

Et seriøst og organisert arbeidsliv

Et velorganisert arbeidsliv er selve grunnmuren i den norske modellen. Dette fundamentet må ikke forvitre. Det fordrer krafttak fra fagbevegelsen selv, men også fra myndigheter, lovgivere og arbeidsgivere. Fellesforbundet skal jobbe hver eneste dag for et arbeids- og samfunnsliv som er bygget på likeverd og solidaritet, og fortsatt stå i bresjen i kampen mot sosial dumping og for et seriøst arbeidsliv.

Tariffavtalene og arbeidsmiljøloven legger helt avgjørende premisser for utviklingen i arbeidslivet. Det er nå et akutt behov for en grundig og helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljølovens bruk av begrepet «tariffavtale» og «tillitsvalgt». Det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand, og den vide adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstida, er et klart eksempel på undergraving av det organiserte arbeidslivet og at normalarbeidsdagen settes under press. Landsmøtet krever at i arbeidsmiljøloven og i annet relevant regelverk skal «tariffavtale» gjennomgående henvise til tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og «tillitsvalgt» skal henvise til tillitsvalgte med reelle rettigheter etter hovedavtaler.

Kampen mot løsarbeid

Landsmøtet mener at kampen mot løsarbeid må fortsette med full styrke i den kommende perioden. Faste og direkte heltidsstillinger skal være den absolutte hovedregelen. Det er uakseptabelt med bruk av innleie og falske selvstendige som fortrenger vanlige ansettelser. Svingende behov for arbeidskraft skal primært dekkes gjennom innleie fra reelle produksjonsbedrifter. Bemanningsbransjen setter løsarbeid i system og arbeidsgiveransvaret pulveriseres. Dette truer både den norske arbeidslivsmodellen og det organiserte arbeidslivet. Myndighetene må iverksette strenge og aktive tiltak for å begrense innleie fra bemanningsforetak, bruk av falske selvstendige og andre former for løsarbeid. Fellesforbundet vil fortsatt jobbe for at bemanningsbransjen avvikles på sikt. Fellesforbundet erkjenner at det vil skje gradvis over tid. Forskriftsadgangen i arbeidsmiljøloven §14-12(6) til å forby innleie må tas i bruk i bransjer og områder der vi mener det er nødvendig, slik det har blitt gjort innen bygg i Oslo, Viken og Vestfold. Fellesforbundet skal fortsatt kjempe for å styrke arbeidsfolks rettigheter og jobbe for at stillingsvernet ikke svekkes. Målet er et trygt og godt arbeidsliv for alle.

Med den rød-grønne regjeringen har vi fått viktige gjennomslag for et strengere regelverk for innleie fra bemanningsforetak. Hovedformålet er å styrke grunnbemanningen og å sikre faste og hele stillinger direkte i bedriftene der jobben skal gjøres – og dermed også å styrke det organiserte arbeidslivet. Fra 1. april 2023 er hovedregelen i alle bransjer i hele landet at kun vikarinneleie er tillatt. Det er imidlertid tillatt med innleie ut over hovedregelen, etter avtale med tillitsvalgte. Lovens grense mellom innleie og entrepriser er tydeliggjort for å unngå omgåelser. På byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold er det innført forskrift med forbud mot alle former for innleie fra bemanningsforetak. Videre er den generelle adgangen til midlertidige ansettelser fjernet og retten til heltid er styrket.

I den kommende perioden er det uhyre viktig å få det nye regelverket til å virke best mulig. Det er betydelig politisk motstand mot innstramningene, og seierne som er vunnet er under harde angrep. Høyre har allerede varslet at de vil liberalisere innleieregelverket om de får muligheten. Bemanningsbransjen tyr nå til ytterliggående virkemidler for å forsvare sine interesser, ved å angripe regjeringen gjennom rettsapparatet og ESA (Efta Surveillance Authority). Og dette på tross av at andre europeiske land, som Tyskland og Belgia, har lignende restriksjoner på innleie.

Fellesforbundet må sammen med resten av fagbevegelsen mobilisere kraftig for å forhindre reverseringer og arbeide for et fortsatt rød-grønt flertall.

Forbundet startet arbeidet med et omfattende informasjons- og opplæringsopplegg om det nye regelverket knyttet til innleie og heltid allerede høsten 2022, under overskriften «Flere faste og hele stillinger». Dette arbeidet må følges kontinuerlig opp, og forbundet bør også utøve stort press mot myndighetene for å sikre at det gjennomføres tilsyn og kontroll med regelverket. Den offentlige arbeidsformidlingen må forsterkes, både for å erstatte bemanningsbyråenes rolle og for å gjenreise NAV som arbeidsformidler, ikke minst for unge arbeidstakere.

Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie ble fjernet av Solberg-regjeringen i 2015, og deretter gjeninnført under Støre-regjeringen i 2022. Det bør framover også utredes innføring av kollektiv søksmålsrett i forbindelse med brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse og når det gjelder feilklassifisering av arbeidstakere som selvstendige næringsdrivende og falske frilansere. Forbundet må også jobbe for å styrke stillingsvernet og retten til å stå i stilling ved brudd på reglene.

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om unntak for solidaransvar for innleide når utleiebedriften går konkurs, bør fjernes. Selv om ansatte i bedrifter som går konkurs kan få dekket forfalt lønn og feriepenge gjennom lønnsgarantiordningen, ser landsmøtet ingen grunn til å opprettholde dette unntaket. Det er heller ikke et tilsvarende unntak i allmenngjøringslovens solidaransvarsbestemmelse. Loven gir tre måneders frist for fremme krav. Selv om krav bør fremmes så tidlig som mulig, kan denne knappe fristen forhindre at legitime krav blir fremmet. Denne fristen må derfor utvides til 12 måneder.

Stortinget vedtok våren 2023 endringer i arbeidsmiljøloven som presiserer arbeidstakerbegrepet, for å forhindre misbruk av selvstendige og plattformarbeidere som i realiteten er ansatte. Lovendringene innebærer også at alle i utgangspunktet skal regnes som arbeidstakere, med mindre det er overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold. Fellesforbundet skal framover jobbe aktivt for sikre at lovendringene virker etter intensjonen og følges opp av tilsynsmyndighetene. Utdringene er store i flere av forbundets bransjer, og ikke minst innenfor deler av transportnæringen.

Framover må hullene som brukes for å omgå regelverket tettes. Flere bemanningsforetak bruker eksempelvis nå arbeidskontrakter med kort oppsigelsesfrist som et alternativ til nulltimerskontrakter. Eventuelle avvik fra den lovbestemte oppsigelsesfristen på en måned kan bare være hjemlet i tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett.

Praktikantordningen gir mulighet for oppholdstillatelse for 6-12 måneder for personer fra tredjeland (land utenfor EØS-området) som er under utdanning. Ordningen gjelder generelt, men har særlig vært brukt i gartnerier. Landsmøtet mener at kun bedrifter som har tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett skal kunne rekruttere praktikanter etter ordningen. Dette vil begrense omfanget av ordningen og forhindre misbruk av praktikanter – selv om landsmøtets primære krav er at ordningen på sikt avvikles helt. Faglærte fra land utenfor EØS kan få på visse vilkår få ordinær arbeidstillatelse i Norge, forutsatt at arbeidstakeren har tariffmessige vilkår. Myndighetene må ha en sterkere håndheving og kontroll med at disse reglene etterleves.

Offentlig innkjøp

Offentlig sektor kjøper hvert år varer og tjenester for over 700 milliarder kroner, hvorav byggenæringen utgjør en betydelig andel. Oppdrag for det offentlige er attraktive for seriøse virksomheter, men dessverre også for kriminelle og useriøse aktører. Fellesforbundet organiserer bygningsarbeidere, og har også mange medlemmer i andre bransjer hvor standarden på offentlige innkjøp har stor betydning – som i transport og logistikk, skipsbygging, miljøbedrifter og servering. Det offentlige har som stor innkjøper et særdeles stort ansvar i kampen mot useriøse aktører i disse bransjene. Landsmøtet krever at kommuner, fylker og stat må legge lista på et nivå som hindrer sosial dumping og setter høye standarder for seriøsitet hos leverandører av varer og tjenester.

Tariffavtalenes betydning og tillitsvalgtes rolle i offentlige innkjøp må styrkes. Offentlige innkjøpere skal bruke leverandører med tariffavtale der det er mulig. ILO-konvensjon 94 om offentlige anskaffelser og det norske anskaffelsesregelverket gir hjemmel til å stille krav om tariffmessige lønns- og arbeidsvilkår. Dette handlingsrommet må utnyttes fullt ut. Det er helt vesentlig at offentlige anskaffelser bidrar til å styrke det organiserte arbeidslivet, og at det skal være en fordel å ha tariffavtale. Tillitsvalgte må sikres en reell innflytelse i anbudsprosessene.

