



DEN SAMMENLIGNENDE RAPPORT AV PROSJEKTET I FORSKNINGSFASEN:

“ PÅVIRKNINGEN AV MOBILITET AV ARBEIDSTAKERE I
TRANSPORTSEKTOREN ”



Co-funded by
the European Union

«Finansiert av Den europeiske union. Men synspunktene og meningene som uttrykkes i det aktuelle dokumentet tilhører utelukkende forfatteren(e) og gjenspeiler ikke nødvendigvis synspunktene til Den europeiske union eller [navnet på det bevilgende organet]. Verken EU eller finansieringsorganet kan holdes ansvarlig for det angitte.»

INNLEDNING

Den sammenlignende *rapport* om vårt prosjekt baseres på nasjonale rapporter utarbeidet av eksperter fra hvert deltakerland.

Den aktuelle *sammenlignende rapport* begynner vi med en kort beskrivelse av de tre aspektene som formet fase av teoretisk analyse:

- Lover og forskrifter og informasjon om utsendelse av arbeidstakere
- Beskrivelse av arbeidstakernes rett til medvirkning i hvert partnerland
- Arbeidsforhold for arbeidstakere i transportsektoren

A) Lover og forskrifter og informasjon om utsendelse av arbeidstakere.-

ITALIA i sin rapport anfører at alle direktiver om utsendelse av arbeidstakere er inkludert i landets rettssystem, nærmere bestemt: direktiv 96/71/EF på grunnlag av ordning nr. 72 av 25. februar 2000, og EU-direktiv 2018/957 med hjemmel i ordning nr. 122/2020 (som fører til endring av ordning nr. 136/2016, som videreutvikler direktiv 2014/67/EU angående garanti for samsvar med direktiv 96/71/EF).

Ved siden av det implementeres EU-forordning nr. 1024/2012 om administrativt samarbeid gjennom det indre markeds informasjonssystem (ISUT-forordningen - opprinnelig: IMI), og i tillegg er det også to rundskriv fra det nasjonale arbeidstilsyn, nr. 1/2017 og nr. 1/2023, hvor det aktuelle spørsmålet vurderes.

POLEN opplyser at mobilitetspakken implementeres i landet gjennom endringer av lov om veitrafikk av 6. september 2001 og lov om føreres arbeidstid av 16. april 2004. Foreløpig inneholder de lover og forskrifter som opphører i 2026, men direktivet fortsetter å videreutvikles og utvides.

De opplyser at både reformen av utsendelse av arbeidstakere og mobilitetspakken har ført til betydelige endringer i transportmiljøet i Polen, inkludert aspekter som bl.a.:

- Hviletidsendringer og mulighet for å forlenge kjøretiden med én time (eller to timer med en pause på 30 minutter) dersom føreren kan komme seg til basen, det vil si til bostedet ila. den tiden, og på grunn av en ukehvil.
- Innføring av muligheten for 45 minutters hvil ved flerbemanning mens kjøretøyet kjøres av en annen fører og forbud av førers ukehvil i kjøretøyet. I stedet kreves det tilbud om overnatting.
- Definisjon av transportselskapets sentral med oppfyllelse av følgende betingelser: antall parkeringsplasser er lik eller større enn $\frac{1}{3}$ av antall kjøretøy som brukes, og samme skal finne sted i Republikken Polen;
- Videre er det endringer i bruk av fartsskrivere eller i ISUT-systemet som er obligatorisk å brukes fra 2022 for grenseoverskridende trafikk og kabotasje.

KROATIA bemerker at direktivet om utsendelse av arbeidstakere i transportsektoren ble inkludert i kroatisk lov gjennom *Lov om utsendelse av arbeidstakere til Republikken Kroatia og gjennomføring av vedtak om bøter over landegrensene*, mens lov om arbeidstid, obligatoriske pauser for arbeidstakere i transportsektoren og registreringsenheter for veitransport regulerer utsendelse av arbeidstakere i transportsektoren fra Kroatia.

Begge to kroatiske lover regulerer arbeidsforholdene og rettighetene til arbeidstakere som utsendes til arbeid i Republikken Kroatia som en del av grenseoverskridende tjenestelevering, sammen med lov om arbeidstid, obligatoriske pauser for arbeidstakere i transportsektoren og registreringsenheter for veitransport.

I henhold til den ovennevnte loven er utenlandske arbeidsgivere derfor forpliktet til å anvende Republikken Kroatiyas regler som viser til delene arbeiderdirektivet for arbeidstakere som sendes til Republikken Kroatia foreskriver. Når det gjelder arbeidstakere fra Kroatia som er utsendt til andre land, er det ingen regulering i Republikken Kroatia som generelt regulerer rettighetene til utsendte arbeidstakere.

Dette lovverket forplikter arbeidsgiveren, før selve utsendelsen, til å sende en erklæring om utsendelse av fører til kompetente myndigheter i medlemsstat der føreren er utsendt via ISUT-systemet sammen med dokumentasjon spesifisert i regelverket for det europeiske direktivet. På forespørsel fra kompetente myndigheter og ved utløpstiden for utsendelsesperioden er transportøren forpliktet til å sende inn kopier av dokumentene som er en integrert del av erklæring om utsendelse av arbeidstakere, samt dokumentasjon knyttet til førerens godtgjørelse for utsendelsesperioden, så vel som arbeidskontrakt eller annet dokument som regulerer arbeidsforholdet til fører og betalingsbevis.

SPANIA opplyser i sin rapport at *direktiv 96/71/EF* ble inkludert i det spanske rettssystemet ved *lov 45/1999* av 29. november om utsendelse av arbeidstakere innenfor grenseoverskridende tjenestelevering, samt ved den siste versjonen av direktiv 2018/957, hvorav den siste ble revidert og oppdatert 28. april 2021. Likeledes ble direktiv 2014/67/EU om garanti for samsvar med direktiv 96/71/CE og EU-forordning 1024/2012 om administrativt samarbeid gjennom det indre markeds informasjonssystem (ISUT-forordningen) også inkludert i det spanske lovverk.

