

0030 Oslo Det Kongelige Arbeids- og Inkluderingsdepartement
Einar Gerhardsens plass 3
Postboks 8019 DEP
0030 Oslo

Oslo, 7. mars 2007
Vår ref.: 786/BN
Må alltid oppgis.

Deres ref: 200607102-/EVI

Høringsutalelse til EU-kommisjonens grønnbøk om arbeidsrett.

Grønbog

Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes utfordringer.

Spørsmål 1

Hva bør efter deres mening prioriteres på en dagsorden for fornuftige reformer av arbeidsretten?

Juss-Buss mener at sikkerhet og forutsigbarhet for den enkelte arbeidstaker må prioriteres i for fornuftige reformer av arbeidsretten. Dette må gjøres gjennom å styrke arbeidstakeres rettigheter gjennom lovgivningen samt åpne ytterligere for bransjevise tilpasninger gjennom kollektive avtaler. Behovet for fleksibilitet vil til en viss grad kunne bli tilfredstilt gjennom slike tilpasninger.

Spørsmål 2

Kan en tilpasning af arbejdsret og kollektive aftaler bidrage til at forbedre fleksibilitet og tryghed i ansættelsen og mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet? Hvis Ja, hvordan?

Kollektive avtaler åpner på mange områder for mer fleksible løsninger innenfor de enkelte yrkesgrupper enn det lovene gjør, da lovene ikke har samme mulighet til å tilpasse seg særtrekkene innenfor den enkelte bransje. Tilpasninger gjennom kollektive avtaler gjør enklere å gjennomføre særlige ordninger, og den enkelte får en sterkere stemme gjennom sin fagforening enn de får ved sin stemmeseddel.

Det å sørge for at arbeidsretten og de kollektive avtalene er tilpasset hverandre, kan absolutt være hensiktsmessig for å fremme fleksibilitet og sikre trygghet i ansættelsen. Tilpasninger er i utgangspunktet begrenset av lovgivningen, det er derfor viktig at den åpner for og oppmuntrer til bransjevise tilpasninger. Det er derfor viktig å legge fokus på lovgivningen, og sørge for at den legger til rette for og regulerer kollektive avtaler.

Det er etter Juss-Buss mening viktig at det gjennom det sentrale EF-retten legges et grunnlag der fagforeningene styrkes, og i det skapes incentiv for nydannelse av fagforeninger. Samkjøringen EØS-landene imellom bør og fokusere på minstekrav til arbeiderrettigheter i loven.

Spørsmål 3

Er eksisterende bestemmelser – i form af love og/eller kollektive aftaler – en hindring eller et incitament for virksomheder og ansatte, der sørger for at udnytte mulighederne for at øge produktiviteten og tilpasse sig nye teknologier og de omlægninger som nødvendiggøres af den internationale konkurrence? Hvordan kan kvaliteten af de bestemmelser, der berører de små og mellemstore virksomheder forbedres uden at det går ud over deres målsætninger?

Hvis man tar et utgangspunkt i norsk arbeidsrett, er nåværende bestemmelser på mange områder både et incitament og et hinder for produktivitetsøkning og utnyttelse av nye teknologier. Strengt stillingsvernregler er i utgangspunktet en hindring for bedrifter som søker å maksimalt utnytte mulighetene til å øke produktiviteten. Høye krav til sikkerhet og arbeidsmiljøet er på kort sikt en stor økonomisk belastning for arbeidsgiver.

Reglenes positive virkning for den enkelte arbeidstaker, og således også samfunnsmessig, veier imidlertid opp for de negative konsekvensene dette kan ha for bedriftene. I forbindelse med utvikling av felles minstekrav og standarder i arbeidsretten i EØS, vil det være hensiktsmessig å vurdere de forskjellige lands lover, slik at de som man mener fungerer best kan være forbilder og utgangspunkt for den videre rettsutvikling.

Bruken av allerede eksisterende bestemmelser som berører små og mellomstore virksomheter kan i første omgang gjøres mer utbredt gjennom å forbedre reglenes tilgjengelighet, hovedsaklig gjennom informasjon og opplysning. Mange konflikter innen mindre bedrifter oppstår fordi ledelsen ikke er klar over arbeidstakernes rettigheter og korrekt prosedyre ved for eksempel driftsomlegging, permittering og oppsigelser. Dette kan bøtes på ved utvidet informasjonsvirksomhet, for eksempel via brosjyrer, internettpublikasjon eller andre informasjonskanaler.

