellesnevner. Avtalen gjelder nemlig alle ansatte i «bedrifter med arbeidsgivermedlemskap» i Finans Norge.

I figur 1 er avtalene forsøksvis plassert inn etter hvilken hovedorientering omfangsbestemmelsen har. Det kan ligge flere ulike orienteringer i samme omfangsbestemmelse. Dette er markert med stiplet linje i figuren.

Variasjonen i tariffavtalenes omfangsbestemmelser er historisk bestemt. Noen ganger er teksten lånt fra tidligere inngåtte avtaler, andre ganger kan teksten være resultat av dragkamp mellom partene i forhandlinger. Tariffavtalene i NHO-området er funksjonsorienterte. De første tariffavtalene var laget for arbeidere i håndverks- og industrifag. Dette gjorde dem funksjonsorienterte. Senere ble det utformet tariffavtaler for spesifikke industrigrener eller bransjer. Disse tariffavtalene var ofte bare beregnet på arbeidere, og de førte dermed til en horisontal deling av avtalenes omfang: en avtale for arbeidere, en annen for funksjonærer. Bransjeavtalene kan dermed sies å være orientert både mot bransje- eller bedriftstype, og mot arbeidstakers funksjon. Da LO

og Norsk Arbeidsgiverforening inngikk den første hovedavtalen, var den beregnet for arbeidere. Senere ble det laget en egen hovedavtale for funksjonærgruppene.

Figur 1 Ulik type orientering i omfangsbestemmelser i et utvalg hoved- og tariffavtaler.

	Funksjonsorientert omfang	Bedriftsorientert omfang	Medlemsorientert omfang
Hovedavtale	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">NHO/LO</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">NHO/YS</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">Samfo/YS</div>
Tariffavtale	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">NHO/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">NHO/Negotia</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Samfo/Lederne</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">Virke/Parat</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Virke/NITO</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 5px;">Virke/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 5px;">FN/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Samfo/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Virke/Parat</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">FN/Finansforbundet</div>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">FN/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">NHO/NITO</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Virke/NITO</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Samfo/NITO</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">FN/Finansforbundet</div>

Tariffavtalene i finanssektoren er innrettet mot en spesifikk bransje. Utgangspunktet er arbeidsgivers tilknytning til bransjen, ikke arbeidstakernes fagbakgrunn. Dette er ikke uvanlig, og vi finner det samme i avtalene Samfo og Virke har med HK. Det er imidlertid uvanlig at en overenskomst ramser opp navn på hvilke virksomheter overenskomsten omfatter, slik som Sentraloverenskomsten mellom Finans Norge og HK. Ingen andre av avtalene vi har sett på, gjør det. Det er likevel underforstått i flere av tariffavtalene at det bare er et utvalg virksomheter som omfattes. Omfangsbestemmelsen i Standardoverenskomsten mellom NHO og HK sier for eksempel at avtalen bare omfatter virksomheter der HK har medlemmer. I NHOs hovedavtaler finner vi også en bestemmelse i tilknytning til konflikthåndtering om utveksling av «oversikt over tariffbundne bedrifter».<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Hovedavtalen LO – NHO 2014-2017, § 3-12.



## 5 Krav om ny tariffavtale i tariffperioden

---

Dersom en organisasjon ønsker at en tariffavtale skal gjøres gjeldende i en bedrift som ikke fra før er bundet av tariffavtalen, kan den reise krav om dette. Reglene i arbeidstvistloven regulerer bruken av arbeidskamp i en slik situasjon. I mange tilfeller vil imidlertid arbeidsgiver være organisert i en arbeidsgiverforening, og organisasjonen vil være bundet av en hovedavtale med arbeidsgiverorganisasjonen. Da kan også avtaleregler få betydning. Alle hovedavtalene vi har undersøkt berører spørsmålet om oppretting av ny tariffavtale i tariffperioden. Én av hovedavtalene i finanssektoren har ingen klare regler for dette. To av hovedavtalene har bestemmelser som indirekte håndterer problemstillingen ved at de gir en automatisk rett til tariffavtale dersom en av partene krever det.

### Finans Norge

I hovedavtalene til Finans Norge finner vi paragraf 28 med overskriften «Opprettelse av tariffavtale». Spørsmålet om en organisasjon i tariffperioden kan kreve tariffavtale gjort gjeldende i en bedrift der organisasjonen ikke har tariffavtale fra før, er imidlertid ikke relevant for Sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet. Den gjøres automatisk gjeldende i alle bedrifter som har arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, jamfør omfangsbestemmelsen som er gjengitt ovenfor (se side 14). Som vi har sett, har ikke Sentralavtalen som HK har inngått med Finans Norge en tilsvarende omfangsbestemmelse.

I Sentralavtalen mellom Finans Norge og HK finnes en merknad til omfangsparagrafen, paragraf 1. Merknaden omtaler eventuelle krav om nye tariffavtaler:

Merknad til § 1: Partene er enige om at gjeldede [sic] omfangsbestemmelse i Sentralavtalen ikke er til hinder for at HK kan kreve tariffavtale i henhold til Hovedavtalen § 28 også i andre bedrifter enn de som er listet opp i Sentralavtalens § 1 nr. 1. (Sentralavtalen FN – LO 2016-2018)

Merknaden viser til paragraf 28 i hovedavtalen, som har overskriften «Opprettelse av tariffavtale». Verken omfangsbestemmelsen eller merknaden sier imidlertid noe om vilkår for å kunne fremme krav om ny tariffavtale i perioden. Paragraf 28, som merknaden viser til, er en bestemmelse om fredsplikt, eller om ikke å gå til arbeidskamp:

Forbundene vil som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom

mange år i norsk arbeidsliv, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert. (Hovedavtale FN – LO 2016-2019)

LO har i en ensidig protokolltilførsel til paragraf 28 vist til praksis i andre tariffområder:

Ensidig Protokolltilførsel fra LO: LO påpeker at i norsk arbeidsliv er dette best kjent som 10%-regelen, dvs. at forbundene som en hovedregel ikke vil gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når under 10% av de ansatte er organisert i virksomheter med mer enn 25 ansatte. (Hovedavtalen FN – LO 2016-2019)

I HKs avtaler med Finans Norge er det dermed både en merknad til omfangsparagrafen i Sentralavtalen og en paragraf i hovedavtalen som omtaler opprettelse av tariffavtale.

Det synes litt uklart hva partene har ment med merknaden til omfangsparagrafen. Merknaden kom inn i avtalen under forhandlingene i 2014, etter at HK hadde reist krav om likelydende omfangsbestemmelse med avtalen til Finansforbundet, og dette var avvist av Finans Norge. Finans Norges forhandler foreslo teksten til merknaden, som HK aksepterte. Trolig var tanken at avtalen skulle presisere at gjeldende omfangsbestemmelse ikke skulle være til hinder for at HK kunne kreve tariffavtale i andre virksomheter. Men noen beskrivelse av hvordan og under hvilke betingelser HK kan kreve tariffavtale i bedrifter som ikke er dekket av HKs tariffavtale, er dette ikke. Bestemmelsen i hovedavtalens paragraf 28 sier ikke noe direkte om vilkår for å få gjort gjeldende en tariffavtale, men legger derimot sterke restriksjoner på bruk av arbeidskamp for å få tariffavtale.