Det er opplyst at det spanske lovverk allerede er harmonisert med de ulike bestemmelsene i *direktiv 2018/957*, særlig med de som er knyttet til prinsippet om lik lønn og andre viktige arbeidsforhold for arbeidstakere i kontrakter med vikarbyråer og til grunnleggende arbeidsforhold gitt i de spanske sektorvise tariffavtaler i alle sektorer.

Særlig er det nye konseptet med *lønnsberegning* (krav til å overholde arbeidsforhold i destinasjonsland når det gjelder «inntekt») allerede inneholdt i § 4 i *lov 45/1999*, som forplikter selskaper til å betale sine arbeidstakere beløp spesifisert i tariffavtalene i dette landet. Siden alle arbeidstakere i Spania er underlagt anvendelsen av tariffavtaler innenfor yrkessektor som regulerer deres arbeidsforhold, representerer arbeidstakers vedtekter en tilleggsregel til de nevnte *kontraktene*.

Når det gjelder informasjon som er tilgjengelig for utsendte arbeidstakere (som f. eks. innvandrere) og arbeidsgivere, finnes det ulike nettsteder, både på spansk og engelsk, hvor man kan finne lover og forskrifter knyttet til levering av tjenester, deres arbeidsforhold og kontaktene til arbeidsinstitusjoner, samt andre spesifikke nettsteder, for eksempel *den spanske immigrasjonsportalen*, hvor man finner informasjon knyttet til opphold og arbeid i landet, eller skatteregler og velferd.

Til slutt påpekes det at «ansettelse av arbeidstakere» som ikke er underlagt betingelsene for utsendelse utføres gjennom system for styring av sysselsetting implementert av spanske arbeidsgivere på utsendingsstedet, etablert ved *ordre ISM/1289/2020 av 28. desember, som regulerer kollektiv styring av sysselsetting fra steder de sendes ut fra hvert år*, med sikte på å lede arbeidstakere til sektorer hvis arbeidsbehov vanskelig kan dekkes fra det indre arbeidsmarkedet, noe som muliggjør etablering av et antall arbeidsstillinger i stabile jobber som kan dekkes av utenlandske arbeidstakere for hvert enkelt kalenderår.

Rapporten utarbeidet av representanter for **HELLAS** indikerer at lovverket som regulerer dekning, sikkerhet og fordeler for utsendte arbeidstakere inkluderer alle arbeidstakere fra denne særkategorien, og at det er modernisert i samsvar med EU-direktiver. Nærmere bestemt skiller tre *presidentordre* seg ut som hovedpunktene i det eksisterende lovverket i Hellas og landets utvikling de siste tiårene: *presidentordre (PD) 219/2000, tiltak for beskyttelse av arbeidstakere utsendt til Hellas for å utføre midlertidig arbeid innenfor grenseoverskridende tjenestelevering på gresk territorium*, som implementerer EU-direktiv 96/71/EF, *presidentordre (PD) 101/2016, som implementerer direktiv 2014/67 og EU-forordning 1024/2012 om administrativt samarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked (ISUT-forordningen)* og *presidentordre (PD) 30/2021* som implementerer EU-direktiv 2018/957.

De peker videre på at «*utsendte arbeidstakere dessverre utgjør en arbeidsgruppe som ikke har fått prioritert behandling med tanke på politikktutforming*» på grunn av mangel på data og informasjon om arbeidstakere utsendt til Hellas, selv om ansettelsesstatus, relaterte rettigheter og sikkerhet av utsendte arbeidstakere er omfattet av lovverket og tariffavtaler, og i samsvar med EU-direktiver.

Til tross for den nevnte dekningen, indikeres det at «det er problemer med hensyn til det å overholde loven av de involverte partene, og at oppfølgingspolitikk for å sikre at rettighetene og beskyttelsen til utsendte arbeidstakere er fullt dekket er ganske svak (Tikos, 2011)».

Eksperten fra **NORGE** opplyser på sin side at direktivet om utsending av arbeidstakere (direktiv 96/71/EF) generelt sett ble inkludert i norsk rett gjennom arbeidsmiljølovens § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere, noe som omfatter «situasjoner der arbeidsgivere sender arbeidstakere fra ett medlemsland til et annet for midlertidig arbeid»; slikt tilfelle er med håndhevningdirektivet (direktiv 2014/67/EU) sammen med forskrift om utsendte arbeidstakere og forskrift nr. 565 av 6. januar 2013 i SI-loven (lov om Statens innkrevingsentral).

Når det gjelder EU-direktiv 2020/1057 om *mobilitetspakken*, gir den norske rapporten en kort oversikt over regelverket den inneholder, med detaljerte forklaringer på temaer som bl.a. kabotasje eller internasjonal markedsadgang. De fortsetter med å merke seg at Stortinget vedtok lovendringer for gjennomføring av forskrift 13. juni 2022, og nødvendige forskriftsendringer trådte i kraft 1. november 2022. De erkjenner imidlertid at enkelte reguleringsendringer først vil tre i kraft senere, når de gitte bestemmelsene trer i kraft i EU.

Det bør tas i betraktning at direktivet (2020/1957) fastsetter at disse transportformene som regel regnes som jobber der fører som utfører dem anses som en kyndig person. Til slutt viser de til Prop. 105 LS (2021-2022) for en mer detaljert oversikt over forskriftet og dets anvendelse i norsk lovverk.

Konklusjoner om utsendelse av arbeidstakere:

Basert på konklusjonene presentert av hvert av prosjektpartnerlandene, kan i denne første delen konkluderes med at alle direktivene om utsendelse av arbeidstakere og mobilitetspakken har blitt inkludert i rettssystemet til partnerlandene i prosjektet ved å etablere et lovverk som regulerer dekning, sikkerhet og fordeler for utsendte arbeidstakere.

