



Hefte 7:

Arbeidslivsreguleringer, handel og internasjonal solidaritet



Innholdsfortegnelse

7.1	EU/EØS	3
7.1.1	TILKNYTNING EU/EØS.....	3
7.2	ARBEIDSMILJØ OG ET SERIØST ARBEIDSLIV	25
7.2.1	SOSIAL DUMPING	25
7.2.2	REGULERING AV INNLEIE OG BEMANNINGSBRANSJEN	40
7.2.3	KOLLEKTIV SØKSMÅLSRETT	65
7.2.4	OFFENTLIG INNKJØP	69
7.2.5	SPRÅK	77
7.3	TILSYN	81
7.3.1	ARBEIDSTILSYN	81
7.3.2	A-KRIM SENTRE	88
7.4	ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER OG SOLIDARANSVAR	93
7.4.1	ALLMENNGJØRING	93
7.4.2	SOLIDARANSVAR	98
7.5	ANDRE FORSLAG OM ET SERIØST ARBEIDSLIV	102
7.5.1	SELSKAPSRETT	102
7.6	INTERNASJONALT SAMARBEID OG SOLIDARITET	109

7.1 EU/EØS

7.1.1 Tilknytning EU/EØS

F-3001 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

EØS avtalen og et seriøst arbeidsliv

Fellesforbundet skal jobbe for at ILO konvensjoner, tariffavtaler og norsk arbeidslivslovgivning gis forrang i forhold til EØS avtalen. Det vil si arbeidslivet tas ut av EØS bestemmelsene. Dersom det ikke gis aksept for dette innenfor EØS avtalen, skal forbundet jobbe for at EØS avtalen sies opp og erstattes av en handelsavtale.

Begrunnelse:

EØS avtalen setter en rekke begrensninger på hvilke tiltak som kan settes inn mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Vi har sett igjennom en rekke år nå at EØS tilpassede tiltakspakker ikke virker.

Slik utviklingen innen byggfagene, verkstedindustrien, transportsektoren og en rekke andre bransjer er nå, så er disse bransjene i ferd med å bli ødelagt av useriøsitet, kriminelle aktører og sosial dumping. Den norske modellen i ferd med å raseres. Sist ut er ESAs overkjøring av Norsk Høyesterett i RKL saken, men en rekke andre saker viser også at det det samme. Vi må ta tilbake styringen av det norske arbeidslivet her skal vi bestemme selv, helt uten begrensninger fra EØS avtalen og EUs dømmende organer.

F-3002 Avd. 5 – Fellesforbundet

Uttalelse EØS

NHO og Norsk Industri har over lengre tid med hjelp av EØS, ESA og ikke minst ved Tariffnemdas vedtak om allmenngjøring av Verkstedoverenskomstens bestemmelser for dekning av reise, kost, losji og 20% reisetillegg utfordret oppslutningen om EØS avtalen i fagbevegelsen.

Norsk Industri har gjennom sin aggressive bruk av ESA som ankeinstans forverret samarbeidsklima ved en rekke anledninger:

1. De undergraver den norske modellen ved å bruke ESA som en bak-kanal og ankeinstans for spørsmål vi tidligere var enige om å løse her hjemme.
2. De har etablert en verktøykasse for lavlønn og sosial dumping for hele NHO som vil kunne undergrave frontfaget som en veiviser for lønnsoppgjørene.
3. De tapper kraften ut av de lokale forhandlingene ved å forsøke å åpne bedriftenes bakdør for billig utenlandsk arbeidskraft.
4. De undergraver oppslutningen om EØS avtalen.

Summen av dette er mindre produktive og konkurransedyktige bedrifter og dermed et mindre konkurransedyktig Norge.

Historisk har Verkstedoverenskomsten lagt rammene for lønnsdannelsen i Norge. I tidligere frontfagsoppgjør ble Fellesforbundet og Norsk Industri beskyldt for å legge de sentrale rammene for lavt, mens de lokale oppgjørene sprenget rammene. Situasjon er nå snudd på hodet, frontfaget greier ikke gjennom de lokale

oppgjørene å fylle rammene. Alt for mange innenfor Industriooverenskomsten lønnes på minstelønn og garantibestemmelsene. Dette er resultatet av at Norsk Industri nå følger en lavlønnsstrategi, en strategi som har og vil undergrave frontfagsmodellen. Ønsker Norsk Industri å støtte frontfaget slik vi kjenner det må lavlønnsstrategi og sosial dumping bekjempes, ikke dyrkes.

Ønsker Norsk Industri å beholde EØS- avtalen kan ikke avtalen brukes som middel i en lavlønnsstrategi som fremmer sosial dumping.

EØS avtalen har fordeler og ulemper.

Våre industribedrifter trenger en full og forutsigbar markedsadgang til Europa. EØS avtalen har sikret oss en slik adgang.

Men prisen vi dessverre betaler er å konkurrere med land med langt dårligere lønns og arbeidsforhold enn i Norge.

Vi kan ikke akseptere at denne lavlønnskurransen ødelegger våre bedrifter. Norske bedrifter har fram til i dag klart å konkurrere internasjonalt – ikke gjennom lav lønn – men gjennom kvalitet og leveringsdyktighet. Kvalitet og leveringsdyktighet forutsetter et godt arbeidsliv, med faste ansettelse, tro på framtida og tro på at fagutdanning og kompetanse lønner seg.

Den norske modellen bygger på tre parter – våre interesser som arbeidere – arbeidsgivernes interesser og politikken. Kortsiktige interesser hos en av partene har blitt balansert av langsiktige hensyn hos de to andre partene. I dag er denne balansen i ferd med å endres – arbeidsgiverens kortsiktige strategi faller sammen med ideologien til en høyredominert regjering.

Arbeidsfolk blir taperne. EØS avtalen brukes i dag som en brekkstang og verktøykasse for å undergrave den norske modellen og omskape Norge til et land som skal leve av lavlønnskurransen. Klarer vi ikke å endre det politiske tyngdepunktet i den norske modellen må vi si opp EØS-avtalen.

Selvfølgelig finnes det alternativer til EØS-avtalen, noe som bør utredes. Lærdommen av brexit er at det er tilnærmet umulig å gjennomføre hvis det ikke er et solid flertall både i folket, blant politikerne og i deler av næringslivet. I tillegg må vi være enige om hvorfor vi skal reforhandle EØS-avtalen.

Fellesforbundet krever derfor en norsk offentlig utredning (NOU), som viser hvilke alternativer vi har til dagens EØS- avtale, men som samtidig sikrer våre industribedrifter en full og forutsigbar markedsadgang til Europa. En utredning som kan bidra til at 25 år med debatt for eller mot EØS får en politisk akseptert plattform for debatten.

I dag har Norge ingen innflytelse over beslutningene i EU. Vi sitter ikke ved bordet der de viktige vedtakene gjøres. I stedet sitter vi med en EØS-avtale – en avtale om kopiering av vedtak.

Greier ikke våre politikere å fylle det mye omtalte handlingsrommet i EØS-avtalen med troverdig politikk som bygger opp om den norske modellen og frontfaget, en politikk som ivaretar et anstendig og seriøst arbeidsliv uten sosial dumping bør EØS-avtalen sies opp. Finnes det ikke realistiske alternativer som ivaretar industriens frie markedstilgang og et anstendig og seriøst arbeidsliv er medlemskap i EU med innflytelse og forutsigbarhet å foretrekke.

Fagbevegelsen må forlange en europapolitikk som har ambisjoner. Vi skal ha den beste markedsadgangen til Europa og vi skal ha det beste arbeidslivet i Europa, ikke enten det ene eller det andre. Skal vi klare det trenger vi tre parter som slutter opp om den norske modellen – ikke flykter fra den.

F-3003 Avd. 8 – Telemark

Fellesforbundet skal arbeide for å få sagt opp EØS-avtalen.

Begrunnelse:

Det har blitt framstilt som om EØS-avtalen er nødvendig for at norsk eksportindustri skal få solgt sine varer til EU-markedet. Etter vår oppfatning er alt prat om ”eksportindustriens markedsadgang”, bare en tildekning av EØS-avtalens egentlige formål: å knytte norsk utvikling til EU. Trusselen om utflagging og tap av arbeidsplasser har vært brukt foran begge EU-avstemminger, og har vist seg å være falske skremsler.

Uavhengig av skiftende regjeringer bestemmes Norges politiske kurs av EU-s teknokrat og finanselite. Gjennom EØS er vi bundet til å følge prinsippene for den frie flyt på EU-s indere marked. Det store spørsmålet norsk fagbevegelse står ovenfor er om det er mulig å forsvare lov og avtaleverket å bevare ordna forhold i arbeidslivet under EØS-regimet.

Tilbud og etterspørsel styrer markedet og i stor grad også arbeidsmarkedet. Fagbevegelsens gamle motto om at ”lønns og arbeidsforhold ikke skal være konkurransefaktor” et stadig vårt være eller ikke være. Hensikten med EU-s fri flyt er nettopp å skape et overtall av arbeidssøkere for å få ned lønningene og svekke fagbevegelsen og dens evne til å forsvare kostbare velferdsgoder. Arbeidsledigheten har bitt seg fast i Europa og en stigende del av arbeidsstyrken har lønn de ikke kan leve av. Norsk arbeidsliv har stadig beholdt sitt særpreg, men presset øker. Våre tillitsmenn kjemper daglig mot useriøs virksomhet og underbetaling. Vi vil hevde at fagbevegelsen er i ferd med å miste kontroll med utviklinga på arbeidsmarkedet og er bekymret for hva som vil skje om konjunkturedgangen rammer oss.

EØS er en selvpåført tvangstrøye som vi snarest mulig bør kvitte oss med!

F-3004 Avd. 25 - Fellesforbundet

EØS avtalen

Fellesforbundet må arbeide for at Norge skal gå ut av EØS avtalen. Vi må finne egnede virkemidler for å få dette til.

Begrunnelse:

Avdeling 25 mener at EØS avtalen gir EU rett til å oppheve tariffavtalenes bestemmelser, uten at Fellesforbundets tillitsvalgte og medlemmer har noen form for innflytelse. Dette kan vi ikke leve med.

F-3005 Avd. 25 - Fellesforbundet

Forsvar tariffavtalene

Fellesforbundet avd 25 ber Fellesforbundets ledelse legge frem et notat i sakspapirene for gjennomgang av de krav tidligere landsmøter har vedtatt. Hva har vi fått gjennomslag for og hvor står vi nå? Erfaringene med EØS – systemet må være en del av en slik vurdering. Gjennomgangen må foreligge for avdelingenes behandling av landsmøtet som en del av grunnlagsmateriellet til beretningen.

Begrunnelse:

1.mai 2004 ble de østeuropeiske landene inkludert i EU/EØS. Det utvidede arbeidsmarkedet ble underlagt EU sitt lovverk for fri flyt av arbeidskraft.

Allerede på landsmøtet i 2003 satte FF hovedfokus på faren for frislipp av sosial dumping. Vi fryktet også at innleid arbeidskraft ville erstatte faste ansettelse.

Landsmøtet vedtok en kravliste på 14 punkter, som måtte innfris for å sikre at norsk lønn gjaldt for arbeid i Norge.

Siden har sosial dumping blitt et hovedfokus på landsmøtene i 07 – 11 – 15.

Underveis har flere faggrupper omtrent blitt utradert. Mange føler vi står i en evig defensiv kamp der reise, kost og losji bestemmelsene er blitt en symbolsak.

F-3006 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

EØS avtalen viktig for norske arbeidsplasser

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener det er viktig at vi bruker vårt handlingsrom bedre for å sikre ordnede forhold på arbeidsplassene og bekjempe sosial dumping. Vi mener at å si opp EØS avtalen nå vil skape langt større problemer enn det løser.

Norge er et lite land med 5 millioner mennesker og vi har i tillegg en svært åpen økonomi. Derfor er vi helt avhengige av internasjonalt regelverk. EØS-avtalen har tjent oss godt. Halvparten av det vi produserer her i landet går til eksport og ¾-deler av denne eksporten går til landene rundt oss i EU. Det er derfor ikke uten betydning hvilket forhold vi har til det markedet. EØS-avtalen er vår viktigste handelsavtale!

EØS-avtalen er en garanti for like konkurransevilkår og tilgang for norsk industri i det indre markedet, og er bærebjelken i vårt økonomiske forhold til EU. En løsere tilknytning gjennom en løsere handelsavtale eller lignende vil gi økte kostnader og større usikkerhet. Større usikkerhet er det siste norsk industri trenger.

Forutsigbare, stabile og like konkurransevilkår er helt avgjørende for norske bedrifter som opererer i konkurranse hver eneste dag. EØS-avtalen gir oss dette i vårt største marked. Vi vet hva vi har. Vi vet ikke hva vi får. Bare se på all den usikkerhet som er skapt i Storbritannia allerede før Brexit. Vi vet ikke ennå hva

utfallet i Storbritannia vil bli Rammebetingelsene for norsk eksportindustri er krevende nok som den er, uten at vi i tillegg skal påføre vår industri enda større usikkerhet med å si opp EØS-avtalen. Vi minner om at det tok Sveits 10 år å fremforhandle sin avtalemotell med EU. Hvor lang tid det tar med Brexit er usikkert. Det eneste som er helt sikkert er at det vil ta laaaang tid. Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at den stabilitet som avtalen har gitt oss er uvurderlig for arbeidsplasser over hele landet og må ikke rokkes ved. Ikke minst i landsdelen ligger hjørnesteinsbedriftene som er avhengig av stabile, forutsigbare og rettferdige konkuransvilkår. EØS avtalen er viktig for arbeidsplasser i hele Norge, ikke minst i eksportfylket Nordland.

Begrensningene i arbeidslivspolitikken ligger framfor alt her hjemme. Vi kan begrense adgangen til å leie inn fra bemanningsbyrå langt strengere enn vi gjør i dag. Vi kan til og med forby bruk av bemanningsbyrå i enkelte bransjer. Det er ikke EØS som stopper oss. Det er det regjeringen og Stortinget som gjør. Det er riktig at EØS legger enkelte begrensninger på hva vi kan gjøre i arbeidslivspolitikken. Men de største begrensningene ligger her hjemme. Allmenngjøring er det viktigste virkemiddelet mot sosial dumping. Vi har stort sett fått gjennomslag for våre krav om allmenngjøring. Allmenngjøringsordningen må forbedres og forenkles, så det blir lettere å kreve allmenngjøring. Det er ikke EØS som stopper utviklingen av allmenngjøringsordningen det er det regjeringen og Stortinget som gjør. De fleste direktiver på arbeidslivsområdet er minstebestemmelser som sikrer et felles «gult» som ingen land kan gå under. Dette reduserer forskjellene mellom landene i Europa og bidrar til at vi i Norge kan opprettholde strengere reguleringer og høyere standarder, og likevel hevde oss i konkurransen. Kravene og kriteriene som må oppfylles for å kunne være en del av EUs indre marked hindrer et mye større «ras mot bunnen» i Europa, enn vi ville ha sett uten felles minsteregler i EU. Derfor har UNITE vårt søsterforbund i Storbritannia så sterkt gått i mot utmeldelse av EU.

Vi kan gjøre mer for å utvikle den norske modellen. Vi må styrke fagutdanningen, vi må få mer regulerte forhold i bemanningsbransjen og vi må få bedriftene til å investere mer i egne faste ansatte. Det er da ingenting i EØs avtalen som hindrer oss i dette. Det handler ene og alene om nasjonal politikk. Vi trenger ikke å si opp EØS avtalen. Vi trenger og si opp dagens regjering.

Fri flyt er et ladet begrep i den norske debatten. Fri flyt i EU/EØS-sammenheng av varer, personer, tjenester eller kapital er egentlig litt misforstått. Grunnen til at det kan flyte fritt er jo nettopp at det er regulert av et felles sett med regler. Nettopp fordi vi har felles minimumsregler for arbeidsmiljø, stasstøtte, osv. kan for eksempel varer selges fritt mellom land i Europa. Det er ikke alltid det kommer fram i debatten.

Vi må altså beholde EØS avtalen.

F-3007 Avd. 57 - Nord-Rogaland

EØS-avtalen undergraver den Norske modellen og norsk arbeidsliv.

Den norske arbeidslivsmodellen baserer seg på et velorganisert arbeidsliv, der partene samarbeider om sunn utvikling av bedrifter og institusjoner, og forhandler

seg frem til løsninger alle kan leve med. Videre forutsetter modellen at myndighetene sammen med partene søker å legge til rette for et seriøst og velfungerende arbeidsliv.

Skremselspropaganda har alt for lenge blitt brukt for å kvele alle innvendinger mot negative virkninger av EØS avtalen. For oss i Fellesforbundet er likeverdige konkurranseforhold og velfungerende handelsavtaler som sikrer eksportmuligheter viktig, men at EØS avtalen er eneste alternativ for å sikre dette stemmer ikke. WTO regelverk og den fremdeles gyldige handelsavtale med EU, selv om denne må reforhandles, representerer gode alternativ. Norge stiller på ingen måte med dårlige kort i slike forhandlinger. Vi har viktige varer EU trenger, og vi representerer et kjøpekraftig marked for eksport fra EU. Og hvorfor skulle EU som forfekter frihandel bygge nye tollmurer mot Norge i strid med internasjonalt regelverk?

De siste årene har direktiver og dommer fra EU, satt fagbevegelsen under press og gjort kampen for seriøsitet stadig vanskeligere. Regjeringen forholder seg passiv i frykt for å utfordre EU systemet, men også fordi egen arbeidslivspolitikken ikke er stort bedre.

Samtidig nekter arbeidsgiversiden, gjennom Norsk Industri, å respektere tariffbestemmelsene om reise, kost og losji for reisende personell fra utlandet. Dette på tross av høyesteretts tydelige dom i verftssaken. I stedet bruker Norsk Industri EFTAs kontrollorgan ESA, som en «ankeinstans» for det de ikke har fått gjennomslag for i forhandlinger eller rettsvesenet. ESA viser med sin inngripen at de med bakgrunn i EU regler og EØS-avtalen, direkte kan påvirke norsk arbeidsliv og lønns- og arbeidsvilkår i Norge. Dermed presses fagbevegelsen fra skanse til skanse i kampen mot sosial dumping og grov utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft.

Fellesforbundets landsmøte i 2015 vedtok følgende vedr. dekning av utgifter til reise, kost og losji mm.: «Det er ikke akseptabelt at EØS legger begrensninger på hva av dette vi krever etterlevd». Videre står Fellesforbundet bak LO-kongressens vedtak om at «ILO-konvensjoner, norske tariffavtaler og norsk arbeidslivslovgivning må gis forrang foran EU-regler». ESAs innblanding i norske allmenngjøringsvedtak, og den økte faren for sosial dumping dette forårsaker, er et klart brudd på de forutsetninger som både Fellesforbundets landsmøte og LO-kongressen har lagt til grunn for fortsatt støtte til EØS-avtalen. Vi deler synspunktene til de avdelinger i Fellesforbundet som har uttalt seg mot EØS avtalen, og krever at EØS-avtalen sies opp.

F-3008 Avd. 80 - Røros og Holtålen Fagforening
EØS

Fellesforbundet skal jobbe for at Norge fortsatt skal være medlem av EØS, men at regjeringen til enhver tid vurderer handlingsrommet i avtalen.

Begrunnelse:

Norsk eksportindustri er også i fremtiden avhengig av forutsigbare markedstilgang. Et nei til EØS er et negativt signal til eksportindustrien som vil bremse investeringer i årene fremover, og således vil det være en trussel mot mange medlemmers arbeidsplass. Forbundet må i stedet intensivere arbeidet med

å påvirke at den til enhver tid sittende regjering benytter handlingsrommet i avtalen.

F-3009 Avd. 103 – Ringsaker

Fellesforbundet må kreve at det utredes alternativer til EØS

Bakgrunnen for dagens regler om bemanningsbransjen er EUs vikarbyrådirektiv, som ble gjennomført i norsk rett i 2013. Direktivet er en del av EUs vernelovgivning, og dets hovedformål skulle være å sikre likebehandling av arbeidstakere som henholdsvis er innleide og ansatte hos innleier. I henhold til artikkel 2 skal direktivet også «anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere» og «etablere passende rammer for anvendelsen av vikararbeid», for derved «å skape arbeidsplasser» og «utvikle fleksible former for arbeid».

Dette innebærer at vikarbyrådirektivet også beskytter bemanningsforetakenes rett til å være arbeidsgivere og anerkjenner arbeid gjennom bemanningsbyrå som en akseptert tilknytnings-form i arbeidslivet. Selv om bemanningsbransjen nyter vern etter vikarbyrådirektivet, har Norge adgang til å innføre begrensninger i regelverket av «allmenne hensyn». Det er legitimt å hindre misbruk og utnyttelse av arbeidstakere, men det er ikke fritt frem for norske myndigheter å bestemme hva som er tilstrekkelige «allmenne hensyn».

I lys av prinsippet om fri bevegelse av personer og tjenester, er Norge bundet av dette så lenge vi har EØS-avtalen.

Så har det vært hevdet fra mange hold at Den norske modellen «står seg» i forhold til EØS-avtalen. I forhold til f.eks. vikarbyrådirektivet har vi nå sett mange nok eksempler på at dette åpenbart ikke medfører riktighet. Vi mener derfor det er på høy tid å utrede alternativer til EØS, som sikrer den norske modellen, og som sikrer norsk suverenitet.

EØS-avtalen kom som en følge av EUs indre marked (Enhetsakten), og Norge fryktet at de ville møte handelshindringer hvis de ikke fikk på plass en ny avtale (EØS). I dag er EØS-avtalen mellom alle EUs medlemsland, samt EØS-landene Island, Liechtenstein og Norge.

Alternativene til EØS kan være flere, det være seg er oppsigelse/utmelding av EØS-avtalen, søknad om fullt medlemskap i EU, eller tilbake til frihandelsavtalen fra 1973.

Det har vi ikke fasitsvaret på. Men at EØS-avtalen overhode ikke skal kunne diskuteres, og at det ikke skal kunne utredes alternativer til EØS, forstår vi ikke.

Forslag;

Vi mener derfor at Fellesforbundets landsmøte bør vedta å utrede alternativer til EØS.

F-3010 Avd. 108 - Innherred Fagforening
Ut av EØS

I siste landsmøteperiode har vi flere eksempler på at EØS-avtalen står over tariffavtalen AML og ILO-konvensjoner.

Holshipdommen, verftsaken og tariffnemdas behandling av reise kost og losji viser at EØS-avtalen med utstasjonering, tjeneste og vikarbyrådirektivt former det norske arbeidslivet i negativ retning. Dette er direktiver som er laga Av EU for det Europeiske arbeidsliv som er basert på detaljstyring med lav kompetanse og lavproduktivitet.

Fellesforbundet skal jobbe for at Norge skal melde seg ut av EØS avtalen og knytte seg til EU med en handelsavtale.

F-3011 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland
Utred EØS avtalen.

Fellesforbundet Hardanger Sunnhordland stør forslag i Stortinget om uhilda utgreiing av alternativ til EØS avtalen.

F-3012 Avd. 143 – Helgeland

EØS – verdens beste handelsavtale må videreføres!

I år er det 25 år siden EØS-avtalen trådte i kraft. Siden har den bidratt til å sikre norske arbeidsplasser. Våre bedrifter kan kjøpe og selge på lik linje med andre land i EU. Den gjør norske bedrifter konkurransedyktige, i en av verdens største økonomier, samt gjennom tilgang til EU sine forsknings og innovasjonsprogrammer er den viktig for innovasjon og nyskaping.

Med blant annet passfrihet og forbrukerrettigheter gjør den også hverdagen for folk enklere. Avtalen gir Norge og nordmenn de samme rettighetene som andre EØS-land og EU/EØS sine borgere på mange områder. Den er viktig for våre ungdommer, som har rett til å arbeide, studere og bo i andre land i området. Slik gir den oss muligheten til både å ivareta egne interesser og gi gode løsninger til våre innbyggere.

Av alle varer som Norge produserer selges 80 % til EU. Av alt vi kjøper, kommer 60 % fra EU. Fellesforbundet Helgeland mener at den stabilitet som avtalen har gitt oss er uvurderlig for arbeidsplasser over hele landet og ikke må røkkes ved. Ikke minst i Nordland ligger hjørnesteinsbedrifter som er avhengig av stabile, forutsigbare og rettferdige konkurransevilkår. EØS-avtalen er viktig for arbeidsplasser i distrikts-Norge.

Fellesforbundet Helgeland vil være klar på at de muligheter som ligger for å sikre arbeidsmiljø og trygghet må brukes, både i eget lovverk og i EØS-avtalen. Når arbeidsgivere utfordrer folks trygghet gjennom å utnytte smutthull i lovverket under EØS-paraplyen slik vi har sett eksempler på, utfordres legitimiteten til

avtalen blant folk. Flere har tatt til orde for at Norge skal si opp EØS-avtalen. Fellesforbundet Helgeland vil advare kraftig mot dette.

Den betydning EØS-avtalen har skal man ikke ta lett på. Det kaos som nå preger Storbritannia og deres Brexit er en advarsel om hva som kan komme om EØS-avtalen blir satt i spill. Ingen vet hva som vil gjelde. For en økonomi som er så avhengig av utenrikshandel som den norske, er det spesielt alarmerende dersom usikkerhet om handelsvilkårene oppstår. EØS avtalen må videreføres.

F-3013 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Uttalelse fra Årsmøte i Fellesforbundet avd 266

Bakgrunn:

EØS-avtalen ga EU-borgere muligheten til fritt å søke arbeid i Norge. Med utvidelsen av EU i 2004 og igjen i 2007, økte arbeidsinnvandringen kraftig i fra Øst-Europa. De nye medlemslandene sto for rundt 150 000 nye arbeidstillatelser alene de første 5 årene etter utvidelsen. I vår bransje har dette ført til at enkelte arbeidsoppgaver, som renhold, helt eller delvis har blitt tatt over av utenlandsk arbeidskraft. Kombinert med oppmykning av reglene for deltidsansettelse i 2015 erfarer våre medlemmer at dette har ført til et økt press på denne arbeidsgruppen og en økende grad av sosial dumping i bransjen.

Argumentasjon:

Arbeidslivet i Norge har vært preget av høy grad av organisering. Med dette følger et robust system for å håndtere konflikter, og en trygghet for arbeidstagerne til å tørre å ta konflikter når man vet at man har ryggdekning i fra tillitsvalgtapparatet. I vår bransjen har man erfart en stadig større forskyvning av norsk arbeidskraft de senere årene. Dette skyldes delvis at bransjen har blitt mindre attraktiv for norske arbeidstagere, og delvis at arbeidsgivere i større grad aktivt rekrutterer utenlandsk arbeidskraft. Det kan argumenteres for at denne utviklingen fører til en del utfordringer i forhold til både lønnsvilkår og seriositeten i bransjen.

1. Økonomi er ofte motivasjonen for arbeidsinnvandring. Utenlandske arbeidere kan ofte være villige til å godta dårligere lønnsvilkår, og dermed bidra til å holde lønningene lave. Dette vil gjøre jobbene mindre attraktive for norske arbeidere og dermed styrke utviklingen med forskyvning av arbeidskraft.
2. Lønnskamp er avhengig av styrke. Streiken i 2016 viste at vi har utfordringer med å holde hoteller stengt under en konflikt. Organisasjonsgraden i Norge er på nærmere 50%, mens den i vår bransjen som helhet er 21% (44% for hoteller). Tilknytting til arbeidsplassen er en viktig faktor for høy organisering. Med utstrakt bruk av deltidsansatte, ekstrahjelper, hyppig utskiftning av ansatte og økende bruk av utenlandsk arbeidskraft klarer arbeidsgiver og holde denne tilknytningen svak og dermed vanskeliggjøre arbeidet med å opprettholde sterke og stabile klubber. Det er fullt mulig å organisere utenlandske arbeidere, men en svakere tradisjon for organisering og mindre kunnskaper om fagforeninger gjør ofte dette arbeidet mer krevende. Dette er noe det er grunn til å mistenke at arbeidsgiver er fullt klar over

3. Manglende kunnskaper om regelverk, språklige utfordringer og frykt for å miste jobben gjør at mange utenlandske arbeider er sårbare for utnyttning på arbeidsplassen. Når deler av arbeidsoppgaver nærmest totalt blir gitt til utenlandske, så oppstår det en segregering på arbeidsplassen. Det er ikke en uvanlig situasjon ved enkelte hoteller f.eks. at renhold bemannes utelukkende av utenlandske, mens resepsjonen i hovedsak er norske arbeidere. Kombinert med språklige problemer betyr det at de utenlandske arbeiderne både vil miste den tilknyttingen til bedriften som kommer gjennom sosialisering, og vil gå glipp av viktig kunnskap om deres rettigheter gjennom erfaringsutveksling med sine kollegaer. Dette gjør de totalt avhengige av arbeidsgivers seriøsitet, om en ikke har en sterk klubb i ryggen.

4. Krav til fleksibilitet og effektivitet er betydelige sterkere på avdelinger som renhold hvor arbeidsmengden i større grad er påvirket av belegg og sesongvariasjoner. Arbeidsgiver tjener på å holde bemanningen lavest mulig, men er avhengig av tilgjengelig arbeidskraft for å ta toppene når belegget er høyt. Dette er klart lettere å få til når arbeidstagerne ikke kjenner sine rettigheter, og der er neppe tilfeldig at det er her bruken av utenlandsk arbeidskraft er størst. Det er dessverre ikke en uvanlig situasjon at ansatte blir holdt på lave stillingsbrøker hvor arbeidsmengde fra måned til måned er ukjent. Noe som fører en total uforutsigbarhet i forhold til både økonomi og fritid, - siden man alltid må være tilgjengelig for å få arbeid. Oppmykning av reglene for deltid kombinert med høy utskiftning av arbeidere betyr at man kan holde folk unna fast arbeid i det uendelige ved å stadige ansette nye innenfor 12 måneders begrensningen. Fri flyt av arbeidskraft fra EØS gjør at det ikke blir mangel på tilgjengelig arbeidskraft. Manglende kjennskap til lover og regler har også ført til tilfeller hvor ansatte har vært ansatt i lave brøker over flere år uten å få fast jobb, trass i at reell arbeidstid gjerne kommer opp mot full stilling.

Konklusjon:

Arbeidet med å få allmenngjort minstelønnssetninger i hotell og restaurantbransjen ga oss en solid dokumentasjon på at sosial dumping er et reelt problem i bransjen. Trass i dette opplever vi at vår partner på arbeidsgiversiden hverken anerkjenner dette eller er villig til å gjøre en innsats for å øke seriøsiteten i bransjen. Dette er ikke et problem som kan løses av fagforeningen alene, og vi er avhengige av en politisk bevisstgjøring og synliggjøring av problemet. Arbeidsgivernes grunnlag for å fortsette å utnytte en sårbar gruppe er nærmest utelukkende at konsekvensene er lave og et fravær av søkelys på problemstillingen. Skal vi få bukt med dette problemet må både det politiske arbeidet med å styrke retten til fast ansettelse fortsette, og de utenlandske arbeiderenes situasjon i bransjen må løftes opp i den offentlige diskusjonen.

Fellesforbundet Avdeling 266 krever en offentlig utredning (NOUeventuelle alternativene til EØS. Et alternativ som ivaretar eksportindustrien frie markedsadgang og et anstendig arbeidsliv uten sosialdumping.

F-3014 Avd. 436 - Papirarbeidernes Forening

Forslag:

Fellesforbundet må forsvare EØS-avtalen. Den er en garanti for like konkurransevilkår og tilgang for norsk industri i det indre markedet, og er bærebjelken i vårt økonomiske forhold til EU. En løsere tilknytning vil gi økte kostnader, større usikkerhet og tap av industriarbeidsplasser.

Begrunnelse:

Treforedling er en fremtidsbransje i Norge. Skal vi nå nasjonale målsetninger om redusert klimautslipp må Norge satse på skog- og treindustri. Norske Skog eksporterte 94 % av produksjonen i 2018, omtrent 90 % av total eksport går til EU. I dag eksporteres varer til Europa på samme vilkår som fabrikker i Sverige, Finland, Frankrike mv. Det er ingen toll og det er forutsigbart og det eksisterer ikke praktiske handelshindre som sjekk/kø/kaos på grensen. Etter konkursen er Norske Skog i dag eid av et stort innslag utenlandske eiere. Det pågår en kamp om investeringsmidler blant de forskjellige fabrikkene konsernet har rundt i verden. Ikke minst gjelder det anleggene Norske Skog eier i Europa. Dersom det blir skap usikkerhet om EØS-avtalen er vi redd det vil svekke investeringsviljen i de norske fabrikkene. For øvrig er treforedling en energiintensiv bransje, som er avhengig av like eller bedre rammebetingelser på energi enn konkurrentene, det å ha samme rammer gjennom regelverket er derfor helt nødvendig for våre arbeidsplasser.

