



Dokument nr. 8:24

(2003-2004)

Privat forslag fra stortingsrepresentantene Haakon Blankenborg, Signe Øye, Sigvald Oppebøen Hansen og Karl Eirik Schjøtt-Pedersen

Forslag fra stortingsrepresentantene Haakon Blankenborg, Signe Øye, Sigvald Oppebøen Hansen og Karl Eirik Schjøtt-Pedersen om tiltak og virkemidler for å hindre forskjellsbehandling og sosial dumping ved utvidelsen av EØS-området

Til Stortinget

BAKGRUNN

Utvidelsen av EU med ti nye medlemsland fra 1. mai 2004 markerer et historisk farvel til den kalde krigens deling av Europa. For de 75 millioner innbyggere i de nye medlemslandene betyr dette nye muligheter til å delta i et demokratisk samarbeid for å fremme økonomisk og sosial framgang til beste for befolkningen i hele Europa. Den neste EU-utvidelsen vil trolig omfatte flere av landene på Balkan. Et av de største framskrittene for innbyggerne i de nye medlemslandene er den personlige friheten til å kunne reise og søke arbeid, studier og opphold i hele EU og EØS-området.

EUs regler for fri bevegelighet av arbeidstakere gir EU/EØS-borgere rett til å oppholde seg i et annet EU/EØS-land i inntil 6 måneder for å søke arbeid. Dersom de finner høvelig arbeid har de krav på oppholdstillatelse i inntil 5 år, med rett til forlengelse, og likebehandling med vertslandets innbyggere når det gjelder velferdsytelser.

Utvidelsen av EU/EØS åpner nye muligheter for arbeidstakere og virksomheter både i gamle og nye medlemsland. Ved siden av fri bevegelse av arbeidstakere, varer og kapital, utvides tjenestemarkedet i EU/EØS. Arbeidsmobiliteten mellom landene i EU har tradisjonelt vært lav, også etter den forrige store utvidelsen da Hellas, Portugal og Spania ble medlemmer. Blant annet det store velferdsgapet mellom

de gamle og nye medlemslandene, hvor folk i mange tiår har vært forhindret fra å reise fritt, kan likevel tilsi at arbeidsvandringene i en overgangsperiode kan bli større enn ved tidligere høve. Dette gjelder også såkalt utstasjonering av arbeidstakere i forbindelse med tjenester og entrepriser, hvor EU/EØS-virksomheter medbringer egne ansatte som kan lønnes etter hjemlandets satser.

Det må være et overordnet mål at det legges til rette for at økt arbeidsinnvandring kan skje i verdige og ryddige former til beste for arbeidstakerne og samfunnet i både avsender- og mottakerland. Det er derfor en viktig oppgave å sørge for at arbeidstakere som kommer til Norge tilbys likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, og at myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider for å hindre at useriøse aktører utnytter situasjonen til egen kortsiktig vinning. Dette gjelder også utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag. Innbyggerne i de nye EU-landene skal ha de samme muligheter som andre EU/EØS-borgere til å søke og ta arbeid i Norge fra 1. mai 2004. For at dette skal skje i ordnete former forutsettes at myndighetene og partene i arbeidslivet iverksetter nødvendige tiltak for å motvirke sosial dumping, misbruk av utenlandsk arbeidskraft, og hindre framvekst av et B-arbeidsmarked som kan undergrave respekten for lov- og avtaleverket i arbeidslivet. Arbeidstakere fra de nye medlemslandene skal ha lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende tariffavtale eller på nivå med det som er vanlig for samme sted og yrkesområde.

I lys av de ulike interesser og synsmåter som er kommet til uttrykk i den samfunnspolitiske diskusjonen om dette spørsmålet, er det viktig å utforme løsninger som kan favne bred oppslutning blant partene i arbeidslivet og på tvers av politiske skiller. I forhold til den allmenne diskusjonen for og mot såkalte overgangsordninger, fremmes det her forslag til tiltak

som innebærer en konkret og praktisk ivaretagelse av de prinsipielle intensjonene om å fjerne dagens hindringer for arbeidsinnvandring fra de nye medlemslandene, samtidig som forslaget inneholder konkrete virkemidler for å sikre at målsettingene om å hindre forskjellsbehandling og sosial dumping blir ivarettatt.

Ulike former for arbeidsinnvandring

Arbeidsvandringer over landegrensene kan skje på ulike måter som omfattes av ulikt regelverk både nasjonalt og i EU/EØS. I vurderingen av politiske tiltak er det derfor viktig å skille mellom

1. individuelle arbeidssøkere som kommer til Norge for å finne arbeid
2. utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag, anbud, entrepriser mv.
3. selvstendige næringsdrivende som kommer for å etablere egen virksomhet

Det er bare for individuelle arbeidstakere EØS-avtalen gir anledning til overgangsordninger, mens fri bevegelighet for selvstendig næringsdrivende og tjenester uansett vil tre i kraft fra 1. mai 2004. Denne typen midlertidig arbeidskraftsimport vil trolig utgjøre en større utfordring når det gjelder å videreutvikle et inkluderende arbeidsliv basert på høye sosiale standarder og lik lønn for likt arbeid enn ordinær arbeidsinnvandring. Det er også rimelig å anta at jo sterkere begrensningene blir for individuell arbeidsinnvandring, desto større kan interessen bli for å organisere arbeidskraftsimport gjennom tjenesteoppdrag, entrepriser og "outsourcing" av oppgaver. På denne bakgrunn er det viktig at myndighetene og partene i arbeidslivet umiddelbart forbereder tiltak for å håndtere den nye situasjonen.

Bedrifter - fri bevegelse av tjenester

Regelverk og utfordringer

EU/EØS-regelverket innebærer at utenlandske leverandører av tjenester til norske kunder kan medbringe egen arbeidskraft for å utføre oppdraget. Med mindre vertslandet har lovgivning som pålegger tjenesteleverandører å følge nasjonal minstelønn eller allmenngjort tariffavtale, kan slike utsendte arbeidstakere avlønnes etter hjemlandets vilkår. Definisjonen av tjenester omfatter også tidsbegrensede oppdrag i bygg- og anleggsbransjen, underentrepriser av ulike slag, samt firma som driver arbeidsutleie eller formidling av vikarer. Med unntak for visse typer veitransport, gjelder ingen overgangsordning for utstasjonering av arbeidstakere ved tjenesteleveranser. I henhold til utstasjoneringsdirektivet (96/71EC) er utsendte arbeidstakere omfattet av de sentrale beskyttelsesreglene i arbeidsmiljøloven (jf. XII.B), samt eventuelle bestemmelser i allmenngjort tariffavtale, men de er ikke omfattet av vertslandets tryk- og velferdsordninger.

