

Uttalelser fra Nye Vestlandskonferansen

(avholdt i februar 2020 som et pilotprosjekt blant industri-klubber i Fellesforbundet)

1. Reell forhandlingsrett om innleie på Industrioverenskomsten

All erfaring med innleie av arbeidskraft peker mot at tillitsvalgte i bedrifter som leier inn må ha reell forhandlingsrett på innleie. Før vi får det, vil vi aldri nærme oss målet om flere faste jobber eller ordna vilkår i utleieselskapene. Innleiekampanjen gjennom 2019 i regi av Fellesforbundet bar i seg nøyaktig det samme budskapet; tillitsvalgte skal ha kontroll med innleie.

Det betinger at vi også kan sette ned foten mot uønsket innleie. Det er ikke ivaretatt på overenskomsten i dag, eller i lovverket. Verken lovgivers eller forbundets intensjon blir etterlevd og med dagens bestemmelser.

Tolkningen av innleiereglene i Bilag 8 / 8A spriker totalt fra arbeidsgiver- til arbeidstakersiden, noe Kaefer-tvisten illustrerer til fulle. Dette er et dårlig utgangspunkt for en så viktig avtalebestemmelse som innleie av arbeidskraft, og belyser samtidig et sterkt behov for opprydning. Erfaring tyder også på at omfanget av innleie er altfor stort i mange virksomheter.

Innholdet i Bilagene 8 og 8A må derfor erstattes med en tariffregel som sier at innleie ikke skal forekomme på overenskomstens område – med mindre det foreligger en skriftlig, tidsbegrenset avtale om dette mellom partene på den enkelte bedrift.

En slik skjerping av kontrollen med innleie vil være blant de aller viktigste kravene for et seriøst arbeidsliv, og samtidig fylle partsforholdet i arbeidslivet med et innhold som samsvarer med festtalene vi av og til hører.

2. Også offshorearbeidere på VO trenger vern om frtiden

I arbeidslivet generelt finnes det lovlige rammer for når arbeidsgiver kan pålegge ansatte å jobbe, ofte kalt "normalarbeidsdagen". Unntak fra denne kan lovfestes særskilt eller avtales gjennom tariffavtale. Pålegg om å arbeide utenfor disse rammene vil i de fleste tilfeller være å anse som overtid, og dermed utløse kompensasjon. Samtidig finnes det mange eksempler på at normalarbeidsdagen er fleksibel og tilpasser seg ulike yrker og bransjer.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid blir stadig vanligere, på godt og vondt. Nøkkelordene er medbestemmelse og forhandlingsrett. Loven setter trinnvise rammer for hvor sammenpressede slike ordninger kan være, altså hvor mye de kan avvike fra normalarbeidsdagen, jf. aml §10-5. Jo større avvik, jo "høyere opp i fagforeninga" må arbeidsgiver søke om godkjenning. Det er logisk.

Arbeidslivsforskningen slår nemlig fast at jo mer sammenpresset en arbeidstidsordning er, jo større helsemessige ulemper medfører den. Men dette er ikke alltid åpenbart for den enkelte arbeider eller for de lokale tillitsvalgte, som sjelden har veldig stor arbeidsmedisinsk kunnskap. Derfor tillater ikke loven veldig store avvik uten at det er avtalt med nasjonale arbeidstaker-organisasjoner, jf. aml §10-12 (4).

At arbeidsgiver må søke om godkjenning fra forbundene, gir oss innflytelse til å forhandle om vilkårene i en arbeidstidsordning. Hvis arbeidsgiver presser ansatte til å fravike avtalt rotasjonsordning på land, vil det tilsvare arbeid på avtalte fridager og dermed utløse overtidsbetaling. Ved misbruk kan også forbundet trekke tilbake godkjenningen.

Offshore virker imidlertid ikke denne mekanismen. Sokkelarbeid er nemlig unntatt alle de vanlige begrensningene i arbeidsmiljølovens kapittel 10, gjennom en særskilt rammeforskrift. Arbeidsgiver er, i fravær av en fungerende tariffavtale, bare begrenset av forskriftens "1/3-regel". Det innebærer at et helt tilfeldig arbeidsmønster, alternativt av typen 14-5-14-5-14-5-14-5 (hhv dager på jobb vs fri), ikke vil være ulovlig så lenge ikke årsverket overskrides.

Offshore er altså ikke arbeidsgiver tvunget til å søke om særskilt unntak fra loven; dermed blir det helt uunnværlig å presse fram tariffvilkår som effektivt beskytter arbeidstakernes arbeidstid.

I Nordsjøen er såkalt "ekstremturnus" av naturlige grunner uunngåelig. Men belastningen med slik turnus blir helt urimelig om arbeidsgiver skal ha styring med lengden på avspaseringe. I fravær av vern gjennom loven, må overenskomstene sette grensene. Norsk Industri gir imidlertid sine medlemsbedrifter på VO støtte i de fleste forsøk på rå styring; helt gratis.

I alle de andre offshoreavtalene er arbeidstiden vernet gjennom overtidsrate når arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å jobbe i en avtalt friperiode. Dette er også normalen på land. Slike mekanismer begrenser arbeidstidens vilkårlighet. På VO's offshorebilag finnes imidlertid ingen overtidsbetaling; ergo står vi her i en nesten eksepsjonell negativ særstilling. Det er ikke greit, og det må vi endre på en gang for alle. Det handler om å innføre et universelt prinsipp også for oss.

3. Minstelønnsatsene på VO må kraftig opp

Minstelønnsnivået på overenskomsten er faretruende lavt, og må løftes betydelig opp.

"Garantert fortjeneste" på VO er for komplisert, og ikke godt nok forstått blant hele bredden av arbeidsgivere og arbeidstakere på avtalen. Nivået blir i dag forsøkt omgått, enten ved at:

- garantert fortjeneste simpelthen ignoreres til "fordel" for den nesten håpløse "minste timefortjeneste" som mange utenlandske arbeidstakere lider under eller at:
- innleide, som ikke regnes med i garantert fortjeneste, legges på satser under denne

Konseptet minstelønn på VO bør avvikles som kollektivt gjennomsnitt (Garantert Fortjeneste) og heller omformes til individuelle minstelønnsatser for faggruppene, basert på de eksisterende presentsatsene i G.F. Videre allmenngjøring må legge den nye bestemmelsen til grunn.

Denne endringen vil fjerne avstanden mellom de av våre medlemmer som ligger på garantert fortjeneste i dag og den ofte utenlandske arbeidskraften som i mange tilfeller avlønnes etter minste timefortjeneste. En slik bestemmelse vil også være mer håndterbar for både bedrifter og ansatte, slik at forsøk på omgåelse lettere vil avdekkes og dermed bekjempes. Bestemmelsen krever heller ingen forhandlinger om fremtidig regulering; satsene følger lønnsutviklingen på avtalen.

Klubbene som deltok på pilotkonferansen og slutter seg til uttalelsen:

Aibel Hugesund	Aker Solutions Offshore
Kværner Stord	Apply Sørco Offshore
Rosenberg Worley Parsons	Kaefer Energy
Aker Solutions Egersund	StS
Apply Leirvik AS	BLU Offshore

(I ettertid har også Kværner Verdalen sluttet seg til uttalelsene)