

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref: 200607535
Vår ref: 07/7-5/SDM
Dato: 20.03.2007

Høringsvar - Handlingsplan mot sosial dumping - tiltak for å sikre ryddigere forhold på inn og utleiemarkedet og for å effektivisere allmenngjøringsordningen

Etter EØS-utvidelsen i 2004 har det vært en sterk økning i arbeidsinnvandringen til Norge fra de nye EØS-landene i øst. Det rapporteres om økende problemer med useriøsitet og "sosial dumping." "Social dumping" betegner en praksis der eksport av varer og tjenester fra land med lave kostnader og standarder i arbeidslivet får en kunstig konkurransefordel i land med bedre standarder og høyere kostnader. Det er ved inn- og utleie av arbeidskraft fra de nye EØS-landene i øst at denne tendensen synes tydeligst. Dette var en viktig begrunnelse for at regjeringen la frem en handlingsplan mot sosial dumping i 2006.

Høringsnotatet er en oppfølging av regjeringens handlingsplan mot sosial dumping. Tiltakene er ment å utgjøre en hensiktsmessig "tiltaks pakke", som vil bidra til å sikre også utenlandske arbeidstakere anstendige lønns- og arbeidsvilkår og samtidig bidra til å øke seriøsiteten i norsk næringsliv. Detter er mål det er lett for KIM å bifalle.

1. Flere agendaer

KIM understreker at selv om denne høringssaken tar for seg relativt spesifikke problemstillinger, berører problemstillingene en rekke bredere agendaer både i det norske og de internasjonale rom. KIM mener det er viktig at regjeringen har flere av disse agendaer for øye når man arbeider videre med problemstillinger knyttet til arbeidsinnvandring.

EØS-agenda

Den første er EØS-agendaen. Med EØS-utvidelsen av 2004 i bunnen og mulige nye utvidelser i sikte, har det europeiske arbeidsmarkedet flere lag enn før. Levekårsforskjellene innenfor EØS er mye større enn før. Dermed varierer arbeidskostnadene mer så vel som normer for sosial trygghet og arbeidsmiljø. EØS-samarbeidet forutsetter imidlertid fri konkurranse mellom leverandører fra hele området og åpner ikke for rent proteksjonistiske tiltak.

Dette innebærer at en tjenesteleverandør kan basere sitt tilbud på arbeidskostnadene i det landet leverandøren hører hjemme når det gjelder tjenester knyttet til arbeidskraft, - for eksempel vikartjenester og inn- og utleie av arbeidskraft.

KIM er et regjeringsoppnevnt rådgivende utvalg bestående av leder og 34 medlemmer fra innvandrersorganisasjoner, forvaltningen og politiske partier. Kontaktutvalgets 17 innvandrerepresentanter utgjør Innvanderforumet. Når Kontaktutvalget avgir høringsuttalelser, er det Innvanderforumet som uttaler seg. Representanter for forvaltningen og politiske partier i Kontaktutvalget deltar i diskusjonen i høringssaker men ikke i realitetsbehandling av høringssvaret

Innen EU går debatten høyt om hvordan man kan tilby fri konkurranse uten å ofre sosial trygghet, høye arbeidsmiljøstandarder og andre positive samfunsmessige utviklinger knyttet til arbeidskostnader som koster mer i nord- og vest-Europa enn i sør og øst.

KIM har ikke kompetanse til å uttale seg i forhold til denne agendaen, men konstaterer at i årene framover vil det norske samfunnet stå overfor en rekke nye utfordringer i arbeidslivet og samfunnslivet som knytter seg til den.

Arbeidsmarkedpolitisk agenda

Derneft kommer den Arbeidsmarkedpolitisk agenda. For tiden har det norske samfunnet på en rekke områder behov for mer kvalifisert arbeidskraft enn det kan dekke med innenlandsk arbeidskraft alene. Samtidig er det mange personer i det norske arbeidsmarkedet, både kvalifiserte og ukvalifiserte, som ikke har arbeid, og det er behov for arbeidsmarkedsrettede tiltak som fanger opp disse.

Innvandrerbefolkningen er underrepresentert i arbeidslivet. Mange i første generasjonen har store problemer med å få innpass i det norske arbeidslivet, enten de stiller som høy- eller lavkvalifisert arbeidskraft. Mange i neste generasjon opplever at svikt i skolesystemet og negative holdninger hos arbeidsgivere utelukker dem fra arbeidslivet. Fellesskapet står overfor en rekke utfordringer når det gjelder kvalifisering, opplæring, holdningsarbeid og inkludering som bidrar bl.a. til at norske arbeidskostnader er høyere enn i de nye EØS-land mot øst.

KIM ser med uro at Norge kan komme i en situasjon der lett tilgang til billig innleid arbeidskraft fra andre EØS-land svekker samfunnets evne til å fange opp og kvalifisere innenlands arbeidskraftreserver.

Innvandringspolitisk agenda.

For det tredje berører dette en innvandringspolitisk agenda. KIM merker seg fra høringsnotatet at en stadig økende del av arbeidsinnvandring fra øst er av en mer permanent art. I 2004 var det flere som søkte om fornying av arbeidstillatelse enn som søkte førstegangstillatelse. KIM har inntrykk at i mange tilfeller vil samme arbeidstaker være innleid på kortidsoppdrag over lang tid. KIM påpeker tendensen til at flere etter hvert bosetter seg mer permanent i Norge uavhengig av om den enkelte først kom som innleid arbeidskraft eller på egen hånd.

Arbeidskraft som kommer via utleieforetak har tilnærmevis ingen rettigheter eller muligheter til opplæring i norsk spåk, eller til annen informasjon om det norske samfunnet. Dersom man tillater et system der innleid arbeidskraft blir boende i landet over lang tid, kan det føre til at disse går glipp av sentrale tiltak som er tilgjengelig for andre innvandrere, med uheldige følger for alle berørte parter.