Uavhengig av EU-utvidelsen har man i Norge sett en betydelig vekst i bruken av anbud, underentrepriser og utkontraktering av tjenester både i privat og offentlig sektor de seinere år. Man vet imidlertid lite om hvor omfattende denne typen tjeneste- og arbeidsmobilitet fra EU/EØS-området er. Det er lite som tyder på at det generelle omfanget er stort, men særlig i bygg- og anleggsbransjen rapporteres om et betydelig innslag av utenlandske underentreprenører. I deler av industrien og bygg- og anleggsbransjen er det heller ikke noe nytt at slike oppdrag utføres av firma fra de nye EU-landene. Utlendings- og arbeidskraftsmyndighetene har de seinere år fulgt en relativt liberal praksis når det gjelder å gi gruppe- eller spesialistarbeidstillatelser i slike tilfeller, forutsatt at de ansatte mottar norsk tarifflønn eller tilsvarende (utlendingsforskriften § 2-2). Det er imidlertid mange eksempler på at disse reglene brytes og at kontroll- og tilsynsapparat ikke har kapasitet til å gripe inn overfor sosial dumping, svart arbeid, skatteunndragelser og brudd med lov- og avtaleverket.

Med fri bevegelse av kapital og tjenester kan det i et tøft oppdragsmarked være grunn til å regne med at både norske og utenlandske firma vil søke konkurransefordeler ved å utkontraktere flere oppgaver til egne datterselskaper eller underleverandører i de nye EU-landene hvor lønningene er langt lavere enn de norske, framfor å benytte egne ansatte. Det kan bety kroken på døra for mange norske bedrifter og ansatte, samtidig som det vil kunne skape press på lønns- og arbeidsvilkår i en del bransjer med økende bruk av anbud.

Dersom regelverket for midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft blir ytterligere liberalisert, vil det kunne skape nye kanaler for organisert korttidsimport av lavtlønnet arbeidskraft i et bredere spekter av bransjer. Siden vilkårene for midlertidige ansettelser også regulerer vilkårene for arbeidsinnleie (jf. arbeidsmiljøloven § 58A, § 55K), vil en oppmykning av arbeidsmiljøloven § 58A gi arbeidsgivere økte muligheter til å skjære ned andelen fast ansatte på norsk lønnsnivå og håndtere svingninger i aktivitetsnivå ved midlertidige ansettelser eller innleie av billigere arbeidstakere fra de nye medlemslandene. Taperne vil i så fall være utsatte grupper i arbeidsmarkedet, stikk i strid med målet om å utvikle et mer inkluderende arbeidsliv.

Strategier og tiltak

Endringer i arbeidsmarkedets virkemåte av den typen som er beskrevet over vil kunne føre til forskjellsbehandling av utenlandsk arbeidskraft, omgåelse av tariffavtaler, og dårligere lønns- og arbeidsvilkår i deler av arbeidslivet. Ettersom utstasjonering i hovedsak dreier seg om avgrensede og kortvarige oppdrag, er innføring av en generell lovfestet minstelønn for alle arbeidstakere et lite hensiktsmessig vir-

kemiddel for å håndtere slike problemer. Det må imidlertid primært være opp til partene i arbeidslivet å vurdere hvilke tiltak de mener er nødvendige for å håndtere eventuelle problemer med urimelig forskjellsbehandling, konkurransevridning eller sosial dumping. Loven om allmenngjøring av tariffavtaler gir partene et redskap som det er mulig å anvende på en målrettet og fleksibel måte. Under visse vilkår har tariffnemnda også anledning til å knesette egne minstelønnsstandarder ut fra allmenne hensyn. Vekst i utstasjonering av utenlandske arbeidstakere i Norge vil stille økte krav til kontroll med overholdelsen av allmenngjorte tariffavtaler, reglene for arbeidstid mv. i arbeidsmiljøloven, samt standarder for bolig- og brakkeforhold. Arbeidstilsynet må tilføres tilstrekkelige ressurser til å ivareta disse oppgavene og få ansvar for håndheving av regler nedlagt i allmenngjorte tariffavtaler.

I lys av vanskene med å håndheve lov- og avtaleverk ved kortsiktige entrepriser er det nødvendig å utvikle en bredere strategi for å motvirke sosial dumping. I forbindelse med tjenesteleveranser, anbud og underentrepriser må det vedtas en lovhjemmel som gir tillitsvalgte rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hjemlet i lov (jf. arbeidsmiljøloven § 55C) hos underentreprenører (dette vil ikke omfatte rett til innsyn i personlige forhold eller andre fagforeningers kollektivavtale). For å motvirke uønskete strategiske tilpasninger, for eksempel ved at bedrifter kvitter seg med norske ansatte for å leie inn billig utenlandsk arbeidskraft, må det gis en lovhjemmel som gir tillitsvalgte rett til drøfting i forbindelse med beslutninger om innleie og underentrepriser. Hovedentreprenør må gjøres ansvarlig for at underentreprenører betaler skatter og avgifter, og følger gjeldende lov og regelverk. Byggherrens ansvar for å sikre lovlige forhold på bygg- og anleggsplass må innskjerpes. Som ledd i å motvirke useriøs virksomhet bør myndighetene evaluere erfaringene med liberaliseringen av arbeidsformidling, utleie og vikarbyråer, og det må innføres en ordning for kontroll, godkjenning og registrering av byråer som driver formidling eller utleie av arbeidskraft i Norge. For å styrke tilsynsmyndighetenes mulighet til kontroll innføres det bestemmelser om at arbeidstakere skal kunne vise fram identitetskort, samt at hovedentreprenør skal kunne legge fram mannskaplister og dokumentasjon av lønnsforhold og utbetalt lønn.

For å styrke det seriøse arbeidslivet bør organisasjonene i aktuelle bransjer arbeide med å innføre bransjenormer som fastsetter krav som skal stilles i forbindelse med utlysning av anbud og inngåelse av kontrakt. Det bør være klare krav til prekvalifisering som gjør at useriøse aktører ikke kommer i posisjon til å oppnå kontrakt.

En av drivkreftene bak etterspørselen etter utenlandske tjenesteleveranser er den økende offentlige

bruken av anbud, konkurranseutsetting og omdanning av offentlige virksomheter til selvstendige eller private rettssubjekter. Dette stiller økte krav til det offentliges rolle og kompetanse som bestiller. Offentlige instanser har et særlig ansvar for å sikre like konkurransevilkår ved anbud og må ikke stimulere til konkurranse basert på underminering eller omgåelse av etablerte sosiale ordninger (eks. pensjoner). Derfor bør ILO-konvensjon 94, som hjemler at offentlig virksomhet kan kreve at anbydere overholder lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i relevante tariffavtaler eller det som normalt gjelder ved slikt arbeid, snart implementeres.

