Tron Løkken Sundet

TARIFFAVTALEN

Utvalgte emner

FAGBOKFORLAGET

TARIFFAVTALEN – UTVALGTE EMNER

TRON LØKKEN SUNDET

TARIFFAVTALEN – UTVALGTE EMNER

FAGBOKFORLAGET

Copyright © 2019 by
Vigmostad & Bjørke AS
All Rights Reserved

1. utgave / 1. opplag 2014

ISBN: 978-82-450-3250-5
ISBN (trykt): 978-82-450-1598-0

Tilrettelagt for e-bok: John Grieg, Bergen

Forsidedesign ved forlaget

Spørsmål om denne boken kan rettes til:
Fagbokforlaget
Kanalveien 51
5068 Bergen
Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01
E-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no
www.fagbokforlaget.no

FORORD

Jeg har i noen år holdt oversiktsforelesninger om kollektiv arbeidsrett på kurs i regi av Juristenes Utdanningssenter og for studenter med spesialfag arbeidsrett, først for studenter ved Universitetet i Bergen og deretter også for studenter ved Universitetet i Tromsø. Etter hvert oppstod tanken om å bearbeide foredragene til en artikkel om enkelte temaer innenfor kollektiv arbeidsrett. Under utskrivningen har omfanget økt slik at det i stedet for en artikkel gis ut som en liten bok om utvalgte emner i tariffavtaleretten. Fremstillingen av tariffavtalebegrepet, tariffavtaletolkningen og prosessreglene for Arbeidsretten har jeg i stor grad basert på materiale brukt i foredrag jeg har holdt. Det øvrige «fyllstoffet» er skrevet ut i anledning denne fremstillingen.

Den opprinnelige planen var at skrivearbeidet skulle gjennomføres i løpet av høsten 2014. Av ulike grunner ble utskrivningen fremskyndet, og fremstillingen bærer nok preg av det. Jeg har vurdert om tittelen burde hatt tillegget «foreløpig utgave», men har blitt stående ved at det ikke er nødvendig med et slikt forbehold. Ambisjonsnivået får være advarsel god nok: Fremstillingen er ikke ment som noe selvstendig rettsvitenskapelig bidrag, men kan forhåpentligvis tjene som en oversikt og hjelp til å navigere i materien; henvisningene til annen litteratur vil dekke behovet for mer dyptpløyende fremstillinger. Målgruppen er først og fremst juridiske studenter og praktikere, men også andre med interesse for tariffavtalens rettslige stilling kan ha nytte av fremstillingen.

Fremstillingen er i hovedsak bygd opp slik at hovedtrekk og de sentrale poengene presenteres i brødteksten. Den er videre begrenset til arbeidstvistlovens område. Fremstillingen i brødteksten bygger i hovedsak på lov, forarbeider og rettspraksis. I petitavsnitt vil man finne utdyping av poenger i brødteksten og ytterligere redegjørelser for rettspraksis, merknader til spesielle problemstillinger eller henvisnin-

ger til kilder til fordypning og videre studier. Henvisning til litteratur er i all hovedsak begrenset til nyere fremstillinger. Fremstillingen gjelder utvalgte emner; det er fortsatt mye uskrevet i den kollektive arbeidsretten generelt og tariffavtaleretten spesielt. Redegjørelsen for behandlingen av rettstvister er i tillegg noe mer omfattende enn det som er strengt nødvendig i en fremstilling av tariffavtaleretten; på det punktet har jeg lagt størst vekt på tanken om å gi en systematisk fremstilling av større deler av arbeidstvistprosessen, som først og fremst har praktikere som adressat.

Fremstillingen må suppleres med studier av tariffavtaler og rettspraksis. Et sentralt utvalg finnes i Evju (red.), *Materialsamling i arbeidsrett. Hovedavtaler, overenskomster, direktiver*, Institutt for privatrett – stensilserie B (2011). En rekke tariffavtaler er dessuten lett tilgjengelig på hovedorganisasjonenes nettsider, hvor man også kan fordype seg i tariffavtalenes mangfoldighet. Arbeidsrettens praksis er tilgjengelig i Lovdata (abonnementstjenesten), og nyere avgjørelser finnes på Arbeidsrettens nettsider. Arbeidsrettens domssamlinger fra og med 2007 er fritt tilgjengelig i PDF-format på Arbeidsrettens nettsider.

