



STORTINGET

Representantforslag 37 S

(2018–2019)

fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes

Dokument 8:37 S (2018–2019)

Representantforslag fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om å hindre fagforeningsknusing

Til Stortinget

Bakgrunn

Fagbevegelsen opplever stadig at eiere omorganiserer eller slår et selskap konkurs for å slippe tariffavtaler og arbeidsgiveransvar. Konsekvensen er at ansatte mister rettigheter og i ytterste konsekvens jobben. Retten til fagorganisering blir truet når de reelle arbeidsgiverne gjemmer seg bak ugjennomtrengelige selskapsstrukturer.

I sitt handlingsprogram skriver LO:

«Det gode arbeidslivet utfordres av uoversiktlige organisasjonsformer, utstrakt bruk av innleie- og bemanningsforetak og sosial dumping. Denne utviklingen har eskalert etter EUs østutvidelse, som har bidratt til økt tilbud av utenlandsk arbeidskraft. Flytting av arbeidsgiveransvaret internt i selskapsstrukturen, inngåelse av lange kontraktskjeder, etablering av bemanningsforetak som leier inn personell til mor- og datterselskap, etablering av lokale foretak med 'ansettelse på stedet' er eksempler på denne utviklingen.»

LO skriver videre:

«Denne utviklingen vil, hvis den får fortsette, føre til et løsarbeidersamfunn med mindre trygghet og mindre innflytelse for arbeidstakerne, og der lønningene presses nedover. Dette rammer særlig de som fra før står svakest på arbeidsmarkedet. I kjølvannet følger alvorlig økonomisk kriminalitet og skatteunndragelser.»

Et av tiltakene LO går inn for, er å nedsette et eget lovutvalg som skal se nærmere på disse problemstillingene.

Det er dessverre mange eksempler på at fagforeningsknusing brukes nærmest som en forretningsmodell. Forslagsstiller vil trekke fram to slike saker:

Ansatte i Norwegian kjemper i disse dager en kamp i Høyesterett for at Norwegian Air Shuttle ASA skal være den reelle arbeidsgivermotparten.

Bakgrunnen for rettssaken er at Norwegian, under en arbeidskonflikt i 2015, flyttet sine piloter over i et nyopprettet datterselskap. Det innebærer at pilotene jobber for Norwegian Air Shuttle ASA, men er ansatt i datterselskapet Norwegian Pilot Services Norway AS. Endringen i selskapsstrukturen førte blant annet til at morselskapet Norwegian Air Shuttle kunne hente inn utenlandske piloter til å gjennomføre flyvninger under streiken i 2015, til streikebrytervirksomhet.

De ansatte tapte i lagmannsretten. YS-forbundet Parat mener dommen er problematisk for norsk arbeidsliv fordi den gir virksomheter mulighet til å organisere seg slik at de kan beholde all innflytelse over arbeidsforhold, men uten at de samtidig har ansvaret for ansatte. Ifølge Parat innebærer dommen fra lagmannsretten at rettigheter og ansvar i arbeidsmiljøloven ikke lar seg håndheve og dermed ikke gir norske arbeidstakere de rettigheter og det vern de ifølge loven skal ha.

Den andre saken gjelder lakseselskapet Sekkingstad. Fram til utgangen av 2012 stod stort sett norske ansatte i selskapet Sekkingstad AS for driften av Sekkingstad, i kombinasjon med hovedsakelig polske arbeidere innleid fra ulike bemanningsbyråer. De som var fast ansatt i Sekkingstad, fikk 170 kroner i timen, mens de innleide arbeiderne fikk 90 kroner i timen.

Da vikarbyrådirektivet ble gjort til norsk lov i 2013, ble slik forskjellsbehandling mellom fast ansatte og innleide ulovlig. Eierne av selskapet gjorde deretter om Sekkingstad til en ren salgs- og markedsføringsbedrift, mens slakting av laksen skulle utføres av et nyopprettet underselskap, Norse Production. Både de norske ansatte i Sekkingstad og de innleide ble overført til Norse. Ved å skille ut de ansatte og innleide i et eget selskap slapp Sekkingstad å betale lik lønn til norske og polske arbeidere.

Da arbeiderne ble overført til Norse, mistet de tariffavtalen sin. De mistet også den direkte forbindelsen til verdiskapningen ettersom kunstig lite av verdiene ble overført til Norse, der arbeiderne nå var ansatt og måtte kjempe for en ny tariffavtale.

