



Representantforslag 74 S

(2013–2014)

frå stortingsrepresentantane Sveinung Rotevatn, Pål Farstad, André N. Skjelstad og Abid Q. Raja

Dokument 8:74 S (2013–2014)

Representantforslag frå stortingsrepresentantane Sveinung Rotevatn, Pål Farstad, André N. Skjelstad og Abid Q. Raja om utgreiing av lovfesting av nasjonal minsteløn

Til Stortinget

Bakgrunn

Norske arbeidsplassar er avhengige av å tiltrekke seg utanlandsk arbeidskraft. I intensive periodar vil mange bedrifter også ha behov for innleigde medarbeidarar. Alle som arbeider i Noreg skal ha krav på sømmeleg løn, uavhengig av fast tilsetjing, vikariat eller sesongarbeid. Forslagsstillarane meiner det er nødvendig å gjere fleire av reguleringane i arbeidslivet universelle for å hindre sosial dumping, og gjere dei uavhengige av om arbeidsplassen har tariffavtale eller ikkje. På bakgrunn av dette ønskjer forslagsstillarane at det vert sett ned eit utval som skal utgreie lovfesting av nasjonal minsteløn.

Auka arbeidskraftmobilitet

I løpet av 2000-talet har spørsmålet om lovbasert minstelønsordning fått fornya aktualitet i Europa. Ein massiv arbeidskraftmobilitet frå aust til vest i kjølvatnet av EU-utvidingane i 2004 og 2007 har sett eksisterande nasjonale regelverk under press, samstundes som finanskrisa har slått brutalt inn i store delar av dei europeiske arbeidsmarknadene. Utviklinga har reist grunnleggjande spørsmål om korleis arbeidstakarar kan sikrast ei sømeleg minsteløn, og om det er nødvendig å søkje etter nye løysingar. Ei mogeleg europeisk minstelønsordning har blitt diskutert både i Europaparlamentet og i Den europeiske faglege samorganisasjonen ved fleire høve. Saka blir også

diskutert i samband med Europaparlamentsvalet i mai 2014.

Volumet på arbeidsinnvandringa til Noreg er blitt langt høgare enn det ein såg føre seg då EU blei utvida med ti nye medlemsland i 2004. I tillegg er det eit mykje større omfang av utanlandske firma som kjem til Noreg og arbeidar på tilbod no enn før EU-utvidingane. Samla sett har dette gjort det mogeleg for norske bedrifter å hyre billeg arbeidskraft i eit heilt anna omfang enn før.

Sosial dumping

Det finst ikkje ein eintydig definisjon av omgrepet sosial dumping, men det blir gjerne brukt som eit samleomgrep for dei tilfella der utanlandske arbeidstakarar, som utfører arbeid i Noreg, får løns- og arbeidsvilkår som er vesentleg dårlegare enn det norske arbeidstakarar får.

Fleire forskingsrapportar dei seinare åra har avdekkja useriøsitet og omfattande sosial dumping innanfor fleire bransjar, som mellom anna bygg, industri og private tenestebransjar som reinhald og bemanning. Seinast i januar 2014 vart det lagt fram ein Fafo-rapport som viste at mengda av lovbrøt i utelivsbransjen er svært høgt, samstundes som det er store manglar når det gjeld arbeidskontraktar, arbeidstid og overtid.

Allmenngjering av tariffavtalar

Arbeidsmiljølova med tilhøyrande forskrifter regulerer mange vesentlege forhold knytt til arbeidsvilkår i Noreg, men det finst ingen lovregel som regulerer ei konkret nedre grense for kva ein ser som akseptabel løn. Minstelønsreguleringar i Noreg har tradisjonelt vore overlatne til partane sin autonomi, men EU si austutviding i 2004 gjorde at denne ordninga vart supplert av allmenngjering av minstelønssatsar

innanfor bransjar som opplevde høg grad av arbeidsinnvandring frå dei nye medlemsstatane, det vil seie bygg-, skips- og verftsindustrien, landbruk og reinhald. Avtalar som er allmenngjorde, dekkjer i avgrensa grad arbeidslivet i Noreg i dag.