Videre vil anvendelsen av de gjeldende regler bli mer utbredt gjennom et økt tilbud om fri rettshjelp til arbeidstakere som havner i konflikter med arbeidsgiver. Den enkelte arbeidstaker vil således få hevdet sin rett, og det vil virke preventivt på arbeidsgivere som omgår eller planlegger å omgå lovverket. Det er derfor viktig at rettshjelpsordninger subsidieres og gjøres i størst mulig grad kostnadsfrie for arbeidstakere. Dette er særlig viktig for arbeidstakere i lavt lønnede yrker og midlertidig ansatte, ettersom det er i disse yrkene man ser at arbeidsgivere oftest er fristet til å omgå arbeidsrettslige rettigheter.

Spørsmål 4

Hvordan kan det gøres lettere at ansatte på tidsbegrensede og tidsubegrensede kontrakter, uanset om det er gjennom lovgivning eller kollektive aftaler, så der bliver større fleksibilitet indenfor rammene af disse kontrakter, samtidig med at der sikres passende normer for tryghed i ansættelsen og social beskyttelse for alle?

For å gjøre det lettere å ansette både på tidsbegrensede og tidsubegrensede kontrakter, vil felles minstekrav til innholdet i en arbeidskontrakt være et godt utgangspunkt. Det innebærer at det stilles krav til hvilke punkter en gyldig arbeidsavtale må inneholde, samt krav til skriftlighet. Videre vil det være nyttig med faste regler om når det er anledning til å inngå tidsbegrensede/midlertidige arbeidsforhold, for å unngå at økonomisk vanskelig stilte personer blir gående på mange etterfølgende midlertidige kontrakter.

Utgangspunktet i arbeidsretten bør være å gi alle som har behov for det, muligheten til forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet. Segmentering skapes dersom mange økonomisk svakt stilte

arbeidstakere ”bliver fanget i fælden med mange på hinanden følgende kortvarige job af lav kvalitet uden tilstrækkelig social beskyttelse”, som det heter i høringen. Gjennom arbeidsmarkedstiltak må flest mulig få mulighet til en fast jobb, som sikrer tilstrekkelig inntekt over en lengre periode. Sammen med minstekrav til sikkerhet i arbeidsforholdet, vil dette kunne løfte mange økonomisk svakt stilte mennesker ut av en vond sirkel. Minstekrav til sikkerhet i arbeidsforholdet bør for eksempel være krav til skriftlige kontrakter, regler om oppsigelsestid og gyldig oppsigelsesgrunn, og regler om når midlertidige ansettelser kan benyttes.

Utvikling av sosiale sikkerhetsnett, som dagpenger og trygd, er noe som må eksistere, men som må benyttes subsidiært ift. arbeidsmarkedstiltak. For å unngå at arbeidsdyktige mennesker med dårlig økonomi blir gående på slike ordninger, er det derfor viktig å prioritere tiltak for å gi folk mulighet til arbeid.

Dersom man klarer å skape større økonomisk trygghet for flere arbeidstakere gjennom arbeidsmarkedstiltak og forutsigbare arbeidsforhold, vil stadig flere arbeidstakere på sikt få mulighet til å inngå mer fleksible arbeidsforhold, som prosjektoppdrag og midlertidige ansettelser. Større fleksibilitet fører med seg større usikkerhet, og det er derfor viktig å først gi flest mulig økonomisk sikkerhet. Økonomisk sikkerhet vil føre med seg større muligheter for fleksibilitet i arbeidsmarkedet, ved at den enkelte arbeidstaker får muligheten til å leve med større usikkerhet i et arbeidsforhold.

Spørsmål 5

Ville det være nyttig at overveje en kombination af mer fleksible regler om tryghed i ansættelsen og veludtænkte ydelser til arbejdsløse, både i form af indkomstkompensation (dvs. passiv arbeidsmarkedspolitik) og aktiv arbeidsmarkedspolitik?

