

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Deres ref.

07/02024-008 010921/07 ES
Var sak 430

Gebyr 2611.07

HØRING - FORSKRIFT OM INFORMASJONS- OG PÅSEPLIKT OG INNSYNSRETT

I. Innledning

LO viser til departementets høringsbrev av 6. september d.å.

LO er svært tilfreds med at departementet arbeider med og kommer med forslag med sikte på å motarbeide sosial dumping.

LO vil likevel uttale at selv om departementets forslag til forskrift og den forutgående lovendring inneholder positive elementer, er de tiltak som foreslås, helt utilstrekkelige for å få bukt med de uverdige lønns- og arbeidsvilkår som tilbys mange av de utenlandske arbeidstakerne i Norge.

LO og forbundene har i løpet av de siste åra kommet med en lang rekke krav og forslag med sikte på å eliminere sosial dumping som har et meget stort og kanskje voksende omfang. Våre krav og forslag er ikke i tilstrekkelig grad blitt fulgt opp. Dette gjelder særlig følgende temaer:

- Solidaransvar – også utenfor områder for allmenngjøringsvedtak
- Innsynsrettens omfang
- Sikring av yrkesskadedekning for all utenlandsk arbeidskraft
- Utvidet adgang til inndrivelsesboikott ved brudd på allmenngjøringsvedtak
- Avklare arbeidstakerbegrepet slik at muligheten til arrangementer med ”falske arbeidsgivere” effektivt hindres.
- Stramme inn vilkårene for registrering som Norskregistrert Utenlandsk Foretak
- En mer effektiv håndheving av allmenngjøringsvedtak

- At arbeidsrettslige dokumenter skal være tilgjengelige for Arbeidstilsynet m.v. *på norsk på arbeidsstedet i Norge*, jf. prinsippet i EF-domstolens dom i sak C-490/04.

Etter LOs oppfatning er slike tiltak som er nevnt foran nødvendige for å forhindre sosial dumping. LO forventer en forsterket innsats mot sosial dumping, ut over forslagene i høringsaken her.

Når det gjelder utkastet til forskrift om informasjonsplikt mv. har LO en del merknader.

II. Informasjonsplikt

Informasjonsplikten er begrenset til å gjelde opplysninger om at arbeidstakere skal ha lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med allmenngjøringsvedtak, uten nærmere spesifisering av hva dette innebærer. Informasjonsplikten bør gå noe lenger og bør omfatte informasjon om innholdet i vedtaket, om at Arbeidstilsynet har håndhevingsoppgaver og at det kan få konsekvenser om vedtaket ikke følges. Det bør også informeres om hvorledes man kan få nærmere opplysninger om vedtaket. Det er positivt at informasjonsplikten omfatter alle ledd i en kjede av entreprenører/leverandører.

III. Påse-plikt

Isolert sett er det positivt at bestilleren pålegges et ansvar for å påse at allmenngjøringsvedtak etterleves.

En gjennomgående svakhet er at det er opp til kontraktspartene å avgjøre hvilke konsekvenser brudd på allmenngjøringsvedtaket skal ha. Siden partene i kontraktsforholdet kan ha *felles interesser* i å minimalisere lønnsutgiftene, blir ordningen å sammenligne med å sette bukken til å passe havresekken. Hele ordningen forutsetter en lojal og aktiv medvirkning fra begge parter i kontrakten. Selv om LO og Fellesforbundet har erfaring også med oppdragsgivere som viser sterk interesse for at et prosjekt skal foregå på ryddig, og forsvarlig måte, vil den nødvendige forutsetningen for at en påse-plikt skal fungere, i svært mange tilfeller ikke være til stede. Risikoen for at arbeidstakerne ikke får det de har krav på, er helt klart til stede.

Påse-plikten må også omfatte forpliktelser i tilknytning til ILO-konvensjon nr 94, som nå er i ferd med å bli gjennomført i forhold til kommune, fylkeskommuner og andre offentligrettslige organer.

IV. Innsynsrett

Som kjent har LO og forbundene gått inn for en langt mer omfattende innsynsrett. Argumentasjonen i høringsnotatet for å minimalisere innsynsretten har ikke hatt noen overbevisningskraft overfor LO eller forbundene.

Mens allmenngjøringsloven § 8 femte ledd setter rammene for innsynsretten til *tillitsvalgte hos en oppdragsgiver*, innsnevrer forskriftsutkastet innsynsretten til *tillitsvalgte hos en hovedleverandør*.

LO kan ikke se at det er gode grunner for en slik innsnevring. Med så varierte og kompliserte kontraktsformer som det er tale om i byggesektoren, er det dessuten nødvendig å også la tillitsvalgte hos underleverandører/underentreprenører ha innsynsrett. Ved totalentreprise vil kun tillitsvalgte hos hovedentreprenøren få innsynsrett, mens tillitsvalgte hos underentreprenører som kanskje utfører alt murerarbeid, elektrisk installasjon, bygningsarbeid osv og som arbeider på andre tariffområder ikke ha innsynsrett. Ved administrativ entreprise, hvor virksomhet uten egne ansatte har kontrakten med byggherren, vil ingen tillitsvalgte få innsynsrett.

En aktuell forskriftstekst er:

”Dersom tillitsvalgte som representerer den organisasjon som er part i tariffavtalen fremmer begjæring om det, skal bedriftens ledelse dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift.”