F-3015 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

EØS avtalen må videreføres

Begrunnelse:

For fagbevegelsen er retten til frie forhandlinger, retten til å inngå tariffavtaler, sikre utjamning av levekår, ha høye standarder for arbeidsmiljø og sikre en sosial utvikling helt grunnleggende. Norge har levd med EØS-avtalen i over 21 år. Den har skapt utfordringer for arbeidslivet, men det store bildet er at vi har bevart og utviklet vår samfunnsmodell. Vi har hatt en positiv utvikling i verdiskaping, sysselsetting, realinntekter og velferd siden avtalen ble gjort gjeldende fra 1994. Vårt brutto nasjonalprodukt har økt med 50 prosent (60 prosent for fastlands-Norge), sysselsettingen har økt med 500 000 personer, kjøpekrafta er økt betydelig og ledigheten har vært lav. Flere velferdsordninger er bygd ut. Det er mange grunner til at det har gått slik. Store inntekter fra petroleumsvirksomheten og vekst i den internasjonale handelen har betydd mye. En annen viktig årsak er EØS-avtalen som har sikret Norge viktig og forutsigbar markedstilgang til Europa. Rundt 80 prosent av alt Norge eksporterer går til EU-land. EØS-avtalen er fri for handelshindringer, både tekniske og toll. Konkurransereglene er like. Det gir oss helt uvurderlige fordeler.

«Norges deltakelse i EUs indre marked gjennom EØS-avtalen har hatt en positiv effekt både på grensekryssende økonomisk aktivitet (handel, investeringer, arbeidsvandring), og på nasjonaløkonomisk regulering og næringspolitikk. Gjennom snart tjue år har avtalen bidratt til økonomisk vekst, økt sysselsetting og økt kjøpekraft. Sammenlignet med de direkte og indirekte samfunnsøkonomiske fordelene av EØS-avtalen er kostnadene ved avtalen begrenset.» (NOU 2012 s. 808-809).

EØS-avtalen sikrer at et produkt eller en tjeneste som er produsert i Norge, fritt kan selges i resten av EØS-markedet uten grensekontroll og godkjenningssystemer (tekniske handelshindre). Utenfor EØS-området må ethvert produkt ha sin egen godkjenningssystem. Dette betyr behov for mer byråkrati for å sikre at produktene som skal til resten av EØS-markedet oppfyller alle sine krav som de direktiver vi da ikke er omfattet av krever. I tillegg til å skape usikkerhet, vil det gjøre det dyrere for norsk eksportvirksomhet. Verdien av denne frie markedstilgangen er vanskelig å tallfeste. EU har beregnet at Eus vareeksport til USA i gjennomsnitt belastes med tekniske handelshindringer kostnadsberegnet til 25 prosent. Uten EØS-avtale ville kostnadene for norske bedrifter å eksporterte til EU-land, sannsynligvis ikke blitt av en slik størrelse, men det ville, i alle fall over tid, oppstått betydelige hindre som ville økt kostnadene. Det ønsker vi ikke å påføre arbeidsplasser i norsk eksportvirksomhet. 300 av våre yrkesaktive medlemmer arbeider ved Norske Skog Skogn AS, og 70% av salget går til EU-land. Det vil med andre ord få store kostnadsmessige konsekvenser å si opp EØS-avtalen.

Fellesforbundet ønsket EU-utvidelsen i 2004 velkommen. Den skapte utfordringer; større enn vi ante den gangen. Bevegelsen av arbeidskraft er i dag Norges største utfordring med EØS-avtalen. Vi har fått en kraftig økning i arbeidsinnvandringen etter at de åtte Øst-Europeiske landene ble medlemmer. At så mange har kommet hit for å søke seg arbeid, er fordi etterspørselen etter arbeidskraft er stor, og at mange ser mulighetene for større fortjenester og inntekter, enn i sitt eget land. Plutselig ble et forholdsvis homogent arbeidsmarked i Norge, utvidet til å omfatte åtte land som hadde vesentlig lavere levestandard, dårligere lønns- og arbeidsvilkår og svært begrenset HMS-lovgivning. Utvidelsen la grunnlaget for omfattende sosial dumping og vanskeliggjorde kontroll med lønns- og arbeidsvilkår. Vi har møtt utfordringene aktivt ved å sikre stadig større bruk av allmenngjøring av tariffavtalene, og gjennom en rekke andre nye virkemidler mot sosial dumping. Det er i denne forbindelse verdt å minne om hva Oslo Byggningsarbeiderforbund har slått fast: «Vi er ikke en fagforening for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge» En sosialdemokratisk tilnærming til våre kamerater fra Øst-Europa. Det er høyredreiningen i Europa som har vært og er trusselen for et seriøst arbeidsliv, ikke EU og EØS-avtalen.

Vi må styrke fagutdanninga, vi må få mer regulerte forhold i bemanningsbransjen og vi må få bedriftene til å bruke mer egne ansatte. Dette løses ikke ved at Norge sier opp EØS-avtalen. Det handler om nasjonal politikk, og et sterkt engasjement i fagbevegelsen som bidrar til regjeringsskifte i 2017.

Å si opp EØS-avtalen vil etter vårt syn skape større problemer enn det løser. Utfordringen er at i et indre marked som består av 32 nasjoner (29 EU-land og 3 EFTA-land), vil ikke alle vedtak kunne være tilpasset behovene til alle landene samtidig. Enighet og flertallsvedtak ligger bak de direktiver som Norge har måttet bygge inn i vårt lovverk. Men siden de fleste direktiver på arbeidslivsområdet er minstebestemmelser, er det en stor fordel for Norge at det er et "gulv" som ingen land kan gå under. Det reduserer forskjellene og bidrar til at vi i Norge kan opprettholde strengere reguleringer og høyere standarder, og likevel hevde oss i konkurransen. Kravene og kriteriene som må oppfylles for å kunne være en del av

EUs indre marked hindrer et mye større "ras mot bunnen" i Europa, enn vi ville ha sett uten felles minsteregler.

Når en videre ser hen til de store problemer det har skapt i Storbritannia ved å komme seg ut av EU og samtidig forhandle frem en alternativ avtale, sier det seg selv at dette kan ikke landsmøte utsette næringslivet og norske arbeidsplasser for.

Oppsummert

EØS-avtalen er en garanti for like konkurransevilkår og tilgang for norsk industri i det indre markedet, og er bærebjelken i vårt økonomiske forhold til EU. En løsere tilknytning gjennom handelsavtaler eller lignende vil medføre økte kostnader, gi mindre forutsigbarhet og mer usikkerhet, ikke minst for den landbaserte tradisjonelle industrien som har størst eksport til Europa. Større usikkerhet er det siste våre medlemmer og denne industrien trenger.

Forslag til vedtak:

Landsmøtet støtter at EØS avtalen videreføres, med begrunnelse gitt ovenfor.

F-3016 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

Norge ut av EØS

Grunnlovens bestemmelse for å overføre myndighet ut av landet krever at Norge må være medlem i den organisasjonen som makta overføres til. Det norske folk har sagt nei til å bli med i EU to ganger.

Norske myndighetenes juridiske krumspring for å omgå grunnloven ved å bruke samarbeidsorganet ESA resulterer i at det fattes vedtak fra EU som er bindene for Norge og (hån mot det norske folk) viser en total mangel på respekt for folkemeningen i Norge.

For det første hevder vi at dette er brudd på den norske grunnlovens §93 og at flere av vedtakene direkte medvirker til å svekke den "Norske modellen" da flere av dem medfører svekkelse og forverring av lønns- og arbeidsvilkår i vårt arbeidsliv. I vår bransje har dette resultert i økt bruk av underentrepriser og innleie som dermed har økt den sosiale dumping og svekket kvaliteten og produktiviteten på våre byggeplasser.

Vi hevder videre at etter Øst- utvidelsen i 2004 og inngåelsen av Schengen-avtalen så ser vi en dramastisk økning av mafia tendenser med bla. økonomisk kriminalitet.

Styret i fellesforbundets avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening med fullmakt fra foreningens årsmøte 25 04 2019 fremmer forslag til fellesforbundets landsmøte 2019 om å melde Norge ut av EØS.

Fellesforbundets avdeling 601 Tømrer og Byggfagforening krever hermed at Fellesforbundets Landsmøte 2019 krever Norge ut av EØS.

F-3017 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Bekjemp sosial dumping – nei til EØS

Etter EUs Øst utvidelse kom det 240 000 arbeidsinnvandrere til Norge fram til 2007. De aller fleste ble loset inn i bemanningsselskaper uten lønn mellom oppdrag. Import av billig arbeidskraft på løsarbeiderkontrakter med 10-12-14 timers dager uten overtidsbetaling undergraver hva norsk fagbevegelse har opparbeidet av gode vilkår de siste 100 år.

Norden har vært et felles arbeidsmarked med høy organisasjonsgrad siden tidlig 50-tall. Dette har fungert siden lønn og kostnadsnivå er likt. Forskjellen mellom lønn og kostnads nivå mellom Vest og Øst Europa er stor. Motivet til EU-toppen og arbeidsgivere med Øst-Utvidelsen var en brutal lønnskurransse mellom arbeidstakere i ulike EU land. De har oppnådd mye med at fagbevegelsen enten er knust eller i beste fall kraftig svekket. Organisasjonsgraden stuper i alle land.

Den første tariffavtalen, Verkstedsoverenskomsten fra 1907, sikret at Reise, Kost, Losji og 20% tariff tillegg skulle kompenseres. NHO og 9 verft gikk til sak mot staten i 2009 mot å allmennejøre RKL. NHO har trosset norsk høyesterett og hentet støtte fra ESA og EU. De har oppnådd indirekte og direkte å undergrave RKL fra 1907. I 10 år har denne saken inspirert NHO og Norsk Industri til å svekke fagbevegelsen. Motivet er å importere billig øst europeisk arbeidskraft på bekostning av organiserte arbeidere i Norge uansett bakgrunn. Tariffnemnda bøydde unna og satte Norsk Høyesterett til side. Dette er uakseptabelt.

Vi kaller situasjonen for byggebransjen i og rundt Oslo for Stalingrad fordi situasjonen er dramatisk. Organisasjonsprosenten har sunket fra 35% på 90-tallet til 12-13% i dag. Vi har fått tre tiltakspakker mot sosial dumping som har fungert som plasterlapper på de store skader som er påført fagbevegelsen.

Arbeidskriminaliteten økte kraftig fra 2004 uavhengig av regjeringer fram til i dag. I følge KRIPOS skyldes dette den frie flyt av billig arbeidskraft i EØS-avtalen. Vi ser at bemanningsbransjen som er legitimert gjennom EØS-avtalen gjør organisasjonsbygging med tillitsvalgte og tariffavtaler nærmest umulig selv om vi legger mye ressurser i språk og fagopplæring og verving av nye medlemmer som fort faller ut igjen.

- Fellesforbundets mål er et gjennomorganisert arbeidsliv med en sterk fagbevegelse. Dette står i motstrid til EØS.
- Av hensyn til det organiserte arbeidsliv og de store problemer med sosial dumping og arbeidskriminalitet, må EØS-avtalen sies opp før det er for seint.

Forslag fra NTFs foreninger

F-3018 Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Norge må melde seg ut av EØS! Vi ser eit aukande press mot den norske velferden, Norges lover og den velfungerande norske modellen innanfor arbeidslivet med trepart samarbeidet.

F-3019 Rogaland Transportarbeiderforening

EØS-avtalen

Både det forrige landsmøtet i Fellesforbundet og siste LO-kongressen gjorde vedtak om at man støtter at Norge fortsatt skal være tilsluttet EØS-avtalen under forutsetning av at denne ikke kan overstyre Norsk lov - og avtaleverk.

Vi har de senere årene sett flere eksempler på at denne forutsetningen ikke er til stede. Havnearbeiderkonflikten og RKL – saken er ferske eksempler på dette. Dette er også sterkt medvirkende til at norske lønns – og arbeidsvilkår er på full fart mot såkalt "Europeisk nivå" – altså mot dårligere arbeidstakerrettigheter og sosial dumping.

Landsmøtet i Fellesforbundet stiller seg tvilende til muligheten for å få justert dagens EØS – avtale slik at "Norsk lov – og avtaleverk får forrang foran EU-regelverk".

Det samme gjelder spørsmålet om våre forpliktelser i forhold til ILO-konvensjoner vi har tilsluttet oss.

Landsmøtet i Fellesforbundet vil derfor kreve at Regjeringen snarest setter i gang et arbeid for å undersøke mulighetene for alternative tilknytnings – og/eller avtaleformer overfor EU.

F-3020 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Prinsippprogrammet:

- At Norge sier opp dagens EØS-avtale til fordel for en handelsavtale. Eus mange direktiver svekker norske faglige rettigheter på en rekke områder, og bidrar til å legge til rette for økt privatisering, mer bruk av anbud og konkurranse, og økt bruk av vikarer og midlertidige ansettelser i arbeidslivet. Dette er en politikk for økte forskjeller, en trussel mot trepartssamarbeidet, og ei undergraving den norske modellen.
- Samarbeide med den europeiske fagbevegelsen kamp mot høyresidas angrep på faglig rettigheter

F-3021 Vestnorsk Transportarbeiderforening

Uttalelse

Både det forrige landsmøtet i Fellesforbundet og siste LO-kongressen gjorde vedtak om at man støtter at Norge fortsatt skal være tilsluttet EØS-avtalen under forutsetning av at denne ikke kan overstyre Norsk lov - og avtaleverk.

Vi har de senere årene sett flere eksempler på at denne forutsetningen ikke er til stede. Havnearbeiderkonflikten og RKL–saken er ferske eksempler på dette. Dette er også sterkt medvirkende til at norske lønns – og arbeidsvilkår er på full fart mot såkalt "Europeisk nivå" – altså mot dårligere arbeidstakerrettigheter og sosial dumping i en rekke tilfeller har norske arbeidskonflikter blitt avgjort eller forsøkt avgjort i arbeidernes disfavør ved hjelp av EØS-avtalens overvåkningsorgan ESA.

Denne rettsliggjøringen av arbeidskonflikter undergraver arbeiderbevegelsens innflytelse gjennom trepartssamarbeidet, og er en trussel mot norske arbeiderrettigheter.

Norge bør si opp dagens EØS-avtale til fordel for en handelsavtale. Eus mange direktiver svekker norske faglige rettigheter på en rekke områder, og bidrar til å legge til rette for økt privatisering, mer bruk av anbud og konkurranse, og økt bruk av vikarer og midlertidige ansettelser i arbeidslivet.

Dette er en politikk for økte forskjeller, en trussel mot trepartssamarbeidet, og en undergraving av den norske modellen.

F-3022 Møre og Romsdal Transportarbeiderforening

EØS-avtalen

Både det forrige landsmøtet i Fellesforbundet og siste LO-kongressen gjorde vedtak om at man støtter at Norge fortsatt skal være tilsluttet EØS-avtalen under forutsetning av at denne ikke kan overstyre Norsk lov - og avtaleverk.

Vi har de senere årene sett flere eksempler på at denne forutsetningen ikke er til stede.

Havnearbeiderkonflikten og RKL – saken er ferske eksempler på dette.

Dette er også sterkt medvirkende til at norske lønns – og arbeidsvilkår er på full fart mot såkalt "Europeisk nivå" – altså mot dårligere arbeidstakerrettigheter og sosial dumping.

Landsmøtet i Fellesforbundet stiller seg tvilende til muligheten for å få justert dagens EØS – avtale slik at "Norsk lov – og avtaleverk får forrang foran EU-regelverk".

Det samme gjelder spørsmålet om våre forpliktelser i forhold til ILO-konvensjoner vi har tilsluttet oss.

Landsmøtet i Fellesforbundet krever at regjeringen sier opp dagens EØS avtale da dagens avtale fører til sosial dumping og at Norge mister råderett over eget lovverk.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 5, 8, 25 (2), 53, 57, 80, 103, 108, 118, 143, 266, 436, 461, 601, 605, Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening, Rogaland Transportarbeiderforening, Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark, Vestnorsk Transportarbeiderforening og Møre- og Romsdal Transportarbeiderforening.

Forslagene kan deles inn i tre hovedkategorier:

- Forslag om at Fellesforbundet skal arbeide for å få sagt opp EØS-avtalen
- Forslag om at Fellesforbundet skal forsvare EØS-avtalen
- Forslag om at Fellesforbundet skal kreve en offentlig utredning av alternativer til EØS-avtalen

Representantskapets vurdering:

Forbundsledelsen satte 25. januar 2019 ned "Arbeidsgruppe - forbundets arbeidslivs- og tariffpolitikk". Arbeidsgruppas mandat var å legge grunnlaget for

en bred gjennomgang av forbundets arbeidslivs- og tariffpolitikk, og blant annet vurdere konsekvensene av EØS-avtalen for arbeidsplasser og lønns- og arbeidsvilkår i Norge. Arbeidsgruppa skulle rapportere til forbundsledelsen slik at anbefalingene kunne inngå i behandlingen av innkomne forslag til landsmøtet. Arbeidsgruppa har hatt tilsammen 13 deltakere, fra forbundsstyret (7), forbundsledelsen (3) og administrasjonen (3).

Representantskapet viser her i sin helhet til arbeidsgruppas enstemmige anbefaling om Norges tilknytning til EØS (datert 6. juni 2019).

"Norges tilknytning til EU/EØS

25 år med EØS

Norge har vært med i den europeiske økonomiske samarbeidsavtalen (EØS) siden 1994 - og debatten rundt avtalen har pågått siden den gang. Mens mange EU-motstandere oppfatter EØS-avtalen som en snikinnføring av EU-medlemskap, betraktes den av EU-tilhengere snarere som en innskrenkende avtale som gir langt mindre innflytelse enn et medlemskap. EØS-avtalen har med andre ord begrenset popularitet blant dem som engasjerer seg mest i Europapolitikken – både på ja- og nei-siden. Likevel viser meningsmålinger at avtalen har stor og økende støtte blant folk flest, også blant Fellesforbundets medlemmer.

Norge er et lite og eksportavhengig land, som har hatt en formidabel økonomisk vekst de siste 25 årene. EØS-avtalen gir Norge med sine 5 millioner innbyggere tilgang til et marked bestående av 28 land og 500 millioner mennesker. Dessuten; våre unge har aldri opplevd annet enn åpne grenser i Europa. Studier og arbeid på tvers av landegrensene i EØS-området er en selvfølge, og kald krig og jernteppet tilhører for dem en helt fjern forhistorie. EØS er på mange måter vevd inn i hverdagslivet – og handler ikke bare om arbeids- og næringsliv. Og som meningsmålingene viser, mange er skeptiske både til å ta skrittet helt inn i EU, så vel til som å forlate EØS-avtalen.

I Europa, så vel som i Norge, herjer høyrekreftene. I land etter land har høyrenasjonale partier styrket sin stilling, også i våre naboland og i Europaparlamentet. Fagbevegelsen er svekket i store deler av Europa, men har fortsatt betydelig styrke i Norden og i enkelte andre land. Men også i Norge har organisasjonsgraden en synkende tendens, til tross for tilsynelatende stor oppslutning om det organiserte arbeidslivet. Vi har de siste seks årene hatt en borgerlig regjering som skryter den norske modellen opp i skyene i festtalene, men som sultefører den til hverdags. Regjeringen «anerkjenner» i sin politiske plattform retten til å være uorganisert, og avviser blankt å ta i bruk virkemidler med veldokumentert effekt, som å øke skattefradraget for fagforeningskontingent. I stedet gis det skattelettelse til de rikeste, mens arbeidsfolks bidrag til statskassen gjennom skatt og avgifter stadig økes. Kampen mot høyrekreftene må kjempes her hjemme, men også på bortebane. Vi berøres sterkt av utviklingen rundt oss, både økonomisk og politisk.

Nærings- versus arbeidsliv?

Gjennom EØS-avtalen er Norge en del av EUs indre marked, hvor det er felles konkurranseregler. I dette markedet er det fri bevegelse og flyt av varer, kapital,

tjenester og personer (de såkalte fire friheter). Næringsvirksomheter skal fritt kunne etablere seg innen EØS, og det kan ikke innføres regelverk som forskjellsbehandler norske og utenlandske bedrifter. Bærebjelken i det indre markedet er et felles regelverk som skal praktiseres likt av alle EU/EØS-landene, og som fortløpende tas inn i EØS-avtalen etter hvert som det utvikles. For EØS-landene er det EFTA Surveillance Authority (ESA) som overvåker at dette gjennomføres likt med EU for øvrig. En del områder omfattes ikke direkte av EØS-avtalen, som justis- og utenrikspolitikk eller landsbruks- og fiskeripolitikk. Men, for eksempelvis fiskeri- og havbruksnæringene er deltakelsen i det indre markedet av stor betydning for handel og eksport. Det felles veterinærregelverket, som er en del av EØS-avtalen, gjør at fisken er forhåndsgodkjent og hurtig kan nå fram til kunder i hele det indre markedet. Selv om produksjon av olje og gass heller ikke er direkte med i EØS-avtalen, berører avtalen gasstransport og leverandørindustrien. I 2018 gikk 65 prosent av Norges eksport til land i EU/EØS, og 75 prosent når olje og gass medregnes.

Når det gjelder arbeidslivspolitikken bestemmes den i hovedsak av medlemsstatene selv, og ikke på EU-nivå. EU har ikke myndighet til å regulere saker som lønnsforhold, streik og organisering, men har satt noen felles minstestandarder på blant annet arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Det har likevel oppstått alvorlige konflikter rundt forholdet mellom nasjonale arbeidslivsreguleringer og EU/EØS-retten. Disse konfliktene knytter seg særlig til EUs krav om at det ikke skal være restriksjoner på den frie bevegelsen over landegrensene av varer, kapital, personer og tjenester, og bedrifters etableringsrett.

En verdensøkonomi preget av økende handelshindre kan gi ødeleggende konsekvenser for norsk eksportøkonomi, som er vanskelige å motvirke om vi står alene, uten sterke allianser. EØS-avtalen er en slik allianse. Vi lever i en tid hvor proteksjonismen øker, og hvor et lite land som Norge vil stå svakt på egen hånd. I fjor innførte USA høye satser på import av stål for å beskytte sin egen produksjon. EU svarte med å innføre mottiltak, med toll på import av stål til EU. Tollsatsen som ville fått konsekvenser for norske bedrifter og våre medlemmer. Som EØS-medlem oppnådde Norge i løpet av våren fritak for disse tollsatsene til EU, i motsetning til for eksempel Sveits. Samtidig; hvis vi ikke klarer å forhindre at EØS-avtalen forringer kjerneområder i den norske arbeidslivsmodellen, vil noen spørre seg om det koster mer enn det smaker.

Rettslige kontroverser og konsekvenser

Kravet til fri konkurranse og etableringsrett på tvers av landegrensene betyr at nasjonale reguleringer på områder som i prinsippet skal reguleres nasjonalt (som arbeidsliv), likevel kan komme i strid med EU-regelverket. Dette har skapt stor turbulens i flere EU-land, ikke minst i kjølvannet av EU-domstolens kontroversielle avgjørelser, som blant annet i Lavalsaken i Sverige.

I norsk sammenheng er verftssaken og Holshipsaken de mest kjente eksemplene på at norske arbeidslivsreguleringer og EØS-retten har kommet på kollisjonskurs. I verftssaken stod striden om hvorvidt Norge kunne kreve at utenlandske firmaer på oppdrag i Norge skulle følge norske allmenngjorte regler for dekning av reise, kost og losji (RKL). I følge EUs utsendingsdirektiv skal utsendte arbeidere ha

visse vilkår etter vertslandets (og ikke hjemlandet) rett. Dette gjelder blant annet minstelønn (hvis det er f.eks. er fastsatt gjennom allmenngjøring), og en del andre arbeidsvilkår. Det framkom ikke klart av direktivet om dette også skulle gjelde for RKL. Men Høyesterett konkluderte i 2013 med et klart og tydelig ja. Retten mente at det var innenfor direktivet å allmenngjøre RKL også for utsendte arbeidere. Og påpekte dessuten at her stod uansett viktige samfunnsmessige hensyn på spill, noe som gjør at reglene i direktivet kan fravikes. På lengre sikt kunne arbeidsgivernes krav om å fjerne forskriftens RKL-bestemmelse underminere både frontfaget og hele den norske modellen, mente Høyesterett. Men NHO ga seg ikke etter å ha tapt på hjemmebane, og sparket ballen videre til Brussel, noe som medførte en langtrukken behandling i ESA-systemet. I desember 2018 meldte ESA omsider at de ikke ville reise sak mot Norge, og at saken ble endelig lukket fra deres side.

Høsten 2018 videreførte Tariffnemnda igjen allmenngjøringsforskriften for verftsindustrien, denne gangen med en avgrensning av RKL-bestemmelsene til kun å gjelde reiser innenfor Norges grenser. Nemnda viste fortsatt til Høyesterettsdommen som sitt rettslige grunnlag, men begrunnet endringen med at dette er en tilpasning til det reviderte utsendingsdirektivet, som skal implementeres i 2020. LO stemte imot vedtaket i nemnda, som innebærer at utsendte arbeidstakere risikerer å ikke få dekket reisekostnadene fra hjemlandet fram til norskegrensa. Men når de har krysset grensen, har de fortsatt krav på dekning av RKL etter allmenngjøringsforskriften.

I Holshipsaken gikk Høyesteretts avgjørelse i fagbevegelsens disfavør. I desember 2016 avgjorde Høyesterett at en varslet boikott mot Holship i Drammen havn var ulovlig. Rettens flertall mente at selv om boikottens overordnede formål var å ivareta arbeidstakerinteresser, var det primære formålet å hindre Holship i å etablere seg innen laste- og lossevirkosomhet i Drammen havn – og kom dermed i strid med den frie etableringsretten i EØS. Høyesteretts mindretall vant ikke fram med sitt syn; nemlig at siden formålet med den aktuelle bestemmelsen var å sikre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, var avtalen ikke i strid med konkurransereglene i det indre markedet. Holshipsaken er prinsipiell og av stor betydning for havnearbeiderne, selv om den ikke har direkte konsekvenser for våre andre tariffavtaler. LOs juridiske avdeling mener at dommen i Høyesterett klart strider mot organisasjonsfriheten, og har derfor klaget Holshipsaken inn for Den europeiske menneskerettsdomstolen.

I verftssaken har striden stått om hvilke bestemmelser som kan allmenngjøres og dermed også gjøres gjeldende for arbeidere som ikke er dekket av tariffavtaler. Tariffavtalene som allmenngjøringsforskriftene bygger på har ikke blitt direkte endret som følge av EØS – men NHO/Norsk Industri har gjennom sin bruk av ESA som ankeinstans bidratt til å svekke partenes ansvar for å regulere arbeids- og lønnsvilkår. Noe som igjen kan forsterke konkurransevriddningen mellom tariffbundne bedrifter og de som bare er dekket av allmenngjøring. Saken har forsuret samarbeidsklimaet mellom partene og skapt stor frustrasjon og harme i våre rekker. Ikke bare over motpartens manglende vilje til å bekjempe lavlønnskonkurranse, men også over selve EØS-avtalen. Men skraper vi litt under jussen, handler denne saken – som så mange andre – om slagene fagbevegelsen

må kjempe i møte med kapitalen og grådige arbeidsgivere, det være seg innenfor eller utenfor EØS.

Arbeidere på vandring

Arbeidsinnvandringen til Norge etter østutvidelsen av EU oversteg de fleste prognoser. Selv om tilstrømningen nå har avtatt, er det per i dag bosatt om lag 200 000 østeuropeere i Norge, mot cirka 8 000 i 2003. I tillegg kommer et stort antall utsendte arbeidstakere på kortvarige opphold i Norge. Mange av arbeidsinnvandrene jobber i våre bransjer, som bygg, hotell og restaurant, industri, transport og grønn sektor.

Fellesforbundet er del av en internasjonal bevegelse hvor solidaritet er selve kjerneveden. Og denne solidariteten kjenner i prinsippet ingen grenser, den er og må være både grenseløs og grenseoverskridende. Fordi motkreftene er det, fordi kapitalen er det – og da må også vi være det. Men for fagbevegelsen utgjør arbeidsvandring et dilemma, og har alltid gjort det. Vi begrenser arbeidsgivernes markedsmakt gjennom å organisere oss, men når arbeidskraftstilbudet øker gjennom arbeidsinnvandring, kan det svekke vår forhandlingsposisjon. Våre egeninteresser og ønsket om å opptre solidarisk mot arbeidsfolk på vandring kan komme i ubalanse.

Fagbevegelsens slagord ved østutvidelsen av EU i 2004 var "Ja til arbeidsinnvandring, nei til sosial dumping". Vår vurdering er at dette fortsatt står seg, selv om arbeidsinnvandringen til Norge ble større enn noen hadde sett for seg. I 2011 uttalte landsmøtet at: "Fagbevegelsen er til for alle som arbeider i Norge uavhengig av bosted og opprinnelse. Økt innvandring, og særlig arbeidsinnvandring, er resultater av en villet politikk med åpnere landegrenser. Dette er en utvikling landsmøtet i Fellesforbundet hilser velkommen. En slik politikk har både utfordringer og konsekvenser. En konsekvens, først og fremst av arbeidsinnvandring, er at den reelle organisasjonsgraden har gått ned. Landsmøtet går inn for at Fellesforbundet skal intensivere arbeidet med å få flere utenlandske arbeidstakere organisert og styrke avtaledekninga her." Forbundet har i dag om lag 5 000 østeuropeiske medlemmer, men potensialet er langt større.

Fellesforbundet har stått i front i kampen mot sosial dumping. Allmenngjøringsordningen er styrket gjennom påseplikt, innsynsrett og solidaransvar. Likebehandlingsprinsippet for innleide er innført, og nulltimerskontrakter er nå forbudt. Regelverket rundt offentlige anskaffelser er styrket, både i statlig og kommunal sektor. En viktig seier var innstramningene i innleieregelverket i 2019. Mens det tidligere ofte ble hevdet at forbud mot innleie ville være umulig innenfor EØS, har Fellesforbundet bidratt til å snu debatten ved å peke på at flere EU-land (som Tyskland) faktisk har strengere restriksjoner enn Norge. Seks av forbundets overenskomster er delvis allmenngjort; i bygg, verftsindustri, jordbruk og gartneri, godstransport, turbil og hotell, restaurant og catering. Og forskning og statistikk konkluderer klart - allmenngjøringen har motvirket lønnsdumping. Selv om det fortsatt er arbeidsgivere som ikke følger norsk lov, verken på dette eller andre områder, får flertallet av arbeidsinnvandrene lønn i tråd med allmenngjøringsforskriftene, eller mer. Samtidig ser vi at det ikke er nok, og at kampen mot sosial dumping ikke er vunnet. Mange av våre tillitsvalgte rapporterer om et arbeidsliv preget av kriminalitet hvor useriøse aktører vinner fram, om at økt bruk

av innleie og underentrepriser har ført til svekket kvalitet og produktivitet, om at bransjer blir ødelagt, at kompetanse forvitrer, om språkproblemer og at det er vanskelig å organisere utenlandsk arbeidskraft. Problemene er store og urovekkende, selv om det varierer noe mellom bransjer hvor svart bildet er.

Det er altfor mange arbeidsgivere som utnytter sårbare arbeidstakere, som bruker smutthull i loven og som ikke er villig til å betale en krone mer enn de må. Noen av disse utsugerne er utenlandske, men mange er norske. Østutvidelsen av EU har gitt kyniske arbeids- og oppdragsgivere økt spillerom – og noen stiller spørsmålet om hvorvidt lavlønnskonkurransen bør temmes med sterkere grensekontroll. Men tidligere erfaringer har vist at det å koble regulering av arbeids- og lønnsvilkår med oppholds- og arbeidstillatelse gjør sårbare utenlandske arbeidstakere mer villige til å godta underbetaling og mindre villige til å ha noe med fagforeninger å gjøre. Også lenge før EU-utvidelsen var det bekymringsfull lav organisasjonsgrad i flere av våre bransjer, men arbeidsinnvandringen har tydeliggjort hvilke konsekvenser det kan ha. Vårt viktigste våpen mot sosial dumping og lavlønnskonkurranse er styrket organisering i alle bransjer og i alle grupper, både blant utenlandske og norske arbeidere. Sosial dumping er ikke en egenskap ved arbeidsinnvandrerne, men noe som skjer i vårt eget arbeidsmarked, ofte med norske bakmenn – og som direkte eller indirekte rammer oss alle.

Fellesforbundet og EØS

EØS-debatten både i fagbevegelsen og samfunnet for øvrig handler framfor alt om ulemper og fordeler ved EØS-avtalen, og om det er en rimelig balanse mellom de negative og positive konsekvensene. Når det gjelder næringsliv og økonomi, er hovedtemaet hvor store fordelene er, og om vi kunne klart oss like godt med en annen form for handelsavtale – og hva slags alternative avtaler vi kan klare å oppnå. Mens på arbeidslivsområdet handler diskusjonen først og fremst om hvor store ulempene er, og om den norske arbeidslivsmodellen må vike for EUs regelverk. Rundt oss føres ofte diskusjonen uten forståelse for arbeidslivsperspektivet, eller omvendt – uten innsikt i næringslivets virkemåte. Slike enøyde diskusjoner er ikke mulige i Fellesforbundet, og det er ikke uten grunn at våre EØS-debatter er kraftige, aktive og nyanserte – og at de følges med så stor interesse langt utover våre egne rekker. Våre medlemmer bygger landet, og har mer enn noen andre sett konsekvensene av sosial dumping og lavlønnskonkurranse i hvitøyet. Våre medlemmer leverer høy kvalitet og produktivitet i konkurranseutsatt industri og kjenner på kroppen hvor avgjørende forutsigbare konkurransevilkår og tilgang til det europeiske indre markedet er for å vinne fram i den knallharde internasjonale konkurransen. Våre medlemmer har mer enn noen andre førstehånds erfaringer med negative og positive virkninger av EØS-avtalen. Denne vide innsikten og bredden av erfaringer preger Fellesforbundets debatter om Norges tilknytning til EU/EØS. De som vil ut av EØS vektlegger gjerne arbeidslivspolitikken, mens de som forsvarer EØS er særlig opptatt av næringspolitikken. Men de aller fleste av våre tillitsvalgte er opptatt og berørt av begge perspektivene, uansett hva de grunnleggende sett mener om EU og EØS.

