

For velferdsstatens skriftserie Hefte nr. 6

Sosial dumping

Forsidefoto: Ola Sæther
ISBN 82-92515-04-6
Opplag: 4000

FOR VELFERDSSTATEN

3





Innhold

Forord	7
Ingrid Fiskaa: Innleiing: Eit nytt arbeidsliv	9
Ingrid Fiskaa: En sterkere lovgivning for å motvirke sosial dumping	19
Roy Pedersen: Hvordan polske bygningsarbeidere ble organisert	29
Even Tømte: De som bygger landet	35
Jorid Tveita: Erfaringer fra kampen mot sosial dumping	41
Ingrid Fiskaa: Regjeringa sin handlingsplan mot sosial dumping	49
Medlemmer av For velferdsstaten	55



Forord

Sosial dumping er her. Mediene melder om stadig flere, graverende eksempler på arbeidsfolk som blir grovt utnyttet. Det gjelder både i forhold til lønn, arbeidstid, sikkerhet og arbeidsforhold ellers. Særlig ser det ut til å være attraktivt å skaffe arbeidsfolk fra land der lønns- og arbeidsvilkårene er langt dårligere enn her i landet, for så å utnytte dem til å undergrave norske lønns- og arbeidsvilkår.

Sosial dumping betyr at arbeidsfolk tilbys lønns- og arbeidsvilkår som er vesentlig under det nivået som er gjengs her i landet. I mange tilfeller skjer det gjennom systematiske brudd på lov- og avtaleverk. Mye av den sosiale dumping er med andre ord kriminell virksomhet. Som fenomen representerer den et alvorlig anslag mot de sosiale forholdene i samfunnet. På tross av dette meldte mediene nylig at ni av ti anmeldelser av sosial dumping henlegges av politiet. Ikke all kriminalitet er like viktig!

Økende sosial dumping gjenspeiler grunnleggende endringer i maktforholdene i samfunnet. Medier og forståelsepåere har lenge tutet oss ørene fulle om at klasse motsetninger tilhører fortida, og arbeiderklassen er død. Den sosiale dumping bidrar imidlertid til å blottstille for oss, mer utilsørt enn på lenge, at de grunnleggende motsetningene i en stadig mer

uregulert røverkapitalisme, er til stede i fullt monn. Mer marked, mindre styring, økt konkurranse og mer makt til arbeidsgiverne fører til angrep på lønns- og arbeidsvilkår. Sosial dumping er et nødvendig, og ikke tilfeldig, resultat av maktforskyvningen i samfunnet.

Det er innen privat sektor, først og fremst bygg og anlegg, samt i en del tjenesteytende næringer, sosial dumping for tida foregår i størst omfang. Mye av stoffet om sosial dumping i dette heftet har vi hentet fra Fellesforbundets område, både fordi problemene omkring sosial dumping har vært svært framtreddende her, men også fordi dette forbundet og en del av deres fagforeninger har arbeidet mest systematisk med problemene.

Det er viktig å slå fast at kampen mot sosial dumping ikke er en kamp mot utenlandsk arbeidskraft. Snarere tvert i mot. Det er nødvendig å alliere seg med dem som blir utnyttet, organisere dem og føre en felles kamp for anstendige lønns- og arbeidsvilkår. I et dokument fra Fellesforbundet sies dette forbilligklart: ”Å begrense arbeidsinnvandringa er utafor formålet med å drive fagforeninger. Vi driver ikke fagforeninger for norske arbeidere. Vi driver fagforeninger for arbeidere i Norge, uansett nasjonalitet.”

For bygningsarbeiderne i Oslo har dette blitt langt mer enn ord. Gjennom de siste par årene har de drevet et systematisk arbeid for å organisere utenlandske bygningsarbeidere, særlig fra Polen. Deres vellykkede prosjekt har gitt inspirasjon og vist oss nok en gang at det er gjennom organisering, samhold og solidaritet at arbeidsfolk kan vinne fram – mot skruppelløse arbeidsgivere på profittjakt. Vi håper at dette heftet kan bidra til å formidle denne inspirasjonen – samt økt innsikt til å kunne ta fatt på problemene. Lykke til!

Oslo, oktober 2006
For velferdsstaten
Asbjørn Wahl
Daglig leder

Eit nytt arbeidsliv

Av Ingrid Fiskaa, styremedlem i Attac Norge

Sosial dumping har blitt eit vanleg omgrep i norsk offentleg debatt. Det var det ikkje for bare få år sidan. Men så skjer det også store endringar i norsk arbeidsliv. Ein regulert arbeidsmarknad der gjengs norsk lønn er regelen også for dei som ikkje er omfatta av tariffavtalar, er i ferd med å bli erstatta av mykje meir lovause tilstandar: Mindre tryggleik i jobben med korte og mellombels tilsettingar. Utstrekt bruk av overtid. Brutalisering og utstøyting. Omfattande ekskludering frå arbeidsmarknaden. Dette er det nye arbeidslivet.

Debatten om sosial dumping handlar likevel først og fremst om unntakstilfella. Debatten handlar som regel om aust-europeiske bygningsarbeidarar som jobbar utan tilstrekkeleg verneutstyr på usikra stillas, som bur på trange brakker og som får betalt 50 kr i timen. Kampen mot sosial dumping er solidaritet med dei som arbeider under slike uverdige forhold. Men det er også så mykje meir enn det. For det som er unntakstilfelle i dag kan setja standarden for store delar av arbeidslivet i morgon. Når konkurransen om jobbane blir hardare, er det fleire som må ta til takke med ikkje bare ei usikker framtid, men reint ut helseskadelege arbeidsforhold. I grunnen handlar det om ei endring av

maktforhold; om meir maktesløyse for dei mange som lever av å selja arbeidskrafta si, og meir makt til arbeidsgivarane.

Ein for alle, alle for ein

Det er denne innsikta som ligg til grunn for fagrørsla sin kamp mot sosial dumping. Det er ingen ny kamp. Heile det historiske prosjektet til fagrørsla handlar om å motverka konkurransen på arbeidsmarknaden. Ingen skal underby andre ved å selja arbeidskrafta si på billegsal. I staden for lovause tilstandar som gir arbeidsgivaren sjansen til å pressa arbeidskostnadene nedover, har fagrørsla kjempa fram landsomfattande tariffavtalar og lønnsnivå og eit lovverk som skal verna mot helseskadeleg utbytting på arbeidsplassane. I staden for at den enkelte arbeidstakaren må stå åleine mot arbeidsgivaren, har fagrørsla drive kollektive forhandlingar med effektive maktmiddel i bakhand. I staden for arbeidsgivarane sine ønske om ein ”fleksibel” arbeidsmarknad med høg arbeidsløyse, korte og usikre tilsettingar og minimale velferdsordningar, har fagrørsla kjempa for arbeid til alle, jobbtryggleik og ein sterk velferdsstat. Prinsippet er at ingen skal stå åleine, og at ingen skal bli desperate nok til å godta lønns- og arbeidsvilkår langt under det som er gjengs. Det gir ei opning for å pressa standardane nedover, og rammar dermed alle.

Hardare konkurranse under nyliberalismen

Sosial dumping er motstykket til sjølve ideen bak fagrørsla sin kamp. Det er når konkurransen på arbeidsmarknaden aukar at sosial dumping får gode vilkår. Dette kan skje på fleire måtar:

1. *”Fleksibilisering” (amerikanisering) av arbeidsmarknaden:* Arbeidsmarknaden i dei europeiske landa blir forsøkt støypt om etter amerikansk mønster – til ein modell der korte og usikre tilsettingsforhold er regelen, og der vikarbyråa er dei største arbeidsgivarane. ”Fleksibilisering” og ”større mobilitet” heiter det på arbeidsgivarsida.



Verkelegheita for arbeidstakarane er svekka tilsettingsvern, dårlegare rettar og ein svakare maktposisjon i forhandlingar med sjefen. For fagrørsla betyr det vanskelegare vilkår for organisering og etablering av tariffavtalar.

2. Høg arbeidsløyse: Vedvarande høg arbeidsløyse og andre former for ekskludering frå arbeidsmarknaden gir arbeidsgivarane ein fordel. Då tar folk til takke med arbeidssituasjonar og lønsvilkår dei elles ikkje ville godtatt. Trugsmålet om at nokon andre står klar til å overta jobben din verkar i retning av at du ikkje stiller krav på betre arbeidsforhold.

3. Privatisering og konkurranseutsetting: Privatisering, konkurranseutsetting og outsourcing av offentleg verksemd fører til svekking av faglege rettar ved at opparbeida tariffavtalar blir erstatta av nye og dårlegare, eller ingen, tariffavtalar. Når verksemdar konkurrerer om oppdrag aukar presset på arbeidskostnadene, og resultatet er ofte at dei med dårlege lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår vinn fram.

4. Svekka lovverk: Også lovverket kjem under press. Med unntak av lønn er dei fleste minimumsstandardane i arbeidslivet lovfesta. Det gjeld mellom anna reglar for arbeidstid (og overtid), inn- og utleige av arbeidskraft, rett til fast stilling og regulering av mellombels tilsettingar. I land etter land har slike lovverk vore utsett for harde åtak i arbeidsgivarane og marknadliberalistane si jakt etter ein meir ”fleksibel” arbeidsmarknad. I Noreg vart dei siste føreslåtte tilbakeslaga i arbeidsmiljølova hindra ved regjeringsskiftet hausten 2005. Men overtidsreglane var allereie liberalisert.

5. Dårlegare og færre tariffavtalar: Svært mange av reguleringane i det norske arbeidslivet finst i tariffavtalane, og ikkje i lovverket. Gode tariffavtalar er enklast å forhandla fram i tider då det er lite konkurranse i arbeidsmarknaden og maktforholda tilseier at arbeidstakarane kan flytta



fram posisjonane sine. Men i lengre tid har tariffavtalane vore under press, delvis gjennom privatisering og konkurranseutsetting, delvis gjennom endringar i næringsstrukturen. Industrien og viktige delar av offentleg sektor er område med tradisjonelt sterke fagforeiningar og gode tariffavtalar. Dette er no svekka ved at industrien sysselset ein minkande del av befolkninga, og som resultat av at mange offentlige verksemdar er blitt splitta opp og privatiserte. Ein større del av arbeidsstokken arbeider dermed i privat tenesteyting, bransjar der organiseringsgraden tradisjonelt er lågare og tariffavtalar anten ikkje finst eller dekkar små delar av arbeidslivet.

Alle desse utviklingstrekk i kombinasjon har auka konkurransen mellom arbeidstakarane og ført til dårlegare jobbtryggleik og press på opparbeida lønns- og arbeidsvilkår. Dette er kjerna i nyliberalismen – frisleppet av kapitalkreftene dei siste 20-30 åra over heile Europa.

