

«Almengjøring» uten almen gyldighet – men legio problemer

Av Stein Evju*

1 Utgangspunkt

Det alminnelige utgangspunktet er at forskrifter som fastsettes etter almengjøringsloven,¹ skal gjelde fullt ut og på samme måte for innenlandske og utenlandske virksomheter. Tariffnemndas siste vedtak, om forskrifter for renholdsbedrifter,² byr på en nyskapning.

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Renholdsoverenskomsten, «Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010-2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side»³ (§ 1), og etter sin virkeområdebestemmelse gjelder forskriften som utgangspunkt for «private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold» (§ 2 første ledd).

Det egenartede med denne forskriften er at den ikke gjelder for en type arbeid – renhold. Forskriftens virkeområde er avgrenset etter hvordan renholdsarbeid er organisert, ikke etter arten av det arbeid som utføres.

* Stein Evju (f. 1946) er cand. jur. (UiO 1975) og professor i arbeidsrett ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo.

¹ Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.

² Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, fastsatt av Tariffnemnda 21. juni 2011.

³ Det gjelder en parallell overenskomst for HSH – nå Hovedorganisasjonen Virke, Renholdsoverenskomsten 1. mai 2010-31. april 2012 mellom HSH på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund, med de samme lønnssetninger.

2 En unntaksregel

Nyskapningen ligger i en særskilt unntaksbestemmelse: «Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett» (§ 2 annet ledd).

Umiddelbart fortøner denne bestemmelsen seg som underlig. Etter ordlyden gir den uttrykk for – blandt annet – at foretak som er bundet av («omfattet av») den tariffavtalen som er grunnlaget for forskriften, Renholdsoverenskomsten 2010-2012, *ikke* omfattes av forskriften. På bakgrunn av premissene for Tariffnemndas vedtak, «forarbeidet» til forskriften, er det neppe tvilsomt at meningen med bestemmelsen er at den skal angi unntak for ansatte i bedrifter som er omfattet av en *annen* tariffavtale med fagforening med innstillingsrett enn Renholdsoverenskomsten; jfr. i 3 nedenfor. Men den avgrensningen har ikke fått noe uttrykk i forskriftens ordlyd. Ordlyden i § 2 annet ledd omfatter *enhver* «tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett», uten noen avgrensning eller kvalifikasjon av partsforhold. Tariffnemnda har med andre ord ikke formådd å gi sin intensjon adekvat uttrykk i regelverksteksten. I beste fall kan man vel kalle det en «inkurie» at referansen til andre tariffavtaler ikke er kommet direkte til uttrykk i annet ledd. På samme måte må uttrykket «ansatte som utfører renhold» i § 2 første ledd leses med den presiseringen at det er tale om ansatte i slike bedrifter som er nevnt «private bedrifter som driver salg av renholdstjenester».

Poenget har nettopp vært å *ikke* gi en forskrift som omfatter alle former for renholdsarbeid. Selv om grenene mellom avtalene ikke er skarpe i alle henseender, gjelder det ulike tariffavtaleordninger for renholdsarbeid som er organisert på forskjellige måter.

3 Den hjemlige bakgrunnen

Det går også klart frem at bakgrunnen for unntaksregelen er knyttet til hjemlige tariffavtaleforhold. I høringsomgangen fremholdt NHO Service at

«For å forhindre omgåelser ... at virkeområdet må: ” avgrenses tydeligere mot tilstøtende tariffområder, hvor utførelse av tjenesten faller inn under annen tariffavtale enn Renholdsoverenskomsten. ...”», og

«Dagens renholdsoverenskomst inneholder ingen egen omfangsbestemmelse, og virkeområdet følger av langvarig praksis. Den etablerte praksisen kan oppsummeres slik at overenskomsten gjelder for ansatte med renhold som primær oppgave i private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Imidlertid gjelder ikke Renholdsoverenskomsten for ansatte i de bedriftene som reguleres av andre etablerte tariffavtaler» (Tariffnemndas vedtak 21. juni 2011, s. 8 og 10).

