
SVART ØKONOMI & SOSIAL DUMPING

LÆR MER OM

SOSIAL DUMPING

VÅR FELLES STYRKE
- DIN TRYGGHET



Norsk
Tjenestemannslag

INNHOOLD

Hva er sosial dumping?	3
NTLs guide mot sosial dumping	4
Forebygge - følge opp - varsle	6
Nærmere om regelverket	7



Kantinedrift, renhold og vedlikeholds- og bygningsarbeid er arbeidsoppgaver som ofte blir skilt ut fra resten av virksomheten. Arbeidstagere som jobber for eksterne tjenesteleverandører opplever ofte press på arbeidsvilkårene. I slike tilfeller er det viktig at du som NTL-tillitsvalgt følger med på hva som skjer. I dette heftet kan du lese mer om hva du må være oppmerksom på og hva du kan gjøre.

HVA ER SOSIAL DUMPING?

Av Guro Vadstein,
forbundssekretær i NTL

Med sosial dumping mener vi at folk må utføre arbeid til dårligere vilkår enn det som er normalt og anstendig på den plassen og for det arbeidet som utføres. Dårlige vilkår kan være alt fra lønn og arbeidstid, til utstyr og manglende vernetiltak. Utlendinger som utfører arbeid innenfor ufaglærte områder er særlig utsatt for sosial dumping, men sosial dumping kan ramme alle, for eksempel når deler av en offentlig virksomhet privatiseres og de ansatte tilbys helt andre betingelser hos en privat aktør.

Hvorfor må vi kjempe mot sosial dumping?

Solidaritet med og bistand til arbeidstakerne som rammes direkte av sosial dumping er en viktig samfunnsoppgave.

Vi ønsker et samfunn med frihet og likhet for alle. Ryddige arbeidsforhold og en lønn å leve av er viktige forutsetninger for å oppnå dette.

Sosial dumping ødelegger arbeidslivet. Aktører som satser på kvalitet, kompetanse og ordentlige forhold for sine ansatte, blir utkonkurrert av aktører som fallbyr sine tjenester – på bekostning av de ansatte.

Vårt samfunn kjennetegnes av et relativt sammenpresset lønnsnivå, hvor det er mulig å klare seg på en lavt lønnet stilling i vårt samfunn. Dette henger sammen med at vi har et høyt generelt kompetansenivå, i tillegg til et høyt faglig nivå innenfor hver enkelt bransje.

Framveksten av useriøse virksomheter fører til mindre faglighet, dårligere kvalitet på arbeidet og et generelt press mot lavere lønninger og dårlige ordninger i store deler av arbeidslivet.

Sosial dumping involverer aktører som er ute etter enkel vinning. Dette fører lett med seg andre typer kriminalitet og svart arbeid, som betyr at store penger holdes utenfor finansieringen av velferdsstaten.

Hvorfor må DU kjempe mot sosial dumping?

Som medlem i et LO-forbund er du del av et stort fellesskap som vil gi enkeltmennesker frihet og ta ansvar for samfunnsutviklinga. Derfor jobber vi aktivt mot sosial dumping, selv om ikke de konkrete ansatte som er rammet av sosial dumping er medlemmer i NTL. Også som privat-

personer har vi et ansvar for å handle riktig, slik at vi verken lurer fellesskapet eller andre mennesker.

Som tillitsvalgt har du tilgang til en god verktøykasse for å arbeide mot sosial dumping. Denne har du rett og plikt til å bruke. Det er en forutsetning for at tiltakene mot sosial dumping skal ha effekt at tillitsvalgte benytter disse virkemidlene.

Hvordan kan du jobbe med sosial dumping

Arbeidet med sosial dumping må tilpasses situasjonen på arbeidsplassen; noen virksomheter kjøper tjenester i stort omfang, mens noen gjør det sjelden. Noen virksomheter jobber målbevisst og profesjonelt mot sosial dumping og svart økonomi, men langt fra alle.

Her kommer vi med forslag til hvordan, når og på hvilken måte du som tillitsvalgt kan spille en rolle for å bekjempe sosial dumping.