Sosial dumping er her

Sosial dumping har, trass i at den offentlege debatten skulle tyda på det, ikkje direkte noko med arbeidsinnvandring å gjera. Sosial dumping utviklar seg på norsk grunn, som resultat av politiske vedtak i Stortinget og gjennom EØS-avtalen, og som resultat av endra maktforhold i samfunnet. Gjennom snart tre tiår er offentleg regulering av marknaden blitt svekka og avskaffa. Denne dereguleringa har gitt investorar eit sterkt maktmiddel for å driva utpressing mot alle andre samfunnsinteresser. Useriøse selskap, svart arbeid, skattesvindlar og forakt for opparbeida rettar i tariffavtalar og lovverk har vore utbreidd i fleire bransjar over lengre tid.

Blant dei bransjane som er mest utsett finn vi byggebransjen, vegtransport, hotell- og restaurantbransjen, reingjering og offshore. Særleg er etniske minoritetar og ungdommar grupper som arbeider for useriøse arbeidsgivarar, og i aukande grad arbeidsinnvandrarar frå

fattigare delar av Europa.

Ein europeisk arbeidsmarknad

Sosial dumping har vore verkelegheit i norsk arbeidsliv i mange år, også for arbeidstakarar med norsk pass. Men det var først med spørsmålet om utviding av EU med ti nye medlemsland at sosial dumping vart eit tema i den offentlege debatten. Frå 1. mai 2004 skulle den felles marknaden i EU/EØS utvidast, hovudsakleg med aust-europeiske land med langt lågare levekår og lønsvilkår. Mange frykta at dette kunne føra til ei masseinnvandring av billeg arbeidskraft til vest-europeiske land.

Ein felles teneste- og arbeidsmarknad med store forskjellar i lønns- og arbeidsvilkår forsterkar dei allereie eksisterande problema med sosial dumping. Fri flyt av arbeidskraft og tenester i eit slikt område aukar konkurransen og gjer det langt vanskelegare å oppretthalda standardar som fagrørsla har kjempa fram. Det vil alltid vera mange nok som kan tilby arbeidskrafta si til langt under det som er gjengs lønn, så lenge forskjellane er så enorme som dei er. For mange av dei nye EU-landa ligg lønsvilket på 10-20% av det norske.

Delar av debatten handla lenge om kor vidt ein ønska austeuropeiske arbeidstakarar velkommen eller ikkje. NHO og politikarar som vil ha auka konkurranse på arbeidsmarknaden, prøvde å gjera dette til eit spørsmål om solidaritet: Kvifor skulle austeuropeiske arbeidarar nektast sjansen til eit betre liv og ein mykje betre betalt jobb enn dei ville fått i heimlandet? Det vart framstilt som egoistisk å stå for alt anna enn fri innvandring frå dei nye EU-landa.

Norsk lønn i Noreg

Fagrørsla frykta derimot at sosial dumping i stort omfang ville bli resultatet av austutvidinga, med mindre det vart sett i verk sterke

mottiltak. Standpunktet ein inntok var klart og tydeleg: Alle er velkomne hit, men alle skal arbeida under norske lønns- og arbeidsvilkår. Korleis kunne ein sikra det?

Etter press frå fagrørsla innførte Noreg som eitt av fleire land såkalla overgangsordningar. Med overgangsordningane, som kan vara i inntil 7 år (frå 1. mai 2004), vil individuelle arbeidstakarar frå dei åtte nye aust-europeiske medlemslanda (EU-8) framleis måtta søkja om arbeidsløyve, og dei må ha ein arbeidskontrakt om heiltidsarbeid til norske lønns- og arbeidsvilkår. Slike krav blir ikkje stilt til arbeidstakarar i "det gamle" EU, som automatisk får arbeidsløyve utan krav om norske lønns- og arbeidsvilkår. Overgangsordningane gjeld heller ikkje for arbeidstakarar som er tilsette i utanlandske selskap som har oppdrag i Noreg eller for sjølvstendig næringsdrivande, som til saman utgjør mesteparten av arbeidskraftimporten frå aust-europa.

Overgangsordningane er nettopp overgangsordningar, og ikkje permanente tiltak mot sosial dumping. Men tanken er at dette skulle gi eit pusterom for å innføra meir effektive og permanentente tiltak. Viktige slike tiltak er:

- *Allmenngjering av tariffavtalar:* Ei offentleg oppnemnt tariffnemnd kan vedta at reglane i ein bestemt tariffavtale også skal gjelda for arbeidstakarar og arbeidsgivarar som står utanfor avtalen. Dette er til dømes gjort i byggebransjen i Oslofjordområdet og i Hordaland. Avtalen blir truleg snart utvida til å gjelda heile landet.
- *Solidaransvar:* Byggherren står ansvarleg for at underkontraktørar følgjer norske lønns- og arbeidsvilkår. Dette kravet er fremma av fagrørsla, og blir vurdert av regjeringa.

- *Innsynsrett:* Fagleg tillitsvalde får innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandørar, og i bedrifter som ikkje har tariffavtale. Også dette kravet er til vurdering i regjeringa.
- *Styrka tilsyn og kontroll:* Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har fått auka ressursar til å driva kontroll og tilsyn på arbeidsplassane, og skal få styrka sanksjonsmidlar.
- *Implementering av ILO-konvensjon 94:* Denne konvensjonen har som formål å hindra sosial dumping og opnar for å stilla krav om vertslandet sine lønns- og arbeidsvilkår i anbudsrundar om offentlege oppdrag.

Overgangsordningane har ikkje hindra at Noreg har mottatt eit stort antal aust-europeiske arbeidstakarar dei siste åra. I 2005 vart det gitt 37 200 arbeidsløyve til individuelle arbeidstakarar frå dei nye EU-landa, ein klar auke frå nivået i 2003. Det var også langt fleire enn Sverige (som ikkje har overgangsordningar) og Danmark (som har overgangsordningar) til saman. Sverige gav same året snaut 4 500 arbeidsløyve, og Danmark 4 900. Overgangsordningane har heller ikkje hindra sosial dumping, men har avgrensa lønnsdumpinga for arbeidstakarar som tar seg arbeid i norske bedrifter.

Fri flyt av tenester



Overgangsordningane gjeld bare for ein type arbeidsinnvandring, der enkeltpersonar reiser til Noreg for å søkja arbeid. Når utanlandske selskap tar med seg eigne tilsette til oppdrag i Noreg (utstasjonering), når enkeltpersonar etablerer seg som sjølvstendig næringsdrivande i landet, eller når ei bedrift leiger inn arbeidskraft, kjem det ikkje lenger inn under EU-reglane for fri flyt av arbeidskraft, og overgangsordningane gjeld heller ikkje.

Det er særleg utviklinga i tenestemarknaden som vil utgjera den største utfordringa i kampen mot sosial dumping. Som EØS-medlem er Noreg ein del av EU sin indre marknad, også på tenesteområdet. EU-kommisjonen er ikkje nøgd med mobiliteten i den felles arbeidsmarknaden eller graden av fri flyt på tenesteområdet. Tenester utgjør 70% av økonomien i EU-landa, men den grenseoverskridande handelen med tenester utgjør bare 20% av den totale handelen mellom landa. Auka konkurranse på dette området er nødvendig for å nå måla i EU sin Lisboa-strategi, i følgje kommisjonen. Sentralt i denne målsettinga er det å styrka dei store europeiske selskapa si slagkraft på verdsmarknaden. For å oppnå dette må dei også få "betre vilkår" på den indre marknaden.

EU-kommisjonen har derfor lansert eit mykje omstridd tenestedirektiv. Direktivet skal gjera det enklare for utanlandske selskap å etablere seg i eit anna land, og enklare å tilby tenester over landegrensene. Målet er å forenkla lovverk og reglar for å fremma den frie flyten av tenester. Med auka konkurranse på tenestemarknaden aukar også konkurransen i arbeidsmarknaden, fordi arbeidskraft er den viktigaste innsatsfaktoren i tenesteyting og fordi grensekryssande tenesteyting også vil innebera flytting av arbeidskraft. Dermed aukar også presset i retning sosial dumping. Kampen mot tenestedirektivet står derfor heilt sentralt i arbeidet mot sosial dumping. Tenestedirektivet står i direkte motstrid til mange av dei mottiltaka både fagrørsla og regjeringa har lansert.

Fagrørsla tilbake til start?

Sosial dumping er her. Problemet starta ikkje med utvidinga av EU/EØS i 2004 og større arbeidsinnvandring frå Aust-Europa. Problemet finst i det norske og europeiske arbeidslivet, med svekka lovverk, dårlegare dekning av tariffavtalar, useriøse aktørar og endra maktforhold. Kappløpet mot botn er allereie i gang. Ein felles arbeidsmarknad i EU/EØS og auka konkurranse i tenestemarknaden vil bare forsterka



problema med sosial dumping. Skulda kan ikkje leggst på dei som søker seg ein betre betalt jobb i eit rikare land, men på storselskapa, arbeidsgivarar og politikarar som styrer i retning av lønnsdumping og ein utrygg arbeidsmarknad.

Spørsmålet er korleis fagrørsla møter desse utfordringane. Verken overgangsordningar eller meir permanente tiltak i lovs form vil vera tilstrekkelege mottiltak mot sosial dumping. Å stoppa EU sitt tenestedirektiv vil vera ein viktig siger for å motverka kappløpet mot botn. Men som for hundre år sidan er det fagrørsla si evne til å organisera folk og derigjennom søkja å oppheva konkurransen arbeidsfolk imellom som vil vera det avgjerande mottrekket.



En sterkere lovgivning for å motvirke sosial dumping

Presentasjon og redigering ved Ingrid Fiskaa, styremedlem i Attac Norge

Fellesforbundet er det forbundet i LO som har jobbet mest systematisk med krav til en bedre lovgivning for å motvirke sosial dumping. I 2003 gikk forbundets landsmøte inn for at Norge, som en overgangsordning, skulle beholde daværende bestemmelser om bevegelse av arbeidskraft fra EUs nye medlemsland fra 1. mai 2004. Dette fikk stor betydning for at LO, og seinere regjeringa, gikk inn for de samme overgangsordningene. Men allerede i 2003 pekte Fellesforbundet på at overgangsreglene langt fra er tilstrekkelige til å hindre sosial dumping, og at andre tiltak er nødvendige. Denne artikkelen gir en framstilling av Fellesforbundets vurderinger av overgangsordningene, og av deres forslag til ny lovgivning. Artikkelen er basert på et notat fra Fellesforbundets forbundsstyre 20. desember 2005.

