



KPMG Law
Advokatfirma DA
P.O. Box 7000 Majorstuen
Sørkedalsveien 6
N-0306 Oslo

Telephone +47 04063
Fax +47 21 09 29 45
Internet www.kpmg.no
Enterprise NO 965 817 468MVA

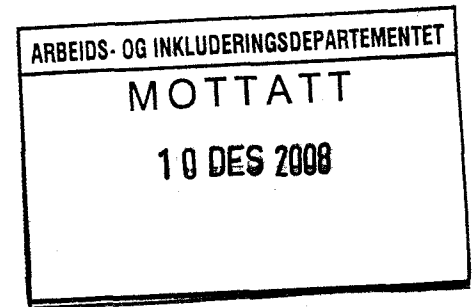
Tariffnemnda
c/o Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 DEP
0030 OSLO

Deres ref 200800812

Vår ref TBA.170116.BB2200

8. desember 2008

Ansvarlig advokat:
Cathrine Bjerke Dalheim



Marine Electric Services SP.Zoo

Kommentarer til utkast til forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene

Vi viser til Tariffnemndas brev av 4. november 2008.

Marine Electric Services Sp. Zoo (MES) har gitt oss i oppdrag å fremføre selskapets kommentarer til det utsendte høringsnotatet samt utkast til forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene.

1. Høringsnotatet

Det har vært en lang prosess som har ført frem til det utkastet til allmenngjøringsforskrift som nå er sendt ut på høring. Begjærende part, LO, har samlet inn dokumentasjon som etter deres mening dokumenterer at "sosial dumping" av utenlandske arbeidstakere er et utbredt problem innenfor elektrofag/skipselektro. Tariffnemnda har innhentet kommentarer og dokumentasjon fra de berørte selskapene, det vises til vårt brev av 3. mars 2008. det har vært avholdt en egen høring 10. juni, og i etterkant av høringen ble det på oppfordring fra Tariffnemnda innsendt ytterligere dokumentasjon ved vårt brev av 23. juni 2008.

I prosessen forutfor høringen har det fra den begjærende parts side blitt fremlagt klart feilaktige opplysninger og misvisende dokumentasjon om MES' virksomhet og de vilkårene selskapets arbeidstakere arbeider under i Norge. I så vel korrespondanse vedlagt dokumentasjon, som under høringen den 10. juni, har MES tilbakevist disse feilaktige og til dels grovt fortegnede påstandene. På tross av dette opplever selskapet at Tariffnemnda, i sitt høringsnotat, gjengir flere av disse påstandene på nytt. I høringsnotatet vises det til at "et selskap" (MES) opererer med doble arbeidskontrakter og tilbyr sine arbeidstakere en lønn på kr. 33 pr. time. Videre er LOs grovt feilaktige opplysninger om at MES ikke dekker reise til og fra Polen, samt diett og opphold i Norge, gjengitt uten kommentarer. Vi viser til at disse påstandene ble ettertrykkelig tilbakevist allerede ved vårt brev av 3. mars 2008. I høringen 10. juni møtte den arbeidstakeren som dette gjaldt, og redegjorde for sine samtaler med den lokale tillitsvalgte som hadde sendt inn denne dokumentasjonen. Det inntrykket man satt igjen med etter dette, var at den lokale tillitsvalgte

hadde sendt inn dokumentasjon som vedkommende måtte forstått at var grovt feilaktig på innsendingstidspunktet. MES finner det således oppsiktsvekkende at disse påstandene trekkes frem på nytt i det høringsnotatet som nå er sendt ut som bakgrunn for det foreslåtte allmenngjøringsvedtaket.

2. **Grunnlaget for krav om allmenngjøring**

I høringsnotatet uttaler Tariffnemnda at det kan treffes vedtak om allmenngjøring hvis utenlandske arbeidstakere, samlet sett, har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med hva norske arbeidstakere har. Tariffnemnda tolker dette som et vilkår om at det må dokumenteres at det i Norge utføres arbeid av utenlandske arbeidstakere på lønns- og arbeidsvilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har.

MES er av den oppfatning at dette vilkåret simpelthen ikke er til stede.