I tillegg til utstasjonering av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, gir EØS-avtalen anledning for selvstendig næringsdrivende innen frie yrker, håndverk mv. til å etablere virksomhet i Norge fra 1. mai 2004. Ettersom det ikke er mulig å benytte overgangsordninger for selvstendig næringsdrivende, kan dette gi økt tilgang på personer som etablerer seg som enkeltmannsfirmar i Norge. I den forbindelse er det viktig at myndighetene er forberedt på de økte informasjons-, opplærings- og kontrolloppgaver dette kan medføre. Det er nødvendig at personer som har begrenset kjennskap til det norske arbeidsmarkedet, raskt får innsikt i hvordan de skal forholde seg til norsk lov- og avtaleverk. Det er også viktig å forhindre at personer som kommer hit, ikke opererer under dekke av å være selvstendig næringsdrivende, når de i realiteten er arbeidstakere.

Individuelle arbeidssøkere - fri bevegelse av arbeidstakere

EU/EØS-regimet for fri arbeidskraftsbevegelse

Ved siden av retten til 6 måneders opphold på eget underhold for å søke arbeid, innebærer EU/EØS-regelverket for fri bevegelse av arbeidskraft (EØS 1612/68 artikkel 1-6) i hovedsak at de som finner jobb av en viss varighet har krav på oppholdstillatelse i inntil 5 år, med rett til forlengelse dersom man fortsatt er i arbeid, er blitt ufrivillig arbeidsledig, eller er gått i gang med yrkesrelevant utdanning. Under visse vilkår kan oppholdstillatelsen også forlenges om man er havnet på trygd, attføring, i pensjon eller liknende (se nedenfor). Arbeidsforhold inntil 90 dager forutsetter ikke oppholdstillatelse. Dette betyr at sesongarbeid under 90 dagers varighet for EU/EØS-borgere ikke krever noen form for registrering eller godkjenning, og at myndighetene dermed ikke vil ha noen oversikt over hvem og hvor mange som oppholder seg i landet i forbindelse med slikt arbeid. For at EU/EØS-borgere skal få oppholdstillatelse for arbeid utover 90 dager praktiserer Norge i dag krav om at arbeidsforholdet må være reelt, av en viss varighet, og normalt omfatte minst 50 pst. stilling for å gi oppholdstillatelse (som også gir rett til arbeid) (ut-

lendingsloven § 51, jf. utlendingsforskriften §§ 175-78). EU/EØS-reglene hjemler også krav til at utenlandske arbeidstakere skal kunne underholde seg selv og eventuelle familiemedlemmer.

EØS-avtalen inneholder også en beskyttelsesmekanisme som gir adgang til å stoppe den frie bevegelighet for arbeidstakerne for en periode. Dette gjelder i situasjoner der det oppstår vesentlige forskyvelser i deler av eller hele arbeidsmarkedet.

Drivkrefter og utfordringer knyttet til individuell arbeidsinnvandring

Tilstrømmingen av arbeidstakere fra det nåværende EØS-området har hittil vært begrenset (ca. 4 000 i året), selv om det er grunn til å regne med en viss underrapportering. Høy ledighet og store forskjeller i nivået for lønn (10-15 pst. av vårt), velferdstiltelser og kjøpekraft (25-30 pst. av vårt) mellom flere av de nye medlemslandene og Norden, er drivkrefter for arbeidsutvandring. Sammen med etablerte migrasjonsnettverk og forholdsvis små geografiske, klimatiske, språklige og kulturelle barrierer, kan det tilsa at antallet arbeidssøkere fra disse landene vil øke de første årene. Men etter hvert ventes økt vekst og utjevning av levestandarden mellom øst og vest å dempe motivasjonen for arbeidsutvandring, samtidig som demografiske faktorer gjør at også de nye medlemslandene vil få knapphet på arbeidskraft. I lys av behovene for gjenreisning og vekst i disse landenes økonomi, vil en høy arbeidsutvandring verken være ønskelig eller realistisk, selv om økt mobilitet over landegrensene kan gi nyttige bidrag til kompetanseutvikling og tilpasning i arbeidsmarkedene.

Ettersom det mangler historiske paralleller til nedbyggingen av grensene mellom landene i Øst- og Vest-Europa - bortsett fra gjenforeningen av Tyskland som førte til forbausende liten mobilitet - er alle prognoser for framtidig arbeidsutvandring beheftet med stor usikkerhet. Man vet lite om hvordan folk vil tilpasse seg en helt ny situasjon, bortsett fra at folk flest er stedbundne og oftest emigrerer i forbindelse med hjemlig nød eller kriser. I de nye medlemslandene er forventningen snarere at levevilkårene vil bedre seg i årene framover. De fleste studier regner derfor med at utvandringen til Vest-Europa vil bli beskjeden. Den mest siterte undersøkelsen beregner en årlig totalutvandring på drøyt 300 000 årlig til hele Vest-Europa de kommende 10-15 år (til sammen 3,75 mill.), hvorav 70-80 pst. til Tyskland og Østerrike. Ut fra slike beregninger skulle den årlige immigrasjonen til Norge utgjøre under 1000 personer i året, og studier av flytteønsker/planer i befolkningen i de nye medlemslandene bekrefter at Skandinavia ikke er blant de mest attraktive flyttemålene.

Det er imidlertid grunn til å anta at slike anslag for varig utvandring undervurderer interessen for mid-

lertidig arbeidsvandring til de nordiske landene. Ved siden av forventet høy etterspørsel etter arbeidskraft, er lønningene for ufaglært arbeidskraft i Norden gode i internasjonal sammenlikning, i likhet med velferdsordningene for arbeidstakere. Slike forhold kan gjøre det attraktivt å arbeide her i en periode for å legge opp penger som vil utgjøre verdifull kapital hjemme. Tilstrømmingen av sesongarbeidere til landbruket de seinere årene (15-20 000 i 2002), samt et visst omfang av illegalt korttidsarbeid, har skapt nettverk og kontakter for rekruttering, og tyder på at interessen for kortvarig ufaglært arbeid i Norge er betydelig. På den annen side har Norge ikke fylt den årlige kvoten for spesialistarbeidskraft. Dette kan tyde på at sysselsettingsmulighetene i Norge for denne typen arbeidskraft hittil har vært lite kjent, men også at konkurransen om kvalifisert arbeidskraft fra de nye medlemslandene vil være sterk.