Arbeidsløshetens hovedårsak er manglende verdiskapning og jobbskapelse på arbeidsmarkedet. Det er og en stor økonomisk belastning å opprettholde passiv arbeidsmarkedspolitik i land med en generelt stor arbeidsløshet. På en annen side sikrer statlige lønnskompensasjonsordninger en sosial og økonomisk sikkerhet for den arbeidsløse som forhindrer ytterligere konsekvenser fattigdom fører med seg. Aktiv arbeidsmarkedspolitik søker å føre arbeidsløse raskere tilbake i arbeid, for eksempel ved omskolering, lønns subsidiering og arbeidssøkerkurs. Den økonomiske belastningen for staten ved slike tiltak er mindre enn ved passiv arbeidsmarkedspolitik, men krever en større innsats og tilpasningsvilje fra de arbeidsløse. Effekten av en velfungerende arbeidsmarkedspolitik er først og fremst lavere arbeidsløshet, men den fører og med positive synergieffekter i form av den verdiskapningen lav arbeidsløshet bringer med seg. Arbeidsmarkedstiltak er på kort sikt en stor utgift, men over tid viser det seg at de langsiktige effektene veier opp for dette

Spørsmål 6

Hvilken rolle kan lovgivning og/eller kollektive aftaler mellem arbeidsmarkedets parter spille for at fremme adgangen til uddannelse og lette overgangen mellem forskellige typer kontrakter, når det gælder mobilitet oppad, i løbet af et arbeidsliv, hvor den pågældende har vært uafbrudt erhvervsaktiv?

Kollektive avtaler har til hensikt å bidra til at sikre arbeidstakerens rettigheter kontra bedriftenes behov. Når det gjelder tilgang til utdanning under ansettelsen, så er dette et område der begge parter i arbeidsforholdet har noe å tjene. Kompetanseøkende tiltak bedrer både produktiviteten og bedriftens konkurransedyktighet. Det er derfor viktig at det både gjennom lovgivningen legges til rette for at ansatte får subsidiert videreutdanning mot en tidsbegrenset plikt til å være ansatt under og etter endt utdanning. Det må i tillegg utformes regler som fastslår at midlertidig ansatte som har vært i sammenhengende arbeid over lengre tid hos samme arbeidsgiver, skal anses som fast ansatte hvis

visse kriterier anses oppfylte. Kollektive avtaler bør på dette området legge opp til at muligheten for å gå fra midlertidig ansettelse til fast gjøres lettere, med de nødvendige særvilkår for de ulike yrkesområder.

Spørsmål 7

Er der behov for større klarhet i medlemsstaternes retlige definisjon av arbeidstager og selvstendige erhvervsdrivende for at gjøre det lettere at skifte i god tro fra at være arbeidstager til at være selvstendig erhvervsdrivende og omvendt.

Juss-Buss mener at skillet mellom arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende må være klart definert i hele EØS-området. Dette skillet bør være uniformt i hele området og bør angi en klar og logisk grense som langt på vei bør forhindre tolkningsstrid og uklarheter. Det bør oppsettes klare vilkår for når en skal anses som arbeidstaker og når en anses som selvstendig næringsdrivende. Ved strid om hvilken definisjon et arbeidsforhold faller inn under bør vurderingen ta utgangspunkt i det reelle arbeidsforholdet. Til hjelp ved en slik vurdering bør det bli enighet om klare og målbare kriterier for hver definisjon gjennom hele EØS-området.

Det bør videre stilles et strengt skriftlighetskrav til alle arbeids- og oppdragsforhold. Om mulig burde man kommet til enighet om visse formalia som klart gir uttrykk for hvilken kategori den som skal utføre arbeidet faller innenfor. Dette kravet bør være særlig strengt i de tilfeller de er snakk om å skifte fra en kategori til en annen.

Spørsmål 8

Er det behov for et "rettighetsminimum" vedrørende alle arbeidstageres arbeidsvilkår uanset typen af deres ansettelseskontrakt? Hvilke virkninger ville sådanne minimumskrav efter Deres mening have på jobbskabelsen og på beskyttelsen af arbeidstagerne?