Paragraf 28 kan tolkes på flere måter. Bestemmelsen kan leses som en regulering av når arbeidskamp kan tas i bruk for å få gjort en tariffavtale gjeldende, og samtidig en regulering som gir rettskrav på å få opprettet tariffavtale når visse betingelsene er oppfylt (i dette tilfellet når mer enn «bare et mindretall av de ansatte» er medlem i organisasjonen). Dette er imidlertid ikke den eneste tolkningen. Paragraf 28 kan leses som en bestemmelse som kun inneholder vilkår for å gå til arbeidskamp i forbindelse med et krav om tariffavtale, og ikke en bestemmelse som gir noe rettskrav på å få en overenskomst gjort gjeldende. Denne tolkningen støttes av en bemerkning gitt av Finans Norge i protokoll fra møte mellom LO og Finans Norge i mai 2016. Da bemerket Finans Norge:

«...at avtaleverket kun inneholder vilkår for å gå til *arbeidskamp* i forbindelse med krav om tariffavtale, jfr. hovedavtalens § 28. Avtaleverket inneholder for øvrig ingen bestemmelse om vilkår for å gjøre gjeldende krav om Sentralavtale.» (Protokoll møte mellom LO og Finans Norge, 5.5.2016)

Det framgår dermed ikke klart av hovedavtalen og Sentralavtalen om de gir et rettskrav på å få gjort gjeldende tariffavtalen i nye virksomheter.

Paragraf 28 i hovedavtalen har heller ingen klar formulering av vilkåret for å gå til arbeidskamp, men bruker uttrykket «bare et mindretall av de ansatte». Protokolltilførselen fra LO er en presisering av paragraf 28. LO mener trolig at bestemmelsen om ikke å gå til arbeidskamp må forstås i lys av formuleringen «det som har vært praksis gjennom mange år i norsk arbeidsliv», og at paragraf 28 må forstås i lys av bestemmelser i andre tariffavtaler og ikke skal leses bokstavelig som et krav om 50 prosent organisering (mer enn et mindretall). Som vi skal se, er det i dag vanlig med bestemmelser som gir rett til å kreve en tariffavtale gjeldende når en organisasjon har organisert 10 prosent av de ansatte. Med protokolltilførselen indikerer LO at organisasjonen mener grensen for å kunne gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale, er, eller bør være, 10 prosent, og at organisasjonen bør ha krav på å få gjort gjeldende tariffavtale når 10 prosent av de ansatte i virksomheten er organisert i et LO-forbund.

Avtalene mellom LO/HK og Finans Norge gir altså ikke HK noe klart rettskrav på å få gjort gjeldende en tariffavtale. Den gir heller ingen klare holdpunkter for når HK kan kreve en tariffavtale gjort gjeldende ved å true med arbeidskamp. Legger vi en streng bokstavelig tolkning av paragraf 28 til grunn, vil dette være når HK har organisert over halvparten av de ansatte. Legger vi LOs protokolltilførsel til grunn for partenes forståelse, vil dette være når HK har organisert 10 prosent av de ansatte i virksomheten. Det står ingen steder i hovedavtalen hva som skal regnes som en virksomhet, eller hvordan «bare et mindretall» skal forstås. Som vi har sett, gjorde HK krav gjeldende i en avdeling av If skadeforsikring, mens arbeidsgiversiden avviste å opprette tariffavtale for enkeltstående avdelinger i medlemsbedriftene. Her var det altså ulikt syn hos partene. Skal gjeldende praksis endres, må partene være enige.

Uten noen avtaleregulering av betingelser for å få opprettet tariffavtale, er partene henvist til å følge arbeidstvistslovens bestemmelser. Loven gir ikke partene noe rettskrav på å få tariffavtale, men åpner for bruk av arbeidskamp for å tvinge gjennom et slikt krav. Bestemmelsene i paragraf 28 i hovedavtalene i finanssektoren begrenser imidlertid denne muligheten.

## **NHO-området**

De to hovedavtalene mellom NHO og LO og hovedavtalen med YS har alle tilnærmet likelydende bestemmelser om at partene kan reise krav om tariffavtale:

§ 3-7 NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN: 1. LO og NHO kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene. Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften. (Hovedavtalen NHO – LO/HK/FLT 2014-2017)

I tillegg til dette punktet har paragrafen et punkt som setter opp betingelser for å kunne kreve tariffavtale:

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/ landsforening og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften. For å kunne kreve opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt. [...] 4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art. (Hovedavtalen NHO – LO/HK/FLT 2014-2017)

Her dukker 10-prosentregelen opp. I tillegg er det en bestemmelse om unntakstilfeller der regelen ikke skal gjelde (vertikale overenskomster og bedrifter med færre enn 25 ansatte). Bestemmelsen fungerer imidlertid i denne sammenhengen ikke som en begrensning av streikeretten, men som en rett til (under visse betingelser) å få opprettet tariffavtale. Bestemmelsen er av nyere dato. I hovedavtalen som gjaldt mellom LO og NHO fra 1994–97, stilles det ikke krav om 10 prosent organisering, men bare at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.<sup>20</sup> I hovedavtalen for årene 1998–2001 er 10-prosentregelen tatt inn. Bestemmelsen hadde da åpenbart til hensikt å begrense antallet tariffparter som bare organiserte en liten del av arbeidstakerne.

NHOs hovedavtale med NITO har ingen slik bestemmelse. Det har heller ikke tariffavtalen mellom de to organisasjonene. Den har derimot, som vi har sett, en omfangsbestemmelse som gjør avtalen gjeldende i bedrifter der NITO har medlemmer. Dermed trenger ikke hovedavtalen noen bestemmelse med regler om oppretting av ny tariffavtale.

## Virke

Avtalene til arbeidsgiverorganisasjonen Virke følger samme mønster og avtaletekst som avtalene til NHO. Hovedavtalen mellom Virke og LO og mellom Virke og YS er tilnærmet lik, og gir partene rett til i tariffperioden å kreve at tariffavtalene gjøres gjeldende i bedrifter som ikke er dekket. Vilåret er her, som i NHOs avtaler, at forbundet organiserer minst 10 prosent av arbeidstakerne i bedrifter med 25 ansatte eller flere. Virke redegjør også på sine nettsider for denne praksisen:

For at et medlem av Virke skal bli bundet av en tariffavtale, må en arbeidstakerorganisasjon ha medlemmer i virksomheten og kreve at tariffavtale blir opprettet. I Virke knyttes en tariffavtale til organisasjonsnummer bedrift. En bedrift med virksomhet på flere steder kan derfor bli bundet av tariffavtale for noen, men ikke alle virksomhetsstedene. (<https://www.virke.no/tariff-lonn/tariffavtaler/hovedavtalen-virke-lo/>)

---

<sup>20</sup> Hovedavtalen LO – NHO, 1994-1997, § 3-7.

