

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

	Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
2005D 3595	6
867.61	Dato: 16.12.05
AMS	Saksbeh.:

Deres ref: 200503595-/BOS

Oslo, 15. desember 2005
Vår ref: Kristin Alsos / DOK-2005-02639

EVALUERING AV ALLMENNGJØRINGSORDNINGEN - HØRING

Det vises til departementets høringsbrev av 22. september d.å. vedrørende ovennevnte.

HSH har følgende kommentarer til de enkelte punkter:

Lovens formål

Lovens forarbeider viser til at også konkurransevridning mellom norske og utenlandske bedrifter kan begrunne en allmenngjøring. Som drøftingen i evalueringsrapporten viser, er dette neppe i tråd med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Rapporten burde derfor klarere konkludere med at vedtak om allmenngjøring ikke kan legge vekt på slike hensyn. Det er etter HSHs mening ikke tilstrekkelig at en skal være "varsomme" på dette punkt.

Inngangsvilkår/dokumentasjonskrav

Det ligger pr. i dag ikke noe vesentlighetskrav i lovens ordlyd for at allmenngjøring kan vedtas. Dette er verken i tråd med lovens formålsbestemmelse, eller særlig hensiktsmessig at ethvert avvik fra "normal" lønnsnivå kan begrunne en allmenngjøring. Etter HSHs mening er det gode grunner til å bruke allmenngjøringsinstituttet varsomt. Dette gjelder særskilt på områder hvor det finnes alternative tariffavtaler til den som allmenngjøres.

LOs standpunkt om at vedtak i større grad enn det som det reelt sett er behov for ikke har noen skadevirkninger, er ikke riktig. Allmenngjøring av LOs tariffavtaler vil kunne få konsekvenser for adgangen til å regulere lønns- og arbeidsvilkår på andre måter. Arbeidsmiljøloven vil sikre at arbeidstakerne har en god beskyttelse, og en utbredt allmenngjøring vil bidra til en gradvis inngripen på lovgivers område som kan få uoversiktlige konsekvenser for norsk arbeidsliv. Det vil dessuten være vanskelig for bedrifter og ansatte som ikke er medlemmer av hhv arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å tolke de allmenngjorte tariffbestemmelsene.

På denne bakgrunn bør det derfor gis klare signaler om at dokumentasjonskravet skal være oppfylt før et vedtak kan treffes, og at det er uheldig med flere vedtak enn det reelt sett er behov for.

Opplysningsplikt

HSH støtter Departementets standpunkt om at det på nåværende tidspunkt ikke er behov for å gjøre endringer med hensyn til opplysningsplikten.

Innsynsrett

Som tilkjennegitt i HSHs innspill til evalueringen, er det fullstendig uakseptabelt å gi fagforeninger/tillitsvalgte innsyn i lønns- og arbeidsvilkår i andre bedrifter enn der de selv har medlemmer. Hva gjelder forslaget om utvidet innsynsrett der bedrifter er bundet av et allmenngjøringsvedtak, vises det til det som er sagt nedenfor under Kontroll/sanksjon.

HSH støtter en utvidet adgang til innsyn i registrert dokumentasjon fra offentlige myndigheter, herunder Sentralskattkontoret for utenlandssaker.

Kontroll/sanksjon

HSH er ikke kjent med at dagens tilsyn ikke fungerer hensiktsmessig, og støtter derfor departementets standpunkt til at det pr. i dag ikke er nødvendig å gjøre noe på dette området.

HSH går videre imot forslaget om at det gis innsynsrett i bedrifter omfattet av et allmenngjøringsvedtak. Utgangspunkt må være et tilsynsoppgaver tilligger offentlige organer, og ikke privatiseres. HSH erkjenner at arbeidstakerorganisasjonene utfører en viktig oppgave ved å avdekke ulovlige forhold på enkelte arbeidsplasser. Vi mener likevel det er viktig at tilsynsoppgaven ikke flyttes fra det offentlige. Bakgrunnen er blant annet at offentlige organer er underlagt bestemmelser som skal sikre at utøvelsen skjer på en forsvarlig måte. Tilsvarende garanti har en ikke dersom tilsynet flyttes over på private hender.