Tariffnemnda uttalte i umiddelbar tilslutning til det siste at på renholdsområdet «drives de samme og tilsvarende typer tjenester innenfor mange tariffområder», og nemndas flertall poengterte at det «har derfor vært *avgjørende* for Tariffnemnda at forskriftens virkeområde avgrenses slik at den ikke griper inn i *andre tariffavtalers virkeområder og dermed partenes avtaleadgang*. ... Forskriften vil dermed ikke komme til anvendelse for ansatte i bedrifter som er omfattet av andre tariffavtaler inngått med fagforening med innstillingsrett» (vedtaket, s. 10; mine kursiveringer).

Hvilken referanseramme er det Tariffnemnda forholder seg til her?

For renholdsvirksomhet er det et etablert skille mellom «renholdsbedrifter», som selger renholdstjenester til andre, og det som kalles «renhold i egen regi», det vil si bedrifter som ivaretar egne behov for renhold med egne ansatte. På det siste området gjelder det dels en egen overenskomst om «renhold på land i egen regi» mellom NHO og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund,⁴ dels faller slikt renholdsarbeid inn under «Riksavtalen» for hoteller og restauranter, der Fellesforbundet er underordnet part på arbeidstagersiden.⁵

⁴ Overenskomst 2010-2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side om lønns- og arbeidsvilkår for renholdsarbeid på land i egen regi, ved de av Næringslivets Hovedorganisasjons bedrifter hvor denne overenskomst er gjort gjeldende.

⁵ Riksavtalen 2010-2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Reiseliv på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side. NHO har flere parallellavtaler med andre arbeidstagerorganisasjoner.

4 Kritiske refleksjoner. Forskrift og avtalevirkninger

Som nevnt må det antas at når Tariffnemnda i sine premisser viser til «andre tariffavtaler», er det andre tariffavtaler enn Renholdsoverenskomsten det siktes til. Mangelen på presisjon i virkeområde bestemmelsen i forskriftens § 2 er like fullt uheldig, og fraværet av klargjørende diskusjon er påfallende. Det kommer likevel frem gjennom det som er gjengitt fra høringsuttalelsene, at forholdet til Riksavtalen for hotell og restaurant⁶ ble trukket frem som problemtema. NHO Reiseliv uttalte blandt annet at

«allmenngjøring av renholdsoverenskomsten vil føre til at ”tariffbundne aktører på Riksavtalen blir tvunget over til renholdsoverenskomsten. Dette er etter organisasjonenes oppfatning ”meget bekymringsfullt, både mht den lønnsdrivende effekt en slik overgang utvilsomt vil ha; samt til det forhold at en tariffrettslig saklig opprettelse av Riksavtalen vil bli underkjent”» (Tariffnemndas vedtak, s. 8).

Det er markerte lønnsforskjeller mellom Renholdsoverenskomsten og avtalene om renhold i egen regi. Minstelønnsatsen i Renholdsoverenskomsten, og i forskriften, er nå kr. 151,67 pr. time (efter beregnet «rammetimetall» for en jobb, altså en slags akkord); i 2010 var satsen kr. 148,56. Satsene er de samme i HSH-avtalen (se note 3) og i tariffavtalen om renhold i egen regi. Derimot er timelønnsatsene etter Riksavtalen for renholdsansatte i hoteller og restauranter markert lavere. I 2011 er minstelønnsatsen kr. 139,47 (med 37,5 timer arbeidsuke; kr. 146,72 med 35,5 timers uke; i 2010 hhv. kr. 128,32 og kr. 134,99). Skulle forskriften gjelde, ville NHOs hotell- og restaurantbedrifter med eget renholdspersonale måtte betale de samme (høyere) lønninger som innen- og utenlandske «renholdsbedrifter».