Jeg har fra september 2009 hatt mitt daglige virke i Arbeidsretten, og har vært med på å avsi flere av de avgjørelsene det vises til. Jeg har ikke belastet fremstillingen med å presisere hvilke avgjørelser det er, men nøyer meg med en generell presisering her i forordet.

Til slutt takker jeg for innspill og tilbakemeldinger fra kolleger i og utenfor Arbeidsretten som forhåpentligvis har kommet fremstillingen til gode. De feil og mangler som gjenstår, er fullt og helt mitt ansvar. Forlaget skal ha takk for å ha håndtert et uventet bokprosjekt på en god måte.

Fremstillingen er forsøkt basert på materiale som var tilgjengelig 1. desember 2013.

Oslo, 10. desember 2013

Tron Løkken Sundet

FORKORTELSER

Arbeidsmiljøloven - lov 17. juni 2005 nr. 62
Arbeidstvistloven – lov 27. januar 2012 nr. 9
Avtaleloven – lov 31. mai 1918 nr. 4
EMD: Den europeiske menneskerettsdomstol
EMK: Den europeiske menneskerettskonvensjon
EØS-avtalen – Avtale om det europeiske økonomiske samarbeidsområde
Hovedavtalen LO–NHO – Hovedavtalen 2010–2013 mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon
ILO: International Labour Organization
Lov om europeiske samarbeidsutvalg – lov 23. august 1996 nr. 63
Lønnsnemndloven – lov 27. januar 2012 nr. 10
NL: Kong Christian Den Femtis Norske Lov 15 april 1687
SCE-loven lov 30. juni 2006 nr. 50
SE-loven – lov 1. april 2005 nr. 14
Tjenestetvistloven – lov 18. juli 1958 nr. 2
Tvisteloven – lov 17. juni 2005 nr. 90
ØSK: FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter

INNHOLD

I Innledning 13
1 Tariffavtaleretten 13
2 Hovedtrekk ved tariffavtalens funksjon og virkninger. Det kollektive arbeidslivet 16

II Noen rettskildemessige hovedtrekk 21
1 Innledning 21
2 Tvistelovgivningen og annen lovgivning 22
3 Grunnrettslige normer. Oversikt over den folkerettslige rammen 22
4 Rettspraksis 28
5 Tariffavtaleregulering. «Alminnelige tariffrettslige normer» 30
6 Rettsvalg – noen utgangspunkter 30

III Tariffavtalebegrepet 33
1 Innledning 33
2 Generelt om lovens definisjon 34
3 Partsforholdet 35
4 Formkrav 38
5 Materielle elementer 40
5.1 Innledning 40
5.2 Avtalekravet. Avtalerettslige regler 40
5.3 Lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold 46
5.4 Generalitet/normativitet. Formålstesten 48

IV Tariffavtalens materielle virkninger 63
1 Innledende merknader om tariffavtalen som avtaletype 63
2 Hvem er tariffbundet? Utgangspunktene 64
3 Nærmere om tariffavtalens virkning i tid. Prolongasjon og ettervirkning 72
4 Fredsplikt 77
4.1 Noen utgangspunkter 77

