

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

07/00025-016 004402/07 BP
414.00

Oslo, 17.04.07

HØRING - HANDLINGSPLAN MOT SOSIAL DUMPING - TILTAK FOR Å SIKRE RYDDIGERE FORHOLD PÅ INN- OG UMLEIEMARKEDET OG EFFEKTIVISERE ALLMENNGJØRINGSORDNINGEN

Landsorganisasjonen har mottatt departementets brev av 22.12.2006 angående ovennevnte.

LO vil i tillegg til denne høringens hovedsaker også ta opp en del andre viktige temaer som er knyttet til bekjempelse av sosial dumping. Grunnen er at mange ting henger sammen og at det er viktig å se virkemiddelapparatet i et helhetlig perspektiv.

LO er meget fornøyd med at departementet følger opp med nye tiltak for å bekjempe sosial dumping ved bl.a. å foreslå en obligatorisk godkjennings- og kontrollordning for bemanningsforetak. Vi er imidlertid ikke fornøyd med at departementet i hovedsak foreslår å gjenninnføre en slik godkjennings- og kontrollordning, bare som et registreringskrav.

Utleie

Vi minner om at arbeidslivet i Norge tidligere var innrettet slik at det var et generelt forbud mot utleie, og at ansettelser kun skulle skje ved faste ansettelser i produksjonsbedrifter. I tillegg er det dokumentert at Norge mottar den desidert største arbeidsinnvandringen i Norden fra de nye EU landene og vi ser ingen grunn til at Norge skal ha den mest liberale lovgivningen i Norden og Europa for øvrig på dette området.

LO er langt på vei enig i de beskrivelser som gjøres av arbeidsmarkedet i høringsdokumentet. Vi vil likevel understreke alvoret i situasjonen. Svart og halvsvart arbeid, momssvindler og konkursskriminalitet, ulovlige ansettelsesvilkår er ikke blitt noe mindre utbredt enn tidligere i utleiebransjen. I virksomheter som driver med utleie av østeuropeiske arbeidstakere er lønnsdumping og uverdige boforhold vanlig. De forhold som lenge har vært til stede i byggenæringen er nå på full fart inn i andre bransjer.

LO mener at arbeidslivet i Norge generelt bør baseres på faste ansettelser, og som hovedregel bør det dreie seg om heltidsarbeid hos en arbeidsgiver, men med muligheter for inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter i perioder med store svingninger i oppdragsmengde.

Men utleievirksomhet i regi av bemanningsforetak, formidlingsbyråer eller vikarbyråer må begrenses til et absolutt minimum, og bør uansett ikke foregå i et slikt omfang som vi nå registrerer. LO mener det må stilles både organisatoriske og økonomiske krav til slike foretak. Ren arbeidsformidling må underlegges streng kontroll. Absolutte minstekrav til slike virksomheter må være:

Krav til organisering av bemanningsforetak.

- Det må være et krav at bemanningsforetak organiseres og registreres som enten aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.
- Videre må selskapet ha en fast adresse og kontorlokaler.
- De som skal leies ut skal være fast ansatt i bemanningsforetaket.

Økonomiske krav til bemanningsforetak.

- LO er av den oppfatning at kravene til egenkapital må være høyere enn kravet til minste aksjekapital. Det må videre være krav om bankgarantier for den til en hver tid løpende lønnsmasse i virksomheten.

Krav om registrering og opplysninger i den forbindelse.

- Videre må slike virksomheter ha et registreringskrav der alle relevante opplysninger må oppgis som skatt, og moms m.v. skal ha en offentlig godkjenning før registrering.

Enpersonsforetak

LO har tidligere satt fram krav om at lovgivningens arbeidstakerbegrep må gis et innhold som er tilpasset de reelle hensyn. Slik lovgivningens definisjoner er, inviteres det til omgørelser av både arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.

I EU-retten er arbeidstakerbegrepet et nasjonalt anliggende (fortalen til tjenstedirektivet pkt 87).

