



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Postadresse:
Postboks 8059
Dep., 0031 Oslo

Besøksadresse:
Hausmannsgate
23, Oslo

Internett:
www.imdi.no

E-post:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00

Telefaks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 696

DERES REF
200607102-/EVI

VÅR REF
06/3367 iax

DATO
28.02.2007

Høringsuttalelse om EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett

Vi viser til høringsbrev av 01.12.2006.

"Grønnboken" tar utgangspunkt i den utfordringen det europeiske arbeidsmarkedet står overfor når en skal kombinere større fleksibilitet både for arbeidsgivere og arbeidstakere, med trygge og sikre ansettelsesforhold. Ved å innføre større fleksibilitet på arbeidsmarkedet, oppstår det et økende antall ulike former for arbeidskontrakter som kan avvike betydelig fra standardkontrakter som bl.a. skal sikre trygghet i arbeidsforholdet, en sikker inntekt og forholdsvis stabile arbeids- og levekår.

IMDis fokus

IMDi vil i det følgende ikke gå inn på hvert enkelt spørsmål i høringsbrevet, men kort påpeke forhold som er relevante for direktoratets målgrupper. Dette gjelder personer med innvandrerbakgrunn fast bosatt i Norge, og arbeidsinnvandrere med kortere eller lengre opphold i landet. For disse gruppene er det viktig med ryddige kontraktsforhold og vern mot diskriminering og utnyttelse på arbeidsmarkedet. For enkelte yrkesgrupper og for en del næringer vil større fleksibilitet og et mindre regulert arbeidsliv kunne være en fordel med tanke på økt konkurranseevne i en globalisert økonomi. IMDis fokus er imidlertid på grupper som i utgangspunktet stiller svakt på arbeidsmarkedet og i arbeidslivet og for hvem den norske arbeidsretten har en nødvendig og sikkerhetsmessig funksjon.

Kjennetegn ved den nordiske velferdsmodellen

De nordiske velferdsstatene er bygd opp gjennom et trepartssamarbeid mellom myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner. Dette har gitt oss samfunn med relativt små lønnsforskjeller sammenlignet med andre vestlige land, stabilt arbeidsliv med ansvarlige arbeidstakerorganisasjoner og sterkt vern for arbeidstakere mot usaklige oppsigelser. Hovedregelen i den nordiske arbeidslivslovgivningen er fast ansettelse og relativt streng regulering av arbeidstidsbestemmelser med innsynsrett for tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.

Dette gjelder dem som allerede er inne på arbeidsmarkedet. Regulering og beskyttelsesmekanismer er til fordel for dem som er innenfor, men kan være

ekskluderende og skape høye terskler for dem som står utenfor. Den nordiske velferdsmodellen representerer imidlertid også et sikkerhetsnett for dem som av ulike grunner er uten inntektsgivende arbeid. Denne grunnleggende tryggheten har medvirket til økt mobilitet og omstillingsevne i de nordiske landene (jfr. nedbygging av arbeidsplasser innenfor jordbruk, fiske og tradisjonell industri). Danskene har utviklet dette lengst i form av kombinasjon av trygghet og fleksibilitet/omstilling ("flexicurity").

For arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn er det ofte avgjørende å komme innenfor slik at arbeidsgiver får erfart hva man duger til i en reell arbeidssituasjon, for eksempel gjennom praksisplass. Referanser og anbefalinger vektlegges av mange arbeidsgivere i like stor grad som formell utdanning når en søker ordinært arbeid. For denne gruppen er det vesentlig at terskelen inn på arbeidsmarkedet ikke er for høy, at de får mulighet til å vise hva de kan. IMDi har utarbeidet rekrutteringstips hvor arbeidsgiverne anbefales å iverksette konkrete tiltak for å styrke

- rekruttering (stillingsannonser, innkalling til intervju)
- rekrutteringsplasser
- mål for mangfold

Innvandrerens situasjon på arbeidsmarkedet

En svekkelse av vernet mot usaklige oppsigelser, økt bruk av midlertidige ansettelser, svekkelse av arbeidstilsynet og uklare arbeidstaker/arbeidsgiver definisjoner vil i enda sterkere grad kunne ramme innvandrere som allerede stiller svakere på arbeidsmarkedet enn befolkningen for øvrig. Levekårsstatistikk viser at andelen arbeidsledige er høyere, sysselsettingsgraden lavere, gjennomsnittsinntekten er lavere og en større andel er avhengig av sosialhjelp. Mange er ansatt i lavlønnsyrker med få muligheter for mobilitet og karriereutvikling.

Når det gjelder arbeidsinnvandrere, bl.a. i byggebransjen, viser stadige oppslag i media at kontroller gjennomført av Arbeidstilsynet eller arbeidslivsorganisasjonene avdekker brudd på gjeldende lov, regler og avtaler i norsk arbeidsliv. Det forekommer uklare ansettelsesforhold, lønninger langt under tariff, manglende hensyn til fysisk sikring m.m.

Konklusjon

Under henvisning til den utsatte posisjon mange innvandrere – både fastboende og arbeidsinnvandrere på kortere oppdrag - har i forhold til arbeidsmarked og arbeidsliv, er det spesielt viktig å ivareta og videreutvikle de prinsipper som er nedfelt i norsk arbeidsrett når en skal vurdere arbeidsretten i EU samlet. En liberalisering av lover og regelverk for å bidra til større fleksibilitet på et internasjonalt marked, må ikke føre til større usikkerhet for allerede utsatte grupper når det gjelder deres ansettelses- og arbeidsforhold. Det er avgjørende at arbeidsmarkedet er slik utformet at man både sikrer trygghet for dem som allerede er ansatt og muligheter for arbeidssøkere til å komme innenfor. Samt at generelle sikringsordninger som arbeidsledighetstrygd bidrar til sikkerhet ved omstilling og jobb-bytte.

Norge bør bidra med informasjon om praktiseringen av trepartssamarbeidet, IA-avtalen, endringer i Arbeidsmiljøloven, Tjenestemannsloven og andre deler av

arbeidsretten som har vist seg å ha positiv innvirkning på forhold i norsk arbeidsliv.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Osmund Kaldheim
direktør

Bjørn Holden
leder
Analyse og tilskudd

Saksbehandler: Bjørn Halvorsen
Inger Axelsen

Kopi: AID v/IMA