Den tredje hovedavtalen i Virke, Parallellavtalen, har en litt annen ordlyd i paragrafen som handler om krav om opprettelse av tariffavtale. Denne hovedavtalen er beregnet på en rekke ulike arbeidstakerorganisasjoner som ikke er hovedorganisasjoner. Mange av disse organiserer bare spesielle yrkesgrupper, og bestemmelsen om krav om tariffavtale tar høyde for dette:

§2-1 KRAV OM OPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE/VILKÅR FOR Å KREVE TARIFFAVTALE: Forbundet og VIRKE kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtalen skal gjelde medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene når forbundet organiserer 10 % eller mer av de fast ansatte i bedriften. Dersom det tidligere er inngått tariffavtale i virksomheten med andre organisasjoner, og forbundet krever det, skal det opprettes tariffavtale dersom forbundet organiserer mer enn 10 % av de organisasjonsmulige i sitt forbund. Tariffavtale kan opprettes uavhengig av kravet om organisasjonsprosent der hvor partene er enige om det. (Hovedavtale/Parallellavtale Virke 2014-2017)

Vi ser at 10-prosentregelen benyttes på en annen måte i denne hovedavtalen. Den skal gjelde på vanlig måte dersom bedriften ikke har inngått tariffavtale tidligere. Da skal organisasjonskravet være 10 prosent av de «fast ansatte» i bedriften. (Det foreligger en språklig nyanse jeg ikke går inn på her, mellom denne og de to andre hovedavtalene til Virke, som bruker uttrykket «arbeidstakerne».) Har derimot bedriften tariffavtale med andre organisasjoner, skal 10-prosentregelen bare omfatte «de organisasjonsmulige» i egen organisasjon. Dette må forstås slik at for eksempel Sykepleierforbundet, som bare organiserer sykepleiere, ikke behøver å organisere mer enn 10 prosent av sykepleierne, før forbundet kan ha krav på tariffavtale dersom andre organisasjoner har tariffavtale. Siste setning understreker at det kan opprettes tariffavtale selv om organisasjonene ikke organiserer mange nok til å ha krav på det.

I hovedavtalene som hovedorganisasjonen Virke hadde med henholdsvis LO og YS fram til 2002, var kravet strengere enn 10 prosent. Fram til 1998 var det en forutsetning at minst halvparten av de aktuelle arbeidstakerne var organisert, mens vilkåret ble redusert til 30 prosent i 1998 og 10 prosent i 2002 (Stokke et al. 2013:67).

## Samfo

Hovedavtalene mellom Samfo og LO og Samfo og YS har den samme ordlyden som NHO-avtalene når det gjelder krav om ny tariffavtale i tariffperioden og vilkår for å kunne kreve dette. En protokolltilførsel er imidlertid tilføyd. Vilkårsbestemmelsen lyder slik i sin helhet:

2. Vilåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av SAMFO og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften. For å kreve opprettet tariffavtale for den aktuelle arbeidstakergrup-

pen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt, er unntatt. Protokolltilførsel: Grensen på 25 ansatte gjelder - som for prosentregelen - innenfor overenskomstområdet i den enkelte virksomhet. (Hovedavtale Samfo – LO 2014-2017)

Protokolltilførselen, som avslutter denne bestemmelsen, avgrensner hvordan 10-prosentregelen skal anvendes. Samfo organiserer bedrifter blant annet innenfor Coop og boligsamvirket. Coop består av litt under 100 virksomheter som er medlemmer i Samfo, med til sammen rundt 1100 butikker. Innenfor boligsamvirket har Samfo også rundt 100 medlemsvirksomheter. Overenskomstområdet i avtalene til Samfo er, med unntak for ett selskap, hele virksomheten. Protokolltilførselen er trolig tatt inn for å markere forskjellen fra avtalesystemet i Virke og NHO-området, der teksten i bestemmelsen kommer fra. Mens avtalene, og dermed 10-prosentregelen, i Virke-området gjelder hver enkelt bedrift, gjelder avtalene og 10-prosentregelen i Samfo hele samvirkelaget med alle tilhørende bedrifter.

Bestemmelsen i hovedavtalen som er inngått mellom Samfo og NITO stiller ingen vilkår overhodet for å få tariffavtale:

§ 1-4 Bedrifter som i løpet av perioden melder seg inn i SAMFO: Bedrifter som melder seg inn i SAMFO, går inn under SAMFO/NITO avtale dersom SAMFO eller NITO krever det. (Hovedavtale Samfo – NITO 2014-2017)

Ledernes hovedavtale med Samfo har derimot et krav om 10 prosent organisering for å ha rett til å forhandle om ny avtale i tariffperioden. Her er imidlertid 10-prosentkravet avgrenset til å gjelde «vedkommende arbeidstakergruppe», som må bety at organisasjonen må organisere 10 prosent av lederne, slik de er definert i overenskomsten (se side 20), innenfor avtaleområdet, for å ha krav på å kunne få overenskomsten gjort gjeldende.

§ 3-1 Ny tariffavtale i tariffperioden: Lederne og SAMFO kan - i tariffperioden - kreve forhandlinger om ny overenskomst for medlemsgrupper som ikke har vært omfattet av overenskomst mellom organisasjonene. Vilkåret for å kreve en overenskomst gjennomført, er at bedriften er medlem av SAMFO og at Lederne har minst 10 % av vedkommende arbeidstakergruppe som medlemmer. (Hovedavtale Samfo – Lederne 2014-2017)

## **Krav om tariffavtale – oppsummering**

Samlet kan vi si at de aller fleste tariffavtaler (overenskomst inkludert hovedavtale) har en bestemmelse som i tariffperioden gir rett til å kreve tariffavtale i virksomheter som ikke har vært bundet av tariffavtalen tidligere. Bestemmelsene er i de fleste tilfeller lagt i hovedavtalen, men i enkelte tilfeller ligger noen

av disse bestemmelsene i overenskomsten. I de fleste avtalene er det også anført vilkår for å kunne kreve tariffavtalen gjort gjeldende.

Av de avtalene vi har sett på, er det fire avtaler som ikke har utførlige bestemmelser som gir rett til å kreve tariffavtale. To av avtalene, avtalene mellom Finans Norge og Finansforbundet og avtalen mellom NHO og NITO, har en omfangsbestemmelse som er slik utformet at avtalen automatisk gjøres gjeldende for nye virksomheter dersom organisasjonen krever det. Avtalen mellom NHO og NITO krever at NITO har medlemmer i virksomheten, og den stiller i tillegg krav til utdanning. Som det framgår av figur 2, gir også avtalen mellom Samfo og NITO rett til tariffavtale uten vilkår. I motsetning til i de to andre avtalene, er dette i Samfo-NITO-avtalen slått fast i en egen bestemmelse i overenskomsten.<sup>21</sup>

Avtalen mellom Finans Norge og HK har ingen bestemmelse som gir rett til å kreve tariffavtale opprettet. Dette er den eneste tariffavtalen som ikke direkte eller indirekte gir rett til å kreve opprettet tariffavtale på visse vilkår.

Figur 2 Tariffavtaler fordelt etter rett til å kreve tariffavtale i tariffperioden, og vilkår for å få tariffavtale.

