

# Sosial dumping på din arbeidsplass?

## Hva kan vi i NTL gjøre?

Mange virksomheter der NTL har medlemmer benytter seg av tjenester fra eksterne firmaer. Adecco-saken viser at ansatte i slike selskaper i noen tilfeller arbeider på ulovlige vilkår. Dette er uakseptabelt og som NTL-tillitsvalgt kan du gjøre noe med det.

De ansatte i f. eks. et renholdsfirma er ikke medlem i NTL. Som tillitsvalgt har du derfor ikke forhandlingsrettigheter på vegne av dem. Som en del av fagbevegelsen er det likevel naturlig at vi bidrar til at også disse ansatte har gode og lovlige vilkår. Adecco-saken belyser at ansatte i bemanningsfirmaer er en utsatt gruppe. Mange firmaer har ikke tariffavtale, og de ansatte har dermed ingen som kan ivareta deres rettigheter.

Offentlige virksomheter er underlagt regler som skal motvirke sosial dumping gjennom [ILO konvensjon 94](#) og [forskrift til lov om offentlige anskaffelser](#). Mer om dette og andre relevante regler finner du på [www.ntl.no](http://www.ntl.no).

Vi har utarbeidet en [mal på brev som kan sendes din virksomhet](#) for å sjekke vilkår og kontrollrutiner ved innleie/bruk av underleverandører. Som NTL-tillitsvalgt kan du være den personen som er nærmest til å hjelpe. Vi foreslår derfor at du bruker den vedlagte malen og sender brev til din arbeidsgiver.

## Regler mot sosial dumping

Reglene i [forskrift til lov om offentlige anskaffelser](#) forplikter oss bl.a. til å kreve at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende tariffavtale. For statlige virksomheter gjelder forskriften for oppdrag med verdi fra 1 mill. Reglene har som formål å sikre at fellesskapets ressurser brukes best mulig og på en moralsk forsvarlig måte.

[Arbeidsmiljøloven](#) (§ 14-12) og [tjenestemannsloven](#) (§ 3 A.) har regler som begrenser adgangen til innleie av ansatte fra vikarbyråer.

[A-delen i Spekter](#)- § 4 inneholder tillitsvalgtes rettigheter ved innleie og utsetting av arbeidsoppgaver.

Som tillitsvalgt for ansatte i oppdragsvirksomheten har dere en egeninteresse i å påse at anbudsreglene følges. Dersom en oppgave som tidligere ble utført av egne ansatte er konkurranseutsatt, og tjenesten utføres på ulovlige vilkår, er dette brudd på forutsetningene og kan være et argument for å tilbakeføre tjenesten til egne ansatte.

Dersom leverandør/underleverandør av en tjeneste betaler sine ansatte under tarifflønn eller bryter bestemmelser om overtid kan det bety at din virksomhet bruker av sine budsjett penger til å finansiere et selskap som driver sosial dumping. Dette er ikke en riktig bruk av offentlige midler, og kan tas opp som en drøftingssak hvor man påpeker at dette er umoralsk og i strid med [statens økonomireglement](#) hvor det blant annet heter i § 4 at alle virksomheter skal sikre at "virksomheten drives i samsvar med gjeldende lover og regler, herunder krav til god forvaltningsskikk, habilitet og etisk adferd".

## Hva kan vi gjøre?

1. Når virksomheten din skal inngå avtale med en underleverandør er det naturlig at NTL krever at leverandøren har tariffavtale og at det kontrolleres at vilkårene overholdes. En tariffavtale sikrer de ansattes lønns- og arbeidsvilkår på en god måte. Forbundskontoret kan være behjelpelig med å finne ut om den leverandør/underleverandør som har kontrakt med din virksomhet har tariffavtale. Vi kan også formidle kontakt med det LO-forbundet som evt. kan kreve tariffavtale.
2. Hvis du oppfatter at leverandør/underleverandør som benyttes i din virksomhet er useriøs kan du ta kontakt med det LO-forbundet som organiserer innenfor den aktuelle bransjen. Dette forbundet kan ha viktig bakgrunnsinformasjon om det aktuelle firmaet og i tillegg kan de ha behov for informasjon om hvordan firmaet opptrer i din virksomhet. Dette kan være viktig for dem, for eksempel for å skaffe dokumentasjon til en begjæring om allmenngjøring.
3. Det er viktig å påse at det utbetales tilstrekkelig lønn. NTLs utgangspunkt er at det skal betales *tariffønn*, altså lønn i henhold til de tariffavtalene som gjelder på området. Hvis leverandøren ikke har tariffavtale er det tariffavtalene for de firmaene i bransjen som har tariffavtale som avgjør hva som er tariffønn. Forbundskontoret kan være behjelpelig med å finne ut hvilken tariffavtale det er naturlig å ta utgangspunkt i.
4. LO har krevd allmenngjøring i renholdsbransjen. Allmenngjøring betyr at tariffavtalen gjelder for alle som utfører arbeid innen det spesifikke området, selv om man ikke er en del av avtalen. Det er timelønn for 0-2 års ansiennitet og ubekvemstillegg som ønskes allmenngjort. Dersom rengjøringsbransjen blir allmenngjort vil en timelønn under 146,56 være ulovlig. For renhold finner du [de aktuelle tariffavtalene her](#). Les mer [om allmenngjøring her](#).
5. [Arbeidsmiljøloven](#) har regler om arbeidstid (kap.10) og overtidstillegg (§ 10-6). Dersom du får kjennskap til at arbeidsreglene og overtidsreglene brytes, kan du kontakte Arbeidstilsynet.

Har du spørsmål vedrørende dette, ta kontakt med forbundskontoret på telefon 23 06 15 99, eller via e-post: [post@ntl.no](mailto:post@ntl.no).