MED SOSIAL DUMPING MENER VI AT FOLK MÅ UTFØRE ARBEID TIL DÅRLIGERE VILKÅR ENN DET SOM ER NORMALT OG ANSTENDIG PÅ DEN Plassen OG FOR DET ARBEIDET SOM UTFØRES.

EN GUIDE FOR DEG SOM ER TILLITSVALGT

KJØP AV TJENESTER

Ved kjøp av tjenester er det virksomheten som selger tjenesten som står for organiseringen av arbeidet. Renhold er et eksempel på en type arbeid som ofte organiseres på denne måten.

På bakgrunn av utbredt sosial dumping innenfor renholdsbransjen er det vedtatt en egen forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter (FOR-2014-11-27-1483). Det betyr at ingen private bedrifter som selger renholdstjenester har lov til å tilby sine renholdere dårligere vilkår enn det som fremgår av forskriften.

For å bidra til å sikre at dette etterleves er det også gitt en egen forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (FOR-2008-02-22-166) som gir en rekke plikter til den som kjøper tjenester.

Forskriften gir også innsynsrett for tillitsvalgte fra forbund i den allmenngjorte avtalen. Arbeidsmandsforbundet organiserer renholdere. Dersom bransjen ikke er allmenngjort, for eksempel vaktmestertjenester, kantinetjenester er det ingen regler om innsyn. Benytt deg av LO-fellesskapet.



Krev drøfting etter Hovedavtalen ved kjøp av tjenester. Etterspør beregninger av økonomiske besparelser og vurderinger av kvalitet og omfang på arbeidet som skal gjøres.



Dersom tjenester skal kjøpes, argumenter for at kvalitet og ikke bare pris, er viktig. Krev at kontrakten forbyr bruk av underleverandør, eller at underleverandører må oppgis i tilbudet.



Sjekk at arbeidsgivers kontrakter med tjenesteleverandørene inneholder bestemmelser om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften.



Be arbeidsgiver om å påse at lønns- og arbeidsvilkårene hos leverandøren faktisk er i overensstemmelse med forskriften. Det er ikke tilstrekkelig at man tar kravet inn i kontrakten, det må også følges opp i ettertid at dette faktisk overholdes.



Undersøk om arbeidsgiver har systemer og rutiner for å undersøke og følge opp at allmenngjøringsforskriften etterleves.

INNLEIE

Innleie av arbeidskraft innebærer at en virksomhet leier arbeidskraften til en person som er ansatt i en annen virksomhet. Ved innleie er det virksomheten som leier inn som organiserer arbeidet.

- ➔ EUs vikarbyrådirektiv fastsetter et prinsipp om at innleid arbeidstaker fra vikarbyråer i utgangspunktet skal likebehandles med ansatte i tilsvarende stillinger i innleiebedriften med hensyn til lønns og arbeidsvilkår.
- ➔ I staten er vikarbyrådirektivet innført i tjenestemannsloven § 3. Partene har også inngått avtale om praktisering i hovedtariffavtalen 5.10.
- ➔ Arbeidsgiver er pålagt å presentere den innleide arbeidstakeren for deg som er tillitsvalgt i innleievirksomheten. (Hovedtariffavtalen 5.10 punkt 4.)
- ➔ Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten. Pensjonsrettigheter er unntatt.
- ➔ Innleiekontrakten som staten inngår med bemanningsbyrået skal forplikte bemanningsbyrået til vilkåret om likebehandling. (Hovedtariffavtalen 5.10 punkt 1.)

Innleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå

Når din arbeidsgiver leier inn arbeidstaker fra bemanningsbyrå kan du kreve at din arbeidsgiver dokumenterer hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom den innleide arbeidstakeren og bemanningsbyrået (Hovedtariffavtalen 5.10 punkt 4 og tjenestemannsloven § 3C punkt 4). Som tillitsvalg kan du med hjemmel Hovedavtalen be om bekreftelse på at din arbeidsgiver har gitt bemanningsbyrået de opplysninger om lønns- og arbeidsforhold som er nødvendige for at bemanningsbyrået skal ivareta kravet om likebehandling.

