

**HSH**

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Att: Tariffnemnda
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref: TN-200901882

Oslo, 1. september 2009
Vår ref: Nina Rivelesrød Aalborg / DOK-2009-02466

HØRING - UTKAST TIL FORSKRIFT OM DELVIS ALLMENNGJØRING AV OVERENSKOMSTEN FOR JORDBRUKS- OG GARTNERNÆRINGENE

Det vises til høringsnotat med utkast til forskrift sendt HSH i brev datert 29. juni 2009.

Det vises også til fristutsettelse fra Tariffnemndas sekretariat gitt til 3. september 2009.

HSH har følgende kommentarer til en mulig allmenngjøring av overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene mellom Fellesforbundet og Landbrukets Arbeidsgiverforening:

HSHs prinsipielle syn på allmenngjøring av tariffavtaler og begrepet sosial dumping

HSH er prinsipielt imot allmenngjøring av tariffavtaler som et virkemiddel mot sosial dumping. Allmenngjøring strider mot sentrale og overordnede prinsipper som fri konkurranse og organisasjonsfrihet, i tillegg til at ordningen representerer en offentlig inngripen i den frie avtalerett og partenes ansvar for lønnsdannelsen.

HSH har ved flere anledninger problematisert definisjonen av begrepet sosial dumping. Det vises blant annet til våre hørings svar i forbindelse med allmenngjøringsbegjæringer. Begrepet har etter vår mening i stor grad blitt anvendt for bredt, slik at brudd på lovgivning og mangel på tariffavtale i seg selv har blitt omtalt som sosial dumping. Dette har resultert i krav om allmenngjøring av arbeids- og overtidsbestemmelser i tariffavtaler, slik at enkelte arbeidstakergrupper får bedre rettigheter enn det store antall uorganiserte arbeidstakere som får sine rettigheter fra arbeidsmiljøloven. Allmenngjøringsinstituttet ser således ut til å være på vei til å bli et skjult virkemiddel for større utbredelse av tariffdekning i norske virksomheter samt utvidede rettigheter for norske arbeidstakere. At dette skjer uten at partene forhandler frem tariffavtalene, og at det også skjer på vegne av virksomheter og arbeidstakere som heller ikke er part i avtalene er etter HSHs syn svært betenkelig.

Et annet eksempel på misbruk av begrepet sosial dumping, er spørsmålet rundt boforhold for utenlandske arbeidstakere i Norge. En sammenblanding av bolig som inngår som en del av arbeidsforholdet og bolig som arbeidstaker leier av arbeidsgiver, har ført til en rekke medieoppslag hvor arbeidsgiver har blitt beskyldt for uverdige boforhold i boenheter som arbeidsgiver ikke kan forventes å ha mer kontroll enn andre utleiere.

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

www.hsh-org.no

Nasjonal lovfestet minstelønn som et virkemiddel mot sosial dumping

HSH ønsker å innføre en lovfestet nasjonal minstelønn i Norge. Minstelønn er et mer treffsikkert og enkelt alternativ for å sikre alle arbeidstakere et minimumsnivå for lønn enn det allmenngjøring er. En minstelønn vil være enklere å kommunisere og kontrollere enn et mylder av ulike tariffavtaler i forskjellige bransjer med ulike lønnssetninger for forskjellige yrkesgrupper, alderskategorier og fagbakgrunn.

Det har blitt vedtatt en rekke allmenngjøringsforskrifter de seneste år, i tillegg til at det er innført et større ansvar for oppdragsgiver i forhold til underleverandørers lønns- og arbeidsvilkår. Dette er både arbeids- og kostnadskrevende for virksomhetene som rammes av et allmenngjøringsvedtak, spesielt de mindre virksomhetene.

Forholdet til EØS- retten

Allmenngjøringsloven ble vedtatt for å oppfylle Norges forpliktelser i forhold til EØS - avtalen og EUs utstasjoningsdirektiv. Direktivet får anvendelse på "virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område." Allmenngjøringsloven har et videre anvendelsesområde ved at den omfatter " alle utenlandske arbeidstakere". HSH setter derfor spørsmålsteget ved i hvilken grad allmenngjøringsloven er i samsvar med EØS- retten og intensjonene bak utstasjoningsdirektivet. Allmenngjøringsvedtakene som er gjort frem til nå, har også fått et bredt omfang ved at bestemmelser om arbeidstid, overtid, kost, losji samt hjemreiser har blitt allmenngjort. HSH mener dette strider med nødvendighetskravet i allmenngjøringsloven så vel som det grunnleggende forvaltningsrettslige prinsippet om forholdsmessighet, som også gjenfinnes i det fellesskapsrettslige proporsjonalitetsprinsippet.