En rettferdig sammenlikning av lønns- og arbeidsvilkår forutsetter at man tar inn over seg at de arbeidstakerne det her er snakk om er bosatt i et annet land (Polen), og at de reiser til Norge på kortvarige arbeidsopphold, med relativt lange friperioder hjemme hos familien. MES' arbeidstakere er EØS-pendlere, og nyter dermed godt av gunstige ordninger som en norsk lokalt ansatt arbeidstaker ikke gjør.

I vedlegg 1a og 1b til dette brevet har vi satt opp en sammenlikning mellom en arbeidstaker ansatt i MES, bosatt i Polen, som arbeider i Norge i en 6-2 rotasjon, og en arbeidstaker ansatt i Norge, på tarifflønn i et norsk firma som i løpet av en 8 ukers periode innarbeider 2 uker fri for å reise hjem til sin familie i Polen. Alle forutsetninger for beregningene fremgår av oppsettet. Her ser vi at en polsk hjelpearbeider (arbeidstaker uten godkjent montørsertifikat), får utbetalt 10 606 kroner mer enn en arbeidstaker på norsk tarifflønn gjennom 8-ukers perioden, jf. Vedlegg 1 a. På samme måte vil en polsk elektromontør få utbetalt 7 147 kroner mer, jf vedlegg 1 b.

I vedlegg 2 har vi laget en oppstilling som viser samlede utbetalinger til tre av MES' arbeidstakere for perioden januar til oktober 2008. Arbeidstakerne ble ansatt i 2007, og arbeidet i varierende grad i Norge i 2007.

Vi har for ordens skyld lagt ved kopier av arbeidskontrakter, mv for de samme tre ansatte i MES som har vært ansatt siden våren 2007, da selskapet for alvor startet arbeidet med å vinne oppdrag i Norge.

Bilagene for alle tre arbeidstakerne er organisert som følger:

1. Opprinnelig arbeidskontrakt fra april 2007 – gjelder arbeid i Polen
2. Oversettelse av opprinnelig arbeidskontrakt vedrørende arbeid i Polen
3. Tilleggsavtale til opprinnelig arbeidskontrakt fra april 2007 – gjelder ved arbeid i Norge
4. Oversettelse av tilleggsavtale til opprinnelig arbeidskontrakt fra april 2007 – gjelder ved arbeid i Norge

5. Tillegg til opprinnelig arbeidskontrakt, gjeldende fra april 2007 kun utarbeidet på engelsk; generelle vilkår ved utførelse av arbeid i Norge
6. Ny tilleggsavtale til opprinnelig arbeidskontrakt, gjeldende fra mars 2008 – gjelder ved arbeid i Norge
7. Oversettelse av ny tilleggsavtale til opprinnelig arbeidskontrakt, gjeldende fra mars 2008 – gjelder ved arbeid i Norge
8. Nytt tillegg til opprinnelig arbeidskontrakt, gjeldende fra april 2008 kun utarbeidet på engelsk; generelle vilkår ved utførelse av arbeid i Norge.
9. Oversikt over lønns- og skatteberegninger (samt grunnlag for feriepenger) pr. oktober 2008, utarbeidet av KPMG. Oppdatert utskrift sendes arbeidstaker hver måned.

Det fremgår av denne dokumentasjonen, sammenholdt med utbetalingsoversikten i vedlegg 2, at arbeidstakerne i MES har hatt en svært positiv lønnsutvikling fra 2007 til 2008. Deres timelønn er oppjustert med nesten 10 %, og diettkompensasjonen har fulgt norske satser.

Allmenngjøringslovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Dette vilkåret er ikke til stede i forhold til MES' arbeidstakere.

3. *Effekten av en allmenngjøring*

EU-domstolen har i en rekke saker uttalt at beskyttelse av arbeidstakere er en sak av legitim offentlig interesse som kan rettferdiggjøre restriksjoner i forhold til fri flyt av tjenester. Slike restriksjoner kan imidlertid bare rettferdiggjøres ut fra de grunner som nevnes i EØS-avtalens artikkel 39 jf. 33. EU-domstolen har lagt til grunn at nasjonale bestemmelser om minstelønn kan rettferdiggjøres dersom disse bestemmelsene ikke er uforholdsmessige i forhold til å oppnå formålet, nemlig beskyttelse av (den utenlandske) arbeidstakeren og motvirke sosial dumping.