B) Beskrivelse av arbeidstakernes rett til medvirkning i hvert partnerland

ITALIA starter med å minne om europeisk regelverk om arbeidsforhold fra 1970-tallet for å understreke at medvirkning skjedde gjennom avtaler (interkonføderale avtaler og CCNL) som i privat sektor i Italia dannet modell for dobbel ansettelse etablert ved dobbeltrepresentasjon av arbeidere i selskaper: RSA-representanter, utpekt blant medlemmene (representanter for fagforeningsorganer i bedrifter i henhold til arbeidstakers vedtekter fra 1970) og RSU-representanter (representanter av de forente fagforeningene introdusert av «*Giugni-protokollen*» fra 1993, endret ved «*Revidert tekst om representasjon*» fra 2014), som ansatte i hvert selskap velger ved direkte valg hvert tredje år.

De viser til at i motsetning til privat sektor vedtok den offentlige sektor ordning nr. 165/2001 som gjelder RSU-representanter som oppnevnes hvert tredje år samme dag i alle departementene. Begge systemene er inkludert i det faglige *informasjons- og konsultasjonssystemet* etablert på grunnlag av direktiv 2002/14/EF, som videreutvikles ved lov nr. 300/1970 (vedtekter), og gjennom tarifforhandlinger.

Det italienske lovverket pålegger bedrifter å informere fagforeninger om bestemte saker innen en viss tid før bedriften selv tar avgjørelser. I tilfelle av manglende overholdelse av disse bestemmelsene eller mangler av arbeidsgiver, anvendes bestemmelsene i § 28 i arbeidstakers vedtekter på grunn av «*handlinger mot fagforening*» av arbeidsgiver.

Når det gjelder temaene som er gjenstand for informasjon og høringer, er de mange og dekker de fleste av virksomhetens arbeidsforhold og drift, og som eksempel kan nevnes: virksomhetens forretningsplan og dens økonomiske stilling,

ansettelsesstatus og nyansettelser, virksomhetsomstrukturering og krise, overføringer, leie eller salg av virksomhet, produktivetsbonuser, helse- og sikkerhetsspørsmål, yrkesskader og sykdommer, opplæring, arbeidsorganisering og kontrollsystemer, like muligheter og lik lønn for kvinner.

Det er en *sosial dialog* (mellom fagforeninger, arbeidsgivere og regjering) som fører til trilaterale eller koordinerte avtaler. I tillegg er tarifforhandlinger anerkjent som en rett etter Grunnlovens § 39 og gjennomføres på nasjonalt og regionalt nivå, og slutter på næringslivsnivå, som har som åpenbar resultat at tariffavtaler har bindende kraft for alle undertegnede og deres nærstående parter.

Til slutt påpeker de eksisterende problemer som oppstår på grunn av manglende overholdelse av den nevnte § 39, som forhindrer effektive «erga omnes» - forhandlinger, og det er derfor, siden det ikke er noen garantert minstelønn, var det nødvendig med utvidet publisering av nasjonale tariffavtaler, CCNL (ca. 1000 i 2022) år, hvorav 200 er spesielt betydelige).

Også i **SPANIA** er modell for ansettelsesforhold *dobbel*: den ble dannet ved dobbeltrepresentasjon av arbeidere i deres bedrifter. På den ene siden er det *representasjon gjennom fagforening* for arbeidere som er medlemmer av fagforening, og på den andre siden er det *de forente arbeiderrepresentasjon*, bedriftsutvalg som etableres ved direkte valg av arbeidstakernes representanter på en bestemt arbeidsplass eller bedrift ved å innkalle til valg i fagforeninger hvert fjerde år. Begge representasjonskontorene griper inn i arbeidstakernes beslutningsprosess i selskapet gjennom *informasjons- og konsultasjonssystemet*.

Informasjon og konsultasjon som instrumenter for arbeidstakers medvirkning i spansk lovverk finnes i den spanske **arbeidsvedtekten**, før publisering av *direktiv 2002/14/EF*, med et tredelt omfang: på den ene siden retten til bedriftskomiteer og fagforeninger til å bli informert om visse aspekter på kvartals- eller årsbasis, eller når det er hensiktsmessig, retten til å bli informert og konsultert om et annet sett med saker og til å utgi rapport om et annet sett av saker innen 15 dager, og før arbeidsgiveren tar en beslutning.

Spørsmål som er underlagt retten til *informasjon og konsultasjon* dekker alle ansattes arbeidsforhold (årsaker, arbeidsulykker og yrkessykdommer, ulykkesfrekvens og mekanismer for forebygging når det gjelder anvendte sikkerhets- og helsetiltak på jobben, faglige opplæringsplaner i bedrifter og implementering og revisjon av arbeidsorganisering og kontrollsystemer (arbeidstid, insentiv- og stillingsvurderingssystemer mv.) samt andre saker, herunder generell utvikling av den økonomiske sektoren bedriften tilhører, bedriftens økonomiske situasjon og dens mulige utvikling, arbeidsgivers prognoser for inngåelse av nye kontrakter og underentrepriser, fraværsstatistikk osv.).

Sammen med *informasjons- og konsultasjonssystemet* utvikles det en treparts *sosial dialog* (regjering, fagforeninger og arbeidsgivere), som er realisert ved den *sosiale avtalen* og har en utpreget politisk karakter, samt **tarifforhandlinger**, som er en rettighet anerkjent i den spanske *grunnloven* og som utføres av bedriftskomiteer (på nivået av hvert arbeidssenter eller selskap), så vel som fagforeninger på statlig, regionalt, provinsielt, sektornivå eller gruppe av selskaper.

Resultatet av tarifforhandlinger er en *tariffavtale* som er bindende for alle parter, og som kan inkludere alle spørsmål knyttet til forhold (profesjonelt og arbeidsmessig) for ansettelse av arbeidstakere.

Når det gjelder arbeidsforholdene til utsendte arbeidstakere i **HELLAS**, er de regulert av den greske arbeidsmiljølov, alminnelige nasjonale tariffavtaler og tariffavtaler som er i kraft på tidspunktet for utsendelse.

