

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
200703505

Vår ref.:
902/724/07ØK

Dato:
3. des. 2007

Forskrift om informasjons- påseplikt og innsynsrett

YS viser til høringsbrev om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Saken har vært sendt til uttalelse hos alle YS's medlemsforbund.

Innledningsvis vil vi bemerke at et velfungerende regelverk knyttet til kontroll av allmenngjøringsvedtak er svært viktig i kampen mot sosial dumping. Vi er derfor tilfreds med at det jobbes for å få på plass et regelverk om informasjons- påseplikt og innsynsrett. Vi mener imidlertid at det foreslåtte regelverket er langt fra tilfredsstillende.

Vi er i en viss grad bekymret for at de tillitsvalgtes innsynsrett kan bli en "sovepute" for arbeidstilsyn og petroleumstilsyn. Det er da nødvendig at organisasjonene får mulighet til å drive en tilfredsstillende kontroll. Det foreliggende forslag kan vi ikke se at vil gi muligheter for effektiv kontroll, til det er det for mange svakheter.

Vi vil i det følgende kommentere de enkelte bestemmelser som vi har innvendinger mot.

Til § 3 definisjoner

Hvilken organisasjon?

Slik definisjonen av tillitsvalgte er foreslått skal tillitsvalgte i *den organisasjon* som er part i tariffavtalen som er allmenngjort ha rettigheter etter forskriften. I alle de tariffavtaler som foreløpig er allmenngjort har LO og et av LO's medlemsforbund partsforhold.

Det kan utmerket godt være slik at en underleverandør utfører arbeid som er innenfor forskriftens virkeområde, mens hovedleverandør er bundet av en annen overenskomst. De ansatte vil da normalt være organisert i ett forbund som ikke har partsforhold i den tariffavtale som er allmenngjort.

Skal forskriften forstås slik at siden LO er part i den allmenngjorte tariffavtalen vil de tillitsvalgte hos hovedleverandør ha innsynsrett dersom de står tilsluttet et LO forbund, men ikke dersom de står i en annen hovedorganisasjon? Eller betyr

"organisasjon" i forskriften det forbund som har partsforhold i tariffavtalen? I så fall vil tillitsvalgte hos hovedleverandør bare ha innsynsrett dersom de står i det forbund som har partsforhold i den aktuelle tariffavtale, noe som langt fra alltid er tilfelle.

Konkurrerende tariffavtaler.

Det skal også gjøres oppmerksom på at selv om det er tariffavtaler mellom LO og NHO som foreløpig er allmenngjort, så har YS og NHO egne avtaler med identisk innhold på alle de områder som er allmenngjort. Etter sin ordlyd ekskluderes tillitsvalgte i YS-forbund. Det kan ikke være meningen at i tilfeller der YS forbund organiserer de ansatte på områder som er allmenngjort så skal ikke regelverket gjelde.

Ikke tariffbundet hovedleverandør?

Slik forskriften er formulert vil man være avhengig av at det finnes tillitsvalgte hos hovedleverandør. Det vil ikke alltid være tilfelle. Mange bedrifter i næringslivet er ikke organisert og har ikke tariffavtale eller tillitsvalgte. Regelverket åpner også for å omgå reglene ved å etablere egne selskaper som ikke utfører arbeid selv, men kun er "hovedleverandør" i forskriftens forstand.

YS mener at definisjonen av tillitsvalgt i § 3 må endres.

Til § 6 påseplikt

Det slås fast at hovedleverandør har påseplikt, men det er vanskelig å forstå hvor langt denne plikten strekker seg. Bestemmelsen slår fast en plikt til å ta inn en klausul i kontrakter og "innhente dokumentasjon på arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår." Det står verken når eller hvor ofte hovedleverandør skal innhente opplysninger og det er ikke sanksjonsmidler mot unnlatelse.

Hovedleverandør vil normalt ha en selvstendig interesse av at underleverandører kan levere rimelig og raskt. Dette hensynet vil kunne veie minst like tungt som hensynet til at ansatte hos underleverandører får lønn etter tariffavtale/allmenngjøringsforskrift. YS stiller seg sterkt tvilende til at hovedleverandører som mottar en rimelig tjeneste fra en underleverandør vil unnlate å engasjere samme underleverandør en annen gang fordi vedkommende ikke etterlever allmenngjøringsforskriften. Vår erfaring tilsier at det er helt andre hensyn som vektlegges, nemlig pris og kvalitet på tjenesten.