Norgesmodellen skal sikre seriøsitet i offentlige innkjøp, men må ikke danne et tak for hvilke krav som kan stilles. Norgesmodellen må hente ut det beste fra de lokale seriøsitetsmodellene. Fellesforbundet vil fortsette en aktiv innsats for å påvirke utformingen av Norgesmodellen, ikke bare i byggenæringen, men også i andre av våre bransjer. I tillegg til krav om lærlinger, fagarbeidere m.m., må det også stilles strenge krav til sikkerhet og arbeidstidsordninger. I bussbransjen fører anbudskonkurransene til sterkt press på de ansattes arbeidsforhold og valg av standarder på bussene. Yrkestransportlovens regler må som et minimum beholdes på dagens nivå og dagens praksis med krav til at bussbransjeavtalen i offentlige anbud må videreføres. Det må også innføres et regelverk som sikrer en tilsvarende regulering for miljøbedriftene. Også innkjøp fra skipsbyggingsindustrien må inkluderes i Norgesmodellen. I dag er tildelingskriteriene ved offentlig innkjøp av skip i for stor grad basert på pris, noe som gjør at norske bedrifter med høye sosiale og miljømessige standarder taper i konkurransen mot utenlandske tilbydere. Fellesforbundet vil også jobbe for at VTA- og AIB-bedrifter prioriteres ved offentlige innkjøp.

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) pålegger virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det bør være et krav i offentlige anbud at alle tilbydere må dokumentere en slik prosess.

Tilsyn

Fagbevegelsen har fått mange gjennomslag når det gjelder reguleringer og tiltak mot sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og løsarbeid. Men, mens reguleringer i seg selv er «billige», krever det betydelige ressurser å håndheve og praktisere regelverket. Erfaringer og rapporter fra våre tillitsvalgte viser at her er vi langt fra i mål. Arbeidstilsynet spiller en nøkkelrolle for å sikre etterlevelse av lover og regler, også når det gjelder helse, arbeidsmiljø og sikkerhet mer generelt i norsk arbeidsliv. Det er viktig at Arbeidstilsynet og andre tilsyns- og kontrollmyndigheter, som Petroleumsstilsynet (Havindustritilsynet), politiet, Skatteetaten og Statens vegvesen, styrker samarbeidet med hverandre på en kraftfull og effektiv måte.

Den rød-grønne regjeringen er nå i gang med en storrengjøring i arbeidslivet. Flere viktige lovendringer og tiltak er på plass eller på trappene, og i februar 2023 vedtok Stortinget at regjeringen må gjennomgå og vurdere Arbeidstilsynets hjemler for tilsyn, informasjonstilgang og sanksjonsmuligheter etter arbeidsmiljøloven. Regjeringen har videre lovet å styrke Arbeidstilsynet, samarbeidet mellom etatene og tilsynskapasiteten, og har lansert nye handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Landsmøtet verdsetter denne nye kursen, og forbundet vil framover følge aktivt opp for å sikre at planlagte tiltak faktisk iverksettes. Selv om fagbevegelsen på mange måter utgjør førstelinjeforsvaret mot useriøsitet, er vi helt avhengige av et godt samspill med velfungerende og sterke tilsynsmyndigheter. Dersom kriminelle aktører får fritt spillerom, vil strengere reguleringer i verste fall forverre konkurransesituasjonen for seriøse bedrifter. Det er særlig viktig at tilsyn, kontroll og tiltak forsterkes for å ivareta utenlandske arbeidstakere, som alt for ofte er utsatt for sosial dumping og lønnsstyveri.

Landsmøtet krever at:

- Bevilgningene til Arbeidstilsynet og andre relevante tilsyn må økes kraftig.
- Tilsynsmyndighetene må være mer ute på arbeidsplassene, og ha gode kontrollrutiner og kompetanse.
- Arbeidstilsynets hjemler og sanksjonsmuligheter må styrkes.
- Straffenivået for lovbrudd må økes.
- A-krimsentrene må styrkes.
- Det tverretatlige tilsynsarbeidet og informasjonsflyten mellom etatene må forbedres.
- Arbeidstilsynets samarbeid og kontakt med fagbevegelsen må styrkes.
- Bevilgningen til Fair Play gjennom statsbudsjettet må videreføres og økes.