Å redefinere arbeidstakerbegrepet på en slik måte at ”falske selvstendige”/kontraktører fanges opp av definisjonen, diskuteres i mange land. Et slikt tiltak er nødvendig for å unngå svindel som består i at de som reelt sett er arbeidstakere, frarøves sine arbeidstakerrettigheter. Pr. i dag er det en rekke arbeidstakere som gis status som selvstendige ved hjelp av registrering i offentlige registre som selvstendige. Slik sett bidrar offentlige registreringsordninger i praksis til brudd på arbeidervernlovgivningen.

Vilkår for innleie

LO har ved tidligere anledninger krevd at arbeidsmiljølovens skille mellom virksomhet som har til formål å drive med utleie og virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie oppheves og at det samme regelverk gjøres gjeldende for all innleie. Grunnen til dette er at dagens regelverk oppleves som u håndterlig, da det i noen sammenheng kan være vanskelig å skille mellom bemanningsforetak og produksjonsbedrifter. LO vil derfor opprettholde sitt syn

på at bestemmelsene slås sammen, og at dagens vilkår for innleie fra virksomhet som har til formål å drive med utleie av arbeidstakere gjøres gjeldende for all innleie.

Om en velger å videreføre det nåværende skille mellom virksomhet som har til formål å drive med utleie og virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie, må vilkårene avklares nærmere.

LO mener at vilkårene må være alternative, ikke kumulative, slik som i dag.

I departementets høringsvar er det noen uklart om det er det enkelte leieforhold som skal overstige 10 % av de ansatte hos innleier, eller om det er alle leieforhold med samme utleievirksomhet som pågår til enhver tid som utløser krav om avtale med de tillitsvalgte.

Videre mener LO at det må komme inn en bestemmelse om at de tillitsvalgte skal ha innsyn i om innleid arbeidskraft fyller de kriteriene som følger av yrker med offentlig godkjenning, som for eksempel innen installasjon og andre fagområder hvor slik godkjenning kreves.

LO er av den oppfatning at det er summen av alle innleide arbeidstakere, uansett hvilken utleievirksomhet de utleide er ansatt i, som må legges til grunn.

Videre må det være sånn at når det har pågått innleie i ett år til sammen, uansett om det har vært fra ulike utleievirksomheter og uansett om det har vært opphold mellom leieforholdene, så skal det være krav om skriftlig avtale med de tillitsvalgte.

LO foreslår videre at det innføres en bestemmelse om at innleievirksomheten er solidariske ansvarlig for forfalt og ikke betalt lønn, overtidsbetaling og feriepengar til innleide arbeidstakere.

Tillitsvalgtes innsynsrett

I Soria Moria-erklæringen er det gitt løfte om at det skal etableres innsynsrett for tillitsvalgte. Departementet foreslår at de tillitsvalgte hos oppdragsgiver skal ha rett til innsyn i slike lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt ved allmenngjøringsforskrift, hos virksomhetens oppdragstakere. Innsynsretten foreslås som en særordning for byggenæringen og skal gjelde hele kjeden av underleverandører, enten det gjelder utleier av arbeidskraft eller underentreprenører. Om det er mistanke om brudd på forskriften, skal dokumentasjon umiddelbart overlates til Arbeidstilsynet. De tillitsvalgte skal ha taushetsplikt, og skal ikke kunne gjøre annen bruk av dokumentasjonen enn dette. Dokumentasjonen kan ikke formidles innen den tillitsvalgtes organisasjon. Den kan ikke brukes som grunnlag for en boikottaksjon.

LO er enig i at en faglig innsynsrett så langt mulig bør ligge til de tillitsvalgte i bedriften. Der det finnes tillitsvalgte etter hovedavtalen, bør innsynsretten ligge til de tillitsvalgte.

Vi er også enig i at de tillitsvalgtes innsynsrett bør gjelde hele kjeden av underentreprenører og utleievirksomheter i alle ledd, slik departementet foreslår, men vi er uenige at det skal være en særordning for byggenæringen.

Innsynsretten må videre utformes som en plikt for arbeidsgiver i de tillitsvalgtes egen virksomhet til å dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår de ansatte hos underentreprenører og utleievirksomheter har.