4.2 Fredspliktens innhold. Arbeidskampbegrepet ... 79
4.3 Hvem er bundet? ... 84
4.4 Fredspliktens grenser – generelt. Den relative fredsplikten ... 85
4.5 Demonstrasjonsaksjoner ... 87
4.6 Sympatiaksjoner ... 90
5 Ufravikelighets- og lojalitetsvirkninger ... 94
5.1 Innledning ... 94
5.2 Arbeidstvistlovens bestemmelse om ufravikelighet ... 94
5.3 Ulovfestede ufravikelighetsnormer – forholdet innad i tariffhierarkiet ... 97
5.4 Ulovfestede ufravikelighetsnormer – forholdet til utenforstående arbeidstakere ... 98
5.5 Ulovfestede ufravikelighetsnormer – tariffavtaleforhold ... 104
5.6 Lojalitetsplikt i tarifforhold ... 108
6 Hovedpunkter i tolkningslæren ... 113
6.1 Innledning ... 113
6.2 Ordlyden som argumentasjonsgrunnlag ... 115
6.3 Kontekst – tilblivelsesprosessen og historikk. Praksis ... 122
6.4 Kontekst – annen tariffregulering ... 127
6.5 Reelle hensyn og tolkningsformodninger ... 129
7 Nærmere om lov og avtale. Gyldighetsspørsmålet. Særreguleringer for avtaletypen ... 130
8 Litt om tariffbruddsansvaret ... 135

V Interessetvistene – prosessuelt og materielt ... 143
1 Innledning ... 143
2 Prosedyrereglene ... 143
3 Avslutning av konflikten. Lønnsnemnd ... 147

VI Rettstvistene ... 149
1 Innledning ... 149
2 Arbeidsrettens domsmyndighet ... 151
2.1 Innledning. Utgangspunkter om saklig og stedlig domsmyndighet. Voldgift ... 151
2.2 Tvister mellom tariffparter om tariffavtalens eksistens og forståelse ... 154
2.3 Tvister om det foreligger brudd på § 8 første ledd ... 155
2.4 Tvister om det foreligger brudd på § 8 annet ledd jf. §§ 18 og 25 ... 156
2.5 Erstatningsansvar for tariffbrudd og tariffstridig/ulovlig arbeidskamp ... 156
2.6 Unntak ... 157
2.7 Adgangen til å behandle krav med grunnlag i arbeidsavtalen ... 157
2.8 Litt om den dobbeltsporede prosessordningen ... 158

3 Arbeidsrettens upartiskhet og uavhengighet 161
3.1 Innledning..... 161
3.2 Arbeidsrettens organisering. Oppnevning av dommere. Rettens sammensetning 162
3.3 Habilitetskrav. Behandling av habilitetsspørsmål..... 164
4 Saksbehandlingsregler 167
4.1 Søksmålskompetansen og krav til søksmålssituasjonen. Forhandlingskravet 167
4.2 Saksforberedelsen. Bevistilgang. Stansing..... 171
4.3 Hovedforhandling. Forening av saker. «Felles hovedforhandlinger» ... 179
4.4 Partshjelp..... 180
4.5 Arbeidsrettens avgjørelser. Rettskraftregelen..... 183
4.6 Sakskostnader..... 185
4.7 Rettsmidler..... 187

Domsregister..... 191

Stikkordregister..... 195

I INNLEDNING

1 Tariffavtaleretten

Emnet for fremstillingen er rettsreglene om tariffavtalen. Tariffavtaleretten er en del av arbeidsrettsdisiplinen. Arbeidsretten som fagdisiplin er sammensatt, og det er nødvendig med en avgrensning; ikke alt som er av betydning for tariffavtalen, kan tas opp i denne fremstillingen. Vi skal først se på litt rettssystematikk, før vi går inn på klargjøring av bokens temaer.

Det er i arbeidsrettslige fremstillinger vanlig å dele arbeidsretten inn i en kollektiv og en individuell del. I den individuelle delen behandles reglene om arbeidsforholdet i vid forstand, det vil si rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker: reglene om arbeidsavtalen, arbeidsmiljø, arbeidstid og ferie, stillingsvern mv. En slik tilnærming vil også dekke regler i rettssystemet for øvrig som har en side mot arbeidsforholdet, slik som regler om skatt. Fremstillinger av den kollektive arbeidsretten har vanligvis knyttet seg til forholdet mellom tariffavtalens parter, reglene om tariffavtalens inngåelse, virkninger og opphør, og reglene om løsning av retts- og interessetvister. Reglene om samarbeid og medbestemmelse blir noen ganger også behandlet som del av den kollektive arbeidsretten.