	Rett til tariffavtale uten vilkår	Rett til tariffavtale med vilkår	Ikke rett til tariffavtale
Ingen vilkår eller individuelle krav	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">FN/Finans-forbundet</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px; margin-left: 100px;">NHO/NITO</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Samfo/NITO</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">FN/HK</div>
10 prosent enkeltbedrift		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">NHO/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px; margin-left: 100px;">NHO/Negotia</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px; margin-left: 150px;">Virke/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Virke/NITO</div>	
10 prosent selskap/annen juridisk enhet		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Samfo/HK</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px; margin-left: 100px;">Samfo/Negotia</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Samfo/Lederne</div>	

Blant de avtalene som gir rett til å kreve opprettet tariffavtale, kan vilkårene variere noe. De fleste avtalene stiller spesifikt krav om at en organisasjon må ha medlemmer i virksomheten når det reises et krav om tariffavtale. Standardoverenskomsten mellom NHO og HK er et eksempel. NITOs avtaler er mer individrettet og ment bare å omfatte medlemmer av organisasjonen. Her kan dette kravet uttrykkes mer indirekte, for eksempel at avtalen gjøres «gjeldende

<sup>21</sup> Overenskomst Samfo – NITO 2016-2018, §1-4.

for medlemmer av NITO som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO».

Ser vi bort fra krav om å ha medlemmer i virksomheten, og individuelle krav knyttet til disse medlemmene, er det 10-prosentregelen som går igjen i alle avtalene. De fleste avtalene har bestemmelser om at organisasjonen må organisere minst 10 prosent av de ansatte innenfor den enkeltbedriften der tariffavtalen skal gjøres gjeldende. Dette gjelder avtalene der NHO og Virke er arbeidsgiverpart. Avtalene mellom Samfo og HK og Samfo og Negotia har imidlertid en protokolltilførsel som må forstås slik at 10-prosentregelen skal gjelde hele virksomheten eller hele den juridiske enheten. Innenfor Coop og boligsamvirke, hvor disse avtalene gjelder, kan den juridiske enheten omfatte en rekke enkeltbutikker og enkeltbedrifter. Dette skal også være i samsvar med praksis.

Samfos avtale med Lederne og Virkes avtale med NITO har en avgrensning hvor 10-prosentregelen er spesifisert til en nærmere yrkesgruppe eller lederfunksjon. Dette er relevant for avtaler som bare er ment å omfatte særskilte yrkesgrupper.

Som vi har sett, fantes det tidligere avtaler som stilte som vilkår for å få opprettet tariffavtale at minst halvparten av de aktuelle arbeidstakerne var organisert. Dette gjaldt blant annet hovedavtaler arbeidstakerorganisasjonen Virke hadde med LO og YS. Dette kravet ble etter 2000 redusert til 10 prosent organiserte. På bakgrunn av de avtalene som her er gjennomgått, synes det i dag rimelig å se 10-prosentregelen som vanlig praksis i arbeidslivet, som vilkår for å få opprettet tariffavtale i tariffperioden. I de tariffavtalene der det ikke er satt en 10-prosentregel, er avtalen i de fleste tilfeller utformet slik at den gir organisasjonen rett til tariffavtale dersom den har medlemmer i virksomheten. Avtalen mellom Finans Norge og HK er i denne sammenheng et unntak. Det er den eneste avtalen som ikke eksplisitt gir rettskrav på å få opprettet tariffavtale under visse betingelser.



## 6 Hva påvirker avtalestruktur og krav til organisering?

---

Etter å ha sammenliknet et utvalg tariffavtaler i ulike sektorer, kan vi si at avtalene i finanssektoren har noen særtrekk, selv om de ikke er alene om å ha alle særtrekkene. Avtalen mellom Finans Norge og HK er spesiell i den forstand at den ikke gir partene rett til tariffavtale på visse vilkår. Ser vi konkret på praktiseringen av avtalene i finanssektoren, er det mye som taler for at HK i praksis ikke stilles i en annen situasjon enn andre organisasjoner innenfor samme sektor.<sup>22</sup> Formelt etablerer avtalene likevel en forskjell, og over tid kan avtaleverket bidra til å opprettholde denne forskjellen.

Hvilke strukturelle forhold påvirker hvordan avtalene er utformet, og hvilke krav stilles til organisering før en organisasjon kan kreve å få gjort en tariffavtale gjeldende? Med utgangspunkt i de tariffavtalene som er gjennomgått, kan vi peke på flere faktorer som enten har utgangspunkt i trekk ved organisasjonene selv eller som kjennetegner virksomhetene og bransjen avtalene dekker.

### Faktorer knyttet til organisasjonene

#### Funksjon – arbeider/funksjonær

Skillet mellom arbeider og funksjonær, som vi finner i noen av avtalene, har i dag liten direkte betydning for avtalene. Vi finner ofte de samme formuleringene i funksjonæravtalene som vi finner i arbeideravtalene. Men historisk sett skapte denne inndelingen skiller som fortsatt har betydning for utformingen av mange avtaler. Mens avlønningen til arbeidere i all hovedsak var kollektivt fastsatt, har funksjonærene i større grad vært lokalt og individuelt avlønt. Flere organisasjoner har i dag avtaler uten lønnssetser, som gir arbeidsgiver større innflytelse over lønnsfastsettingen. Eksempler er Funksjonæravtalen mellom NHO og YS/Negotia og tariffavtalene til NITO. Dette kan ha betydning for arbeidsgiversidens holdning til avtalen, og hvor lett det er for organisasjonen å få opprettet tariffavtale. Avtaler uten et betydelig materielt innhold kan lettere får aksept av motparten. NITOs nærmest automatiske rett til tariffavtale innenfor alle tariffområdene kan være et eksempel på dette.

I finanssektoren fantes det fram til 1970 et skille mellom arbeider- og funksjonæravtaler. Dette skillet er i dag forsvunnet. Begge de to organisasjonene

---

<sup>22</sup> Intervju Finans Norge 29.7.2017.

som organiserer arbeidstakere i sektoren, har som mål å organisere alle arbeidstakergruppene, uavhengig av funksjon og utdanning.

### **Profesjon og utdanning**

Profesjonsorganisasjoner organiserer arbeidstakere på et annet grunnlag enn organisasjoner som sikter mot å organisere alle eller de fleste ansatte i en virksomhet. De har gjerne fastsatt utdanningskriterier som må oppfylles før man kan bli medlem i organisasjonen. Det gjør at medlemstilfanget begrenses.

I de avtalene vi har undersøkt her, er det brukt ulike uttrykk for å gi en avgrensning som gjør 10-prosentregelen relevant. Mens NHOs, Virkes og Samfos avtaler vanligvis krever 10 prosent organisering blant «arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet», er det valgt en annen formulering i Virkes parallellavtale og i Samfos avtale med Lederne. Parallellavtalen krever 10 prosent organisering blant de «organisasjonsmulige», for å gi rett til tariffavtale, mens avtalen med Lederne bruker uttrykket «vedkommende arbeidstakergruppe». De organisasjonsmulige er her de som har en utdanning eller et yrke som gir rett til å melde seg inn i arbeidstakerorganisasjonen.

Vi finner ingen spor av profesjons- eller utdanningskrav i avtaleverket i finanssektoren. En ny situasjon ville kunne oppstå dersom for eksempel profesjonsorganisasjoner for økonomer, jurister eller dataingeniører reiste krav om tariffavtale.