En strategi mot sosial dumping

De norske overgangsreglene har ikke vært til hinder for sosial dumping i stort omfang i tida etter EØS-utvidelsen. I Fellesforbundets bransjer har overgangsreglene omfattet stadig færre arbeidstakere fra de nye EØS-landene, på tross av at antall utenlandske arbeidstakere fra de nye

medlemslandene i EU har økt. Grunnen til det er at overgangsreglene kun gjelder utenlandske arbeidstakere som tar arbeid i norske bedrifter. Arbeidstakere som er ansatt i utenlandske bedrifter som tar oppdrag i Norge, eller selvstendig næringsdrivende, omfattes ikke. Dette åpner for en systematisk omgåelse av overgangsreglene gjennom etablering av stråfirmaer og tvilsom registrering som selvstendig næringsdrivende.

For å bote på denne situasjonen går Fellesforbundet blant annet inn for offentlige autorisasjonsordninger for vikarbyråer og for utleie og arbeidsformidlingsselskaper. De mener at lovverket må strammes inn både når det gjelder innleie og utleie av arbeidskraft. Videre går de inn for at tillitsvalgte hos hovedentreprenør skal ha tilgang på opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører, inkludert lovfestet faglig innsynsrett i virksomheter der det ikke er tariffavtale. Hovedentreprenør og byggherre skal gjøres sterkere ansvarlig for at underentreprenører opererer innenfor lov- og avtaleverk og betaler lønn og feriepenger, såkalt solidaransvar. Et annet viktig krav er iverksetting av ILO-konvensjon nr. 94 i lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

I notatet fra forbundsstyret oppsummeres Fellesforbundets utgangspunkt i kampen mot sosial dumping slik: *”Det er ei kjerneoppgave for fagforeningene å arbeide for at konkurransen på lønn skal være minst mulig. Men en strategi mot sosial dumping må ikke ha som formål å begrense arbeidsinnvandring, og den bør utformes sånn at den begrenser arbeidsinnvandringa minst mulig. Å begrense arbeidsinnvandringa er utafør formålet med å drive fagforeninger. Vi driver ikke fagforeninger for norske arbeidere. Vi driver fagforeninger for arbeidere i Norge, uansett nasjonalitet.”*

1. Overgangsreglene ved EØS-utvidelsen

Ved EØS-utvidelsen innførte Norge overgangsregler for arbeidstakere fra de nye EØS-landene i en periode på to år fram til 1. mai 2006. Disse

er senere utvidet til å gjelde i tre nye år fram til 1. mai 2009.

Overgangsreglene går ut på at kravet om oppholdstillatelse videreføres for arbeidstakere fra de nye EØS-landene (med unntak av Kypros og Malta). Norske myndigheter kan dessuten innføre beskyttelsestiltak overfor arbeidsinnvandring fra disse landa ved alvorlig ubalanse i arbeidsmarkedet, eller fare for det.

Vilkårene for å få innvilget oppholdstillatelse er at det må foreligge et konkret tilbud om arbeid, lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, og det må være arbeid på heltid.

Overgangsreglene praktiseres slik at det ved første gangs oppholdstillatelse kreves dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår. Ved skifte av arbeidsgiver før det har gått ett år gjelder fortsatt vilkårene for oppholdstillatelsen. Men det skal ikke søkes på nytt, og det er ingen krav til dokumentasjon av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i det nye arbeidsforholdet. Ved utløp av oppholdstillatelse som er gitt for 12 måneder, skal det søkes på nytt. Men nå gis det tillatelse etter det ordinære EØS-regelverket. Det er ingen krav til lønns- og arbeidsvilkår.

Erfaringer med overgangsreglene

- *Overgangsreglene har ikke fungert begrensende på arbeidsinnvandringa.*

Det ble i perioden fra mai til desember 2004 gitt arbeidstillatelse til 20 533 individuelle arbeidsinnvandrere fra de nye EØS-landene. I 2003 ble det i samme periode gitt 12 404 tillatelser. I hele 2005 ble det gitt 37 200 arbeidstillatelser, og første halvår 2006 er det gitt 24 600 tillatelser til borgere fra de nye EØS-landene.

- *Overgangsreglene har begrenset lønnsdumping for arbeidstakere fra de nye EØS-landene som tar seg ansettelse i norske foretak.*

Overgangsreglene har begrenset lønnsdumpingen som henger sammen med EØS-utvidelsen. Flere store aktører i arbeidsmarkedet som har ansatt arbeidstakere fra de nye EØS-landene, har forholdt seg til overenskomstenes minstebestemmelser. Men overgangsreglene har i liten grad ført til at disse arbeidstakerne samlet sett har fått de lønns- og arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalene. Det blir godtatt at summen av timelønn og verdien av andre ytelser er lik minstelønna i den aktuelle tariffavtalen, selv om dette neppe er i samsvar med forskriftens krav til tarifflønn.

- *Overgangsreglene har bidratt til at brorparten av arbeidsinnvandringa fra de nye EØS-landa kommer i form av ansatte i utenlandske selskaper som tar oppdrag i Norge (utstasjonering).*

I byggenæringen er 6 av 10 arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene ansatt i utenlandsk virksomhet. Det er dette som på EU-språk heter utstasjonering. I verftsindustrien er storparten arbeidstakere fra EU-8-landene utstasjonerte arbeidstakere. Overgangsreglene omgås i stort omfang ved falsk utstasjonering ved bruk av oppdragsformidlingsfirmaer og kontraktørvirksomhet. Mange polske eller baltiske selskaper er opprettet med formål å drive "tjenesteyting" til oppdragsgivere i Norge. De har ingen egenproduksjon i "hjemlandet", og de ansatte arbeiderne er nyansatt med sikte på utstasjonering. Dette er fiktiv utstasjonering, selskapskonstruksjoner som bare har til hensikt å omgå overgangsordningens krav til arbeidstillatelse og vilkår om tarifflønn.

- *Overgangsreglene får stadig mindre omfang.*

I byggenæringen får overgangsreglene stadig mindre betydning. I byggenæringen er det kanskje bare én av fem eller en av seks bygningsarbeidere fra disse landene som overgangsreglene kan benyttes

på. I verftsindustrien er det antakelig enda færre som omfattes av overgangsreglene. I verftsindustrien er erfaringsmessig så å si alle arbeidstakere fra de nye EØS-landene utstasjonerte arbeidstakere som uansett ikke omfattes av overgangsreglene.

2. Allmenngjøring av tariffavtaler

Etter EU-retten er det fortsatt sånn at medlemsstatene kan sikre utsendte arbeidstakere fra foretak i en annen medlemsstat de samme lønns- og arbeidsvilkår som det som gjelder i den medlemsstaten der arbeidet utføres. Dette framgår av EUs utstasjoneringsdirektiv.

Ustasjoneringsdirektivet slår fast at utsendte arbeidstakere kan sikres vertslandets lønns- og arbeidsvilkår. Dette kan skje ved lov og forskrift, ved tariffavtaler eller ved voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet (allmenngjøring av tariffavtaler).

Det går et skille mellom allmenngjøring av tariffavtaler på den ene sida og lovfesta nasjonal minstelønn på den andre sida. I Norge har vi ikke lovfesta minstelønn, da lønnsnivå avtales mellom partene i arbeidslivet. NHO har lansert et forslag om nasjonal lovfestet minstelønn som et tiltak mot sosial dumping. Dette er lansert som et alternativ til allmenngjøring. Men egentlig er dette ikke noe forslag mot sosial dumping. Det er heller et forslag om å legalisere sosial dumping i Norge.

Allmenngjøring av tariffavtaler er en måte å utvide omfanget til tariffavtalen på ut over å omfatte de opprinnelige avtalepartene. Allmenngjøring griper inn i avtaledekningen på to måter: direkteavtaler i uorganiserte bedrifter og formalisering av tariffavtalen i organiserte bedrifter.

I hvilken grad allmenngjøring påvirker organisasjonsgraden og avtaledekningen finnes det så langt liten erfaring med. Men det er

naturlig å anta at dette vil avhenge av to forhold: Omfanget av bruken av allmenngjøring og omfanget av bestemmelser som allmenngjøres. Så langt har holdningen til Fellesforbundet vært at når de først har krevd allmenngjøring, har de gått inn for å allmenngjøre så mye som mulig av tariffavtalen. Om det framover skal benyttes allmenngjøring i større omfang, vil forbundet vurdere omfanget av bestemmelser som kreves allmenngjort.

Det norske allmenngjøringsinstituttet er i stor grad styrt av partene i tariffavtalene. Allmenngjøring kommer i stand etter begjæring av partene. Det er opp til partene å ta initiativ til å allmenngjøre tariffavtalen. Tariffnemnda kan likevel også vedta allmenngjøring på eget initiativ. Partene er representert i tariffnemnda, og partene har rett til å iverksette håndhevingsboikott mot virksomhet som ikke retter seg etter vedtak i tariffnemnda.

Vedtak i tariffnemnda fattes ved vanlig flertallsvedtak. Ingen av partene har vetorett mot en begjæring om allmenngjøring. En arbeidsgiverorganisasjon kan ikke forhindre et allmenngjøringsvedtak, når arbeidstakerorganisasjonen godtgjør at vilkårene for allmenngjøringer til stede. Partene har en utvidet adgang til å iverksette boikott for å tvinge en virksomhet til å etterleve de lønns- og arbeidsvilkårene som følger av et allmenngjøringsvedtak.

3. Inn- og utleie av arbeidskraft

Endringene i lovgivinga om inn- og utleie av arbeidskraft, gjennomført av regjeringen Stoltenberg fra 1. juli 2000, har ført til en sterk øking i omfanget av useriøse utleie- og leiefirmaer. Handelen med svart arbeidskraft i byggenæringen har for en stor del foregått i leiefirmaene. Svart arbeid, sosial dumping, konkurser og konkurskriminalitet er utbredt i leiefirmaene.

I Bondevik-regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov var det lagt opp til en ytterligere liberalisering av adgangen til innleie av arbeidskraft. Den nye regjeringa har reversert dette. Fellesforbundet vurderer det likevel ikke som tilstrekkelig for å rydde opp i det useriøse utleiemarkedet. De mener det trengs innstramming både i adgangen til utleie og innleie av arbeidskraft i forhold til lovgivingen av 1. juli 2000.

Fram til 2000 var inn- og utleie av arbeidskraft, med noen definerte unntak, forbudt. Det vil si, forbudt når innleievirksomheten ”selv har tilsatte til å utføre arbeid av samme art eller driver en virksomhet hvor slikt arbeid inngår som naturlig ledd”. Fra 2000 ble slik innleie tillatt når det gjelder innleie fra produksjonsbedrift, mens innleie fra leiefirma ble tillatt etter skriftlig avtale med de tillitsvalgte.