Departementet viser til at de tillitsvalgte tradisjonelt er tillagt særskilte oppgaver i lovverket med å bidra til gode og sikre arbeidsforhold. Departementet anfører at om de tillitsvalgte gis innsynsrett, så vil brudd på allmenngjøringsvedtak "i større grad kunne avdekkes og antakelig også i større grad rettes opp lokalt uten at tilsynsmyndighetene involveres."

LO er enig i denne vurderingen. Men det forutsetter at de tillitsvalgte har anledning til å følge opp slike saker på vanlig måte i forhold til egen virksomhet og egen organisasjon. Det vil de ikke ha etter departementets forslag.

Etter departementets syn må en eventuell innsynsrett, av hensyn til konkurransereglene, utformes slik at den informasjon som tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjonene får innsyn i "ikke spres til de foretak de tillitsvalgte er ansatt i." Videre skal informasjon som er innhentet ved hjelp av en slik innsynsrett "ikke kunne formidles innen den tillitsvalgtes organisasjon og brukes som grunnlag for en boikottaksjon." De tillitsvalgte vil etter dette pålegges taushetsplikt både i forhold til sin egen arbeidsgiver og i forhold til sin egen organisasjon. De tillitsvalgte kan innhente informasjon om lønn hos underentreprenøren, men de kan ikke gi opplysningene videre til sin egen arbeidsgiver eller sin egen organisasjon.

Dette betyr at en slik innsynsrett verken kan benyttes til å ivareta de tillitsvalgtes oppgaver etter tariffavtalene, og heller ikke til å ivareta de rettighetene arbeidsmiljøloven gir de tillitsvalgte i forbindelse med innleie av arbeidstakere. Forhandlingsinstituttet, slik det er nedfelt i Hovedavtalen, blir satt ut av spill. Om en lovfestet innsynsrett blir innført under slike forutsetninger, vil den også kunne undergrave gjeldende innsynsrett der den er nedfelt i tariffavtalene.

LO kan ikke godta at de tillitsvalgte gis taushetsplikt i forhold til egen bedrift og egen organisasjon.

Om tilsynsmyndighetene og virkemidler

I bestrebelsene for et seriøst arbeidsliv, vil det stilles store krav til tilsynsmyndighetene og deres virkemiddelapparat. LO er derfor av den oppfatning at tilsynsmyndighetene må styrkes gjennom økte ressurser, bedre sanksjonsmidler og økt kompetanse om et arbeidsliv som er internasjonalisert med de utfordringer som ligger i det. Et aktivt utadvendt tilsynsapparat i sterk samhandling med andre myndigheter er tvingende nødvendig for å bekjempe en voksende useriøsitet i arbeidslivet.

Departementet går inn for at oppdragsgiver skal påse/kontrollere at oppdragstaker etterlever sine plikter etter en allmenngjøringsforskrift, og at Arbeidstilsynet skal kunne sanksjonere brudd på denne plikten. Da departementet i fjor foreslo at Arbeidstilsynet skulle få selvstendige sanksjonsmuligheter overfor arbeidsgivere som ikke rettet seg etter allmenngjøringsforskrift, mente LO at Arbeidstilsynet burde få slike sanksjonsmuligheter både overfor arbeidsgiver og oppdragsgiver, og vi støtter departementets forslag om dette.

LO går samtidig inn for ei ordning der oppdragsgiver er solidarisk ansvarlig for ubetalt lønn, overtidbetaling og feriepengar for ansatte hos utenlandske oppdragstakere i hele kontraktskjeden.

Avslutningsvis vil vi hevde at statistikk- og analysegrunnlaget om hva som skjer i arbeidsmarkedet i lys av arbeidsmarkedsutvidelsen østover, er mangelfull. Dette er et felt som bør prioriteres og derfor må det settes inn ressurser på dette området.

En videreutvikling av samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og tilsyns- og kontrollmyndighetene må prioriteres. LO kunne tenke seg at det så raskt som mulig ble innkalt til et møte hvor dette blir drøftet.

For øvrig vises til vårt høringsvar av 28.02.07 til Nærings- og handelsdepartementet om tjenstedirektivet (vedlagt). De tiltak som nevnes i vårt svar til Nærings- og handelsdepartementet krever LO gjennomført.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Ellen Stensrud