> Se om emneavgrensningen generelt Evju, «Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk», *Arbeidsrett* 2012, s. 1 f. på s. 8 f. med videre henvisninger, og konkret for kollektiv arbeidsrett Fougner mfl., *Kollektiv arbeidsrett* (2004), s. 19 f., og Stokke, «LO, NHO og Arbeidsrettsrådets skjebne», i Bergh (red.), *Avtalt spill – 75 år – Hovedavtalen LO–NHO* (2010), s. 219.

De fleste arbeidsrettslige fremstillinger berører kollektivrettslige spørsmål. Dette er gjennomgående korte introduksjoner til arbeidstvistlovens regler og normene for arbeidskamp som inntas som egne kapitler i samlede fremstillinger, som i liten grad går utover en redegjørelse for lovens regler supplert med enkelte eksempler fra rettspraksis, og med noen tilføyelser om utvalgte tariffbestemmelser. Andre fremstillinger integrerer tariffrettslige spørsmål i fremstillingen av den individuelle arbeidsretten, se eksempelvis Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (3. utg., 2013). Et annet eksempel på et funksjonelt valg av temaer er Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning* (2. utg., 2011). Den mest omfattende systematiske fremstillingen av den norske kollektive arbeidsretten er Fougner mfl., *Kollektiv arbeidsrett* (2004).

En samlet fremstilling av arbeidsretten gis i Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (4. utg., 2006). Dette er en oversiktsbok som dekker både individuell og kollektiv arbeidsrett, herunder reglene om samarbeid og medbestemmelse. På noen punkter har fremstillingen også utførlige og grundige drøftelser. Se også Jakhellns avsnitt om arbeidsretten i Knophs oversikt over norsk rett (2009), s. 545 f., og Evju, «Norge», i Arbeitsrätten i Norden, Tema Nord 1990:42.

Av nyere spesialarbeider kan merkes Evju, *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik* (1982) og artikkelsamlingene Jakhelln (red.) *Artikkelsamling i arbeidsrett* (2001) og Evju, *Arbeidsrett – utvalgte artikler* (2010), del I–IV. Henvisninger til avhandlinger om spesielle emner er inntatt i den fortløpende fremstillingen hvor det er aktuelt, jf. også oversikten i kapittel II.1.

Den rettslige rammen må suppleres med opplysninger om organisasjonsmønster og tariffområder. Stokke/Nergaard/Evju, *Det kollektive arbeidslivet* (2. utg., 2013), og Evju, «Arbeidsmarked, organisasjoner og tarifforhold», Institutt for privatrett/UiO Arbeidsnotater 2012:2, er obligatorisk lesning på dette punktet. Se også arbeidsgrupperapporten til LOs kongress 2013, «Grensetvister, kampkraft og tariffpolitisk styrke» (tilgjengelig på http://ny.lo.no/Documents/Om%20LO/Kongress2013/Kongressdokumenter%20klare%20f%c3%b8r%20kongressen/Dagsorden_9_del_2.pdf).

Fremstillingen gjelder kollektiv arbeidsrett i snever forstand – de normene som knytter seg til tariffavtalen. Formålet er å gi en oversikt over de sentrale materielle og prosessuelle reglene for tariffavtalen. Etter en kort oversikt over de rettskildemessige særtrekkene for rettsområdet

og avtaletypen i kapittel II, redegjøres det for tariffavtalebegrepet i kapittel III. Deretter gis det en oversikt over de materielle virkningene av tariffavtalen i kapittel IV. Reglene om tvisteløsning er en del av de rettslige særtrekkene ved tariffavtalen. Det sentrale skillet her går mellom interessetvister og rettstvister. Vi skal komme nærmere inn på tvistetypene i kapittel V og VI; skillet går i korte trekk ut på at interessetvistene gjelder spørsmålet om hva som bør være rett og plikt i tarifforholdet – det vil si om det skal opprettes en tariffavtale, og hva denne avtalen skal gå ut på. Rettstvistene er tvister om hva som er rett og plikt mellom partene.