Fellesforbundet mener det er grunn til å stramme inn igjen på adgangen til utleie. Dette vil de ha gjort slik at adgangen til å drive med utleie på innleiebedriftens fagområder begrenses til å gjelde produksjonsbedrifter og autoriserte bemanningsforetak.

Det er mulig å stramme inn adgangen til innleie i to retninger. En kan stille krav om at all innleie på innleiebedriftens fagområder, eller innenfor innleiebedriftens ordinære drift, skal kreve skriftlig avtale med de tillitsvalgte. Eller adgangen til slik innleie kan begrenses til tariffbundne bedrifter. Eller en kan gjøre begge deler.

Fellesforbundet vil ha vurdert et regime for innleie av arbeidskraft der innleie bare er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig tilsetting, og ellers bare ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Med et slikt regime vil en være tilbake dit en var for 2000, med den forskjellen at dispensasjonsadgangen er erstattet med avtaleadgang.

4. Faglig innsynsrett

Kravene om at tillitsvalgte skal ha tilgang til opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenøren, fikk ikke gjennomslag i Stortingets behandling forut for EØS-utvidelsen. I tiltredelseserklæringen til regjeringen Stoltenberg er kravet fulgt opp, men det er ikke blitt lagt fram et konkret forslag hittil.

Fellesforbundet har også gått inn for en videre innsynsrett: at fagforbundene må ha en tilsvarende lovfestet rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår i bedrifter der det ikke fins tariffavtale, når formålet er å dokumentere et krav om allmenngjøring av tariffavtalen eller å iverksette håndhevingsboikott mot virksomhet som er omfattet av allmenngjøringsforskrift.

Det har vist seg som en viktig svakhet ved allmenngjøringsloven at den som har bevisbyrden i ei sak om allmenngjøring ikke har innsynsrett i de forholdene som skal bevises. Dette støtter opp under kravet om at bedriftstillitsvalgte må ha innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenøren.

Et annet område der det er behov for lovfesting av innsynsrett er i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie av arbeidskraft. De bedriftstillitsvalgte bør få en lovfestet rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår i utleiebedriften før beslutning om innleie tas.

Fellesforbundet har forsøkt å få gjennomslag i overenskomstene for at de bedriftstillitsvalgte skal ha innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører og utleievirksomheter, før beslutning om bortsetting tas. En lovgiving på dette vil være noe nytt i Norge, og må begrunnes i at de bedriftstillitsvalgte har en viktig rolle i arbeidet for seriositet i arbeidslivet. Forhandlingsretten om bortsetting av arbeid må da ved lov

og/eller avtale utvides til ikke bare å omfatte behov og omfang av bortsetting, men også hvilke krav som stilles til de underentreprenørene som benyttes.

5. Solidaransvar



Fellesforbundet går inn for at oppdragsgiver skal ha solidaransvar for virksomheter som kommer inn under allmenngjøringsforskrift. Dette har de foreslått utformet slik at oppdragsgiver gjøres solidarisk ansvarlig for ubetalt lønn, slik at innleievirksomheten har betalingsplikt for arbeidstakere hos utleievirksomheten, og at oppdragsgiver har betalingsplikt for arbeidstakere hos alle utenlandske oppdragstakere i nedstigende linje som det blir gitt oppdrag til.

Skattebetalingsloven har en bestemmelse som gjør innleievirksomhet solidarisk ansvarlig for ubetalt forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift i utleievirksomheten. Ligningsloven gjør gjeldende et tilsvarende solidaransvar for oppdragsgiver til utenlandsk oppdragstaker. Like naturlig som at innleievirksomheten kan holdes solidarisk ansvarlig for ubetalte skatter og avgifter, er at den kan holdes ansvarlig for ubetalt lønn og feriepengene i virksomhet som er omfattet av allmenngjøringsforskrift. Forbundet vil dessuten ha vurdert et tilsvarende forslag om solidaransvar for lønn og feriepengene ved innleie av arbeidskraft.

6. Kontraktørvirksomhet

Ved EØS-utvidelsen var det venta at en del av arbeidsinnvandringa fra de nye EØS-landene ville komme i form av kontraktørvirksomhet. Det har skjedd, men så langt i beskjedent omfang.

Etter at en fikk det første tunge allmenngjøringsvedtaket for Oslofjordregionen, er det registrert en markant øking i registreringen av polske og baltiske enkeltmannsforetak innafor det området der tariffavtalen er allmenngjort. Det er grunn til å tru at dette for en stor del



dreier seg om registrering av arbeidstakere som har til formål å omgå kravene til lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskriften. Dette tilsier at arbeidstakerbegrepet må avklares nærmere og avgrenses slik at det blir umulig å omgå overgangsregler og allmenngjøringsvedtak ved at personer som i virkeligheten er arbeidstakere opptrer som selvstendig næringsdrivende. Videre må bruk av fast ansatte (anti-kontraktørklausul) igjen bli et krav ved alle offentlige anskaffelser.

7. ILO-konvensjon nr. 94

ILO-konvensjon nr. 94 er implementert i byggereglementet til flere kommuner og fylkeskommuner. Fellesforbundet vil at konvensjonen skal implementeres i lov og forskrift om offentlige anskaffelser. Dette vil de ha gjort slik at klausuler med krav til lønns- og arbeidsvilkår må inntas i alle kontrakter om offentlige anskaffelser.

Hvordan polske bygningsarbeidere ble organisert



Av Roy Pedersen, leder i Oslo Bygningsarbeiderforening

I forbindelse med EUs østutvidelse fikk vi i en rekke miljøer en diskusjon om fri flyt av arbeidskraft og sosial dumping. Ut fra tidligere erfaringer med arbeidsinnvandring så man for seg stor tilstrømning av spesielt polske, men også baltiske bygningsarbeidere. I debatten som oppsto, gjorde tre hovedsynspunkter seg gjeldende:

Det ene, som var sterkest blant en del politikere, var at arbeidsinnvandring kunne medføre press på velferdsordningene. Spesielt var man redd for økte trygdeutbetalinger, økte utgifter til kontantstøtte m.m. Begrep som “sosial turisme” ble brukt.

Det andre hovedsynspunktet var å kreve overgangsordninger. Med dette kravet ville noen bremse arbeidsinnvandringen. Andre krevde økte faglige rettigheter som virkemiddel imot sosial dumping, da overgangsordninger uansett er midlertidig. Regjeringa og Stortingsflertallet vedtok en norsk variant, der det kreves arbeidsavtale med et firma for å få innvilget arbeids- og oppholdstillatelse.

Den tredje linja så for seg en strategi knyttet til at utenlandske og norske



byggningsarbeidere har felles interesser imot halliker (mellommenn) og aggressive norske, polske og alle andre arbeidsgivere: Utenlandske byggningsarbeidere var og er velkomne, men ikke på vilkår som bidrar til sosial dumping.

Med det som utgangspunkt oppsto et behov for å finne en fellesnevner mellom å forsvare oss sjøl, samtidig som at lista ikke ble lagt så høyt at våre krav i praksis hindret utenlandske byggningsarbeidere å få jobb. Det er mange utenlandske byggningsarbeidere som mangler kunnskap om norske lover og regler, ikke kjenner norsk arbeidsliv, har språkproblemer og en annen fagopplæring, noe som er et hinder for å oppnå ”gjennomsnittslønn” i byggebransjen.

Et viktig moment i en ny situasjon ble krav om allmenngjøring for deler av tariffavtalen. Spesielt viktig ble etter hvert krav om at ingen skulle jobbe under minstelønna, at alle skulle ha vår normale arbeidsuke på 37,5 timer og at ansatte skulle ha betalt for reise, kost og losji når de var sendt til Norge på jobb.

Kravene passer også inn i forhold til å motvirke arbeidsgivernes fleksibiliseringsstrategi. Denne går ut på å svekke faglige rettigheter ved å jobbe for økte lønnsforskjeller, fleksible ansettelsesforhold med en blanding av egne ansatte, “outsourcing” og innleie, samt å tilby såkalt flat timelønn uten tillegg for overtidsarbeid.

Erfaringen viser at allmenngjøring sammen med lovbestemmelser er nødvendig for å motvirke sosial dumping. Vårt krav er at stortinget og regjeringen må gi fagforeninger og tillitsvalgte lovbestemt innsynsrett hos underentreprenører og innleiebedrifter. I tillegg må det innføres et solidaransvar for innleiebedrift for lønn- og feriepenge i utleiebedrift, og det må stilles krav til norske lønns- og arbeidsvilkår for å kunne få anbud ved offentlig byggeoppdrag og anlegg.

Andre lands erfaringer er en del av diskusjonene våre. Spesielt Tyskland opplevde stor tilstrømning av polske bygningsarbeidere etter murens fall. Arbeidsgiverne utnyttet dette til lønnsdumping. Resultatet ble et par hundre tusen ledige bygningsarbeidere til tross for høykonjunktur.

Det tyske bygningsarbeiderforbundet IG BAU forsøkte å stå imot ved å hindre økt arbeidsinnvandring. Denne linja fikk to svært uheldige og utilsiktede virkninger. Den ene var at polske bygningsarbeidere ikke så på fagbevegelsen som noen alliert, da de ofte ble sendt hjem der de ble oppdaget av fagforeningene. Det andre at det bidro til et økende illegalt arbeidsmarked og svart arbeid. Det antydes at 35- 40 % av all tysk byggevirkosomhet nå foregår svart. Medlemstallet i IG BAU har gått bratt nedover. De tyske erfaringene er et fagforeningsmareritt vi for all del ønsker å unngå.

I alle våre avklaringer var det også en erkjennelse at EU pålegger oss fri flyt av arbeidskraft. De tyske erfaringene viser at å gå imot dette slo feil. Dessuten er det neppe solidarisk.

Gjennombruddet

Sommeren 2004 ble Oslo Bygningsarbeiderforening litt tilfeldig kontaktet av en polsk bygningsarbeider ansatt i ADECCO. Vedkommende var som bygningsarbeidere flest opptatt av egne lønns- og arbeidsvilkår. Spesielt timelønn, overtidsbetaling og at det ved hyppige skift av byggeplasser ikke ble gitt kompensasjon for betydelige reiseutgifter.

Ved hjelp av en polsk tolk ble det gjennomført flere møter med bygningsarbeiderne. Siden mange av de polske bygningsarbeiderne er innkvartert i større brakkerigger, ble det via spredte kontakter invitert til et møte der alle interesserte kunne komme. Tømrer- og Byggfagforeningen hadde opplevd noe liknende som oss, og vi ble vi

enige om å kjøre et felles løp.

