

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
v/Helen Remman
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår ref.
08/1889-2-AAS

Deres ref.
200806188-/MGS

Dato:
04.03.2009

HØRING - EFFEKTIVISERING AV ALLMENNGJØRINGSORDNINGEN OG SOLIDARANSVAR

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til departementets høringsbrev av 5. desember 2008. Frist til å komme med merknader til utkastet er 5. mars 2009. LDO har følgende merknader til departementets forslag.

Likestillingsmessige konsekvenser av departementets forslag

Likestillings- og diskrimineringsombudet påpekte i hørings svar av 21. mars 2007 – ”tiltak mot sosial dumping” – at:

”Sosial dumping-debatten har også et kjønnsperspektiv. Det er iverksatt tiltak innen den mannsdominerte byggebransjen. For kvinnedominerte bransjer, som for eksempel renhold og hotell- og restaurant er det foreløpig ikke fremmet forslag til tiltak. Det har vært flere presseoppslag om dårlige lønns- og arbeidsvilkår og store mangler ved arbeidsmiljø for utenlandske arbeidstakere innen renhold, herunder hushjelper. For mange bransjer, og særlig den sistnevnte, mangler vi imidlertid god og sikker kunnskap om arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg må vi for denne gruppen ta i betraktning fraværet av tilsyn fra Arbeidstilsynet i private hjem.”

Det er derfor påfallende at departementet sender på høring nye tiltak uten å ha vurdert de likestillingsmessige konsekvensene av forslaget. Etter det ombudet kan vurdere, mangler krav om integrering av likestillingshensyn i utredningen, jf. utredningsinstruksen. Bestemmelsene i instruksen tar særlig sikte på at økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av reformer og tiltak blir kartlagt. I instruksen vises det for eksempel til at det kan være aktuelt

å vurdere konsekvensene innenfor ”likestilling mellom kjønnene”, ”likestilling for etniske minoriteter” og ”likestilling for personer med nedsatt funksjonsevne”, jf. utredningsinstruksen punkt 2.3.2.

Ytterlige tiltak

I dette perspektivet mener ombudet det er viktig at virkemiddelapparatet mot sosial dumping utvikles slik at det i like stor grad kan brukes i de bransjene hvor arbeidsmiljøet og lønnsforholdene i utgangspunktet er presset. Det gjelder blant annet hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen. Begge disse bransjene skiller seg klart fra bygg- og anlegg og industrisektorer i og med at de i utgangspunktet er kvinnedominerte og også har et høyt innslag av innvandrere blant de ansatte. Arbeidet har i tillegg utfordringer som skiftarbeid, ansatte som arbeider alene og høyt innslag av midlertidige ansatte. For begge bransjene er innslaget av useriøse arbeidsgivere høyt. Som en konsekvens av disse faktorene er organisasjonsgraden lav og det lokale tillitsvalgsapparatet svakt utbygd.

Det er etter ombudet syn to forhold som bør være tilstede for at allmenngjøringsbestemmelsene og solidaransvaret skal kunne praktiseres effektivt også i disse bransjene. For det første må Regjeringens forslag om regionale verneombud i nevnte bransjer settes ut i livet. Regionale verneombud må få innsynsrett i lønns- og arbeidsforhold for de ansatte. På denne måten kan en sikre kontroll der det mangler lokale tillitsvalgte og verneombud. For det andre er det viktig at dokumentasjonskravene for å kunne vurdere å allmenngjøre tariffavtalene ikke blir større enn at det er mulig å reise slike krav også i bransjer uten sterke lokale fagforeninger. Ombudet viser for øvrig til Regjeringens handlingsplan 2 med nye tiltak mot sosial dumping.

Ombudet vil også påpeke at vi tidligere har stilt spørsmål om det bør innføres en lovregel om minstelønn. Ombudet mener fremdeles at det bør vurderes om det skal innføres en slik lovregel, spesielt dersom det ikke er mulig å få til en praktisk gjennomføring av allmenngjøringsbestemmelsene innenfor de ovenfor nevnte sektorene.

Øvrige merknader

Likestillings- og diskrimineringsombudet er positive til forslagene i høringsbrevet om endringer i allmenngjøringsloven for å gjøre allmenngjøringsordningen mer effektiv og enklere å anvende. Ombudet er også positive til innføringen av solidaransvar og ser på dette som et tiltak som både vil ansvarliggjøre arbeidsgivere som leier inn underleverandører og sikre ansatte sine rettigheter.

Ombudet mener imidlertid at en "frist på fire uker etter lønnens forfallsdato" for arbeidstakere som ikke har fått utbetalt lønn ved forfallsdato er for kort, og vil kunne medføre at mange går glipp av sin rett til å kreve iverksatt solidaransvaret. Dette har sammenheng med at ombudet tidligere har påpekt at det er et stort behov for at arbeidsinnvandrere får mer informasjon om arbeidsrettigheter i Norge. Ombudet vil på denne bakgrunn oppfordre Regjeringen til å utvide fristen til åtte uker fra lønnens forfallsdato.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Elisabeth Lier Haugseth
avdelingsleder