Dokumentasjonsgrunnlaget

Det fremgår av høringsnotatet at blant annet presseoppslag er lagt frem som grunnlag for begjæringen fra LO. HSH er mot at presseoppslag anerkjennes som dokumentasjon i forbindelse med en begjæring om allmenngjøring. Innhold og faktabeskrivelse i slike oppslag gir ikke nødvendigvis en nyansert og riktig beskrivelse av virkeligheten. Påstander om sosial dumping har vært et populært og salgbart tema i norsk medie verden de siste par år. Det finnes således mange eksempler på saker som har blitt slått stort opp, og med ensidige og alvorlige påstander, uten at arbeidsgiver har hatt anledning til å uttale seg. Dermed vil ikke oppslaget ha tilstrekkelig nyansering og balanse hva gjelder fremstillingen av sakens faktum. Dette har resultert i tap av omdømme og økonomiske tap for de virksomheter som likevel viser seg å ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

HSH viser i denne sammenheng til de omtalte rapporter fra Arbeidstilsynets prosjekt vedrørende arbeidsinnvandring innenfor landbruk, gartnerier mv. Det stilles spørsmålsteget ved hvorvidt det er nødvendig å fatte et vedtak om allmenngjøring av tariffavtale i bransjen når rapporten fra 2008 konkluderer med en betydelig bedring i bo forhold, lønns- og arbeidsvilkår.

Brudd på HMS-reglene i arbeidsmiljøloven bør, som i alle andre norske virksomheter, følges opp etter de ordinære regler loven gir hjemmel for. Mye tyder på at det store

antallet nye arbeidsinnvandrere til Norge, som man så etter EU- utvidelsen østover i 2004 nå er avtagende. Finanskrisen og økende arbeidsledighet er medvirkende til at statistikken flater ut og er på vei nedover. HSH mener derfor at behovet for allmenngjøring i denne bransjen ikke er stort nok til å vedta en slik omfattende innskrenkning i norske virksomheters organisasjons- og avtalefrihet. At enkelte frykter at opphevelsen av overgangsreglene skal innebære et stort antall tilfeller av sosial dumping i landbruket, kan i seg selv ikke være nok til å vedta en allmenngjøring.

Bama

Bama er medlem av HSH og er et eksempel på en virksomhet som i media har vært beskyldt for sosial dumping. De har tatt alle beskyldninger om sosial dumping svært alvorlig, og har benyttet anledningen til å gjennomgå rutiner for oppfølging av sine underleverandører innen frukt - og grøntprodusenter. De har over lengre tid lagt til grunn krav om tarifflønn for disse, men har i noen grad hatt utfordringer forbundet med etterlevelse og kontroll av dette. Bama er derfor positiv til innføring av en minstelønn for bransjen, for de av underleverandørene som ikke er formelt bundet av en tariffavtale, men negative til allmenngjøring av bestemmelser om kost, løst, reiser mv.

Bama har innlevert et separat høringssvar til Tariffnemndas forslag, da de er omtalt i dokumentasjonen.

Utkast til forskrift om allmenngjøring

HSH er som nevnt prinsipielt i mot allmenngjøring generelt sett, og også helt konkret i mot allmenngjøring av jordbruks - og gartnerioverenskomsten mellom Fellesforbundet og LA.

Følgende kommentarer til utkast til forskrift om allmenngjøring av nevnte overenskomst vil derfor være av subsidiær art.

Hvem forskriften gjelder for - Forskriftens virkeområde

I følge utkastets § 2 skal bestemmelsen favne alle arbeidstakergrupper og alle typer virksomheter som hører inn under tariffavtalens virkeområde. Jordbruks- og gartnerioverenskomsten har et meget bredt virkeområde hvor også hagesenter og lager-/terminalarbeid omfattes.

HSH organiserer et meget bredt spekter av ulike virksomheter innen handel, forretningsmessig tjenesteyting, helse, utdanning, kultur og frivillige organisasjoner. Blant medlemmene innenfor handelsområdet organiserer vi flere større hagesentra samt et større antall grossistvirksomheter hvor lager- og terminalarbeid er en vesentlig del av virksomheten. Mange av disse virksomhetene er tariffbundet og følger således allerede tariffavtaler inngått mellom HSH som deres arbeidsgiverorganisasjon og arbeidstakermotparten på sentralt nivå. For de av våre medlemmer som ikke er bundet av tariffavtale, men som likevel har anstendige lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte, vil en allmenngjøring i bransjen innebære en utilsiktet inngripen i den frie organisasjonsrett og prinsippet om avtalefrihet.

Utgifter til reise, kost og losji

Tariffnemnda ber i høringsnotatet om innspill fra høringsinstansene når det gjelder utbredelsen av utgiftsdekning til reise, kost og losji i landbruks- og gartnerinæringen.