Det er nærmest et mønster at når arbeidsmiljøloven strammes inn, så dukker det opp kreative metoder for å omgå lovbestemmelsene. Landsmøtet mener det bør lovfestes en egen omgåelsesregel i arbeidsmiljøloven, slik Fougnerutvalget foreslo. En omgåelsesregel vil sikre at praksiser som strider mot lovens formål, fanges opp i større grad enn i dag.

Ordringen med regionale verneombud er opprettet av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet og finansieres av en årlig avgift som innbetales av virksomhetene i bransjene. De regionale verneombudene er viktige pådrivere for et godt og sikkert arbeidsmiljø i bransjene som har slik ordning, som per i dag er bygg og anlegg og hotell, restaurant og renhold. Jordbruks- og gartnerinæringene har et stort skadepotensial og mange brudd på arbeidsmiljøloven – særlig i sesongrelatert produksjon er mange arbeidstakere i en sårbar posisjon. De kommer ofte rett inn i arbeidssituasjonen, uten verken å kjenne norsk lovverk, hvilke vilkår de skal jobbe under eller hvilke rettigheter de har krav på. Landsmøtet mener derfor at det bør utredes å innføre en ordning med regionale verneombud for jordbruks- og gartnerinæringene, havbruk, transport og andre utsatte bransjer.

Landsmøtet vil framholde viktigheten av at alle nivåer i forbundet fortsatt bidrar i det løpende arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping, Vi må også opprettholde det politiske presset for å sikre at myndighetene gjør sin del av jobben. Kampen mot sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og useriøsitet er ikke bare viktig for våre medlemmer – men for hele arbeidslivsmodellen i Norge.

Allmenngjøring

Allmenngjøring av tariffavtaler er et svært viktig verktøy i kampen mot sosial dumping og lavlønnskonkurranse. Statistikk og forskning viser at dersom minstelønngulvet som settes gjennom allmenngjøring forsvinner, vil lønna presses nedover, med alle de negative konsekvensene det har. Landsmøtet er motstander av en lovfestet nasjonal minstelønn, slik mange andre land har. Tariffavtalene skal danne grunnlaget for lønnsdannelsen, også for minstelønngulv som fastsettes gjennom lov og forskrifter. Da er det helt avgjørende at vi har en sterk og funksjonell allmenngjøringsordning, som følges opp med effektiv kontroll av gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

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. Det har gjennom årene utviklet seg en uheldig praksis hvor Tariffnemnda bruker lovens formål som begrunnelse for å allmenngjøre minst mulig. Landsmøtet mener det er viktig at forbundet fortsetter å fremme krav om allmenngjøring av de bestemmelsene forbundet anser som vesentlige, og at vi der det er nødvendig jobber for å motvirke nemndas innsnevrende praksis.

Hovedproblemet med allmenngjøringsordningen per i dag er at det tar altfor lang tid fra vi krever videreføring av en forskrift etter hovedoppgjørene, til Tariffnemnda fatter vedtak og ny forskrift trer i kraft. Dette tar oftest 6-8 måneder, hvilket gir en uakseptabel lang periode hvor forskriftene er i utakt med avtalenes minstesatser – med de negative konsekvensene det har for både arbeidstakere og bedriftenes konkurransesituasjon. Landsmøtet mener at en god og praktisk løsning på dette problemet vil være å oppdatere satsene i forskriftene automatisk når ny avtale trer i kraft etter tariffrevisjonen.

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, men ikke mot byggherren. 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. Landsmøtet krever at allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar også skal omfatte byggherren, og at fristen for krav må utvides til 12 måneder.

Allmenngjøringsloven bør også gjelde 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 i loven. I desember 2020 sendte regjeringen ut et høringsforslag om å gjøre allmenngjøringsloven gjeldende på Svalbard. Men det er fortsatt ikke fremmet en proposisjon til Stortinget om dette. Landsmøtet er bekymret for sendretikheten i denne saken, og mener at det burde være uproblematisk å avgrense vedtak etter allmenngjøringsloven til de norske bosetningene på Svalbard.

Brudd på allmenngjøringsforskriftene må ha konsekvenser. Enkelte kommuner stiller nå krav om allmenngjort lønn eller tariffavtale for å gi skjenkebevilling. Fellesforbundet vil jobbe aktivt for at det fattes vedtak i flere kommuner om at det å følge allmenngjorte minstelønnsbestemmelser er en forutsetning for å få skjenkebevilling.