### **Yrke eller arbeidsoppgaver**

Arbeidstakernes yrke eller arbeidsoppgaver kan være styrende for hvilket omfang en tariffavtale har. Standardoverenskomsten som HK har inngått med NHO, lister opp en rekke funksjonsområder, som marked/salg, økonomi, administrasjon, logistikk/lager. Også IKT- og salgsfunksjonærer omfattes av avtalen. Tilsvarende opplisting finner vi i Funksjonæravtalen til Negotia og i avtalene de to forbundene har med Samfo. I avtalen mellom Samfo og lederne er det også listet opp arbeidsoppgaver for å avgrense avtalens omfang: «arbeidstakere som er [...] ansvarlige for selvstendige regnskapsmessige salgsenhet(er) med eget budsjett-, resultat- og personalansvar.»

Vi finner ingen henvisning til yrke eller arbeidsoppgaver i tariffavtalene i finanssektoren. Avtalene omtaler bare «ansatte».

### **Horisontal eller vertikal organisering**

Mens mange avtaler har en omfangsbestemmelse som gjelder en spesifikk gruppe arbeidstakere i virksomheten, finnes det avtaler som omfatter alle ansatte i virksomheten. Sentralavtalene til Finans Norge har en slik omfangsbestemmelse. De dekker hele virksomheten fra de lavest lønnede til de høyest lønnede stillingsgruppene (med unntak av banksjefer og direktører). De har dermed karakter av å være såkalte vertikale avtaler. Slik har det ikke alltid vært. Fra begynnelsen hadde Bankenes Arbeidsgiverforening to forskjellige tariffavtaler med minstelønnsregulering, én for bankfunksjonærene og én for ansatte

i bud- og postavdelinger (Mjelde 1996). Dermed var avtalene også innrettet mot arbeidstakers funksjon i virksomheten. Denne inndelingen ble avvirket på 1970-tallet. Fra 1980 inngikk Bankenes Arbeidsgiverforening også tariffavtaler for egne finansinstitusjoner, for eksempel Bankenes Betalingsentral og Sparebankenes Kredittselskap. Disse bygget på tariffavtalen for bankene.

Dagens sentralavtaler er klart bransje- eller bedriftsorienterte. De dekker enten hele bransjen (alle arbeidsgivermedlemmer i FN) eller spesifiserte bedrifter, og er ment å favne alle arbeidstakere, uavhengig av hvilken funksjon de har i virksomheten. (Vi ser her bort fra ledere og spesielle grupper som er unntatt tariffavtalen).

I de hovedavtalene der 10-prosentregelen er tatt inn som et vilkår for å kreve tariffavtale, er det gjort unntak for vertikale avtaler. Bortsett fra i de to hovedavtalene mellom Samfo og Lederene og Parallellavtalen til Virke, som begge gjelder yrkesgrupper, er det slått fast at vertikale overenskomster er unntatt vilkåret om 10 prosent organisasjonsgrad. Hva slags type avtale som finnes i virksomheten, vil dermed kunne få betydning for hvilke vilkår som legges til grunn for å kunne kreve tariffavtale.

### **Organisasjonsmonopol eller første organisasjon**

Dersom en organisasjon har et de facto organisasjonsmonopol, for eksempel gjennom å være den første organisasjonen som oppretter en tariffavtale, kan dette være en faktor som har betydning for utformingen av tariffavtalen. Dette er ikke systematisk undersøkt i denne undersøkelsen, men nevnes fordi det åpenbart har vært en faktor innenfor Samfos tariffområder, og i praksis også innenfor store deler av finansbransjen.

Fram til år 2000 var det organisasjonsplikt i Samfos virksomheter. Hovedavtalen mellom Samfo og LO følgende ordlyd:

Arbeidstakere ansatt i bedrifter som er tilmeldt SamFo skal være faglig organisert i tilslutning til LO. Ved ansettelse skal vedkommende arbeidstaker gjøres oppmerksom på at dette er et vilkår for å være ansatt. (Hovedavtalen Samfo – LO 1995-1998, utg. 1997)

Hovedavtalen ga også LO rett til å kreve tariffavtalen gjort gjeldende i virksomheter som ikke hadde dette, dersom LO-forbund hadde medlemmer der. De to bestemmelsene sett i sammenheng gir full tariffavtaledekning. Det var den samme hovedavtalen som også omfattet VÅR bank og forsikring, som sto tilsluttet Samfo før disse virksomhetene ble kjøpt opp av Sparebank 1 Gruppen.

Da organisasjonsplikten i Samfos virksomheter ble opphevet gjennom endring av hovedavtalen i 2000, ble bestemmelsen om ny tariffavtale i perioden endret.<sup>23</sup> Dagens bestemmelse om 10 prosent organiserte i bedrifter med 25 ansatte eller flere, ble da tatt inn i hovedavtalen.

---

<sup>23</sup> Opplyst av Samfo i e-post 18.9.2017.

I bankene var Norske Bankfunksjonærers Forening, som i 1993 tok navnet Finansforbundet, enerådende.<sup>24</sup> Fram til 1993 var det ikke inngått noen hovedavtale mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Norske Bankfunksjonærers Forening, og regler for samarbeid og medbestemmelse ble regulert sammen med lønns- og arbeidsvilkår i overenskomsten. Den første hovedavtalen mellom de to organisasjonene ble inngått i 1993. I denne hovedavtalen finner vi ingen bestemmelse om opprettelse av tariffavtale som tilsvarer dagens paragraf 28. Vi finner derimot den samme teksten igjen, men i hovedavtalen fra 1993 står den som en protokolltilførsel under paragrafen om sympatiaksjoner.<sup>25</sup> Der står teksten som en direkte kommentar til bestemmelsene om plassoppsigelse i forbindelse med sympatiaksjoner:

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf [...] behøver ikke inneholde alle disse opplysningene dersom hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form i banker hvor minst halvdelen av de ansatte er organisert i Finansforbundet. Det samme gjelder uansett medlemstall dersom hovedkonflikten har til mål å verne om organisasjonsretten. (Hovedavtale Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 1993)

Til denne paragrafen aksepterte Finansforbundet en protokolltilførsel, der forbundet uttrykker at det «som hovedregel» ikke vil gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert. Disse bestemmelsene om sympatistreik er modulert etter hovedavtalen mellom LO og NHO.<sup>26</sup> I hovedavtalen mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet som gjaldt fra 1998, er protokolltilførselen til bestemmelsen om sympatistreik fjernet, og i stedet er den samme teksten tatt inn som en egen paragraf under overskriften «Opprettelse av tariffavtale».<sup>27</sup> Hva som fikk Finansforbundet til å akseptere denne endringen, vet vi ikke, men det kan ha sammenheng med at også omfangsbestemmelsen ble endret. Den omfangsbestemmelsen som fantes i Finansforbundets overenskomst med Bankenes Arbeidsgiverforening fram til 1998, viser til ansettelsesforholdet:<sup>28</sup>

Overenskomsten gjelder for heltids- og deltidsansatte i bank, med mindre annet er særskilt fastsatt i de enkelte paragrafer. (Overenskomst mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 1996 – 1998)

Denne omfangsparagrafen ble endret i 1998, og Sentralavtalen mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet fikk en omfangsparagraf som

---

<sup>24</sup> Norske Assurandørers Forbund og Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund ble slått sammen med Finansforbundet i 1999.