HSH har etter samtale med Bama fått opplyst at slik utgiftsdekning ikke er vanlig forekommende i denne bransjen. Det er imidlertid vanlig at arbeidsgiver/oppdragsgiver får henvendelser om husrom i forbindelse med avtaleinngåelsen og at arbeidsgiver da i mange tilfelle skaffer til veie eller formidler bolig for utenlandske arbeidstakere, både utstasjonerte/innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere/ansatte. Nærhet til arbeidsplassen anses fra begge parter som en stor fordel grunnet de store sesongmessige variasjoner i jordbruks- og gartnerinæringen.

Det vil da ofte også gjøres avtale om at betaling for slikt husrom gjøres opp ved trekk i lønn som en praktisk ordning begge parter er enige om. HSH har inntrykk av at slike husrom leies ut til en pris som ligger lavere enn det vil være på det åpne marked, dvs. dersom det skulle vært leid ut til andre som ikke også skulle utføre arbeid hos arbeidsgiver.

Som det rapporteres om fra Arbeidstilsynet, foreligger det en betydelig bedring i bo forhold i næringen. HSH mener det ikke foreligger noen grunn til å tro at det innenfor denne bransjen er slik at utenlandske arbeidstakere utstasjonert i Norge tilbys uverdige bo forhold som begrunner et særskilt vern i en allmenngjort tariffavtale. Arbeidstilsynets landsomfattende standard eller praksis for de krav som stilles til arbeidsgivers innkvartering av arbeidstakere må anses å være tilstrekkelig i denne sammenheng.

Siden det etter HSHs erfaring ikke er vanlig med dekning av utgifter til reise, kost og losji i denne bransjen, mener vi det ikke er grunn til å ta inn en bestemmelse om dette i en eventuell allmenngjort tariffavtale. Jordbruks- og gartnerioverenskomsten mellom Fellesforbundet og LA inneholder ikke slike bestemmelser, og det anses å være en grunn til dette. HSH har vanskeligheter med å se for seg at jordbruks- og gartneriarbeidere sendes på oppdrag som gjør overnatting utenfor hjemmet (i Norge) nødvendig.

Det ville for øvrig være sterkt urimelig om en norsk arbeidsgiver skulle dekke utgifter til hjemreise for en utenlandsk arbeidstaker som har tatt seg arbeid i dennes virksomhet og derved har bosatt seg i landet i en kortere eller lengre periode.

For utstasjonerte arbeidstakere som er ansatt i utenlandske virksomheter og utsendt eller utleid derfra, argumenterer LO i sin begjæring med at formålet med likeverdighet mellom utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft ellers ikke ville kunne oppnås. HSH setter spørsmålstegn ved denne argumentasjonen, da det ikke antas å være vanlig forekommende at norske arbeidstakere sendes ut eller leies ut til øvrige EU/EØS land for å jobbe i jordbruk og gartnerivirksomhet. Det kan ikke være relevant å sammenligne denne næringen med de ulike faktorer som ligger til grunn for forflytning av arbeidskraft over grensene med for eksempel store internasjonale konsern som sender faglært og spesialisert arbeidskraft til andre steder i verden.

Retten til reise, kost, losji, arbeidstøy osv. er typiske tema i forhandlinger mellom partene enten i arbeidsavtale eller i tariffavtale. Innføring av slike rettigheter ved forskrift for en bestemt bransje som ikke har hatt disse rettighetene fremforhandlet tidligere fremstår som et urimelig og urettmessig inngrep i den frie organisasjonsrett og

den nordiske modell som grunnlaget for et velfungerende og produktivt arbeidsliv og et bærekraftig næringsliv.

Det vises også til slutt til Tariffnemndas mindretall som viser til at det ikke er anledning til å pålegge utenlandske tjenesteytere å dekke slike godtgjørelser da Utsendingsdirektivets uttømmende liste over hvilke elementer en utenlandsk tjenesteyter kan pålegges ikke omfatter reise, kost og losji.

Krav til spise- og hvilerom og innkvartering

HSH støtter mindretallets argumentasjon om at det ikke foreligger noe særskilt behov for avvikende bestemmelser om dette. Det er særdeles betenkelig at man på visse områder skal innføre forskriftsfestede regler som går lenger enn lovverket som gjelder det øvrige næringslivet i landet. Det vises her igjen til at bedre rettigheter gjennom tariffavtale er den modell som tradisjonelt er valgt i norsk arbeidsliv. Det at slike rettigheter nå innføres "bakveien" for alle arbeidstakere i denne bransjen,- ikke bare de utstasjonerte - kan etter HSHs mening ikke være i tråd med allmenngjøringslovens bakgrunn og formål.

Vennlig hilsen

HSH



Kim Nordlie

Direktør



Nina Rivelstrød Aalborg

Advokat

Arbeidsgiveravdelingen