Om allmenngjering skal finne stad, vert avgjort av ei statleg vald nemnd, tariffnemnda, på bakgrunn av vilkår nedfelte i lov om allmenngjering av tariffavtalar. Nemnda har fem medlemmar, ein frå kvar av partane og tre nøytrale. Avgjersler vert tekne med simpelt fleirtal. For at nemnda skal kunne gjere vedtak om allmenngjering, må det vere dokumentert at utanlandske arbeidstakarar utfører eller kan kome til å utføre arbeid på vilkår som er dårlegare enn det som er fastsett i gjeldande kollektivavtale. Allmenngjering skjer deretter av dei områda som tariffnemnda vel, i praksis minsteløn, kost, losji og reisegodtgjersle og i somme tilfelle arbeidstid. Ei uorganisert bedrift med uorganiserte arbeidstakarar vil deretter måtte leggje til grunn den allmenngjorde minsteløna.

I regelverket for arbeidsinnvandring frå land utanfor EØS/EFTA gjeld eit hovudprinsipp om at løns- og arbeidsvilkår ikkje skal vere dårlegare enn etter gjeldande tariffavtale, regulativ eller det som elles er normalt for vedkomande stad og yrke. Men for arbeidsinnvandrarar frå EØS-området gjeld ikkje slike krav som vilkår for opphald og arbeid i Noreg, med mindre området er allmenngjort.

Rettane til arbeidstakarar som er utsende frå ei utanlandsk verksemd i samband med tenesteyting, vert regulert av eiga forskrift heimla i arbeidsmiljølova. Utgangspunktet er fri lønsfastsetjing, men forskrifta skal sikre at utsende arbeidstakarar blir omfatta av reglane om arbeids- og tilsetjingsvilkår som gjeld i vertslandet. Mellom anna følger det uttrykkeleg av forskrifta at reglane i arbeidsmiljølova om fullt forsvarleg arbeidsmiljø, arbeids- og kviletid, skriftleg arbeidskontrakt, stillingsvern og permisjonsrettar i samband med svangerskap og fødsel, feriepengar og feriefritid etter ferielova og forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn også gjeld for utsende arbeidstakarar. I tillegg vil utsende arbeidstakarar også vere omfatta av forskrift om allmenngjering av tariffavtalar dersom dei arbeidar innanfor eit område der det gjeld ei slik forskrift.

Dette tyder at arbeidsinnvandrarar frå EØS-området til Noreg i dag er avhengige av allmenngjorde tariffavtalar for å vere sikra eit sømmeleg lønsnivå.

Lovfesta minsteløn

Forslagsstillarane meiner allmenngjering av tariffavtalar er problematisk når det gjeld sentrale og overordna prinsipp som fri konkurranse og organisasjonsfridom, i tillegg til at ordninga representerer eit offentleg inngrep i den frie avtaleretten og partane sitt ansvar for lønsdanning.

I tillegg meiner forslagsstillarane at det er tankevekkjande at Stortinget har delegert ei avgjersle av ein slik alvorlig karakter til tariffnemnda, som handsamar sakene utan ein føregåande politisk prosess.

Forslagsstillarane meiner difor at lovfesta minsteløn er eit alternativ til allmenngjering av tariffavtalar. Med lovfesta minsteløn meiner ein eit minste lønsnivå som anten blir fastsett ved lov eller ved heimel i lov av dei folkevalde. Ei lovfesta minsteløn set eit golv for løn. Dette golvet er fråvikeleg oppover, men ikkje nedover.

I dag har 20 av 28 EU-land lovfesta minsteløn, med satsar som ligg på om lag 30 til 50 prosent av gjennomsnittsløna i dei aktuelle landa. 18 land har både lovfesta minsteløn og ordningar for allmenngjering av tariffavtalar. Nøyaktig korleis den lovfesta minsteløna vert fastsett, varierer frå land til land. Hovudpoenget er at det er lovgjevbar, og ikkje arbeidstakar- eller arbeidsgjevarorganisasjonane, som har fastsett ei minsteløn eller ein prosedyre for korleis minsteløn skal fastsetjast. Som arbeidstakar er ein heller ikkje avhengig av å vere organisert, eller vere knytt til ei bedrift eller verksemd som er organisert, for å ha krav på minsteløn. I somme land er lovfesta minsteløn garantert alle arbeidstakarar, men det kan også vere gjort unntak for einskilte grupper, eller minsteløn kan vere gradert ut frå fyrst og fremst alder.