NORGE viser på sin side til vedtak om publisering av tariffavtaler for veitransport av gods og passasjertransport med turistbusser, som i dag anvendes i samsvar med lov, og som har til formål å sikre likelønn og arbeidsforhold for utenlandske arbeidstakere som norske arbeidstakere har, og dermed unngå konkurransevridning til skade for det norske arbeidsmarkedet.

De forklarer at «publisering av tariffavtalen innebærer at den nasjonale tariffavtalen, eller dens deler, blir gjeldende ikke bare for partene bundet av tariffavtalen, men for alle arbeidstakere som utfører oppgaver omfattet av denne avtalen». På denne måten gjelder tariffavtalens alminnelige bestemmelser for både norske og utenlandske arbeidstakere, enten de er organisert på en slik måte at utenlandske arbeidstakere er inkludert når de er ansatt i norske bedrifter, eller når de henvises dit av en av de utenlandske selskapene i forbindelse med levering av en gitt tjeneste.

Vedtak om publisering av avtalen (det vi kan kalle «utvidelse av den norske overenskomsten til utsendte arbeidstakere») fattes av tariffnemnda oppnevnt av staten, vanligvis etter anmodning fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som representerer en av partene i den aktuelle avtalen, som har en bestemt kapasitet og påviser at det finnes utenlandske arbeidstakere i Norge som arbeider for lønn og under arbeidsforhold som ikke er likeverdige med de som gjelder for norske arbeidstakere og arbeidsforhold angitt i offentlig tilgjengelige vedtak.

Til slutt viser de til at generelle lover og forskrifter om kollektivtransport i dag anvendes på områdene veitransport av gods og passasjertransport med turistbusser, med utvidelse av den nevnte publiseringen til kabotasjetransport.

VERKEN POLEN ELLER KROATIA har kommet med noen kommentarer knyttet til dette spørsmålet.

Konklusjoner om *rett til arbeidstakernes medvirkning*:

Konklusjonene i denne delen er ikke like homogene som i den forrige, men følgende kan slås fast:

- Arbeidstakernes medvirkningssystemer er fortrinnsvis informasjons- og konsultasjonssystemer som implementeres både gjennom fagforeninger og arbeidstakerrepresentanter.

- Arbeidsgivers plikt til å informere fagforening om visse spørsmål er etablert, i det minste om de spørsmålene som inngår i direktiv 2002/14.
- Italia, Spania og Norge har et system med sosial trepartsdiallog mellom regjering, arbeidsgivere og fagforeninger, som er regulert ved sosial avtale og har en utpreget politisk karakter.
- Bare Italia og Spania har en tarifforhandlingsprosedyre som er anerkjent som en konstitusjonell rettighet.
- Instrumentet som følger av tarifforhandlinger er en tariffavtale som regulerer arbeidstakernes arbeidsforhold (Italia, Spania, Hellas og Norge).

C) Arbeidsforhold i transportsektoren

Transportsektoren i **ITALIA**, i tillegg til dens undersektorer, inkluderer følgende nasjonale tariffavtaler: 1) Lufthavner, flytrafikk og utenlandske flyselskaper; 2) Offentlig transport og jernbanetransport (i dag atskilt, men med et nylig forsøk på å forene i CCNL Mobilitàà); 3) Utleie av garasjer og kjøretøy; 4) Motorveier; 4) Daglige ledere for maritime byråer; 5) Daglige ledere for veitrafikk og godstransport; 6) Daglige ledere av varehus; 7) Logistikk, transport og forsendelse av varer; 8) Sjømenn; 9) Helikopterpiloter; 10) Begravelsestransport; 11) Porter; 12) Veiassistanse; 13) Taxitransport og bilutleie med fører.

Ifølge de siste tilgjengelige ISTAT-dataene er gjennomsnittlig nettolønn til en italiensk arbeidstaker rundt EUR 21.000 per år (EUR 1.600-1.700 per måned), mens bruttoløpet er på rundt EUR 29.000 per år. Forventet brutto månedslønn for slutten av oktober 2023 for CCNL logistikk, transport og forsendelse av varer ligger på EUR 1.373,62 for juniornivå (laveste) til EUR 2.182,07 for nivå 1 [det finnes også et nivå kalt «cuadro» med en lønn på EUR 2.323,48], og over mellomnivåene, hvor det forventes beløp på EUR 1.761,69 (nivå 3) og EUR 1.675,69 (nivå 4).

Høyest nivå som en lastebilsjåfør kan nå er nivå 3 super, med høyest lønn på EUR 1.810,37, med det faktum at det finnes jobbtillbud med betydelig lavere lønn (mellom EUR 1.400 og EUR 1.700) og forskjeller avhengig av rutene som dekkes, basert på hvilke lønn kan gå opp til EUR 3.000.

Til slutt peker de på at både spørsmål knyttet til «digitalisering av transport» og regelverk om kabotasje og kontroll av utsendelse og mobilitet i transportsektoren krever ny kompetanse fra førere og seriøse kontroller for å forebygge risiko for ulykker, som bør bl.a. vies spesiell oppmerksomhet til.

POLEN viser også til lønn og bemerker at fra 2022 skal godtgjørelse til førere i internasjonal transport ikke være lavere enn minstelønnen som gjelder i landet der tjenesten ytes. Men siden lov om utsendelse av arbeidstakere er fra 2016, kan ikke arbeidsgiver inkludere pålegg og overnattingstillegg i minstelønnen.

I denne forstand angir de manglende overholdelse, sanksjoner og påleggelse av

økonomisk ansvar for å ikke overholde regler for hviletid, eller for feilregistrering av fartsskriver, som er situasjoner som kan representere en hindring for både transportselskaper og førere, og som blir en stor utfordring for å opprettholde omdømme av transportselskaper, noe som er en av grunnbetingelsene for å yte transporttjenester.

