**Bruksanvisning**

Dette er en bruksanvisning for verneombud/tillitsvalgte ute på arbeidsplassene som inneholder nyttige hjelpemidler og gode tips til hvordan vi kan motarbeide sosial dumping. Bruksanvisningen, som er utviklet av lokale verneombud/tillitsvalgte, gir ikke alle svarene, men skal hjelpe oss til større innsats. Sosial dumping undergraver lønns- og arbeidsforhold og er i strid med internasjonal solidaritet. Alle har et ansvar for å avdekke og bekjempe sosial dumping. Alle har rett på et godt arbeidsliv fri for useriøse/kriminelle aktører. Det har tatt fagbevegelsen mer enn 100 år å kjempe fram et system med ryddige arbeidsforhold basert på lov og avtale. Vi godtar ikke at dette skal undergraves av grådige profittinteresser. Derfor sier vi

**STOPP SOSIAL DUMPING!**

Det første steget på veg til et større engasjement er å bry seg om det som skjer på din egen arbeidsplass. I avsnittet vi har kalt ”nysgjerrigper” har vi noen tips til hva du skal kikke etter. Mangler du nødvendig informasjon eller er usikker på hvordan du kommer videre med en eventuell mistanke om at noe er galt, kan det som står under punktet hjelpemidler, lover og avtaler, være til nytte. Alle skal bry seg men dette skal ikke den ensomme heltens arbeid. Vi avslutter bruksanvisningen med behovet for forankre det du gjør og sikre at dette arbeidet er en del av foreninga/klubbens arbeid. Vi har lagt ved to eksempler på protokoller, enighets- og uenighetsprotokoll, som er skrevet i forbindelse med innleie av arbeidskraft, og et eksempel på rammeavtale mellom bedrift og bemanningsforetak

**Nysgjerrigper**

* Skaff deg oversikt over hvem som er inne på din arbeidsplass
  + Hovedentreprenør, underentrepriser, innleide. Dette skal være oppslått på arbeidsplassen. Sjekk med klubb/forening om det er forhold ved disse selskapene som krever ytterligere oppfølging
  + Sjekk med byggeledelsen, og dersom du ikke får svar der - se hva som står på arbeidsklærne.
  + Noter ned og sjekk ut hva slags selskaper det er. Dersom du ikke vet hvordan - snakk med foreninga.
* Det viktigste, men ofte det vanskeligste, er å komme i snakk med de som er på plassen
  + Viktig fordi det er avgjørende for å få innsikt i de virkelige forholdene og en forutsetning for å komme videre
  + Vanskelig fordi du ikke kan språket, og de er redde for å snakke med tillitsvalgte og folk som spør

**Hjelpemidler**

Lover og avtaler som kan nytte deg av

* AML - paragrafene 14.9 om midlertidige ansettelse og 14.12 om vikarbyrå/leiefirma og 14.13 innleie fra produksjonsbedrifter
* Lov om allmenngjøring av tariffavtaler (Lov av 4.juni 1993 nr. 58)
  + Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Norge

