

## **Høringsuttalelse fra Juss-Buss vedrørende forslag om tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter samt innføring av hjemler for å ilegge overtredelsesgebyr**

### **Innledning**

Juss-Buss er et studentdrevet rettshjelpstiltak som yter rettshjelp til utsatte grupper. Vi har valgt arbeidsrett som et prioritert felt, da vi ser at det er et stort udekket behov for rettshjelp på dette området.

En stor del av våre klienter er uorganiserte arbeidstakere. Disse står av flere årsaker i en utsatt posisjon. Manglende kunnskap om hvilke rettigheter man har som arbeidstaker og frykt for represalier eller gjengjeldelse fra arbeidsgiver går igjen. Mange av disse er utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper. Disse er spesielt utsatte. Felles for mange uorganiserte er at de har vanskeligheter med å hevde sine rettigheter.

Juss-Buss jobber for å endre regelverk og praksis for å bedre situasjonen for arbeidstakere. På grunn av stor pågang fra utenlandske arbeidstakere har vi engasjert oss i arbeidet mot sosial dumping.

Sosial-, arbeids- og trygderettsgruppa hadde 602 saker om arbeidsrett i 2011. Av disse var 233 bistand til utenlandske arbeidstakere.

### **Forslag om at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Vi er stiller oss bak forslaget om at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

### **Forslag om å innføre hjemmel for å ilegge overtredelsesgebyr for brudd på arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, utlendingsloven § 27 og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Juss-Buss er enige i at Arbeidstilsynet må ha gode og tilstrekkelige virkemidler til å sørge for at regelverket blir etterlevd.

Vi mener at dagens virkemidler ikke er tilstrekkelige til å sikre en effektiv etterlevelse av regelverket. Det er i dag meget lav risiko for at brudd på regelverket medfører merkbare reaksjoner. Det virkemiddelet som anvendes i praksis er pålegg. En useriøs arbeidsgiver har da mulighet til å komme seg unna ved å informere Arbeidstilsynet om at pålegget er etterkommet, uavhengig om dette faktisk er tilfellet. I møte med representanter fra Arbeidstilsynet i Oslo påpekte Arbeidstilsynet at de har få ressurser til å følge opp påleggene de gir.

Juss-Buss er derfor positive til å innføre overtredelsesgebyr som et nytt verktøy for Arbeidstilsynet. Dette vil gi tilsynet et virkemiddel som både er effektivt og som kan bli anvendt i praksis. Dette vil

kunne ha en merkbar preventiv effekt.

En styrking av Arbeidstilsynet har vært en viktig del av regjeringens arbeid mot sosial dumping. Juss-Buss støtter dette. Vi er imidlertid opptatt av at det ikke er tilstrekkelig å gi Arbeidstilsynet nye virkemidler, det må følges opp med økte ressurser. Arbeidstilsynet har selv uttrykt at de i dag ikke har nok ressurser til å gjennomføre så mange uanmeldte tilsyn som de ønsker. Ressursene er heller ikke tilstrekkelige til å følge opp allerede gjennomførte tilsyn.

Juss-Buss mener videre det er et særlig behov for at Arbeidstilsynet gjennomfører flere uanmeldte tilsyn hos arbeidsgivere. I nevnte møte med Arbeidstilsynet i Oslo ble det informert om at kun 10 % av tilsynene er uanmeldte. Mangelen på uanmeldte tilsyn gjør at det er for enkelt å dekke over brudd på regelverket. Juss-Buss har sett eksempler på at arbeidsgiver har bedt arbeidstakere holde seg hjemme på tilsynsdagen, samt tilfeller der arbeidsgiver har forfalsket arbeidskontrakter, lønns slipper og annen dokumentasjon som legges frem under anmeldte tilsyn. Uanmeldte tilsyn er særlig viktig i tilfeller der arbeidstakere har kontaktet Arbeidstilsynet for å melde fra om ulovlige forhold i virksomheten.

Det etterlyses også ressurser som kan sikre oppfølging av at arbeidsgiver faktisk utbedrer uheldige forhold som er påpekt av Arbeidstilsynet. Juss-Buss mottar stadig klienter der Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn på arbeidsstedet uten at de kritikkverdige forholdene er rettet opp.

Konsekvensen av dette blir at tilsynene får redusert effekt. Juss-Buss mener denne mangelen på ressurser må tas med i vurderingen når de nye arbeidsoppgavene skal innføres. Vi understreker viktigheten av at Arbeidstilsynet får tilført mer ressurser når de pålegges nye arbeidsoppgaver.

## **Valget av sanksjon**

I høringen framheves det at overtredelsesgebyret er ment å være et supplement til alminnelig straffeforfølgelse, og videre at formell straffesanksjonering skal være reservert for de mest alvorlige lovbruddene.

Juss-Buss er av den oppfatning at Arbeidstilsynet i for liten grad politianmelder grove brudd på regelverket. Vi frykter at anledningen til å ilegge overtredelsesgebyr vil gjøre at enda færre saker straffeforfølges.

Dagens situasjon er at Arbeidstilsynet opplever at politiet nedprioriterer sakene de anmelder. Det er meget uheldig at slike saker ikke blir tatt på alvor. Konsekvensen av innføringen av overtredelsesgebyret kan bli at Arbeidstilsynet heller vil ilegge overtredelsesgebyr i saker som burde ha vært politianmeldt. Juss-Buss mener det er uheldig at arbeidsgivere som har stått for grove overtredelser av regelverket ender opp med et gebyr framfor straff. Dette kan føre til at overtredelser blir oppfattet som mindre alvorlige enn det de faktisk er.

I FAFO sin evaluering av tiltak mot sosial dumping fra 2011 etterlyses mer spisskompetanse hos Arbeidstilsynet på saker som er kompliserte, og det etterlyses ressurser til oppfølging av saker som

krever politimessig og rettslig etterspill for å bli løst. Når Arbeidstilsynet mangler denne kompetansen er det en fare for at overtredelsesgebyret blir valgt for enkelhets skyld.

For å unngå at saker som burde ha vært politianmeldt ender opp med overtredelsesgebyr må man sørge for å ha klare føringer for valget av sanksjonsmiddel. Juss-Buss etterlyser klare retningslinjer for hvilke saker som fortsatt skal politianmeldes dersom man får den nye sanksjonsmuligheten.

Juss-Buss mener at grove og gjentatte overtredelser bør straffeforfølges. Videre bør tilfeller der arbeidsgiver har forsøkt å forfalske eller unndra dokumentasjon også politianmeldes.

### **Særlig om hensynet til rettsikkerhet**

Ved administrative sanksjoner vil hensynet til rettsikkerhet være viktig. Juss-Buss støtter departementets konklusjon om at rettsikkerheten til arbeidsgiverne vil bli tilstrekkelig ivaretatt. Hensynet til en effektiv etterlevelse av regelverket må derfor bli avgjørende. Dette vil føre til at flere arbeidstakere behandles i tråd med gjeldende regler, og med det at rettsikkerheten til arbeidstakere styrkes.