

Fafo



Bedre håndheving gjennom nordisk-baltisk samarbeid (BETIC)

Finansiert av European Social Fund+ (ESF)

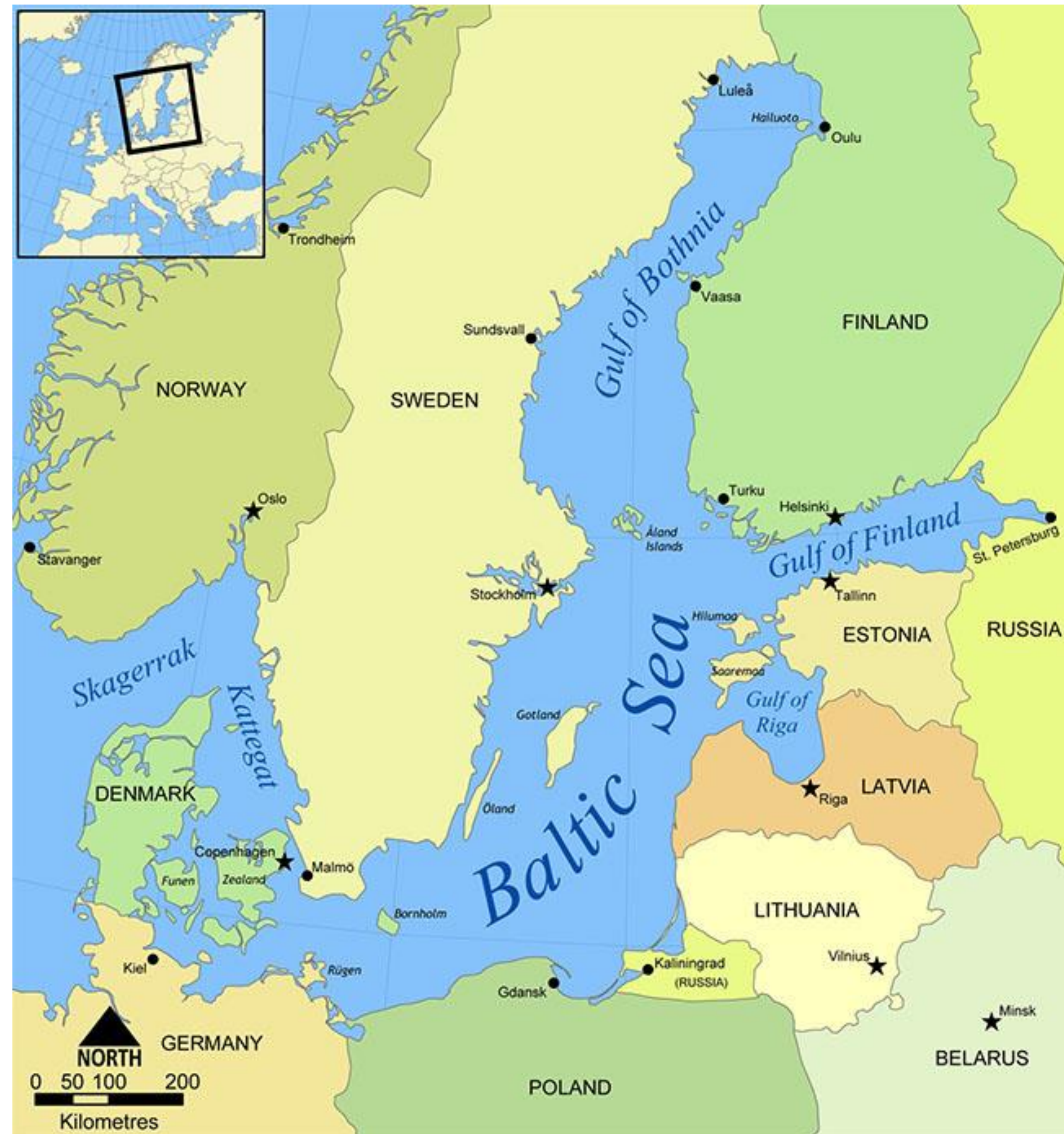


Johanne Stenseth Huseby & Kristin Alsos

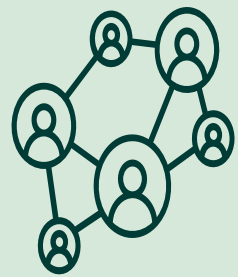
Oslo, 17.10.2024.