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-11-27-1482>

* Hovedavtalen mellom LO og NHO - paragrafene 2.3 og 9.3 om retten til drøfting og forhandlinger
* Overenskomstene for en rekke tariffområder har bestemmelser om inn- og utleie. Under er noen sentrale punkter i tre avtaler presentert:
  + *Fellesoverenskomsten for byggfag (Fob)*
    - § 1-2 Drøfte tiltak dersom egenbemanning ikke er tilstrekkelig
    - Bilag 14
      * Dersom en bedrift ønsker å leie inn eller sette bort, skal dette forhandles med de tillitsvalgte (14 – 1.2)
      * Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften.
      * Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO skal tvister behandles av partene i utleiebedriften. Dersom utleiebedriften ikke er bundet av denne hovedavtalen kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp mislighold av likebehandlingsprinsippet med innleier. (14 – 4 og 4.1)
      * Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre/dokumentere
        + At innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede arbeidsforhold (14 – 1.3).
        + Lønns- og arbeidsforhold som gjelder hos bemanningsforetak/vikarbyrå (14 – 2.4).
      * Er du i tvil les hele bilag 14 eller ta kontakt med foreninga
  + *Landsoverenskomsten for elektrofag*
    - * I tillegg til de rettighetene som er nevnt over er det lagt større begrensninger på inn- og utleie.
        + Innleie skal kun foregå fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som har egenproduksjon i henhold til AML §14-13. (Overenskomsten §17 – 2)
        + Ved innleie ut over 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet avtales med de tillitsvalgte (§17 – 7)
        + Det er avtale med arbeidsgiver om at det er disse bestemmelsen som skal brukes. Dersom det må gjøres unntak det bilag 13 som skal brukes (Innleie av ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå)
      * Er du i tvil les § 17 i overenskomsten og bilag 13.
  + *Heisoverenskomsten*
    - I denne overenskomsten står det at innleie skal foregå fra virksomheter som ikke har som formål å drive utleie (Overenskomstens omfang og varighet §1)
    - De konkrete retningslinjene vedrørende ansettelser, inn- og utleie av arbeidskraft og entrepriser finner du i klubbavtalene.
* Arbeidstilsynet skal sikre at arbeidstakerne har lovlige arbeidsbetingelser og skal i 2014-2015 prioritere tilsyn inne bygg og anlegg. I den forbindelse er det utarbeidet sjekklister som skal brukes ved tilsyn. Disse listene kan være et viktig hjelpemiddel når du skal vite hva du skal se etter: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=250636>
* Arbeidstilsynet har utarbeidet et faktaark om roller og ansvar for HMS på bygge- og anleggsplasser. Her er det mange nyttige råd. Se:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78179>

* Påseplikten gir rett til innsyn i lønns- og arbeidsforhold - hovedleverandør skal sørge for at allmenngjøringsloven krav følges, og de tillitsvalgte i dette selskapet har rett til innsyn (kapittel 3). Se:
  + Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-22-166> og
  + Faktaark fra Arbeidstilsynet "Påseplikt etter allmenngjøringsloven**".**
* Noen selskaper har inngått egne rammeavtaler om bemanningstjenester. Veidekke har en rammeavtale med Adecco Solutions A/S. Disse avtalene kan være et nyttig redskap i kampen mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

**Nødvendigheten av å forankre**

Det viktigste du har, dersom du avdekker feil og ulovligheter, er støtten du har hos egne medlemmer og andre tillitsvalgte. Det betyr at du må forankre de prosessene du starter. Dette er en type arbeid som ikke må etableres fra gang til gang, men bygges opp for å fungere over tid. Personlige nettverk, ulike typer klubbinitiativ og andre former for organisering på tvers er både nyttig og nødvendig dersom en skal utfordre makta.

**Protokoller**

Under er det lagt ved to protokoller – en hvor det ble enighet og en uenighetsprotokoll:

*Protokoll fra forhandlingsmøte XX.XX . 20XX angående innleie av rørleggere.*

Tilstede:

Fra bedriften: Fra klubben:

Det ble avholdt forhandlingsmøte etter §14.12 pkt.2 i Arbeidsmiljøloven, §1.2 i FOBen og etter Hovedavtalen §9.3 om drøftelser av den daglige driften.

Klubben mente at innleie av rørleggere må begrenses. Klubben oppfordret ledelsen til å søke etter flere rørleggere, hjelpearbeidere og lærlinger. Det blir fortsatt mye å gjøre i tida framover. Klubben var uenig med ledelsen i at man må legge opp til 20% innleie for å ta topper. Det er i strid med intensjonen i §14.9 i Arbeidsmiljøloven som sier at arbeidstakere skal ansettes fast.

Bedriften mener det er akutt behov for innleie av 8 rørleggere fra “Rørutleie”. Bedriften har forsøkt å få tak i rørleggere i lengre tid, men opplever dette som vanskelig i et presset marked. De har for tiden 8 lærlinger og mener det er et fornuftig nivå. Bedriften mener at det er behov innleie for å ta topper. Det er vanskelig å vite hvor lenge den høye aktiviteten varer.

Det er enighet mellom partene i første omgang å leie inn 5 rørleggere fra “Rørutleie”. Det vil etter §9.3 i Hovedavtalen avholdes et nytt forhandlingsmøte om en måned. Bedriften vil vurdere å ta inn lærlinger eller “voksenlærliner” i tida framover.

