

# ARBEIDSLIV I EØS

**Gjennom EØS-avtalen er Norge fullt integrert i EUs arbeidsmarked**, som omfatter det meste av Europa og består av over 250 millioner arbeidstakere.

Avtalen gir nordmenn som vil arbeide i andre EØS-land mulighet til å søke og ta arbeid der. På samme måte har arbeidere fra andre EU/EØS-land mulighet til å søke og ta arbeid i Norge.

Mange norske bedrifter og kommuner er helt **avhengige av arbeidskraften fra EØS**, og det har dekket bemanningsbehovet i flere bransjer, blant annet i fiskeindustrien og i landbruket, som i utgangspunktet står utenfor EØS-avtalen.

## PRINSIPPET OM IKKE-DISKRIMINERING

Arbeidslivspolitikken er **hovedsakelig et nasjonalt ansvar**, og forhold som lønn, arbeidsvilkår, oppsigelse, fagforeningsrettigheter og **forholdet mellom arbeidslivets parter foregår nasjonalt**.

EØS-regelverket fastsetter at politikken i medlemslandene ikke kan være i strid med **prinsippet om ikke-diskriminering** og fri bevegelse. Det betyr at arbeidere fra andre EØS-land har krav på de samme rettigheter og vilkår på arbeidsplassen som sine norske kollegaer. Det samme gjelder for norske arbeidere i andre EØS-land.

For å beskytte prinsippene om ikke-diskriminering og fri bevegelse har EU vedtatt en rekke regler på arbeidslivsområdet. De fleste av disse er **minimumsregler**. Det betyr at medlemslandene selv kan vedta strengere lover.

## MINIMUMSREGLER OG NASJONALT HANDLINGSROM

EUs regler for arbeidsvilkår angir **minimumskrav som medlemslandene plikter å følge**. De fungerer som et "sosialt gulv" for å sikre **like rettigheter for alle arbeidstakere i hele EØS-området** og garantere like konkurransevilkår mellom bedrifter. Dette legger føringer på myndighetenes handlefrihet i arbeidslivspolitikken ved at de ikke kan operere med dårligere arbeidsforhold og rettigheter.

Samtidig innebærer minimumsregler at **landene står fritt til å vedta strengere lovgivning**, så lenge de ikke står i motsetning til EUs prinsipper om fri bevegelse og ikke-diskriminering. **Norge har med andre ord et stort handlingsrom** som kan brukes for å bevare høye arbeidslivsstandarder innenfor rammene av EØS-avtalen.



# EØS styrker og utfordrer norsk arbeidsliv

Deler av den norske fagbevegelsen har uttrykt skepsis til EØS-avtalen. Det skyldes blant annet utfordringer knyttet til **ufaglært arbeidsinnvandring**, samt det de mener er en rettsliggjøring av arbeidslivspolitikken og EFTA-domstolens **forrang over norsk høyesterett**. Likevel er LO og deres største forbund for avtalen. På arbeidsgiversiden er det bred enighet om at **EØS er viktig for Norge, norsk økonomi, norske bedrifter og ikke minst norske arbeidsplasser**.

## SOSIAL DUMPING

Med sosial dumping menes det at utenlandske arbeidere som jobber i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn sine norske kollegaer. Dette er **en praksis man ønsker å bekjempe både i Norge og i EU**. Det gjøres blant annet ved hjelp av lover, politikk og holdningskampanjer. Arbeidsgivere som bevisst omgår regelverket, og arbeidstakere som enten godtar dårligere lønns- og arbeidsvilkår eller mangler kunnskap om hvilke rettigheter de har, **bidrar til sosial dumping**.

## TILTAK FOR Å LØSE UTFORDRINGER

EU har vedtatt, og er i ferd med å innføre, flere regler som skal **beskytte arbeidstakere mot sosial dumping** og redusert lønnsvekst. De viktigste er:

**Revidert utsendingsdirektiv:** Arbeidstakere som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i et annet EØS-land omfattes av **vertslandets lønnsvilkår**.

**Vikarbyrådirektivet:** Arbeidstakere som blir leid ut fra et vikarbyrå skal ha de samme lønns- og arbeidsvilkår mens de er i innleievirksomheten som de ville fått ved direkte ansettelse. Det betyr at vikarer har krav på de samme rettighetene tilknyttet lønn, arbeidstid, overtid, pauser, nattarbeid og ferie som fast ansatte.

**Direktiv for tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår:** Arbeidsgiver har plikt til å informere arbeidstaker om arbeidstid, arbeidssted og andre arbeidsforhold i kontrakten. Dette skal **forbedre arbeidstakernes tilgang til opplysninger** om egne arbeidsvilkår og gjøre arbeidslivet mer stabilt og forutsigbart. Direktivet innfører også visse minstestandarder f.eks. på prøvetidens lengde.

**Arbeidsmarkedsbyrå:** Byrået skal informere arbeidstakere som arbeider i andre EØS-land om hvilke rettigheter de har der. Det skal **bistå de europeiske landenes egne arbeidstilsyn med å sikre arbeidstakerrettigheter** og slå ned på useriøse aktører og svart arbeid.

## STYRKET NORSK ARBEIDSLIV

EØS-regelverket har **styrket arbeidstakeres rettigheter i Norge på flere områder**. Blant annet ved å forby diskriminering i ansettelsesprosessen og på arbeidsplassen, utvidet deltidsansattes rettigheter, innført erstatningskrav for arbeidsgiver ved brudd på forbudet mot diskriminering.

EØS-regelverket har også bidratt til at skriftlig arbeidskontrakt er obligatorisk, og utvidet retten til helseundersøkelser og svangerskapskontroll.