<sup>25</sup> Hovedavtale i bank- og finansnæringen mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 1993, § 9.

<sup>26</sup> Hovedavtalen 1994-97 LO-NHO, § 3-6.

<sup>27</sup> Hovedavtale mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 1998-2002, § 31.

<sup>28</sup> Banksjefer og direktører var unntatt avtalen. Det samme var rengjøringshjelp. Overenskomst mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 1996 – 1998.

gjorde avtalen gjeldende «for ansatte i Bankenes Arbeidsgiverforenings medlemsbanker og -bedrifter».<sup>29</sup> Med denne omfangsparagrafen hadde Finansforbundet ikke behov for noen rettighet til å kreve tariffavtale.

Det kan dermed se ut som om både arbeidsgiverforeningen og Finansforbundet i tiden før sammenslåing av Postbanken og DNB og Sparebank 1 Gruppens oppkjøp av VÅR bank og forsikring forberedte seg på nye tider. I løpet av de kommende årene ble organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden innenfor bank og forsikring slått sammen. Finansbransjen gjennomgikk på slutten av 1990-tallet betydelige struktur- og selskapsendringer. Finansforbundet, som hadde vært enerådende i privatbankene, kunne nå risikere å få konkurranse. Bankenes Arbeidsgiverforening kunne frykte en framtid med flere organisasjoner på arbeidstakersiden. Endringen av omfangsbestemmelsen i overenskomsten for bank i 1998 kan ha vært bare et forsøk på å kodifisere den eksisterende praksisen i et landskap der bank og forsikring var i ferd med å smelte sammen. Det kan imidlertid være at partene også så et behov for konsolidering, og inngikk en avtale som kunne bidra til å opprettholde Finansforbundets sterke stilling og hindre framvekst av konkurrerende organisasjoner innenfor de eksisterende bankene.

## **Faktorer knyttet til virksomheten**

### **Størrelse**

Størrelsen på virksomheten kan ha betydning for om en organisasjon har krav på tariffavtale. En formulering som går igjen i en rekke av avtalene vi har undersøkt, er bestemmelsen om at kravet til 10 prosent organisering ikke gjelder i virksomheter med færre enn 25 ansatte. Det vil si at en organisasjon kan kreve tariffavtalen gjort gjeldende selv om den ikke har 10 prosent av de ansatte i virksomheten som medlemmer, dersom det er ønskelig. I avtalene som har 10-prosentregelen og unntaket for bedrifter med mindre enn 25 ansatte, er det likevel anført at 10-prosentregelen som hovedregel vil følges.

### **Definisjonen av bedrift**

Et viktig element, som også knytter an til spørsmålet om størrelse, er hvordan «bedrift» defineres i tariffavtalene. Skal en tariffavtale gjelde den enkelte fabrikk, den enkelte butikk eller en annen geografisk avgrenset arbeidsplass, eller skal den gjelde alle enkeltvirksomheter med samme eier? På Virkes nettsider står det at en tariffavtale knyttes til organisasjonsnummer, og at en bedrift med virksomhet på flere steder kan derfor bli bundet av tariffavtale for noen, men

---

<sup>29</sup> Overenskomst mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet 1998 – 2000, § 1. Da Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening slo seg sammen med Bankenes Arbeidsgiverforening og dannet Finansnæringens Arbeidsgiverforening, inngikk denne to overenskomster, én for bank- og én for forsikringsbransjen. Tariffavtale for forsikring, som gjaldt fra 1. mai 2000, har en egen omfangsbestemmelse som viser til «kontoransatte i forsikrings- og finansieringsselskaper og [...] fastlønnede assurandører i forsikring som er medlemmer av Finansforbundet». Tariffavtale for forsikring mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, 2000-2002, § 1.

ikke alle virksomhetsstedene. Innenfor størstedelen av varehandelen vil dermed hver enkelt kjedebutikk regnes som en bedrift, og en arbeidstakerorganisasjon må dermed organisere 10 prosent av de ansatte i hver enkelt butikk for å oppnå avtaledekning i alle butikkene. Her er Coop-virksomhetene et unntak. Coop består av mange samvirkelag, som hver kan eie mange butikker. Her inngås det tariffavtaler som gjelder for hvert samvirkelag, og en avtale vil dermed automatisk bli gjort gjeldende for alle butikkene i samvirkelaget, selv om arbeidstakerorganisasjonen ikke har medlemmer der. I tilfeller der det reises krav om at en tariffavtale skal gjøres gjeldende i et samvirkelag, regnes 10-prosentregelen for alle enhetene samlet. En arbeidstakerorganisasjon må da organisere over 10 prosent av de ansatte, eller av den spesifikke yrkesgruppen, i hele samvirkelaget, ikke bare i den enkelte butikk. Dersom dette skjer, gjøres tariffavtalen gjeldende, også i enkeltbutikker som ikke har organiserte arbeidstakere.

Finans Norge hevder at «bedrift» skal forstås på den samme måten i finanssektoren. En tariffavtale skal gjøres gjeldende i hele selskapet, ikke bare i en enkelt avdeling, for eksempel et forretningsområde, et avdelingskontor eller en bankfilial.

Som vi har sett, forekommer denne praksisen i de avtalene hvor Samfo er part, men den er ikke vanlig i arbeidslivet.<sup>30</sup>

### **Oppkjøp og flytting mellom avtaleområder**

Når bedrifter blir kjøpt opp eller slått sammen med andre bedrifter, eller bedrifter flyttes mellom avtaleområder, kan dette få betydning for avtalestrukturen og hva som kreves for å få tariffavtale.

Da VÅR bank og forsikring ble en del av Sparebank 1 Gruppen, fikk LO/HK et partsforhold til Finans Norge, og HKs medlemmer ansatt i bank og forsikring fikk ny tariffavtale. Finans Norge og HK inngikk en tariffavtale som i all hovedsak var lik den som gjaldt i finanssektoren. Avtalen ble gjort gjeldende for HKs medlemmer i banker der HK hadde medlemmer, uavhengig av antallet medlemmer i den enkelte bank eller selskap. At dette dreiet seg om oppkjøp, sikret HK avtale i banker der organisasjonen ellers ville hatt vanskeligheter med å kreve tariffavtale. Oppkjøpet brakte for øvrig HK over i et nytt partsforhold og til et tariffområde der HK var den minste organisasjonen.

Et annet eksempel på at oppkjøp kan skape nye avtalestrukturer, finner vi innenfor Samfos tariffområde. Da ICA AS ble kjøpt av Coop, var dette selskapet medlem i Virke. Landsoverenskomsten mellom Virke og HK var gjort gjeldende i butikker der HK organiserte 10 prosent av de ansatte. De andre butikkene var ikke bundet av tariffavtalen. Dette fulgte vilkårsbestemmelsene i hovedavtalen mellom Virke og LO. Da selskapet ble kjøpt opp av Coop, ble selskapet, som nå heter Norsk Butikkdrift AS, medlem i Samfo. Partene ble da

---

<sup>30</sup> Avtale med selskaper som gjelder flere bedrifter, finnes blant annet i bransjer der de ansatte ikke har faste arbeidsplasser, eller er spredt rundt enkeltvis på forskjellige arbeidsteder, som for eksempel vektere og rengjørere. Et eksempel er Norsk Arbeidsmandsforbunds avtale med ISS.

enige om å videreføre den ordningen som var praktisert i henhold til avtalen mellom Virke og HK.<sup>31</sup> Dette medfører at for butikkene som eies av Norsk Butikkdrift AS, opprettes det tariffavtale ved den enkelte butikk/utslag, og at kravet til 10 prosent organisering gjelder det enkelte utsalg. For Norsk Butikkdrifts butikker praktiseres det dermed en ordning som avviker fra bestemmelsene i hovedavtalen mellom Samfo og HK.