Her er det ikke bare tale om et lønnsnivåspørsmål. Det er også snakk om interesser i å beholde en tariffavtale uten at det gripes inn i den. Lønn er selvsagt en viktig side av saken. På arbeidsgiversiden opptrer det to ulike (underordnede) parter, NHO Service og NHO Reiseliv. Det samme er tilfelle på arbeidstagersiden. Det er Norsk Arbeidsmandsforbund som har «organisasjonsretten» i renholds-

⁶ Riksavtalen 2010-2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Reiseliv på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

bedrifter. I hotell- og restaurantbransjen er det derimot Fellesforbundet som organiserer renholdsansatte. Det er velkjent at forbundene (ikke bare disse to) har sterke interesser i å beholde sitt organisasjonsområde og sitt medlemsgrunnlag.

Det lar seg ikke lese ut av Tariffnemndas vedtak, men en underliggende problemstilling knytter seg til *virksomhetsoverdragelse*. Problemstillingen er i og for seg ikke ny og forsåvidt ikke en direkte konsekvens av forskriftsreguleringen. Men «almengjøringen» kan bidra til å aksentuere den, i og med at renhold nå i prinsippet ikke kan kjøpes fra en ekstern tjenestetilbyder til lavere pris enn minstelønnsatsene fører til.

En eksemplifisering er som følger: Et hotell beslutter å opphøre med renhold i egen regi og setter bort oppgaven til en renholdsbedrift. Renholdsbedriften overtar de renholdsansatte fra hotellet i samsvar med arbeidsmiljølovens⁷ § 16-2 første ledd. Hotellet er bundet av Riksavtalen. Renholdsbedriften reserverer seg *ikke* mot å bli bundet av denne tariffavtalen ved overtagelsen.

Da kan situasjonen bli at renholdsbedriften er bundet av Renholdsavtalen for sine øvrige ansatte, mens den er bundet av Riksavtalen for de overtatte hotellansatte. Tilsynelatende ender man med en situasjon der ansatte i samme virksomhet skal betales *ulikt* for samme arbeid. *Forskriften* er ikke til hinder for dette; dens § 2 annet ledd innebærer at det er *tillatt* i forhold til forskriftens offentlig-rettslige påbud å lønne de berørte etter Riksavtalen.

Men er det så enkelt?

Det er en ganske grunnleggende tariffrettslig regel at en tariffbundet arbeidsgiver ikke må «lønne noen av sine folk under gjeldende tariffavtales satser hva enten de er organiserte eller ikke» (ARD 1922.50, 51–52). Det samme prinsippet gjelder der en bedrift er bundet av to eller flere tariffavtaler for samme type arbeid – det som gjerne kalles «konkurrerende» tariffavtaler.⁸ Det ligger i dette at en tariffbundet

⁷ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁸ Se utførlig S. Evju, «"Konkurrerende" tariffavtaler», *Arbeidsrett* 2010, 105–41. Jf. også A.N. Skjønberg, «Tariffavtalers virkning for utenforstående arbeidstakere», *Arbeidsrett* 2011, 1 ff.

arbeidsgiver ikke kan lønne ansatte lavere enn etter denne tariffavtalen ved etterfølgende å inngå, eller la seg binde av, en annen tariffavtale med en annen (underordnet) tariffpart.

Denne «ufravikelighetsnormen» er en deklarasjonsnorm. Hvorvidt den slår til, beror i vårt eksempel på hvilke forutsetninger – eksplisitte eller stilltiende – Norsk Arbeidsmandsforbund og LO kan påberope og få gjennomslag for. Men det er uansett et spørsmål som forskriftens bestemmelser ikke løser, og det gjør heller ikke arbeidsmiljølovens § 16-2 annet ledd.

