

Spørsmål 67 (2023) fra Anders Wengen (V) og Herman Ekle Lund (V): Spørsmål til kommunestyresak 58/23 Drammensmodell for seriøst arbeidsliv

Til:	Rådmannen	Dato:	12.05.2023
Fra:	Anders Wengen (V) og Herman Ekle Lund (V)	Saksnr:	23/00858-68
		Deres ref:	

Vi ber rådmannen svare ut det følgende så raskt som mulig før kommunestyremøtet 23.05 og behandlingen av saken 58/23 Drammensmodell for seriøst arbeidsliv, som spørsmålene er knyttet til.

Solidaransvar for oppdragsgiver betyr også at hovedleverandøren skal ha ansvar for å hjelpe arbeidstakere dersom underleverandøren ikke betaler lønn. Vi er gjennom enkelte saker gjort kjent med at underleverandør bryter loven og fortsetter å ansette arbeidere selv om det ikke utbetales lønn.

Hva kan eventuelt vedtas i Drammensmodellen for å sikre oss mot at dette skjer?

På arbeidsplasser hvor det er ansatt arbeidere fra ulike land som ikke snakker norsk eller engelsk er det et stort behov for ressurspersoner som arbeidere kan henvende seg til på sitt eget morsmål med spørsmål og problemer – uten frykt for represalier/misbruk fra arbeidsgivers side. Disse personene må stå i en nøytral posisjon til arbeidsgiver. Dette beskrives dessverre som et stort problem mange steder i Norge; at arbeidstakere bevisst villedes i spørsmål om rettigheter og plikter innenfor lovgivning og lokal arbeidsavtale, fordi de ikke mestrer språket arbeidsgiver velger å begrense seg til.

På hvilken måte kan en slik bestemmelse innarbeides i Drammensmodellen, om at det da feks er minst to personer i selskapet som er ansvarlige for kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og ansatte som har ikke norsk- eller engelskkunnskaper, for å unngå bevisst eller ubevisst feilinformasjon fra arbeidsgiver om rettigheter, plikter osv?

Arbeidstilsynet hadde i en kort periode i vinter et tilbud om veiledning i norske lover og regler gjennom et nettskjema blant annet på polsk, hvor polske arbeidstakere kunne henvende seg til Arbeidstilsynet og få svar på polsk. Dette skjemaet ble imidlertid raskt avviklet fordi det i følge statsråden ble "svært krevende å behandle det store antallet henvendelser på polsk innen rimelig tid". Se skriftlig spørsmål fra stortingsrepresentant Sveinung Rotevatn (V) til arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen

Oppvekst og utdanning, Helse, sosial og omsorg

Politisk sekretariat

Organisasjonsnummer
921234554

Postadresse
Postboks 7500
3008 DRAMMEN

Besøksadresse

Telefon +4732040000
kommunepost@drammen.kommune.no

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=93840>

Dette tyder på at det er et stort behov for slike klagemuligheter på morsmål, og i Drammen kanskje særlig på polsk, med polakker som vår største minoritet.

Er det mulig å innarbeide i Drammensmodellen at det skal opprettes slike informasjonsskjemaer med klagemuligheter på morsmålet til arbeiderne på arbeidsplassen?

Arbeidsgivere som ikke sender inn inntekstmeldinger innen fristen til NAV beskrives også som et vanlig problem. Det er ofte utenlandske arbeidstakere som blir etterlatt uten stønader i lang tid, spesielt i bygg og anlegg.

Er det mulig å innarbeide i Drammensmodellen sanksjoner/reaksjoner mot leverandører som ikke sender inn inntekstmeldinger innen fristen til NAV?

Viser til det foreslåtte kravet til 50% faglærte.

Vi har mange utenlandske arbeidstakere i Drammen som har kvalifikasjoner og utdanning, men som samtidig har problemer med å godkjenne sine yrkesdiplomer. Dette er kvalifiserte arbeidstakere som har problemer med å få utdanningen sin godkjent på grunn av manglende norskkunnskap om eller langvarige prosedyrer hos Utdanningsdirektoratet, og som vil bidra til å oppfylle denne foreslåtte økte kvoten.

Hvordan kan Drammen eventuelt påvirke for at disse raskere kan få sin utdanning godkjent og yrkesdiplomer sertifisert?

Svar

- 1. Solidaransvar for oppdragsgiver betyr også at hovedleverandøren skal ha ansvar for å hjelpe arbeidstakere dersom underleverandøren ikke betaler lønn. Vi er gjennom enkelte saker gjort kjent med at underleverandør bryter loven og fortsetter å ansette arbeidere selv om det ikke utbetales lønn.**

Hva kan eventuelt vedtas i Drammensmodellen for å sikre oss mot at dette skjer?

Det følger av den foreslåtte Drammensmodellens punkt 19 at Leverandøren (hovedleverandøren) er ansvarlig for at egne ansatte og ansatte hos eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn blant annet det som følger av arbeidsmiljølovgivning, allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje.

Det er også presisert at med lønns- og arbeidsvilkår menes bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

Leverandøren plikter på forespørsel å dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene for egne arbeidstakere og arbeidstakere hos eventuelle underleverandører, og kommunens som oppdragsgiver har innsynsrett og kan foreta undersøkelser for å sikre overholdelse av dette punktet.

Det er også presisert at det ved brudd på kravene til lønns- og arbeidsvilkår er Leverandøren som skal rette forholdet. Oppdragsgiver kan også kreve at underleverandør skiftes ut dersom det er vesentlig mislighold av disse bestemmelsene.