De ansatte i Norse krevde tariffavtalen gjeninnført, men kravet ble avvist. De ansatte gikk dermed til streik høsten 2017 og vant fram med kravet etter noen uker. Bare et halvt år seinere ble Norse slått konkurs. Kun noen dager senere ble slaktingen av laks og leveransene til Sekkingstad gjenopptatt, denne gangen i regi av bedriften Sund laksepakkeri, som fortsatte med nøyaktig samme virksomhet som Norse Production hadde hatt. Sund laksepakkeri overtok uorganiserte arbeidere fra Norse, mens ingen av de fagorganiserte fikk fortsette. Kampen for en tariffavtale var dermed nullet ut.

Sund laksepakkeri kunne gjøre dette på grunn av et unntak i arbeidsmiljølovens kapittel 16-1 annet ledd. Dette unntaket gjør at Sund laksepakkeri, som overtok konkursboet, ikke måtte overta de ansatte, deres lønn og vern mot oppsigelse. Dette er forpliktelser som gjelder ved virksomhetsoverdragelse, men ikke ved overdragelse av et konkursbo.

De fagorganiserte i Norwegian og Norse Production har tatt sakene til retten. Selv om de skulle vinne fram, er det grunn til å gjennomgå lovverket for å sikre at arbeidsgivere i framtida ikke omorganiserer seg for å kvitte seg med fagorganisert arbeidskraft. Dagens lovverk skaper stor usikkerhet for ansatte, og vi risikerer at bare de sterkeste ansattgruppene vinner fram ved å gå til søksmål.

Forslagsstiller mener derfor det er behov for et lovutvalg som legger fram forslag til nødvendige innstramminger i lovverket for å sikre en bedre maktbalanse i arbeidslivet.

Forslagsstiller mener konkurslovgivningen må endres slik at den blir mer effektiv, blant annet med hensyn til strafferammer og konkursskarantene.

Forslagsstiller påpeker at unntaket for konkurs i kapittel 16-1 annet ledd i arbeidsmiljøloven åpner for at

bedrifter kan kvitte seg med organiserte ansatte og deres rettigheter, og drive videre med uorganisert arbeidskraft. Unntaket må derfor fjernes.

Forslagsstiller påpeker at reglene om virksomhetsoverdragelse er tatt inn i arbeidsmiljøloven som en implementering av EU-direktivet 2001/23/EC, som har til formål å beskytte ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse.

Forslaget om å fjerne unntaket ved konkurser er ikke i strid med direktivet. Vernebestemmelsene for ansatte finnes i direktivets artikler 3 og 4. De gjelder ikke ved overdragelse fra konkursbo, med mindre medlemsstaten bestemmer noe annet. En EØS-stat kan altså bestemme at vernebestemmelsene i artikkel 3 og 4, herunder stillingsvernet, også skal gjelde ved overdragelse fra konkursbo.

Flertallet på Stortinget har slått fast at det er et mål at organisasjonsgraden i arbeidslivet øker. Det er også bred enighet om at et organisert arbeidsliv bidrar til både høy velferd, effektive virksomheter og seriøse forhold. I tråd med dette må lovverket gjennomgå for å hindre at den norske modellen undergraves av bedrifter som omgår og tøyer lover og regler.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

1. Stortinget ber regjeringen sette ned et lovutvalg som skal kartlegge hvordan lovverk som tar sikte på å ivareta arbeidstakeres stilling, blir omgått. Utvalget skal:
 - foreslå lovendringer som tydeliggjør arbeidsgiveransvaret, slik at den som har styringsrett, også har arbeidsgiveransvar.
 - foreslå lovendringer som vil hindre at loven omgås av arbeidsgivere som vil unngå tariffavtale eller forpliktelser som følger av tariffavtale.
 - gjennomgå konkurslovgivningen og foreslå endringer slik at lovgivningen blir mer effektiv, for eksempel ved skjerping av strafferammer og konkursskarantene.
2. Stortinget ber regjeringen legge fram et forslag om å oppheve arbeidsmiljøloven § 16-1 annet ledd, slik at kapittel 16 i arbeidsmiljøloven, som gir ansatte rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, også gjelder ved overdragelser fra konkursbo.

5. november 2018

Bjørnar Moxnes