5 Grensedragningsproblemer og konkurransevridning

Skillet mellom foretak som selger renholdstjenester og renhold i «egen regi» er bare tilsynelatende skarpt. Renholdsoverenskomsten gir ikke uttrykk for en slik grensedragningsproblemer. Som nevnt innledningsvis har *forskriftens* virkeområde «private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold» (§ 2 første ledd). *Overenskomsten* har ikke noen slik bestemmelse om anvendelsesområdet – eller noen egentlig virkeområdebestemmelse overhodet. Den avgrensningen som gis, finnes i overenskomstens intonasjon, i fortsettelsen av partsangivelsen heter det at overenskomsten er «om lønns- og arbeidsvilkår for renholdere ved bedrifter tilsluttet NHO/NHO Service». NHO Services organisasjonsområde omfatter mer enn bare renholdsbransjen. Det inkluderer også sikkerhetsbransjen, bemanningsbransjen, attføringsbedrifter, helse og velferd, «facility management», skadebegrensning, kantiner, reisebyråer, bom- og parkeringselskaper, redningselskaper og andre former for service.⁹

Forskriften har med andre ord et annet virkeområde enn den overenskomsten forskriften bygger på. Forskriften gjelder foretak som typisk faller inn under det som kalles «renholdsbransjen»foretak som selger renholdstjenester til andre.

Hovedbestemmelsen om anvendelsesområde er tvetydig på en annen måte når det heter at «Forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold» (min kursivering). Tatt på ordet

⁹ Taksonomien er hentet fra NHO Services inndeling i hvilke bransjer som inngår i organisasjonen, se www.nhoservice.no/ (sett 31.08.2011).

ville forskriften gjelde for enhver ansatt «som utfører renhold». Skillet mellom salg av renholdstjenester og renhold i egen regi ville da viskes ut. Men dette er åpenbart ikke meningen. Meningen er å angi at forskriften skal omfatte private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og de ansatte i slike bedrifter som utfører renhold. Andre ansatte i slike renholdsbedrifter, som kontorpersonale, sjåfører eller ledelse, omfattes ikke.

Det kan likevel oppstå avgrensningsspørsmål om hva som er å anse som en bedrift som «driver salg av renholdstjenester». Et nærliggende eksempel er bemanningsforetak (vikarbyråer). Vi tenker oss at en bedrift som har drevet renhold i egen regi, bestemmer seg for å sette ut arbeidet til en tjenesteleverandør. Hvis leverandøren blir et foretak «som driver salg av renholdstjenester» i organisert form med egne ansatte, er det klart at forskriften har anvendelse. Hvis bedriften i stedet leier inn personell fra et bemanningsforetak,¹⁰ er svaret ikke like klart. Skal bedriften da anses å fortsatt drive renhold i egen regi? Eller skal bemanningsforetaket anses som et foretak «som driver salg av renholdstjenester»? Hvis vi legger det siste alternativet til grunn, kan det bli avgjørende om bemanningsforetaket er omfattet av en annen «etablert tariffavtale», i forskriftens forstand en tariffavtale «inngått med fagforening med innstillingsrett».¹¹ Til dette kommer den gjennomføringen av bemanningsdirektivet, 2008/104/EF, som er på trappene. Når dette skrives, vet vi ennå ikke hvordan likebehandlingsprinsippet i direktivets artikkel 5 vil bli regulert.¹² Det grunnleggende utgangspunktet er imidlertid et krav om likhet med arbeidstagere i innleiebedriften:

«De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for bemanningsbyråansatte skal, i den tid de er på oppdrag i en innleievirksomhet, være minst de

¹⁰ Hvorvidt det ville være adgang til innleie etter de nå gjeldende bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 14-12 jfr. § 14-9, er et annet spørsmål. Men det er ikke grunn til å trekke det inn her.

¹¹ I motivene til forskriftens § 2 første ledd heter det bare at «Forskriften skal ikke gjelde for renholdere som er ansatt i bedrifter som er regulert av andre etablerte tariffavtaler, nærmere bestemt ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett» (Tariffnemndas vedtak, s. 12–13).

¹² Om prinsippet i direktivets artikkel 5, se A. van den Heuvel, «Bemanningsdirektivet : EF-direktivet om arbeidsleie, fremvekst, regler og konsekvenser for norsk rett», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 5 (2011), 155–286 (228–248).

som ville fått anvendelse dersom de hadde blitt ansatt direkte av denne virksomheten for å ha den samme jobben» (artikkel 5(1)).