Det følger også av punkt 3 i Drammensmodellen som gjelder bruk av HMSREG, at oppdragsgiver har anledning til å kontrollere at seriøsitetsbestemmelsene er oppfylt ved gjennomføring av en seriøsitetsskontroll i systemet. Oppdragsgiver kan be om dokumentasjon på den ansattes lønns og arbeidsvilkår, arbeidsavtaler, timelister osv. Kontroll kan også gjennomføres som en tilstedekontroll på byggeplass.

Rådmannen anser derfor at dette forholdet er ivaretatt i den forslåtte Drammensmodellen.

- 2. På arbeidsplasser hvor det er ansatt arbeidere fra ulike land som ikke snakker norsk eller engelsk er det et stort behov for ressurspersoner som arbeidere kan henvende seg til på sitt eget morsmål med spørsmål og problemer – uten frykt for represalier/misbruk fra arbeidsgivers side. Disse personene må stå i en nøytral posisjon til arbeidsgiver. Dette beskrives dessverre som et stort problem mange steder i Norge; at arbeidstakere bevisst villedes i spørsmål om rettigheter og plikter innenfor lovgivning og lokal arbeidsavtale, fordi de ikke mestrer språket arbeidsgiver velger å begrense seg til.**

På hvilken måte kan en slik bestemmelse innarbeides i Drammensmodellen, om at det da feks er minst to personer i selskapet som er ansvarlige for kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og ansatte som har ikke norsk- eller engelskkunnskaper, for å unngå bevisst eller ubevisst feilinformasjon fra arbeidsgiver om rettigheter, plikter osv?

Det følger av punkt 1 i foreslått Drammensmodell at Leverandøren skal følge arbeidsmiljø- og internkontrolllovgivning, og at SHA-plan (Sikkerhet, Helse, –Arbeidsmiljø) skal innarbeides og følges opp gjennom Leverandørens internkontroll.

Leverandøren skal videre sørge for at arbeiderne kan kommunisere på en slik måte at mangelfull kommunikasjon ikke utgjør en sikkerhetsrisiko, at Leverandørens nøkkelpersoner i prosjektet skal forstå og kunne gjøre seg godt forstått på norsk, og at minst én av det utførende personell på ethvert arbeidslag skal kunne forstå og gjøre seg forstått på norsk eller engelsk.

Vedkommende person i arbeidslaget skal i tillegg forstå og gjøre seg forstått på et språk alle de andre på arbeidslaget forstår og kan gjøre seg forstått på.

Rådmannen vurderer det derfor slik at innspillet er ivaretatt i forslag til Drammensmodell.

- 3. Arbeidstilsynet hadde i en kort periode i vinter et tilbud om veiledning i norske lover og regler gjennom et nettskjema blant annet på polsk, hvor polske arbeidstakere kunne henvende seg til Arbeidstilsynet og få svar på polsk. Dette skjemaet ble imidlertid raskt avviklet fordi det ifølge statsråden ble "svært krevende å behandle det store antallet henvendelser på polsk innen rimelig tid". Se skriftlig spørsmål fra stortingsrepresentant Sveinung Rotevatn (V) til arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen. Er det mulig å innarbeide i Drammensmodellen at det skal opprettes slike informasjonsskjemaer med klagemuligheter på morsmålet til arbeiderne på arbeidsplassen?**

Leverandøren har gjennom bestemmelsene i Drammensmodellen en plikt til å overholde ansattes rettigheter i henhold til norsk arbeidsmiljølovgivning. Rådmannen kan gjennom sin kontrollaktivitet innarbeide rutiner for å sjekke at arbeidstakere får nødvendig informasjon om sine rettigheter.

- 4. Arbeidsgivere som ikke sender inn inntekstmeldinger innen fristen til NAV beskrives også som et vanlig problem. Det er ofte utenlandske arbeidstakere som blir etterlatt uten stønader i lang tid, spesielt i bygg og anlegg.**
Er det mulig å innarbeide i Drammensmodellen sanksjoner/reaksjoner mot leverandører som ikke sender inn inntekstmeldinger innen fristen til NAV?

Oppdragsgiver har i den foreslåtte Drammensmodellen adgang til å kontrollere lønns- og arbeidsvilkår hos leverandørene.

Det følger av a-opplysningsloven at Arbeids- og velferdsetaten (NAV) skal ha tilgang til opplysninger i a-opplysningsregisteret i forbindelse med forvaltning og beregning av ytelser etter folketrygdloven og andre lover som etaten administrerer. NAV kan vurdere sanksjoner når arbeidsgiveren eller oppdragsgiveren ikke gir alle opplysninger eller gir uriktige opplysninger.

Leverandøren har gjennom bestemmelsene i Drammensmodellen en plikt til å overholde ansattes rettigheter i henhold til norsk arbeidsmiljølovgivning. Rådmannen kan gjennom sin kontrollaktivitet sjekke at leverandørene oppfyller sine forpliktelser i henhold til lov og avtaleverk. Sanksjoner etter Drammensmodellen vil måtte vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

- 5. Vi har mange utenlandske arbeidstakere i Drammen som har kvalifikasjoner og utdanning, men som samtidig har problemer med å godkjenne sine yrkesdiplomer. Dette er kvalifiserte arbeidstakere som har problemer med å få utdanningen sin godkjent på grunn av manglende norskkunnskap om eller langvarige prosedyrer hos Utdanningsdirektoratet, og som vil bidra til å oppfylle denne foreslåtte økte kvoten. Hvordan kan Drammen eventuelt påvirke for at disse raskere kan få sin utdanning godkjent og yrkesdiplomer sertifisert?**

I Drammensmodellen legges det opp til å styrke andel faglærte og lærlinger. Det er grunn til å tro at dette er med på å legge til rette for et mer seriøst arbeidsliv. Når det gjelder godkjenning av utdanning kan arbeidstakere henvende seg til NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga) for å søke godkjenning innen sine fagområder.