Bistå innleide ved tvist

Etter hovedtariffavtalen kan du som er tillitsvalgt i statlige virksomheter representere den innleide arbeidstakeren overfor din arbeidsgiver. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. (Hovedtariffavtalen 5.10 punkt 3.)

Drøfting

Innleie skal drøftes minst to ganger per år med arbeidsgiver (Hovedtariffavtalen punkt 5.10 nr. 5)

FOREBYGGE

FØLGE OPP

VARSLER

Gjentatte avsløringer i media viser at offentlige virksomheter ikke har gode nok kontrollrutiner for å sikre seg mot useriøse aktører. Fokuset på å velge billigste tilbyder av en tjeneste kan fort gå på bekostning av andre hensyn. Norge har fortsatt en stor offentlig sektor, og aktører i mange bransjer (f.eks. byggebransjen) er avhengige av å få kontrakter med det offentlige for å klare seg.

FOREBYGGE

Som tillitsvalgt kan du forebygge sosial dumping ved å ta opp temaet i forkant av at virksomheten skal kjøpe tjenester. Hovedavtalesamarbeidet er en egnet arena for dette. Hovedavtalen i staten har en egen regel som gir drøftingsrett på kravspesifikasjonen ved innkjøp av varer (HA § 12 f). Den generelle drøftingsretten kan benyttes til å ta opp saker rundt innkjøp av tjenester og kravspesifikasjonen for disse (HA § 12 nr. 2).

Som tillitsvalgte bør dere kreve å drøfte kravspesifikasjon og dessuten gå gjennom oppdragskontrakten sammen med arbeidsgiver. Kontrakten for tjenesten må forholde seg til regelverket på området, og gir dessuten en god pekepinn på om man kjøper en tjeneste som er realistisk å få til den aktuelle prisen. (F.eks. vil rengjøring av et stort areal til en lav pris gjerne ende opp med dårlig renhold og mye klager)

Det er et poeng å opplyse arbeidsgiver om regelverket på området, også for å vise at dette er et viktig tema for NTL. I tillegg til de moralske, medmenneskelige og samfunnspolitiske sidene, er det viktig å få fram at sosial dumping hos leverandører av tjenester til din virksomhet er alvorlig, og kan føre til straff og ikke minst omdømmetap for virksomheten. Det kan være effektivt å argumentere både med regelverket og med moralske og politiske poenger. Regelverket gjennomgås nærmere nedenfor.

En del virksomheter er truet av konkurranseutsetting/privatisering av hele eller deler av virksomheten. Risikoen for sosial dumping i en slik sammenheng må tydeliggjøres for arbeidsgiver.

FØLGE OPP

Både virksomheter som er storforbrukere av private tjenester og de som ikke er det har behov for våkne tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har plikt til å følge opp leverandøren for å forhindre sosial dumping. Likevel er det mange eksempler på at dette ikke blir gjort.

En viktig oppgave for tillitsvalgte er å etterspørre om arbeidsgiver følger opp på skikkelig måte, og om det i så fall er avdekket noe.

Hvis du som tillitsvalgt kjenner kravspesifikasjonen og hva det er inngått avtale om i kontrakten, er det enklere for deg å følge opp og få et inntrykk av om leverandøren er seriøs.

Mange arbeidstakere i tjenesteytende sektor er utsatt ved at de har arbeidsplassen sin på andres arbeidsplass. Dette gjør det vanskelig for f.eks. tilsynsmyndighetene å avdekke uregelmessigheter.

Det er veldig greit å forhøre seg med disse ansatte, og uansett er det alltid greit å si "Hei!" Da har man gitt et signal om at man er åpen for kontakt.

VARSLER

Har du grunn til å tro at det foregår sosial dumping i en bedrift som din arbeidsplass benytter må du varsle om dette, slik at dette kan avvikles.

Du kan varsle arbeidsgiver, NTL eller tilsynsmyndigheter.

HAR DU GRUNN TIL Å TRO AT DET FOREGÅR SOSIAL DUMPING I EN BEDRIFT SOM DIN VIRKSOMHET BENYTTES MÅ DU VARSLE OM DETTE, SLIK AT DETTE KAN AVVIKLES.