Partnere og tema

- **Partnere:** arbeidstilsynene i Danmark, Estland, Finland, Island, Latvia, Litauen og Norge
- **Tema:** håndheving av reguleringene for utstasjonert arbeidskraft i de nordiske og baltiske landene (utenom Sverige)



Hva er utstasjonert arbeid?



En utstasjonert arbeidstaker er ansatt i ett EU/EØS-land og midlertidig utsendt av sin arbeidsgiver for å jobbe i et annet



Utstasjonering skjer som en del av arbeidsgivers tjenesteyting i vertsstaten



Utstasjonerte arbeidstakere er mer utsatt for urettferdige lønns- og arbeidsvilkår enn andre arbeidstakere

Rapportens fokusområder

- Variasjon i arbeidstilsynenes kompetanser, strategier og verktøy på tvers av landegrenser
- Samarbeid mellom nasjonale myndigheter
- Forhold for transnasjonalt samarbeid
- Håndhevingspraksis for utsendte tredjelandsborgere
- Muligheten for nye verktøy



Håndheving på nasjonalt nivå

- EUs regulatoriske rammeverk for utstasjonert arbeidskraft implementeres på ulike måter i de ulike medlemslandene
 - Også med hensyn til nasjonale ordninger for arbeidsforhold og kollektive forhandlinger
- Arbeidstilsynenes kompetanser og hjemler varierer

Kompetanser

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Arbeidstid
- Lønn
- Arbeidskontrakter
- Gjenkjenning av virksomheter og arbeidstakere
- Sertifikater
- Boforhold

Samarbeid mellom nasjonale myndigheter

- Utveksling av informasjon
- Felles inspeksjoner
 - Ofte i samarbeid med skattemyndigheter og politiet
- Det norske a-krimssamarbeidet
 - Tilsvarende prosjekt i Litauen



Transnasjonalt samarbeid

- Nasjonale aktører har verken myndighet eller rekkevidde til å effektivt håndheve tjenestebasert fri fly på tvers av landegrenser
- Barrierer for transnasjonalt samarbeid:
 - Lite kjennskap til kompetansen i andre land
 - Manglende forpliktelse i form av ressurser, tid og penger
 - Inkompatible rettslige rammeverk
 - Begrenset mulighet til å utveksle data og informasjon
 - Språk
 - Mangel på informasjon om selskapene som utstasjonerer
 - Sanksjoner som ikke håndheves



Mulige forbedringspunkter for transnasjonalt samarbeid

- Kombinere formelt og uformelt samarbeid på transnasjonalt nivå
- Å holde det transnasjonale samarbeidet på “samme nivå”
- Å gjøre det enklere å dele informasjon
- Samarbeid mellom arbeidstilsynet og myndighetene som håndterer bøter