Med «grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår» menes det her arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt ved lov, forskrift, administrative bestemmelser, tariffavtaler «og/eller andre bindende generelle bestemmelser som er i kraft i innleievirksomheten», forsåvidt gjelder vern av gravide og ammende, kvinner og ungdom, og ikke-diskrimineringsregler, arbeidstid, vidt forstått, ferie og offentlige høytidsdager, og betaling («pay»), jfr. artikkel 5(1) annet ledd og artikkel 3(1)(f).¹³

Medmindre det etableres unntaksløsninger etter direktivets regler i artikkel 5(2)–(4), vil situasjonen dermed bli at innleide renholdere skal ha minst den samme betaling m.v. (fra sin arbeidsgiver, bemanningsforetaket) *som om* de hadde vært ansatt i innleievirksomheten.

Kvalifikasjonen «minst» kan fort få betydning hvis vi tenker oss at innleieren er omfattet av Riksavtalen eller er en uorganisert bedrift. Hvis bemanningsforetaket anses som en virksomhet som omfattes av renholdsforordningen, vil de ansatte som leies ut, ha krav på en høyere lønn enn den de ville ha fått ved ansettelse hos innleier. Hvis bemanningsforetaket ikke omfattes av renholdsforordningen, blir situasjonen som i neste avsnitt i teksten, avslutningsvis.

Hvis innleievirksomheten er en som har drevet renhold i egen regi, har man forsåvidt et sammenligningsgrunnlag. Har virksomheten tidligere betjent seg av en renholdsbedrift som selger tjenesten, mangler derimot sammenligningsgrunnlaget. Hvis bemanningsforetaket ikke anses som et foretak «som driver salg av renholdstjenester», har man heller ikke noe grunnlag for lønnsfastsettelsen i «almengjørings»forordningen. Da blir lønn m.v. for de utleide/innleide renholdere et rent spørsmål om hvilke vilkår som er avtalt mellom bemanningsforetaket og dets ansatte, såfremt det ikke gjelder noen tariffavtale for foretaket og arbeidstagerne.¹⁴

Eksemplene illustrerer at grensedragningsproblemer involverer potensielle konkurransevridningseffekter. Tenker vi oss en bedrift som kjøper tjenester av et renholdsforetak, som må innrette seg etter

¹³ Min oversettelse til norsk fra den engelsksproglige tekstversjonen av direktivet.

¹⁴ Det er inngått en «prinsippavtale» 2010/2012 for bemanningsbransjen mellom LO og NHO. Den har imidlertid få materielle bestemmelser og ingen om lønnssetninger.

«almengjørings»forskriften, eventuelt også etter Renholdsoverenskomsten, kan det være penger å spare på i stedet å leie inn renholdere fra et bemanningsforetak. Det kan igjen friste til å etablere renholdsutleieforetak i stedet for å opptre som renholdsforetak som omfattes av forskriften. Dette kan vel kalles perverse effekter av reguleringen.¹⁵ Hvor problematisk de vil fortone seg, er vanskelig å si. I første omgang vil det bero på hvorvidt den begrensningen av innleieadgang som er knyttet til skrankene for adgang til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 14-12, blir opprettholdt eller vil falle som en utilsattelig restriksjon på tjenestefriheten (EØS-avtalens artikkel 36 jfr. bemanningsdirektivets artikkel 4). Dette er omdiskutert¹⁶ — og det gjenstår å se.

6 Sluttbemerkninger

Uansett hva man ellers måtte mene om den, er Tariffnemndas forskrift av 21. juni 2011 om «almengjøring» av Renholdsoverenskomsten ikke særlig vellykket lovteknisk sett.