Utgangspunktet for tariffavtaler er som for andre avtaler at det står enhver fritt til å velge om det skal inngås en slik avtale og hvilket innhold avtalen skal ha. Det gjelder som hovedregel ingen forhandlingsplikt. Partene må også komme til enighet om opprettelse av avtalen. For tariffavtaler gjelder det likevel et særtrekk: Vår rettsorden bygger på at en part ved uenighet om det skal inngås avtale (det vil si ved en interessetvist), kan søke å tvinge motparten til å akseptere kravet om tariffavtale ved bruk av arbeidskamp. Arbeidstvistloven § 3 gir et kortfattet uttrykk for dette:

> «Fagforening, arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller sammenslutning av slike kan fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå eller revidere en tariffavtale. Dersom motparten ikke møter til forhandlinger eller forhandlingene ikke fører til inngåelse av en ny eller revidert tariffavtale, kan streik eller lockout iverksettes når de vilkår som fremgår av §§ 18 og 25 er oppfylt.»

Arbeidskamp er tiltak som iverksettes for å øve press på motparten ved å påføre denne tap eller ulempe. Et typetilfelle er iverksettelse av streik; arbeidstakerne nedlegger arbeidet for å presse motparten til å akseptere kravet om tariffavtale. En slik arbeidsstans påfører virksomheten tap, for eksempel i form av redusert omsetning, eventuelt full stans i produksjonen. En fremstilling av tariffavtalen må også redegjøre for adgangen til bruk av slike virkemidler for å få motparten til å akseptere kravet som er fremmet. For staten gjelder det særlige regler om forhandlingsrett (og -plikt) i tjenestetvistloven §§ 6–9.

> Innenfor arbeidstvistlovens område kan tarifforholdet mellom partene være slik at det gjelder plikt til å forhandle om og opprette tariffavtaler. Hovedavtalen i KS-området har for eksempel bestemmelser om partenes forhandlingsrett/-plikt: Etter Hovedavtalen § 4 har partene «gjensidig

rett og plikt» til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i Hovedavtalen, hovedtariffavtalen, sentrale særavtaler og lokale særavtaler. Lokale særavtaler kan inngås med hjemmel i sentrale tariffavtaler, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Dersom partene ikke kommer til enighet om opprettelse av særavtaler, skal tvisten avgjøres av en nemnd, jf. Hovedavtalen § 6-1. Tarifforholdet for øvrig kan være slik at den tariffbundne etter omstendighetene ikke står fritt til å avvise motpartens forslag til tariffregulering, jf. ARD 2001 s. 66.

Fremstillingen er i første rekke ment som en oversikt over problemstillinger med utgangspunkt i lovgivning og rettspraksis. Hovedtrekk og hovedregler fremstilles i brødteksten, mens petitavsnitt vil inneholde utfyllende drøftelser og henvisninger til rettspraksis og andre kilder til fordypning.

2 Hovedtrekk ved tariffavtalens funksjon og virkninger. Det kollektive arbeidslivet

Tariffavtalens funksjon kan minne om ringer i et vann: Tariffavtalens normer og virkninger har betydning for flere enn tariffparten og tariffpartens medlemmer. Avtaletypen har en sentral funksjon i arbeidsretten, men har også mer vidtrekkende samfunnsmessige virkninger. Vi skal i dette avsnittet se på noen sider ved dette.

Den rettslige rammen for arbeidsforholdene følger av lov og avtale, men avtaleelementet er sammensatt. Reglene for de individuelle arbeidsforholdene følger dels av arbeidsavtalen og normene som kan utledes av ansettelsesforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Rettsreglene for det individuelle arbeidsforholdet kan følge av uttrykkelige bestemmelser i arbeidsavtalen, av praksis i ansettelsesforholdet eller av de utfyllende normer og argumentasjonsmønstre som kan utledes av rettspraksis, for eksempel om grensene for arbeidsgivers styringsrett.