KROATIA påpeker at arbeidere som sendes til Republikken Kroatia er underlagt spørsmålene som er inkludert i direktivet om utsendelse i alle dets aspekter; lønna til arbeidstakere sendt til Republikken Kroatia inneholder alle obligatoriske poster for godtgjørelse for utført arbeid som lokale arbeidere har rett til i henhold til forskrifter eller den utvidede tariffavtalen. I tillegg har arbeidstakere rett til godtgjørelse for utgifter som påløper under tjenestelevering, det vil si reiseutgifter, dagsats, overnatting og andre fordeler som arbeidsgiver er forpliktet til å gi lokale arbeidstakere i samsvar med lover i Republikken Kroatia.

Representanten for **SPANIA** påpeker at transportsektoren har totalt 949 202 arbeidstakere, noe som utgjør 5,02 % av det totale antallet ansatte, med en økning på 1,35 % mellom 2020 og 2021; av disse er 212 967 selvstendig næringsdrivende (6,49 %) og 736 235 (4,71 %) arbeidstakere ansatt av andre. Av det totale antallet sysselsatte arbeidstakere er 212 302 lønnede lastebilsjåførere, 143 994 lønnede bil-, taxi- og varebilsjåførere, 111 428 operatører av kraner, gaffeltrucker og lignende maskiner for transport av materialer og 79 578 ansatte som kjører gaffeltruck.

I denne sektoren i Spania er det registrert 108 985 arbeidsledige, 2,8 % av det totale antallet arbeidsledige i Spania (som utgjør 3 888 137); av disse er 76 323 (70 %) menn og 32 662 (30 %) kvinner. Det er imidlertid betydelige vekstprognoser de neste årene.

Det vises til at alle arbeidstakere er omfattet av tariffavtalen som gjelder for dem, og hvor deres arbeidsforhold er utviklet med en viss likhet mellom dem. Konkret heter det at arbeidstakere i transportsektoren har en tariffavtale på statlig nivå, som videreutvikles på regionalt, kommunalt og bedriftsnivå, med vekt på at det finnes ulike tariffavtaler i hvert av disse geografiske områdene avhengig av den konkrete aktivitet i transportsektoren. f.eks.:

- Undersektoren for godstransport på vei, som har *en alminnelig nasjonal avtale om godstransport på vei* og kontrakter på nivå med det autonome samfunnet (regionale) og provinsielle tariffavtaler (det er ingen kontrakter mellom flere provinser i denne undersektoren, unntatt regional).

- Undersektor persontransport på vei, hvor det foreligger voldgiftsvedtak om erstatning av forskrift om arbeid i veitransportsektoren, i undersektoren persontransport på vei, gjeldende fra 1. januar 2002 på nasjonalt nivå, samt kollektive avtaler på nivå av autonome samfunn eller provinser (det er heller ingen kontrakter mellom flere provinser i denne undersektoren).

- Undersektor busstransport, som består av mer enn 3 300 selskaper med mer enn 95 000 arbeidsplasser (67 000 direkte og 28 000 indirekte) med 52 tariffavtaler på provinsnivå.

Det er andre tariffavtaler på statlig sektornivå, blant dem er f.eks.: særegen jernbanetransport, parkeringsplasser og garasjer, taxiselskaper, selskaper for hjemlevering, budtjenester, selskaper som tilbyr selvgående mobilkrantjenester, handelsflåte, logistikkoperatører, selskaper for levering av uadresserte varer, veitjenester på flyplasser (handling), transport og luftaktiviteter med helikoptre og deres vedlikehold og reparasjoner, jernbanetransport og flypassasjertransport.

Når det gjelder visse aspekter knyttet til lønn, er det indikert at gjennomsnittslønna til en lastebilsjåfør for året 2023 er EUR 1.530 per måned (EUR 18.360 netto per år), med en minstelønn på EUR 1.293 (EUR 15.517 netto per år) og maksimalt EUR 1.981 (EUR 23.772 netto per år). Til tross for disse gjennomsnittstallene finnes det kontrakter med lønn på opptil EUR 29.400 brutto per år. [Gjennomsnittslønna i Spania i 2022 var EUR 24.009,12 per år; brutto månedslønn på EUR 2.086,8 og brutto timelønn på EUR 11,95; minste lønn i yrket EUR 1.080 i fjorten utbetalinger, som er totalt EUR 15.120 per år].

Til slutt pekte de på to forhold som krever spesiell oppmerksomhet: opplæring av **arbeidstakere** med tanke på faglig gjenvinning for å tilpasse seg de nye arbeidssystemene som etableres innenfor energiomstillingen; og på den andre siden, helse på arbeidsplassen i forbindelse med miljøet når det gjelder bruk av ny teknologi og i enhver forstand knyttet til nye faglige kvalifikasjoner og tjenesteleveransesystemer i samsvar med forskrift om mobilitet fastsatt ved direktiv **1057/2020**.

HELLAS regulerer arbeidsforholdene til sine ansatte gjennom en tariffavtale som blant annet spesifiserer den lovbestemte minstelønn satt til EUR 780, og dagslønn for arbeidstakere til EUR 34,84 (i bruttobeløp) [Disse bestemmelsene gjelder imidlertid ikke for utsendte arbeidstakere når utsendingsperioden er lik eller kortere enn åtte dager, selv om den fastsetter at alle kostnader knyttet til de utsendte arbeidernes arbeid i Hellas (som overnatting og reise) skal dekkes av arbeidsgiverne].

Gresk lov er også på linje med EUs direktiver om maksimal arbeidstid og minimum hviletid, selv om disse reglene er underlagt ulike typer arbeidskontrakter. Alle arbeidstakere har rett til betalt ferie, hvor lengden beregnes ut fra antall arbeidsdager for kontrakter basert på fem eller seks arbeidsdager. I tillegg finnes det fødselspermisjon og vern av gravide eller kvinner som nylig har født, og alle kvinnelige arbeidstakere er beskyttet av gresk arbeidsmiljølov.

Til slutt indikerer de at utsendte arbeidstakere er beskyttet av nasjonal lov nr. 3850/2010 og presidentordre nr. 17/1996 om spørsmål knyttet til sikkerhet og helse på arbeidsplassen, og at arbeidstilsynet er den institusjonen som er ansvarlig for å overvåke overholdelse av arbeidslovens bestemmelser og tilhørende tariffavtaler av alle involverte parter, som også omfatter utsendte arbeidstakere i tilfelle at det er bevis på at deres rettigheter er blitt krenket.