Det som særlig skaper sprik i EØS-debatten er om man tror at kampen mot sosial dumping *kan* vinnes så lenge Norge er med i EØS. Her er det store gap i vurderingene, og dette handler i bunn og grunn om det såkalte handlingsrommet. Legger EØS-avtalen så store begrensninger på hvilke tiltak Norge kan innføre at

den må sies opp? Eller er det først og fremst på Stortinget og her hjemme problemet ligger?

Uansett hva Fellesforbundet konkluderer med i debatten om EØS, vil EØS-avtalen etter alt å dømme fortsatt være rammeverket vi opererer innenfor i overskuelig framtid. Kampen mot sosial dumping og forsvaret av det organiserte arbeidslivet må derfor fortsette med stor styrke. Vi må arbeide aktivt for å påvirke EU-regelverk som har betydning for oss, og vi må presse på for at handlingsrommet i EØS-avtalen utnyttes. Norske tariffavtaler og norsk arbeidslivslovgivning må ikke forringes som følge av EUs regler – eller av våre egne politikere. Dette har vært førende for arbeidet i hele landsmøteperioden, og må fortsatt være det framover.

Vi må kreve at den norske regjeringen utnytter de faktiske mulighetene på en langt mer kraftfull måte enn hittil. Det bør rettes skarpere søkelys mot hvordan norske myndigheter evner å påvirke utformingen av EUs regelverk og direktiver, og ikke minst hvordan vi innfører og praktiserer dette regelverket. Og handlingsrommet begrenses også av ESA og EFTA-domstolens evne til å forstå norsk arbeidslivspolitik og praktiseringen av EUs regelverk innenfor våre rammer.

Fagbevegelsen må forlange en europapolitikk som har som mål å sikre både den beste markedsadgangen til Europa og det beste arbeidslivet i Europa. En god europapolitikk må bygge på en engasjert og kunnskapsrik debatt. Det er nå 25 år siden EØS-avtalen ble inngått. Nye generasjoner har kommet til, med nye forventninger og prioriteringer. Klimautfordringene stiller nye krav til internasjonalt samarbeid, samtidig som EU-samarbeidet har blitt dypere og omfatter et større mangfold av land enn for 25 år siden.

EØS-avtalen har sikret vårt eksportrettede næringsliv en full og forutsigbar markedsadgang til Europa. Brexit-prosessen i Storbritannia viser at det i dag neppe er et realistisk alternativ å reforhandle de grunnleggende elementene i EØS-avtalen. Alternativet til EØS må derfor enten bygge på:

- WTO-regelverket og vår handelsavtale med EU fra 1973, som eventuelt kan utvikles til en handelsavtaleløsning tilsvarende avtalen mellom Canada og EU eller
- fullt medlemskap i EU

Vi trenger også mer kunnskap om:

- norske myndigheters evne og mulighet til å påvirke utformingen av EUs regelverk/direktiver
- norske myndigheter i tilstrekkelig grad utnytter mulighetene som ligger ved implementeringen, utformingen og praktisering av regelverket.
- hvorvidt ESA og EFTA-domstolens kompetanse innenfor arbeidslivsområdet er en hensiktsmessig del av EØS-avtalen eller om dette kan løses på en bedre måte.

Fellesforbundet må derfor kreve at det gjennomføres en offentlig utredning om disse punktene, og som også viser hvilke alternativer vi har til dagens EØS-avtale, som samtidig vil sikre våre bedrifter en full og forutsigbar markedsadgang til Europa."

- I-3023 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:**
Representantskapetiltrer anbefalingen om Norges tilknytning til EØS fra "Arbeidsgruppe - forbundets arbeidslivs- og tariffpolitikk".

7.2 Arbeidsmiljø og et seriøst arbeidsliv

7.2.1 Sosial dumping

F-3024 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Sosial Dumping

Kampen mot sosial dumping må fortsatt være en av de høyest prioriterte oppgavene i fremtiden for alle grupper i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokuset mot sosial dumping oppe, og ha virkemidler i kampen mot dette ondet.

F-3025 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

EØS avtalen – regulering av EU selskaper på grensen

Fellesforbundet skal jobbe for at utenlandske selskaper reguleres på grensen etter Sveitsisk modell. Utenlandske selskaper fra EU skal betale depositum, registrere hvilke arbeidstagerer som skal utføre arbeidet. Og søke etter folk på NAV før de bruker utenlandske arbeidstakere i utsatte bransjer og der arbeidsledigheten er høy.

Begrunnelse:

Selskaper fra EU-land som tar oppdrag i Sveits, må betale et depositum som et bevis på seriøsitet. EU-selskapene må dessuten levere en navneliste over de arbeiderne som skal jobbe i Sveits åtte dager før de ankommer. EU-selskapene må også tilby arbeid via sveitsisk arbeidsformidling først, dersom det er mer enn seks prosent arbeidsløshet i bransjen.

Arbeidsløse i landet har altså forrang. Ordningene kalles «The Swiss flanking measures».

F-3026 Avd. 6 – Fellesforbundet

Sosial dumping

Kampen mot sosial dumping må fortsatt være en av de høyest prioriterte oppgavene i fremtiden for alle grupper i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokuset mot sosial dumping oppe, og ha virkemidler i kampen mot dette ondet.

F-3027 Avd. 25 – Fellesforbundet

Sterkere tiltak mot arbeidslivskriminalitet og mot sosial dumping

Konkrete krav Fellesforbundet må reise politisk:

- Senke terskelen og bevisbyrden for å allmenngjøre hele eller deler av en tariffavtale.
- Innskjerping av loven slik at konkursryttere enkelt kan stanses.
- Senke terskelen for revisjonsplikt betydelig.
- Styrke arbeidstilsynet betydelig med økte ressurser, økt bemanning og økt myndighet.
- Fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelse, som svekker både arbeidstakers rettigheter i praksis, samt tilknytningen til arbeidsmarkedet.
- Tjenestepensjon må inn under likebehandlingsreglene i AML §14-12.
- Solidaransvarsperioden må utvides til 12 måneder samt at byggeherre også omfattes.

Viktigst:

Det bør utarbeides straffe- og sanksjonsbestemmelser må inn i AML for brudd på både kap.

10 og 14 i AML; arbeidstidsbestemmelser, likebehandling, ulovlig innleie og ulovlige midlertidige ansettelse. Slik utviklingen er i stadig flere bransjer, kan man ikke forvente at arbeidstakere alene klarer å følge opp lovbrudd juridisk på egen hånd.

Begrunnelse:

I Norge, og dermed i hele EØS-området, har vi p.t. fri etableringsrett for selskaper. Det åpner for at useriøse, kriminelle og/eller lyssky virksomheter raskt og i stort omfang kan etablere, legge ned, flytte og omstrukturere selskaper eller selskapspyramider. Tilsyn og politi har advart mot de uønskede konsekvensene av dette i mange år allerede.

Noen ganger medfører tilstandene vanskeligheter med å etablere og bevare tariffavtaler, som i tilfellet Sekkingstad, Design Forum etc.

Enda oftere medfører det at eiere og ledere i virksomheter som bryter loven ikke blir stanset/sanksjonert/straffet, men videre får operere fritt og ustraffet – ofte under andre selskapsnavn. Fagbevegelsen har til nå vært for lite oppmerksom på utfordringene knyttet til den frie etableringsretten i det gigantiske EØS-området.

Slik kan vi ikke ha det. Fellesforbundet må ta situasjonen inn over seg i større grad enn tidligere, og – uavhengig av EØS-debatten – kreve virkemidler som er på høyde med utfordringen.

F-3028 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Et trygt, godt og seriøst arbeidsliv der alle kan delta

Fellesforbundet Nordre Norland og Sør-Troms mener at høy organisasjonsgrad i arbeidslivet er avgjørende for stabil økonomisk vekst, effektiv kamp mot sosial dumping og større ulikheter, et godt arbeidsmiljø og et fungerende bedriftsdemokrati. Forsøkene vi nå ser på å svekke organisasjonene og dermed

arbeidstakernes posisjon i arbeids og samfunnliv, må slå tilbake. Under 50% er i dag organisert, dette tallet må opp for å sikre trepartssamarbeidet og arbeidstakernes rettigheter.

Faste ansettelser og organiserte arbeidstakere har vært en grunnmur for et seriøst arbeidsliv og den norske modellen. Den siste tidens endringer i arbeidsmiljøloven har resultert i at flere bransjer går i retning av løsarbeidersamfunnet. Denne trenden må snus.

Arbeidslivskriminalitet må få et mye større fokus, og konkrete tiltak må settes inn og konsekvensene av å drive useriøs virksomhet må skjerpes betydelig.

Regjeringens liberalisering av arbeidsmiljøloven må reverseres, og bør heller revitaliseres og forbedres. Alle ansettelser må være faste. Unntak fra regelen kan gjennomføres, dog forutsatt innenfor gjeldende tarrifferte ordninger og lovverk. Faste ansettelser må demineres i lovteksten som et minimum forutsigbar stillingsprosent med tilhørende forutsigbar lønnsinntekt.

Innleie må strammes inn til det absolutt nødvendige. Forbud må vurderes der bruken av innleie har gått for langt på bekostning av fast ansatte, arbeidsmiljø, ansettelser eller lærlingeplasser. Det må innføres innkjøpsregelverk i alle landets kommuner, fylkeskommuner og statlig virksomhet. Dette må bygge på Seriositetsbestemmelsene utarbeidet av KS-Difi-Fellesforbundet-BNL, eller tilsvarende Oslo og Telemarksmodellen, som sikrer fagarbeidere fagutdanning gjennom lærlinger og seiøse arbeidsforhold. Lovverket må gjennomgås for å sikre arbeidstakerne og arbeidsgiverne nødvendig og rettmessig innflytelse over arbeidstid og øvrige arbeidsvilkår. Arbeidslivets parter må inkluderes i dette arbeidet. Dette gjelder også interkommunale prosjekt i regi av kommunene og fylkeskommunene eller staten.

Økokrims evne til å straffeforfølge forbrytere må styrkes både økonomisk, gjennom politisk styring og nødvendige lovendringer. Det må bevilges betydelig mer penger til både opprettelse av nye A-krim sentre, samt drift av sentrene. betydelig mer ressurser pr. senter. I tillegg må det bli forgang i lovarbeidet som i dag hindrer de forskjellige etatene å dele informasjon.

F-3029 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Kamp mot sosial Dumping

Det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet er en av grunnpilarene i den norske modellen. Denne modellen må videreføres. Dessverre ser vi at dagens regjering ikke har fokus på arbeidstakernes rettigheter, og at fagforeningens rolle svekkes. Færre organiserte arbeidstakere kan medføre en ubalanse i vårt trepartssamarbeid, en utvikling vi ikke ønsker. Flest mulig må ha en trygg, forutsigbar og fast jobb å gå til hver dag. Det er avgjørende viktig for et samfunn som bygger på gode fellesskapsløsninger som sikrer at forskjellene mellom mennesker ikke øker.

Sosial dumping er uverdigg for de arbeidstakerne som rammes, samtidig som det gir useriøse bedrifter konkuransfordeler. Det truer driftsgrunnlaget, inkludert

lønns og arbeidsvilkårene, i de seriøse bedriftene. Dersom noen bedrifter kan konkurrere seg til oppdrag ved å presse lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte, vil dette presse ut de seriøse aktørene i markedet. Fellesforbundet må derfor fortsette sitt gode arbeid mot sosial dumping og et velregulert arbeidsliv, til beste for alle parter.

Regelverket for innleie er bygd rundt forutsetningen om at innleie skal dekke midlertidige behov. Ettersom dette ikke er beskrivende for virkeligheten i viktige deler av norsk arbeidsliv er det behov for en helhetlig gjennomgang av regelverket rundt innleie. Deler av bemanningsbransjen er i dag preget av ulovlige og useriøse forhold. Enkelte bemanningsforetak er bekymret over at det er vanskelig å klare seg i konkurransen dersom de skal ivareta krav etter lov og tariffavtale.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Tromsmener at for å bekjempe sosial dumping er det en forutsetning at myndighetene gir økte ressurser til Arbeidstilsynet, skatteetaten og politiet. Det må videre samarbeides om å følge opp seriøsitetsskravene som stilles til offentlige anskaffelser og byggeprosjekter. I tillegg må det stilles mynighetsbestemte krav til bemanningsforetakene, å vurdere om bemanningsbransjen skal forbys slik det er gjennomført som i blant annet Tyskland.

F-3030 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Krav til at HMS og sikkerhets kurs i byggenæringen skal inneholde informasjon om det norske arbeidsmodellen.

Begrunnelse:

For avdekke sosial dumping med å gi utenlandske og norske arbeidstakere informasjon om hva slags rettigheter dem har slik dem kan åpne seg mer til andre over hva slags problemer det er innat i bedriften når ledelse driver med skremselspropaganda. Slik at vi kan angripe sosial dumping ifra flere sider.

F-3031 Avd. 143 – Helgeland

Et trygt, godt og seriøst arbeidsliv der alle kan delta

Fellesforbundet Helgeland mener at høy organisasjonsgrad i arbeidslivet er avgjørende for stabil økonomisk vekst, effektiv kamp mot sosial dumping og større ulikheter, et godt arbeidsmiljø og et fungerende bedriftsdemokrati.

Forsøkene vi nå ser på å svekke organisasjonene og dermed arbeidstakernes posisjon i arbeids og samfunnsliv, må slås tilbake. Under 50% er i dag organisert, dette tallet må opp for å sikre trepartssamarbeidet og arbeidstakernes rettigheter.

Faste ansettelser og organiserte arbeidstakere har vært en grunnmur for et seriøst arbeidsliv og den norske modellen. Den siste tidens endringer i arbeidsmiljøloven har resultert i at flere bransjer går i retning av løsarbeidersamfunnet. Denne trenden må snus. Arbeidslivskriminalitet må få et mye større fokus, og konkrete tiltak må settes inn og konsekvensene av å drive useriøs virksomhet må skjerpes betydelig.

Regjeringens liberalisering av arbeidsmiljøloven må reverseres, og bør heller revitaliseres og forbedres. Alle ansettelser må være faste. Unntak fra regelen kan gjennomføres, dog forutsatt innenfor gjeldende tarifferte ordninger og lovverk. Faste ansettelser må defineres i lovteksten som et minimum forutsigbar stillingsprosent med tilhørende forutsigbart lønnsinntekt.

Innleie må strammes inn til det absolutt nødvendige. Forbud må vurderes der bruken av innleie har gått for langt på bekostning av fast ansatte, arbeidsmiljø, ansettelser eller lærlingeplasser. Det må innføres innkjøpsregelverk i alle landets kommuner, fylkeskommuner og statlig virksomhet. Dette må bygge på Seriositetsbestemmelsene utarbeidet av KS-Difi-Fellesforbundet-BNL, eller tilsvarende Oslo og Telemarksmodellen, som sikrer fagarbeidere fagutdanning gjennom lærlinger og seriøse arbeidsforhold.

Lovverket må gjennomgås for å sikre arbeidstakerne og arbeidsgiverne nødvendig og rettmessig innflytelse over arbeidstid og øvrige arbeidsvilkår. Arbeidslivets parter må inkluderes i dette arbeidet. Dette gjelder også interkommunale prosjekt i regi av kommunene og fylkeskommunene eller staten.

Økokrims evne til å straffeforfølge forbrytere må styrkes både økonomisk, gjennom politisk styring og nødvendige lovendringer. Det må bevilges betydelig mer penger til både opprettelse av nye A-krim sentre, samt drift av sentrene. Betydelig mer ressurser pr. senter. I tillegg må det bli forgang i lovarbeidet som i dag hindrer de forskjellige etatene å dele informasjon.

F-3032 Avd. 143 – Helgeland

Kamp mot sosial Dumping

Det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet er en av grunnpilarene i den norske modellen. Denne modellen må videreføres. Dessverre ser vi at dagens regjering ikke har fokus på arbeidstakernes rettigheter, og at fagforeningens rolle svekkes. Færre organiserte arbeidstakere kan medføre en ubalanse i vårt trepartssamarbeid. En utvikling vi ikke ønsker. Flest mulig må ha en trygg, forutsigbar og fast jobb å gå til hver dag. Det er avgjørende viktig for et samfunn som bygger på gode fellesskapsløsninger som sikrer at forskjellene mellom mennesker ikke øker.

Sosial dumping er uverdigg for de arbeidstakerne som rammes, samtidig som det gir useriøse bedrifter konkurransefordeler. Det truer driftsgrunnlaget, inkludert lønns og arbeidsvilkårene, i de seriøse bedriftene. Dersom noen bedrifter kan konkurrere seg til oppdrag ved å presse lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte, vil dette presse ut de seriøse aktørene i markedet. Fellesforbundet må derfor fortsette sitt gode arbeid mot sosial dumping og et velregulert arbeidsliv, til beste for alle parter.

Regelverket for innleie er bygd rundt forutsetningen om at innleie skal dekke midlertidige behov. Etttersom dette ikke er beskrivende for virkeligheten i viktige deler av norsk arbeidsliv er det behov for en helhetlig gjennomgang av regelverket rundt innleie. Deler av bemanningsbransjen er i dag preget av ulovlige og useriøse

forhold. Enkelte bemanningsforetak er bekymret over at det er vanskelig å klare seg i konkurransen dersom de skal ivareta krav etter lov og tariffavtale.

Fellesforbundet Helgeland mener at for å bekjempe sosial dumping er det en forutsetning at myndighetene gir økte ressurser til Arbeidstilsynet, skatteetaten og politiet. Det må videre samarbeides om å følge opp seriositetskravene som stilles til offentlige anskaffelser og byggeprosjekter. I tillegg må det stilles mynighetsbestemte krav til bemanningsforetakene, å vurdere om bemanningsbransjen skal forbys slik det er gjennomført som i blant annet Tyskland.

F-3033 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Still krav til bedrifter med utstasjonerte arbeidere

Fellesforbundet bør kreve at Norge innfører tiltak mot sosial dumping ved utstasjonering, slik som finnes i Sveits i dag.

- Utenlandske selskaper som skal jobbe i Norge må senest 8 dager før oppdraget, levere lister over arbeidstakere som skal utføre arbeidet.
- Selskapet må betale et depositum før oppstart, som sikrer dekning av riktig lønns- og arbeidsvilkår, samt skatt og avgifter. Depositumet betales tilbake etter endt oppdrag, dersom alt er i orden.
- Dersom det er mer enn 6% arbeidsledighet innenfor en bransjen eller område, der et utenlandsk selskap ønsker å ta på seg oppdrag, må det først søke lokal arbeidskraft gjennom NAV.

F-3034 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Styrk det organiserte arbeidslivet – bekjemp sosial dumping

1. Bakgrunn: Hvorfor trengs en ny politikk?

Sosial dumping gjennom utnyttelse av arbeidsfolk fra fattige EU-land har blitt en alvorlig trussel mot lønns- og arbeidsvilkårene fagbevegelsen har kjempet fram i Norge. Myndigheter som Kripos og Økokrim har pekt på at «den store tilgangen av (billig) utenlandsk arbeidskraft» fra EUs arbeidsmarked gir «større spillerom for kriminelle aktører, på en måte som truer med å undergrave sentrale lønns- og arbeidsbetingelser i deler av norsk arbeidsliv, og som fører til omfattende svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet». Denne utviklingen må det settes en stopper for.

Norsk fagbevegelse ønsker arbeidsinnvandrere fra EØS-området velkommen til å konkurrere om jobber i Norge. Men det er uakseptabelt hvis bofaste ansatte som har norske, framkjempede lønns- og arbeidsvilkår blir erstattet av tilreisende, mange av dem pendlere, som går på dårligere vilkår. Mellom 2008 og 2016 falt sysselsettingen i Norge, blant ansatte som ikke er arbeidsinnvandrere. I samme periode økte antall sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa økte med nærmere 90.000 personer. Mange av disse har langt dårligere vilkår for lønn, arbeidstid og oppsigelsesvern enn det som er vanlig her i landet.

Arbeidsinnvandring i seg selv er ikke et problem. Norge har i over 60 år levd godt med et grenseløst arbeidsmarked i Norden. Dette har fungert fordi arbeidsinnvandringen har skjedd mellom land med ganske lik levestandard og noenlunde like lønns- og arbeidsvilkår. Dagens arbeidsinnvandring fra fattige land i Øst-Europa er noe annet. Det blir i praksis umulig å opprettholde norske lønns- og arbeidsvilkår og kvalitetsstandarder, når det er fritt fram for å importere arbeidskraft fra land der pris- og lønnsnivå og boligkostnader er en brøkdel av nivået i Norge.

Vi vil ikke sitte rolig og se på at lønns- og arbeidsvilkår og som er kjempet fram gjennom 100 år raseres i løpet av 10-15 år. Hvis ikke fagbevegelsen og venstresidas partier tar føringen i denne saken, vil utviklingen i arbeidslivet nøre opp under fremmedfiendtlige holdninger. I Storbritannia klarte ytre høyre å gjøre spørsmålet om sosial dumping gjennom arbeidskraftimport til en mobiliseringssak for de blåbrune kreftene, under kampen for utmelding av EU (Brexit). I Norge ser vi hvordan Frp har posisjonert seg som et nei til EU-parti. Det haster å innføre langt mer effektive tiltak mot sosial dumping enn de som er forsøkt det siste tiåret.

2. Prinsipper for en fornuftig regulering av grensene rundt arbeidsmarkedet

- Fagbevegelsen må gå i spissen for en politikk som sier at Norge har rett til å regulere landegrensen rundt vårt eget arbeidsmarked, samtidig som vi markerer en tydelig front mot rasisme og fremmedfiendtlighet.
- En fornuftig regulering må ha som mål å hindre at fattigere lands lønns- og arbeidsvilkår blir med når utenlandske arbeidstakere tar arbeid i det norske arbeidsmarkedet.
- En fornuftig regulering må følges av et straffenivå for ulovlig sosial dumping som virkelig svir. Vi vet at sosial dumping kan være ekstremt lønnsomt for kyniske bedriftseiere. Derfor må straffa for å bryte lover og regler være avskrekkende.
- Straffereaksjoner skal ramme bedriftseieren, ikke arbeideren. Å innføre sanksjoner som straffer den polske arbeideren, for eksempel at han kastes ut av landet hvis arbeidskontrakten viser seg å være ulovlig, vil bare gjøre situasjonen hans enda mer utrygg. Vår politikk skal styrke arbeidsinnvanderens lønns- og arbeidsvilkår, ikke gjøre ham mer underdanig og avhengig av bedriftseierens velvilje.
- Vår politikk må bygge på gjensidig respekt. På den ene siden ønsker vi arbeidsinnvandrerne velkommen. På den andre siden ber vi de som reiser hit for å søke jobb respektere at fagorganiserte i Norge vil sikre at arbeidskraftimporten skjer på en måte som ikke undergraver rettigheter og levestandard som vi har kjempet fram gjennom 100 år.
- Vi vil holde fast på den norske fagbevegelsens tradisjon: å kjempe fram forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår gjennom egne organisasjoner og tariffavtaler. Vi skal ikke gå over til å satse på lover om minstelønn, for det tar makten ut av vår egen bevegelse og legge den i hendene på Stortinget. Samtidig innser vi at vi ikke kan forvente at ansatte fra steder med leve- og boligkostnader som ligger på en brøkdel av norsk nivå skal gå i spissen for tariffkampen her i landet.

3. Nasjonale tiltak mot sosial dumping

- a) Utlendingslovens krav til lønns- og arbeidsvilkår på norsk nivå blir de samme for EØS-borgere som for andre utlendinger

For utlendinger fra andre land enn EU/EØS-land, stiller Utlendingslovens §23 denne forutsetningen for lovlig arbeid i Norge: «Lønns- og arbeidsvilkår er ikke dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen. Dersom slik tariffavtale eller regulativ ikke foreligger, skal lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke.» Bestemmelsen gjelder både ved ansettelse i norsk virksomhet og for den som skal «yte tjenester som utsendt arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker» (altså «utstasjonerte» arbeidere).

Den samme bestemmelsen innføres for EØS-borgere som blir ansatt eller utstasjoneres i Norge. Det betyr ikke at de skal ha forhåndsgodkjent arbeidstillatelse, men at en EØS-borgers arbeids- eller utstasjoneringsforhold i Norge bare er lovlig når det er regulert av en signert, gyldig arbeidsavtale som sikrer lønns- og arbeidsvilkår i tråd med denne bestemmelsen.

- b) Enklere kontroll og strenge straffer for ulovlig sosial dumping

Myndighetene må forenkle kontrollen med at EØS-borgere jobber lovlig i Norge (for eksempel etter modell av HMS-kortene i byggebransjen), innføre harde straffer mot bedriftseiere som har ulovlige ansatte og håndheve dem strengt.

Straffebudet skal rettes kun mot bedriften. Ut over at det ulovlige arbeidsforholdet opphører umiddelbart, legges det ingen straff på ansatte eller utstasjonerte EØS-borgere med ulovlige arbeidsvilkår i Norge. Retten til opphold som arbeidstaker/tjenesteyter føres videre som i dagens regler for EØS-borgere (Utlendingslovens §112).

- c) Avskaff løsarbeiderregimet i bemanningsbransjen

En ny bestemmelse om at EØS-borgere skal ha lønns- og arbeidsbetingelser på nivå med norske tariffavtaler vil bli lite verdt dersom det ikke innleie fra bemanningsbransjen forbyr og arbeidsformidling gjeninnføres som en offentlig oppgave. Løsarbeidernes avhengighet av sjefens velvilje kan tvinge dem til å akseptere, eller medvirke til, brudd på Norges lover for arbeidslivet. Lønn på norsk tariffnivå hjelper ingenting hvis antall timer som følger av «ansettelsen» er 0.

4. Hjemmel i EØS-avtalen

Etter vårt syn må disse nasjonale tiltakene mot sosial dumping kunne innføres med hjemmel i EØS-avtalens artikkel 112. Den tillater Norge å avvike fra EUs markedsprinsipper «dersom alvorlige økonomiske, samfunnsmessige eller miljømessige vanskeligheter som kan vedvare, er i ferd med å oppstå i en sektor eller innen et distrikt». Norske myndigheter har gjennom flere år ropt varsko om slike vanskeligheter inne flere distrikter og mange sektorer av arbeidslivet. Hvis det skal være mulig å forsvare norske lønns- og arbeidsvilkår innenfor EØS-

avtalen, må vi kunne kreve norske lønns- og arbeidsvilkår for EØS-borgere i Norge.

De nasjonale tiltakene mot sosial dumping må innføres snarest mulig. De kan gjelde som overgangsordninger mens Norge forhandler en varig løsning med EU, parallelt med at Storbritannia avklarer sitt forhold til Det indre marked.

F-3035 Avd. 650 – Fellesforbundet

Arbeid mot sosial dumping og useriøst arbeidsliv:

Begrunnelse:

Det må opprettes lokale fora der partene i arbeidslivet, arbeidstilsynet, skatteetaten og politi kan ha uformelle samtaler og dermed bistå hverandre uten å legge føringer i hverandres virke.

I kampen mot sosial dumping og et useriøst arbeidsliv, kan det også settes i gang kampanjer for å få oss til å handle «hvitt». Dette kan være kampanjer og arbeid hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner jobber sammen med myndighetene. Dette for å endre både bedrifter og enkeltpersoners holdninger ved innkjøp av varer og tjenester.

F-3036 Avd. 670 – Fellesforbundet

Sosial Dumping

Kampen mot sosial dumping må fortsatt være en av de høyest prioriterte oppgavene i fremtiden for alle grupper i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokuset mot sosial dumping oppe, og ha virkemidler i kampen mot dette ondet.

F-3037 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

På veg mot nok et løsarbeidersamfunn

Vi opplever stadig at bedrifter som driver grafisk produksjon uthuler den norske modellen når det gjelder ansettelsesvilkår og arbeidstid.

Graden av midlertidighet øker og bruk av frilansere normaliseres. Dette fører til flere midlertidige ansettelser og usikre arbeidsforhold.

Arbeidstider blir «fleksible» og umuliggjør krav om godtgjøring for overtidarbeid og ugunstige arbeidstider.

Videre er det slik at mange voksne, høyt utdannede fra NTNU Gjøvik, blir ansatt som lærlinger med tilsvarende lave lønnsvilkår, mens de av bedriftene utad profileres som grafiske designere. En lærlingekontrakt er midlertidig og bedriften «slipper» å ansette disse fast. Dette er en form for sosial dumping som sparer bedriftene for store lønnsutgifter, utsetter faste ansettelser og uthuler lærlingebegrepet, slik det er ment og tenkt.

Mye av dette gjør seg også gjeldende i mange andre bransjer. Vi ser en uthuling av de begrepene som skaper et trygt arbeidsliv i Norge

Landsmøtet i Fellesforbundet krever at faste ansettelse og anstendige vilkår når det gjelder lønn og arbeidstid igjen blir en norm. Den usikkerheten utrygge vilkår skaper, er uheldig for den enkelte, men også for samfunnet som helhet. Gi oss tryggheten i arbeidslivet tilbake!

F-3038 Avd. 851 - Østfold Fagforening

EØS avtalen – regulering av EU selskaper på grensen

Forslag: Fellesforbundet skal jobbe for at utenlandske selskaper reguleres på grensen etter Sveitsisk modell. Utenlandske selskaper fra EU skal betale depositum, registrere hvilke arbeidstagere som skal utføre arbeidet. Og søke etter folk på NAV før de bruker utenlandske arbeidstakere i utsatte bransjer og der arbeidsledigheten er høy.

Begrunnelse:

Selskaper fra EU-land som tar oppdrag i Sveits, må betale et depositum som et bevis på seriøsitet. EU-selskapene må dessuten levere en navneliste over de arbeiderne som skal jobbe i Sveits åtte dager før de ankommer. EU-selskapene må også tilby arbeid via sveitsisk arbeidsformidling først, dersom det er mer enn seks prosent arbeidsløshet i bransjen. Arbeidsløse i landet har altså forrang. Ordningene kalles «The Swiss flanking measures».

F-3039 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Styrk det organiserte arbeidslivet – bekjemp sosial dumping

Forslag:

1. Bakgrunn: Hvorfor trengs en ny politikk?

Sosial dumping gjennom utnyttelse av arbeidsfolk fra fattige EU-land har blitt en alvorlig trussel mot lønns- og arbeidsvilkårene fagbevegelsen har kjempet fram i Norge. Myndigheter som Kripos og Økokrim har pekt på at «den store tilgangen av (billig) utenlandsk arbeidskraft» fra EUs arbeidsmarked gir «større spillerom for kriminelle aktører, på en måte som truer med å undergrave sentrale lønns- og arbeidsbetingelser i deler av norsk arbeidsliv, og som fører til omfattende svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet». Denne utviklingen må det settes en stopper for.

Norsk fagbevegelse ønsker arbeidsinnvandrere fra EØS-området velkommen til å konkurrere om jobber i Norge. Men det er uakseptabelt hvis bofaste ansatte som har norske, frem kjempede lønns- og arbeidsvilkår blir erstattet av tilreisende, mange av dem pendlere, som går på dårligere vilkår. Mellom 2008 og 2016 falt sysselsettingen i Norge, blant ansatte som ikke er arbeidsinnvandrere. I samme periode økte antall sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa økte med nærmere 90.000 personer. Mange av disse har langt dårligere vilkår for lønn, arbeidstid og oppsigelsesvern enn det som er vanlig her i landet.

Arbeidsinnvandring i seg selv er ikke et problem. Norge har i over 60 år levd godt med et grenseløst arbeidsmarked i Norden. Dette har fungert fordi

arbeidsinnvandringen har skjedd mellom land med ganske lik levestandard og noenlunde like lønns- og arbeidsvilkår. Dagens arbeidsinnvandring fra fattige land i Øst-Europa er noe annet. Det blir i praksis umulig å opprettholde norske lønns- og arbeidsvilkår og kvalitetsstandarder, når det er fritt fram for å importere arbeidskraft fra land der pris- og lønnsnivå og boligkostnader er en brøkdel av nivået i Norge.

Vi vil ikke sitte rolig og se på at lønns- og arbeidsvilkår og som er kjempet fram gjennom 100 år raseres i løpet av 10-15 år. Hvis ikke fagbevegelsen og venstresidas partier tar føringen i denne saken, vil utviklingen i arbeidslivet nøre opp under fremmedfiendtlige holdninger. I Storbritannia klarte ytre høyre å gjøre spørsmålet om sosial dumping gjennom arbeidskraftimport til en mobiliseringsssak for de blåbrune kreftene, under kampen for utmelding av EU (Brexit). I Norge ser vi hvordan Frp har posisjonert seg som et nei til EU-parti. Det haster å innføre langt mer effektive tiltak mot sosial dumping enn de som er forsøkt det siste tiåret.

