

## Sosial dumping – med gode intensjoner?

Thea Wessel Jørgensen, advokat, NFFs forhandlingsseksjon

**FORHANDLINGSSEKSJONEN** i NFF har den siste tiden mottatt en økende mengde henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte som lurer på om det er greit å ansette nyutdannede arbeidstakere med utdanning fra utlandet – uten å betale lønn for arbeidet de utfører.

### Krav til autorisasjon

Som vilkår for autorisasjon stiller SAK (Statens autorisasjonskontor for helsepersonell) krav om en viss praksis for utenlandsstudenter som mangler dette i forhold til norske fagplaner. Ut fra en konkret og individuell vurdering gir SAK en tilbakemelding til den enkelte søker om autorisasjon, om hvilken klinisk erfaring som må skaffes til veie, og lengden på denne.

NFF er kjent med at flere av de nyutdannede som får denne beskjeden fra SAK, tilbyr sin arbeidskraft gratis til virksomhetene for å oppfylle kravet til autorisasjon raskest mulig.

### Tariffønn og ufravikelighet

I norsk rett har vi ingen regler om minstelønn, men slike bestemmelser fremgår av tariffavtalene mellom partene. I de tilfeller hvor det foreligger tariffavtale, man er medlem i NFF og blir ansatt i en fysioterapikode (eksempelvis turnuskandidat), har man krav på lønn etter gjeldende avtaler, uansett om arbeidsavtalen sier noe annet. Det er med andre ord tariffstridig å inngå fravikende avtaler, uansett hva partene lokalt måtte ønske. Dette følger av det lovfestede ufravikelighetsprinsipp som er hjemlet i arbeidstvistloven: «Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.»

Av det ulovfestede ufravikelighetsprinsipp, som er domstolsskapt, følger at en fagforening som er part i en tariffavtale med arbeidsgiver, kan forlange at arbeidsgiver anvender tariffavtalens bestemmelser også overfor uorganisert arbeidskraft. Bakgrunnen for prinsippet er at en forskjellsbehandling vil undergrave betydningen av tariffavtalen. Hvis det f.eks. var ad-

gang til å betale lavere lønninger til uorganiserte arbeidstakere, ville arbeidsgiveren kunne foretrekke å ansette disse fremfor organiserte arbeidstakere.

### Faglig forsvarlighet

Rettighetene og pliktene til turnuskandidater, veiledere og turnusstedet er godt regulert i blant annet forskrift om praktisk tjeneste (med hjemmel i helsepersonelloven) og retningslinjene for praktisk tjeneste for fysioterapeuter. For utenlandsstudenter som jobber uten autorisasjon, under oppsyn fra fysioterapeuter, finnes det derimot ikke noe slikt regelverk. Dette kan

skape usikkerhet i forhold til ansvarsforholdene.

Det må likevel være klart at det er arbeidsgiver som har det faglige ansvaret for disse arbeidstakerne, og som må innrette arbeidet slik at helsepersonellovens krav til faglig forsvarlighet og annen relevant lovgivning overholdes. Det er viktig at arbeidstaker og tillitsvalgte opplyser arbeidsgiver om organisering av arbeidet som vil kunne være i strid med regelverket.

### Fortrenger turnusplasser?

NFF har ingen oversikt over hvor mange arbeidstakere som per i dag jobber vederlagsfritt. Vi har, som sagt, kun enkelthenvendelser å vise til. Flere tillitsvalgte har rapportert om arbeidsgivere som avventer henvendelser fra denne gruppen gratis-arbeidstakere, før de ansetter turnuskandidater.

### Saker

Der vi får henvendelse om at et av våre medlemmer tariffstridig jobber vederlagsfritt i en fysioterapikode, har vi fremmet krav om utbetaling av lønn. Resultatet har vært at medlemmet har fått utbetalt utestående lønn og blitt vanlig lønnsuttaker, i samsvar med tariffavtalens bestemmelser.

### NFF syn på sosial dumping

NFF kan se at arbeidsgiver kan basere en slik ansettelse på gode intensjoner for å hjelpe arbeidstaker til å oppnå kravene til autorisasjon. Dette kan likevel ikke forsvare utnyttelse av denne gruppen arbeidstakere, eller andre grupper. En arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver med lønn som motytelse. Inntekten danner grunnlaget for den friheten arbeidstakeren har til å innrette livet sitt på en god måte, for å få dekket grunnleggende behov som bolig, mat og et sosialt liv. NFF mener det er beklagelig at arbeidsgiver, uansett gode intensjoner, medvirker til at denne type avtaler inngås – også der arbeidstakeren selv ønsker det. ■

