

HANDLINGSROMMET I EØS-AVTALEN

FELLES ARBEIDSMARKED

Da EØS-avtalen trådte i kraft i 1994, ble Norge fullt integrert i EUs felles arbeidsmarked, som i dag omfatter det meste av Europa- Det gir arbeidere fra andre EØS-land mulighet til å arbeide i Norge, og det gir nordmenn mulighet til å arbeide i andre EØS-land. Gjennom friheten til å tilby **tjenester** kan arbeidsgivere fra andre EØS-land også bringe med seg arbeidskraft for å utføre oppdrag i Norge.

Etter EUs østutvidelse i 2004 og 2007 har antallet arbeidsinnvandrere som har kommet til Norge vært i sterk vekst. Borgere fra land med **dårligere lønns- og arbeidsvilkår** enn de norske har kommet til Norge for å arbeide i lengre og kortere perioder. Dette har bidratt til *den største gevinsten* og *den største utfordringen* ved EØS. Bemanningsbehovet i flere bransjer har blitt dekket og verdiskapingen har vokst. Samtidig har det i noen bransjer ført til **sosial dumping** og **svart arbeid**.

IKKE-DISKRIMINERING OG MINIMUMSREGLER

For å bekjempe sosial dumping på arbeidsmarkedet og arbeidskraft som tjenesteimport, kreves det både nasjonale tiltak og reguleringer på EU-/EØS-nivå. EU har allerede innført flere forebyggende tiltak, se vårt faktaark om arbeidsliv. På det nasjonale nivået er det mye norske myndigheter kan gjøre, uten at det er i strid med EØS-avtalen.

EØS-avtalen legger kun føringer på norske myndigheters **handlingsrom** i arbeidslivspolitikken på to områder:

1. Like konkurransevilkår i arbeidslivet. Arbeidslivsreglene i Norge kan ikke være i strid med EUs grunnleggende prinsipp om fri bevegelse og ikke-diskriminering. Det betyr at arbeidere fra andre EØS-land har rett til å arbeide i Norge på lik linje som nordmenn, og de har krav på samme rettigheter og vilkår på arbeidsplassen som sine norske kollegaer. Ethvert tiltak som diskriminerer på grunn av nasjonalitet er derfor i strid med EØS-avtalen.

2. Et minimum av sosiale rettigheter for arbeidstakere. Norge er forpliktet til å ta inn de EØS-relevante rettsaktene på arbeidslivsfeltet. Dette er i all hovedsak minimumsregler. Minimumsreglene er en del av EUs sosialpolitikk og er vedtatt for å sikre arbeidstakere i EU/EØS visse rettigheter. Norge står imidlertid fritt til å gå videre i sin nasjonale lovgivning og innføre strengere regler enn det som er angitt i rettsaktene.

Norske myndigheter har med andre ord et stort **handlingsrom** til å regulere arbeidsmiljø og arbeidstakerrettigheter selv. **Trepartssamarbeidet** nasjonalt ligger fast, og lønnsforhandlinger, kollektiv arbeidsrett og arbeidskamp ligger under norsk reguleringsmakt.

INNFLYTELSE PÅ EU-NIVÅ

EØS-avtalen gir ikke norske myndigheter mulighet til å delta i å lage arbeidslivsreguleringer på EU-nivå. Norske eksperter har imidlertid mulighet til å påvirke reglene gjennom deltakelse i EU-kommisjonens forberedende komiteer. Partene i norsk arbeidsliv deltar også aktivt i sine europeiske paraplyorganisasjoner og er gjennom EØS-avtalen sikret deltakelse i EUs **sosiale dialog** — **EUs trepartssamarbeid** — om arbeidslivssaker. Den sentrale dialogen foregår mellom landenes hovedorganisasjoner og EU-kommisjonen.

Nasjonale tiltak for å forebygge sosial dumping og svart arbeid

Norske politikere og arbeidslivets parter har allerede benyttet seg av handlingsrommet:

1. Tariffavtaler har blitt allmenngjort for å sikre utenlandske arbeidstakere de samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere har. Allmenngjøring betyr at en tariffavtale gjøres bindende, gjennom forskrift, for alle bedrifter og arbeidstakere i den enkelte bransje. Dette har blitt gjort i bransjer som har vært utsatt for arbeidskraft fra Øst-Europa som byggfag, skips- og verftsindustri, landbruk og rengjøring.
2. Arbeidstilsynet har fått større rett til å sanksjonere ved brudd på lønns- og arbeidsvilkår. Samordningen mellom Arbeidstilsynet, UDI, politi, NAV og andre tilsynsetater har også blitt styrket for å avdekke regelbrudd i forbindelse med arbeidsinnvandring.
3. Utvidet registreringsplikt hos Skattekontoret for utenlandssaker for virksomheter som ansetter utenlandske underentreprenører.
4. Bemanningsbyråer er forpliktet til å registrere seg, og nulltimerskontrakter er forbudt. Det vil si at det er ulovlig at faste ansatte i bemanningsbransjen ikke får lønn mellom oppdrag. I tillegg har NHO og Fellesforbundet inngått en avtale som sikrer ansatte som leies ut til bygg økt forutsigbarhet for når de skal jobbe, og hvor mye.
5. Offentlig sektor stiller krav i anbudskonkurranser. Offentlig sektor stiller krav til sine tjenesteleverandører om å ha ryddige arbeids- og lønnsvilkår. De siste årene har nærmere 170 kommuner innført strengere krav enn det som er nasjonalt pålagt. Oslo kommune har de strengeste kravene; med krav om faste ansettelser med minst 80 prosent stillingsbrøk, krav om lønn mellom oppdrag for innleide, krav om minst 50 prosent fagarbeidere og 10 prosent lærlinger. Dette blir kalt Oslomodellen. Krav om lærlinger i anbudskonkurranser er helt grunnleggende for å rekruttere norsk ungdom til yrker og bransjer som er utsatt for sosial dumping.

Disse tiltakene har motvirket og redusert omfanget av sosial dumping. Utfordringen med å sikre norske lønns- og arbeidsvilkår er i dag først og fremst knyttet til arbeidskraft som kommer til Norge på tjenesteoppdrag. Det er foreslått ytterligere tiltak for å motvirke dette:

1. Gjøre Oslomodellen til en nasjonal standard, slik at alle norske kommuner og privat sektor er pålagt å stille krav om ryddige arbeids- og lønnsvilkår og bruk av lærlinger i anbudskonkurranser.
2. Stramme inn bruken av innleid arbeidskraft, begrense bemanningsbransjen og vurdere forbud mot innleie i utsatte bransjer. I Tyskland har innleie av arbeidskraft i byggebransjen blitt forbudt, på grunn av utfordringer med svart arbeid og lavlønnskonkurranse.
3. Styrke organisasjonsgraden og avtaledekningen. Fagbevegelsen må verve flere medlemmer og politikere må gi sterke insentiver for fagforeningsmedlemskap.
4. Øke inspeksjoner på arbeidsplassen for å kontrollere at arbeids- og lønnsreglene håndheves.