2. Prinsipper for en fornuftig regulering av grensene rundt arbeidsmarkedet

- Fagbevegelsen må gå i spissen for en politikk som sier at Norge har rett til å regulere landegrensen rundt vårt eget arbeidsmarked, samtidig som vi markerer en tydelig front mot rasisme og fremmedfiendtlighet.
- En fornuftig regulering må ha som mål å hindre at fattigere lands lønns- og arbeidsvilkår blir med når utenlandske arbeidstakere tar arbeid i det norske arbeidsmarkedet.
- En fornuftig regulering må følges av et straffenivå for ulovlig sosial dumping som virkelig svir. Vi vet at sosial dumping kan være ekstremt lønnsomt for kyniske bedriftseiere. Derfor må straffa for å bryte lover og regler være avskrekkende.
- Straffereaksjoner skal ramme bedriftseieren, ikke arbeideren. Å innføre sanksjoner som straffer den polske arbeideren, for eksempel at han kastes ut av landet hvis arbeidskontrakten viser seg å være ulovlig, vil bare gjøre situasjonen hans enda mer utrygg. Vår politikk skal styrke arbeidsinnvandrernes lønns- og arbeidsvilkår, ikke gjøre ham mer underdanig og avhengig av bedriftseierens velvilje.
- Vår politikk må bygge på gjensidig respekt. På den ene siden ønsker vi arbeidsinnvandrerne velkommen. På den andre siden ber vi de som reiser hit for å søke jobb respektere at fagorganiserte i Norge vil sikre at arbeidskraftimporten skjer på en måte som ikke undergraver rettigheter og levestandard som vi har kjempet fram gjennom 100 år.
- Vi vil holde fast på den norske fagbevegelsens tradisjon: å kjempe frem forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår gjennom egne organisasjoner og tariffavtaler. Vi skal ikke gå over til å satse på lover om minstelønn, for det tar makten ut av vår egen bevegelse og legge den i hendene på Stortinget. Samtidig innser vi at vi ikke kan forvente at ansatte fra steder med leve- og boligkostnader som ligger på en brøkdel av norsk nivå skal gå i spissen for tariffkampen her i landet.

3. Nasjonale tiltak mot sosial dumping

- a) Utlendingslovens krav til lønns- og arbeidsvilkår på norsk nivå blir de samme for EØS-borgere som for andre utlendinger

For utlendinger fra andre land enn EU/EØS-land, stiller Utlendingslovens §23 denne forutsetningen for lovlig arbeid i Norge: «Lønns- og arbeidsvilkår er ikke dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen. Dersom slik tariffavtale eller regulativ ikke foreligger, skal lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke.» Bestemmelsen gjelder både ved ansettelse i norsk virksomhet og for den som skal «yte tjenester som utsendt arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker» (altså «utstasjonerte» arbeidere).

Den samme bestemmelsen innføres for EØS-borgere som blir ansatt eller utstasjoneres i Norge. Det betyr ikke at de skal ha forhåndsgodkjent arbeidstillatelse, men at en EØS-borgers arbeids- eller utstasjoneringsforhold i Norge bare er lovlig når det er regulert av en signert, gyldig arbeidsavtale som sikrer lønns- og arbeidsvilkår i tråd med denne bestemmelsen.

b) Enklere kontroll og strenge straffer for ulovlig sosial dumping
Myndighetene må forenkle kontrollen med at EØS-borgere jobber lovlig i Norge (for eksempel etter modell av HMS-kortene i byggebransjen), innføre harde straffer mot bedriftseiere som har ulovlige ansatte og håndheve dem strengt. Straffebudet skal rettes kun mot bedriften. Ut over at det ulovlige arbeidsforholdet opphører umiddelbart, legges det ingen straff på ansatte eller utstasjonerte EØS-borgere med ulovlige arbeidsvilkår i Norge. Retten til opphold som arbeidstaker/tjenesteyter føres videre som i dagens regler for EØS-borgere (Utlendingslovens §112).

c) Avskaff løsarbeiderregimet i bemanningsbransjen
En ny bestemmelse om at EØS-borgere skal ha lønns- og arbeidsbetingelser på nivå med norske tariffavtaler vil bli lite verdt dersom det ikke innleie fra bemanningsbransjen forbyr og arbeidsformidling gjeninnføres som en offentlig oppgave. Løsarbeidernes avhengighet av sjefens velvilje kan tvinge dem til å akseptere, eller medvirke til, brudd på Norges lover for arbeidslivet. Lønn på norsk tariffnivå hjelper ingenting hvis antall timer som følger av «ansettelsen» er 0.

4. Hjemmel i EØS-avtalen

Etter vårt syn må disse nasjonale tiltakene mot sosial dumping kunne innføres med hjemmel i EØS-avtalens artikkel 112. Den tillater Norge å avvike fra EUs markedsprinsipper «dersom alvorlige økonomiske, samfunnsmessige eller miljømessige vanskeligheter som kan vedvare, er i ferd med å oppstå i en sektor eller innen et distrikt». Norske myndigheter har gjennom flere år ropt varsko om slike vanskeligheter inne flere distrikter og mange sektorer av arbeidslivet. Hvis det skal være mulig å forsvare norske lønns- og arbeidsvilkår innenfor EØS-avtalen, må vi kunne kreve norske lønns- og arbeidsvilkår for EØS-borgere i Norge.

De nasjonale tiltakene mot sosial dumping må innføres snarest mulig. De kan gjelde som overgangsordninger mens Norge forhandler en varig løsning med EU, parallelt med at Storbritannia avklarer sitt forhold til Det indre marked.

Forslag fra NTFs foreninger

F-3040 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å motvirke all form for sosial dumping

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 6, 25, 53 (2), 118, 143 (2), 605 (2), 650, 670, 850, 851(2) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene handler overordnet sett om kampen *mot* sosial dumping og *for* et seriøst arbeidsliv, og at dette må være en høyt prioritert oppgave for Fellesforbundet framover. Mange av forslagene er svært innholdsrike, og en del tar også mer spesifikt for seg temaer og forslag knyttet til:

- Kampen mot løsarbeid
- Kampen mot arbeidslivskriminalitet
- Kampen mot økonomisk kriminalitet
- Reguleringer på landegrensen
- Samarbeid mellom offentlige etater og fagbevegelsen
- Tilsyn- og kontrolletatenes myndighet og ressurser
- Sanksjoner og straff
- Krav i offentlige anskaffelser
- Forenkling av allmenngjøringsordningen
- Forsvaret av det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet
- HMS- og sikkerhetskurs

Disse temaene behandles primært i andre kapitler og hefter, og det vil da vises til de aktuelle vurderingene og innstillingene.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har helt siden østutvidelsen av EU i 2004 stått i front i kampen mot sosial dumping. Samtidig ser vi at det ikke er nok, og at kampen mot sosial dumping langt fra er vunnet. Mange av forbundets tillitsvalgte og avdelinger rapporterer om et arbeidsliv preget av sosial dumping hvor useriøse aktører vinner fram, om at økt bruk av innleie og underentrepriser har ført til svekket kvalitet og produktivitet, at kompetanse forvitrer, om språkproblemer og at det er vanskelig å organisere utenlandsk arbeidskraft.

Grunnlaget for alle forslagene i dette kapitlet er å styrke kampen mot sosial dumping. Avd. 2 (F-3024), 6, 670, og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark fremmer konkrete og overordnede forslag om at Fellesforbundet må prioritere kampen mot sosial dumping høyt og arbeide mot alle former for useriøsitet. Representantskapet tiltrer intensjonene i disse forslagene.

Avd. 118 foreslår at HMS-kurs og sikkerhetsopplæring i byggenæringen skal inneholde informasjon om den norske arbeidslivsmodellen, begrunnet med at dette kan bidra til å avdekke sosial dumping. Formålet med HMS-kurs og sikkerhetskurs er ikke å avdekke sosial dumping. Slik arbeidsmiljøopplæring har

som formål å sikre et god helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i bedriften og er ivaretatt gjennom HA mellom LO-NHO og tilleggsavtale III. Representantskapet deler forslagsstillers bekymring vedrørende manglende kunnskap om arbeidstakers rettigheter og den norske arbeidslivsmodellen. Likevel mener representantskapet ikke at informasjon om den norske modellen skal inn i denne typen opplæring. Representantskapet viser for øvrig til vurderinger og innstillinger i hefte 9, kapittel 9.9.1.

Avd. 2 (F-3025), 605 (F-3033) og 851 (F-3038) foreslår at Fellesforbundet skal jobbe for at tilgangen for selskaper og arbeidstakere fra andre EØS-land skal kontrolleres og reguleres etter såkalt sveitsisk modell. Sveits har siden 2004 introdusert flere tiltak for å bekjempe lavlønnskonkurransen og sosial dumping i det sveitsiske arbeidsmarkedet (de såkalte flanking measures/Flankierende Massnahmen). I forslagene fra avd. 2(a), 605 (a) og 851 (a) refereres det til enkelte av disse, som regler om betaling av depositum som bevis på utenlandske bedrifters seriøsitet, forhåndsregistrering av utenlandske arbeidstakere og at ledige jobber i bransjer med en viss arbeidsledighet først skal tilbys gjennom sveitsisk arbeidsformidling. De viktigste tiltakene mot sosial dumping i Sveits har imidlertid dreid seg om å styrke allmenngjøringsordningen, innføre solidaransvar i kontraktkjeder, styrke Arbeidstilsynet og strengere sanksjoner og straffer for brudd på reglene – ikke ulikt de norske tiltakene. Representantskapet har ikke inngående kjennskap til andre sveitsiske reguleringer. Ut fra beskrivelsen av tiltakene som avdelingene foreslår, dreier det seg i hovedsak om en form for grensekontrollerende tiltak som antagelig er hjemlet i en av de mange bilaterale avtalene mellom EU og Sveits. Som kjent pågår det forhandlinger om blant annet den frie bevegelsen av personer og tjenester mellom Sveits og EU, og utfallet er høyst usikkert. Representantskapets vurdering er at slike grensekontrollerende tiltak vil være lite aktuelle og treffsikre i norsk sammenheng, og vi mangler også kunnskap om hvordan de har fungert i Sveits. Fellesforbundet har i mange år jobbet for at Norge skal få en bedre registreringsordning for å holde oversikt over bedrifter som utfører oppdrag i Norge og deres utsendte arbeidstakere. Det danske RUT-registeret har ofte vært framholdt som et eksempel, men kanskje kan også den sveitsiske registreringsordningen ha interessante elementer. Representantskapet oversender derfor denne delen av forslaget til det nye forbundsstyret for nærmere vurdering.

I avd. 605 (F-3034) og 851 (F-3039) sine forslag foreslås det å innføre restriksjoner på arbeidsinnvandringen fra EØS-land til Norge. Mer spesifikt at det kun skal være lov for EØS-borgere å jobbe eller være utsendt til Norge dersom de har en signert og gyldig arbeidstillatelse som viser at de har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn gjeldende tariffavtale i bransjen. Representantskapet vil understreke, som det også påpekes i forslagene, at det ikke er hos arbeidsinnvandrerne problemet ligger. Det er arbeidsgiverne som utnytter sårbare arbeidstakere, som bruker smutthull i loven og som ikke er villig til å betale en krone mer enn de må. Noen av disse utsugerne er utenlandske, men mange er norske. Tidligere erfaringer har vist at det å koble regulering av arbeids- og lønnsvilkår med oppholds- og arbeidstillatelser gjør utenlandske arbeidstakere mer villige til å godta underbetaling og mindre villig til å ha noe med fagforeninger å gjøre. Om de ikke får den lønna de har krav på, er det et mislighold av vilkårene for å være i Norge. Og om det kommer for en dag,

risikerer de å miste både jobben og grunnlaget for å kunne være her. Representantskapet vil også peke på at det per i dag er ni allmenngjøringsforskrifter i Norge, som dekker store deler av det arbeidsmarkedet arbeidsinnvandrerne er i. Det vilkåret som foreslås innført på grensa, er med andre ord i stor grad til sted innenfor grensa. Representantskapet er bekymret over at reglene brytes av useriøse aktører, og mener at myndighetenes tilsyn og kontroll burde vært langt bedre. Men vi kan ikke se at grensekontrollen som foreslås i seg selv vil kunne sikre mer etterlevelse. For arbeidsinnvandrere fra tredjeland (land utenfor EØS) er «norske» vilkår en forutsetning for å få arbeids- og oppholdstillatelse, uten at dette har forhindret alvorlige tilfeller av sosial dumping. Forslagsstillerne mener at en slik begrensning på den frie bevegelsen av personer og tjenester innenfor EØS/EUs indre marked kan begrunnes i EØS-avtalens artikkel 12, som tillater avvik fra hovedreglene ved alvorlige økonomiske, samfunnsmessige eller miljømessige vanskeligheter. Representantskapet er uenig i denne vurderingen, og viser for øvrig til vurderinger og innstillingen i kapittel 7.1.1. Forslagene fra avd. 605 (F-3034) og 851 (F-3039) tiltres ikke. For den delen av forslagene som inneholder forslag knyttet til regulering av innleie og bemanningsbransjen vises til vurderinger og innstillinger i kapittel 7.2.2.

Mange av forslagene inneholder delforslag på temaer som behandles i andre kapitler eller hefter:

Forslagene fra avd. 25, 53 (F-3028 og F-3029), 143 (F-3031 og F-3032), 605 (F-3034), 850 og 851 (F-3039) inneholder forslag knyttet til regulering av innleie og bemanningsbransjen. Her vises til vurderinger og innstillinger i kapittel 7.2.2.

Forslaget fra avd. 53 (F-3028) inneholder forslag om arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige og faste ansettelser. Her vises til vurderinger og innstillinger i hefte 9, kapittel 9.6.1.

Forslagene fra avd. 53 (F-3028) og 143 (F-3031) inneholder forslag om offentlige anskaffelser. Her viser representantskapet til vurderinger og innstillinger i kapittel 7.2.4.

Forslagene fra avd. 25, 53 (a, b), 143 (a) og 650 inneholder forslag om å styrke tiltak mot arbeidslivskriminalitet, økonomisk kriminalitet, tilsynsmyndighetenes ressurser, øke straff og sanksjoner, samt fjerne hindre for informasjonsdeling mellom etater. Her vises til vurderinger og innstillinger i kapittel 7.3.1, 7.3.2 og 7.5.1.

Forslaget fra avd. 25 inneholder forslag om å forenkle allmenngjøringsordningen og styrke solidaransvarsbestemmelsen. Her vises til vurderinger og innstillinger i kapittel 7.4.1 og 7.4.2.

Forslaget fra avd. 25 inneholder forslag om at tjenestepensjon må inn under likebehandlingsreglene i arbeidsmiljølovens §14-12. Her vises til vurderinger og innstillinger i hefte 9, kapittel 9.11.2.

Flere avdelinger understreker viktigheten av å styrke det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet. Her vises til vurderinger i hefte 8, kapittel 8.1.1 og hefte 9, kapittel 9.14.1.

I-3041 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 2 (F-3024), 6, 670 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark tiltres.

Forslagene fra avd. 118, 605 (F-3034) og 851 (F-3039) tiltres ikke.

Forslagene fra avd. 2 (F-3025), 605 (F-3033) og 851 (F-3038) tiltres ikke. Den delen av forslagene som omhandler registreringsordninger oversendes det nye forbundsstyret.

For øvrige forslag vises til vurderinger og innstillinger på likelydende forslag i andre kapitler i hefte 7, 8 og 9.

7.2.2 Regulering av innleie og bemanningsbransjen

F-3042 Avd. 1 - Oslo – Akershus

Fellesforbundet må kreve at bemannings, utleiebedrifter og underleverandører lønner sine ansatte som vanlige lønsmottakere i full stilling.

Vi ser i dag flere eksempler på at bemanningsbedrifter unngår å betale sine ansatte fullt ut for egen profitt. Vi må ha en sterkere kontroll rundt dette da denne delen av arbeidslivet er svært utsatt. Dette mener vi er usosialt og uverdigg i Norge i dag.

Disse bedriftene bør lønne sine ansatte og selv være ansvarlig for å fylle ordrebøkene med oppdrag i et konkurranseutsatt arbeidsmarked. Vi krever avskaffelse av innleie der det ikke er strengt påkrevd.

Begrunnelse:

Vi mener det er for lett av bedriftene å ty til innleie uten reelt behov.

F-3043 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Innleie

Vi krever avskaffelse av innleie-muligheten, der det ikke er strengt påkrevd.

Begrunnelse:

Vi mener det er for lett av bedriftene å ty til innleie, uten reelt behov.

F-3044 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Bemanningsbransjen

Det må komme et tydelig krav om seriøsitet blant selskapene som opererer innenfor bemanningsbransjen. Her må det på plass regler om:

- Fast ansettelse med lønn mellom oppdrag
- Brudd på likebehandlingsprinsippet må belastes bemanningsselskapet.

- Ulovlig å gjennomsnittsberegne arbeidstiden i forkant, og uten tariffavtale og avtale med de tillitsvalgte, er det ikke lov til å gjennomsnittsberegne uansett.
- Bemanningsbransjen ikke har lov til å ha lærlinger

Brudd eller liten vilje til å tilpasse seg seriøsitetens bestemmelser for bemanningsbransjen, gjør at Fellesforbundet må jobbe for forbud av bransjen, og jobbe for å gjeninnføre offentlig arbeidsformidling.

F-3045 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak):

Fellesforbundet må arbeide for et forbud mot innleie av ordinær arbeidskraft.

Arbeidskraft er ingen handelsvare. Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i pkt.

a) Når arbeidet er av midlertidig karakter i § 14-9 i AML

Begrunnelse:

Muligheten til å leie inn ordinær arbeidskraft når det er av midlertidig karakter blir ikke fulgt, og er en for vag bestemmelse.

Vi ser at i dag at innleid arbeidskraft fortrenger faste ansettelser og blir en del av den ordinære bemanningen. Bedrifter spekulerer i å ikke ha en tilstrekkelig egenbemanning for å oppnå fleksibilitet på bekostning av arbeidstagere.

F-3046 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-14 Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

Straffebestemmelser:

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på innleiebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Det må være både store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres ved ulovlig innleie stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

I dag er det ingen risiko å bryte innleiebestemmelsene. I praksis vil den som er ulovlig innleid ikke kunne kreve sin rett til fast ansettelse på grunnlag av at man er ulovlig midlertidig ansatt.

Man hverken våger, eller har økonomisk mulighet til å ta en slik sak.

Derfor må det bli straffbart å bryte innleiebestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet. Dette vil igjen flytte folk fra bemanningsbransjen og over i entreprenørbedriftene. Det vil sannsynligvis medføre at de også blir lettere å organisere.

F-3047 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Begrensning av bemanningsbransjens virksomhet – tilbake til før år 2000

Fellesforbundet skal jobbe for at bemanningsselskapenes virksomhet begrenses til slik det var før år 2000, med unntak av de uforståelige unntakene som var den gangen.

Begrunnelse:

Det må igjen bli forbudt å leie ut ordinærarbeidskraft. Bemanningsbransjen må igjen bli et vikarbyrå, som kan leie ut vikarer og ekstrahjelp ved sesongsvingninger av kort varighet. Det må bli slik det var før 2000, med noen justeringer. Det er ikke behov for et ledd til som kun selger arbeidskraft til ordinært bemanningsbehov. Vi ser at denne fleksibiliteten går på bekostning av arbeidstagerne og den norske samfunnsmodellen.

Denne bransjen har innrettet seg på en måte som raserer den Norske modellen i forhold til arbeidslivet vårt. Bransjen har innrettet seg på en måte hvor de konsekvent undergraver den norske arbeidslivsmodellen.

Vi har i den siste tiden også sett en rekke eksempler på at «ordinære» bedrifter oppretter «bemanningsselskap» til å forsyne bedriften men arbeidskraften.

Den norske arbeidslivsmodellen trenger ikke slike parasitter, og det gjør ikke arbeidstakerne heller.

Dersom det er slik at det kan være vanskelig å reversere bemanningsbransjens bransjevilkår til slik det var før 2000 på grunn av EØS forordninger, så får vi benytte dette enorme handlingsrommet som mange nå hevder er der til å få det gjennomført. – skulle ikke det være mulig, er det vel EØS avtalen som er problemet og må fjernes ikke reverseringen av bransjevilkårene til bemanningsbransjen.

F-3048 Avd. 5 – Fellesforbundet

AML

Fellesforbundet må arbeide for å få klarere definisjoner i lovverk hva en produksjonsbedrift og entrepris skal inneholde for å oppfylle lovens formål.

Begrunnelse:

Mange bemanningsbyråer registrere seg som produksjonsbedrift eller tar entrepris oppdrag for å unngå likebehandling av lønns og arbeidsvilkårene. Dette øker bare i omfang, og Arbeidstilsynet har problemer i dag med å følge opp og definere hva som er innenfor lovens rammer for produksjonsbedrift og entrepris oppdrag.

F-3049 Avd. 5 – Fellesforbundet

AML.

Innleie fra bemanningsbyrå reguleres til kun å gjelde vikarer.

Begrunnelse:

I juni 2018 skjerpet Stortinget reglene i arbeidsmiljøloven om ansettelse og innleie av arbeidskraft. Endringene trådte i kraft 1. januar 2019. Nå er det ikke lenger lov å ansette arbeidstakere fast uten garantilønn. I tillegg skal arbeidsavtalen fastsette når arbeidet skal utføres. Formålet med innstrammingene var å få ned omfanget av innleie, øke andelen faste ansettelser, og forby ansettelser uten lønn mellom oppdrag det såkalte løsarbeidersamfunnet.

Bemanningsbransjen svarte på lovendringene med nye arbeidskontrakter med lav stillingsprosent (3,8%, 5%, 8,%) som i praksis betyr at en gjennomsnittsberegner

arbeidstiden over 12 mnd. periode og arbeidstaker blir sittende hjemme uten lønn mellom oppdrag.

Dette viser at denne bransjen ikke respekterer stortingsvedtak og ikke lar seg lovregulere. All annen innleie skal kun være mellom produksjonsbedrifter.

F-3050 Avd. 6 – Fellesforbundet

Innleie

Vi krever avskaffelse av innleie der det ikke er strengt påkrevd.

Begrunnelse:

Vi mener det er for lett av bedriftene å ty til innleie uten reelt behov.

F-3051 Avd. 9 - Østre Agder

Bruk av bemanningsbedrifter ved innleie av personell må godkjennes på samme måte som hvordan arbeidstidsordninger godkjennes i forbunda/LO. Det forutsettes at innleide skal være fast ansatt i 100% stilling og lønn samt at de innleide bedrifter og ansatte deltar i det organiserte arbeidsliv fullt ut.

Begrunnelse:

Omfanget av innleie fra bemanningsselskaper er stort og slår beina under det seriøse arbeidsliv slik det fungerer i dag. Det nye regelverket som ble innført 1. januar 2019 ser ikke ut til å redusere omfanget av innleie fra bemanningsselskaper, snarere virker det som i enkelte bedrifter at presset mot våre klubbtiltaksvalgte er økt for å underskrive på avtaler som ikke er i tråd med intensjonene i lovverket.

F-3052 Avd. 12 – Fellesforbundet

Begrens innleie med flere faste jobber

Vi mener at den innleide skal få mulighet til fast ansettelse i bedriften han/hun er innleid til.

Begrunnelse:

Vi ser at innleie oftere er blitt regelen heller enn unntaket. Dette må vi få en forandring på, vi vil ha flere faste jobber i bedriftene.

Derfor vil vi at ved innleie over en periode på ½ år, skal den innleide få mulighet til fast ansettelse i bedriften han/hun er innleid til.

F-3053 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Bemanningsbransjen

Fellesforbundet skal jobbe for å forby privat arbeidsformidling.

Begrunnelse:

Frislipp av bemanningsbransjen har ført til økt sosial dumping, manglende integrering, og lavere produktivitet. Vi er imot et løsarbeidersamfunn og vil ikke konkurrere med hverandre på lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsformidlingen må bli

offentlig og bemanningsbyråene begrenses til å erstatte fast ansatte ved sykdom og permisjoner – med lønn mellom oppdrag.

F-3054 Avd. 25 – Fellesforbundet

Gi tillitsvalgte kontroll over innleien; stopp bemanningsbransjen!

Det er viktig å stramme inn loven samt å legge inn håndhevingsmidler som er tilpasset formålet. Vi må ha på plass verktøy for å holde bemanningsselskaper og spekulativ utleievirksomhet unna alle bransjer hvor vi ikke eksplisitt ønsker å ha dem.

Derfor må Fellesforbundet kreve lovendringer som innebærer at:

- at innleie som utgangspunkt er forbudt; også fra selskaper som gjerne liker å kalle seg ”produksjonsbedrifter” – i hele landet, ikke bare i og rundt Oslo
- at kun klubber som organiserer et flertall på egen bedrift, og er tilsluttet et forbund med innstillingsrett, kan avtale midlertidige unntak fra forbudet
- at det innføres straffeansvar ved brudd på bestemmelsene, og at tilsynsmyndighetene for kompetanse mht pålegg og sanksjoner

Begrunnelse:

Bemanningsbransjens natur er i strid med alt den norske modellen står for og forutsetter. Den sørger for at regler og normer som finnes i lover og avtaler enkelt blir tilsidesatt i møte med virkeligheten – til arbeidsgivers fordel.

Organisasjonsformen medfører også at det som oftest er umulig å integrere arbeidsinnvandrere fra EØS-området i noen meningsfull betyding av ordet.

Det finnes ikke noe fungerende partsforhold i slike virksomheter, og det individuelle rettsvernet blir redusert til en fjern drøm. Selv etter innstrammingene mht ansettelse fom 2019, unnlater de fleste virksomheter å følge lovens intensjon. Deres forretningsidé bygger på å drive organisert løsarbeid helt på siden av det organiserte arbeidslivet.

I tillegg opplever vi på frontfaget at massiv, ulovlig og tariffstridig innleie av arbeidsgiversiden blir brukt til å torpedere den lokale lønnsdannelsen gjennom aktivt, utstrakt og godt planlagt streikebryteri (”dagsebryteri”). Problemet er dermed minst like stort og utbredt i industrien som i bygningsbransjen.

AML §14-12 (§14-9 a-e) regulerer i dag bemanningsbransjen på svært tilstrekkelig vis. Selv om vilkårene på papiret fremstår strenge, ligger det likevel et uavklart tolkningsrom i bokstav a) som arbeidsgiversiden spekulativt lener seg på. Dette kan de gjøre i ro og mak all den tid muligheten for rettsprøving er illusorisk.

Men enda viktigere: så lenge tilsyn ikke har myndighet i form av pålegg eller sanksjoner, fungerer loven verken på noen hensiktsmessig måte for klubbene, og heller ikke på noen måte i tråd med lovgivers intensjon.

Tilstanden er ikke en rettsstat verdig, og samtidig et stort demokratisk problem som må rettes opp i snarest mulig. Lovendringene i 2018 endret ikke på dette, da en hver innskjerping av §14-12 (2) er helt avhengig av at §14-12 (1) kan håndheves effektivt.

Innleiekampanjen forbundet kjører er viktig for bevisstgjøring rundt bestemmelsene. Hvis vi nå ser en nedgang i innleie til fordel for faste ansettelse, vil det være forbundets – ikke lovgivers – fortjeneste. Likevel vil kampanjen fort møte på sterke begrensninger:

- tvistebehandling tar langt tid – i et tilfelle på VO foreligger ikke en organisasjonsmessig protokoll selv 1 ½ år etter innsendelse av lokal tvist – og samtidig tar den mye ressurser fra forbundet
- eventuelt gjennomslag via tariffavtalene kan medføre at arbeidsgiversiden opplever tariffbinding som langt mer innskrenkende loven mht innleie
- straffefrihet og fortsatt (i praksis) fri flyt av innleie etter loven vil likevel etterlate et stort og lovløst rom for bemanningsbransjen utenfor tariffavtalene.

F-3055 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Arbeidstilsynets myndighetsområde.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstilsynet får verktøy til å håndheve de nye lovendringene rundt bruken av innleie. I dag står reglene rundt innleie bestemmelsene uten noen som kan håndheve dem eller iverksette sanksjoner. Dette må komme på plass omgående.

F-3056 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Arbeidsformidling

Arbeidsformidling skal være i offentlig regi gjennom NAV, og ikke gjennom bemanningsbyråder.

F-3057 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Arbeidstilsynets myndighetsområde.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstilsynet får verktøy for å håndheve de nye lovendringene rundt bruken av innleie. I dag står reglene rundt innleie bestemmelsene uten noen som kan håndheve dem eller iverksette sanksjoner. Dette må komme på plass omgående.

F-3058 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Gi tillitsvalgte kontroll over innleien; stopp bemanningsbransjen!

Bemanningsbransjens natur er i strid med alt den norske modellen står for og forutsetter. Den sørger for at regler og normer som finnes i lover og avtaler enkelt blir tilsidesatt i møte med virkeligheten – til arbeidsgivers fordel.

Det finnes ikke noe meningsfullt partsforhold i slike virksomheter, og det individuelle rettsvernet blir redusert til en fjern drøm. Selv etter innstrammingene mht ansettelse fom 2019, unnlater de fleste virksomheter å følge lovens intensjon. Deres forretningsidé bygger på å drive organisert løsarbeid helt på siden av det organiserte arbeidslivet. I tillegg opplever vi på frontfaget at massiv, ulovlig og tariffstridig innleie av arbeidsgiversiden blir brukt til å torpedere den lokale lønnsdannelsen gjennom aktivt, utstrakt og godt planlagt streikebryteri

(”dagsebryteri”). Problemet er dermed minst like stort og utbredt i industrien som i bygningsbransjen.

AML §14-12 (§14-9 a-e) regulerer i dag bemanningsbransjen på svært utilstrekkelig vis. Selv om vilkårene på papiret fremstår strenge, ligger det likevel et uavklart tolkningsrom i bokstav a) som arbeidsgiversiden spekulativt lener seg på. Dette kan de gjøre i ro og mak all den tid muligheten for (individuell) rettsprøving er illusorisk.

Men enda viktigere: så lenge tilsyn ikke har myndighet i form av pålegg eller sanksjoner, fungerer loven verken på noen hensiktsmessig måte for klubbene eller i tråd med lovgivers intensjon.

Tilstanden er ikke en rettsstat verdig, og samtidig et stort demokratisk problem som må rettes opp i snarest mulig. Lovendringene i 2018 endret ikke på dette, da en hver innskjerping av §14-12 (2) er avhengig av at §14-12 (1) kan håndheves effektivt.

Innleiekampanjen forbundet kjører er viktig for bevisstgjøring rundt bestemmelsene. Hvis vi ser en nedgang i innleie til fordel for faste ansettelser, vil det være forbundets – ikke lovgivers – fortjeneste. Likevel kommer vil kampanjen for komme til tre alvorlige begrensninger:

- tvistebehandling tar langt tid – i et tilfelle på VO foreligger ikke en organisasjonsmessig protokoll selv 1 ½ år etter innsendelse av lokal tvist – og samtidig tar den mye ressurser fra forbundet
- når tvistebehandling og eventuelt gjennomslag skjer gjennom tariffavtalene, vil arbeidsgiversiden oppleve at tariffbinding i praksis innskrenker deres handlingsrom langt mer enn hva loven gjør
- straffefrihet og fortsatt (i praksis) fri flyt av innleie etter loven vil etterlate et stort og lovløst rom for bemanningsbransjen utenfor tariffavtalene.

Derfor er det viktig å stramme inn loven samt å legge inn håndhevingsmidler som er tilpasset formålet. Vi må ha på plass verktøy for å holde bemanningsselskaper og spekulativ utleievirksomhet unna alle bransjer hvor vi ikke eksplisitt ønsker å ha dem.

Derfor må Fellesforbundet kreve lovendringer som innebærer at:

- at innleie som utgangspunkt er forbudt; også fra selskaper som gjerne liker å kalle seg ”produksjonsbedrifter” – i hele landet, ikke bare i og rundt Oslo
- at kun klubber som organiserer et flertall på egen bedrift, og er tilsluttet et forbund med innstillingsrett, kan avtale midlertidige unntak fra forbudet
- at det innføres straffeansvar ved brudd på bestemmelsene, og at tilsynsmyndighetene får kompetanse mht pålegg og sanksjoner

F-3059 Avd. 100 - Marinestasjonens Fagforening

Faste ansatte kontra innleie.

Fellesforbundet må prioritere kampen for faste ansettelser og jobbtrygghet. Bekjempe midlertidige ansettelser og innleie. Langtids innleie og utvidet bruk av overtid er en belastning for arbeidstagerne og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Øke forståelsen av viktigheten med faste ansatte, mer arbeidsmengde krever flere faste ansatte. Økt arbeidsmengde kompenseres med innleie og økt bruk av overtid og forskjøvet arbeidstid, som igjen går utover helse miljø og sikkerhet.

F-3060 Avd. 103 – Ringsaker

Økt innsats mot Sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, bemanningsvirksomheter og bemanningsforetak

Forslag;

Fellesforbundet avd 103 Ringsaker fremmer på bakgrunn av ovennevnte, forslag om at Fellesforbundets landsmøte 2019 må si NEI til bemanningsforetak, og med det arbeide for at disse virksomhetene forbyes i det norske arbeidsmarkedet. Videre må den offentlige arbeidsformidlinga (NAV) styrkes, for på denne måten ta tilbake den opprinnelige rollen Arbeidsformidlinga hadde.

Fellesforbundet avd 103 Ringsaker ser med stor uro og bekymring på hva slags arbeidsmarked vi skal ha og vil ha i framtida. Den urskogen av bemanningsvirksomheter som kun har til formål å bedrive utleie av arbeidsfolk, må stoppes.