Juss-Buss mener det er riktig at alle arbeidstakere får et rettighetsminimum. Dette gjelder for alle arbeidstakere, men med separate tilpasninger for faste og midlertidig ansatte. Det er særlig viktig at fast ansatte arbeidstakere blir gitt rettigheter som sikrer dem mot plutselig endringer i arbeidsforholdet. Vi anser det som et minimum at ansatte har to ukers oppsigelsestid i prøvetid og minst en måned etter endt prøvetid, slik reglene i Norge er i dag. For midlertidig ansatte bør det innføres en varslingsplikt ved endring av kontraktens opphørstidspunkt. Det bør og utformes regler som gjør det lettere for arbeidstakere å endre arbeidsplass uten å miste opptjente pensjons og trygderettigheter. Dette kan gjennomføres ved å innføre obligatorisk registrering av arbeidstakere i et sentralt arbeidstakerregister og innføre en obligatorisk pensjonsordning for alle arbeidstakere.

I utgangspunktet vil et rettighetsminimum for arbeidstakeres arbeidsvilkår gjøre det noe vanskeligere å ansette arbeidstakere, og vil gå utover jobbskabelsen i visse sektorer. På en annen side vil man anta at dette rettighetsminimumet vil særlig øke tryggheten for arbeidstakere nederst på lønns- og rangstigen. Det er arbeidstakere i lavtlønte yrker med stor gjennomstrømming som får de dårligste arbeidsvilkårene og har er mest utsatt for å bli utnyttet. Det er også usikkert hvor stort hinder for jobbskabelsen det egentlig er å gi arbeidstakere visse basale rettigheter. Økte rettigheter for arbeidstakere gir en økt arbeidsmoral og lojalitet til arbeidsgiver som kan kompensere for den økonomiske belastningen det vil være å bedre arbeidsvilkårene.

Den positive effekten av å fastsette et rettighetsminimum vil derfor etter Juss-Buss' mening langt på vei oppveie den negative innflytelsen den vil kunne ha på jobbskapning.

Spørsmål 9

Mener De at det ansvar, der pålægges de forskjellige parter i ansættelsesforhold med flere parter, bør tydeliggøres, så det præsiseres, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres? Ville det være effektivt og mulig at gøre subsidiært ansvar gældende for underentreprenører? Hvis ikke, hvilke andre muligheder er der for at sikre tilstrækkelige beskyttelse af arbejdstagerne i ansættelsesforhold med tre parter?

For at arbeidstakere på en lettest mulig måte skal kunne ivareta sine rettigheter, er et sentralt virkemiddel å klargjøre hvem som er ansvarlig for at rettighetene blir overholdt. Dersom arbeidstaker mener at hans rettigheter etter arbeidsavtalen er krenket, må det ikke være tvil om hvem som er ansvarlig for bruddene. En klarhet av ansvarsforholdet vil styrke arbeidstakers mulighet til å hevde sin rett. De to arbeidsgiverne må ikke ha mulighet til å skyve problemer over på den annen slik at arbeidstaker blir en kasteball mellom de to.

En presisering vil virke klargjørende også for arbeidsgiver. Arbeidsgiver vil bli oppmerksom på sitt ansvar, som skal føre til at han lettere tar tak i problemer i forhold til arbeidstakers arbeidssituasjon.

Hvem som skal ha ansvar for arbeidstakers arbeidssituasjon kan for det første presiseres gjennom lovfestede regler. For det andre kan det stilles krav til at ansvarsforholdet uttrykkelig skal komme til uttrykk i arbeidskontrakten. Å nedfelle ansvaret i en kontrakt vil først og fremst virke klargjørende på arbeidsforholdet for alle parter, og fungere som et resultat av enighet.

Et subsidiært ansvar vil kunne være effektivt som en sikkerhetsventil. Dersom den som har ansvaret forsømmer sine plikter i denne forbindelse, vil underentreprenørens ansvar fremstå som et sikkerhetsnett. Et slikt ansvar ville tjene formålet i arbeidsretten som er å beskytte arbeidstaker som den svake part. Å gi underentreprenør subsidiært ansvar kan også virke preventivt. Underentreprenør vil tilstrebe å unngå ansvar, og et virkemiddel vil følgelig være å påvirke arbeidsgiver, som i utgangspunktet er pålagt ansvaret, å overholde sine plikter. Det er også rimelig at de to parter som begge nytter arbeidstakers arbeidsinnsats, skal ha et felles ansvar for ansattes rettigheter i arbeidssituasjonen.

På den andre siden vil et slikt system svekkes ved at det er muligheter for uklarhet rundt ansvarsfordelingen. Det er risiko for at arbeidsgiveren som i utgangspunktet har ansvaret fraskriver seg det, fordi han vet at arbeidstaker vil kunne henvende seg til underentreprenør. En slik situasjon vil igjen kunne føre til at de to parter vil kunne skyve ansvar over på den andre, og arbeidstaker står tilbake uten en klar instans å henvende seg til.