Når anvendelsesområdet knyttes til arten av den virksomhet som utøves, og ikke til tariffbundethet, oppstår det uvegerlig grensedragningsproblemer. Det er ikke i seg selv grunn for kritikk. Men når det gjelder «renholdsforskriften», er problemet større enn vanlig fordi det ikke bare er arten av virksomhet, men også måten virksomheten er organisert på – fremmed eller egen regi – som skal være kriterier for forskriftens virkeområde. Når bemanningsforetak kommer til som en tredje faktor, blir bildet lett uoversiktlig. Dette kombinerer seg med et problem som er generelt for «almengjørings»loven og forskrifter gitt i medhold av den. Det mangler et apparat for å kunne avgjøre spørsmål om forståelsen og anvendelsen av forskrifter, herunder om et foretak faller innenfor eller utenfor virkeområdet til en forskrift. Slike

¹⁵ «Perverse effekter» er et begrep fra samfunnsvitenskap som gjerne brukes om en kategori av utilsiktede virkninger, der virkningene av et tiltak e.l. står i motsetning til det som var tilsiktet.

¹⁶ Se til dette van den Heuvel (note 12), 194-227, 248-263, som konkluderer med at «Reglene i aml. §§ 14-12 jf. 14-9 kan opprettholdes der arbeidstakeren ikke er fast ansatt i bemanningsbyrået» (262; min kursivering).

spørsmål burde kunne bli løst autoritativt og raskt. Når det ikke er mulig, vil det gjøre seg gjeldende usikkerhet. Slik usikkerhet kan styre kontraktsinngåelser i én retning fordi kontrahenter ikke vil risikere å kontrahere med et foretak som det senere kan vise seg at ikke har overholdt regler som blir ansett anvendelige likevel. Dette vil ha en konkurransevridende effekt som ikke bare rammer foretak, men også deres ansatte. Det kan være ønskelig at man tok opp igjen denne problemstillingen på bredere basis.¹⁷

Når det gjelder forskriftens virkeområde, unntar den *både* bedrifter som er bundet av Renholdsoverenskomsten, og andre bedrifter som er bundet av en «tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett». På Renholdsoverenskomstens område vil det være avgjørende om overenskomsten gir adgang til lokale avtaler (på bedriftsnivå) som kan gå under minstelønnssetningene. Er svaret nei, kan reguleringen nok passere EØS-rettslig. På Riksavtalens område gjelder det imidlertid ikke noen «almengyldige» minstelønns- eller andre lønnssetninger. Dermed er det intet grunnlag for å stille krav overfor utenlandske tjenesteydere. Da blir spørsmålet om skillet mellom tjenestekjøp og renhold i egen regi kan opprettholdes. Standpunktet innebærer å avgrense en sektor eller «bransje» etter hvordan arbeid er organisert, ikke etter arten av arbeid. Det er mer problematisk. Et følgespørsmål blir om dette får overslag til Renholdsoverenskomstens område. Hvis man ser for seg at en renholdsbedrift etter en virksomhetsoverdragelse kan lønne etter Riksavtalen, er svaret knapt tvilsomt.

Forskriften regulerer ikke, og den kan ikke regulere, den tariffrettslige ufravikelighetsproblemstillingen. En forskrift kan påby at det skal lønnes høyere enn en tariffavtale fastsetter. «Riksavtale-unntaket» er for såvidt en levende illustrasjon. Forskriften kan også tillate at det lønnes lavere. Men om det tillate er tillatelig tariffrettslig sett, er et annet spørsmål. I vår konstellasjon må man se for seg at Norsk Arbeidsmandsforbund kan kreve at Renholdsoverenskomsten etterleves også overfor overtatte arbeidstagere som er bundet av Riks-

¹⁷ Slike spørsmål ble tatt opp i et åpent høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet 16. februar 2005, Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering (ref. 200500633-/EMJ), under overskriftene «tvisteløsning» og «tilsyn og kontroll». Høringsomgangen førte imidlertid ikke til at disse spørsmålene ble ført videre.

avtalen. Både Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet er tilsluttet LO. Om spørsmålet holdes internt eller søkes løst eksternt, gjenstår å se. Det har uansett interesse på flere plan.