Etter AMLs § 14-12 pkt 2 er det imidlertid slik at i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleie gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Fellesforbundet avd 103 Ringsaker kan ikke skjønne at tariffbundne bedrifter, med tillitsvalgtes hjelp (eller som gisler?) skal ha en lovfestet rett til å avtale dårligere bestemmelser etter AML enn de bedrifter som ikke har tariffavtale. Den vetoretten klubbene i prinsippet skal ha i slike saker, er svært ofte illusorisk. Det foregår en utstrakt bruk og misbruk av innleid arbeidskraft i mange bedrifter. Ofte skjer dette, uten noen form for forutgående drøftinger med de tillitsvalgte.

Ved å bruke innleie i stedet for å ha egne ansatte fraskriver arbeidsgiver seg ansvar, for på den måten å komme seg unna det lov- og avtaleverk som gjelder for egne ansatte. Dette vil på lengre sikt kunne undergrave og forverre våre medlemmers arbeidsvilkår og arbeidssituasjon. Bare av den grunn er det viktig at også vi bryr oss om dette. Men vi skal også bry oss fordi vi ikke skal se gjennom fingrene på at andre blir utnyttet.

Den største betenkeligheten knytter seg likevel til prinsippet at bedrifter i det hele tatt skal gis anledning til å bruke innleide folk i sin bedrift for å utføre helt

ordinær kjernevirksomhet, framfor å ansette disse sjøl. Dette er i realiteten akkurat det samme som midlertidig ansatte.

Det finnes ikke noe reelt fungerende partsforhold i slike virksomheter. Selv etter innstrammingene mht ansettelse fra og med 2019, frykter vi at de fleste virksomheter vil unnlate å følge lovens intensjon. Deres forretningsidé bygger jo nettopp på å drive organisert løsarbeid helt på siden av det organiserte arbeidslivet.

Med bakgrunn i ovennevnte, må Fellesforbundet fortsette sitt gode og viktige arbeid for å få inn bestemmelser som skjerper-, sikrer-, samt tydeliggjør bedriftens ansvar og de tillitsvalgtes viktige rolle i slike saker, der normen skal være faste ansettelser.

I dag er det ofte slik at både NAV og den enkelte bedrift/arbeidsgiver henviser arbeidssøkere til bemanningsforetak, slik at de slipper jobben og ansvaret sjøl. Sånn vil vi ikke ha det.

F-3061 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Arbeidstid under press fra utleieselskap med utlandsarbeidskraft.

Fellesforbundet må fortsette arbeidet med å få kontroll på innleie av arbeidskraft fra lavkostland, der denne formen for bemanning i tillegg til endringene i arbeidsmiljøloven i 2015 øver press på opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår og normalarbeidsdagen.

F-3062 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Økte krav til bemanningsbransjen

Fellesforbundet må kreve at bemannings, utleiebedrifter og underleverandører lønner sine ansatte som vanlige lønsmottakere i full stilling.

Begrunnelse:

Vi ser i dag flere eksempler på at bemanningsbedrifter unngår å betale sine ansatte fullt ut for egen profitt. Vi må ha en sterkere kontroll rundt dette da denne delen av arbeidslivet er svært utsatt.

Dette mener vi er usosialt og uverdigg i Norge i dag.

Disse bedriftene bør lønne sine ansatte og selv være ansvarlig for å fylle ordrebøkene med oppdrag i et konkurranseutsatt arbeidsmarked.

F-3063 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Bemanningsbransjen må bort!

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falsk flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler.

Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper

dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Faste ansettelse får vi bare gjennom å ansette fast!

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den vår tradisjon hvor faste stillinger er hovedregelen. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at bemanningsbransjen bør forbys!

Innleie av arbeidskraft brer om seg i hele landet og i stadig flere bransjer, men det er i byggebransjen fenomenet har vært mest vanlig og særlig utbredt er det i oslofjordområdet. Både arbeidsgivernes organisasjoner og regjeringen peker på at problemet er stort i dette området. Oslo Bygningsarbeiderforening mener problemet er blitt så stort at viktige samfunnshensyn står i fare og foreslår derfor at

- Forskriftsadgangen i aml §14-12 (5) tas i bruk og at bemanningsbransjen forbys i byggebransjen i området rundt Oslofjorden

Stortinget vedtok i 2018 nye regler som skulle stramme inn på bemanningsforetakenes virksomhet. Bransjen har valgt å se helt bort fra dette og har i stedet gått inn for å omgå og undergrave stortingsvedtaket ved å tilby deltidsstillinger uten forutsigbarhet. Dette kan ikke Fellesforbundet og fagbevegelsen godta. Vi må arbeide for at Stortinget står ved sitt vedtak og pålegger regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver så det svir

Bemanningsbyråene vil altså ikke oppføre seg som «vanlige bedrifter» og har også forsøkt å unngå å lønne sine ansatte i henhold til likebehandlingsprinsippet som ble innført i 2012. For å sikre at kravet om likebehandling kan håndheves foreslår Oslo Bygningsarbeiderforening at Fellesforbundet arbeider for at det innføres regler om at

- Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges

Vilkårene for innleie etter avtale med de tillitsvalgte er nå begrenset til å gjelde i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Det er bra, men innholdet i en slik avtale må inneholde bestemmelser om at

- Innleide skal være fast ansatt i full stilling
- At oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- Den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen

Fellesforbundet avd 603 Oslo Bygningsarbeiderforening er også dypt bekymret over at den såkalte bemanningsbransjen opererer på stadig flere samfunnsområder, med myndighetenes velsignelse og medvirkning. Vi krever derfor at

- Bemanningsbedrifter må ikke bli opplæringsbedrifter
- NAV må ikke inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter

F-3064 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Bemanningsbransjen må bort

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falsk flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler.

Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Faste ansettelser får vi bare gjennom å ansette fast!

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den vår tradisjon hvor faste stillinger er hovedregelen. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at bemanningsbransjen bør forbys!

Innleie av arbeidskraft brer om seg i hele landet og i stadig flere bransjer, men det er i byggebransjen fenomenet har vært mest vanlig og særlig utbredt er det i oslofjordområdet. Både arbeidsgivernes organisasjoner og regjeringen peker på problemet er stort i dette området. Rørleggernes fagforening mener problemet er blitt så stort at viktige samfunnshensyn står i fare og foreslår derfor at

- Forskriftsadgangen i aml §14-12 (5) tas i bruk og at bemanningsbransjen forbys i byggebransjen i området rundt Oslofjorden

Stortinget vedtok i 2018 nye regler som skulle stramme inn på bemanningsforetakenes virksomhet. Bransjen har valgt å se helt bort fra dette og har i stedet gått inn for å omgå og undergrave stortingsvedtaket ved å tilby deltidsstillinger uten forutsigbarhet. Dette kan ikke Fellesforbundet og fagbevegelsen godta. Vi må arbeide for at Stortinget står ved sitt vedtak og pålegger regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver så det svir

Bemanningsbyråene vil altså ikke oppføre seg som «vanlige bedrifter» og har også forsøkt å unngå å lønne sine ansatte i henhold til likebehandlingsprinsippet som ble innført i 2012. For å sikre at kravet om likebehandling kan håndheves foreslår Rørleggernes fagforening at Fellesforbundet arbeider for at det innføres regler om at

- Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges

Vilkårene for innleie etter avtale med de tillitsvalgte er nå begrenset til å gjelde i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Det er bra, men innholdet i en slik avtale må inneholde bestemmelser om at

- Innleide skal være fast ansatt i full stilling
- At oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- Den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen

Fellesforbundet avd 605 Rørleggernes fagforening er også dypt bekymret over at den såkalte bemanningsbransjen opererer på stadig flere samfunnsområder, med myndighetenes velsignelse og medvirkning. Vi krever derfor at

- Bemanningsbedrifter må ikke bli opplæringsbedrifter
- NAV må ikke inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter

F-3065 Avd. 614 - Byggfag Drammen - Bærum

Forby innleie av arbeidskraft i Bygge bransjen.

Årsak:

Arbeidsgiverne utnytter fortsatt mulighetene til å ansette folk på etter vår mening ulovlige kontrakter på tross av de nye reglene som ble gjort gjeldende fom.

01.01.19.

I AML § 14-12 (5) Heter det:

Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

F-3066 Avd. 670 – Fellesforbundet

Faste Jobber, avskaffe unødig innleie

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger og avskaffe unødig innleie.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelse og hele stillinger gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-3067 Avd. 730 – Fellesforbundet

Arbeidsformidling

Arbeidsformidling skal være i offentlig regi gjennom NAV, og ikke gjennom bemanningsbyråer.

F-3068 Avd. 730 – Fellesforbundet

Arbeidstilsynets myndighetsområde.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstilsynet får verktøy for å håndheve de nye lovendringene rundt bruken av innleie. I dag står reglene rundt innleie bestemmelsene uten noen som kan håndheve dem eller iverksette sanksjoner. Dette må komme på plass omgående.

F-3069 Avd. 730 – Fellesforbundet

Gi tillitsvalgte kontroll over innleie; stopp bemanningsbransjen!

Bemanningsbransjens natur er i strid med alt den norske modellen står for og forutsetter. Den sørger for at regler og normer som finnes i lover og avtaler enkelt blir tilsidesatt i møte med virkeligheten - til arbeidsgivers fordel.

Det finnes ikke noe meningsfullt partsforhold i slike virksomheter, og det individuelle rettsvernet blir redusert til en fjern drøm. Selv etter innstrammingene mht ansettelse form 2019, unnlater de fleste virksomheter å følge lovens intensjon. Deres forretningsidé bygger på å drive organisert løsarbeid helt på siden av det organiserte arbeidslivet. I tillegg opplever vi på frontfaget at massiv,

ulovlig og tariffstridig innleie av arbeidsgiversiden blir brukt til å torpedere den lokale lønnsdannelsen gjennom aktivt, utstrakt og godt planlagt streikebryteri ("dagsebryteri"). Problemet er dermed minst like stort og utbredt i industrien som i bygningsbransjen.

AML § 14-12 (§14-9 a-e) regulerer i dag bemanningsbransjen på svært utilstrekkelig vis. Selv om vilkårene på papiret fremstår strenge, ligger det likevel et uavklart tolkningsrom i bokstav a) som arbeidsgiversiden spekulativt lener seg på. Dette kan de gjøre i ro og mak all den tid muligheten for (individuell) rettsprøving er illusorisk.

Men enda viktigere: så lenge tilsyn ikke har myndighet i form av pålegg eller sanksjoner, fungerer loven verken på noen hensiktsmessig måte for klubbene eller i tråd med lovgivers intensjon.

Tilstanden er ikke en retsstat verdig, og samtidig et stort demokratisk problem som må rettes opp i snarest mulig. Lovendringene i 2018 endret ikke på dette, da en hver innskjerping av §14-12 (2) er avhengig av at §14-12 (1) kan håndheves effektivt.

Innleiekampnaja forbundet kjører er viktig for bevisstgjøring rundt bestemmelsene. Hvis vi ser en nedgang i innleie til fordel for faste ansettelser, vil det være forbundets - ikke lovgivers - fortjeneste. Likevel kommer vil kampanjen for komme til tre alvorlige begrensninger:

- tvistebehandling tar langt tid - i et tilfelle på VO foreligger ikke en organisasjonsmessig protokoll selv 1 ½ år etter innsendelse av lokal tvist - og samtidig tar den mye ressurser fra forbundet
- når tvistebehandling og eventuelt gjennomslag skjer gjennom tariffavtalene, vil arbeidsgiversiden oppleve at tariffbinding i praksis innskrenker deres handlingsrom langt mer enn hva loven gjør
- straffefrihet og fortsatt (i praksis) fri flyt av innleie etter loven vil etterlate et stort og lovløst rom for bemanningsbransjen utenfor tariffavtalene.

Derfor er det viktig å stramme inn loven samt å legge inn håndhevingsmidler som er tilpasset formålet. Vi må ha på plass verktøy for å holde bemanningsselskaper og spekulativ utleievirksomhet unna alle bransjer hvor vi ikke eksplisitt ønsker å ha dem.

Derfor må Fellesforbundet kreve lovendringer som innebærer at:

- at innleie som utgangspunkt er forbudt; også fra selskaper som gjerne liker å kalle seg "produksjonsbedrifter" - i hele landet, ikke bare i og rundt Oslo
- at kun klubber som organiserer et flertall på egen bedrift, og er tilsluttet et forbund med innstillingsrett, kan avtale midlertidige unntak fra forbudet
- at det innføres straffeansvar ved brudd på bestemmelsene, og at tilsynsmyndighetene får kompetanse mht pålegg og sanksjoner

F-3070 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Sosial dumping

Fellesforbundet skal jobbe for:

- at det igjen innføres forbud mot bemanningsbransjen. Frislippet av bemanningsbyråer som ble innført i Norge i 2000 var et feilgrep strengere regler for godkjenning av bemanningsbedrifter, så lenge de er lovlige
- at virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- at stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- at utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- at arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- at deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- at Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver
- at innleide skal være fast ansatt i full stilling
- at oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- at den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen
- at bemanningsbedrifter ikke må bli opplæringsbedrifter
- at NAV ikke må inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter
- at det skal betales overtid dersom man arbeider utover fastsatt arbeidstid i forhold til stillingsbrøk
- en styrking av Arbeidstilsynet og A-krim

Begrunnelse:

Sosial dumping gjennom utnyttelse av arbeidsfolk fra fattige EU-land har blitt en alvorlig trussel mot lønns- og arbeidsvilkårene fagbevegelsen har kjempet fram i Norge. Kripes og Økokrim har pekt på at den store tilgangen av utenlandsk arbeidskraft fra EUs arbeidsmarked gir et større spillerom for kriminelle aktører, på en måte som truer med å undergrave sentrale lønns- og arbeidsbetingelser i deler av norsk arbeidsliv, og som fører til omfattende svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet. Denne utviklingen må det settes en stopper for!

Fra januar i år ble lovverket endret slik at det kun er bedrifter med tariffavtale som kan leie inn fra bemanningsbyrå – og de kan kun leie inn når tillitsvalgte har gitt grønt lys og skrevet protokoll med bedriften. Det skal også ansettes fast for å få bukt med de såkalte 0-timerskontraktene. Dette er regler vi ønsker velkommen.

Men igjen ser vi at bemanningsbransjen finner smutthull i loven. Allerede før loven begynte å gjelde i januar 2019 dukket de første kontraktene med lav stillingsprosent opp. Deltidsstillinger uten forutsigbarhet med under 5 prosent ansettelse er registrert, og bemanningsbransjen uttaler i media at de synes at deltidskontrakter er helt greit.

I byggebransjen er det lang tradisjon for å bruke hele stillinger, og det ønsker vi å fortsette med. Ingen bedrifter leier inn folk som skal jobbe 5, 20 eller 40 prosent. De skal jobbe 100 prosent!

For å unngå lærlingeklausulene som innføres i flere og flere kommuner, fylker og statlige bedrifter, er også fantasien stor. Vi har allerede sett første søknaden fra et bemanningsbyrå som søker om å bli godkjent som lærebedrift!

F-3071 Avd. 764 - Malernes Forening

Bemanningsbransjen må bort!

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler.

Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Faste ansettelser får vi bare gjennom å ansette fast!

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert imot undergraver den vår tradisjon hvor faste stillinger er hovedregelen.

«Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at bemanningsbransjen bør forbys!

Innleie av arbeidskraft brer om seg i hele landet og i stadig flere bransjer, men det er i byggebransjen fenomenet har vært mest vanlig. Vi mener problemet er blitt så stort at viktige samfunnshensyn står i fare og foreslår derfor at

- Forskriftsadgangen i AML §14-12 (5) tas i bruk og at bemanningsbransjen forbys i byggebransjen i hele landet.

Stortinget vedtok i 2018 nye regler som skulle stramme inn på bemanningsforetakenes virksomhet.

Bransjen har valgt å se helt bort fra dette og har i stedet gått inn for å omgå og undergrave stortingsvedtaket ved å tilby deltidsstillinger uten forutsigbarhet. Dette kan ikke Fellesforbundet og fagbevegelsen godta. Vi må arbeide for at Stortinget står ved sitt vedtak og pålegger regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver så det svir

Bemanningsbyråene vil altså ikke oppføre seg som «vanlige bedrifter» og har også forsøkt å unngå å lønne sine ansatte i henhold til likebehandlingsprinsippet som ble innført i 2012. For å sikre at kravet om likebehandling kan håndheves foreslår Malernes Forening at Fellesforbundet arbeider for at det innføres regler om at

- Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges

Vilkårene for innleie etter avtale med de tillitsvalgte er nå begrenset til å gjelde i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Det er bra, men innholdet i en slik avtale må inneholde bestemmelser om at

- Innleide skal være fast ansatt i full stilling
- At oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- Den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen

Avdelingen er også dypt bekymret over at den såkalte bemanningsbransjen opererer på stadig flere samfunnsområder, med myndighetenes velsignelse og medvirkning. Vi krever derfor at

- Bemanningsbedrifter må ikke bli opplæringsbedrifter
- NAV må ikke inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter

F-3072 Avd. 765 – Trondheim

Bemanningsbransjen må bort!

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler.

Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Faste ansettelser får vi bare gjennom å ansette fast!

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert imot undergraver den vår tradisjon hvor faste stillinger er hovedregelen. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør bemanningsbyrå overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at bemanningsbransjen bør forbys!

Innleie av arbeidskraft brer om seg i hele landet og i stadig flere bransjer, men det er i byggebransjen fenomenet har vært mest vanlig. Fellesforbundet Trondheim Bygning mener problemet er blitt så stort at viktige samfunnshensyn står i fare og foreslår derfor at

- Forskriftsadgangen i aml §14-12 (5) tas i bruk og at bemanningsbransjen forbys i byggebransjen.

Stortinget vedtok i 2018 nye regler som skulle stramme inn på bemanningsforetakenes virksomhet. Bransjen har valgt å se helt bort fra dette og har i stedet gått inn for å omgå og undergrave stortingsvedtaket ved å tilby deltidsstillinger uten forutsigbarhet. Dette kan ikke Fellesforbundet og fagbevegelsen godta. Vi må arbeide for at Stortinget står ved sitt vedtak og pålegger regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver så det svir

Bemanningsbyråene vil altså ikke oppføre seg som «vanlige bedrifter» og har også forsøkt å unngå å lønne sine ansatte i henhold til likebehandlingsprinsippet som ble innført i 2012. For å sikre at kravet om likebehandling kan håndheves foreslår Fellesforbundet Trondheim Bygning at Fellesforbundet arbeider for at det innføres regler om at

- Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges

Vilkårene for innleie etter avtale med de tillitsvalgte er nå begrenset til å gjelde i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Det er bra, men innholdet i en slik avtale må inneholde bestemmelser om at

- Innleide skal være fast ansatt i full stilling
- At oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- Den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen

Fellesforbundet avd. 765 Trondheim er også dypt bekymret over at den såkalte bemanningsbransjen opererer på stadig flere samfunnsområder, med myndighetenes velsignelse og medvirkning. Vi krever derfor at

- Bemanningsbedrifter må ikke bli opplæringsbedrifter
- NAV må ikke inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter

F-3073 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Bemanningsbransjen må bort!

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler.

Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskaping. Faste ansettelser får vi bare gjennom å ansette fast!

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert imot undergraver den vår tradisjon hvor faste stillinger er hovedregelen. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør bemanningsbyrå overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at bemanningsbransjen bør forbys!

Innleie av arbeidskraft brer om seg i hele landet og i stadig flere bransjer, men det er i byggebransjen fenomenet har vært mest vanlig. Fellesforbundet Trondheim Bygning mener problemet er blitt så stort at viktige samfunnshensyn står i fare og foreslår derfor at

- Forskriftsadgangen i aml §14-12 (5) tas i bruk og at bemanningsbransjen forbyes i byggebransjen.

Stortinget vedtok i 2018 nye regler som skulle stramme inn på bemanningsforetakenes virksomhet. Bransjen har valgt å se helt bort fra dette og har i stedet gått inn for å omgå og undergrave stortingsvedtaket ved å tilby deltidsstillinger uten forutsigbarhet. Dette kan ikke Fellesforbundet og fagbevegelsen godta. Vi må arbeide for at Stortinget står ved sitt vedtak og pålegger regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til bøtelegging av arbeidsgiver så det svir

Bemanningsbyråene vil altså ikke oppføre seg som «vanlige bedrifter» og har også forsøkt å unngå å lønne sine ansatte i henhold til likebehandlingsprinsippet som ble innført i 2012. For å sikre at kravet om likebehandling kan håndheves foreslår Fellesforbundet Trondheim Bygning at Fellesforbundet arbeider for at det innføres regler om at

- Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges

Vilkårene for innleie etter avtale med de tillitsvalgte er nå begrenset til å gjelde i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Det er bra, men innholdet i en slik avtale må inneholde bestemmelser om at

- Innleide skal være fast ansatt i full stilling
- At oppdragsbekreftelsen skal gjelde i hele oppdragets varighet
- Den innleides lønn og arbeidsforhold må være fastlagt i avtalen

Fellesforbundet avd. 768 Trondheim Bygning er også dypt bekymret over at den såkalte bemanningsbransjen opererer på stadig flere samfunnsområder, med myndighetenes velsignelse og medvirkning. Vi krever derfor at

- Bemanningsbedrifter må ikke bli opplæringsbedrifter
- NAV må ikke inngå samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen eller formidle arbeidssøkende til bemanningsbedrifter

F-3074 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Begrensning av bemanningsbransjens virksomhet

Fellesforbundet skal jobbe for at bemanningsselskapenes virksomhet begrenses til slik det var før år 2000, med unntak av de uforståelige unntakene som var den gangen.

Begrunnelse:

Det må igjen bli forbudt å leie ut ordinærarbeidskraft. Bemanningsbransjen må igjen bli et vikarbyrå, som kan leie ut vikarer og ekstrahjelp ved sesongsvingninger av kort varighet. Det må bli slik det var før 2000, med noen justeringer

Det er ikke behov for et ledd til som kun selger arbeidskraft til ordinært bemanningsbehov. Vi ser at denne fleksibiliteten går på bekostning av arbeidstagerne og den norske samfunnsmodellen.

Denne bransjen har innrettet seg på en måte som raserer og undergraver den norske arbeidslivsmodellen.

Vi har i den siste tiden også sett en rekke eksempler på at «ordinære» bedrifter oppretter «bemanningsselskap» som skal forsyne bedriften med arbeidskraft. Den norske arbeidslivsmodellen trenger ikke slike parasitter, og det gjør ikke arbeidstakerne heller.

Dersom det er slik at det kan være vanskelig å reversere bemanningsbransjens bransjevilkår til slik det var før 2000 på grunn av EØS forordninger, så får vi benytte dette enorme handlingsrommet som mange nå hevder er der til å få det gjennomført. – Skulle ikke det være mulig, er det vel EØS avtalen som er problemet og må fjernes og ikke reverseringen av bransjevilkårene til bemanningsbransjen.

F-3075 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-11 Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse. - Straffebestemmelser:

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på ansettelsesbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Det må være både store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres ved ulovlig midlertidig ansettelse stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

I dag er det ingen risiko å bryte ansettelsesbestemmelsene. I praksis vil den som er ulovlig midlertidig ansatt ikke kunne kreve sin rett til fast ansettelse på grunnlag av at man er ulovlig midlertidig ansatt. Man hverken våger, eller har økonomisk mulighet til å ta en slik sak.

Derfor må det bli straffbart å bryte ansettelsesbestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet.

F-3076 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Forslag Arbeidsmiljølovens § 14-12 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak):

Fellesforbundet må arbeide for et forbud mot innleie av ordinær arbeidskraft. Arbeidskraft er ingen handelsvare.

Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i pkt a) Når arbeidet er av midlertidig karakter i § 14-9 i AML

Begrunnelse:

Muligheten til å leie inn ordinær arbeidskraft når det er av midlertidig karakter blir ikke fulgt, og er en for vag bestemmelse.

Vi ser at i dag at innleid arbeidskraft fortrenger faste ansettelser og blir en del av den ordinære bemanningen. Bedrifter spekulerer i å ikke ha en tilstrekkelig egenbemanning for å oppnå fleksibilitet på bekostning av arbeidstagere.

F-3077 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-14 Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker
Straffebestemmelser:

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på innleiebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Det må være både store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres ved ulovlig innleie stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

I dag er det ingen risiko å bryte innleiebestemmelsene. I praksis vil den som er ulovlig innleid ikke kunne kreve sin rett til fast ansettelse på grunnlag av at man er ulovlig midlertidig ansatt. Man hverken våger, eller har økonomisk mulighet til å ta en slik sak.

Derfor må det bli straffbart å bryte innleiebestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet. Dette vil igjen flytte folk fra bemanningsbransjen og over i entreprenørbedriftene. Det vil sannsynligvis medføre at de også blir lettere å organisere.

F-3078 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Begrensning av bemanningsbransjens virksomhet – tilbake til før år 2000

Fellesforbundet skal jobbe for at bemanningsselskapenes virksomhet begrenses til slik det var før år 2000, med unntak av de uforståelige unntakene som var den gangen.

Begrunnelse:

Det må igjen bli forbudt å leie ut ordinærarbeidskraft. Bemanningsbransjen må igjen bli et vikarbyrå, som kan leie ut vikarer og ekstrahjelp ved sesongsvingninger av kort varighet. Det må bli slik det var før 2000, med noen justeringer

Det er ikke behov for et ledd til som kun selger arbeidskraft til ordinært bemanningsbehov. Vi ser at denne fleksibiliteten går på bekostning av arbeidstagerne og den norske samfunnsmodellen.

Denne bransjen har innrettet seg på en måte som raserer den Norske modellen i forhold til arbeidslivet vårt.

Bransjen har innrettet seg på en måte hvor de konsekvent undergraver den norske arbeidslivsmodellen.

Vi har i den siste tiden også sett en rekke eksempler på at «ordinære» bedrifter oppretter «bemanningsselskap» til å forsyne bedriften men arbeidskraften. Den norske arbeidslivsmodellen trenger ikke slike parasitter, og det gjør ikke arbeidstakerne heller.

Dersom det er slik at det kan være vanskelig å reversere bemanningsbransjens bransjevilkår til slik det var før 2000 på grunn av EØS forordninger, så får vi benytte dette enorme handlingsrommet som mange nå hevder er der til å få det

gjennomført. – skulle ikke det være mulig, er det vel EØS avtalen som er problemet og må fjernes ikke reverseringen av bransjevilkårene til bemanningsbransjen.

Forslag fra NTFs foreninger

F-3079 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at tillitsvalgte i alle ledd sikres innsyn i avtaler om innleie og enterprise

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 1, 2 (5), 5 (2), 6, 9, 12, 23, 25, 44, 57 (3), 100, 103, 108, 185, 603, 605, 614, 670, 730 (3), 747, 764, 765, 768, 850 og 851 (4) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Det har kommet inn mange forslag vedrørende regulering av innleie og bemanningsbransjen. Majoriteten av forslagene har elementer om helt eller delvis forbud i seg, men flertallet av disse suppleres med forslag til tiltak som er ment enten å begrense arbeidsgivers styringsrett eller å ivareta lønns- og arbeidsvilkår til ansatte i bemanningsbransjen. Det foreslås også at innleie fra bemanningsforetak kun kan gjelde vikarer, og å tilbakeføre offentlige arbeidsformidling til sin opprinnelige rolle slik den var før århundreskiftet.

Flere avdelinger har tilnærmet likelydende forslag som er delt i to. Hovedkravet er at bemanningsbransjen må bort, alternativt at bemanningsbransjen forbyes i byggenæringen i området rundt Oslofjorden. Parallelt foreslås en rekke tiltak som er ment å begrense arbeidsgivers styringsrett ved inn- og utleie av arbeidskraft, eller å ivareta lønns- og arbeidsvilkår til ansatte i bemanningsforetak. Dette er forslag som blant annet omhandler vilkår for innleie, likebehandling, arbeidslivskriminalitetssentrene og samarbeidsavtaler mellom bemanningsbransjen og NAV.

Ellers handler forslagene om å presisere eller forbedre eksisterende regelverk. Det foreslås at Fellesforbundet må jobbe for å få kontroll på innleie av arbeidskraft, at det bør innføres sentral godkjenningsordning ved innleie slik som for arbeidstidsordninger, strengere straffebestemmelser for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, og at henvisningen til midlertidig ansettelser i innleiebestemmelsen skal fjernes, slik at innleie bare skal kunne avtales med tillitsvalgte. Flere avdelinger tar opp problemet med at arbeidsmiljøloven (§14-12-1) gir anledning til å leie inn uten avtale med tillitsvalgte dersom arbeidet er av midlertidig karakter, noe som brukes for å omgå kravet til godkjenning av tillitsvalgte (§14-12-2) .

Ellers finner vi forslag om å styrke retten til hele faste stillinger, rett til innsyn i avtaler om innleie mellom bedriften og bemanningsforetaket, og at innleide skal lønnes som vanlige lønsmottakere i full stilling. Det foreslås også at innleide

arbeidstakere skal ha en rett til fast ansettelse i innleiebedriften etter et halvt år som innleid, og at innleie kun skal skje i 100 prosents stillinger. Til slutt finner vi kravet om at Fellesforbundet må arbeide for å få klarere definisjoner i lovverk hva en produksjonsbedrift og entreprise skal inneholde for å oppfylle lovens formål.

Representantskapets vurdering:

Bemanningsbransjen har fått et fotfeste innenfor de fleste næringer hvor Fellesforbundet har medlemmer. Forbundets bedriftsbesøk i 2018 viste at innleie fra bemanningsforetak har et omfang langt ut over det rent unntaksvis.

Forutsetningen for åpningen av adgang til innleie fra bemanningsbedrifter var at det skulle være et tilskudd til den ordinære fast ansatte bemanningen der det var et midlertidig behov for arbeidskraft. I stedet har bemanningsbransjen vokst til å bli en vesentlig leverandør av arbeidskraft til viktige deler av norsk arbeidsliv. Innleie innebærer en løs tilknytning til oppdragsgiverne, der arbeidsgiveransvaret pulveriseres. Bemanningsbransjens vekst og omfang utfordrer det organiserte arbeidslivet. Innenfor våre bransjer er innleie fra bemanningsforetak blitt en vanlig metode for sysselsetting av utenlandske arbeidstakere. Det gjør det vanskeligere for dem å bli en del av det ordinære norske arbeidslivet.

Representantskapet mener at dersom faste, direkte ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv trengs det aktive tiltak for å begrense bruken av innleie fra bemanningsforetak. Representantskapet erkjenner at noen deler av næringslivet har gjort seg avhengig av bruk av bemanningsforetak og at et generelt forbud vil ramme en del av disse virksomhetene hardt. Det er likevel nødvendig med sterke og målrettede reguleringer og begrensninger i enkelte områder.

Landsmøtet i 2015 stilte en rekke krav til reguleringer, både i bruken av bemanningsforetak og ikke minst i forhold til lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i bemanningsforetakene. Representantskapet registrerer at vi i perioden har fått gjennomslag for flere av disse, blant annet forholdet til hvem som kan inngå avtaler om innleie og krav til hva som definerer en fast ansettelse.

Nytt regelverk trådte i kraft i 2019. Det har likevel vist seg vanskelig å få bemanningsbransjen til å respektere de nye lovbestemmelsene. Representantskapet har merket seg at flere av NHOs landsforeninger, blant annet BNL og NHO Service og Handel nå vil bidra til en oppfølging i tråd med Stortingets forutsetninger, og forventer at dette blir gjort på en måte som får konsekvenser for ansettelsesvilkårene i bemanningsforetakene.

Stortinget valgte å ikke gi Arbeidstilsynets kompetanse til å føre tilsyn med bestemmelsene, men i stedet be regjeringen komme med forslag til hvordan dette skal gjøres. Regjeringen har åpenbart ikke prioritert dette. Det er behov for klare sanksjonsmuligheter for Arbeidstilsynet i disse sakene.

Representantskapet ser at det er en rekke uenigheter om innleie skjer fra en produksjonsbedrift eller et bemanningsforetak, og at legaldefinisjonen i aml § 14-

13 ikke er lett i bruke. Det er behov for en klargjøring i tråd med Høyesteretts dom

Fellesforbundet har møtt det nye regelverket med vår egen mobilisering gjennom kampanjen #flere faste jobber. Den viktigste målsettingen er å sette egne tillitsvalgte i stand til å bruke regelverket på en måte som fremmer tryggere jobber, kompetanse og medbestemmelse over bemanningspolitikken i egen bedrift. Kampanjen skal gå gjennom hele 2019, men allerede ser vi stort engasjement. Vi registrerer også at arbeidsgiverne har merket seg dette.

Endringene i arbeidsmiljøloven fra 2019 var en viktig milepæl i kampen mot nulltimerskontrakter og gjennomsnittsberegning av lave stillingsprosjenter. Når lovgiver satt en stopper for faste ansettelse uten lønnsplikt mellom oppdrag, fikk arbeidstakerne i bemanningsforetak raskt tilbud om lave deltidsstillinger, gjort i den hensikt å begrense bemanningsforetakenes økonomiske risiko. Vårt klare mål er at den avtalte stillingsprosjenten skal gjenspeile den faktiske stillingsprosjenten – hvilket ofte er 100 prosent i våre bransjer. Representantskapet mener imidlertid at det kan være situasjoner hvor også arbeidstakere ønsker å jobbe noe mindre enn dette, og tiltrer derfor ikke forslaget om at det skal være påbudt med hele stillinger for ansatte i bemanningsforetak. I den forbindelse viser vi også til avtalen som er inngått mellom BNL og Fellesforbundet om at innleide til byggebransjen skal ha minst 80 prosents stilling.