EL & IT har igangsatt en prosess hvor formålet er å dokumentere angivelig ”sosial dumping” innenfor skipsselektro for derigjennom å få gjennomslag for et krav om allmenngjøring av LOK. MES anser at selskapet ikke kan inngå i grunnlaget for et slik krav.

MES er av den oppfatning at EL & IT har vikarierende motiver i denne saken. Det vises til brevet fra EL & IT av 12. desember 2007 som ble sendt ut i forbindelse med at Tariffnemnda inviterte MES til å kommentere den dokumentasjonen som LO hadde fremlagt til støtte for sitt krav om allmenngjøring, hvor det i brevets andre avsnitt står:

”Som tidligere omtalt [.....] avdekker vi fortløpende at det utføres elektroarbeid over hele landet, dette på vilkår som samlet sett er vesentlig dårligere enn det som er vanlig for tilsvarende norske elektroarbeidere. I tillegg ser vi en trend til omfattende økning av innleie av underbetalte utenlandske arbeidstakere i områder der det ikke

er fastsatt minstelønnsatser/områder der LOK ikke allerede er allmenngjort. Dette er sterkt konkurransevridende til ulempe for norske elektrovirksomheter og deres arbeidstakere (vår understrekning) ”.

Her vektlegges altså at norske virksomheter angivelig utsettes for urettferdig konkurranse fra utenlandske tjenesteytere.

MES vil på sin side hevde at dersom Tariffnemnda fatter et allmenngjøringsvedtak i tråd med kravet fra EL & IT vil dette medføre at utenlandske virksomheter/tjenesteytere kommer vesentlig dårligere ut enn en tilsvarende norsk virksomhet i forhold til kostnadsbildet ved å levere tjenester i Norge ved bruk av egne arbeidstakere. Dette må antas å være direkte i strid med EØS-avtalens bestemmelser om fri flyt av tjenester.

4. **Kommentarer til forskriften**

Som det fremgår av ovenstående, er MES av den oppfatning at det ikke foreligger grunnlag for å allmenngjøre LOK. MES har jfr. punkt 2, dokumentert at deres arbeidstakere samlet sett kommer bedre ut enn norske arbeidstakere ansatt i en lokal norsk bedrift. De kommer også vesentlig bedre ut enn om de skulle velge å ta ansettelse i en norsk virksomhet på tarifflønn, men opprettholde sitt bosted i Polen (og dermed beholde sin pendlerstatus).

4.1 **Lønn**

I lys av all den dokumentasjonen Tariffnemnda har fått innsyn i, kan det ikke lenger være noen tvil om at skipssektorens bruk av utenlandske underleverandører/utenlandsk arbeidskraft er motivert ut fra et behov for arbeidskraft, og ikke først og fremst et ønske om billig arbeidskraft. Den norske skipsbyggingsbransjen er imidlertid ikke ufølsom i forhold til pris; det legges til grunn at utenlandske tjenesteytere, selv i et marked som skriker etter arbeidskraft, ikke kan ta ut priser som er vesentlig høyere enn sine norske konkurrenter.

Utenlandske elektroentreprenører som MES vil i utgangspunktet ha et helt annet kostnadsbilde enn en norsk virksomhet. En heving av timelønnen til det foreslåtte nivået vil kort oppsummert medføre at MES ikke vil være konkurransedyktig i forhold til pris, sammenliknet med en norsk elektrobedrift. Et allmenngjøringsvedtak i tråd med forslaget vil altså sette en effektiv stopper for selskapets mulighet til å konkurrere om oppdrag i Norge. Dette må antas å være direkte i strid med EØS-avtalens bestemmelser om fri flyt av tjenester.

4.2 **Utenbystillegg**

I henhold til bestemmelsene i LOK skal en arbeidstaker med nattkvarter utenfor eget hjem, det vil si registrert bostedsadresse i henhold til Folkeregisteret eller akseptert bostedsadresse i henhold til ansettelseskontrakt ha krav på et utenbystillegg på 15 %.