Normene for arbeidsforholdet vil i tillegg ha sitt grunnlag i de tariffbestemmelser som er anvendelige, det vil si de bestemmelser begge parter er bundet av og som får anvendelse i forholdet mellom dem. Tariffregulering kan også ha en «smitteeffekt» for arbeidsforholdene, det vil si at den overfor tredjemann får en faktisk virkning selv om

tariffavtalen ikke er direkte anvendelig. Ufravikelighetsvirkningene av en tariffavtale kan ha en slik virkning for ansettelsesforholdet for arbeidstakere som ikke er bundet av tariffavtalen, jf. kapittel IV.5. I tilfeller hvor lovgivningen ikke har annen regulering, kan tariffbestemmelsene i noen tilfeller fungere som argumentasjonsgrunnlag for å oppstille alminnelige normer i arbeidslivet. Det klassiske eksempelet på slik rettsutvikling er normene om permittering. I andre tilfeller kan regulering i tariffavtaler inngå som en del av bakgrunnen ved lovreformer. Arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak er til dels utformet på bakgrunn av tariffavtalebestemmelser, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 143 f. I andre tilfeller har lovgiver oppstilt relative, preseptoriske lovbestemmelser i form av bestemmelser som bare kan fravikes i tariffavtale, jf. kapittel IV.7 nedenfor.

I tillegg til den rettslige funksjonen kommer tariffavtalens samfunnsøkonomiske virkninger. Tariffavtalene er et element i lønnsdannelsen i Norge, og lønnsnivå/lønnskostnader vil igjen ha virkninger for bedriftenes konkurranseevne og for myndighetenes mål for den økonomiske utviklingen.

> I denne sammenheng må merkes den såkalte frontfagsmodellen, jf. Stokke/Nergaard/Evju, *Det kollektive arbeidslivet* (2. utg., 2013), s. 181 f., og NOU 2013: 13. Denne modellen går i korte trekk ut på at tariffoppgjørene organiseres slik at det først forhandles om tariffavtaler som gjelder for den konkurranseutsatte delen av næringslivet. For å sikre konkurransedyktigheten må lønnsveksten tilpasses forholdene i de utenlandske markedene, og for å unngå uønsket inflasjon må lønnsveksten i de andre næringene tilpasses lønnsveksten i de konkurranseutsatte næringene.

Organisasjonsmønsteret i Norge er en del av bakteppet når man skal fremstille reglene om tariffavtalen. Det er i denne fremstillingen ikke plass til å gå grundig inn på dette, men noen hovedtrekk skal nevnes, og man bør ha et visst kjennskap til organisasjonslivet når man skal studere tariffavtalen som rettslig fenomen. For detaljer om dette vises det til fremstillingene i Evju og i Stokke/Nergaard/Evju, jf. petitavsnittet i punkt I.1 foran. For sammenhengens skyld skal det bare gis et kort omriss av organisasjonsmønsteret:

På arbeidstakersiden er det fire hovedorganisasjoner som man bør ha kjennskap til: Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og Akademikerne. Det-

te er sammenslutninger av fagforeninger, hvor hovedorganisasjonen er det overordnede leddet i en hierarkisk struktur. LO er den største sammenslutningen med opp mot 900 000 medlemmer. På arbeidsgiversiden er de sentrale hovedorganisasjonene Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Hovedorganisasjonen Virke, Kommunesektorens Organisasjon (KS) og Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter. Staten står i en særstilling, og de tariffrettslige spørsmål håndteres av Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. For staten er tariffavtalerettslige spørsmål regulert av tjenestetvistloven. Denne vil ikke bli behandlet i den videre fremstillingen. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen i privat sektor, med over 22 000 medlemsbedrifter som til sammen har mer enn 540 000 ansatte. I tillegg til å ivareta medlemmenes arbeidsrettslige rettigheter og plikter, utøver organisasjonene også mer generell politisk virksomhet og engasjement. Arbeidsgiverorganisasjonene vil for eksempel søke å ivareta næringsinteresser, og virksomheter kan være medlem av arbeidsgiverorganisasjoner uten å være bundet av tariffavtale; medlemskapet kan være begrunnet i et behov for tilknytning til en organisasjon som kan ivareta interessene overfor offentlige myndigheter, eller behov for den service og bistand organisasjonen kan yte overfor en medlemsbedrift.