Hovudmålet med dei fleste minstelønsordningane som eksisterer i Europa i dag, har vore å skape sosial tryggleik for arbeidstakarar gjennom å sikre eit minste akseptabelt inntektsnivå knytt til arbeid. Dette speglar krava i ILOs minstelønskonvensjon nr. 131 av 1970 og tilgrensande ILO-reguleringar. Det har vore viktig å få bukt med dei mest ekstreme formene for utnytting av arbeidstakarar, spesielt i typiske lågtlønsbransjar. Minstestandardar har blitt innført for å leggje band på arbeidsgjevar si styringsevne med omsyn til lønsfastsetjing i individuelle arbeidsforhold og spesielt når det gjeld dei svakare stilte gruppene i arbeidsmarknaden. Eit anna viktig moment har vore å verne arbeidstakarar i bransjar der stillinga til fagrørsla har vore svak, særleg innanfor tenesteytande sektor og primærnæringar.

Dei europeiske statane har i varierende grad klart å heve løna til dei lågast lønte samanlikna med arbeidstakarar høgare oppe i lønshierarkiet og redusere gapet mellom kvinner og menn. Med omsyn til like lønsproblematikken ser ein jamt over ein svak reduksjon av lønsskilnadene mellom menn og kvinner i Europa dei siste 10–15 åra.¹

I Fafo-rapporten 2012:07 «Lovfesta minstelønn i Norden og Europa»² blir det slått fast at ei nasjonal,

1. Employment and Social Developments in Europe 2012 – frequently asked questions

2. Lovfestet minstelønn: Norden og Europa

lovfesta minsteløn i Noreg vil kunne gi vern til sårbare grupper i svakt organiserte område, der regulering gjennom tariffavtalar eller allmenngjering er lite aktuelt.

For Noreg sin del kan dette for eksempel vere aktuelt i utelivs- og restaurantbransjen.

Vidare peiker rapporten på at etableringa av eit nasjonalt minstelønsgolv kan hindre framveksten av nye låglønssjikt og sikre at alle arbeidstakarar får ei inntekt ein kan leve av. I tillegg er nasjonal lovfesta minsteløn ei enkel regulering som det er lett å formidle til arbeidstakarar og arbeidsgjevarar, og ho er lett å kontrollere. Dette er ein fordel særleg med tanke på arbeidsinnvandrarar og utanlandske bedrifter.

Forslagsstillarane meiner at minsteløn i mindre grad grip inn i prinsipp som avtalefridom, organisasjonsfridom og konkurransefridom enn det allmenngjering av tariffavtalar gjer. Ei lovfesta minsteløn som omfattar alle arbeidstakarar, kan også hindre forsøk på omgåingar og kreative selskapsskipingar. I tillegg kan eit minstelønsnivå fastsett av Stortinget etter ein demokratisk prosess skape ein større motivasjon til å handheve reglane enn kva allmenngjering i dag gjer.

Utgreiing

Innføring av ei lovfesta minsteløn vil få ulike konsekvensar i Noreg. Forskingsrapportar som berre tek utgangspunkt i erfaringane med minsteløn i Europa er ikkje tilstrekkeleg for å avdekkje korleis eit system med lovfesta minsteløn i Noreg vil fungere. Difor meiner forslagsstillarane at spørsmålet om minsteløn bør bli sak for ei offentleg utgreiing.

Sist gong spørsmålet om løn, medrekna minsteløn for ungdom, vart utgreidd, var i 1994, jf. NOU 1994:8. Det har skjedd mykje i norsk arbeidsliv sidan den gong.

Forslag

På bakgrunn av dette blir det fremja følgjande

f o r s l a g :

Stortinget ber regjeringa greie ut og i eigna form leggje fram spørsmålet om lovfesting av nasjonal minsteløn.

22. mai 2014