På den innvandringspolitiske agendaen, er KIM opptatt av at etter hvert som nye arbeidstakere blir en permanent del av det norske samfunnet, må de sikres mulighet for å bli velfungerende, deltakende borgere.

2. KIMs synspunkter på de foreslåtte tiltakene

Departementet foreslår i hovedsak 4 tiltak:

1. Innføring av obligatorisk godkjennings- og kontrollordning for vikarbyråer.
2. Innstramming av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie av arbeidskraft fra produksjonsbedrifter
3. Oppdragsgiver skal i tillegg få ansvar å kontrollere at underentreprenører og andre oppdragstakere faktisk følger allmenngjorte tariffavtaler.
4. Tillitsvalgte hos oppdragsgiver gis rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens oppdragstakere

Godkjennings- og kontrollordning for vikarbyråer.

KIM støtter at foretak som driver utleie av arbeidskraft til virksomhet i Norge skal være godkjent og registrert i Norge. KIM mener en slik godkjenningsordning bør være obligatorisk og nedfelles i en forskrift der man også stiller krav til lønnsgaranti. Man vil på denne måten motvirke den situasjonen som ofte har oppstått de siste årene der firmaer ikke utbetaler lønn. En slik godkjenningsordning må nødvendigvis gjelde både bemanningsforetak og produsjonsforetak.

Innstramming av arbeidsmiljøbestemmelsene.

KIM kan ikke se behovet for dagens skille i arbeidsmiljøloven mellom bemanningsforetak og ordinære virksomheter når det gjelder utleievirksomhet. Vi tar til etterretning at Departementet *ikke* ønsker å oppheve dette skillet.

KIM ser behovet for å stramme inn regelverket for *når* avtaleplikten trer i kraft. Vi har ikke sterke synspunkt på de ulike alternativer som skisseres i høringsnotatet.

Oppdragsgivers kontrollansvar

KIM stilte seg positiv til allmenngjøringsloven som et tiltak for å sikre at alle som arbeider i Norge underlegges felles forhold.

Problemet i mange tilfeller vil være at den enkelte arbeidsplass blir et virvar av leverandører og underleverandører uten at hovedoppdragsgiver har oversikt over alle.

Ved å nedfelle oppdragsgivers plikt til å kontrollere at leverandører er seriøse og følger gjeldene rett, vil det motvirke dagens situasjon der det ofte lønner seg for oppdragsgiver å leie billig fra useriøse firmaer.

Innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens oppdragstakere

KIM viser til at innleid arbeidskraft ofte har arbeidet under lønns- og arbeidsforhold som er helt uakseptable etter norsk målestokk – også på områder der allmenngjøringsloven gjelder. Arbeidstakerorganisasjonenes evne til å fange opp slike tilfeller har ofte vært for svake.

KIM mener at økt innsynsrett for arbeidstakerorganisasjoner hos innleier i de faktiske lønns- og arbeidsforhold som gjelder på arbeidsplassen, på sikt vil bidra til større likhet mellom innleid utenlandsk arbeidskraft og andre.

3. Andre tiltak

De tiltakene som skisseres i denne høringssaken gjelder først og fremst innleiefirmaer og sikter på ryddigere forhold på inn- og utleiemarkedet. KIM støtter både tiltakene og intensjonen bak.

KIM er imidlertid også opptatt av forholdene for og situasjonen til de arbeidstakere saken gjelder. Noen av personene som arbeider i inn- og utleiemarkedet, vil bare oppholde seg over kort tid i Norge. Andre vil arbeide i Norge over en lengere periode som omfatter flere korttidsoppdrag. I selve høringssaken drøftes ikke hvilke tiltak kan styrke den enkelte arbeidstakers mulighet til selv å ta initiativ til å rydde opp i forhold som gjelder en uryddig arbeidssituasjon.

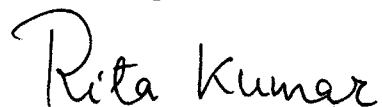
Når det gjelder den gruppen som arbeider på korttidsoppdrag i Norge, er det viktig med tiltak som gjør nødvendig informasjon tilgjengelig for arbeidstakeren. KIM kjenner til tiltak i andre land med "grønne linjer" som tilbyr relevant informasjon på aktuelle språk. KIM påpeker at dette ikke behøver være et særlig dyrt tiltak i og med inn- og utleievirksomheten omfatter arbeidstakergrupper som kan nåes med et fåtall språk, for eksempel polsk, estisk og latvisk.

Slike informasjonstiltak vil også kunne bygges ut med høy kvalitet gjennom et samvirke mellom arbeidstilsynet, arbeidstakerorganisasjonene, og innvandrersorganisasjoner.

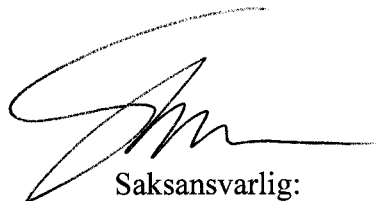
Til slutt vil KIM minne om at vi tidligere har understreket behovet for gode opplæringstilbud i norsk og samfunnskunnskap også for arbeidsinnvandrere - enten de kommer fra EØS-land eller fra andre steder. Etter hvert vil en del av de personene som først ankommer Norge som innleidd arbeidskraft på kortidsoppdrag, ønske å bli i Norge over lengre tid eller bosette seg her permanent.

Det er viktig at denne gruppen møtes med en gjennomtenkt politikk som unngår fremtidige problemer.

Med vennlig hilsen



Rita Kumar
Utvalgsleder



Saksansvarlig:
Steven Meglitsch
Rådgiver