Tilgang på arbeidskraft vil i de kommende tiår kunne bli en skranke for vekstevnen i norsk økonomi og for mulighetene til å løse de økende velferdsoppgavene når befolkningen aldres. Ved konstant yrkesdeltaking og innvandring er veksten i arbeidsstyrken beregnet til 11 000 årlig fram til 2010 for deretter å synke til 6-7 000 fram mot 2030. Til sammenlikning hadde Norge i vekstperioden utover på 90-tallet en økning i sysselsettingen på 20-60 000 per år. Arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene vil altså ikke kunne løse det langsiktige arbeidskraftsbehovet i norsk økonomi, og det er ikke grunn til å regne med at slik innvandring vil skape langsiktige ubalanser i det norske arbeidsmarkedet. I lys av den forventete mangelen på arbeidskraft i for eksempel pleie- og omsorgssektoren vil vi kunne ha behov for flere som ønsker å komme hit for å arbeide, men den viktigste strategien for å øke arbeidsstyrken er å bedre sysselsettingsmulighetene for grupper med lav yrkesdeltaking (kvinner, eldre, innvandrere, handikappede).

I en situasjon med ledighet og undersysselsetting på kort sikt, som gjør det vanskelig for utsatte grupper å komme inn i arbeidslivet, vil likevel økt innvandring av arbeidssøkere de første årene kunne bidra til sterkere konkurranse om jobbene. Internasjonal forskning tyder på at varige arbeidsinnvandrere vanligvis raskt tilpasser seg vertslandets lønnsnivå. For dem som primært kommer for å arbeide en kortere periode og spare penger til bruk i hjemlandet, vil det imidlertid kunne være rasjonelt å akseptere noe lavere lønn enn norske arbeidstakere for å få jobb raskest mulig. Dette vil kunne skape et visst press på lønns- og arbeidsvilkårene i enkelte bransjer med høy gjennomtrekk. I hvilken grad dette vil bli et problem vil avhenge av veksten i norsk økonomi, sysselsetting og ledighet, men vil også kunne påvirkes av hvordan sysselsettingsmulighetene blir i de andre nordiske og europeiske landene.

Arbeidsvandring og velferdsytelser

EU-rettens prinsipp om likebehandling og forbud mot diskriminering etter nasjonalitet innebærer på velferdsområdet (jf. Rådsforordning EØF 1408/71) radikale forbedringer i rettighetene for EU/EØS-borgere - både utenlandske og norske - som bor og arbeider utenfor hjemlandet.

I en 6 måneders arbeidssøkerperiode har EØS-borgere ikke rettigheter til velferdsytelser fra vertslandet. For de som finner arbeid og dermed innlemmes i Folketrygden, vil forbudet mot forskjellsbehandling av arbeidstakere fra EØS-land mht. sosiale rettigheter, samt EØS-regler for sammenlegging av opptjente rettigheter i andre EØS-land, gi tilgang til velferdsytelser på lik linje med nordmenn. Dette omfatter blant annet ledighetstrygd, sykepenger, attføring og rehabilitering, barnetrygd og kontantstøtte, fødsels- og adopsjonspenger, uføre- og alderspensjon, samt sosialstøtte, bostøtte og studiestøtte. Kravene til hvor lenge man må ha arbeidet i Norge for å få rett til trygd og stønad er gjennomgående ganske lave. Men beregningsreglene for sammenlegging av rettigheter fra andre land gjør at nye EØS-borgere med kort opptjeningstid i Norge nok ofte vil ende opp som minstepensjonister. EØS-arbeidstakere vil normalt også ha rett til å hente familie man har forsørgeransvar for til Norge. Enkelte ytelser, så som kontantstøtte og barnetrygd (inntil 1 år), kan også eksporteres til hjemlandet.

Arbeidsmarkedet er altså inngangsporten til den norske velferdsstaten. For enkelte kan det være en drivkraft for å søke arbeid her. I en rapport utarbeidet av en interdepartemental arbeidsgruppe framholdes at det er rimelig å forvente en økning i velferdsmotivert innvandring av arbeidssøkere. Siden tildeling av velferdsytelser i stor grad er basert på tillit til at den informasjon som gis er korrekt og kontrollkapasiteten er begrenset - spesielt i forhold til søkeres forhold i andre land - kan man heller ikke utelukke en viss økning i misbruk av slike ordninger.

At sjenerøse og i stor grad skattefinansierte velferdsordninger i nordiske og andre europeiske land kan være attraktive for nye EØS-borgere, er en felles utfordring. Svaret på denne utfordringen er ikke at hvert land for seg forsøker å gjøre ordningene utilgjengelige for innvandrere. Det vil være i strid med prinsippene for likebehandling i EU/EØS, og kan utløse en negativ konkurranse mellom landene om å stramme til i velferdspolitikken som rammer de svakeste uansett nasjonalitet. Det forhindrer ikke at man bør se på om enkelte velferdsordninger er utformet på en måte som kan oppmuntre til strategiske tilpasninger (såkalt "velferdsturisme") som kan gi utilsiktede eller urimelige gevinster for enkelte arbeidstakergrupper.

Grenseløse markeder - økt spillerom for internasjonalisert kriminalitet?

En viktig grunn til at Norge sluttet seg til Schengen-samarbeidet var å styrke evnen til å demme opp for de voksende internasjonale nettverkene av organisert kriminalitet. Ifølge rapporten fra Kommunal- og regionaldepartementet (KRD), ser man i økende grad at baltiske, russiske og polske kriminelle organisasjoner driver smugling av narkotika, sigaretter, alkohol, samt prostitusjon, bil- og butikkyverier i de nordiske land. I tilknytning til slik virksomhet følger ofte forsøk på hvitvasking av penger, banksvindel mv. Man har også sett at en del personer med kriminelle hensikter har utgitt seg for å være arbeidssøkere. Selv om grensekontrollen overfor de nye medlemslandene vil bestå, er det grunn til å regne med at fri bevegelighet av arbeidskraft kan gi økt spillerom for organisert kriminalitet på tvers av landegrensene.

De kriminelle internasjonale nettverkene søker mot markeder hvor det er gevinster å hente ved å omgå regelverket. I lys av hvor attraktiv en arbeidskontrakt og tilgang til nordiske velferdsytelser vil være for mange østeuropeere, må man regne med at det også kan oppstå et marked for betalt formidling av jobber og omsetning av dokumenter som kan tjene som inngangsbillett. Dette kan omfatte mer og mindre fiktive arbeidskontrakter i stråelskaper, lønns-slipper, skatteattester, legeerklæringer, dokumentasjon av yrkesaktivitet, opparbeidete trygderettigheter og husleieutgifter mv., til falske pass og identitetspapirer fra nye EØS-land som i dag omsettes i Ukraina og Hviterussland.