Hvorvidt det faktisk er mulig å gjøre gjeldende et subsidiært ansvar for underentreprenør er et vanskelig spørsmål. Det er først og fremst sentralt å utforme klare regler på området. Presise regler vil kunne motvirke en utnyttelse av reglene fra arbeidsgivers side. Ordningene må kun fungere som en sikkerhetsventil, og ikke praktiseres som en hovedregel hvor arbeidsgiver forskyver ansvaret sitt over på underentreprenøren.

Et overordnet tilsyn er en mulighet for å sikre tilstrekkelig beskyttelse av arbeidstakere i ansettelsesforhold med tre parter. Et slikt tilsyn må være objektivt, og det kan muligens være en fordel at det er statlig. Et alternativ er å utvide mandat til statlig arbeidstilsyn. Dette vil ikke være en veldig økonomisk krevende løsning.

En annen mulighet er en ordning med arbeidsgivers bevisbyrde i ansettelsesforhold. Med en slik regel er det arbeidsgivers oppgave å bevise hvem som den ansvarlige i ansettelsesforhold med tre parter. Subsidiært må underentreprenøren bevise at han ikke har et ansvar hvis han mener at den andre parten har det. Poenget er at arbeidstaker ikke skal måtte bevise hvem som har ansvaret for ham. I Norge er det innført en slik ordning hvor arbeidsgiver har bevisbyrden i spørsmål og tvister om arbeidsforhold. Det vil derfor være viktig at det implementeres generelle bevisregler innenfor EU-retten, som et grunnlag for å utvikle bevisregler for arbeidsgivere.

10. Er der behov for at presisere vikarers beskæftigelsesmessige status?

Vikarer utgjør en stor gruppe av arbeidstakerne, og deres rettstilstand er på mange områder uklart. Deres rettigheter og plikter må klarliggjøres for at de skal være i stand til å hevde sin rett som andre arbeidstakere. I dag hersker en usikkerhet rundt rettsforholdet til vikarer. I mange tilfeller er verken arbeidstaker eller arbeidsgiver kjent med reglene, og det kan få den effekt at arbeidsgiver ikke vet hvilke rettigheter han plikter å yte, og arbeidstaker ikke er klar over hvilke rettigheter han kan kreve. Dette er en problematisk situasjon som kan virke konfliktskapende.

Som vikar er det ikke alltid fastslått i avtale hvorvidt den ansatte er fast ansatt eller midlertidig ansatt. I tilfelle hvor vikarer i lengre tid har arbeidet faste vakter og på den måten opparbeidet seg en fast stilling, kan det likevel være problematisk å hevde denne ved en tvist. Arbeidsgiver viser ofte til arbeidskontrakten som sier at vedkommende kun er vikar og benekter den ansattes rett til fast stilling. Vikarer som ikke fører timer vil spesielt få problemer med å vise til at vedkommende i realiteten har en fast stilling. Juss-Buss anser det som viktig å presisere vikarers stilling for å forhindre at vikarer misbrukes av arbeidsgivere på en arbeidsplass hvor det i realiteten er et fast og langvarig behov for arbeidskraft. En løsning kan være å stille strengere vilkår for å ansette arbeidstakere som vikarer. Det bør og være et krav om at det er særskilt oppgitt hvem den ansatte vikarierer for og hvor mange timer den ansatte skal arbeide.

Spørsmål 11

Hvordan kan minstekravene vedrørende tilretteleggelse av arbeidstiden endres, så både arbeidsgivere og arbeidstakere får større fleksibilitet, samtidig med at det sikres et høyt beskyttelsesnivå for arbeidstakernes sikkerhet og sunnhet? Hvilke aspekter ved arbeidstidens tilretteleggelse bør EU først ta fatt på?

At EU i løpet av 3 år ikke har klart å finne noen allment akseptert løsning på et tak for maksimal arbeidstid viser tydelig hvilke utfordringer man her står ovenfor. Juss-Buss møter i liten grad problemstillingen i praksis, da våre klienter ikke er tilknyttet den aktuelle del av arbeidsmarkedet.