Vi ble overrasket over responsen. Rundt 20 møtte opp. De fleste organiserte seg. Vi var i gang. Fra denne datoen har de to nevnte foreningene hatt en egen ansatt på timebasis for å drive organisasjonsarbeid og tolkearbeid overfor våre nye medlemmer. Liknende har skjedd i flere større byer.

Det er et enormt informasjonsbehov: Om lover og regler i norsk arbeidsliv, skattespørsmål, trygderegler, husleieforhold m.m. Vi bestemte oss for å bidra med litt folkeopplysning. For første gang informeres det på polsk i foreningenes medlemsaviser. I LO i Oslos 1.mai-demonstrasjon har vi de to siste årene hatt parolen: “Nie zgadzamy sie na socjalny dumping!” (“Vi vil ikke ha sosial dumping”).

Polske bygningsarbeidere driver en stor grad av selvorganisering. Stadig kommer nye til og fagforeningen vår har sommeren 2006 rundt 125 polske medlemmer, av et totaltall på 1300 yrkesaktive medlemmer. Mange av disse er organiserte i leiefirmaet ADECCO. Etter litt fram og tilbake på NHO-hold har ADECCO underskrevet byggfagoverenskomsten, fra 1. juli 2006. Dette betyr at ca. 1150 ansatte i nevnte firma omfattes av den samme tariffavtalen som organiserte norske bygningsarbeidere. De fleste av disse er polakker.

Jevnlig avholder vi møter for å diskutere saker, avklare spørsmål og hvilke krav som skal stilles. Flere til dels vanskelige tvistesaker er løst, om enn ikke alle. Våren 2006 gjennomførte de to Osloforeningene kurs i norske lønns- og arbeidsvilkår kun for polske medlemmer. 26 deltok.

Språk er viktig. De to fagforeningene gjennomførte i 2005 gratis norskkurs med profesjonell lærer der rundt 20 deltok. Fellesforbundet har etter forslag fra fagforeninger tatt initiativ til norskkurs for medlemmer i

regi av AOF. Prosjektet er igangsatt fra høsten 2006.

Fellesforbundet har også utgitt informasjon om lønns- og arbeidsvilkår i Norge på polsk, estisk, latvisk, litauisk og andre språk. Det samme har skjedd med forskriften for den nevnte allmenngjorte tariffavtalen for Oslofjordområdet. Allmenngjøring for deler av byggfagoverenskomsten gjøres sannsynligvis gjeldende for hele landet i løpet av 2006.

Sosial dumping er virkelighet

De polske bygningsarbeiderne kan grovt sett deles inn i to grupper. Den ene er de som er nevnt i forbindelse med overgangsordningen. De er ansatt i et norsk firma, med skriftlig arbeidsavtale, betaler skatt til Norge, får lønsslipp og har egen lønnskonto. I tillegg har disse normalt samme trygderettigheter som norske ansatte. Lønns- og arbeidsvilkår er noenlunde siviliserte, sjøl om vi stadig blir kontaktet av polakker som er grovt utnyttet som billig arbeidskraft.

Den andre gruppa består gjerne av bygningsarbeidere sendt hit fra et polsk eller baltisk firma via en norsk mellommann (hallik), for deretter å bli utleid til et norsk firma. Ordet hallik brukes fordi vedkommende soper inn en pen slant med penger uten å ha noe ansvar, bortsett fra å formidle arbeidskraft.

Det opereres med to falske kontrakter og en virkelighet. En falsk kontrakt sannsynligvis ment for hjemlandets skattemyndigheter, der lønna er 20-30 kroner per time. En annen falsk kontrakt er ment for tillitsvalgte og fagforeninger i Norge, der lønna er 125 kroner timen. Dette var minstelønna før mellomoppgjøret i 2005. Virkeligheten er en annen: Omregnet 50 - 60 kroner timen hvor diett er inkludert. Det jobbes 10 timers dag mandag til fredag, med en kortere lørdag slik at det i sum blir rundt 55-60 timer i uka. Selv om arbeidskontrakten sier noe annet, blir de fleste sendt hjem etter 6 måneder for å slippe å skatte til Norge.

Skattereglene slår fast at man som EU-borger kan jobbe skattefritt i 183 dager.

Det finnes eksempler på at en tolk og informant ansettes sammen med arbeidsgjengen for å ”spionere” og informere videre dersom noen klager på arbeidsforholdene. Vedkommende passer samtidig på at ingen forteller, spesielt ikke til fagforeninger, om hva som foregår.

Foreningen vår har vedtatt både å hjelpe og organisere de som jobber under slike lønns- og arbeidsvilkår. Siden det polske nettverket har en stor grad av egenorganisering, får vi også stadig flere medlemmer i denne gruppa, med dertil flere og stadig mer kompliserte tvistesaker.

Norske arbeidsgivere vet hva som foregår. NHO er prinsipielt imot å ta inn bestemmelser i overenskomstene som motvirker sosial dumping. Organisasjonen har fått utredet hvorvidt den norske loven om allmenngjøring av tariffavtaler er brudd på EØS-reglene. Konklusjonen er klar: NHO ønsker sosial dumping.

Oslo Bygningsarbeiderforening har som målsetting å jobbe for at fagbevegelsen i alle ledd endres fra administrering, styring og kontroll, til organisering, aktivisering og initiativ. Denne måten å jobbe på har gitt oss økt sjøltillit og nye erfaringer i arbeidet med utenlandsk arbeidskraft. Heldigvis for oss kunne dette gjennomføres i en oppgangskonjunktur. Målsettingen er å være fagforening for alle bygningsarbeidere som jobber her, ikke bare de norske.

De som bygger landet

Av Even Tømte, journalist i Fagbladet

Brakka på byggeplassen Lørenskog Sentrum Vest er beskjedene på veggene slått opp på både norsk og polsk. Flere språk surrer mellom veggene. Her arbeider både polakker, litauere, nordmenn og svensker. Sammen bygger de landet. Totalt skal entreprenøren Agathon Borgen AS bygge 20 blokker med 5-600 leiligheter her.

Det krever mange ledige hender. Stadig flere av dem har krysset landegrensene for å bidra til den norske byggeboomen. Ifølge NRK var det i februar 2006 dobbelt så mange arbeidere fra de nye EØS-landene i Norge som på samme tid året før. De fleste av dem kommer fra Polen.

– I Polen finnes det ikke arbeid. Jeg hørte fra andre om et umettet marked i Norge. Jeg så det som en mulighet for å jobbe med faget mitt, hvitt og legalt, sier Robert Czempala (41).

Han drev en stund sitt eget firma i Polen, men gikk uten arbeid i tida før han reiste til Norge. Nå har han og kollegene Mariusz Tychulski (32) og Roman Kocaba (44) vært i landet i snart tre år. Flere av dem har søkt ut over grensene tidligere, til Tsjekkia og Tyskland.

– Vi reiser dit jobbene er. For fire år siden visste jeg nesten ingenting om Norge. Jeg reiste hit etter å ha sett et oppslag i en polsk avis om et firma som rekrutterte bygningsarbeidere til Norge. Jeg måtte gå på norskkurs før jeg kunne reise. Siden har jeg også tatt språkkurs i Norge, forteller Mariusz.

– Jeg fikk ideen om å søke jobb i Norge gjennom kamerater, folk som kjenner folk som hadde vært her. Hadde jeg visst mer om Norge, hadde jeg kommet før - i stedet for å prøve lykken i Tyskland, skyter Roman inn.

– **Må først og fremst klare seg selv**

Samtalen går på en blanding av norsk og polsk. Mest polsk. Når resonnementene blir for lange eller diskusjonen for opphetet er det polsk som gjelder, og tolken må steppe inn og forklare. På byggeplassen er det norsk som er arbeidsspråket.

– Det går fint. Og skulle det bli problemer, tyr vi til tegnspråk. Det er internasjonalt, forklarer Robert.

Mariusz, Robert og Roman er organisert i Oslo

Bygningsarbeiderforening. Alle meldte seg inn kort tid etter at de begynte å jobbe i Norge. Foreningen organiserer etter hvert mange polakker, og holder seg med en egen polskspråklig organisator. Det er hun som fungerer som tolk i intervjuet vårt.

– Jeg ser medlemskapet som en sikkerhet. Dersom det skulle skje noe alvorlig, mener Robert.

Alle rister gitt oppgitt på hodet når tolken forteller om hvordan hun får henvendelser fra polske medlemmer om borttauede biler, uforståelige brev fra det offentlige og andre problemer som dukker opp i møtet med et fremmed land.

– Man må jo først og fremst klare seg selv. Man kan ikke komme til fagforeningen med alt.

Aldri et vondt ord

Østeuropeiske håndverkere som reiser over landegrensene på leting etter arbeid har skapt mye hodebry og atskillige spaltemeter med debatt og kommentarer i Norge. Fagbevegelsen frykter at arbeidsinnvandring kan misbrukes som en brekkstang for sosial dumping og krever norske lønns- og arbeidsvilkår for alle som jobber i landet. Fra annet hold beskyldes fagbevegelsen for å være usolidariske når de ikke vil la arbeidere fra ulike land underby hverandre i konkurransen om arbeidsplassene.

På Lørenskog Sentrum Vest har de et avslappet forhold til det hele.

– Jeg følger ikke så mye med i media, det blir mest i fagforeningsbladet. Mitt inntrykk er at avisene skriver godt om oss en dag og dårlig den neste. Men dette er ikke noe jeg merker mye til på arbeidsplassen. Jeg har aldri hørt et vondt ord fra noen, sier Robert.

– Vi jobber legalt, og betaler skatt. Nordmenn kan da ikke ha noe imot det. Da er det verre med dem som jobber svart, mener Roman.

– Det er nok dem avisene er mest opptatt av. Hva med alle historiene om polakkene som går for lut og kaldt vann rundt omkring?

– Dem som jobber for 50 kroner i timen? Det er fienden. De tar jobbene fra dem som jobber legalt og under ordentlige forhold. Men det er et mindretall som jobber under slike betingelser, svarer Mariusz.

– Det ropes høyt om dem som jobber for 40-50 kroner i timen, og det

virker som mange tror de finnes overalt. Men jeg kjenner ingen som gjør det, sier Robert.

– *Opplever dere at fagbevegelsen forsøker å beskytte norske arbeidere mot dere?*

Spørsmålet avstedkommer en opphetet diskusjon som verken tolk eller journalist klarer å få med alle nyansene av. Men meningene er klare:

– Vi er absolutt ikke enige i et sånt utsagn. Vi har ikke opplevd at fagforeningen har opptrådt diskriminerende overfor oss på noen måte, svarer de i munnen på hverandre.