Samtidig som et åpent, fritt arbeidsmarked kan underminere grunnlaget for en del av dagens illegale og svarte arbeid - og styrke arbeidstakernes posisjon - vil større lovlig innflyt av arbeidssøkere og arbeidstakere fra EØS-landene også utvide antallet som ikke finner ordinært arbeid eller blir ledige. En del av disse vil kunne fristes til å forlenge oppholdet ved illegale midler. Risikoen for økt organisert kriminalitet, illegalt arbeid og forsøk på urettmessig utnyttelse av velferdsordningene vil kreve opprusting av politiet og tolletaten, samtidig som det vil bli behov for bedre samordning og økt kapasitet og kompetanse hos de ulike tilsynsmyndighetene og velferdsapparatet.

Tiltak for å motvirke forskjellsbehandling og svekkelse av lønns- og arbeidsvilkår

I tilfeller av vesentlige forstyrrelser i deler av arbeidsmarkedet vil sikkerhetsmekanismene i utvidelsesavtalen, samt beskyttelsesklausulene i EØS-avtalen, gi adgang til å stoppe fri bevegelighet for arbeidstakere for en periode. I henhold til utvidelsesavtalen i EU/EØS kan landene vente med full innføring av EU/EØS-regelverket for individuelle arbeidstakere i en overgangsperiode på 2-7 år. I denne perioden

kan man videreføre hele eller deler av dagens regelverk, med sikte på en fleksibel og styrt overgang til EU/EØS-regimet.

Norske myndigheter bør legge til rette slik at arbeidssøkere fra de nye EØS-landene skal ha mulighet til å søke og ta arbeid på lik linje med andre EØS-borgere fra 1. mai 2004. Utover de krav som legitimt kan stilles til arbeidsforholdets karakter skal det ikke være noen begrensninger på hvor mange personer som skal gis oppholds- og arbeidstillatelse på dette grunnlaget.

EUs regime for fri bevegelse for arbeidstakere gir, når det er fullt innført, ikke grunnlag for å stille andre vilkår for oppholdstillatelse for arbeidstakere fra de nye EØS-landene enn de som vil gjelde for dagens EØS-borgere. I dag er, som nevnt, EU/EØS-kravene til at arbeidsforholdet skal være reelt og av en viss varighet for å gi rett til oppholdstillatelse i Norge, definert til arbeid som normalt skal være minst halvtid og kunne sikre underhold. Siden man i Norge ikke har noen lovfestet minstelønn og ikke har praktisert allmenngjøring av tariffavtaler, vil man etter dagens regelverk ikke ha grunnlag for å stille bestemte krav til lønnsnivå for EU/EØS-borgere (slik man i dag gjør for arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS). For å hindre at arbeidsgivere utnytter eller forskjellsbehandler nye EU/EØS-borgere, er det viktig at myndighetene stiller krav om at arbeidstakere fra de nye EU-landene skal ha lønns- og arbeidsvilkår i tråd med gjeldende tariffavtale eller det som er vanlig på samme sted og innen samme yrkesområde, samt krav til bolig. Dette vil også være i tråd med behandlingen av arbeidsinnvandrere fra såkalte 3. land og de nye EØS-landene i dag.

Det må legges opp til at arbeidssøkere fra de nye EU/EØS-landene skal registrere seg så snart de tar opphold i landet, og at man i en overgangsperiode praktiserer en ordning hvor nye EU/EØS-borgere som i løpet av den 6 måneders arbeidssøkerperioden finner høvelig arbeid får tidsbegrenset oppholds- og arbeidstillatelse. Vilkåret for utstedelse av tidsbegrenset oppholds- og arbeidstillatelse er i tillegg til overnevnte krav til lønn, samt underholdsevne, at ansettelsen i utgangspunktet skal være på heltid. Dette for å motvirke fragmentering av arbeidsforhold, skjult omgåelse av lønsvilkårene ved oppstyking av jobber, og utnyttelse av nye EU/EØS-borgere som marginal arbeidskraft. Under hensyntaken til underholdskravet og hva som er vanlig i angjeldende type arbeid, kan vilkåret om fulltidsarbeid fravikes ut fra en helhetsvurdering.

For at politiet, Aetat og/eller utlendingsmyndighetene skal kunne innvilge tidsbegrenset oppholds- og arbeidstillatelse, må det fremlegges skriftlig arbeidskontrakt med informasjon om lønn, arbeidstid, varighet, henvisning til eventuell tariffavtale mv., samt informasjon om boforhold.

For at utenlandske arbeidstakere fra EØS-land skal kunne få oppholdstillatelse i Norge, må de dokumentere at de har arbeid. I kravet til dokumentasjon må inngå at arbeidstakeren er registrert i arbeidstakerregisteret, og det må dokumenteres hvem som er arbeidsgiver med registrering i foretaksregisteret og arbeidsgiverregisteret.

Når EØS-regelverket er fullt gjennomført, skal oppholdstillatelse til arbeidstakere normalt utstedes for 5 år, men i lys av de ordningene som utformes i de andre nordiske land, bør tidsbegrensete oppholds- og arbeidstillatelser i en tilpasningsperiode utstedes for kortere perioder. Arbeidstakere fra de nye EU/EØS-landene vil ha de samme velferdsrettigheter som andre EU/EØS-borgere så lenge oppholds- og arbeidstillatelsen varer. For et dokumentert varig arbeidsforhold over 90 dager som tilfredsstillende kravene til lønn og arbeidstid mv. skal oppholds- og arbeidstillatelse gis for arbeidskontraktens varighet oppad begrenset til 2 år, med rett til forlengelse såfremt vilkårene for tillatelsen fortsatt er til stede. Dersom arbeidsforholdet opphører gis videre rett til inntil 6 måneders opphold for å søke nytt arbeid, samt rett til velferdsytelser og ledighetstrygd på ordinære vilkår (jf. Aetats vilkår om ufrivillighet, rådighet, fremmøteplikt mv.) i denne perioden.

For lovlig inngåtte midlertidige arbeidskontrakter, sesongarbeid mv. av varighet inntil 90 dager som tilfredsstillende kravene til lønn og arbeidstid, gis oppholds- og arbeidstillatelsen kun for arbeidsforholdets avtalte varighet. Deretter vil vedkommende kunne bruke den gjenværende ubenyttede delen av perioden som arbeidssøker på eget underhold - dvs. uten rettigheter til velferdsytelser - oppad begrenset til 6 måneder samlet. Hvis vedkommende ikke finner nytt arbeid i løpet av denne perioden, må han/hun forlate landet. Sammenliknet med dagens regler for sesongarbeid for 3. landsborgere, vil nye EU/EØS-borgere dermed få langt bedre rettigheter både til å søke og ta arbeid, samt til velferdsytelser, enn i dag.