NORGE i sin forskrift om delvis allmenngjøring for veitransport av gods slår fast at arbeidstakere som utfører oppgavene fastsatt i forskriften anfører at alle skal ha «en lønn på minst NOK 196,50 (EUR 17,02) i timen». I tillegg er det slått fast at det ved entreprenørvirksomhet med planlagt opphold betales dagsats i henhold til det norske

myndigheter til enhver tid godkjenner som ikke-avgiftspliktig dagsats. For hver åttende time påbegynt betales 1/3 av dagsats.

På den annen side antyder skattelov behov for at virksomheter gir skatteetaten informasjon om oppgaver og eventuelle deloppgaver, hvorved entreprenøren plikter å gi opplysninger om de ansatte som er ansvarlige for å utføre oppgavene, herunder første og siste arbeidsdag på oppgaven og stedsarbeid, bortsett fra jobber der den avtalte kompensasjonen er under 20 000 kr og kabotasje.

Konklusjoner om arbeidsforhold i transportsektoren:

- Italia, Spania, Hellas og Norge etablerer arbeidsforholdene til sine arbeidere gjennom tariffavtaler. Det er spesielle avtaler for undersektorer innen transportsektoren, som jernbane, sjøfart, gods, persontransport osv.
- Italia og Spania understreker sitt behov for å løse forhold knyttet til opplæring og helse og sikkerhet med hensyn til skapelse av nye arbeidsplasser.
- Italia, Polen, Spania, Hellas og Norge peker på ulike aspekter ved arbeidernes lønn, og fremhever betydelige kvantitative forskjeller mellom dem.

II.- ANALYSE AV RESULTATENE AV STUDIE UTFØRT PÅ NETTET

Vi vil strukturere denne fasen av *den sammenlignende rapport* i tre deler. Den ene refererer til resultatene innhentet fra arbeidstakere, og den andre til resultatene innhentet i undersøkelse utført med arbeidsgivere, for til slutt å utføre en komparativ analyse av begge delene etter land.

A) Analyse av undersøkelse utført blant ARBEIDSTAKERE.-

Innsamlede undersøkelsesresultater og profil av respondenter etter land:

- Italia:** 20 undersøkelser er samlet inn med følgende respondentprofil: menn i alder fra 35 til 54 år med høyere utdanning og et stort flertall av ikke-utsendte arbeidstakere, som jobber i Italia, hovedsakelig lastebilsjåførere og bussjåførere av yrke.
- Polen:** gir ikke data om antall undersøkelser som er samlet inn eller respondentprofil.
- Kroatia:** 20 arbeidere med følgende profil deltok: menn mellom 35 og 54 år med videregående utdanning som i de fleste tilfeller ikke blir utsendt (selv om de har 35 % av utsendte arbeidere), sjåførere av yrke, som jobber i Kroatia.
- Spania:** totalt 14 arbeiderundersøkelser ble samlet inn, selv om noen av arbeidsgiverne som svarte også var arbeidstakere (selvstendig næringsdrivende). Profilen deres er som følger: menn mellom 35 og 54 år, med høyere utdanning og ulike arbeidssituasjoner, for det meste ufaglærte og selvstendig næringsdrivende, bussjåførere av yrke, som jobber i Spania. Av dette er 28,6 % representanter for bedriftsutvalg, og 14,3 % er tillitsvalgte.
- Hellas:** 20 undersøkelser er samlet inn med følgende respondentprofil: menn i alder fra 18 til 34 år, hvorav 10% er tillitsvalgte.
- Norge:** 25 undersøkelser er samlet inn, men data om respondentprofil er ikke oppført.

Det er samlet inn totalt **99** undersøkelser (undersøkelser samlet inn i Polen er ikke tatt i betraktning på grunn av mangel på data), med undersøkte arbeidstakere har følgende profil: **menn mellom 35 og 54 år, med videregående eller høyere utdanning, ufaglærte arbeidere og profesjonelle lastebil- eller bussjåførere som jobber i sitt opprinnelsesland.**

A-1).- Kunnskap om og anvendelse av europeiske og nasjonale forskrifter ved utsending av arbeidstakere:

Norge har høyest prosentandel av **kjennskap** til europeisk regelverk med 85 % av de spurte arbeidstakerne, fulgt av Spania med 78%, Hellas med 60%, Italia med 50%,

Polen med 40% og Kroatia med bare 30%.

Av de som hevder å ha kjennskap til forskriftet er det bare Norge med samme prosentandel som for respondenter som kjenner regelverket, 85%, og Polen med 75% (selv om denne prosentandelen vil falle til 50% for veitransport) hevder at dette **forskriftet gjelder transportsektoren i landet deres**, sammenlignet med 50% i Hellas og Kroatia og 33% i Spania og 31% i Italia.

Det er forskjeller mellom partnerland når man analyserer om denne forordningen **garanterer rettighetene til utsendte arbeidstakere**. Mens 100% av arbeidstakerne i Polen sier at disse rettighetene er garantert, viser andre land svært høye tall som sier det motsatte. Så 85% av respondentene fra Italia og Kroatia, 73% fra Spania, 50% fra Hellas og 44% fra Norge sier at dette forskriftet ikke er tilstrekkelig til å garantere rettighetene til utsendte arbeidstakere.

Det er heller ingen enighet i arbeidernes kunnskap om at det finnes **bestemte forskrifter i deres land** som regulerer arbeidstakernes medvirkning i transportsektoren. Prosentene i Spania og Norge, hvor henholdsvis 92% og 85% av respondenter bekrefter at de er kjent med regelverket i sitt land, sammenlignes med prosentene i andre land, hvor denne trenden er snudd. I Kroatia sier 85% av de spurte at de ikke vet om det er noen bestemt regulering, og 70% i Polen og 65% i Italia sier det samme [det er ingen data om dette fra Hellas].