Lange dager

I Polen har alle tre kone og barn. Dem får de sett lite til. Men hver annen eller tredje måned tar de seg fri en uke eller halvannen for å besøke familien. Arbeidsgiveren er fleksibel med å legge til rette for at de ansatte kan reise hjem.

– Så lenge firmaet får beskjed på forhånd, er det aldri noen problemer med å reise, forteller Robert.

– *Er det vanskelig å være så mye borte fra familien?*

– Det er en vanesak. Når du har vært borte så mange år er det nesten vanskeligere å komme hjem, humrer Robert. De andre nikker.

– Den første uka man er hjemme går det fint. Andre uka begynner kranqlingen. Etter en stund begynner man nesten å lengte tilbake til jobben, sier Mariusz.

– *Hva gjør dere når arbeidsdagen er over?*

– Ikke så mye. Når man har kommet hjem fra jobb, gått i butikken, laget

mat og sluppet av litt er det ikke mye tid igjen av dagen. Da blir det gjerne til at man går og legger seg, sier Robert.

For arbeidsdagene kan bli lange. Mange av de polske bygningsarbeiderne jobber ofte ti timers arbeidsdager, forteller Mariusz.

– Ikke fordi arbeidsgiveren krever det, men for å kunne avspasere for å reise hjem.

Kveldene tilbringer han på en brakke. 20 kvadratmeter med eget bad, besørget av arbeidsgiveren.

– Luksus, sier Roman. Selv bor han privat og betaler fem tusen i måneden for en hybelleilighet på Holmenkollen.

– Nei, det er normal standard. Men det var verre før. I begynnelsen delte jeg dusj med 30 andre, svarer Mariusz.

Robert, Roman og Mariusz tjener mellom 140 og 170 kroner timen. Det er ikke uforskammet mye for denne typen arbeid. Heller ikke uforskammet lite. Det ligger et stykke over den tariffestede minstelønna, for tiden 132,25 kroner i timen, som Tariffnemnda i fjor bestemte at skulle gjelde for alle.

– *Hva ville dere tjent på å gjøre den samme jobben i Polen?*

– Det er vanskelig å si. Jeg har ikke jobbet Polen på fem år, svarer Mariusz.

– Det avhenger av mye; blant annet av hvor i landet du jobber, og en god del flaks. Kanskje fem tusen kroner i måneden, mener Roman.

– Men selv om lønnen er lavere, er jo også et norsk brød verdt tre

middager i Polen. Prisforskjellene er store. Jeg har kjøpt et eldre hus i Polen, som jeg renoverer. Det kan jeg gjøre når jeg jobber i Norge. Jeg hadde ikke hatt mulighet til det om jeg hadde jobbet i Polen eller i Tyskland, sier Mariusz.

- *Hvordan får du tid til å renovere hus i Polen?*
- Jeg ansetter folk som gjør arbeidet for meg, forteller han.

Så lenge noen vil ha oss

Ingen av de tre bygningsarbeiderne planer om å gi opp jobbingen i Norge med det første. Så lenge arbeidsmarkedene i Polen og Norge ser ut som de gjør, regner de å fortsette tilværelsen som pendlere over landegrensene.

Likevel regner ingen av dem det som aktuelt å flytte til landet.

- Det blir ikke lett for familien å bo her hvis jeg er den eneste som har jobb, forstår noe av språket og er i stand til å orientere meg i samfunnet. Da er det bedre slik det er nå, mener Roman.

Da Mariusz først kom hit, håper han å kunne etablere seg mer permanent i Norge etter hvert. Nå er han slett ikke så sikker:

- Det har vist seg å være vanskelig. Ikke minst på grunn av språkbarrieren, mener han.
- Hvor jeg er om ti år? Her. I Akershus, på en byggeplass full av arbeidere, der jeg jobber og reiser hjem annenhver måned, akkurat som i dag, tror Robert.
- *Hvor lenge tror du at du kommer til å fortsette å jobbe i Norge?*
- Til jeg går av med pensjon. Så lenge det finnes arbeid, kommer vi til å være her.

Erfaringer fra kampen mot sosial dumping

Av Jorid Tveita, nestleder og organisasjonsmedarbeider i Oslo og Akershus Hotell- og Restaurantarbeiderforening

Sosial dumping. Bare ordene gir mange frysninger på ryggen. Vi ser for oss svermer av utenlandske arbeidere, gjerne polakker, som flokker seg rundt norske arbeidsplasser, ofte byggeplasser. Her underbyr de sin arbeidskraft, mens de bor 16 stykker i en brakke, uten elektrisitet og vann. Vi ser for oss griske arbeidsgivere som putter bunker med tusenlapper i egen lomme. Er dette dagens Norge og framtidens arbeidsmarked?

Hvis medlemmer av fagbevegelsen hevder at ubegrenset flyt av arbeidstakere kan føre til dumping av lønns- og arbeidsvilkår, så er motpartene på banen og forteller oss at vi er en gjeng egoister som kun tenker på egne medlemmer. At fagbevegelsen vil ikke gi sine brødre og søstre i andre land muligheten til å få seg godt betalt jobber i Norge. At vi derfor er proteksjonistiske og bakstreverske. Beskyldningene er mange og harde. Tilhengere av fri flyt av arbeidsfolk og arbeidsvilkår ser dette som en vinn-vinn-vinn-situasjon. Den utenlandske arbeidstakeren vinner fordi han eller hun får en jobb i Norge, som betaler mange ganger mer enn en tilsvarende jobb i eget hjemland. Bedriften vinner fordi de får (kvalifisert) arbeidskraft til en billig penge, og derfor kan vise til større

overskudd og sikrere arbeidsplasser. Gjennomsnitts-nordmannen vinner fordi vi får billige varer og tjenester produsert her i Norge. Tilsynelatende er det ingen tapere, muligens bortsett fra fagbevegelsen, som mister innflytelse på lønns- og arbeidsvilkår. Det er det ikke alle som oppfatter som et tap.

Debatten om sosial dumping har hatt høy temperatur. Det skulle da også bare mangle, siden det handler om mennesker, både i og utenfor Norge, og deres skjebner. Fra vårt ståsted, i hotell- og restaurantbransjen, er kampen mot sosial dumping en gammel kamp. Slik vi ser det, ble fagbevegelsen født i kamp mot sosial dumping. Arbeidere gikk sammen for å unngå å bli skaltet og valtet med av bedriftseiere. Kampen mot sosial dumping har foregått i over 100 år, både innenfor og utenfor Norges grenser. Det er trist å si, men intet er nytt på kjøkkenet; ikke sårbare arbeidsfolk, ikke griske arbeidsgivere.

”Hotell Kaos”

På et hotell i hovedstaden, la oss kalle det Hotell Kaos, jobber det ca. 40 arbeidstakere. Hotell Kaos har tariffavtale, 6 medlemmer i HRAF og 2 tillitsvalgte. Ledelsen ved Hotell Kaos har valgt følgende ansettelsesstrategi: ”Vi ansetter gjerne unge arbeidstakere fra Danmark og Sverige. Vi engasjerer dem på 6 til 12 måneders kontrakter. På denne måten får vi stadig påfyll av frisk og entusiastisk arbeidskraft, og de unge får mulighet til å tjene penger til studier og reiser.”

Hovedtillitsvalgt, la oss kalle ham Jon, forteller at det er svært vanskelig å verve medlemmer i det klimaet som eksisterer på bedriften. De unge midlertidig ansatte medarbeiderne velger vekk ”unødvendige” utgifter som fagforeningskontingent. De ønsker gjerne å jobbe mest mulig mens de er her, og er ikke så nøye med om de får overtidspålegg. Det viktigste for dem er å få mange timer. Dermed blir det mye vanskeligere for fast ansatte arbeidere å opprettholde et press på ledelsen slik at de følger

tariffavtalens bestemmelser om lønn, arbeidstid og overtid. ”Mange av mine midlertidige kollegaer har arbeidsdager fra kl. 7 om morgenen til langt over midnatt,” forteller Jon. ”De protesterer ikke på dette, siden de selv ønsker timene. Hvis de tier stille og jobber hardt, så får de en god attest å ta med seg tilbake til Sverige eller Danmark.”

Videre forteller Jon at disse unge og uerfarne arbeidstakerne har liten kunnskap om de norske lovene som regulerer arbeidslivet. I mange tilfeller tror de det som skjer på Hotell Kaos er i tråd med norsk lov. Eksempelvis kom Jeppe i oppvasken på jobb selv om han hadde 40 i feber. Noen hadde fortalt ham at han ikke hadde rett på sykepenger her i Norge. Han syntes det var rart, men kom på jobb likevel fordi han trengte pengene. ”Når jeg informerer dem om hva som er deres faktiske rettigheter, så forstår de at de har blitt lurt av arbeidsgiveren, men da er det ofte kort tid igjen av engasjementet deres, så da ønsker de ikke å gjøre noe med det.” Jon forteller at mesteparten av den informasjon han gir disse uorganiserte gjestearbeiderne foregår via sms, fordi kollegaene ikke ønsker å bli observert av ledelsen mens de er i samtale med bedriftens tillitsvalgte. ”Det sier noe om klimaet vi jobber i,” under sukker Jon.

”Hotell Tull og Toys”

På et annet av hovedstadens hotell, vi kan kalle det Hotell Tull og Toys, jobber ”Erica”. Hun jobber på romrenhold, er organisert i HRAF og er tillitsvalgt. På hennes avdeling er alle de fast ansatte organisert. Hotell Tull og Toys har tariffavtale. I fjor sommer etter at Erica kom hjem fra ferie møtte hun flere nye kollegaer, som var blitt ansatt som sommervikarer. Blant dem var det to unge kvinner fra Latvia. Etter hvert ble Erica oppmerksom på at det ikke fantes timeregistrering på disse latviske kvinnen. Hun tok dette opp med avdelingslederen, men ble henvist videre til direktøren. Han kunne fortelle at dette var et prøveprosjekt. Han hadde leid arbeidstakerne via et latvisk firma. De ble

levert på døra hver morgen, og ble hentet igjen om ettermiddagen. De hadde fast avtale om å rengjøre 20 rom per dag uavhengig av tid. De øvrige ansatte på avdelingen rengjør ca. 17-18 rom per arbeidsdag.