Flere avdelinger tar opp problemet med at arbeidsmiljølovens §14-12-1 om at det kan leies inn fra bemanningsforetak blant annet ved midlertidige behov, brukes av innleiebedrifter for å omgå bestemmelsen i §14-12-2 som krever avtale med tillitsvalgte for innleie utover lovens hovedregel. Dette er svært uheldig, og ikke i tråd med lovens intensjoner. Likevel ser vi nå en praksis hvor bestemmelsen om midlertidige behov misbrukes og i noen tilfeller misforstås. Representantskapets vurdering er at det bør vurderes å endre ordlyden i loven, eventuelt fjerne henvisningen til §14-12-9 a).

Representantskapet slutter seg til forbundsledelsens beslutning fra 2017 om å arbeide for at forskriftsadgangen i arbeidsmiljølovens § 14-12 (5) skulle tas i bruk, med sikte på et forbud mot innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen i området rundt Oslofjorden.

Representantskapet mener det er nødvendig å følge opp dette videre, med sikte på å begrense omfanget av innleie fra bemanningsforetak, sikre ansatte i bemanningsforetak ordinære lønns- og arbeidsvilkår og motarbeide konkurransemessige fortrinn for bemanningsbransjen.

Det er forslag om at innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået og den enkelte innleide arbeidstaker de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling skal følges. Representantskapet mener dette allerede er ivaretatt i arbeidsmiljøloven og tariffavtalene.

Representantskapet er enig i at bemanningsbedrifter ikke skal bli godkjent som opplæringsbedrifter.

Representantskapet er sterkt kritisk til hvordan NAV gjennom samarbeidsavtaler med bemanningsbransjen formidler arbeidssøkende til bemanningsbedrifter, også til bedrifter der den enkelte tidligere hadde fast ansettelse. Representantskapet mener NAVs rolle som offentlig arbeidsformidling i egen regi må styrkes og klargjøres. Teknologiske og samfunnsmessige endringer vil gjøre det lite hensiktsmessig å gi NAV enerett til arbeidsformidling.

Forslaget om at godkjenning av innleie fra bemanningsforetak skal gjøres av forbundet, på samme måte som ved søknader om arbeidstidsordninger, vil svekke klubbens innflytelse over bemanningsspørsmål i egen virksomhet. Lokale tillitsvalgte vil kunne bringe inn langt flere forhold enn det forbundet ville kunne hensynta dersom det også skulle sikres likebehandling mellom bedriftene.

Forslag om styrking av Arbeidstilsynet og A-krimsentrene er behandlet i kapittel 7.3.

I-3080 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag om å jobbe for å begrense bemanningsbransjen og for flere faste jobber tiltres og anses ivaretatt gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

Intensjonen i forslag om bruk av aml § 14-12 (5) med sikte på forbud mot innleie fra bemanningsforetak i enkeltbransjer eller i områder der det er nødvendig, forslag om å styrke Arbeidstilsynets kompetanse og sanksjonsmuligheter ved innleie, forslag om å jobbe for å forhindre misbruk av aml § 14-12 (1) om innleie ved midlertidig behov, forslag om en klargjøring av regelverket om innleie skjer fra en produksjonsbedrift eller et bemanningsforetak tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

7.2.3 Kollektiv søksmålsrett

F-3081 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Kollektiv søksmålsrett

Fellesforbundet bør jobbe for å gjeninnføre tariffestet kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

Tariffestet kollektiv søksmålsrett er ett viktig verktøy i kampen mot sosial dumping, for lik arbeidstid og for å sikre at også innleide følger de HMS-krav som er gjeldende for bedriften.

Ved å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett kan man igjen styrke fagforeningenes svekkede gjennomslagskraft. Søksmålsretten må gå lenger en tidligere hvor man bare fikk en «stadfestelses dom». En slik form for dom har ingen verdi.

F-3082 Avd. 6 – Fellesforbundet

Kollektiv søksmålsrett

Fellesforbundet bør jobbe for å gjeninnføre tariffestet kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

Tariffestet kollektiv søksmålsrett er ett viktig verktøy i kampen mot sosial dumping, for lik arbeidstid og for å sikre att også innleide følger de HMS-krav som er gjeldende for bedriften. Ved å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett kan man igjen styrke fagforeningenes svekkede gjennomslagskraft.

F-3083 Avd. 8 – Telemark

Fellesforbundet bør jobbe for å gjeninnføre tariffestet kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

Tariffestet kollektiv søksmålsrett er ett viktig verktøy i kampen mot sosial dumping, for lik arbeidstid og for å sikre att også innleide følger de HMS-krav som er gjeldende for bedriften. Ved å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett kan man igjen styrke fagforeningenes svekkede gjennomslagskraft.

F-3084 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet bør jobbe for å gjeninnføre tariffestet kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

Tariffestet kollektiv søksmålsrett er ett viktig verktøy i kampen mot sosial dumping, for lik arbeidstid og for å sikre att også innleide følger de HMS-krav som er gjeldende for bedriften. Ved å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett kan man igjen styrke fagforeningenes svekkede gjennomslagskraft.

F-3085 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Kollektiv Søksmålsrett

Den kollektive søksmålsretten må gjeninnføres.

F-3086 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Gjeninnfør kollektiv søksmålsrett!

14. juni 2013 vedtok Stortinget følgende som ny tekst i Arbeidsmiljøloven:

«§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.» Allerede 1. juli samme år trådte denne i kraft.

Her må nevnes at lovendringen ble enstemmig vedtatt i 2013 under Stoltenbergs regjering, men at lovteksten allerede i april 2015 ble opphevet da under Solbergs regjering. Opphevinga skjedde med 60 mot 45 stemmer. De som stemte imot var opposisjonspartiene Ap, SV, SP og MpG.

I knapt ett år hadde altså fagforeninger mandat til å kjempe en solidaritetskamp på vegne av medlemmer med usikre lønns- og arbeidsvilkår i bemanningsforetakene. Men uten at vi i det hele tatt fikk tid til å teste virkningen av lovbestemmelsen valgte Erna Solbergs regjering å fjerne den. Igjen sto våre medlemmer som selv

måtte ta kampen, selvfølgelig med støtte fra fagforeninga, men også med all risikoen slike saker fører med seg. I tiden etter opphevinga av kollektiv søksmålsrett i 2015 har vi avdekket brudd etter brudd på bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak. Vi påtreffer ofte medlemmer som helt klart har rett til å gå til søksmål både mot bemanningsforetak og innleier for å få bedre arbeidsvilkår. Men svært få av disse medlemmene ser det overkommelig å «legge sitt eget hode på huggstabben» ene og alene, på tross av vår hjelp og bistand. Medlemmene som har jobb i bemanningsforetak er, med noen få unntak, ikke norske, har dårlige norskkunnskaper, og vet for lite om det norske arbeidsliv, regelverk og rettssystem, til å tørre å ta steget inn i rettsalen. I tillegg ser vi at så snart medlemmene våre i den bransjen ytrer noen form for misnøye straffes de med færre oppdrag, trekk i lønn, opphevinga av avtaler om husvære, osv. Skal vi som fagforening ha mulighet til å tvinge bemanningsbransjen, og innleiebedrifter inn på et mer seriøst og ryddig spor kan vi altså ikke vente på at et uredd, og pengesterkt medlem skal komme på døra med anmodning om bistand i sitt søksmål mot sin egen arbeidsgiver og/eller oppdragsgiver. Vi som fagforening må altså ha mulighet til å reise søksmål mot bedrifter, ikke i medlemmets navn, men i vårt eget, slik at vi kan skåne medlemmer mot eventuelle represalier. Fellesforbundet må derfor kreve at kollektiv søksmålsrett gjeninnføres!

F-3087 Avd. 91 – Jæren

Kollektiv søksmålsrett

Det jobbes for at den kollektive søksmålsretten gjeninnføres

F-3088 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Gjeninnfør kollektiv søksmålsrett

Fram til 2015 begrenset kollektiv søksmålsrett seg kun til tillitsvalgte i innleiebedriften. Det var en årsak til at det ikke ble reist saker. Derfor må søksmålsretten også omfatte fagforening og forbund.

F-3089 Avd. 670 – Fellesforbundet

Kollektiv Søksmålsrett

Fellesforbundet bør jobbe for å gjeninnføre tariffestet kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

Tariffestet kollektiv søksmålsrett er ett viktig verktøy i kampen mot sosial dumping, for lik arbeidstid og for å sikre att også innleide følger de HMS-krav som er gjeldende for bedriften. Ved å gjeninnføre kollektiv søksmålsrett kan man igjen styrke fagforeningenes gjennomslagskraft.

F-3090 Avd. 730 – Fellesforbundet

Kollektiv Søksmålsrett

Den kollektive søksmålsretten må gjeninnføres.

F-3091 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Kollektiv søksmålsrett

Det må gjeninnføres kollektiv søksmålsrett, men med rett for fagforeninger og forbund å føre saker som fører til reel dom.

Begrunnelse:

Det må innføres kollektiv søksmålsrett som gir forbund og fagforeninger adgang til å føre saker som fører til dom.

Søksmålsretten må gå lenger en tidligere hvor man bare fikk en «stadfestelsesdom». En slik form for dom har ingen verdi.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6, 8, 50, 57, 74, 91, 605, 670, 730 og 851.

Forslagene tar opp gjeninnføring av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om fagforeningers kollektive søksmålsrett ved ulovlig innleie.

Representantskapets vurdering:

Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie kom inn i arbeidsmiljøloven i 2013, i forbindelse med innføringen av vikarbyrådirektivet i Norge. Bakgrunnen var behovet for sterkere kontroll med bestemmelsene om innleie av arbeidskraft. Dette førte til et nytt ledd i paragraf 17-1 i arbeidsmiljøloven, som ga fagforeninger med tilknytning til innleievirksomheten søksmålsrett:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

Men Solberg-regjeringa fjernet bestemmelsen allerede i 2015. Kollektiv søksmålsrett er et viktig verktøy for fagforeningene i kampen mot sosial dumping og ulovlig innleie, og representantskapet mener det bør gjeninnføres snarest mulig. Kollektiv søksmålsrett bør etter representantskapets vurdering også omfatte brudd på reglene i arbeidsmiljølovens § 14-9 om fast og midlertidig ansettelse.

I-3092 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres.

7.2.4 Offentlig innkjøp

F-3093 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Seriøst Arbeidsliv og krav om tariffavtaler ved offentlige anbud

Når staten, regioner, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbyderne. Fellesforbundet må jobbe for innføring av en modell lik Telemarkmodellen, i alle offentlige administrative nivåer, med mulighet til god oppfølging i forkant, underveis og i etterkant av inngåelsen.

Fellesforbundet må legge ned sitt engasjement i DIFI modellen (KS modellen) når det gjelder innføring av seriøsitetsbestemmelser i kommunene. Denne modellen er altfor svak, og anbefales av rådmenn landet rundt for å slippe strengere forpliktelser når man ønsker å innføre seriøsitetsbestemmelser i kommunene.

Begrunnelse:

Det vil være et godt tiltak for å øke seriøsiteten i utsatte bransjer hvor deler tariffavtalen er allmenngjort. Det vil også styrke organisasjonsgraden i disse bransjene, og vil bidra til at uorganiserte arbeidstakere kan nyte godt av de tariffbestemmelser som er allmenngjort.

F-3094 Avd. 6 – Fellesforbundet

Seriøst Arbeidsliv

Når stat, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbydere. Innføring av en modell lik Telemark modellen med god oppfølging i etterkant av inngåelse.

Begrunnelse:

Dette for å forhindre useriøse aktører og arbeidskriminalitet, og sikre gode lønns- og arbeidsforhold til arbeidstakerne.

F-3095 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Seriøsitetsskrav ved offentlige innkjøp og anbud

Fellesforbundet skal jobbe for at punktene fra Telemarksmodellen og tilsvarende like gode og utfyllende modeller innføres som nasjonale regler for offentlige anskaffelser og anbud.

F-3096 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Forslag om offentlig innkjøpspolitikk

Fellesforbundet må jobbe for at offentlig sektor i større grad bruker sin innkjøpsmakt ved å stille krav om seriøsitet og samfunnsansvar hos de leverandører som leverer skattefinansierte varer og tjenester. Konkret dreier dette seg om ordnede arbeids- og boforhold, tariffavtaler, lærlingekontrakter, innbetalt skatt, integrering, likestilling og miljøhensyn. Kravet må gjelde alle ledd i kjeden av underleverandører.

Begrunnelse:

Stat, kommuner og fylkeskommuner, samt bedrifter som det offentlige eier, er enormt store konsumenter av varer og tjenester. Det finnes et politisk handlingsrom for at det kan stilles krav som gjør at useriøse aktører enten må bli seriøse eller forsvinne ut av markedet. Våre skattepenger må gå til å kjøpe produkter som er framstilt under forsvarlige forhold. Vi forstår at dette i noen tilfeller kan gi dyrere produkter. Vi tror at samfunnet likevel vil tjene inn denne merkostnaden og at det til og med vil bli billigere for samfunnet.

F-3097 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Sosial dumping.

Fellesforbundet må arbeide for å innføre «Oslomodellen» ved oppføring av alle bygg også i privat regi.

F-3098 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Offentlige innkjøp:

Fellesforbundet må jobbe for at det ved offentlige innkjøp/andud runder stilles krav til leverandørene at de har tariffavtale, med en fagforening med innstillingsrett. Samt få inn i innkjøpsreglement at leverandører skal følge vedtatte ILO-Konvensjoner.

F-3099 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Stille krav til alle fylker/kommuner om at bedrifter som skal vinne andud må ha tariff og lærlinger.

Begrunnelse:

for å skape et mer seriøst og voksende næringsliv for byggfaget

F-3100 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Offentlige innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er åpenbare mangler som må rettes opp.

Fellesforbundet avd 603 Oslo Bygningsarbeiderforening foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- konsekvensene av å bryte innkjøpsreglementene skjerpes og gjøres tydelige på forhånd
- bedriftene som skal ha oppdrag må ha en OTP-ordning
- bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-3101 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Offentlige innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er åpenbare mangler som må rettes opp.

Fellesforbundet avd 605 Rørleggernes fagforening foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- konsekvensene av å bryte innkjøpsreglementene skjerpes og gjøres tydelige på forhånd
- bedriftene som skal ha oppdrag må ha en OTP-ordning
- bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-3102 Avd. 670 – Fellesforbundet

Seriøst Arbeidsliv

Når stat, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbydere. Innføring av en modell lik Telemark modellen med god oppfølging i etterkant av inngåelse.

Begrunnelse:

Dette for å forhindre useriøse aktører og arbeidskriminalitet, og sikre gode lønns og arbeidsforhold til arbeidstakerne.

F-3103 Avd. 730 – Fellesforbundet

Offentlige innkjøp:

Fellesforbundet må jobbe for at det ved offentlige innkjøp/anbud runder stilles krav til leverandørene at de har tariffavtale, med en fagforening med innstillingsrett. Samt få inn i innkjøpsreglement at leverandører skal følge vedtatte ILO-Konvensjoner.

F-3104 Avd. 764 - Malernes Forening

Offentlige innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er åpenbare mangler som må rettes opp.

- konsekvensene av å bryte innkjøpsreglementene skjerpes og gjøres tydelige på forhånd
- bedriftene som skal ha oppdrag må ha en OTP-ordning
- bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-3105 Avd. 765 – Trondheim

Offentlige innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er åpenbare mangler som må rettes opp.

Fellesforbundet avd.765 Trondheim Trondheim foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- konsekvensene av å bryte innkjøpsreglementene skjerpes og gjøres tydelige på forhånd
- bedriftene som skal ha oppdrag må ha en OTP-ordning
- bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-3106 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Offentlige innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er åpenbare mangler som må rettes opp.

Fellesforbundet avd.768 Trondheim Bygning foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- konsekvensene av å bryte innkjøpsreglementene skjerpes og gjøres tydelige på forhånd
- bedriftene som skal ha oppdrag må ha en OTP-ordning
- bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-3107 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Det offentlige må gå foran

Fellesforbundet må legge ned sitt engasjement i DIFI modellen (KS modellen) når det gjelder innføring av seriøsitetsbestemmelser i kommunene. Denne modellen er altfor svak, og anbefales av rådmenn landet rundt for å slippe strengere forpliktelser når man ønsker å innføre seriøsitetsbestemmelser i kommunene.

Fellesforbundet må jobbe for at seriøsitetsmodeller på linje med Telemarksmodellen, Oslo modellen, Sarpsborgmodellen og andre seriøsitetspakker på linje med disse, som stiller sterkere krav til seriøse aktører.

Begrunnelse:

Byggebransjen har i lang tid vært utsatt for en forslumming som preges av useriøse aktører, dårlig kvalitet og produktivitet, sosial dumping, manglende opplæring og til og med rein kriminalitet. De seriøse bedriftene klarer seg ikke i konkurransen, og for ikke å tape terreng vil de ta etter sine mindre seriøse kolleger. Dette medfører et kappløp mot bunnen, hvor det konkurreres i å betale arbeiderne minst mulig og å gi dem færrest mulig rettigheter, i stedet for å konkurrere på produktivitet, kvalitet og kompetanse.

En anbudspolitik som går ut på å hele tida velge laveste pris vil forsterke denne utviklinga. Fellesforbundet må arbeide for at anbudsregimet ved offentlige innkjøp skal stille krav til egne, faste ansettelse, kompetanse og kvalifikasjoner, herunder fagbrev, maks ett ledd i leverandørkjeden, tariffavtale samt å innføre lærlingeklausuler hvor det stilles krav til at det faktisk skal være opplæringsbedrifter med lærlinger på prosjektet.

Dette vil stille krav til leverandørene på en helt annen måte enn i dag, og vil bety at seriøsitet blir et konkurransefortrinn. I det lange løp vil dette helt sikkert også være det mest økonomisk fordelaktige for det offentlige.

F-3108 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Krav om tariffavtaler ved offentlige anbud

Forslag:

Det må stilles krav om tariffavtaler ved virksomheter hvor deler av tariffavtaler er allmenngjort når det offentlige legger ut anbud på kjøp av tjenester eller byggeprosjekter.

Begrunnelse:

Dette ville vært et godt tiltak for å øke seriøsiteten i utsatte bransjer hvor deler tariffavtalen er allmenngjort.

Dette vil også styrke organisasjonsgraden i disse bransjene, og vil bidra til at uorganiserte arbeidstakere kan nyte godt av de tariffbestemmelser som er allmenngjort.

Oppsummering:

Det er forslag fra Avd. 2, 6, 23, 28, 44, 57, 118, 603, 605, 670, 730, 764, 765, 768, 851 (2)

Forslagene dreier seg om at når stat, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbydere. Dette for å forhindre useriøse aktører og arbeidskriminalitet, og sikre gode lønns- og arbeidsforhold til arbeidstakerne. Forslagene inneholder krav om å innføre etablerte modeller som Telemark, Oslo, Skien og utvikling av innholdet i disse modellene. Særlig er krav om OTP ordning, bruken av arbeidstidsordninger, forutsette betalt reise, kost og logi, krav om tariffavtale og oppfølging av sentrale ILO-konvensjoner fremtredende. Noen av forslagene krever Oslomodellen eller Telemarksmodellen innført ved oppføring av alle bygg, også i privat regi. Det er to forslag som foreslår at Fellesforbundet skal gå ut av Seriøsitetsavtalen mellom KS, DIFI, BNL og Fellesforbundet.

Representantskapets vurdering:

Landsmøtet i 2015 vedtok blant annet:

Offentlige anskaffelser har definisjonsmakt med betydning for hvordan det øvrige næringslivet opererer og innretter seg. Offentlige innkjøp må gjennomføres på en måte som fremmer et seriøst norsk arbeids- og næringsliv, skaper tillit i folket til forvaltningen av samfunnets økonomi og bidrar til en likeverdig konkurranse, fri for kriminalitet og sosial dumping. Landsmøtet mener at man i stat, kommuner og fylker må ha høye standarder for offentlige innkjøp. Det har etter hvert blitt vedtatt flere modeller i kommune-Norge når det gjelder å sette krav til sine leverandører. Her er krav til lærlinger, fagarbeidere, språk, begrensninger i bruk av underleverandører, sanksjoner og reaksjoner ved brudd på disse kravene eksempler til etterfølgelse. Det må være nulltoleranse for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet uansett nivå på offentlige anskaffelser

Dette har vært retningsgivende for Fellesforbundets arbeid med Offentlige anskaffelser i perioden. Mange lokale avdelinger har lagt ned et betydelig arbeid for å fortsette å etablere gode standarder i sine kommuner og fylker, samtidig har store aktører bl.a. i staten vedtatt egne standarder. Oslo- og Telemarksmodellen er gode eksempler til etterfølgelse på det regelverket for kontraktinngåelser som er etablert. Fokus på faste ansettelser og en aktiv politikk for å sikre den norske modellen, samt å hindre omgåelser av regelverket er viktige elementer i disse modellene. Oslos oppfølgingssystem; HMS Reg, er et system som bør eksporteres til alle offentlige anskaffere. Etter 2020 har vi 356 kommuner og 11 fylkeskommuner i Norge. Dette gjør at flere kommuner og fylker har blitt større,

men det er fortsatt store forskjeller i størrelse og kraft blant norske kommuner. Når Fellesforbundet, BNL, Difi og Kommunens interesseorganisasjon KS (2015) etablerte anbefalte Seriøsitetsbestemmelser for byggebransjen var dette et gjennombrudd for å få langt flere offentlige byggherrer til å vedta bestemmelser for å bekjempe useriøsitet i byggebransjen. Dette er en anbefaling som løpende skal revideres og forbedres. Etter representantskapets vurdering vil det være viktig å videreføre dette samarbeidet. Målet er at vi kommer opp på en nasjonal standard som tilsvarer det beste fra Oslomodellen og andre modeller, samtidig som man må tilpasse det den enkelte kommune og innkjøper.

I dag er det ca. 170 kommuner og fylker som har gjort egne vedtak ut over minstebestemmelser – det betyr at det fortsatt er mange igjen som ikke har gjort dette. Representantskapet mener det er viktig både å ha en enighet om å gå utover minstebestemmelsene, slik Seriøsitetsbestemmelsene gir, og å arbeide for å etablere ordninger på nivå med Oslo og Telemark med forbedringer på bl.a. OTP, Arbeidstid, kost og losji og ILO-konvensjoner. Når det gjelder OTP vises det til kapitlet om pensjon.

Innføring av modeller som Oslomodellen har effekt på markedet. De gjør at hele næringen må endre seg. Dette vil også ha positive virkninger på prosjekter i privat regi. Representantskapets vurdering er at man ikke kan bruke de samme virkemidlene for prosjekter i privat regi som for offentlige anbud og anskaffelser. Forslaget fra avd. 44 tiltres derfor ikke.

Representantskapet forstår intensjonen bak flere av forslagene om at en skal kreve tariffavtale for å kunne få kontrakter med det offentlige. Representantskapet kan imidlertid ikke tiltre forslaget. Forslaget vil stenge ute alle firmaer som ikke har tariffavtale uansett årsak til at den ikke har tariffavtale, f.eks. at vi ikke har nok medlemmer for å kreve tariffavtale. Forslaget strider nok også mot intensjonen i ILO-konvensjon 87 om organisasjonsfrihet. Men om det ikke kreves tariffavtale skal det offentlige i samsvar med ILO-konvensjon og norsk lov og forskrift stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med allmenngjorte bestemmelser. Der området ikke er allmenngjort, skal det stilles krav om lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende tariffavtale for bransjen eller det som ellers er vanlig for området.

Anbudene i bussbransjen er offentlige kontrakter gjennom landets fylkeskommuner eller regioner.

Helt siden anbud kom inn i bussbransjen på midten av 90 tallet har Norsk Transportarbeiderforbund kjempet for at ansatte skal omfattes av reglene om virksomhetsoverdragelse i AML. Denne kampen endte med at Stoltenberg II regjeringen i 2007 endret yrkestransportloven til slik vi kjenner den i dag. I tillegg til dette fikk partene på plass en lik bussbransjeavtale (BBA) som nå uomtvistelig ligger inne som en forutsetning i alle anbud i bussbransjen i dag.

Representantskapet forutsetter at yrkestransportlovens regler minimum beholdes på dagens nivå og at dagens praksis med krav til at bussbransjeavtalen i offentlige anbud blir videreført.

Representantskapet viser i den sammenheng til yrkestransportloven, nærmere bestemt § 8, og særlig punkt (2) og (5) som regulerer viktige forhold knyttet til de ansattes rettigheter, og hvor det heter:

(2) Reglane i arbeidsmiljøloven §§ 16-2 til 16-7, om arbeidstakarane sine rettar ved overdraging av verksemd gjeld tilsvarande når løyvet blir tildelt ved konkurranse, dersom verksemda etter konkurranse blir driven med same type transportmiddel som før.

(5) Den som får tildelt løyve gjennom konkurranse, må forplikte seg til å sikre at dei tilsette som direkte arbeider med å oppfylle kontrakten, får lønns- og arbeidsvilkår som ikkje er dårlegare enn det som følgjer av gjeldande landsomfattande tariffavtale, eller det som elles er normalt for vedkommande stad og yrke. Tilsvarande plikt gjeld òg for underleverandørar.

Videre vises det til landsmøtehefte 8 punkt 8.6 Samferdsel og bompenger der dette er utfyllende beskrevet.

Representantskapet er enig i at sanksjoner på brudd med vedtatte regler må skjerpes. Det må arbeides videre med dette slik at nivå og omfang blir effektive og forutsigbare. Mulighetene kommunene har for å drive kontroll er svært forskjellige, noe som gjør at systemer og gjennomføring må utvikles slik bl.a. Oslos HMS Reg gjør. Støtte til og bruk av LO-koordinatorer på offentlige byggeprosjekt, slik Rogaland og Trøndelag nå har vedtatt er også tiltak som kan brukes andre steder.

Det offentlige må være en krevende og modig kunde. Innkjøpsmakten må bidra til innovasjon og klima- og miljøvennlige løsninger i verdenstoppen. Det offentlige må ha god innkjøpskompetanse og vektlegge mer enn kun pris på innkjøps-tidspunktet som kriterium i offentlige anbud. Som innkjøper må det offentlige stille krav til livssyklusstenkning, kvalitetsinnhold og miljøinnhold. Det er det økonomisk mest fordelaktige tilbudet totalt sett over innkjøpets levetid som bør være avgjørende. Gjennom midler til kunnskapsutvikling og risikovillighet i bruk av nye løsninger, vil offentlige prosjekter også gi gode lærings- og utviklingsgevinster. Ved å stille krav til innovasjon i prosjekter det offentlige bestiller, vil de bidra til å øke den nasjonale innovasjonskraften. Dette bør utnyttes bedre.

I-3109 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag som omhandler at Fellesforbundet skal trekke seg fra Seriositetsbestemmene i avtalen med KS, Difi og BNL, forslag om krav til tariffavtaler i offentlige anbud og krav om Oslomodell på bygg i privat regi tiltres ikke.

Øvrige forslag tiltres og ivaretas gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

7.2.5 Språk

F-3110 Avd. 3 - Agder Fagforening

Språk på arbeidsplassene

Fellesforbundet må jobbe for at hovedregelen på de aller fleste arbeidsplasser skal være at norsk er arbeidsspråket.

Begrunnelse:

På enkelte arbeidsplasser opplever nå de norskspråklige å være en minoritet. Dette går i høyeste grad utover trivsel på jobben, men det påvirker også sikkerhet og kvalitet på en negativ måte, samt at det hindrer integrering. Vi kan ikke lenger akseptere at våre medlemmer må kunne engelsk eller et annet fremmedspråk for å kunne gjøre seg forstått på egen arbeidsplass!

F-3111 Avd. 103 – Ringsaker

Språkopplæring – krav om norskopplæring for fremmedspråklige medarbeider
Arbeidsinnvandring til Norge er fortsatt aktuelt. Vi har allerede et flerkulturelt og flerspråklig fellesskap. Arbeidsinnvandrere deltar ikke på noen form for introduksjonsprogram slik som flyktninger/asylsøkere gjør. Det betyr at det for arbeidsinnvandrere ikke settes noen krav til norskopplæring.

Arbeidsinnvandrernes faglige kompetanse er ikke bestandig tilfredsstillende etter norske behov. Og når de ikke kan ta norsk fagbrev på flere år, blir de gående som ufaglærte. Ofte er de heller ikke vant til-, eller «oppdratt» i norsk sikkerhetskultur.

Det er viktig at alle kan snakke samme språket på arbeidsplassen, spesielt i forhold til HMS, for et godt og trygt arbeidsmiljø, for integrasjon og et sosialt fellesskap.

Forslag:

Fellesforbundet må stille enda strengere krav om at fremmedspråklige medarbeidere sikres norskopplæring og nødvendig opplæring i HMS.

Fellesforbundet må jobbe med å bevisstgjøre de tillitsvalgte ansvar for inkludering på den enkelte arbeidsplass og i klubben.

Arbeidsgiver må ha ansvaret for at arbeidsinnvandrere får tilstrekkelig opplæring i norsk, eventuelt med støtte fra offentlige myndigheter.

F-3112 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Fellesforbundet må jobbe for obligatorisk norskopplæring av utenlandske arbeidere i Norge. Mangel på felles språk skaper stadig ubehagelige situasjoner i arbeidslivet og medfører store HMS utfordringer.

F-3113 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

Opplæring for arbeidsinnvandrere

Fellesforbundet må arbeide for at arbeidsinnvandrere får økte rettigheter til norskopplæring og fagutdanning

Begrunnelse:

Norge har de siste åra opplevd en stor arbeidsinnvandring, særlig fra Øst Europa. Norsk arbeidsliv hadde nok ikke klart seg uten denne innvandringen. Vi tar gjerne imot nye arbeidskamerater og vil at de skal ta del i norsk arbeidsliv på linje med norske arbeidere. Nøkkelen til at denne integreringen skal lykkes ligger i språket. Vi må tilby arbeidsinnvandrerne gratis norskopplæring. De må også ha et tilbud om etterutdanning innen sine fag slik at de kan arbeide etter norske produksjonsmåter og standarder.

F-3114 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Rett til gratis norskopplæring for EØS-borgere

EØS-borgere har ikke krav på norskopplæring. Fellesforbundet Avd. 605

Rørleggernes Fagforening mener at gode språkferdigheter er avgjørende for å redusere risikoen for arbeidsulykker, unngå utnytting og uverdige arbeidsvilkår og å unngå arbeidsledighet og sosial ekskludering. Fellesforbundet avd 605

Rørleggernes Fagforening mener at en styrking av norskopplæringstilbudet kan være et virkemiddel både i arbeidet mot sosial dumping og for å hindre langsiktig sosial ekskludering og velferdsavhengighet.

- Fellesforbundet må gå inn for at retten til gratis norskopplæring også skal gjelde for EØS-borgere.
- Fellesforbundet må kreve statlig finansiering av norskkurs gjennom f.esk. AOF.

F-3115 Avd. 650 - Fellesforbundet

Arbeidsspråk på bedriftene:

Begrunnelse:

Arbeidsspråket på arbeidsplassen skal i all hovedsak være norsk. Partene i arbeidslivet og myndighetene må få til en ordning hvor arbeidsgiver gis bistand og bidrag til å drive språkopplæring. Dette handler i første hånd om sikkerhet, men også om integreringen av utenlandske arbeidere.

F-3116 Avd. 670 – Fellesforbundet

Norskopplæring for fremmedspråklige.

Det må innføres økonomiske innsentiver for arbeidsgivere for å sørge for at utenlandske arbeidstakere i mye større grad avlegger norskprøve på så høyt nivå at de kvalifiserer for Fag/svennebrev.

Begrunnelse:

Dette vil styrke integreringen av og minske sosiale forskjeller mellom norsktalende og fremmedspråklige i arbeidslivet.

F-3117 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Rett til gratis norskopplæring for EØS-borgere

Fellesforbundet må gå inn for at retten til gratis norskopplæring også skal gjelde for EØS-borgere, samt at de samme borgerne blir forpliktet til å gjennomføre opplæringen.

Fellesforbundet må kreve statlig finansiering av norskkurs gjennom studieforbund som AOF.

Fellesforbundet skal jobbe for at Arbeidstilsynet etterlever intensjonene om felles språk på byggeplasser.

Begrunnelse:

EØS-borgere har ikke krav på norskopplæring. Gode språkferdigheter er avgjørende for å redusere risikoen for arbeidsulykker, unngå utnyttning og uverdige arbeidsvilkår og å unngå arbeidsledighet og sosial ekskludering. En styrking av norskopplæringstilbudet kan være et virkemiddel både i arbeidet mot sosial dumping og for å hindre langsiktig sosial ekskludering og velferdsavhengighet.

Arbeidsmiljøloven er klar på at alle skal kunne gjøre seg forstått på samme språk på byggeplasser. Dette er bestemmelser som ikke etterleveres i dag, og som dermed utgjør en HMS-risiko.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 103, 176, 601, 605, 650, 670 og 747.

Forslagene dreier seg om strengere krav til norsk som arbeidsspråk, om retten for arbeidsinnvandrere og EØS-borgere til gratis norskopplæring. Videre er det forslag om at slik opplæring skal være obligatorisk, pålagt eller et krav. Det er også forslag om at arbeidsinnvandrere skal få økte rettigheter til etterutdanning, dette behandles i (8.7.7) Etter- og videreutdanning og voksnes muligheter.

