



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
27.11.2007

DERES DATO
06.09.2007

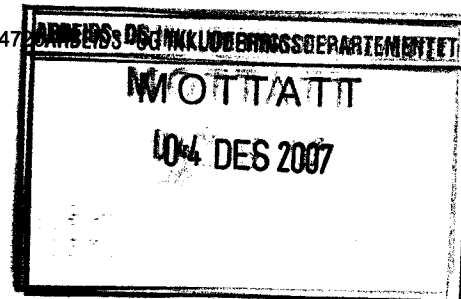
VÅR SAKSBEHANDLER
Bjørn Kvello tlf 950547

VÅR REFERANSE
2007/12913 79678/2007

DERES REFERANSE
200703505-/HMR

1 av 3

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo



HØRING - FORSKRIFT OM INFORMASJONS- OG PÅSEPLIKT OG INNSYNSRETT

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets brev av 06. september 07 vedlagt høringsnotat med forslag til forskrifter om informasjons- og påseplikt og innsynsrett for tillitsvalgte.

Generelt

Arbeidstilsynet er positiv til at oppdragsgivere får et utvidet ansvar for å sikre arbeidsinnvandrere lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Forslaget til forskrifter vil være et virkemiddel som sammen med dagens øvrige virkemidler vil være et viktig bidrag i kampen mot sosial dumping.

For at påseplikten og innsynsretten best mulig skal kunne fungere, vil det være av betydning at informasjon om lønns- og arbeidsforhold er lett tilgjengelig og på et forståelig språk. I dag med mange utenlandske arbeidsgivere er opplysningene, dersom de finnes på arbeidsplassene, ofte på et annet språk enn norsk. Vi er kjent med at det foreligger en avgjørelse fra EU domstolen av 18. juli 2007 (sak C-490/04) hvor Tyskland fikk medhold i at de kunne kreve at arbeidsgiver hadde dokumenter på tysk på byggeplasser. Arbeidstilsynet har så langt ikke vurdert om denne avgjørelsen har eller bør ha noen betydning for vårt arbeid med tilsyn generelt, eller tilsyn med påseplikten spesielt.

Vi er for øvrig enig med departementet i at man på dette tidspunkt ikke innfører et solidaransvar, før man har sett virkningene av de foreslåtte tiltak.

Informasjons- og påseplikt

Arbeidstilsynet støtter departementets forslag til innføring av en påseplikt. I henhold til allmenngjøringsloven § 9 påligger plikten oppdragsgiver. Informasjonsplikten foreligger allerede i dag, jf byggherreforskriften § 10 a.

I forslaget til forskrift om påseplikt innføres begrepene hovedleverandør og bestiller. Vi forstår forslaget til forskrifter slik at det er hovedleverandøren som har påseplikten der det er underleverandører, ellers påligger plikten bestiller.

Arbeidstilsynet er for det første noe skeptisk til at forskriften skal operere med andre betegnelser på pliktsubjektet enn det som følger av lovens ordlyd. Slik påseplikten er formulert i forskriften, kan vi ikke se at bestilleren vil få noe påseansvar der hovedleverandøren har underleverandører. Da har hovedleverandør påseansvaret alene. Lovens ordlyd omhandler oppdragsgiver generelt. Det vil harmonere best med ordlyden at bestiller også har en påseplikt der det foreligger underleverandører. Plikten kan være subsidiær i forhold til hovedleverandørens påseplikt.



Der hovedleverandør sjøl har egne utenlandske arbeidstakere, er vi i tvil om påseplikten i henhold til forskriften påligger bestiller. Den bør også i et slikt tilfelle påligge bestiller. I alle tilfeller bør det unngås at det blir et "hull" i påseplikten ved at enkelte grupper faller utenfor.

For øvrig er vi enig i at forskriften også omfatter innleie av arbeidskraft slik det framkommer i høringsnotatet. Dette burde ha framkommet direkte i forskriften.

Dersom oppdragsgiver oppdager brudd på allmenngjøringsforskrifter, gir ikke forskriftsforslaget sanksjonsmuligheter. Høringsnotatet forutsetter at oppdragsgiver i sine kontrakter har bestemmelser om konsekvenser av brudd, for eksempel at dette skal anses som mislighold av kontakten. For seriøse aktører vil dette normalt være tilstrekkelig. For den useriøse del av bransjen er det imidlertid ikke nok.

Arbeidstilsynet hadde ønsket at forskriften hadde innført direkte sanksjoner ved brudd på allmenngjøringsforskrifter. Dersom oppdragsgiver ikke foretar seg noe, vil korrigering ikke skje med mindre Arbeidstilsynet blir varslet om forholdet og gir pålegg. Noen slik varslingsplikt er imidlertid ikke foreslått.

Når det gjelder omfanget av plikten, er dette i forskriften overlatt til den enkelte oppdragsgiver innenfor forskriftens rammer. Vi antar at praksis vil avklare nærmere hva som er tilstrekkelig til å oppfylle plikten.

Innsynsrett for tillitsvalgte

Arbeidstilsynet er enig i forslaget om å gi tillitsvalgte innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører.

Forslaget vil forhåpentligvis medføre at virksomhetene sjøl kan rydde opp dersom det blir påvist lønns- og arbeidsvilkår i strid med allmenngjøringsforskrifter. I den sammenheng har kanskje tillitsvalgte behov for å rådføre seg med eget forbund. I høringsnotatet anføres at det kun er rådgivere som "skal være uavhengige av de tillitsvalgtes organisasjon" som kan benyttes. Dette vil sannsynligvis ikke være tilstrekkelig for de tillitsvalgte som nettopp kan ha behov for å rådføre seg med egen organisasjon.

Vi kan imidlertid ikke se at taushetspliktbestemmelsen slik den er foreslått vil ha noen begrensning i de opplysningene Arbeidstilsynet vil kunne motta fra tillitsvalgte eller arbeidsgiver.

Også når det gjelder tillitsvalgtes oppdagelse av brudd på allmenngjøringsforskrifter, savner Arbeidstilsynet en sanksjonsbestemmelse. Håndhevelsen ville kunne bli mer effektiv dersom brudd som konstateres av tillitsvalgte kunne ha en direkte konsekvens for den som ikke følger allmenngjøringsforskriftene. Slik regelverket er i dag vil brudd bare kunne rettes via sanksjoner iverksatt av Arbeidstilsynet.



I forslaget til forskrifter er det kun tatt inn straffebestemmelser ved overtredelse av taushetspliktbestemmelser. Konsekvenser for brudd på påseplikten for oppdragsgiver bør også framgå direkte av forskriften. Vi er klar over at det i dag finnes sanksjoner i arbeidsmiljøloven, men konsekvensene av brudd bør av informasjonshensyn også framgå av forskriften.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ingrid Finboe Svendsen
Direktør
(sign.)

Gaute Ivar Bjøru
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.