Direktøren kunne videre fortelle at de latviske kvinnene var engasjert for 8 uker. Han betalte dem ikke lønn, men betalte firmaet en fast sum. Erica spurte, men han ville ikke ut med hvor mye han betalte for denne tjenesten. Da Erica påpekte at hun syntes det var feil at hun ikke var blitt informert om dette på forhånd, svarte direktøren at dette var noe som hadde kommet på litt plutselig. Hun hadde jo vært på ferie, så det hadde vært litt vanskelig å informere henne. Erica hadde lyst å protestere, men lot det være med det. Hun ville gjerne opprettholde et godt forhold til ledelsen, de pleide å bli så sure hvis hun protesterte for mye. Hun forsøkte heller å formidle til kvinnene at de kunne organisere seg, men det var vanskelig siden de ikke hadde et felles språk. Erica hadde så mange andre ting å ta tak i. De latviske kvinnene var ikke medlemmer og skulle kun være der 4 uker til, så hun tenkte ikke mer på dem.

Noen uker senere var Erica på pauserommet sammen med blant andre de latviske kvinnene. Ved en tilfeldighet åpnet Erica lønsslippen sin akkurat da. Den ene av de to latviske kvinnene gløttet på den og Erica hørte at hun gispet. Erica benyttet sjansen til å forsøke å kommunisere med kvinnen. Hun viste fram lønsslippen. Kvinnen viste den til sin latviske kollega. De diskuterte høylytt på latvisk et øyeblikk. Kvinnen pekte på timelønnen og signaliserte spørrende, ved å snurre fingeren på urskiven på armbåndsuret sitt, om dette var lønn for en time. Erica nikket. Da tok kvinnen en penn, skrev 25 på Ericas lønsslipp og pekte på seg og kollegaen sin. Sjokkert pekte Erica på tallet og gjorde så en snurrebevegelse på sitt armbåndsur for å spørre om de tjente 25 kroner per time. Kvinnene nikket heftig. Deretter la den ene kvinnen pekefingeren over leppene sine og signaliserte at dette måtte holdes hemmelig.

Opplysningene sjokkerte Erica. Kvinnene hadde en timelønn på 25 kroner. Hun ønsket desperat å gjøre noe med saken, men samtidig var hun redd for å skaffe kvinnene problemer dersom hun fortalte hva de hadde sagt. Hun snakket med en annen tillitsvalgt ved bedriften, og de ble enige om at de ikke kunne tie stille. De brakte informasjonen videre til direktøren, og sa at enten så fikk han betale kvinnene tarifflønn eller så fikk han la være å bruke dem. Direktøren var rask til å påpeke hvor sjokkert han var, og at dette var aldeles ikke noe han hadde visst. Dette skulle han rette opp i, og neste år skulle han ikke bruke dette firmaet hvis han trengte vikarer. Erica påpekte at det var hans ansvar å beskytte kvinnene, når han informerte firmaet. Det lovet han å gjøre. Et par dager senere var de latviske kvinnene borte. I det året som har gått har Erica ofte lurt på hva som skjedde med kvinnene, og om hun gjorde det rette. Hun skulle ønske hun hadde mer informasjon og kunnskap.

”Restaurant Uro”

På restaurant Uro jobber Fatima i oppvasken, og har 85 kr i timen i lønn. Restauranten har åpent fra kl. 11 til midnatt, syv dager i uken, men har ingen tariffavtale. Fatima har hørt om HRAF fra en venn og kommer til det lokale fagforeningskontoret fordi hun lurer på om hun også skal organisere seg. Hun forteller ved hjelp av tolk at hun først ble ansatt på en 3 måneders midlertidig kontrakt. Da denne kontrakten gikk ut, fortsatte hun å jobbe der uten at hun har fått ny kontrakt. Arbeidstiden er veldig utstrukturert. Sjefen forteller henne hver dag om han trenger henne neste dag og om hun skal jobbe tidlig eller sent skift. Hun har arbeidet slik i flere år nå. Det er veldig praktisk for restauranten, sier sjefen, da kan de spare utgifter.



Den usikre arbeidstiden gjør det veldig vanskelig for Fatima å planlegge fritiden sin. Hun har lenge hatt ønske om å gå på norskkurs, slik at hun kan få en bedre jobb. Det har ikke vært mulig, siden hun aldri vet når hun

har fri. Hun har 2 små barn, men den usikre arbeidstiden gjør det vanskelig for henne å følge opp barna sine i forhold til skole, barnehage og fritidsaktiviteter. ”Jeg føler at de andre foreldrene ser stygt på meg,” forteller Fatima gjennom tolken sin. ”De tror sikkert at jeg ikke gidder å komme på fotballkamp, men jeg vil jo gjerne.” Heldigvis har Fatima en god mann som tar ansvar og gode naboer som hjelper til med henting og bringing når hun og mannen må jobbe.

Fatima tør ikke kreve kontrakt og vaktliste. En kollega av henne gjorde det, krevde kontrakt, vaktliste og bedre lønn. Da sluttet de å ringe ham. ”Jeg har forsøkt å få jobb andre steder, men det har ikke lyktes enda,” forteller Fatima. ”Så lenge jeg jobber her på restaurant Uro så er jeg takknemlig for de timene jeg får. I januar og februar er det lite å gjøre, jeg får bare noen få skift per uke, og da tjener jeg ikke alltid nok til at vi kan betale utgiftene våre. Nå vet jeg det, så nå sparer jeg resten av året, men det første året var vanskelig. Vi ble nesten kastet ut av leiligheten. Mitt høyeste ønske er å få mulighet til å lære mer norsk og få en jobb som gjør at jeg kan følge opp barna mine skikkelig. Hvis Gud vil, så blir det sånn,” sier Fatima.

Vi må stå sammen

Hotell- og restaurantbransjen er en vanskelig bransje å ha kontroll over, både for fagforeninger og for statlige organer. Løsningen er like enkel som den er vanskelig, like ny som den er gammel. Arbeidstakerne må stå sammen og si at dette aksepterer vi ikke. Vi aksepterer ikke en bransje som gjennomsyres av ulovligheter som svart arbeid, smugling og hvitvasking. Vi aksepterer ikke en bransje som utnytter mange ansattes manglende kunnskaper om sine rettigheter, enten fordi de er unge og i sin første jobb, fordi de er innvandrere og ikke kjenner det norske regelverket eller fordi de, som mange av oss, stoler på arbeidsgiveren sin og derfor ikke dobbelsjekker lovligheten i det som gjøres. Vi aksepterer ikke at de ansatte piskes fram til sykdom som fellesskapet må betale for





i form av langvarige sykepenger, rehabiliteringspenger og attføringsstønad. Vi aksepterer ikke at våre lønns- og arbeidsforhold dumpes og at vår deltagelse i det sosiale livet hindres.

Vi i Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening har også en drøm. Vi skulle ønske at vi kunne nå ut til alle som arbeider i bransjen vår, uavhengig av om de er medlemmer eller ikke, for å fortelle om hvilke rettigheter de har og hvordan de skal få arbeidsgiver til å respektere disse rettighetene. Vi skulle ønske at vi hadde klart å formidle at dersom de ansatte står sammen, så har de mer styrke enn en arbeidsgiver. At de kan tvinge arbeidsgiveren sin til å gi dem respekt for den jobben de gjør og for de menneskene de er. At de kan få en verdig arbeidssituasjon og et godt sosialt liv.

Som så mange andre fagforeninger, så sliter vi med å nå ut. En av grunnene er at vi drukner i enkeltsaker. Når vi må gå hele veien til søksmål for å få ut feriepengene til et medlem, når vi må i 13 møter for å få til selv den enkleste tilrettelegging i forbindelse med sykdom, når vi må bruke masse tid på å kreve stillinger for ansatte som har jobbet full tid som ekstravakt i 6 år, da er det ikke mye tid til over for å forfølge drømmen vår.

Vi sliter med å overbevise de mange studentene som arbeider i vår bransje, om at de kan være organisert selv om de bare er hos oss midlertidig. Studenter, med mange og gode ressurser, kan være en styrke for de kollegaene som kjemper for å få et verdig voksenliv. Studenter, travelt opptatt med å tjene penger de kanskje skal bruke på solidaritetsbrigade i Nicaragua. Studenter som, med sin fleksible innstilling til vaktlister og overtid, ikke ser hvordan de er med på å rasere bransjen for fulltidsarbeidende. Vi er så veldig glade for de studentmedlemmene vi har, som er med og tar ansvar for det felles arbeidsmiljøet.



Det høye tempoet i bytte av arbeidssted er også problematisk for bransjen. Dersom en arbeidsplass oppfattes som dårlig, er manges løsning å skifte arbeidsplass. De gjenværende er de arbeidstakerne som ikke har andre valg enn å bli værende. På mange måter ser vi i Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening disse ansatte som våre viktigste organisasjonsbærere. Ved å trene og skolere disse medlemmene slik at de er i stand til å fungere som tillitsvalgte, så har vi mer stabile klubber og tillitsvalgte som vi kan jobbe sammen med for å bedre lønns- og arbeidsvilkår. Dette stiller store krav til våre skolingsevner og språkkunnskaper, vår pedagogiske tilnærming til lover og avtaler, og våre inkluderende holdninger. Noe som gjør oss bedre, for medlemmene våre og for organisasjonen vår.

For å oppnå drømmen vår er vi avhengige av å stå sammen på arbeidsplassen. Enten du er student som jobber midlertidig i bransjen, ungdom uten annen arbeidserfaring å sammenligne med, innvandrere som føler at du ikke har annet valg enn å godta de arbeidsforholdene du blir forelagt eller faglært arbeider som har valgt hotell- og restaurantbransjen, så må du være med og ta ansvar. Du må være med å si at det som skjer i vår bransje i dag ikke er verdig Norge i 2006. Sammen må vi si, høyt og tydelig, at sånn vil vi ikke ha det! Står vi alene, kan hva som helst skje. Står vi sammen, så må sjefene lytte. Det har fagforeningene visst i 100 år. Det har fagforeningskampen vist oss.

Regjeringa sin handlingsplan mot sosial dumping

Av Ingrid Fiskaa, styremedlem i Attac Norge

I revidert nasjonalbudsjett for 2006 varsla regjeringa ein handlingsplan mot sosial dumping. Denne handlingsplanen omfattar tiltak som Regjeringa meiner kan medverka til å nå målet om ordna lønns- og arbeidsvilkår for alle og ein seriøs arbeidsmarknad. Tiltaka er oppsummert i 10 punkt:

1) Styrka Arbeidstilsynet sine sanksjonsmidlar

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal kunna gi pålegg og bruka tvangsmulkt og stansing når dei utfører tilsyn etter allmenngjeringslova og utlendingslova. Regjeringa har seinare fremma forslag om dette.

2) Auka ressursane til tilsyn

I revidert statsbudsjett 2006 vart det vedtatt å auka løyvingane til Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet med til saman 4 millionar kroner for å styrka innsatsen mot sosial dumping.