MES hadde og har tilrettelagt forholdene slik at den enkelte arbeidstaker får tildelt et bosted i rimelig nærhet til arbeidsstedet ved ankomst til Norge. På dette bostedet har vedkommende arbeidstaker sin ”regelmessige døgnhvile”, jf. Folkeregisterforskriften § 5-1. Det er en grunnleggende forutsetning for at arbeidstakeren i det hele tatt kommer til

Norge, at arbeidstakeren har akseptert denne ordningen, som også følger av tilleggssavtalen for utførelse av arbeid på prosjekter i Norge. Arbeidstakerne har sin regelmessige døgnhvile i umiddelbar tilknytning til det verftet de utfører arbeid hos. Betingelsene for utbetaling av et særskilt utenbystillegg utover den lønns- og kompensasjonspakken som er beskrevet ovenfor er dermed ikke til stede.

MES viser videre til at det også i landsoverenskomsten for byggfag finnes bestemmelser om betaling av "utenbystillegg", men at disse bestemmelsene ikke er tatt inn i allmenngjøringsvedtaket for dette tariffområdet. Avslutningsvis viser MES til bemerkningene under 4.1 ovenfor. Innføringen av et 15 % utenbystillegg i tillegg til at selskapet allerede dekker reise, opphold og diett, vil kort oppsummert medføre at MES ikke vil være konkurransedyktig i forhold til pris, sammenliknet med en norsk elektrobedrift. Et allmenngjøringsvedtak i tråd med forslaget vil altså sette en effektiv stopper for selskapets mulighet til å konkurrere om oppdrag i Norge. Dette må antas å være direkte i strid med EØS-avtalens bestemmelser om fri flyt av tjenester.

4.3 *Arbeidstid*

MES benytter en rotasjonsordning i henhold til Arbeidsmiljøloven basert på 6 uker i Norge og to uker hjemme og med lengre friperioder i forbindelse med høytider og ferie. MES er i det hele tatt ikke kjent med at utenlandske oppdragstakere innenfor skipsselektro har arbeidstakere som går i kontinuerlig to- eller treskiftsordninger.

MES stiller imidlertid spørsmål ved hvorfor det i utkastet til forskrift er foreslått en arbeidstid som er kortere enn Arbeidsmiljølovens bestemmelser, og viser til at ovennevnte rotasjonsordning er basert på en gjennomsnittlig arbeidstid i 8-ukersperioden på 40 timer, jf arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dersom forslaget til arbeidstid i forskriften legges til grunn, vil dette innebære at MES vil måtte betale en fast overtidsgodtgjørelse for 2,5 timer pr. uke i seks-ukers perioden, noe som igjen vil gi seg utslag i høyere timekalkyler. Man kan naturligvis se for seg at man utarbeider en ny rotasjonsplan med lavere gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke, men dette vil jo bare resultere i at arbeidstakerne tjener mindre i den perioden de er borte fra familien. Dermed vil en reduksjon fra 40 til 37,5 timers ukentlig arbeidstid ytterligere forverre selskapets muligheter til å konkurrere med norske virksomheter om oppdrag i Norge.

4.4 *Øvrige forhold*

MES har ingen bemerkninger til de øvrige bestemmelsene i forskriftsutkastet, da selskapet allerede oppfyller disse bestemmelsene pr. i dag.

5. *Avsluttende kommentarer*


Som det fremgår av ovenstående, er MES av den klare oppfatning at det ikke er grunnlag for en allmenngjøring innenfor skipsselektro basert på forhold i vårt selskap.

MES har gjennom hele denne prosessen dokumentert at selskapet har ryddige lønns og arbeidsvilkår.

Etter MES' oppfatning er allmenngjøringsbegjæringen et forsøk på å få innført rammebetingelser som effektivt vil sette en stopper for enhver konkurranse fra utenlandske montørbedrifter.

Vi håper Tariffnemnda finner våre innspill og kommentarer nyttige i den videre prosessen. Dersom det skulle være spørsmål eller kommentarer til vår redegjørelse eller den vedlagte dokumentasjonen, kan undertegnede kontaktes på telefon 40 63 90 12 eller e-post torbjorn.amundsen@kpmg.no.

Vennlig hilsen
KPMG Law



Torbjørn Amundsen
Rådgiver/Partner

Vedlegg:

5