Utkastet til forskrift har en bestemmelse om at tillitsvalgte og arbeidsgiver skal *avtale frist for avgivelse av opplysninger*. For det tilfelle at partene ikke blir enige, må det settes en meget kort frist i forskriften. Om man ikke har korte og klare fristregler, må man regne med bevisst uthaling fra enkelte berørte foretak.

Framleggelse av informasjon

I utkastet til bestemmelse om framleggelsesplikten er ett alternativ at det legges fram *”annen dokumentasjon som på egnet måte kan vise...”* Det kan lett oppstå tvist om hva som ligger i dette. F eks. vil en egenerklæring om at alt er i orden, ikke aksepteres. Forskriften bør derfor spesifisere nærmere hva som skal legges fram, for eksempel i form av en slik tekst:

”Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtaler, lønsslipp og timelister og eventuelt annen dokumentasjon som kan vise hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrift.”

V. Behandling av opplysninger. Taushetsplikt

LO er sterkt uenig i at opplysninger om ansattes lønns- og arbeidsvilkår skal behandles som personsopplysninger i større utstrekning enn personopplysningsloven krever. Det er ikke noen berettiget interesse som tilsier det, - derimot tilsier hensynet til å unngå lovstridige og/eller uverdige lønns- og arbeidsvilkår at de tillitsvalgte gis reelle muligheter til å motvirke sosial dumping.

Utkastet til bestemmelser om behandling av opplysninger og om taushetsplikt reduserer verdien av innsynsretten meget vesentlig.

Uttalelsen om at opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår ikke kan benyttes som grunnlag for inndrivelsesboikott, er overraskende på en negativ måte. Allmenngjøringslovens særbestemmelser om inndrivelsesboikott er på samme måte som innsynsretten nettopp gitt for å effektivisere allmenngjøringsvedtak. Begrensningene i bruken er helt uakseptable og må endres.

Tillitsvalgte vil ha andre kilder til informasjon enn den snevre innsynsretten som er foreslått i utkastet, bl.a. i henhold til Hovedavtalen LO-NHO kapittel 9. Forskriften kan bare pålegge taushetsplikt for opplysninger gitt *på grunnlag av innsynsretten*. Om de samme opplysninger mottas, gjennom andre kanaler, vil det ikke være taushetsplikt i henhold til forskriften. Dette må presiseres, slik at ikke forskriften gir et helt misvisende inntrykk.

I høringsnotatet heter det at når det gjelder taushetsbelagt informasjon, kan det ikke benyttes rådgivere i egen organisasjon eller rådgivere som ikke er ”uavhengige av den tillitsvalgtes fagorganisasjon”. LO reagerer meget sterkt på dette.

Forslaget kan i verste fall leses som et uttrykk for manglende tillit til tillitsvalgte og organisasjonene, som i alle år har vært benyttet som rådgivere for tillitsvalgte som mottar konfidensiell informasjon i henhold til Hovedavtalens drøftingsbestemmelser og fra styremedlemmer i aksjeselskaper mv., i egenskap av representanter for de ansatte. Dette har knapt noen gang ført til misbruk av informasjon. At rådgiver i forbundene og LO mottar konfidensielle opplysninger, har i lang tid vært akseptert også på arbeidsgiversiden, og departementets forslag er helt uakseptabelt.

Uttalelsen i høringsnotatet kan – om det blir en del av den endelige forskriften – føre til at tillitsvalgte ikke kan rådføre seg med tillitsvalgte, advokater, økonomer mv. i LO, men må søke bistand utenfra. Slike regler vil fagbevegelsen måtte bekjempe med sterke midler.

Som en alternativ tekst om taushetsplikt vil LO foreslå:

”Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her, har taushetsplikt om opplysningene. Taushetsplikten gjelder ikke i forhold til Arbeidstilsynet eller Petroleurstilsynet. Taushetsplikten gjelder ikke overfor rådgivere om språklige, økonomiske, juridiske eller andre spørsmål. I den utstrekning taushetsbelagte opplysninger meddeles rådgivere, omfatter taushetsplikten også rådgiverne.”

I tillegg må det som nevnt framgå at taushetsplikten bare omfatter opplysninger i den grad de er mottatt i medhold av bestemmelsen i forskriften.

Sanksjoner

Strafferettslige sanksjoner er lite egnet som middel mot tillitsvalgte eller arbeidstakere ellers. LO vil bestemt fraråde at departementet går videre langs en slik linje. Det er høyst påfallende at departementet er opptatt av å straffesanksjonere at det gis opplysninger om straffbare forhold.

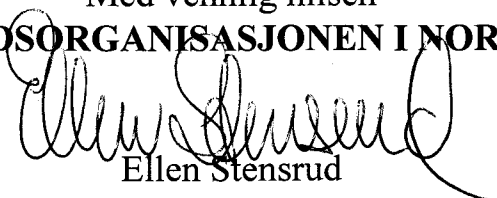
Straffebestemmelser vil skape uklarheter i forhold til arbeidsmiljølovens regler om varsling.

Høringsutkastet omtaler oppsigelse og avskjed som en sanksjon. Beskrivelsen er lite treffende. Brudd på plikter som tillitsvalgt blir i praksis håndtert etter bestemmelsene i Hovedavtalen, se f eks. § 6-10 og § 9-19.

Dette er et vel utprøvd og vel fungerende system som har tilslutning fra partene – i motsetning til høringsutkastets ønske om straffebestemmelser for tillitsvalgte.

Med vennlig hilsen

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



Ellen Stensrud

Einar Stueland

