

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

200607102 23
008.9 2.3.07
AMS

HØRING - EU-KOMMISSJONENS GRØNNBOK OM ARBEIDSRETT

EU-kommisjonen vedtok 22. november i fjor en grønnbok om arbeidsrett "modernisering av arbeidsretten for å møte det 21. århundrets utfordringer."

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har bedt Arbeidstilsynet om å komme med innspill på ovennevnte. Her er våre kommentarer:

EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett må forstås i et "flexicurity-perspektiv" og i lys av målsettingene som ligger i Lisboastrategien om å "bli det mest konkurransedyktige området i verden med flere og bedre arbeidsplasser innen 2010." Den ser på hvordan arbeidsretten kan spille en rolle i utviklingen av flexicurity-konseptet slik at arbeidsmarkedet blir mer fleksibelt, men samtidig mer rettferdig, inkluderende og bidrar til å gjøre EU mer konkurransedyktig. EU vil gjøre det mer attraktivt å investere og arbeide i Europa. Det skal satses på kunnskap og innovasjon.

Arbeidstilsynet er ikke nødvendigvis enig i de gitte forutsetninger som er lagt i grønnboken, i forhold til et uttrykt behov for et mer fleksibelt arbeidsmarked. Ansettelsesutrygghet hos arbeidstakerne kan være et resultat når trykket på et mer fleksibelt arbeidsmarked øker, noe som igjen kan kobles opp mot forverret arbeidshelse.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at et trygt (fast) ansettelsesforhold er ett gode for den enkelte arbeidstaker, som sikrer forutberegnelighet i tilværelsen. Hovedregelen etter norsk lov er fast ansettelse. Dette er stadfestet i den nye arbeidsmiljøloven, og har vist seg konkurransedyktig gjennom den nordiske modellen.

I tillegg stilles en rekke spørsmål som langt på vei ikke kan anses å være "relevant" i forhold til den nordiske modellen som arbeidsretten i Norge er tuftet på. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at økt fleksibilitet og gjennomtrekk i arbeidsmarkedet kan medføre svekket arbeidstakervern i ett HMS-perspektiv, ettersom krav til nødvendig opplæring, sette seg inn i instruksjer, rutiner, og lignende, kan ta tid, og mener at faste, stabile arbeidsforhold som utgangspunkt er best egnet til å oppnå dette.

Stabile arbeidstakerforhold i motsetning til kortere, tidsbegrensende arbeidsforhold, kan bevirke at helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet ved arbeidsstedet ivaretas i større grad, og på sikt være lønnsomt for virksomhetene. I tillegg er det viktig å presisere at arbeidsulykker innebærer en samfunnsmessig kostnad.

I europeisk uke "Rett start" som i 2006 tok for seg unge arbeidstakere, ble det satt fokus på at denne gruppen arbeidstakere er særlig utsatt for ulykker i arbeidslivet. Rett start handler om unges arbeidsmiljø. Unge arbeidstakere har en høyere ulykkesrate enn eldre. Årsakene er blant annet manglende opplæring, lite erfaring og lav risikobevisthet. Strukturelle faktorer kan også ha betydning for at unge er mer utsatt for risiko i arbeidsforhold. Typisk vil unge mennesker ha



kortvarige, midlertidige ansettelsesforhold, men også deltidsarbeid og jobber med høy grad av utskiftninger, og ofte ufaglært arbeid.

Denne gruppen arbeidstakere illustrer problematikken med et fleksibelt arbeidsmarked; de har et stort behov for å kunne komme seg inn i arbeidsmarkedet, samtidig som de har behov for en grundig opplæring.

Kommisjonens spørsmål:

Kommisjonen har reist 14 spørsmål i grønboken. Arbeidstilsynet har noen kommentarer knyttet til spørsmål om behov for en fellesskapsrettslig definisjon av begrepet selvstendig næringsdrivende, og arbeidstakerbegrepet.

Behov for en fellesskapsrettslig definisjon av selvstendig næringsdrivende og arbeidstaker

1. mai 2004 ble EØS-området og dermed det felles europeiske arbeidsmarkedet utvidet med 10 nye land med til sammen 78 millioner innbyggere. Norge er dermed del av et felles EØS sitt arbeids- og tjenestemarked med 450 millioner innbyggere. Samtidig særpreges de nye medlemslandene av høy arbeidsledighet og dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn dem vi ser i de "gamle" EU-landene. Gjennom utvidelsen fikk dermed det europeiske arbeids- og tjenestemarkedet en betydelig økt tilgang på billig arbeidskraft.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med Utstasjoneringsdirektivet (direktiv 96/71/EF). Direktivet er nå implementert gjennom forskrift 16.12.2005 nr. 1566, om utsendte arbeidstakere. Medlemsstatene skal sørge for at utsendte arbeidstakere ikke får dårligere lønns- eller arbeidsvilkår enn medlemsstatens egne innbyggere.

Etter artikkel 2 nr. 1 blir en utsendt arbeidstaker etter direktivet definert som en arbeidstaker som i et avgrenset tidsrom utfører arbeid i et annet EØS-land enn der vedkommende til vanlig arbeider. Etter artikkel 2 nr. 2 skal arbeidstakerbegrepet defineres i samsvar med lovgivningen i det landet vedkommende er utsendt til. Hva som utgjør et avgrenset tidsrom, er ikke definert, men forutsetningen må være at arbeidsoppholdet i vertslandet er av foreløpig karakter. (Dersom en utsendelse er ment å være lenger og mer permanent, vil arbeidsforholdet alt etter gjeldende rett få nærmest tilknytning til Norge. I en slik situasjon vil alle de norske arbeidsrettslige reglene gjelde).

Når det gjelder arbeidstakerbegrepet, kan det være klargjørende med et fellesskapsrettslig begrep, for å oppnå en harmonisering av reglene innen EU. Vi ser imidlertid at det kan være vanskelig å komme frem til en felles forståelse. Arbeidstakerbegrepet i norsk rett er vidt definert (enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste). En regulering som vil medføre en innsnevring kan være problematisk.

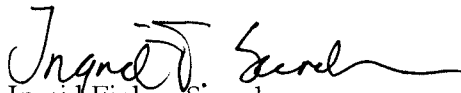
Sondringen mellom selvstendig næringsdrivende og arbeidstaker vil typisk kunne problematiseres ved Arbeidstilsynets tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere. Uansett om man ser på de reelle/underliggende forhold, bør det vurderes å se nærmere på en innstramning og klargjøring av de såkalte avhengige arbeidstakere/selvstendig næringsdrivende, med sikte på å innlemme reelle arbeidstakere i en vid ramme av støtteordninger. Slik det er nå, er det enkelt for arbeidsgiver å definere sitt behov i markedet, for så å karakterisere arbeidets og arbeidstakerens egenart.

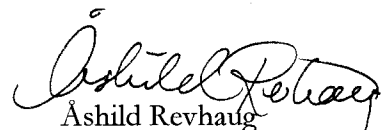


Ansettelsesforhold med tre parter

Etter Arbeidstilsynets oppfatning er det et stort behov for presisering av de ulike parters plikter og rettigheter når det gjelder privatrett og offentligrettslig ansvar i innleieforhold, m.v. Ansvar for lønns- og arbeidsvilkår for hovedentreprenør særlig i forhold til utsendt underentreprenør (tjenesteyter), og solidaransvar underentreprenører imellom, bør påbys inntatt i kontrakter som inngås, og ikke bare uforpliktende regler om å innta klausuler om regulering av ansvar.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet


Ingrid Finboe Svendsen
direktør


Åshild Revhaug
rådgiver, Lov og regelverk