For at forskriften skal bli effektiv er det helt nødvendig å legge klarere plikter på hovedleverandør og det må etableres sanksjoner mot både hovedleverandør og underleverandører.

Til §7 Gjennomføring av tillitsvalgtes innsynsrett

Den viktigste innsigelsen mot denne bestemmelsen er at det kun er tillitsvalgte hos hovedleverandør som har innsynsrett. Som tidligere nevnt vil det ofte ikke være noen som har innsynsrett slik tillitsvalgte er definert i forskriftens § 3.

En mulighet er selvfølgelig å si at tillitsvalgte hos hovedleverandør har innsynsrett uansett hvilken organisasjon vedkommende er organisert i. Dette vil ikke være en god løsning, dels fordi det ikke alltid vil være en tillitsvalgt og dels fordi tillitsvalgte fra "feil" organisasjon vil mangle nødvendig innsikt i den aktuelle tariffavtale og derfor få en tung oppgave i å kontrollere om lønns og arbeidsvilkår er i orden.

YS mener derfor at innsynsretten må gis til tillitsvalgte på alle nivå i den organisasjon som har partsforhold i den allmenngjorte tariffavtale og likelydende tariffavtale med andre parter (YS-NHO). YS tror at forbund sentralt må ha adgang til å kreve innsyn. Forbundene rår over vesentlig større ressurser enn lokale tillitsvalgte og vil kunne sørge for en mer effektiv kontroll.

Til §§ 10 og 11

YS er enig i at opplysninger kun skal brukes til å kontrollere at allmenngjøringsforskriften etterleves og at opplysningene slettes så snart dette er godtgjort.

Vi er imidlertid sterkt uenige i at tillitsvalgte ikke skal kunne gå til sin egen organisasjon og rådføre seg. De må også kunne gå videre med opplysninger om at allmenngjøringsforskriften brytes.

Det virker underlig når departementet uttaler at det er i strid med forskriften dersom opplysninger om brudd på allmenngjøringsforskriften skal brukes til å iverksette boikott mot vedkommende bedrift. Samtidig hjemler allmenngjøringsloven § 5 nettopp boikott som virkemiddel for å sørge for at allmenngjøringsvedtak etterleves.

Slik forskriften er utformet faller et alt for stort ansvar på lokale tillitsvalgte. Når disse heller ikke skal kunne bruke sine "vanlige rådgivere" og jobbe i samarbeid med egne forbund slik de er vant til, er vi redd forskriften ikke vil fungere slik vi ønsker.

Til § 13 straff

At taushetsplikten er straffebelagt fremstår som meget strengt og YS kan ikke se at dette står i en naturlig sammenheng til de øvrige ansvarsfordelinger i denne forskriften. Slik YS ser det ligger reelt sett nesten hele ansvaret for gjennomføringen av disse bestemmelsene hos den tillitsvalgte alene. Bare det i seg selv er meget strengt. I tillegg da å åpne for at den tillitsvalgte kan få et straffeansvar, er å gå altfor langt.

YS kan heller ikke se at det er rimelig at overtredelse av både § 10 og § 11 som først og fremst retter seg mot tillitsvalgte er straffebelagt, mens §§ 5 og 9 som retter seg mot arbeidsgiverne ikke er straffebelagt.

Varslerbeskyttelse

Varsler spørsmålet synes ikke å være drøftet av departementet forut for høringen. YS mener det burde vært naturlig å gi den tillitsvalgte en eller annen form for beskyttelse i de tilfellene de ber om innsyn. Det er klare likhetstrekk mellom denne forskriften og

varsler-situasjonene i arbeidsmiljøloven (aml.), og det hadde vært naturlig å gi den tillitsvalgte noe av det samme vernet de har etter aml. i egen bedrift.

Det er ikke uten videre gitt at egen arbeidsgiver synes det er greit at tillitsvalgte "lager bråk" i forholdet til underleverandører. YS mener det vil være på sin plass å slå fast at tillitsvalgte ikke skal oppleve noen form "gjengjeldelse" for å ta opp spørsmål om etterlevelse av forskriften.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Ørnulf Kastet
advokat