Seriøsitet i transportbransjen

Transportbransjen har et stort behov for arbeidskraft. Landsmøtet mener at for å styrke rekrutteringen til sektoren må det skapes trygge og gode arbeidsplasser.

Deler av sektoren er preget av useriøsitet, sosial dumping og alvorlig kriminalitet, både i lastebil- og varebilsegmentet. Turbussbransjen er fortsatt ikke tilstrekkelig regulert, kabotasjeregulverket er mangelfullt. Taxibransjen ble omtrent fullstendig deregulert under den forrige regjeringa. Forbundet skal fortsatt jobbe for at frislippet i taxibransjen reverseres og delta aktivt i det partssammensatte arbeidet for å rette opp i de verste konsekvensene. Innenfor havnesektoren har norske myndigheter fortsatt ikke fått på plass en godkjenningsordning for havneoperatørselskapene og i renovasjon- og gjenvinning mangler det regler om virksomhetsoverdragelse. Fellesforbundet vil jobbe for et sterkere regelverk på alle disse områdene.

Sosial dumping i transport tar mange former og har særtrekk som krever spesielle tiltak. Dette gjenspeiles i at regjeringen har en egen handlingsplan mot sosial dumping i sektoren. Fellesforbundet vil aktivt følge opp de sentrale punktene i planen, og foreslå ytterligere tiltak der det er nødvendig. Det må blant annet innføres krav om løyve for nasjonal transport varebil med tillatt totalvekt 2.5-3.5 tonn og innføres HMS-kort for varebil.

Yrkessjåfører skal ha en trygg og sikker arbeidsplass der verken egen eller andres sikkerhet settes i fare. Det må etableres flere døgnhvileplasser og arbeidet med vei-, tunnel- og brosikring må intensiveres. Veier, toalettforhold, hvilemuligheter og teknisk utrustning av kjøretøyet må ha en standard som sikrer sjåførene et trygt arbeidsmiljø gjennom hele året.

Et trygt og inkluderende arbeidsliv

Arbeidslivet er preget av høyt tempo og stadige omstillinger, særlig på grunn av ny teknologi og det grønne skiftet. Den raske utviklingen må ikke gå på bekostning av partssamarbeidet og et forsvarlig fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Det er avgjørende med god dokumentasjon av avtalt arbeidstid og faktisk arbeidet tid. Arbeidsmiljøloven må styrkes på dette punktet, også når det gjelder digital dokumentasjon. Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø i ulike livsfaser får flere i arbeid, sørger for at flere står lenger i jobb og sikrer en verdig avgang til pensjonsalder.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er et sentralt virkemiddel i HMS-arbeidet. Myndighetene må, sammen med partene, legge til rette for at IA-avtalen fortsatt kan bidra til å redusere sykefravær og hindre utstøting fra arbeidslivet og bidra til at flere står lenger i jobb. Landsmøtet mener at temaer knyttet til mental helse må få en større plass i IA-arbeidet, og løftes inn i bransjeprogrammene. Også VTA-ansatte må omfattes av IA-avtalen.

Landsmøtet krever at ferieloven endres slik at arbeidstakernes rettigheter ved fastsetting av ferie styrkes. Retten til å avvikle sammenhengende ferie må utvides til fire uker. I noen bransjer får arbeidstakere fri med lønn på påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften, mens i andre bransjer pålegges arbeidstakere å bruke feriedager fordi bedriften skal holde stengt. Denne ulike praktiseringen av loven er uheldig. Ferieloven må endres slik at alle arbeidstakere har krav på fri med lønn på helligdagsaftener.

Asbestrelaterte skader er fortsatt et alvorlig problem i Norge. Siden 1985 har det vært forbudt å bruke asbest i byggematerialer, men det finnes fortsatt mye asbest i både private og offentlige bygg. Fellesforbundet har i mange år advart mot de alvorlige konsekvensene av manglende

kunnskap om asbest. Landsmøtet krever at myndighetene nå starter et arbeid med en nasjonal plan for fjerning av asbest.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Landsmøtets erfaring er at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand og den vide adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden benyttes til å sette normalarbeidsdagen under press, samt til å undergrave de aktuelle allmenngjøringsforskriftene og det organiserte arbeidslivet.

Landsmøtet krever at adgangen til gjennomsnittsberegning må begrenses og heves til fagforeninger med landsomfattende tariffavtale, og avtales med tillitsvalgte. Landsmøtet krever at det må synliggjøres hvilke dager det skal arbeides på og på hvilke dager det skal avspaseres for å kunne inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.