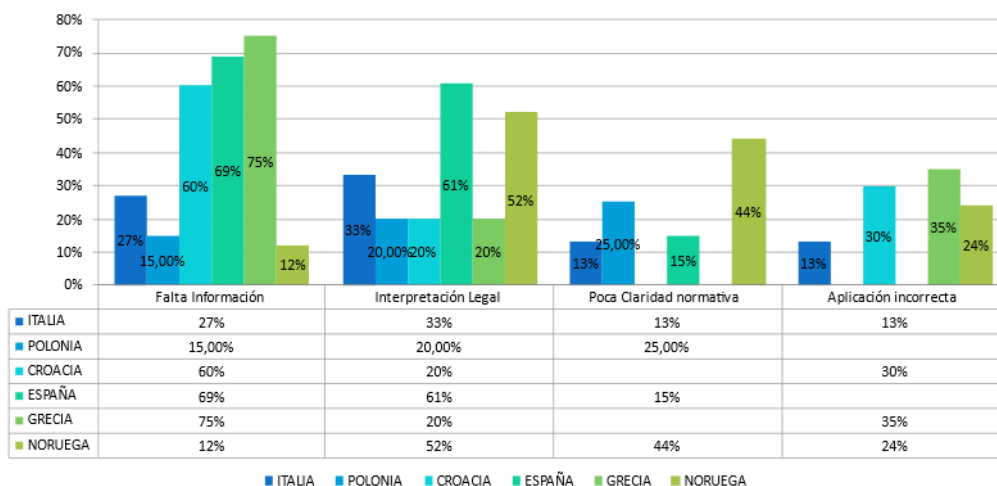
Når det gjelder **grunnleggende problemer** som utsendte arbeidstakere står overfor, innhenter vi følgende data fra forskjellige saker og land:

I Italia peker 33% av respondentene på vanskeligheter med å forstå regelverk som hovedproblem, etterfulgt av mangel på informasjon for 27% av respondentene og manglende anvendelse av regelverk eller deres tvetydighet, begge med 13%.

Polen fremhever mangel på klarhet i europeisk regelverk som grunnleggende problem for 25% av respondentene, problemer med å tolke forskriftet for 20% og mangel på informasjon for 15%.

I Kroatia anføres mangel på informasjon som hovedproblem for 60% av respondentene, og i mindre grad, manglende anvendelse av regelverk for 30% eller tolkning av dem for 20% av respondentene.

Problemas de los Trabajadores en sus Desplazamientos



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

I Spania sier 69% av responderer at det er mangel på informasjon om rettighetene deres, 61% peker på problemer med å tolke europeisk regelverk, og 15% peker på manglende klarhet i europeisk regelverk som et av problemene.

I Hellas er mangel på informasjon også det mest uttalte problemet, anført av 75% av respondentene, etterfulgt av feil anvendelse av regelverk i 35%, og tolkningsproblemer i 20% av tilfellene.

Norge trekker frem juridisk tolkning av regelverk som hovedproblemet, med 52 % av responderer, etterfulgt av uklarhet i europeisk regelverk med 44 %, feil anvendelse av denne forordningen med 24 %, mens 12 % refererer til mangel på informasjon.

Hvis vi rangerer ovennevnt data, får vi følgende:

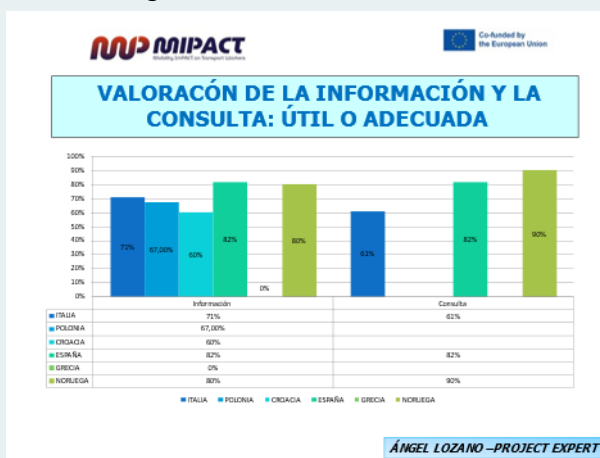
- *Mangel på informasjon om deres rettigheter: 43%*
- *Problemer med juridisk tolkning av regelverk: 34%*
- *Lite klarhet i europeisk regelverk: 25%*
- *Feil anvendelse av europeisk regelverk: 25%*

A-2).- Medvirkningssystemer for arbeidstakere i transport:

I denne delen analyserer vi to aspekter knyttet til på den ene siden anvendelsen av systemer for informasjon og konsultasjon, og på den andre siden institusjoner som arbeidstakere henvender seg til for å løse sine problemer.

Informasjon og konsultasjon.-

Generelt **bekreftet arbeidstakere at de mottar informasjon** fra sine representanter. 90% av nordmennene, 70% av italienerne, 64% av spanjolene og 60% av grekerne er enige i denne påstanden. Denne muligheten anerkjennes imidlertid av bare 30% av polakkene (hvor det er overraskende at 45% sier at de ikke vet om de mottar informasjon) og 35% av kroatene (hvor det også er 20% som sier at de ikke vet, sammenlignet med til 50% som hevder å ikke motta).



Når det gjelder **vurdering av mottatt informasjon**, ser vi at den stort sett (over 70%) defineres som **nyttig eller tilstrekkelig**. Nærmere bestemt, etter land, ble dette oppgitt av 82% av respondentene i Spania, 80% i Norge, 71% i Italia, 67% i Polen og 60% i Kroatia [vi har ikke data for Hellas].

Prosentandelene som er oppnådd for denne **posten i konsultasjonssystemet** er like, det vil si i Norge 90 %, i Spania

82 % og i Italia 61 %, som også er de eneste landene som har oppgitt disse dataene i sine rapporter.