For bedriften: For klubben

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Uenighetsprotokoll fra forhandlingsmøte XX.XX.20XX angående innleie av rørleggere.*

Tilstede fra bedriften: Tilstede fra klubben:

Det ble avholdt forhandlingsmøte etter §14.12 pkt.2 i Arbeidsmiljøloven, §1.2 i FOBen og etter Hovedavtalen §9.3 om drøftelser av den daglige driften.

Klubben mente at innleie av rørleggere nå må stanses. Bedriftsledelsen har lagt opp til permanent innleie. Klubben oppfordret ledelsen til å søke etter flere rørleggere, hjelpearbeidere og lærlinger. Det blir fortsatt mye å gjøre i tida framover. Klubben var uenig med ledelsen i at man må legge opp til 20% innleie for å ta topper. Det er i strid med intensjonen i §14.9 i Arbeidsmiljøloven som sier at arbeidstakere skal ansettes fast.

Bedriften mener det er akutt behov for innleie av xx rørleggere fra “Rørutleie”. Bedriften har forsøkt å få tak i rørleggere i lengre tid, men opplever dette som vanskelig i et presset marked. De har for tiden nok lærlinger og mener det er et fornuftig nivå. Bedriften mener at det er behov for innleie for å ta topper. Det er vanskelig å vite hvor lenge den høye aktiviteten varer.

Det er uenighet mellom partene. Klubben mente at bedriften nå må søke etter både rørleggere, “voksen”lærlinger, ufaglærte rørleggere og lærlinger. Det er flere innleide som kan tilbys jobb. Flere rørleggere er interessert i det. Klubben mener også at ledelsen kan løse behovet med noe overtid i den nærmeste tida.

For bedriften: For klubben

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**UTDRAG fra rammeavtaler med bemanningsselskaper 2015:**

**Generelle krav til Bemanningsselskapet:**

* Språk: Norsk-Svensk-Dansk (Skriftlig avtale hvis unntak)
* Utleid arbeidstaker skal være ansatt i Bemanningsselskapet, å ha skriftlig arbeidsavtale.
* Bemanningsselskapet skal være registrert i Bemanningsforetaksregisteret.
* Bemanningsselskapet skal fremskaffe dokumentasjon på faglig kvalifisert personell til respektive oppgaver.
* Godkjent id-kort (Eller søkt om dette)
* Norsk skattekort
* Lønns og arbeidsvilkår skal minst følge likebehandlingsprinsippet. Hvis bedre vilkår under likebehandlingsprinsippet, kommer ikke lov om allmengjøring av tariffavtaler i bruk.
* Bemanningsforetaket plikter å oppfylle likebehandlingsprinsippet.
* Bedriften plikter å gi Bemanningsselskapet fullstendige og korrekte opplysninger om egne ansattes lønns og arbeidsvilkår.
* Bemanningsselskapet har dokumentasjonsplikt ovenfor innleier (bedriften)vedr. egne lønns og arbeidsvilkår.
* Det er Bemanningsselskapets oppgave å inngå eventuell avtale med den innleide, eller den innleides tillitsvalgte om utvidet overtid iht. Arbeidsmiljøloven § 10-6. Innleier (bedriften) skal om nødvendig medvirke til slik avtale.

**Lønnsdannelse:**

* Scandinavisk Fagbrev: 100% lønn
* Ufaglært( mer en 5 år relevant erfaring) : 90 % lønn
* Ufaglært ( 2-5 års relevant erfaring) : 80% lønn
* Ufaglært ( mindre en 2 års relevant erfaring) : 70 % lønn
* -Ved solidaransvar allmenngjort lønn/ likebehandlingsprinsippet kan innleier (bedriften) søke regress hos Bemanningsselskapet.

**Oppsigelse av prosjektavtaler:**

* Oppdrag inntil 3 mnd.: 5 arbeidsdagers varsel
* Oppdrag over 3 mnd.: 10 arbeidsdagers varsel ( ved oppsigelse innenfor frist, betales ikke avbestillingserstatning til utleier)
* Forsikring: Bemanningsselskapet skal ha minimum Yrkesskade-Ansvar-Underslag-OTP(Obligatorisk tjeneste pensjon)
* Ellers henvises. det til respektive overenskomster eks. Bilag 14 i FOB (Fellesoverenskomsten for Byggfag) osv……..