Det må stimuleres til varige ansettelser, som gir ryddigere forhold og bredere rettigheter, samt å forebygge framvekst av et uregistrert korttidsarbeidsmarked. For å sikre at regelverket, inklusive ovennevnte vilkår om lønn og arbeidstid og krav til sikret bolig, blir fulgt, bør Arbeidstilsynet og andre relevante tilsyn få lovhjemlet fullmakt, samt økte ressurser, til kontroll og iverksettelse av sanksjoner overfor virksomheter som bryter regelverket.

I lys av usikkerheten knyttet til konsekvensene av økt arbeidsinnvandring fra EØS-området de nærmeste årene, bør ikke lovverket som regulerer arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS i denne perioden liberaliseres.

Ovennevnte tiltak vil være ledd i en forbigående tilpasningsfase hvor det nasjonale regelverket avpasses til EU/EØS-regimet. I de første 2-5 årene har

hvert enkelt land stor handlefrihet til å foreta en gradvis innføring av EU/EØS-regimet, og myndighetene vil kunne justere de foreslåtte ordningene i mer/min-dre liberal retning i lys av de erfaringene man høster. Det er videre grunn til å forvente at det i lys av erfaringene med økende arbeidsvandringer over landegrensene vil skje en løpende politikk- og rettsutvikling i EU/EØS når det gjelder hvilke spesifikke krav som kan stilles til et arbeidsforhold for å få opphold og adgang til velferdsytelser.

Økt arbeidsinnvandring fra de nye EØS-landene som følge av fri bevegelse for arbeidstakere vil i seg selv føre til økte oppgaver for utlendings- og arbeidskraftsmyndighetene med innhenting, registrering, kontroll og vurdering av opplysninger i forbindelse med utstedelse, fornyelse og opphør av oppholdstillatelser. I tillegg vil det være behov for å styrke kapasiteten til å undersøke at vilkårene i hvert enkelt tilfelle er til stede (jf. krav til arbeidsforholdet, lønn, skriftlig arbeidskontrakt, arbeidsgivers forhold, underholdsevne, overholdelse av vilkår for å oppbevare trygd, studiestøtte mv.). Det er en viktig forutsetning at de berørte instanser (UDI, politiet og Aetat) tilføres tilstrekkelige ressurser til disse oppgavene.

Både i tilpasningsperioden fra 1. mai 2004 fram til EU/EØS-regelverket er fullt innført, og etterpå, må arbeidet for å fremme integrasjon og motvirke forskjellsbehandling og utnyttelse av utenlandske arbeidstakere skje langs flere akser:

- aktive *informasjonsstrategier* overfor arbeidssøkere fra de nye EØS-landene (særlig Baltikum og Polen), med vekt på å orientere om mulighetene og vilkårene for å finne arbeid i Norge, hvilke rettigheter, lønns- og arbeidsvilkår som gjelder, bolig og kostnadsnivå, samt samarbeids- og partsforhold i norsk arbeidsliv. Aetat og samarbeidet gjennom dens europeiske nettverk (Eures) vil naturlig ha en viktig rolle i denne sammenheng, inkludert informasjon om rettigheter ved bruk av arbeidsformidlings- og vikarbyråer.
- samarbeid mellom *partene i arbeidslivet* for å informere nye arbeidstakere om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, stimulere til fagorganisering og god tariffavtaledekning, sørge for overholdelse av lov- og avtaleverk, og legge til rette for opplæring og integrasjon av innvandrere i fellesskapet på arbeidsplassene. Jo flere av arbeidstakerne fra de nye EU-landene som innlemmes i faste jobber med tarifflønn og ordnete vilkår, desto færre av dem vil ha behov for støtte fra sosial- og velferdsapparatet. Hvorvidt det i enkelte bransjer vil være behov for allmenngjøring av tariffavtaler, eller innføring av andre ordninger for å fastsette minimumslønninger som kan hindre sosial dumping, vil partene i arbeidslivet være de beste til å vurdere. I tillegg vil gjennomføring av tiltakene for å

styrke tillitsvalgtes rolle i forhold til innsyn i lønnsvilkår hos underentreprenører, rett til høring ved arbeidsinnleie og underentrepriser mv. (se pkt. 3.1) kunne motvirke forskjellsbehandling og misbruk av nye arbeidsinnvandrere.

- *styrking av tilsynsmyndighetenes* kapasitet til informasjon, kontroll og håndheving av at lover og regler i arbeidslivet og velferdssystemet blir overholdt. I den innledende fasen opprettes en egen strategisk, operativ enhet på høyt nivå, som skal ha ansvar for å koordinere og målrette de ulike instansenes innsats på dette området. Dette bør også omfatte ansvar for særskilt opplæring og kompetanseutvikling overfor de berørte etatene. Ved siden av skjerpet kontroll med at arbeidskontrakt, lønn og arbeidsgivers forhold til skattemyndighetene og andre offentlige instanser er i orden ved utstedelse av oppholds- og arbeidstillatelse, gjelder dette særlig Arbeidstilsynets innsats for å motvirke og slå ned på brudd med arbeidsmiljølovens regler og Aetats oppfølging av arbeidsledige (jf. rådighetskrav, tiltak, dagpenger mv.). For å kontrollere at lønnsvilkårene er i samsvar med gjeldende regler, bør Arbeidstilsynet (og andre relevante tilsyn) som nevnt gis fullmakt til å utøve kontroll og ta i bruk sanksjonsmidler overfor bedrifter som bryter med eksisterende normer.

For å bekjempe framveksten av useriøse bedrifter og konkurransevridende forhold i utsatte bransjer må slik opptrapping samkjøres med partene i arbeidslivet, politiet, utlendingsmyndighetene, skattemyndighetene og andre offentlige instanser, slik det er gjort i flere vellykkete pionerprosjekt mot illegale arbeidsforhold innen bl.a. hotell- og restaurantbransjen og bygg- og anleggsbransjen de siste årene. Spesielt de første par årene vil det (av preventive hensyn) være viktig å trappe opp informasjonsvirksomheten, gjøre nye arbeidstakere rustet til å motstå forsøk på utnyttelse, og styrke beredskapen, kombinert med strategisk innrettede, synlige og kraftfulle kampanjer for å slå ned på tendenser til skjevutvikling. I gjennomføringen av en slik strategi bør en også vurdere mulighetene for mer effektiv informasjonsflyt mellom berørte instanser i forbindelse med mistanke om misbruk.