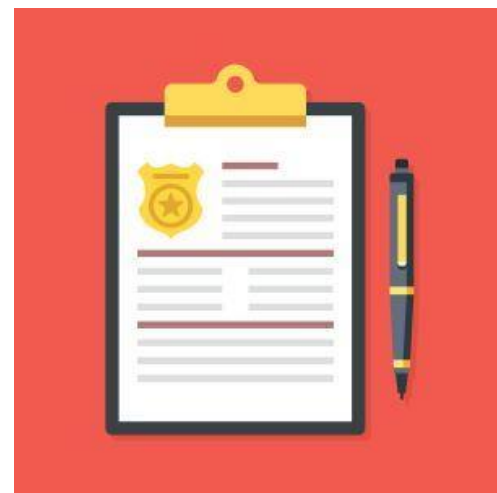


Utstasjonering av tredjelandsborgere

- Personer fra land utenfor EU/EØS-området (tredjelandsborgere) kan utstasjoneres innen EU/EØS-området
 - Må være lovlig og regelmessig («lawfully and habitually») ansatt i et EU/EØS-land
 - Hvis de er det, kan de utstasjoneres på same måte som EU/EØS-borgere
- Disse er gjerne ekstra sårbare
 - Retten til opphold i EU er direkte knyttet til ansettelseskontrakten
 - Kan innebære en ekstra forsiktighet med å håndheve sine rettigheter
- Utstasjoneringskorridorer – i enkelte land etableres egne forretningsmodeller hvor tredjelandsborgere sendes til andre EU/EØS-land
- Antallet tredjelandsborgere som er utstasjonert til de baltiske og nordiske landene er ukjent.
- Ingen av arbeidstilsynene utfører tilsyn direkte rettet mot disse arbeidstakerne
- Regelverket er komplekst/uklart og krever forståelse for retten til oppholds- og arbeidstillatelse i andre land.
- Mange inspektører har dårlig kjennskap til regelverket og vet ikke hva de skal se etter.



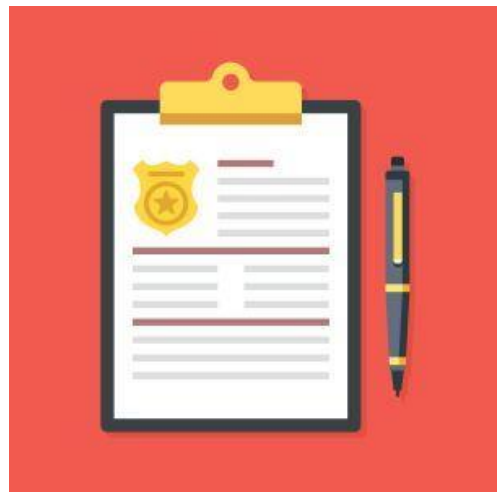
Utprøving av nye verktøy: Hvordan finne ut om utstasjoneringen er reell eller ikke?



Vi ba inspektørene om å:

- hente ut informasjon fra ulike register før de foretok stedlig tilsyn,
- bruke nye spørsmål under tilsynene,
- etterspørre ulike former for dokumentasjon,
- samle mer informasjon etter tilsynene, og
- reflektere over om denne nye tilnærmingen var nyttig eller ikke.

Spørsmål til de utstasjonerte:



- Hvem er arbeidsgiveren din?
- Hvor lenge har du vært ansatt i dette selskapet?
- Hvordan ble du rekruttert til denne jobben?
- Har du en fast eller midlertidig kontrakt?
- Hvor jobber du vanligvis for dette selskapet?
- Hvor arbeidet du før du startet på dette oppdraget?
- Hvor lenge skal du arbeide på dette oppdraget?
- Hvor bor du og hvem har ordnet med bosted (du selv, arbeidsgiver, andre)?
- Hva er hjemmeadressen din (i avsenderlandet)?



Refleksjoner fra inspektørene

- Spørsmålene ble beskrevet som gode for situasjoner for de mistenkte at noe var galt, og de vil fortsette å bruke dem i enkelte situasjoner.
- Samtidig tok det lang tid å stille alle spørsmålene, og verdien av enkelte kunne være begrenset på grunn av språkvansker. Noen ble også ansett unødvendige.
- Utprøving av nye verktøy økte oppmerksomheten knyttet til om utstasjoneringen var reell eller ikke.
- Utprøvingen ble også sett på som en mulighet for inspektørene til å bli bedre kjent med mulighetene i Internal Market Information System (IMI).
- Noen reflekterte over om de skulle bry seg om utstasjoneringen var reell eller ikke. Eller om de heller skulle konsentrere seg om deres kjerneoppgaver.

Mulige forbedringspunkter

- Gi oppdragsgiver større ansvar for registrering og å sikre at utstasjoneringen er reell.
- Forbedre registreringssystemene – hvilken informasjon og dokumentasjon myndighetene spør om.
- Vurdere hvilke dokumenter som en skal kreve oppbevart.
- Forbedre samarbeid mellom nasjonale myndigheter.
- Utnytte mulighetene i IMI bedre og legge til rette for økt transnasjonalt samarbeid.
- Tydelige konsekvenser og sanksjoner
- Forbedre håndheving av utstasjonering av tredjelandsborgere.
- Egne team som arbeider med utstasjonering? (Anbefaling fra ELA).





Johanne Stenseth Huseby & Kristin Alsos

jsh@fafo.no, kal@fafo.no

fafo.no