3) Sikra ryddigare forhold ved inn- og utleige av arbeidskraft og forbetra ordninga med allmenngjering av tariffavtalar

Regjeringa vil mellom anna jobba vidare med spørsmålet om innsynsrett for tillitsvalde, og tar sikte på å leggja fram forslag om regelendingar hausten 2006.

4) Motverka useriøsitet ved kontraktørverksemd og etablering av enkeltpersonsforetak

Tilsyna skal ha større merksemd på problemet med at arbeidstakarar blir definert som sjølvstendige oppdragstakarar for å unngå norske lønns- og arbeidsvilkår.

5) Stilla krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i kommunale anbudsprosessar

ILO-konvensjon nr. 94 med krav til norske lønns- og arbeidsvilkår skal i 2007 gjennomførast også for kommunar og fylkeskommunar.

6) Innføra utvida byggherreansvar og id-kort i byggenæringa

Byggherren skal få ansvar for å ta inn klausular i kontraktar med underleverandørar for å sikra at arbeidstakarane får lønn og arbeidsvilkår i tråd med allmenngjeringsforskrifter (solidaransvar). Det skal fastsettest reglar for id-kort som kan gjera korta til eit effektivt verkemiddel mot sosial dumping.

7) Gjennomføra tiltak i kystfarten og landbruket

Regjeringa tar sikte på å gjeninnføra kravet om arbeids- og opphaldsløyve for sjøfolk i norsk kystfart i løpet av 2006. Det skal arbeidast systematisk for å hindra sosial dumping i landbruket ved hjelp av målretta tilsynsinnsats og informasjonstiltak.

8) Utvikla statistikk- og analysegrunnlaget

Statistikk og analyse over arbeidsinnvandring og sosial dumping skal forbeistrast.

9) Betre samordna innsatsen frå statlege etatar i heile landet

Dagens samarbeid og fellesprosjekt skal vidareførast og styrkast, og det skal fokuserast meir på å sikra at samarbeidet fungerer godt også lokalt.

10) Styrka samarbeidet mellom styresmaktene og partane i arbeidslivet

Usikkert utfall av handlingsplanen

Dei færreste av tiltaka i handlingsplanen er ferdig utforma, så det gjenstår å sjå korleis den konkrete gjennomføringa blir. Regjeringa har varsla at det skal koma forslag på mykje av dette i løpet av hausten 2006.

Fagrørsla har kravd tiltak som går lenger enn det regjeringa til no har gått inn for. Nokre av dei viktigaste områda for fagrørsla har vore:

- Styrka forhandlingsrett for tillitsvalde ved outsourcing, bortsetting og innleige.
- Godkjenningssordning for vikarbyrå.
- Styrka regelverk for inn- og utleige.
- Solidaransvar (byggeherren sitt overordna ansvar for underleverandørar).
- Sikra tillitsvalde innsyn i arbeidsforhold og arbeidsavtalar.

Dei fleste av desse tiltaka inngår i det som regjeringa skal vurderer, men utfallet er altså ikkje avklart. Det er derfor viktig å oppretthalda presset frå fagrørsla på desse krava.

Innføring av ILO-konvensjon nr. 94

Gjennomføring av ILO-konvensjon nr. 94 er eit sentralt verkemiddel i regjeringa sin handlingsplan. Konvensjonen har som formål å sikra like arbeidsvilkår uavhengig av nasjonalitet, og opnar for at det blir stilt krav til leverandørane til det offentlege om å følgja vertslandet sine lønns- og arbeidsforhold.

Konvensjonen vart vedtatt av ILO i 1949, men ratifisert av Noreg først i 1996. I 2005 vart konvensjonen iverksett av regjeringa for anbudsprosessar i statlege etatar og verksemder. Dette gjeld ikkje for kommunar og fylke, som har måtta gjera egne vedtak. Enkelte

kommunar og fylkeskommunar har også vedtatt å implementera konvensjonen. Regjeringa planlegg imidlertid å innføra han for heile den kommunale og fylkeskommunale sektoren i løpet av 2007.

Iverksetting av ILO-konvensjon nr. 94 kan vera eit svært viktig tiltak mot sosial dumping. Leveransar til det offentlege er viktige, og dei færraste firma i bygge- og anleggsbransjen vil setja seg utanfor sjansen til å konkurrera om offentlege anbod. Implementering er likevel ikkje nok som tiltak mot sosial dumping. For å sikra at vedtaket skal etterlevast trengst det auka tilsyn og kontroll med leverandørane. Det trengst også innsynsrett for tillitsvalde i arbeidsforhold og arbeidsavtalar.

Handlingsplanen og EU sitt tenestedirektiv

Tenestedirektivet kan medverka til å auka omfanget av sosial dumping på to måtar: For det første vil tenestedirektivet opna for at det blir lettare for tenesteytarar både å etablere seg i Noreg og tilby tenestene sine over landegrensene. Dersom liberaliseringa gir den forventa veksten i handelen med tenester, vil dette i seg sjølv auka problema med sosial dumping.

For det andre vil ei innføring av tenestedirektivet gjera fleire av dei føreslåtte eller eksisterande tiltaka mot sosial dumping ulovlege. Direktivet skal fremma den frie flyten av tenester gjennom forenkling av lovverk og reglar. Tenestedirektivet står dermed i direkte motstrid til mange av dei mottiltaka både fagrørsla og regjeringa har lansert. Auka innsyn i og kontroll med verksemdar kolliderer med prinsippet om forenkling av regelverket for tenesteselskapa. Det blir til dømes ikkje enkelt å undersøka om ei verksemd følgjer lovverk og tariffavtalar når verksemda verken er pålagt å etablere seg med kontor eller ha dokumentasjon tilgjengeleg i vertslandet.

Det er i beste fall uklart om ILO-konvensjon nr. 94 kan kombinerast

med tenestedirektivet. Krav frå oppdragsgivar om å følgja vertslandet sine lønns- og arbeidsvilkår kan verka konkurransevridande.

Konvensjonen grip dermed rett inn i diskusjonen om kva slags vilkår som skal leggst til grunn i spennet mellom vertslandet og opphavslandet sine reglar. Ei svensk utgreiing ("Nya upphandlingsregler 2", SOU 2006:28) konkluderer med at utfallet av dette er usikkert. EU-kommisjonen aldri har vurdert konvensjonen.

Utilstrekkelege verkemiddel

Verken dagens regelverk eller regjeringa sin handlingsplan er tilstrekkeleg for å hindra sosial dumping. Mange av desse reguleringane vil dessutan kunna undergravast av tenestedirektivet.

Overgangsreglane har heller ikkje klart å hindra sosial dumping.

Dei tiltaka som står igjen er tariffavtalar, eventuelt supplert med allmenngjeringsvedtak. Men omfanget av tariffavtalar er langt mindre i privat tenestesektor enn i industrien, og tradisjonen med fagorganisering står svakare der. Tariffavtalar er derfor også utilstrekkeleg som verkemiddel mot sosial dumping i dagens situasjon. Eit mogleg alternativ kunne vore lovfesta minstelønn. Men det ville ha ført til ein reell lønnsnedgang for store grupper, og ville representert eit brot med den nordiske arbeidslivsmodellen med relativt sterke fagforeiningar og forhandlingar mellom partane.

Auka handel med tenester og større "fleksibilitet" i arbeidsmarknaden vil gjera fagrørsla sitt arbeid for organisering og tariffavtalar vanskelegare. For å slå tilbake mot sosial dumping trengst det derfor ein tofrontstrategi: På den eine sida hindra ein friare flyt av tenester i EU/EØS-området (tenestedirektivet) og innføring av lovtiltak og reguleringar som kan sikra større innsyn og kontroll med tenesteytarane. På den andre sida auka organiseringsgraden og dekninga av tariffavtalar også i dei sektorane som har svakare fagforeinings-tradisjonar.



Medlemmer av alliansen

For velferdsstaten

Følgende landsdekkende forbund og organisasjoner med til sammen over én million medlemmer står bak For velferdsstaten:

- Arbeidssøkerforbundet (AFO)
- EI&IT-forbundet (LO)
- Fagforbundet (LO)
- Fellesorganisasjonen (LO)
- FO-studentene
- Handel og Kontor i Norge (LO)
- Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (LO)
- Kvinnefronten
- Kvinnegruppa Ottar
- Landsutvalget for Udelt og Fådelte Skole
- LO Kommune (LO)
- Norsk Bonde- og Småbrukarlag
- Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund(LO)
- Norsk Folkehøgskolelag
- Norsk Grafisk Forbund (LO)
- Norsk Lokomotivmannsforbund (LO)
- Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund (LO)
- Norsk Pensjonistforbund
- Norsk Sykepleierforbund (UHO)
- Norsk Tjenestemannslag (LO)
- Norsk Transportarbeiderforbund (LO)
- Oljearbeidernes Fellessammenslutning (YS)
- Skolenes Landsforbund (LO)
- Tyrilistiftelsen
- Utdanningsforbundet (UHO)
- Velferdsalliansen

I tillegg har følgende lokale organisasjonsledd sluttet seg til alliansen:

- Elektropersonalets Forening Oslo
- EI&IT-forbundet Distrikt Oslo og Akershus
- Heismontørenes Fagforening
- Jern og Metall Oslo, avd. 1 av Fellesforbundet
- LO Gjøvik
- LO Kragerø
- LO i Larvik og Lardal
- LO i Mosjøen og omland
- LO i Oslo
- LO i Vesterålen
- LO i Hamar og omegn
- Oslo Grafiske Fagforening
- Postkom Oslo og Akershus krets
- Postkom Rogaland krets
- Postkom Vestfold og Telemark krets
- Skolenes Landsforbund, Oslo fylkeslag

Fra kommune-Norge har For velferdsstaten disse medlemmene:

- Follidal kommune
- Fredrikstad kommune
- Gratangen kommune
- Grong kommune
- Hemne kommune
- Meldal kommune
- Notodden kommune
- Os kommune (i Østerdalen)
- Radøy kommune
- Rendalen kommune
- Salangen kommune
- Sørfold kommune
- Sunndal kommune
- Tingvoll kommune
- Tokke kommune
- Tolga kommune
- Vinje kommune
- Åmot kommune

Fylkestingene i Sør-Trøndelag og Troms har også vedtatt støtte til aksjonen.



For velferdsstaten

Storgata 23c, 0184 Oslo
Daglig leder Asbjørn Wahl:
916 11 312 (mobil)
Sekretær: Marianne Skaret:
95 82 92 43 (mobil)
E-post: aksjon@velferdsstaten.no