Representantskapets vurdering:

I tariffoppgjøret 2014 fikk Fellesforbundet gjennomslag for krav om styrking av arbeidsinnvandrere sine muligheter for å lære seg norsk språk og norsk arbeidskultur. I fellesdelen i Industrioverenskomsten § 3.1 siste punkt står det:

- *at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.*

Representantskapet mener retten til å kunne få lære seg grunnleggende norsk og kunnskap om norsk arbeidskultur er viktig for å kunne fungere i det norske arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Ansvar for å lære seg dette må ligge både på den enkelte og bedriftene, men samfunnet må ha hovedansvaret for å legge til rette for dette.

Kompetansepluss (tidligere Basiskompetanse i arbeidslivet / BKA) er en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter i blant annet lesing, skriving, regning og norsk. Virksomheter kan søke om penger gjennom

ordningen, som skal bidra til at voksne får nødvendig kompetanse til å mestre krav og omstilling i arbeidslivet. Denne ordningen er viktig, og svært mange arbeidsinnvandrere benytter seg av dette og det må fortsatt jobbes med å styrke dette tilbudet ytterligere. Representantskapet mener det er viktig at Fellesforbundet bidrar til å spre kunnskap blant sine medlemmer og tillitsvalgte om dette tilbudet.

Representantskapet er av det synet at langt flere bør få tilbud om opplæring i grunnleggende norsk språk og samfunnskunnskap, herunder kunnskap om det norske arbeidslivet og den norske samfunnsmodellen. Representantskapet mener at å få tilbud om opplæring bør være en rett, og ikke en plikt. Spørsmålet er hvor omfattende denne retten skal være. I første omgang bør i alle fall denne retten gis til de som tar sikte på å etablere seg i det norske samfunnet. Representantskapet mener derimot at det ikke kan være riktig at alle som søker seg arbeid i Norge, enten de er fra EØS-området eller andre steder, automatisk skal ha en slik rett. På en eller annen måte må den avgrenses, men likevel slik at en klart større del enn i dag får tilbud om ei slik opplæring.

Representantskapet viser også til arbeidsmiljøloven og bedriftenes ansvar for at arbeidstakerne skal kunne gjøre seg kjent med regler og vilkår når det gjelder helse, miljø og sikkerhet mv.

Videre viser representantskapet til LOs handlingsprogram der arbeidsspråk omtales:

"Felles arbeidsspråk, der norsk er førstevalget, er viktig for å bygge god sikkerhetskultur på arbeidsplassen."

I-3118 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Tiltrer ikke til den delen av forslagene fra avd. 103, 176, 601, 605 og 747 om enten at alle arbeidsinnvandrere eller alle EØS-borgere skal ha en generell rett på gratis norskopplæring, eller at denne opplæringa skal være obligatorisk, et krav eller er pålagt all utenlandsk arbeidskraft.

Intensjonen i øvrige forslag anses ivaretatt i forbundsledelsens daglige arbeid, gjeldende lov- og avtaleverk, LOs handlingsprogram, samt tilbudet gjennom Kompetansepluss.

7.3 Tilsyn

7.3.1 Arbeidstilsyn

F-3119 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening Statlige kontrolltiltak og tilsyn i arbeidslivet

Fellesforbundet må jobbe for:

- At Arbeidstilsynet får økte tilskudd og flere ansatte kontrollører i feltet
- At Arbeidstilsynet får mulighet til å utstede gebyrer for brudd på AML, forskrifter, HMS osv.
- At de opprettes A-krim-sentre i hver region/fylke.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet må tilføres midler og kompetanse for å følge opp i kampen mot sosial dumping, og ikke minst de nye innleiebestemmelsene. Her trengs det et synlig Arbeidstilsyn ute i feltet.

Videre må Arbeidstilsynet må få samme mulighet som andre etater (vegvesen, skatt, toll m.fl.) til å utstede gebyrer. Det trenger ikke være lang liste med over hva som gir gebyr, men enkle ting som manglende «bygge-kort», manglende sanitærforhold, feil stillaser og lignende. Gebyret bør være i samme størrelsesorden 5000-10000kr. Dette vil virke med en gang opp mot de som driver useriøst fordi det ikke er noen saksgang knyttet til dette, og du kan komme «hver dag» og gi gebyr for samme forholdet. Denne typen gebyrer går rett til statens innkrevingsentral og må således betales fort. Store overtredelsesgebyr har lang saksgang og flere ankemuligheter, slik at mange rekker å gjøre ferdig jobben og slå seg selv konkurs før det får effekt. Det bør også være egne ansatte som bare gjør denne jobben, slik at det må ansettes «byggevakter» i arbeidstilsynet, på lik linje med parkeringsvakter. For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over, og opprette Akrim sentre. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som Akrim har blitt opprettet.

F-3120 Avd. 8 – Telemark Styrk arbeidstilsynet med flere ansatte kontrollører.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet må tilføres midler og kompetanse for å følge opp i kampen mot sosial dumping, og ikke minst de nye innleiebestemmelsene.

Skal vi komme i mål med dette problemet er vi avhengige av at dette blir fulgt opp av myndigheter som har mulighet til å gi «overtredelsesgebyr»

F-3121 Avd. 8 - Telemark Arbeidstilsynet må få mulighet til å utstede enkle gebyr på lik linje med det å skrive ut gebyr for manglende bruk av bilbelte eller parkeringsgebyr.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet må få samme mulighet som andre etater (vegvesen, skatt, toll m.fl.) på dette område. Det trenger ikke være lang liste med over hva som gir gebyr, men enkle ting som manglende «byggekort», manglende sanitærforhold, feil stillas og lignende.

Gebyret bør være i samme størrelsesorden som for bilbelte. Dette vil virke med en gang opp mot de som driver useriøst fordi det ikke er noen saksgang knytta til dette, og du kan komme «hver dag» og gi gebyr for samme forholdet. Denne typen gebyrer går rett til Statens Innkrevingsentral og må således betales fort. Store overtredelsesgebyr har lang saksgang og flere ankemuligheter, slik at mange rekker å gjøre ferdig jobben og slå seg selv konkurs før det får effekt. Det bør også være egne ansatte som bare gjør denne jobben, slik at det må ansettes «byggevakter» på lik linje med parkeringsvakter.

F-3122 Avd. 12 – Fellesforbundet

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3123 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange måter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten. De må kunne bygge opp en kapasitet til å ta seg av det som rapporteres inn, som tips eller fra andre aktører. Arbeidstilsynet må ha anledning til raskere og strengere pålegge tvangstiltak/driftsstans.

F-3124 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet skal jobbe opp mot det rød/grønne partiene for å få på plass en kontroll ordning, som med loven i hånd kan stanse en virksomhet på dagen eller gi bøter ved brudd på arbeidsmiljøloven eller de allmenngjorde tariffene.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet blir stadig vekk svekket, har for mye å gjøre osv. osv. En uavhengig kontrollinstans med lov til og bøtelegge eller til nød stanse arbeidet ved en bedrift vil virke avskrekkende, føre til et tryggere arbeidsliv og mindre sosial dumping. RVO ordningen har jo vært suksessfull det er på tide med en slik ordning mot sosialdumping og andre brudd på AML

F-3125 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Styrke kontrollorganer økonomisk, som A-Krim, Arbeidstilsynet m.m.
Fellesforbundet må jobbe opp mot de politiske partiene slik at Stortinget vedtar å øke bevilgningene til A-krimsentrene og Arbeidstilsynet slik at de får nok ressurser til å ivareta sine oppgaver.

F-3126 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange måter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3127 Avd. 91 – Jæren

Styrke økonomien til offentlige kontrollorgan
Fellesforbundet må jobbe mot stortinget og de politiske partiene for at økonomien for Arbeidstilsynet, A-krim m.m. må styrkes betraktelig slik at de har anledning til å utføre de oppgavene de er satt til.

F-3128 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

17.5 – Det gode arbeidslivet
(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3129 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3130 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3131 Avd. 614 - Byggfag Drammen – Bærum

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3132 Avd. 650 – Fellesforbundet

Arbeid mot sosial dumping og useriøst arbeidsliv

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet må styrkes. Dette gjelder både med økonomiske og menneskelige ressurser. I tillegg må de ha sanksjonsmuligheter ved brudd på lover og bestemmelser.

F-3133 Avd. 670 – Fellesforbundet

Arbeidstilsynets innsats mot arbeidslivskriminalitet må styrkes.

Begrunnelse:

Samfunnsøkonomisk vil det være av stor verdi og få bukt med arbeidslivskriminalitet, store verdier undras beskatning igjennom ulike former for arbeidslivskriminalitet. Mye av denne kriminaliteten brukes for hvitvasking av økonomiske midler tjent på annen kriminell virksomhet. Mange som rammes av arbeidslivskriminalitet utsettes for umenneskelig behandling. Mange utenlandske arbeidstakere blir sendt til Norge og jobber under svært dårlige forhold, både på arbeidsplass og i bosituasjon.

F-3134 Avd. 730 – Fellesforbundet

Styrke kontrollorganer økonomisk, som A-Krim, Arbeidstilsynet m.m.

Fellesforbundet må jobbe opp mot de politiske partiene slik at Stortinget vedtar å øke bevilgningene til A-krimsentrene og Arbeidstilsynet slik at de får nok ressurser til å ivareta sine oppgaver.

F-3135 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3136 Avd. 764 - Malernes Forening

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3137 Avd. 765 - Trondheim

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3138 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Økte bevilgninger til Arbeidstilsynet

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til Arbeidstilsynet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet er på mange møter førstelinjeforsvaret i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og må tilføres økte ressurser slik at de effektivt skal kunne utføre tilsyn i felten.

F-3139 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Styrk Arbeidstilsynet

Gjennom mange år har Arbeidstilsynet fått et mer brutalt og komplisert arbeidsliv å overvåke. Samtidig har etaten blitt utsatt for de samme «ostehøvel»-kuttene som resten av offentlig sektor. Dette kan vi ikke akseptere.

Før neste Stortingsvalg må kravet om en betydelig økning av Arbeidstilsynet, både økonomisk og bemanningsmessig, bli tydelig kommunisert til våre samarbeidspartier på Stortinget, Ap, SV, Sp og Rødt.

Forslag fra NTFs foreninger

F-3140 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at Arbeidstilsynet styrkes og gis mulighet til å utvide kontrollvirksomheten, og komme med pålegg i saker innenfor tilsynets myndighetsområde

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 8 (2), 12, 28, 54, 57, 74, 91, 250, 603, 605, 614, 650, 670, 730, 762, 764, 765, 768, 850 og fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Det fremmes forslag om å styrke arbeidstilsynet både med økonomiske og menneskelige ressurser både for å mer effektivt kunne føre tilsyn i felten, men også i sin innsats mot arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og håndheving av de nye innleiebestemmelsene. Videre er det forslag om at Arbeidstilsynet, RVO-ordningen eller en ny uavhengig kontrollinstans skal få mulighet til å utstede bøter på stedet. I tillegg fremmes det forslag om at det skal opprettes en ordning lik den om regionale verneombud for sosial dumping og andre brudd på aml.

Det er også forslag om å styrke a-krimsentrene økonomisk og at det skal opprettes sentre i hver region/fylke. Disse behandles under (7.3.2) A-krimsentre.

Representantskapets vurdering:

Arbeidstilsynet står sentralt i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping i tillegg til deres særdeles viktige rolle når det gjelder helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv. Representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene om behovet for et effektivt arbeidstilsyn i kampen for helse, miljø og sikkerhet, og for et arbeidsliv fritt for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har de siste årene opplevd drastiske kutt i sine bevilgninger gjennom Statsbudsjettet, noe Fellesforbundet har adressert i sine høringsuttalelser og innspill. Sist ved behandlingen av statsbudsjettet for 2019:

Arbeidstilsynet har en særdeles viktig rolle når det gjelder helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv. Men, også i år ser vi at budsjettet til Arbeidstilsynet reelt sett svekkes. Og det i en situasjon hvor Arbeidstilsynet siden 2015 har fått fem nye allmenngjøringsforskrifter de skal føre tilsyn med, uten at kapasiteten til å føre tilsyn har økt. Tvert imot, Arbeidstilsynet utførte faktisk 1000 færre tilsyn i 2017 sammenlignet med 2016. Vi frykter at dette ikke bare fører til en svekkelse av arbeidet med å ivareta arbeidsfolks liv og helse. Fellesforbundet reagerer sterkt på at nye oppgaver tilsynelatende svekker Arbeidstilsynets kapasitet til å utføre ordinære og løpende arbeidsoppgaver.

Fra 2008 ble Arbeidstilsynet gitt hjemmel for å sanksjonere direkte ovenfor virksomheter som bryter amls bestemmelser med forskrifter uten å måtte gå gjennom påtalemyndighetene. Representantskapet viser også til at den rødgrønne regjeringa i 2013 fikk vedtatt å innføre bestemmelser om overtredelsesgebyr på brudd på arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, offentlige anskaffelser m.m.

og tilhørende forskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan ilegge slike gebyr.

I praksis vil overtredelsesgebyr forbeholdes alvorlige og gjentatte brudd på arbeidsmiljølovgivningen. Om overtredelsesgebyr skal ilegges, og hvor stort gebyret skal være, bestemmes etter en konkret vurdering i den enkelte sak. I vurderinga skal det blant annet legges vekt på hvor alvorlig bruddet på arbeidsmiljølovgivningen er, om virksomheten har eller kunne hatt en fordel ved bruddet, virksomhetens økonomiske evne og gebyrets preventive effekt. Overtredelsesgebyret kan utgjøre inntil 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Overtredelsesgebyr er sanksjon som ilegges av forvaltninga. Det innebærer blant annet at før gebyr ilegges, skal virksomheten få et varsel og mulighet til å uttale seg, og virksomheten kan klage på ileggelsen.

Representantskapet ser på dette virkemiddelet som et godt virkemiddel både for å avskrekke og straffe arbeidsmiljøkriminalitet og sosial dumping. Likevel ser Representantskapet behov for et stadig arbeid for å utvikle OTG-ordningen slik at den har best mulig effekt i arbeidslivet.

I tillegg har representantskapet merket seg at strafferammen for grove brudd på arbeidsmiljøloven og Lov om allmenngjørings utvides til 3 år fra 1. juni 2015. For arbeidsmiljøloven sin del fra 3 mnd. Dette gir også flere virkemidler for etterforskning og påtale. I Fellesforbundets høringsuttalelse til Statsbudsjettet 2019 står det bla.

"Økt bruk av overtredelsesgebyr (OTG) i forbindelse med Arbeidstilsynets tilsyn er positivt. Bare i bygge- og anleggsbransjen har Arbeidstilsynet så langt i år gitt OTG for over 17 millioner kroner, og det er bare for brudd på bestemmelser for arbeid i høyden og brudd på HMS-kort plikten. Da er det betenkelig at Arbeidstilsynet bare får rundt 18 millioner i økt driftsbudsjett, gitt at økt aktivitet også gir økte inntekter for staten."

Representantskapet har imidlertid flere motforestillinger mot forslaget opprette en ordning lik den om regionale verneombud (RVO) som har adgang til å ilegge bøter når det avdekkes lovbrudd. RVO-enes rolle er klart definert som verneombud etter aml kap. 6 og det vil føre til en rekke innvendinger, bl.a. mot at for eksempel RVO-ere innenfor bygg- og anleggsbransjen som er ansatt i Fellesforbundet, skal gis adgang til å utstede bøter på det offentliges vegne.

RVO-ene på bygg er allerede en sentral samarbeidspartner der det er etablert samordnede arbeidskriminalitetslokalteter.

De regionale verneombudene innenfor hotell/restaurant og renhold har sitt ansettelsesforhold i Arbeidstilsynet og hvordan de formidlet og eventuelt deler informasjon er det i første rekke Arbeidstilsynet som har kjennskap til. Verken ved utredningen av ordningen i 2010/11 og forarbeidelse til den endringen vært ønskelig at de skal kunne gi bøter på det offentlige vegne, med samme begrunnelse som tidligere, de er verneombud etter aml. Representantskapet ser det derfor som uhensiktsmessig å sammenblende RVO-ordningen med den aktivitet Arbeidstilsynet i tillegg til A-krim sentrene utøver og vil heller arbeide for at Arbeidstilsynet får økte ressurser gjennom bevilgninger i Statsbudsjettet.

I-3141 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 54 som omhandler at RVO-ordningen eller ny annen kontrollinstans skal gis myndighet til å utstede bøter på stedet, samt RVO-ordning mot sosial dumping, tiltres ikke.

Intensjonen i de øvrige forslagene tiltres og anses dekket av gjeldende lov- og avtaleverk og forbundsledelsens daglige arbeid.

7.3.2 A-krim sentre

F-3142 Avd. 6 – Fellesforbundet

A-krim senter

Vi må jobbe for å opprettholde A-krim sentre i alle regioner.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-3143 Avd. 8 – Telemark

Vi må jobbe for å opprette A-krim sentre i alle fylker.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-3144 Avd. 12 – Fellesforbundet

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3145 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at de regionale A-Krimsentrene får betydelig større ressurser, både menneskelig og økonomisk. Fellesforbundet skal påvirke Stortinget til å forstå at økte bevilgninger vil være samfunnsøkonomisk riktig.

Begrunnelse:

Mye tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

De menneskelige og samfunnsmessige konsekvensene av A-Krim er svært store og må forebygges i mye større grad enn i dag. Eks: ikke bare tap av inntekter for den enkelte arbeidstaker og skatter og avgifter til staten, men også utgifter til staten på grunn av arbeidsrelaterte sykdommer i kjølvannet av dette.

F-3146 Avd. 50 - Vestfold Nord

Vi må jobbe for å opprette A-krim sentre i alle fylker.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-3147 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

18.5 –Det gode arbeidslivet

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale AKrimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3148 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det

skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3149 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3150 Avd. 614 - Byggfag Drammen - Bærum

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3151 Avd. 670 – Fellesforbundet

A-Krim Senter

Det må opprettes A-krim sentre i alle fylker.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-3152 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til

domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3153 Avd. 764 - Malernes Forening

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3154 Avd. 765 - Trondheim

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3155 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Økte bevilgninger til A-Krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale AKrimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-3156 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Økte bevilgninger til A-krimsentrene

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 6, 8, 12, 28, 50, 250, 603, 605, 614, 670, 762, 764, 765, 768, 851.

Forslagene handler om å styrke A-krimsentrene økonomisk og å opprette A-krimsentre i alle regioner/fylker.

Representantskapets vurdering:

A-krimsentrene er viktige i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Fellesforbundet har i sine innspill til statsbudsjettet vært skeptiske til om de foreslåtte bevilgningene vil sikre at alle etater har tilstrekkelige ressurser til det tverretatlige samarbeidet. Til statsbudsjettet 2019 skrev vi følgende:

"Arbeidslivskriminalitet er et stadig økende samfunnsproblem. For å bruke regjeringens egne ord: «Arbeidslivskriminaliteten truer ansatte og virksomheter i det seriøse arbeidslivet, og fører til unndragelse av skatter og avgifter». A-krimsentrene er viktige i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet, og vi setter pris på at regjeringen ønsker å styrke kapasiteten på de eksisterende sentrene. Vi er likevel svært skeptiske til om den foreslåtte bevilgningen vil sikre at alle etater har tilstrekkelige ressurser til det tverretatlige samarbeidet. Om man i tillegg ser dette opp mot den manglende styrkingen av Arbeidstilsynet, og ikke minst de såkalte "ostehøvelkuttene" (ABE), frykter vi at denne økningen ikke ha reell betydning for dette viktige arbeidet. Målet bør dessuten være at det opprettes slike sentre i alle politidistrikt, og det bør det etableres minst to nye sentre i 2019."

Representantskapet mener det må være A-krimsentre i alle politidistrikt og at de etatene som er deltagende i sentrene får reel økning i sine bevilgninger.

I-3157 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslagene anses dekket av forbundsledelses daglige arbeid.

7.4 Allmenngjøring av tariffavtaler og solidaransvar

7.4.1 Allmenngjøring

F-3158 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Allmenngjøring av tariffavtaler

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det må være opp til den part som ønsker allmenngjøring, hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for allmenngjøring i 1993 var at sannsynligheten for sosial dumping kunne bli et problem var nok for å allmenngjøre deler av en tariffavtale. I dag er det alt for vanskelige og unødvendige dokumentasjonskrav for å få et vedtak om allmenngjøring. Det samme gjelder hva som skal allmenngjøres.

F-3159 Avd. 5 – Fellesforbundet

Dokumentasjonskravet for allmenngjøring må fjernes, det må være tilstrekkelig at en av partene i tariffavtalen krever allmenngjøring.

Tiltak kan være å øke minstesatsene betraktelig.

De allmenngjorte satsene bør ikke være under 87 % for fagarbeider, 82% for spesialarbeidere og 74% for hjelpearbeidere av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

F-3160 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Allmenngjøring

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det må være opp til den av partene som ønsker allmenngjøring hvilke deler som skal allmenngjøres.

F-3161 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Et organisert Svalbard!

Det norske næringslivet på Svalbard er som kjent i sterk endring.

Mens gruvedriften tidligere var bærebjelken, er overnattings- og serveringsvirksomhet nå den næringen som sysselsetter flest i Longyearbyen. Det er en næring som rekrutterer mange utenlandske arbeidstakere, og som også i denne delen av landet er preget av svak organisering og lav tariffavtaledekning. Tariffnemnda vedtok nylig å allmenngjøre minstelønnsbestemmelser fra Riksavtalen for hotell-, restaurant- og cateringarbeidere fra 1.1.2018. Dessverre vil forskriften, pga lovbestemmelse, ikke kunne gjøres gjeldende på Svalbard. Det samme gjelder de andre allmenngjøringsforskriftene, som for eksempel forskriften for renholdsbedrifter som ble innført i 2011. Dette på tross av at det de siste årene er rapportert om flere alvorlige tilfeller av sosial dumping i servicenæringene i Longyearbyen. Fagbevegelsen har lange tradisjoner i Svalbardsamfunnet, og har spilt en svært viktig rolle i utviklingen og opprettholdelsen av gode og trygge

arbeidsplasser. LO vedtok i 2017 å etablere et kontor på Svalbard, blant annet for å forsterke det faglige arbeidet i en krevende periode med stort bortfall av arbeidsplasser innenfor gruvenæringen. Den utviklingen vi nå ser i arbeidslivet i Longyearbyen peker klart mot at fagbevegelsen bør få tilgang til de samme verktøyene mot sosial dumping som på fastlandet. I de siste årene har den norske andelen av befolkningen på Svalbard sunket, ikke minst i Longyearbyen. I 2009 bestod 86 prosent av byens befolkning av nordmenn, mens andelen i 2017 er redusert til 71 prosent. Det har blitt hevdet at hvis denne utviklingen fortsetter, vil det kunne skape utfordringer for den norske suverenitetsutøvelsen på Svalbard. Dersom myndighetene skal lykkes i å opprettholde det norske nærværet på Svalbard, er det avgjørende at også de nye og voksende næringene på øygruppa tilbyr gode arbeids- og lønnsvilkår. Ett av virkemidlene bør være å så snart som mulig gjøre allmenngjøringsloven gjeldende også på Svalbard. Et annet vil være å gjøre det mer attraktivt for arbeidstakere å organisere seg i en fagforening.

Fellesforbundet krever derfor at:

- Allmenngjøringsloven gjøres gjeldende også på Svalbard, eventuelt kun for Longyearbyen og Ny Ålesund.

F-3162 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Styrk allmenngjøringsordningen

- For å få allmenngjort en tariffavtale skal det være tilstrekkelig at en part krever det.
- I bransjer der lønnen er under 80% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, skal lønssatsene i den mest representative tariffavtalen automatisk allmenngjøres.
- Arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for byggfag allmenngjøres.

F-3163 Avd. 614 - Byggfag Drammen – Bærum

Vi foreslår derfor at Bestemmelsene i FOB. (Kapittel 3) Om Lærlinger allmenngjøres og at fellesforbundet jobber for å få til dette i neste landsmøteperiode.

Begrunnelse:

Lærlinger i Bedrift uten tariffavtale har liten eller ingen beskyttelse hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Det er ei heller veldig sannsynlig at lærlingene er pådrivere for å få opprettet tariffavtale i sine bedrifter. Dette må gjøres for å styrke rekrutteringen til bransjen.

F-3164 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Nei til nasjonal minstelønn

Landsmøtet i Fellesforbundet sier et høyt og sterkt NEI til nasjonal minstelønn i Norge. Blir en slik minstelønn innført, vil dette bli brukt som et tak i avlønninga i utsatte bransjer.

Allmenngjøring av tariffbestemmelsene i utsatte bransjer, er et mye bedre virkemiddel for å heve lønninger i bransjer der betalingsviljen for lønn er omvendt proporsjonal med inntjeninga.

Fellesforbundet sier nei til minstelønn, ja til allmenngjøring.

F-3165 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Allmenngjøring av tariffavtaler

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det må være opp til den part som ønsker allmenngjøring, hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for allmenngjøring i 1993 var at sannsynligheten for sosial dumping kunne bli et problem var nok for å allmenngjøre deler av en tariffavtale. I dag er det alt for vanskelige og unødvendige dokumentasjonskrav for å få et vedtak om allmenngjøring. Det samme gjelder hva som skal allmenngjøres.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 5, 57, 74, 605, 614, 850, og 851.

Forslagene handler om å styrke og forenkle dagens allmenngjøringslov, både gjennom at det skal allmenngjøres så sant en av partene krever det og ved å fjerne dokumentasjonskravet. Videre er det fremmet forslag om automatisk allmenngjøring i bransjer der lønnen er under 80 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, om at Fellesforbundet må gå imot innføring av nasjonal minstelønn og om at allmenngjøringsloven må gjøres gjeldende på Svalbard. Det er også fremmet forslag om at arbeidstidsbestemmelsene og bestemmelsene om lærlinger i Fellesoverenskomsten for byggfag skal allmenngjøres, og om at et tiltak kan være å øke minstesatsene i Industriooverenskomsten betraktelig og å sette krav til at de allmenngjorte satsene ikke bør være under enn viss prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Representantskapets vurdering:

Det er nå 15 år siden Tariffnemnda fattet sitt første vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler. Innenfor Fellesforbundets områder er det per i dag allmenngjøringsforskrifter for byggeplasser, skips- og verftsindustrien, jordbruk og gartneri, hotell, restaurant og catering og godstransport og turbil. Det er i hovedsak minstelønns- og reisebestemmelser som er allmenngjort, og det er forbudt å lønne noen under de lovfestede satsene. Alle bransjene hvor forbundet har framsatt krav om allmenngjøring, er per i dag omfattet av allmenngjøringsforskrifter, med unntak av petroleumsanleggene. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler stiller krav om at det må være dokumentert at utenlandske arbeidstakere utsettes for sosial dumping for at Tariffnemnda skal vedta en forskrift. Dokumentasjonskravet har framstått som krevende og uklart, men har ikke stoppet noen av våre allmenngjøringskrav de senere årene. Fra og med 2018 er også deler av Riksavtalen allmenngjort, noe som gir en betydelig andel av de sysselsatte i hotell, restaurant og catering sterkere rettigheter. Samtidig må vi erkjenne at allmenngjøringslovens formål, nemlig å sikre

utenlandske arbeidstakere likeverdige lønns- og arbeidsvilkår og å hindre konkurransevridning, ikke er fullt oppfylt. Årsakene til dette ligger både i lovens utforming, i hva som allmenngjøres og i hvordan forskriftene håndheves.

Fellesforbundet har i en årrekke stilt krav om en styrking og forenkling av allmenngjøringsordningen. Landsmøtet i 2011 og 2015 vedtok at en ny og bedre ordning og med sterkere partsstyring måtte på plass. Kravet var at dokumentasjonskravet bør fjernes, at tariffavtalenes lønnsbestemmelser bør kunne allmenngjøres dersom en av partene ber om det, og andre bestemmelser dersom begge parter ber om det. Videre at vedtak om allmenngjøring må gjelde så lenge en av partene krever det, og uansett minst i to avtaleperioder. Motivasjonen var å få etablert en ordning som er mer velfungerende, mindre omstridt og mer robust enn dagens ordning.

Flere avdelinger har fremmet forslag om at dersom en av partene krever det, skal avtalenes lønnsbestemmelser allmenngjøres og at dokumentasjonskravet må fjernes. Landsmøtet konstaterte i 2015 at Fellesforbundet har tatt dette opp med både arbeidsgivermotpart og med ulike regjeringer uten å få gjennomslag. Det ble derfor pekt på at det er nødvendig å se på andre måter for å forenkle vedtak om allmenngjøring og for å gjøre ordningen mer forutsigbar. Dette mener vi fortsatt er en riktig vurdering. Representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene om forenkling fra avdeling 2, 5, 57, 605, 850 og 851, og mener det er viktig å ha en offensiv tilnærming til den videre utviklingen av allmenngjøringsordningen i kommende periode.

Allmenngjøringsloven er endret og styrket noe siden den første gang ble tatt i bruk i 2003/4. I 2008 kom forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, og i 2010 ble det innført solidaransvar i allmenngjøringsloven – men siden har det stått stille.

I dag følger allmenngjøringsvedtakene tariffavtalenes varighet, og forskriftene opphører dersom de ikke kreves videreført. Dette fører til mye ekstraarbeid for forbundene og LO, og stadige omkamper og uforutsigbarhet. En alternativ ordning bør være at et allmenngjøringsvedtak varer inntil en av partene krever det endret eller opphevet, og at det da må dokumenteres at det ikke lenger er behov for allmenngjøring. I følge allmenngjøringslovens §8 kan Tariffnemnda treffe vedtak om videreføring uten at det framlegges ny dokumentasjon for arbeids- og lønnsvilkårene i bransjen. Inntrykket er likevel at nemnda forventer dokumentasjon, bortsett fra ved justering av lønnssetningene etter mellomoppgjør. Loven bør derfor endres på en slik måte at bevisbyrden ved videreføring snus.

EUs utsendingsdirektiv sier at på visse kjerneområder (som lønn), skal vertslandets regler gjelde, og ikke hjemlandet. I Norge vil dette eksempelvis være minstelønnssetning fastsatt i allmenngjøringsforskrifter. Den årelange konflikten om reise, kost og losji (RKL) i allmenngjøringsforskriften for verftsindustrien dreide seg særlig om hvorvidt det var innenfor EUs utsendingsdirektiv å kreve at utenlandske bedrifter dekker dette. Per i dag er denne saken "løst" ved at det kreves dekning av RKL etter forskriften i det utsendte arbeidstakere passerer norskegrensa. Det er problematisk at Tariffnemnda vurderer hva som kan allmenngjøres kun basert på om det kan

gjøres gjeldende for utsendte, så lenge allmenngjøringsloven gir hjemmel til å allmenngjøre langt mer innenlands. I våre bransjer er det titusener av arbeidsinnvandrere som er sårbare for sosial dumping og som får beskyttelse av allmenngjøringsforskriftene i det innenlandske arbeidsmarkedet. Tariffnemndas innsnevrende tolkning av loven er svært problematisk og bør endres. Om nødvendig, må loven endres.

Det har utviklet seg en uheldig praksis hvor Tariffnemnda bruker lovens formål som begrunnelse for å allmenngjøre minst mulig. I vedtaket om allmenngjøring av deler av Riksavtalen (3.11.2017), valgte nemnda for eksempel kun å allmenngjøre minstesatsene for ufaglærte. Dette ble begrunnet med at nemnda legger vekt på at allmenngjøring ikke skal benyttes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å realisere formålet med ordningen. Dette er en urimelig begrunnelse, og eventuelt må formålet med loven skjerpes.

Det primære målet må være at alle bestemmelsene i allmenngjøringsforskriftene skal gjelde alle arbeidstakere i Norge, også utsendte. Fra juli 2020 vil EUs reviderte utsendingsdirektiv tre i kraft. I det reviderte direktivet fastslås prinsippet om "lik lønn for likt arbeid på samme sted". Innenfor de aktuelle tariffområdene må det derfor vurderes grundig om vi bør kreve flere bestemmelser allmenngjort, noe som ikke vil være i strid med direktivet. Sekundært bør det også vurderes om det er aktuelt å allmenngjøre bestemmelser utover det som kan gjøres gjeldende for utsendte til Norge (for å gi arbeidsinnvandrere som er ansatt i Norge bedre beskyttelse).

I dag gjelder ikke allmenngjøringsloven på Svalbard. Sysselsettingen i næringer som er utsatt for sosial dumping øker på øygruppa (som servering og overnatting), og det er verken praktiske eller juridiske grunner til å opprettholde dette unntaket. Representantskapet tiltrer derfor intensjonen i avd. 74 sitt forslag om at allmenngjøringsloven må gjøres gjeldende også på Svalbard.

Avd. 605 foreslår at i bransjer der lønnen er under 80 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, skal lønnsatsene i den mest representative tariffavtalen automatisk allmenngjøres. Representantskapet er svært skeptiske til en slik form for automatisk allmenngjøring. En slik ordning vil neppe være særlig treffsikker for å forhindre sosial dumping, og heller ikke enkel å gjennomføre i praksis. I noen bransjer ligger tariffens minstesatser langt under gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, mens det gis solide tillegg gjennom lokale lønnsforhandlinger (som for eksempel i industrien). I andre bransjer kan minstelønnsatsen være høy, mens det like fullt er store problemer med sosial dumping av utenlandske arbeidstakere. Representantskapet ser ikke hvordan forholdet mellom gjennomsnittslønn i en bransje og gjennomsnittlig industriarbeiderlønn skal kunne fungere som en indikator på behovet for allmenngjøring. Dessuten vil en slik ordning svekke partenes kontroll over lønnsdannelsen og innebære et kraftig brudd med den norske arbeidslivsmodellen. I sin ytterste konsekvens kan en slik ordning i realiteten innebære innføring av en nasjonal minstelønn, noe representantskapet tar sterk avstand fra. Representantskapet tiltrer derfor ikke forslaget fra avd. 605.