Denne sammensatte organisasjonsstrukturen har også en side mot tariffreguleringen. Innenfor LO–NHO-området skilles det mellom hovedavtaler, landsdekkende tariffavtaler (overenskomster) og lokale avtaler/særavtaler. Det kan i tillegg gjelde tariffavtaler for enkeltbedrifter i NHO. Se også merknadene om begrepsbruk i kapittel III.1 nedenfor.

I tillegg til de fire store hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden finnes det en rekke andre organisasjoner av varierende omfang. Innenfor finanssektoren finnes for eksempel arbeidsgiverseksjonen i Finans Norge. Det kan videre finnes sammenslutninger som bare utøver virksomhet i bestemte områder eller i enkeltvirksomheter, såkalte «husforeninger». Også dette er organisasjoner som kan opprette tariffavtaler. Poenget i slike sammenhenger er da at man ikke uten videre kan overføre løsninger som gjelder i forholdet mellom de etablerte hovedorganisasjonene til forholdet mellom hovedorganisasjoner og andre organisasjoner, frittstående fagforeninger eller arbeidsgivere.

Arbeidstvistloven og tjenestetvistloven definerer hva som er en tariffavtale, men har ikke regler om innholdet i den, det vil si hvilke

lønns- og arbeidsvilkår den kan eller skal inneholde. Så lenge reguleringen tematisk faller inn under definisjonen i loven, er det en tariffavtale.

Det har ingen hensikt å gi en oversikt over det materielle innholdet i tariffavtaler. En detaljert gjennomgang ville sprenge rammene for fremstillingen, og ville uansett ha liten praktisk nytte: Den som skal ta stilling til et arbeidsrettslig spørsmål, må alltid undersøke om det er tariffavtaler som er anvendelige i saken, og deretter avklare innhold og rekkevidden av de bestemmelser som kan være anvendelige.

> Nyttig oversikt over tariffreguleringens mangfoldighet får man på hovedorganisasjonenes nettsider. En rekke av de gjeldende tariffavtalene i LO–NHO-området finnes tilgjengelig på nettsidene til forbundene i LO og på NHOs «tariffavtaleweb».

Hvilke tariffavtaler som er anvendelige, må løses på grunnlag av tolkning av den konkrete tariffavtalen. For vår fremstilling er det tilstrekkelig å nevne at reguleringen er vidtrekkende og sammensatt, jf. også kapittel III nedenfor om tariffavtalebegrepet. Tariffavtalene har gjerne bestemmelser om lønn, arbeidstid, arbeidets innhold, permittering og utfyllende regler om stillingsvern slik som drøftelsesplikt ved oppsigelse og ansiennitetsprinsippet mv. Slike bestemmelser går inn som del av arbeidsavtalen mellom de tariffbundne arbeidsgivere og arbeidstakere. I LO–NHO-området er det vanlig at slike bestemmelser inntas i overenskomster og særavtaler. Tariffavtalen har også bestemmelser om forholdet mellom organisasjonene, om medbestemmelse og samarbeid og om tvisteløsning. I LO–NHO-området er det vanlig at slike bestemmelser inntas i hovedavtaler.

Avtalenes innhold vil i tillegg preges av tradisjon innenfor området. Flere av avtalene mellom hovedorganisasjonene kan ha bestemmelser som har vært i avtalene i 100 år: Tariffavtalene blir langsiktige reguleringer hvor det kan være en motvilje mot endringer, blant annet ut fra frykten for å miste opparbeidede rettigheter. Satt på spissen er det enklere å få en bestemmelse inn i tariffavtalen enn å få den ut av tariffavtalen.