NÆRMERE OM REGELVERKET

Reglene om sosial dumping er etter hvert omfattende. Her vil trekke fram det vi mener er viktigst at du kjenner til.

Det gjelder ulike regler for ansatte i firmaer som selger en tjeneste til din arbeidsgiver, og firmaer som leier ut ansatte til din arbeidsgiver som et bemanningsfirma.

Lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidsgiver kan benytte vikarer fra bemanningsbyrå der han i stedet kunne tilsatt en person for et bestemt tidsrom eller som vikar, jf. vilkårene i tjenestemannsloven, eller dersom du som tillitsvalgt har avtalt med arbeidsgiver at det er OK.

Benytter arbeidsgiver vikarer fra bemanningsbyrå ut over dette, har de krav på fast tilsetting eller erstatning. Dette er ansatte du kan verve som medlemmer til NTL.

Vikarer (ansatte i bemanningsbyråer) har krav på lønn og andre vilkår (minus pensjon), som om de var fast ansatt (likebehandlingsprinsippet).

(Regulert i aml. §§ 14-12, 14 a-c, tjml. § 3 a-d og hovedtariffavtalene)

Ansatte hos leverandører/underleverandører har krav på lønns- og arbeidsvilkår ihht. landsomfattende tariffavtale for bransjen. For å vite om dette er tilfellet kan du kontakte det LO-forbundet som organiserer ansatte i den aktuelle bransjen. Enkelte bransjer er allmenngjort. Da gjelder i stedet egne allmenngjøringsforskrifter som fastsetter minstevilkår for den aktuelle bransjen. Oppdatert informasjon om dette finnes på arbeidstilsynet.no. For tiden er følgende bransjer

allmenngjort: Bygg, renhold, skip/verft, jordbruk og gartner, fiskeindustri, elektroforagene, godstransport og sist ut persontrafikk med turbil. Ansatte i firmaer som selger tjenester til din arbeidsgiver kan ikke verves til NTL, men gjerne til det LO-forbundet som organiserer i sektoren.

(Regulert i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og allmenngjøringsloven med forskrift)

Drøfting/forhandling

Innleie fra bemanningsbyråer skal drøftes minst to ganger i året. Dersom arbeidsgiver ønsker å leie inn vikarer uten at vilkårene i tjenestemannsloven er oppfylt, må han avtale dette med de tillitsvalgte. Som NTL-tillitsvalgt bør du ikke akseptere at vikarer fra bemanningsbyrå settes til å utføre faste arbeidsoppgaver.

Ved kjøp av tjenester kan du benytte de ordinære reglene i Hovedavtalen til å kreve drøfting. Kravspesifikasjon, valg av leverandør og oppfølgingsrutiner er temaer du bør kreve å drøfte.

Informasjon og innsyn

Ved innleie av vikarer fra bemanningsbyrå har tillitsvalgt hos innleier rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår, for å kunne kontrollere at de faktisk blir likebehandlet. De innleide skal presenteres for tillitsvalgte for å lette dette arbeidet.

Ved kjøp av tjenester er det kun regler om innsyn for de allmenngjorte bransjene. Det er den tillitsvalgte i forbund i den allmenngjorte avtalen som har innsynsrett. Vi vil oppfordre til å benytte LO-fellesskapet ved kjøp av tjenester. Tillitsvalgte i de forbundene som har medlemmer i de useriøse bransjene er svært interessert i å få

avdekket sosial dumping.

Arbeidsgivers plikter og ansvar

Arbeidsgiver som leier inn vikarer fra bemanningsbyrå har plikt til å opplyse byrået om gjeldende vilkår i egen virksomhet, slik at likebehandlingsplikten kan oppfylles.

Dersom det forekommer ulikebehandling, er arbeidsgiver som leier inn solidarisk ansvarlig for lønn, feriepenger osv. Det betyr at innleid vikar kan kreve din arbeidsgiver dersom ikke hennes/hans egen arbeidsgiver betaler det han skal.

Der innleien har foregått i strid med tjenestemannsloven, kan arbeidsgiver ha plikt til å ansette vikaren i fast stilling, evt. å betale erstatning.



Norsk
Tjenestemannslag