Juss-Buss mener imidlertid at økt informasjon og bevissthet rundt reglene vil kunne bidra til en holdningsendring, særlig blant arbeidsgivere, der hvor man ser på 48-timersregelen som en hindring for fleksibilitet. Det finske 60-timersforslaget kunne ikke aksepteres, noe som er forståelig. Det vil ikke være i samsvar med den sosiale profilen vi ønsker i Europa. Det er en viktig oppgave å finne frem til et mer rimelig kompromiss, slik at det lettere kan aksepteres og respekteres, ikke bare av de respektive land, men også av arbeidsgivere. Grensen ligger et sted mellom 48 og 60 timer. Dette spørsmålet bør prioriteres. Det viktigste er imidlertid at informasjon om de maksnivåer som vi har i dag når ut til de faktiske aktørene, arbeidsgivere og arbeidstakere. Bare da vil det være mulig med en holdningsendring som kan bidra til aksept av minstekravene. Også finansmarkedet i London vil kunne

klare å tilpasse seg visse minstekrav dersom viljen er tilstede. Det er meningsløst at noen jobber 12-timersdager mens andre er arbeidsledige.

Juss-Buss foreslår derfor at det utarbeides informasjonsmateriale om de rettigheter og plikter som er felles i EU/EØS-landene. Dette bør skje som et samarbeid mellom disse landene, og i sentral regi gjennom EU. Materialet kan være både i form av en flerspråklig brosjyre-serie og gjennom internett.

Spørsmål 12

Hvordan kan arbeidstakernes rettigheter sikres i hele EU for de arbeidstakere som arbeider på tverrnasjonal basis, herunder særlig grensearbeidere? Mener De at det er behov for mer ensartede definisjoner av begrepet arbeidstager i EU-direktivene med det formål å sikre at disse arbeidstakere kan utøve deres rettigheter, uansett hvilken medlemsstat de arbeider i? Eller mener De at dette anliggende fortsatt bør være overlatt til medlemsstatene?

Juss-Buss hjelper i hovedsak arbeidstakere med utestående lønn og feriepengene og ved oppsigelse, men bistår også en rekke klienter i arbeidsmiljøspørsmål. I takt med økende globalisering og internasjonalisering ser vi at fenomenet med arbeidstakere som jobber over landegrensene er stadig økende. I Norge er disse arbeiderne attraktive for arbeidsgiver, blant annet fordi de har lavere krav til lønn enn norske arbeidstakerne. En viktig kilde til problemene som oppstår i de arbeidsforhold vi ser er at verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kjenner til arbeidstakers rettigheter. Vi ser at det ofte er tvil om enkle rettigheter og plikter på begge sider av arbeidsforholdet. Mange av våre saker løses ved at vi på vegne av arbeidstaker opplyser arbeidsgiver om hvilke rettigheter og plikter som ligger i arbeidsforholdet. En stor andel av våre klienter på arbeidsrettsområdet er fremmedarbeidere, som har dårligere forutsetninger for å sette seg inn i sine rettigheter enn de norske arbeiderne.

Et sentralt poeng er derfor ikke bare å sikre at arbeidstakere har rettigheter, men at de faktisk er klar over sine rettigheter. Juss-Buss foreslår derfor at det utarbeides informasjonsmateriale om de rettigheter og plikter som er felles i EØS-landene. Dette bør skje som et samarbeid mellom disse landene, og i sentral regi gjennom EU. Materialet kan eksempelvis være både i form av en flerspråklig brosjyre-serie og gjennom internett og tilsvarende informasjonskanaler. Vi ser også at det ofte er vanskelig for arbeidstaker å hevde sine rettigheter overfor arbeidsgiver. I mange tilfeller er domstolen eneste vei å gå. Rettshjelp er dyrt og mange ressursvake arbeidstakere står uten praktiske muligheter til å hevde sine rettigheter, selv om de kjenner til dem.

Juss-Buss mener derfor at adgangen til fri rettshjelp bør utvides i disse tilfellene.

Dette kan skje ved at hvert enkelt land pålegges å opprette et tvisteløsningsorganet som har såpass med ressurser og kompetanse at det kan løse de fleste saker i første instans. Det bør være svært rimelig å få prøvd saken for tvisteløsningsorganet.