- for å *forebygge illegalt arbeid* bør følgende tiltak iverksettes:

Det opprettes lokale/regionale nettverk mellom fagforeninger, arbeidsgivere, politi og andre offentlige myndigheter for å avsløre illegalt arbeid og sikre utveksling av opplysninger; en sentral enhet under Politidirektoratet gis ansvar for bekjempelse av illegalt arbeid, samt støtte til lokale/regionale myndigheters arbeid; virksomheter som benytter arbeidstakere uten arbeidstillatelse

- telse skal anmeldes og de skal idømmes betydelige bøter og konfiskering av fortjenesten.
- en viktig forutsetning for utforming av målrettede tiltak er utvikling av bedre og mer presis *statistisk kartlegging, overvåking og analyse* av utviklingen i ulike deler av arbeidsmarkedet. Dette er også nødvendig for å kunne gjøre bruk av beskyttelsesklausulen i EØS-avtalen i tilfeller av vesentlige forstyrrelser i arbeidsmarkedet. Ettersom irregulære utviklingstrekk kan være vanskelige å avdekke ved generelle/konvensjonelle metoder, bør man iverksette særskilte prosjekter for å kartlegge og analysere omfanget av sosial dumping og illegale arbeidsformer. Før overgangen til fri arbeidskraftsbevegelse må myndighetene på denne bakgrunn foreta en nøye gjennomgang av hvilken statistisk informasjon som trengs både når det gjelder arbeidsmarkedet og bruken av ulike velferdsordninger; hvilke metoder og datainnsamlingsformer som er hensiktsmessige for å fange opp irregulære utviklingstrekk, og hvilke instanser og rapporteringsformer som er egnet til å sikre et godt beslutningssystem. I utgangspunktet synes det uansett ønskelig å supplere den løpende arbeidsmarkedsstatistikken med mer fin-siktet statistikk og analyser over den regionale og bransjemessige utviklingen i sysselsetting, ledighet, arbeidstid, ansettelsesformer og lønn for ulike kategorier arbeidskraft (etter utdanning, nasjonalitet mv.). Det bør også settes av nødvendige midler til evaluering, forskning og sammenliknende studier av utviklingen i lønnsdannelsen og arbeidsmarkedets virkemåte de kommende årene.
 - når det gjelder EU/EØS-arbeidstakeres *rettigheter til velferdsytelser* er det ingen anledning til overgangsordninger. I den innledende arbeidssøkerfasen (inntil 6 måneder) utløses ikke velferdsrettigheter, men i tråd med likebehandlingsreglene vil nye EU/EØS-borgere som arbeider i Norge ha de samme velferdsrettigheter som andre EØS-arbeidstakere så lenge oppholds- og arbeidstillatelsen varer. For å motvirke uønskete strategiske tilpasninger til velferdsordningene (såkalt "velferdsturisme") bør en del utsatte ordninger gjennomgås og eventuelt justeres, spesielt med hensyn til mulighetene for å eksportere ytelser. En bør herunder vurdere om støtten til barnefamilier kan knyttes sterkere til bruk av barnehager, skoler og andre velferdstjenester, samt om det er hensiktsmessig å opprettholde kontantstøtten i den nye situasjonen. Samtidig bør en styrke velferdssystemets kompetanse og kapasitet til å hindre misbruk, bedre koordineringen mellom ulike offentlige instanser, samt forsterke kontrollen med at utlendingsforskriftens regler for boligstandard overholdes. Det langsiktige svaret på de

velferdspolitiske utfordringene knyttet til fri bevegelse av arbeidskraft er imidlertid å styrke det politiske samarbeidet i Europa for å utvikle felles minstestandarder og bidra til å løfte velferdsnivået i de nye medlemslandene i EU/EØS. Norske myndigheter og partene i arbeidslivet bør utvikle aktive strategier for i samarbeid med aktører i de nye medlemslandene å bruke EØS-utjevningmidlene fra Norge til tiltak som kan bidra til å løfte velferds- og arbeidslivsstandardene i de nye EU-landene.

TILTAK

Forslagsstillerne mener det er behov for følgende tiltak:

I. Det utarbeides en handlingsplan for å motvirke forskjellsbehandling og sosial dumping i forbindelse med fri bevegelse av tjenester og utstasjonering av arbeidstakere. Handlingsplanen bør omfatte følgende:

1. Arbeidstilsynet tilføres tilstrekkelige ressurser og fullmakter til håndheving av regler nedlagt i allmenngjorte tariffavtaler og styrket kontroll med overholdelsen av reglene om arbeidstid og andre aktuelle vilkår i arbeidsmiljøloven, samt standarder for bolig- og brakkeforhold, i forbindelse med utstasjonering av arbeidstakere.
2. Det vedtas en lovhjemmel som i forbindelse med tjenesteleveranser, anbud og underentrepriser gir tillitsvalgte rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hjemlet i lov og arbeidsavtale (jf. arbeidsmiljøloven § 55C) hos underentreprenører, men slik at det ikke omfatter rett til innsyn i personlige forhold eller andre fagforeningers kollektivavtale.
3. Det vedtas en lovhjemmel som gir tillitsvalgte rett til drøfting i forbindelse med beslutninger om innleie og underentrepriser.
4. Hovedentreprenør, eller den som har kontrakt med byggherren, må gjøres ansvarlig for at underentreprenører betaler skatter og avgifter, og følger gjeldende lov- og regelverk. Byggherrens ansvar for å sikre lovlige forhold på bygg- og anleggsplass innskjerpes.
5. Erfaringene med liberaliseringen av arbeidsformidling, utleie og vikarbyråer evalueres, og det innføres en ordning for kontroll, godkjenning og registrering av byråer som driver formidling eller utleie av arbeidskraft i Norge.
6. Tilsynsmyndighetenes mulighet til kontroll styrkes ved at det innføres bestemmelser om at arbeidstakere skal vise fram identitetskort, samt at hovedentreprenør, eller den som har kontrakt med byggherren, skal legge fram mannskapslis-

ter og dokumentasjon av lønnsforhold og utbetalt lønn.

7. Organisasjonene i arbeidslivet oppfordres til å innføre bransjenormer som fastsetter krav som skal stilles i forbindelse med utlysning av anbud og inngåelse av kontrakt. Det skal stilles klare krav til prekvalifisering som gjør at useriøse aktører ikke kommer i posisjon til å oppnå kontrakt.
8. ILO-konvensjon 94, som hjemler at offentlig virksomhet kan kreve at anbydere overholder lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i relevante tariffavtaler eller det som normalt gjelder ved slikt arbeid, implementeres i norsk lovgivning snarest mulig.