I noen bransjer er det stor avstand mellom avtalenes minstesatser og gjennomsnittslønna i bransjen. Lønnsstatistikken fra verftsindustrien og bygg viser at nesten alle har minstelønn eller mer – men at det er stor forskjell i lønnsnivå mellom innenlandske og utenlandske arbeidere. Jo større forskjell mellom minstelønn og faktisk lønn i bransjen, jo mindre bidrar allmenngjøringsforskriftene til å skape likeverdige forhold. Dette i motsetning til i bransjer hvor normallønnsatser allmenngjøres, som i renhold. I enkelte områder bør derfor minstelønnsatsene økes. Avd. 5 foreslår at de allmenngjorte satsene ikke bør være under 87 % for fagarbeider, 82 % for spesialarbeidere og 74 % for hjelpearbeidere av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Tariffavtalene er grunnlaget for allmenngjøringsforskriftene. Forslaget oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppjøret 2020.

Avd. 605 har fremmet forslag om at arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for byggfag skal allmenngjøres. Avd. 614 foreslår at allmenngjøringsforskriften for byggeplasser også skal gjøres gjeldende for lærlinger. Dette er et krav som i prinsippet kan fremmes innenfor lovens rammer per i dag. Forslag om å inkludere slike krav ved neste begjæring om videreføring av allmenngjøringsforskriften for byggeplasser oversendes det nye forbundsstyret.

I-3166 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 5 om minimumssatser, forslag fra avd. 605 om allmenngjøring av arbeidstidsbestemmelser og forslag fra avd. 614 om lærlinger oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslag fra avd. 2, 57, 851 og 605 om at en part kan kreve allmenngjøring, forslag fra avd. 5 om dokumentasjonskrav, forslag om at allmenngjøringsloven skal gjelde for Svalbard fra avd. 74 og nei til nasjonal minstelønn fra avd. 850, tiltres.

Forslag fra avd. 605 om automatisk allmenngjøring tiltres ikke.

7.4.2 Solidaransvar

F-3167 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde byggherren. Ordningen må i det minste omfatte profesjonelle byggherrer.

Begrunnelse:

For at solidaransvar skal kunne bli et kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping må ansvaret utvides til også å gjelde byggherren.

Hvis det innføres solidaransvar for byggherrer, så vil det medføre at man som byggherre ikke vil engasjere useriøse bedrifter til å utføre oppdraget. Man vil også sjekke nøyer de referanser som er nødvendig så langt det er mulig for å sikre at man engasjerer er betalingsdyktig leverandør.

- F-3168** **Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening**
Solidaransvar for lønn og feriepenger
Perioden for solidaransvar må utvides til 12 måneder
- Begrunnelse:
Dette vil bidra til at man kan kreve all lønn og feriepenger høyere opp i kjeden. Mange som vil kunne ha behov for å benytte seg av solidaransvaret har langt med enn tre måneder med utestående lønn. Ofte i form av at de har fått noe lønn over en lengre periode, men ikke hele lønna. Deres svake stilling i arbeidsmarkedet fører til at de må finne seg i slike forhold.
- F-3169** **Avd. 57 - Nord-Rogaland**
Solidaransvar
Fellesforbundet må jobbe for å utvide solidaransvars perioden til 12mnd, samt at solidaransvaret også skal gjelde for byggherren.
- F-3170** **Avd. 91 - Jæren**
Solidaransvar
Fellesforbundet må jobbe for å utvide solidaransvarsperioden, samt at solidaransvaret også skal gjelde for byggherren.
- F-3171** **Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening**
Solidaransvar for byggherren
Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.
- Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.
- Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt alt for sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.
- Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.
- F-3172** **Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening**
Solidaransvar for byggherren
Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet.

Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt alt for sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-3173 Avd. 730 – Fellesforbundet

Solidaransvar

Fellesforbundet må jobbe for å utvide solidaransvars perioden til 12mnd, samt at solidaransvaret også skal gjelde for byggherren.

F-3174 Avd. 765 – Trondheim

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt alt for sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-3175 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt alt for sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-3176 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Solidaransvar for byggherren:

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde byggherren. Ordningen må i det minste omfatte profesjonelle byggherrer.

Begrunnelse:

For at solidaransvar skal kunne bli et kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping må ansvaret utvides til også å gjelde byggherren.

Hvis det innføres solidaransvar for byggherrer, så vil det medføre at man som byggherre ikke vil engasjere useriøse bedrifter til å utføre oppdraget. Man vil også sjekke nøyere de referanser som er nødvendig så langt det er mulig for å sikre at man engasjerer er betalingsdyktig leverandør.

F-3177 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Solidaransvar for lønn og feriepenger

Perioden for solidaransvar må utvides til 12 måneder

Begrunnelse:

Dette vil bidra til at man kan kreve all lønn og feriepenger høyere opp i kjeden. Mange som vil kunne ha behov for å benytte seg av solidaransvaret har langt med enn tre måneder med utestående lønn. Ofte i form av at de har fått noe lønn over en lengre periode, men ikke hele lønna. Deres svake stilling i arbeidsmarkedet fører til at de må finne seg i slike forhold.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. avd. 2 (2), 57, 91, 603, 605, 730, 765, 768 og 851 (2).

Forslagene omhandler bestemmelsen i allmenngjøringsloven om solidaransvar for lønn og feriepenger, både at det skal utvides i tid og at det også skal omfatte byggherren, eller i det minste offentlige, næringsdrivende og profesjonelle byggherrer.

Representantskapets vurdering:

Allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar for lønn skal sikre at arbeidstakerne i en kontraktkjede får lønn etter allmenngjøringsforskriften. I allmenngjorte områder kan arbeidstakere som ikke får utbetalt riktig lønn og feriepenger fra egen arbeidsgiver, rette lønnskravet mot en virksomhet høyere opp i kontraktkjeden. Avdeling 2, 57, 91, 603, 605, 730, 765, 768 og 851 har fremmet forslag om at allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar også skal

omfatte byggherren. Avd. 2, 603, 605, 678, 765, 851 presiserer forslaget til å gjelde (minst) offentlige, næringsdrivende og profesjonelle byggherrer. Representantskapet viser her til vedtaket på landsmøtet i 2015, og tiltrer intensjonen i forslagene fra avd. 2, 57, 91, 603, 605, 730, 765, 768 og 851 om at også byggherren skal omfattes av solidaransvar.

I dag er fristen for å fremme krav om solidaransvar tre måneder etter lønns forfallsdato. En utvidelse av fristen kan bidra til at flere saker kan fremmes og vil minske den økonomiske risikoen for arbeidstakerne. På den andre siden kan en lengre frist gjøre det vanskeligere og mer arbeidskrevende å dokumentere kravet. Landsmøtet vedtok i 2015 at fristen må utvides til 6 måneder. Avd. 2, 57, 603, 605, 730, 765, 768 og 851 foreslår å utvide fristen til 12 måneder. Representantskapet mener det er gode grunner for å utvide fristen for å fremme krav til 6 måneder, men at perioden ikke bør være lenger enn 6 måneder. Arbeidstaker bør ikke vente med å fremme krav på lønn han/hun ikke har mottatt. Erfaringsmessig er det også slik at jo lenger tida går før et krav er fremmet, jo vanskeligere og mer arbeidskrevende vil det være å få kravet innfridd. På denne bakgrunnen tiltrer representantskapet intensjonen i forslagene fra avd. 2, 57, 91, 603, 605, 730, 765, 768 og 851 om å utvide fristen for å kunne kreve solidaransvar, men avgrenset til 6 måneder.

I-3178 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslagene om at solidaransvaret også skal omfatte byggherren og forlengelse av solidaransvarsperioden, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

7.5 Andre forslag om et seriøst arbeidsliv

7.5.1 Selskapsrett

F-3179 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening
Kriminaliser konkurser

Begrunnelse:

Konkurskriminalitet er et voksende problem. Dersom du ønsker du å rane det offentlige, egne lønnstakere, samarbeidspartnere, starte firma og gå konkurs, starte på nytt igjen, bør dette kriminaliseres. Det er flere som har mellom 10 og 20 konkurser. I de aller fleste tilfeller slipper du i dag unna. Er du litt uheldig får du litt negativ omtale. Det å drive firma for andres regning og la være å betale lønn og varer er tyveri. Derfor bør alle konkurser betraktes som en antatt kriminell handling til det motsatte eventuelt er bevist. Det vil si snu bevisbyrden. I tillegg må styrene gjøres ansvarlig for lønn, skatt og avgifter i konkursfirmaet. Der hvor det påvises grov kriminell virksomhet og styrerepresentantene ikke har gjort jobben sin må de stå til økonomisk ansvar

F-3180 **Avd. 8 - Telemark**
Kriminaliser konkurser

Konkurskriminalitet er et voksende problem. Dersom du ønsker du å rane det offentlige, egne lønnstakere, samarbeidspartnere, starte firma og gå konkurs, starte på nytt igjen osv.

Det er flere som har mellom 10 og 20 konkurser.

I de aller fleste tilfeller slipper du i dag unna. Er du litt uheldig får du litt negativ omtale.

Det å drive firma for andres regning og la være å betale lønn og varer er tyveri. Derfor bør alle konkurser betraktes som kriminelle til det motsatte eventuelt er bevist.

Det vil si snu bevisbyrden.

I tillegg må styrene gjøres ansvarlig for lønn, skatt og avgifter i konkursfirmaet. Der hvor det påvises grov kriminell virksomhet og styrerepresentantene ikke har gjort jobben sin må de stå til økonomisk ansvar

F-3181 **Avd. 12 – Fellesforbundet**

Strengere krav til banker og finansinstitusjoner

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget pålegger banker og finansinstitusjoner å følge opp sine kunder i bedriftsmarkedet tettere.

Begrunnelse:

Mange useriøse aktører driver i dag forretninger på kreditors regning. Vi mener krav om tettere oppfølging av økonomisk status, selskapsstruktur og ledelse bør innføres for å komme dette til livs.

F-3182 **Avd. 12 – Fellesforbundet**

Økt personlig ansvar for styremedlemmer

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget pålegger styremedlemmer personlig ansvar for tvangsmulkt, ubetalt skatt osv. som ikke er gjort opp etter konkurs

Begrunnelse:

Alle i et bedriftsstyre må føle på et personlig ansvar som i større grad også gjør at man blir personlig økonomisk ansvarlig.

Styret bør holdes personlig ansvarlig for ubetalt forskuddstrekk på ansatte selv om det er i aksjeselskap med begrenset ansvar.

Styrets leder og daglig leder skal ikke være samme person, og for å sitte i et styre må det være gjennomført en kompetanseprøve e.l.

F-3183 **Avd. 12 – Fellesforbundet**

Strammere regelverk for enkeltpersonsforetak

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget strammer inn regelverket rundt enkeltpersonsforetak

Begrunnelse:

Enkeltpersonsforetak kan med dagens regelverk drive i lang tid uten tilsyn fra offentlige etater som ikke har noen anelse om det er drift eller ikke i selskapet.

F-3184 Avd. 12 – Fellesforbundet

Forbud mot datterselskap innen samme bransje
Fellesforbundet skal jobbe for å innføre krav om at samme type virksomhet ikke kan opprettes i flere selskaper med morselskap og datterselskap

Begrunnelse:

Mye tyder på at denne typen selskapskonstruksjoner er satt opp pro forma for videre drift etter en evt konkurs.

F-3185 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Aksjeloven

Øke minimums beløp for oppstart av aksjeselskap til tidligere nivå, minimum kr. 100 000.-.

Begrunnelse:

I dag er det for lett å starte opp uten at man har sikret lønns og arbeidsvilkår for eventuelle ansettelser i selskapet.

Det er viktig for å sikre at nye etableringer av bedrifter blir gjort av seriøse aktører.

F-3186 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Skjerp straffen mot konkursryttere – forhindre fagforeningsknusing

- Fellesforbundet må kreve innskjerping og strengere håndhevelse av konkurskarantene-bestemmelsene.
- Fellesforbundet må kreve å oppheve Arbeidsmiljøloven §16-1, annet ledd, slik at kapittel 16, som gir arbeidere rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, også gjelder ved overdragelser av konkursbu.

F-3187 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Forby NUF-selskaper

F-3188 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Gjeninnfør revisjonsplikt fra første krone

F-3189 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Strengere krav til banker og finansinstitusjoner

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget pålegger banker og finansinstitusjoner å følge opp sine kunder i bedriftsmarkedet tettere.

Begrunnelse:

Mange useriøse aktører driver i dag forretninger på kreditors regning. Vi mener krav om tettere oppfølging av økonomisk status, selskapsstruktur og ledelse bør innføres for å komme dette til livs.

F-3190 Avd. 764 - Malernes Forening

Strengere krav til banker og finansinstitusjoner
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget pålegger banker og finansinstitusjoner å følge opp sine kunder i bedriftsmarkedet tettere.

Begrunnelse:

Mange useriøse aktører driver i dag forretninger på kreditors regning. Vi mener krav om tettere oppfølging av økonomisk status, selskapsstruktur og ledelse bør innføres for å komme dette til livs.

F-3191 Avd. 764 - Malernes Forening

Økt personlig ansvar for styremedlemmer
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget pålegger styremedlemmer personlig ansvar for tvangsmulkt, ubetalt skatt osv. som ikke er gjort opp etter konkurs

Begrunnelse:

Alle i et bedriftsstyre må føle på et personlig ansvar som i større grad også gjør at man blir personlig økonomisk ansvarlig.
Styret bør holdes personlig ansvarlig for ubetalt forskuddstrekk på ansatte selv om det er i aksjeselskap med begrenset ansvar.
Styrets leder og daglig leder skal ikke være samme person, og for å sitte i et styre må det være gjennomført en kompetanseprøve e.l.

F-3192 Avd. 764 - Malernes Forening

Strammere regelverk for enkeltpersonsforetak
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget strammer inn regelverket rundt enkeltpersonsforetak

Begrunnelse:

Enkeltpersonsforetak kan med dagens regelverk drive i lang tid uten tilsyn fra offentlige etater som ikke har noen anelse om det er drift eller ikke i selskapet.

F-3193 Avd. 764 - Malernes Forening

Forbud mot datterselskap innen samme bransje
Fellesforbundet skal jobbe for å innføre krav om at samme type virksomhet ikke kan opprettes i flere selskaper med morselskap og datterselskap

Begrunnelse:

Mye tyder på at denne typen selskapskonstruksjoner er satt opp pro forma for videre drift etter en evt. konkurs.

F-3194 Avd. 765 - Trondheim

Bekjempelse av økonomisk kriminalitet.

Fellesforbundet må arbeide politisk med å gi kontrollmyndigheter utvidete sanksjonsmuligheter for å stoppe konkursgjengangere.

Våre forslag til tiltak er:

- Karantenetid etter konkursåpning uavhengig av om det foreligger mistanke om straffbare handlinger.
- Gjeninnføring av revisjonsplikt for alle bedrifter.
- Se på muligheter for å avdekke bruk av stråmenn ved opprettelse av nye selskaper som har til hensikt å overta driften for den konkursbegjærte bedriften.

Begrunnelse:

Det vi ser i dag er at det er for lett å ta verdier ut av konkursbegjærte bedrifter for så å fortsette driften under nytt flagg.

F-3195 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Bekjempelse av økonomisk kriminalitet.

Fellesforbundet må arbeide politisk med å gi kontrollmyndigheter utvidete sanksjonsmuligheter for å stoppe konkursgjengangere.

Våre forslag til tiltak er:

- Karantenetid etter konkursåpning uavhengig av om det foreligger mistanke om straffbare handlinger.
- Gjeninnføring av revisjonsplikt for alle bedrifter.
- Se på muligheter for å avdekke bruk av stråmenn ved opprettelse av nye selskaper som har til hensikt å overta driften for den konkursbegjærte bedriften.

Begrunnelse:

Det vi ser i dag er at det er for lett å ta verdier ut av konkursbegjærte bedrifter for så å fortsette driften under nytt flagg.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 8, 12 (4), 28, 605 (3), 762, 764 (4), 765 og 768.

Forslagene handler om pålegge banker og finansinstitusjoner å følge opp kunder i bedriftsmarkedet tettere, kriminalisere konkurser og snu bevisbyrden, skjerpe straffen mot konkursryttere, forby NUF selskaper, gjeninnføre revisjonsplikt fra første krone, øke minstebeløp for aksjekapital til 100 000 kr, økt personlig ansvar for styremedlemmer, strammere regelverk for enkeltpersonsforetak, forbud mot datterselskap innen samme bransje, karantenetid etter konkursåpningen uavhengig av om det foreligger mistanke om straffbare handlinger, avdekke bruk av stråmenn ved opprettelse av selskap som har til hensikt å overta driften av konkurs begjærte bedrifter.

Representantskapets vurdering:

Forslagene har det til felles at de ønsker å stramme inn regler for etablering og avdekke ulovlig drift i næringslivet. Opplevelsen av at det foregår triksing og

forsøk på å organisere seg rundt regler for forsvarlig drift gjennom konkurs, fiktive selskap, opprettelse av datterselskap bekymrer. Representantskapet deler forslagsstillernes bekymring. Representantskapet er enig i at aktiviteten mot konkursryttere må styrkes, dette er et politiansvar og må løses gjennom økte ressurser til ettforskning og påtale. Å kriminalisere konkurser, karantenetid ved konkursåpning uavhengig av om det foreligger mistanke om straffbare handlinger, behandle alle konkurser som mulige straffbare forhold eller snu bevisbyrden ved konkurs er ikke formålstjenlig og vil ha konsekvenser for etablering og sysselsetting. Konkurs er lovlig og må fortsatt være det.

Avdekking av om det er stråmenn som oppretter selskap for å overta etter en konkurs er komplisert og må løses gjennom etterforskning og påtale av eventuelle kriminelle forhold og gjennom saksbehandling i offentlige etater som for eksempel utsteder bevillinger.

Forslagene om revisjonsplikt og forbud mot NUF selskaper ble også vurdert til Landsmøtet i 2015. Representantskapet skrev da bl.a.: I mars 2015 mottok Finansdepartementet en omfattende rapport om erfaringene med unntaket for revisjonsplikt i små aksjeselskaper. Rapporten viser at unntaket for revisjonsplikt har ført til besparelser på om lag 1,6 mrd. kroner for de små aksjeselskapene i Norge. Kvaliteten på ligningsoppgavene har imidlertid gått noe ned og ressursbruken i Skatteetaten knyttet til arbeid med ligningsoppgavene har økt. Omfanget på skatteunndragelser blant de som velger bort revisor har imidlertid ikke økt.

Rapporten avdekker bl.a. at: "Ser vi på de minst og mest alvorlige lovbruddene, dvs. regnskapsmerknadene og endringene av ligning, var det flere og mindre alvorlige lovbrudd hos fravalgselskapene og færre, men mer alvorlige lovbrudd hos de som har beholdt revisor." "Også andre kontroller gjennomført av Skatteetaten viser at næringsdrivende som ønsker å drive uærlig med revisor, får det til."

Som følge av endringene i krav til revisjonsplikt og kapitalkrav har antall NUF-selskaper registret i Norge gått ned. I løpet av 2013 og 2014 ble det slettet nær 6500 NUF-selskaper i fra Brønnøysundregisteret, og ved utgangen av 2014 var det om lag 10 500 registrerte NUF-selskaper i Norge. I 2017 var dette tallet ytterligere redusert med ca. 4 200 selskap slik at tallet er omkring 6 000 ved utgangen av 2017.

Representantskapet mener at NUF er en selskapsform som kun bør brukes av større utenlandske selskap med reelle filialer eller avdelinger i Norge. Det er dokumentert svært grundig at de NUF-selskapene som ikke har reell aktivitet og hovedkontorfunksjon i utlandet ofte er fiktive selskapskonstruksjoner og står for betydelige skatte- og avgiftsunndragelser. Representantskapet tar til etterretning at EØS-avtalen legger begrensinger på muligheten for å nekte å registrere avdelinger av selskap som er etablert i EØS-land, og at det foreligger domsavgjørelser på dette. Representantskapet viser til det offentlige skatteunndragingsutvalget som skrev at "det hadde vært ønskelig med et krav om reell etablering og reell økonomisk aktivitet i opprinnelseslandet også innenfor EØS-området. Dette kan være problematisk i relasjon til EØS-avtalen og utvalget foreslår derfor at det utredes nærmere". Representantskapet deler dette synet. Samtidig mener representantskapet at det må iverksettes tiltak for å redusere omfanget av selskap som har sin opprinning utenfor EØS til å etablere NUF-selskap i Norge.

Det er få begrensninger i hvilket personlig ansvar ledende personer kan bli påført. Det er en av grunnene til at det også er blitt mer og mer vanlig med styreansvarsforsikring.

Det økonomiske ansvar en daglig leder, styremedlemmer og eiere kan bli påført, vil således kunne være betydelig. Et slikt personlig ansvar kan bli gjort gjeldende selv om alt er gjort i beste mening eller uten at vedkommende skjønnte at ansvar kunne bli gjort gjeldende. En viss begrensning kan komme til anvendelse i den grad ansvaret vil være betydelig, men det er noe man aldri kan påregne.

Ved konkurs bør alle få vurdert om det foreligger grunnlag for personlig ansvar. Det av hensyn både til at det ikke skal være for enkelt å påføre andre et tap og fordi det også kan være mulig å få dekket hele eller deler av tapet ved å fremme et krav mot de ansvarlige om det er grunnlag for det.

Det er derfor etter Representantskapets mening tilstrekkelig juridisk ansvar for å gjøre styret ansvarlig for selskapets disposisjoner.

Bankers og finansinstitusjoners ansvar for kunders disposisjoner er bla. beskrevet i hvitvaskingsloven § 6 hvor det heter blant annet at det skal foretas ved etablering av kundeforhold og der det er tvil om tidligere innhentede kundeopplysninger er korrekte eller tilstrekkelige. Kontrollen skal bl.a. foretas før:

- opprettelse av bankkonto, selv om kontoen bare skal benyttes i et enkeltstående tilfelle, og avsluttes etter kort tid,
- opprettelse av verdipapirregisterkonto, selv om kontoen bare skal benyttes i et enkeltstående tilfelle, og avsluttes etter kort tid,
- utstedelse av finansieringsbevis,
- overføring av penger gjennom betalingsforetak
- inngåelse av avtaler, herunder:
 - forsikringsavtaler
 - låneavtaler
 - corporate-, rådgivningsavtaler mv. for verdipapirforetak
 - leasingavtaler

Kundekontroll skal foretas der transaksjonen gjelder kr 100 000 eller mer, eller det er mistanke om at transaksjonen har tilknytning til utbytte av straffbare forhold eller terrorfinansiering. Etter representantskapet vurdering er dette, i tillegg til det bankhåndverk vi må forvente utøves, tilstrekkelig.

Forslaget om å øke minstebeløpet for aksjekapital er etter representantskapet vurdering et godt forslag som vil øke terskelen for etablering noe, men som vil ha en positiv virkning på etablering av selskap som ikke har til hensikt å drive seriøs virksomhet.

Representantskapet ser at mange etableringer av Enkeltmannsforetak og opprettelse av Datterselskap gjøres for å unngå eller skjule seriøs virksomhet. Imidlertid er det lovlig i Norge å både etablere og organisere virksomhet slik det er hensiktsmessig ut fra formålet med driften. Det er et for stort inngrep i muligheten til å etablere seg og organisere seg optimalt å forby eller stramme inn på dette. Ulovligheter må etterforskes og påtales i hvert enkelt tilfelle. Dette er et politiansvar.

Forslaget om å endre arbeidsmiljølovens kap. 16.2 slik at konkurs kan komme inn under reglene om virksomhetsoverdragelse vurderer representantskapet som omfattende og komplisert. I noen tilfeller er det åpenbart at konkurs iverksettes for å omgå regler om virksomhetsoverdragelse. Der hvor det er kort tid mellom konkurs og reetablering med samme konsept, lokaler og inventar er det grunn til å ta inn bestemmelser som gir rettigheter til gjeninntredelse for arbeidstakerne. I andre tilfeller kan det være riktig med en slik begrensning av loven. Representantskapet mener problemstillingen bør behandles av det nye forbundsstyret.

I-3196 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslag fra avd. 605 om å gi rettigheter etter aml. kap.16 ved konkurs oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslag fra avd. 28 om heving av minstebeløp for etablering av aksjeselskap tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

7.6 Internasjonalt samarbeid og solidaritet

F-3197 Avd. 7 – Vestfold

Utviklingsprosjekt Vest-Sahara.

Fellesforbundet skal i landsmøte perioden inngå et samarbeid med støttekomiteen for Vest-Sahara. Målet med samarbeidet skal være at Fellesforbundet hjelper folket i Vest-Sahara med politiske organisasjoner og institusjoner.

Begrunnelse:

Vest-Sahara har siden 1976 vært okkupert av Marokko. Forhandlingene om en fredsavtale står i dag stille. Fellesforbundet mener Norge bør jobbe internasjonalt for nye initiativ for å gi Vest-Sahara sin selvstendighet tilbake. Norge bør legge større press på Marokko for at de skal avslutte sin okkupasjon.

F-3198 Avd. 7 – Vestfold

Fellesforbundet krever at Norge anerkjenner Palestina som egen stat.

Begrunnelse:

133 av 193 nasjoner i FN har anerkjent Palestina som egen stat. Nå er det på tide at Norge følger etter.

F-3199 Avd. 100 - Marinestasjonens Fagforening

Regimevennlige fagforeninger i Venezuela

Forslag om felles uttalelse angående LO sin kontakt med regimevennlige fagforeninger i Venezuela.

LO i Oslo og LO i Trondheim inviterte tidligere i år følgende personer til dialog: - Wills Rangel, president i det venezuelanske oljeselskapet PDVSA, fagforeningsleder og representant i landets grunnlovgivende forsamling. - Jacobo Torres De Leon, representant i landets grunnlovgivende forsamling og internasjonal koordinator i fagforeningen «Central Bolivariana Socialista de Trabajadores».[1] LO i Trondheim har også deltatt på «studieturer» til landet tidligere. Dette fremstår som problematisk av forskjellige grunner, en av dem er at valget av den såkalte grunnlovsgivende forsamlingen i 2017, hvor nevnte personer er representanter, blir sett på som illegitimt og udemokratisk av store deler av det internasjonale samfunnet, der blant også av norske myndigheter.[2] VG har den siste tiden gitt saken stor oppmerksomhet, både ledere for uavhengige fagforeninger i Venezuela og Fredrik Mellem, leder av Oslo Arbeidersamfunn har uttrykt seg kritisk til kontakten mellom LO sine lokallag og Venezuelanske regimevennlige fagforeninger.[3] Jose Bodas som leder en uavhengig fagforening i Venezuela forteller til VG hvordan Wills Rangel og hans nærmeste truer og diskriminerer arbeidere på vegne av arbeidsgiver.[3] Roar Nerdal uttrykker seg også kritisk til saken i sitt debattinnlegg i VG[4] og viser blant annet til at ILO (International Labour Organization) har satt i gang en spesialgranskning av regimets behandling av fagorganiserte i landet.[5] LO og andre norske fagforeninger har utfordringer knyttet til organisasjonsgrad, saker som dette er tydelig med på å svekke LO sitt omdømme både nasjonalt og internasjonalt og kan være med på å forsterke disse utfordringene.

Marinestasjonens fagforening tar avstand fra LO i Oslo og LO i Trondheim sin kontakt med regimet og regimelojale fagforeninger i Venezuela, samt de overgrep som har blitt utført ovenfor arbeidstakere og de frie fagforeningene i Venezuela. LO må snarest klargjøre sitt standpunkt i forhold til saken og utarbeide interne rutiner for å hindre at slike uønskede situasjoner oppstår igjen.

Kilder:

1. Invitasjon til internasjonalt forum fra internasjonalt utvalg i LO i Oslo 24.01.2018 (Møtet ble avlyst + feil datering?) <https://lo-oslo.no/forside-pdf/2018-01-24-internasjonalt-forum-venezuela.pdf>
2. Tidligere utenriksminister Børge Brende på vegne av regjeringen 24.08.2017 https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/venezuela_stupet/id2568259/
3. Artikkel i VG av Axel Støren Wedèn med tittel «LO inviterer regime-allierte fra Venezuela: -Nyttige idioter» 28.01.2019. https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/9magGw/lo-inviterer-regime-allierte-fra-venezuela-nyttige-idioter?utm_content=recirculation-matrix&utm_source=216Voy
4. Debattinnlegg i VG av Roar Nerdal med tittel «Skammelig av LO» 22.10.2019. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/1kagbX/skammelig-av-lo>
5. Pressemelding fra ILO med tittel «Commission of inquiry for the Bolivarian Republic of Venezuela holds its first session» 13.08.18. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_638132/lang--en/index.htm

F-3200 Avd. 650 – Fellesforbundet
Internasjonalt arbeid

Begrunnelse:

Fellesforbundet må fortsette sitt internasjonale arbeid, blant annet samarbeidet med Norsk Folkehjelp i Sør-Afrika og det sørlige Afrika. Å vise solidaritet med og å løfte problemstillingene til arbeidstakere i andre deler av verden, betyr mye for de det gjelder.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 7 (2), 100 og 650.

Forslag om å fortsette samarbeidet med Norsk Folkehjelp, etablere nytt samarbeid med støttekomiteen for Vest-Sahara, anerkjenne Palestina og en uttalelse om norsk fagbevegelses kontakt med regimevennlige fagforeninger i Venezuela.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har hatt et samarbeid med Norsk Folkehjelp siden 2007. Samarbeidsprosjektet har vært med Norsk Folkehjelps arbeid i det sørlige Afrika, med særlig fokus på Sør-Afrika. I denne landsmøteperioden har forbundet bistått med et årlig beløp på 500 000 kroner, pluss bevilgninger fra avdelinger og klubber. For å gjøre samarbeidet mer kjent blant medlemmene og for å styrke det internasjonale engasjementet, har et ambassadørkorps bestående av en representant fra hvert ADK reist rundt til avdelinger og klubber for å presentere samarbeidet.

Norsk Folkehjelp er valgt som samarbeidspartner fordi de er fagbevegelsens internasjonale solidaritetsorganisasjon som i sin tid ble etablert av fagbevegelsen. Landsmøte i 2011 og 2015 slo fast at Norsk Folkehjelp skulle være vår foretrukne samarbeidspartner i den internasjonale kampen for politiske og sosiale rettigheter.

Ut over internasjonalt solidaritetsarbeid er Norsk Folkehjelp en viktig del av den norske beredskapen, med over 2 000 kvalifiserte mannskaper som deltar i redningsaksjoner, leteaksjoner og førstehjelpsopplæring.

Representantskapet mener samarbeidet med Norsk Folkehjelp må fortsette.

137 av FNs 193 medlemsland har anerkjent Palestina, inkludert flere EU-land. Selv om det er enighet blant de politiske partiene i Norge om at palestinerne bør få rett til selvbestemmelse, så vil ikke dagens regjering anerkjenne Palestina som selvstendig stat før det skjer som en del av en forhandlet fredsløsning mellom partene.

En slik løsning virker fjernere enn noen gang. I april var det valg i Israel, der Benjamin Netanyahu ble gjenvalgt som statsminister for 5. gang. I valgkampen har han tatt betydelige skritt bort fra en forhandlet løsning med palestinerne, særlig ved å uttale at han ville annektere flere av bosetningene på palestinsk jord. Det internasjonale bildet har også skiftet. USA tar en stadig mer partisk rolle i

konflikten, blant annet ved å flytte ambassaden til Jerusalem, og har dermed mistet enda mer troverdighet på den palestinske siden.

Representantskapet mener at alle mennesker må få leve livene frie for okkupasjon og undertrykkelse. I den israelsk-palestinske konflikten er det en sterk part som er okkupant og vi mener derfor denne okkupasjonen må opphøre og Palestina må anerkjennes som en selvstendig stat.

Fellesforbundet har ment at støtten til Vest-Sahara bør gjøres gjennom LO. I tillegg har Norsk Folkehjelp et mineryddeprogram i Vest-Sahara. Representantskapet mener Fellesforbundet bør fortsette å støtte slike prosjekter inkludert utvidelse av disse. Fellesforbundet har begrensede ressurser til å følge opp flere internasjonale samarbeidsprosjekter og mener derfor samarbeidsprosjektet med Norsk Folkehjelp bør prioriteres.

Når det gjelder forslaget fra avd. 100, så viser representantskapet til at LOs lokale organisasjonsledd fatter vedtak på selvstendig grunnlag.

I-3201 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonene i forslagene fra avd. 7 om å anerkjenne Palestina, forslag fra avd. 650 tiltres.

Tiltrer intensjonen fra avd. 7 om å vise solidaritet med Vest-Sahara, men ikke å etablere et eget samarbeid med Støttekomiteen.

Forslag fra avd. 100 tiltres ikke.

www.fellesforbundet.no

#LMFF19

**STERKERE
SAMMEN**

Fellesforbundets 8. ordinære
landsmøte 11.-16. okt. 2019