Arbeidstagerbegrepet står meget sentralt i arbeidsretten, og det er en viktig problemstilling hvordan dette skal avgrenses. Blant annet er dette spørsmålet viktig i forholdet til selvstendig næringsdrivende og rettigheter som arbeidstaker. Problemstillingen er imidlertid sjelden synlig i vårt virke. En løsning er at hver enkelt medlemsstat fortsatt har frihet til å fastlegge innholdet, men at det i EU-retten stilles opp en definisjon som det nasjonale arbeidstagerbegrep presumeres å være i tråd med.

Spørsmål 13

Mener De, at det er nødvendig at styrke det administrative samarbejde mellem de relevante myndigheder for at gøre dem bedre til at håndhæve EF-arbejdsretten? Bør arbejdsmarkedets parter have en rolle i dette samarbejde?

For å kunne gjennomføre en effektiv og fungerende håndhevelse av EF-arbeidsretten, er det av stor betydning at samarbeidet mellom de ulike relevante myndigheter styrkes. Dette gjelder både i forhold til nasjonale myndigheter og på EU-plan. Det er en forutsetning for arbeidsrettens utvikling at lovgivningen blir håndhevet på en forsvarlig måte.

Spesielt i forhold til arbeidstakeres vern og deres rettigheter er det av betydning at myndighetene arbeider aktivt for å styrke regelverket, og i denne sammenheng påser at også håndhevelsen av regelverket fungerer slik som forutsatt. Arbeidstakere har behov for å kunne få en reell mulighet til å få gjennomslag for sine rettigheter. Uten håndhevelsesmekanismer som effektivt gjør det mulig å få krevd den rettsposisjon som en arbeidstaker faktisk har krav på, vil det arbeidsrettslige vern gi liten beskyttelse. Det er derfor viktig at myndighetene i større grad arbeider sammen for å sikre at arbeidstakernes rettsvern i realiteten blir gjennomført på en tilstrekkelig måte. Det bør settes økt fokus på at myndighetene gjør det enklere for arbeidstakere å kunne fremme sine rettigheter, og at adgangen til å få domsavgjørelse gjøres rimeligere og på en mer effektiv måte.

Juss-Buss er av den oppfatning at det bør gjøres enklere for arbeidstakere å håndheve sine rettigheter. I denne sammenheng er det viktig at myndighetene både samarbeider om å gjøre relevant informasjon tilgjengelig for den enkelte, samt kunne bidra med veiledning og hjelp i eventuelle konfliktsituasjoner. Arbeidstakere vil da bedre kunne ivareta sine rettigheter og skape økt trygghet i arbeidsforholdet.

De ulike aktører i arbeidslivet bør i stor grad være en del av et slikt samarbeidet mellom de relevante myndigheter. Ved å fokusere på et tettere samarbeid mellom myndighetene og arbeidsmarkedets parter, vil dette kunne bidra til at rettsreglene får den virkning som forutsatt. Arbeidsgivere og arbeidstakere har erfaringer som er av nytte for myndighetene, og en mer fremtredende rolle for arbeidsmarkedets parter gir økte muligheter for at konflikter kan løses på en enklere og mer effektiv måte. Et styrket samarbeid vil samtidig gi et bedre erfaringsgrunnlag for hvordan de arbeidsrettslige regler fungerer, og være nyttige i håndhevelsen av EF-arbeidsretten.

Spørsmål 14:

Mener De, at det er bruk for andre initiativer på EU-plan til å støtte medlemsstatenes tiltak for bekjempelse av svart arbeid?

Ved bekjempelsen av svart arbeid vil det være viktig med et fortsatt arbeid for å utvikle sanksjoner som er effektive. Arbeidstakere vil lett komme i en vanskelig situasjon ved uklare arbeidsforhold, og det er ofte liten mulighet for å vinne frem overfor arbeidsgivere. Medlemslandene bør derfor gis mulighet til i større grad å kunne utarbeide sanksjoner overfor arbeidsgivere som ikke følger de arbeidsrettslige regler. Særlig bør lovgivningen utformes slik at kravet til klare arbeidsforhold gjøres strengere og at overtredelse av reglene gir økt ansvar for arbeidsgivere. Et bredere samarbeid mellom medlemslandene, både i forhold til lovgivning og informasjon, vil kunne gjøre det enklere å bekjempe utbredelsen av svart arbeid.

Med vennlig hilsen,
for Juss-Buss

Brage Nordgård

Trond B. Skaug

Mina Luhr