II. I forbindelse med åpningen av arbeidsmarkedet for individuelle arbeidssøkere fra 1. mai 2004 bør følgende bestemmelser iverksettes:

1. Arbeidssøkere fra de nye EU-landene får rett til 6 måneders opphold for egen regning til å søke arbeid i Norge og må registrere seg så snart de tar opphold i riket.
2. Alle arbeidssøkere fra de nye EU-landene som finner arbeid som tilfredsstillende vilkår, gis adgang til å arbeide i Norge.
3. Arbeidstakere fra de nye EU-landene skal sikres lønns- og arbeidsvilkår etter gjeldende tariffavtale eller det som er vanlig på samme sted og yrkesområde (jf. utlendingsforskriften § 2-2) og være sikret bolig som tilfredsstillende helsemyndighetenes krav (jf. utlendingsforskriften § 20).
4. Vilkåret for å få tidsbegrenset oppholds- og arbeidstillatelse er i tillegg til ovennevnte krav til lønn og bolig, samt underholdsevne, at ansettelsen i utgangspunktet skal være på heltid. Under hensyntaken til underholdskravet og hva som er vanlig i angjeldende type arbeid, kan vilkåret om fulltidsarbeid fravikes ut fra en helhetsvurdering.
5. Det framlegges skriftlig arbeidskontrakt med informasjon om lønn, arbeidstid, varighet, henvisning til eventuell tariffavtale mv., samt informasjon om boforhold.
6. Arbeidet kan ikke opptas før oppholds- og arbeidstillatelsen er utstedt, og at saksbehandlingen i ordinære saker i førsteinstans skal være avsluttet innen 4 uker.
7. Arbeidstakere fra de nye EU/EØS-landene skal ha de samme velferdsrettigheter som andre EU/EØS-borgere så lenge oppholds- og arbeidstillatelsen varer.
8. For et dokumentert varig arbeidsforhold over 90 dager, som tilfredsstillende kravene til lønn og arbeidstid mv., gis oppholds- og arbeidstillatelse for arbeidskontraktens varighet, oppad begrenset til 2 år, med rett til forlengelse, såfremt vilkårene for tillatelsen fortsatt er til stede. Dersom ar-

beidsforholdet opphører, gis rett til inntil 6 måneders opphold for å søke nytt arbeid, samt rett til velferdsytelser og ledighetstrygd på ordinære vilkår i denne perioden.

9. For lovlig inngåtte midlertidige arbeidskontrakter, sesongarbeid mv. av varighet inntil 90 dager som tilfredsstillende kravene til lønn og arbeidstid, gis oppholds- og arbeidstillatelsen kun for arbeidsforholdets avtalte varighet. Og at vedkommende kan bruke den gjenværende ubenyttede delen av perioden som arbeidssøker på eget underhold - dvs. uten rettigheter til velferdsytelser - oppad begrenset til 6 måneder samlet. Hvis vedkommende ikke finner nytt arbeid i løpet av arbeidssøkeperioden, må han/hun forlate landet.
10. Arbeidstilsynet og andre relevante tilsyn gis lov hjemlet fullmakt, samt økte ressurser, til kontroll og iverksettelse av sanksjoner overfor virksomheter som bryter regelverket, slik at regelverket, inklusive ovennevnte vilkår om lønn, arbeidstid og boforhold blir fulgt.
11. Det gjennomføres ikke liberalisering av reglene for arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS i de nærmeste årene.

III. For å fremme integrasjon og motvirke forskjellsbehandling og utnyttelse av utenlandske arbeidstakere foreslås følgende:

1. Aktive informasjonsstrategier overfor arbeidssøkere fra de nye EØS-landene (særlig Baltikum og Polen) for å orientere om mulighetene og vilkårene for å finne arbeid i Norge, hvilke rettigheter, lønns- og arbeidsvilkår som gjelder, bolig og kostnadsnivå, samt samarbeids- og partsforhold i norsk arbeidsliv. Sentral informasjon om det norske arbeidsmarkedet må forefinnes på de nye EØS-landenes språk.
2. Legge til rette for at partene i arbeidslivet kan informere nye arbeidstakere om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, legge til rette for god tariffavtaledekning, sørge for overholdelse av lov- og avtaleverk, og legge til rette for opplæring og integrasjon av innvandrere i fellesskapet på arbeidsplassene.
3. Styrking av tilsynsmyndighetenes kapasitet til informasjon, kontroll og håndheving av at lover og regler i arbeidslivet og velferdssystemet blir overholdt; det opprettes en egen strategisk, operativ enhet på høyt nivå med ansvar for å samordne og målrette de ulike instansenes innsats på feltet, inklusive ansvar for særskilt opplæring og kompetanseutvikling; for å bekjempe framveksten av useriøse bedrifter og konkurransevridende forhold bør dette arbeidet samkjøres med partene i arbeidslivet, politiet, utlendingsmyndighe-

tene, skattemyndighetene og andre offentlige instanser.

IV. For å forebygge illegalt arbeid foreslås følgende tiltak:

1. Det opprettes lokale/regionale nettverk mellom fagforeninger, arbeidsgivere, politi og andre offentlige myndigheter for å avsløre illegalt arbeid og sikre utveksling av opplysninger.
2. En sentral enhet under Politidirektoratet gis ansvar for bekjempelse av illegalt arbeid, samt støtte til lokale/regionale myndigheters arbeid.
3. At virksomheter som benytter arbeidstakere uten arbeidstillatelse skal anmeldes og de skal idømmes betydelige bøter og konfiskering av fortjeningen.
4. At det utvikles en mer presis statistisk kartlegging, overvåking og analyse av utviklingen i ulike deler av arbeidsmarkedet for å kunne utforme målrettede tiltak og kunne anvende beskyttelsesklausulen i EØS-avtalen.
5. At det iverksettes særskilte prosjekter for å kartlegge og analysere omfanget av sosial dumping, illegale arbeidsformer og eventuelt misbruk av velferdsordninger.

6. At kompetansen og kapasiteten til tilsynsmyndighetene for å hindre misbruk av velferdssystemets styrkes.
7. At koordineringen mellom ulike offentlige instanser bedres.
8. At kontrollen med utlendingsforskriftens regler for boligstandard bedres.

V. Det foretas en helhetlig vurdering samt fremmes forslag om endringer av utsatte velferdsordninger, for å motvirke uønskete strategiske tilpasninger til velferdsordningene. Særlig gjelder dette muligheten for å eksportere ytelser.

FORSLAG

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om tiltak i forbindelse med utvidelsen av arbeidsmarkedet i EØS-området i tråd med Dokument nr. 8:24 (2003-2004).

4. februar 2004