---

<sup>31</sup> Opplysning på e-post fra Samfo, 15.9.2017.

## 7 Avsluttende bemerkninger

---

HK organiserer i dag rundt 1300 arbeidstakere i finanssektoren, mens Finansforbundet har over 20 000 medlemmer i banker og forsikringsselskaper. HK har fått nye medlemmer i enkelte virksomheter og ønsker å få opprettet en tariffavtale for disse. Arbeidsgiversiden har sagt nei, og Finans Norge har vist til avtalebestemmelsene i HKs hovedavtale og tariffavtale, og til at HK ikke har mange nok medlemmer til å få opprettet tariffavtale i flere virksomheter. Er disse tariffavtalene spesielle?

Etter å ha sammenliknet avtalene i finanssektoren med avtaler fra andre avtaleområder, ser vi at avtalene til Finans Norge har noen særtrekk. Avtalen mellom Finans Norge og HK er den eneste avtalen som ikke gir partene, under visse forutsetninger, et rettskrav på å få gjort tariffavtale gjeldende i virksomheter der organisasjonen ikke har tariffavtale. I de andre tariffavtalene som er undersøkt her, er det knyttet vilkår til dette. Slike vilkår finnes verken i hovedavtalen eller sentralavtalen HK har med Finans Norge.

Spørsmålet er da hvilken praksis Finans Norge vil følge dersom HK reiser nye krav om tariffavtale. Da HK reiste krav om avtale i Ifs avdeling i Sarpsborg i 2013 og senere, ble kravet avvist med den begrunnelse at Finans Norge ikke ville opprette tariffavtale for enkeltstående avdelinger i sine medlemsbedrifter. HK hadde ikke organisert mange nok i If Skadeforsikring som helhet, mente Finans Norge.<sup>32</sup>

Det finnes, særlig fra tiden før 2000, eksempler på praksis og bestemmelser som stiller strengere krav enn 10 prosent organisering for å få avtale.<sup>33</sup> Slike bestemmelser, som har hatt til hensikt å hindre konkurrerende organisasjoner i å få tariffavtale for sine medlemmer, har imidlertid møtt kritikk, og er i stor grad forlatt. De har blitt endret gjennom forhandlinger. Det ville være bemerkelsesverdig om Finans Norge i dag motsetter seg at det blir opprettet tariffavtale dersom en organisasjon har medlemmer som representerer 10 prosent av de ansatte. Finans Norge har imidlertid ikke bekreftet overfor LO eller HK at de vil praktisere en slik 10-prosentregel.

Dersom vi legger til grunn at Finans Norge i praksis vil følge 10-prosentregelen, som gjelder i de fleste av avtalene vi har undersøkt, vil spørsmålet være om dette kravet skal anvendes i hver enkelt bedrift, enten det er en bankfilial

---

<sup>32</sup> Brev fra Finans Norge til Handel og Kontor i Norge, 4.2.2016.

<sup>33</sup> En 30-prosentregel i HSHs hovedavtaler med LO/YS fra 1994 til 2002 er et eksempel (NOU 2001:14:84). Et annet eksempel er Finnmark Fylkesrederi- og Ruteselskap, som i 1972 var forpliktet i en overenskomst med Norsk Transportarbeiderforbund til ikke å slutte tariffavtale med noen organisasjon utenfor LO, med mindre denne organisasjon hadde organisert mer enn 50 % av selskapets sjåfører. ARD-1974-12.



eller en avdeling i forsikringselskapet, eller om kravet gjelder hele virksomheten eller selskapet som sådan. Her ser vi at praksis kan variere i ulike avtaleområder. Det vanligste er at det er den enkelte bedrift (fabrikk, butikk eller selskap) som blir omfattet av avtalen, og at de andre enhetene i selskapet ikke påvirkes av et krav om tariffavtale. Dette gjelder innenfor avtalene både LO og YS har med NHO og Virke. I noen tilfeller kan dette være en fordel for arbeidsgiver, fordi arbeidsgiver ikke behøver å tilby tariffrettigheter, som for eksempel AFP, i virksomheter som ikke er dekket av tariffavtale. For Finans Norge er dette ikke en aktuell problemstilling, siden sentralavtalen med Finansforbundet allerede er gjort gjeldende for alle Finans Norges arbeidsgivermedlemmer.

I avtalene mellom LO og Samfo følges et annet prinsipp. Her er det det enkelte samvirkeleg, med alle butikkene det eier, som omfattes av tariffavtalen. Et krav om tariffavtale må da bygge på en organisasjonsgrad på 10 prosent i hele samvirkeleg. Kravet om at en tariffavtale ikke skal gjøres gjeldende bare for en avdeling i If forsikring, som Finans Norge har framsatt overfor HK, er dermed ikke enestående, selv om det ikke er vanlig i privat sektor.

Det er likevel ikke slik at den ene måten å avgrense tariffavtalen på er klart bedre enn den andre, verken for arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden. For arbeidstakersiden kan det være en fordel at tariffavtalen blir gjort bindende også i deler av en bedrift der organisasjonen ikke har medlemmer. Dette kan være en fordel dersom målet er en bredest mulig tariffavtaledekning. På den annen side kan trolig arbeidstakersiden også se det som en fordel at det bare er virksomheter med mange medlemmer som oppnår tariffrettigheter, og at avtalen derfor bare bør gjøres gjeldende i de delene av selskapet der organisasjonen har medlemmer. En slik tankegang kan ha ligget bak HKs aksept av avtaledekningen i Norsk Butikkdrift AS, som avviker fra resten av avtalemønsteret i Samfo.

Det kan reises spørsmål ved om tariffavtalene i finanssektoren skal ses som vertikale avtaler som gjelder alle ansattgrupper. Da kan det være mindre rimelig å stille et krav om 10 prosent organisasjonsgrad for å kunne kreve tariffavtale. I de tariffavtalene som er gjennomgått her, og som har en 10-prosentregel, står det at vertikale avtaler er unntatt. Å fravike 10-prosentkravet med henvisning til at Sentralavtalen er en vertikal avtale, kunne være relevant dersom et forbund som organiserte en særskilt yrkesgruppe krevet tariffavtale for sine medlemmer i denne yrkesgruppen, for eksempel IT-teknikere. HK er imidlertid et forbund som organiserer funksjonærer generelt, og dermed åpent for alle funksjonærer innenfor bank og forsikring. Det synes derfor mindre relevant for HKs del å se bort fra 10-prosentkravet på grunn av at avtalen anses å være vertikal.