Ingen ønsker at useriøse bedrifter skal ha et konkurransefortrinn i norsk næringsliv. Det er likevel viktig at det er en forholdsmessighet mellom de virkemidler en iverksetter og det mål som skal oppnås. HSH støtter den uttrykte bekymring for at en utvidet innsynsrett kan misbrukes. De ulike arbeidstakerorganisasjoner har ulik oppbygging, og det er dermed ingen garanti for å begrense denne faren ved at innsynsretten gis til arbeidstakerorganisasjonen som sådan.

At useriøse bedrifter kan ha konkurransefortrinn ved at de kutter lønnskostnader med mer, kan være et problem. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig til å rettfærdiggjøre en utvidet innsynsrett, da den vil omfatte langt flere enn de – tross alt – få useriøse aktørene. HSH mener at en må avvente mer erfaring fra tilsynsmyndighetenes arbeid før andre tiltak vurderes, og at det pr. i dag ikke foreligger tungtveiende grunner for å innføre en forskriftshjemmel og forskrift som foreslått fra departementet.

Tvisteløsning

HSH mener drøftelsene under pkt. 5.4. Tvisteløsning illustrerer noe av problemet med allmenngjøring av tariffavtaler. Det at et vedtak om allmenngjøring vil omfatte arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke er fortrolige med tariffavtaler, og heller ikke kan innhente råd fra arbeidslivsorganisasjoner, kan i seg selv lede til unødige tvister.

HSH er usikker på om den tvisteløsningsmodell som departementet foreslår er hensiktsmessig. På de ene side kan det trykke domstolens behandling at en kan innhente en uttalelse fra Arbeidsretten. På denne måte kan arbeidslivets parter fange opp tvister som berører egne tariffavtaler. Dette i motsetning til dagens system med hjelpeintervensjon, der det kan være noe tilfeldig hva organisasjonene får kjennskap til. Departementets forslag kan imidlertid synes noe problematisk

i forhold til rettskraftsvirkningene av Arbeidsrettens uttalelse. Kan en sak Arbeidsretten har gitt uttalelse i likevel bringes inn for Arbeidsretten senere, eller må de berørte organisasjoner ta standpunkt om en ønsker en fullstendig behandling med vitneførsel osv. for Arbeidsretten? Og må den organisasjonen i så tilfelle velge ikke å avgi uttalelse? HSH ber på denne bakgrunn om at departementet ser på problemstillinger tilknyttet kompetansen til hhv Arbeidsretten og de ordinære domstoler.

Fortsatt allmenngjøring

HSH mener at det er viktig at det eksisterer ryddighet med hva allmenngjøringsvedtaket inneholder, men at det ikke bør forlenges i større grad enn nødvendig. Det er derfor viktig at en forlengelse ikke vedtas rutinemessig, men at det er en vurdering av om vilkårene fremdeles er tilstede. Departementets forslag til om forlengelse kan gjøres for én tariffperiode ved enstemmighet synes på bakgrunn av dette fornuftig.

Øvrige innspill

HSH støtter departementets vurderinger hva gjelder utvidelse til andre grupper. En slik utvidelse er prinsipielt uheldig da tariffavtalene i liten grad er fremforhandlet med tanke på kontraktører og enkeltpersonsforetak.

Hva gjelder hvilke tariffbestemmelser som skal allmenngjøres er imidlertid HSH uenig i departementets standpunkt om å utsette en vurdering av dette. Det eksisterer ingen logisk sammenheng mellom hvilke bestemmelser som allmenngjøres og hvilke bestemmelser som ikke har blitt omfattet av Nemndas vedtak. Som tidligere fremhevet fra HSHs side er det vanskelig å se noen begrunnelse for hvorfor utenlandske arbeidstakere og de norske arbeidstakere som tilfeldigvis befinner seg i området for allmenngjøringsvedtaket, skal ha bedre vilkår enn det andre norske arbeidstakere er sikret gjennom arbeidsmiljøloven.

Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**

Kim Nordlie

Kim Nordlie

Direktør