Vi har sett at NITOs tariffavtaler med både NHO, Virke og Samfo gir en automatisk rett til tariffavtale dersom organisasjonen krever det for sine medlemmer. En grunn til dette kan være at NITO ikke er med i AFP-ordningen og at det derfor ikke påløper utgifter til fellesordningene som omfatter alle

ansatte, dersom bedriftene blir direkte bundet av en tariffavtale med NITO. En annen grunn kan være at tariffavtalene har individuell avlønning og bare gjøres gjeldende for NITOs medlemmer. Avtalen gir bare generelle føringer for lønnsfastsettelsen, og binder ikke arbeidsgiver i samme grad som avtaler som innebærer sentrale forhandlinger. Under Sentralavtalen i finanssektoren foregår det en blanding av sentrale og lokale lønnsforhandlinger med et stort innslag av individuell lønnsfastsetting. Selv om lønnsfastsettingen i stor grad skjer på individnivå, gjør innslaget av sentrale lønnsforhandlinger at Finans Norges avtaler med Finansforbundet og HK skiller seg fra den typen avtale NHO eller Virke har med NITO.

Samlet kan vi slå fast at avtaleverket i finanssektoren er spesielt. I vårt utvalg av avtaler er det ingen andre avtaler som ikke har fastsatt vilkår for å få tariffavtale. Bestemmelsen i paragraf 28 i hovedavtalene til Finans Norge, at arbeidstakerorganisasjonen ikke skal gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert, kom inn i avtaleverket i 1998, i forkant av de organisasjonsmessige sammenslåingene i bank- og forsikringssektoren og oppkjøpene rundt år 2000. Ingen av de andre tariffavtalene vi har undersøkt har en tilsvarende regel uten at avtalen samtidig gir rett til å få tariffavtale ved 10 prosent organisasjonsgrad.

Når det gjelder Finans Norges vilkår om at arbeidstakerorganisasjonens representativitet skal regnes ut for hele bedriften eller selskapet, finner vi tilsvarende ordninger i Samfos avtaleverk med HK. Det er historiske forhold som ligger til grunn for ulik praksis i de forskjellige tariffområdene. Kommer partene til enighet, kan dette mønsteret endres innenfor et avtaleområde, som i tilfellet med Norsk Butikkdrift AS.

Det er viktig for HK å få opprettet tariffavtale som gir rett til å ha tillitsvalgte. Organisasjonsfriheten kan bli begrenset når en arbeidstakerorganisasjon ikke får slippe til på en arbeidsplass. LO og HK har selv vært med på å forhandle fram det gjeldende avtaleverket, og står for så vidt fritt til å organisere i finanssektoren. Betingelsene er likevel ikke de samme for HK som for Finansforbundet. Da LO og HK forhandlet med Finansnæringens Arbeidsgiver om en hovedavtale etter oppkjøpet av VÅR bank og forsikring, fikk de en tilnærmet lik hovedavtale som Finansforbundet. Forskjellene i de to organisasjonenes sentralavtaler gjør likevel at likelydende hovedavtaler gir helt forskjellige konsekvenser. Finans Norge har siden ikke villet endre hovedavtalen.

I finanssektoren er det altså to organisasjoner som konkurrerer om å ha tariffavtale. At antallet organisasjoner begrenses ved at bare de som organiserer en viss andel av de ansatte får slippe til, er vanlig i arbeidslivet i Norge, og kan ikke i seg selv sies å true organisasjonsfriheten. Det er likevel uvanlig i dag at en organisasjon særbehandles, og ikke gis de samme rettigheter til tariffavtale som andre organisasjoner innenfor samme tariffområde. LO/HKs hovedavtale i finanssektoren mangler en bestemmelse som gir rett til tariffavtale. De aller fleste hovedavtaler har en slik bestemmelse. Det er også etablert en forskjellsbehandling av de to organisasjonene i finanssektoren. Mens HK ikke har

avtalefestet rett til å få gjort gjeldende tariffavtalen under visse betingelser, har Finansforbundets gjeldende overenskomst en bestemmelse som gir rett til tariffavtale i alle virksomheter uten betingelser.

HKs tariffavtaler i finanssektoren er spesielle. Kombinasjonen av en bestemmelse om fredsplikt, under visse vilkår, og fravær av en rettighet til tariffavtale, skaper i beste fall usikkerhet om betingelsene for å få opprettet en tariffavtale. Dersom avtalen praktiseres etter ordlyden, og uten hensyn til det som er vanlig praksis i arbeidslivet, vil den kunne innebære at organisasjonen i praksis stenges ute.

# Referanser

---

- Andersen, T. G. (2007). Avvikende tariffavtaler: om eventuelle rettslige begrensninger i arbeidsgivers adgang til å inngå konkurrerende og avvikende tariffavtaler, særlig om det ulovfestede ufravikelighetsprinsipp: Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo. Hentet fra <https://books.google.no/books?id=CaoMOgAACAAJ>
- EMK (uten årstall). *Den europeiske menneskerettskonvensjonen*, [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_NOR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_NOR.pdf).
- Evju, S. (1982). *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Evju, S. (2010). «Konkurrerende» tariffavtaler. *Arbeidsrett*, 7(03-04), 105–141.
- Evju, S. (2013). *Ufravikelighet og tariffbundethet – historisk og aktuelt*. Working paper in Labour Law (2013:1). Oslo.
- Jakhelln, H. (1985). Motstridende tariffavtaler: Kan tariffbundet part inngå tariffavtale med avvikende vilkår med annen part? *Arbeidsrettslige studier* (bind. 1, s. 226–236). Oslo: Universitetsforlaget.
- Jakhelln, H. (2014). Arbeidstakeres organisasjonsfrihet og fradrag for fagforeningskontingent - overordnede perspektiver og det menneskerettslige aspekt. I B. Banoun, O. Gjems-Onstad & A. Aa. Skaar (red.), *Høyt skattet: Festskrift til Frederik Zimmer* (s. 320–347). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mjelde, O. A. (1996). *Bankenes arbeidsgiverforening 50 år 1945–1995*. Oslo: SPAMA.
- NOU (2001: 14). *Vårens vakreste eventyr...?* Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet oppnevnt ved kongelig resolusjon 28. mai 1999. Avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 2. april 2001.
- Opsahl, T. (1977). *Organisasjonsfriheten som menneskerett* (s. 293–316). Oslo: Tanum-Norli, 1977.
- Stokke, T. A., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet : organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.



## Organisering og avtaler i finanssektoren

I 2013 avviste Finans Norge å opprette tariffavtale med LO-forbundet Handel og Kontor (HK) i en avdeling i et forsikringsselskap. Arbeidstvistloven gir fagforeninger lov å gå til streik for å få opprettet tariffavtale. LO og HK hadde imidlertid en hovedavtale med Finans Norge som satte stopper for dette. I dette notatet ser vi på i hvilken grad bestemmelsene i avtalene i finanssektoren er spesielle, og hva som spiller inn når omfangsbestemmelser og bestemmelser om rett til å gjøre gjeldende tariffavtaler utformes. Er det slik at HK holdes ute gjennom et regelverk som er annerledes enn det som finnes i andre deler av arbeidslivet og for andre organisasjoner? Avtalene i finanssektoren har mange likhetstrekk med avtaler i andre sektorer, men de har også noen særegenheter.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2018:02  
ISSN 0804-5135  
Bestillingsnr. 10267