Arbeidstakernes systemer for problemløsning.-

Regulering av arbeidernes problemer med sikte på å prøve å løse dem gir følgende resultater etter land:

- Gjennom fagforeninger: 88% i Norge, 75% i Italia, 50% i Spania, 35% i Hellas og 5% i Polen.
- Gjennom arbeiderrepresentanter (arbeiderråd): 30% i Hellas, 12% i Norge, 10% i Kroatia, 8% i Spania og 5% i Polen.
- Direkte hos arbeidsgiver: 70% i Polen og Kroatia, 33% i Spania og 20% i Italia.
- Gjennom arbeidstilsyn: 15% i Polen og 8% i Spania.
- Løser dem ikke for å unngå ytterligere problemer: 10% i Kroatia, 5% i Italia.

A-3).- Arbeidsforhold for utsendte arbeidstakere:

I denne siste runden med analyse av spørreundersøkelser utført blant arbeidstakere i transportsektoren, fokuserer vi på ulike aspekter knyttet til kompensasjon (lønn), andre arbeidsforhold og hvor fornøyde de er med arbeidet de gjør.

Ytelser til arbeidstakere.-

Vi har, først og fremst, spurt om aspektene som handler om **ytelsene utbetalt til arbeidstakere i transportsektoren**, og fått følgende resultater:

Fastsetting av lønn:

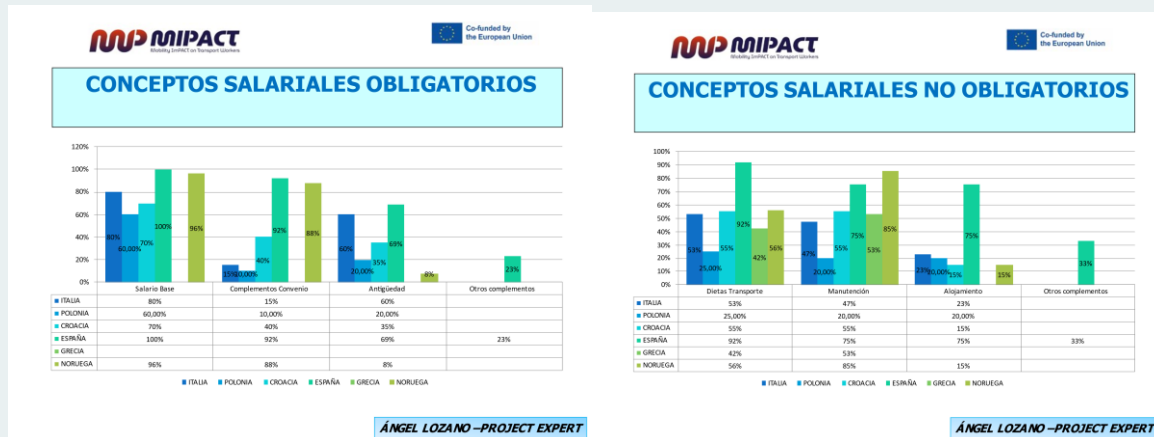
100% i Spania og 96% i Norge nevner at lønnen fastsettes i tariffavtalen. Disse andelene faller til 65% i Italia, 26% i Hellas og 11% i Polen [i Kroatia er det ikke noen svar til dette], og det dukker opp andre former for avtaler, som:

- Individuelle forhandlinger med arbeidsgiveren: 40% i Polen, 33% i Kroatia, 21% i Hellas og 20% i Italia.
- Det er arbeidsgiveren selv som bestemmer lønnen: 39% i Kroatia, 26% i Hellas, 20% i Polen og 10% i Italia.
- Med hensyn til gjeldende lover og regler i landet: 17% i Kroatia, 15% i Polen og 5% i Italia.

Obligatoriske ytelser som inngår lønnen:

- **Grunnlønn** nevnes av 100% respondenter i Spania, 96% i Norge, 95% i Kroatia, 80% i Italia, 70% i Hellas og bare 60% i tilfelle Polen.
- Lønnstillegg **fastsatte i tariffavtalen eller arbeidsavtalen** nevnes av 92% i Spania og 88% i Norge (lønnen knyttet til arbeidsavtalen), fulgt av, i mindre andel, 40% i Kroatia, 15% i Italia og 10% i Polen.
- Lønnstillegg **for tidligere arbeid i bedriften** nevnes av 69% i Spania og 60% i Italia, som høyeste andel, fulgt av 35% i Kroatia, 20% i Polen og 8% i Norge.

I tillegg er det 23% arbeidstakere i Spania (det eneste tilfellet der det skjer) som viser til at det finnes «andre tillegg» regulert av tariffavtaler.



❑ Ikke-obligatoriske ytelser:

Spørreundersøkelsene avslører forskjellige muligheter med følgende andeler for hver av disse ytelsene som ikke er obligatoriske:

- **Kompensasjon av transportkostnader:** 92% i Spania, 56% i Norge, 55% i Kroatia, 53% i Italia, 42% i Hellas og 25% i Polen
- **Dagslønn:** Nevnes som ikke-obligatoriske ytelser som oppfattes av 85% respondenter i Norge, 75% i Spania, 55% i Kroatia, 53% i Hellas, 47% i Italia og 20% i Polen
- **Losji:** 75% i Spania, 23% i Italia, 20% i Polen og 15% i Kroatia og Norge.

I tillegg nevnes det andre ikke-obligatoriske ytelser i Spania, som overtid (33%), ekstraordinære bonuser (8%) og andre ikke-klassifiserte tillegg.

❑ Hvem er ansvarlig for å utbetale ytelser til utsendte arbeidstakere på bakgrunn av deres arbeid:

Totalt 84% av respondenter i Norge og 82% i Spania bekrefter at disse ytelsene utbetales av arbeidsgiveren. Disse andelene er, dessuten, lavere i andre land, og beregnes til 65% i Kroatia, 63% i Italia, 58% i Hellas og 35% i Polen.

Ettersom det var et mindretall av ikke-utsendte arbeidstakere som svarte på spørreundersøkelsen, er det noen svar der det nevnes at de ikke mottar denne type ytelser, som er tilfelle med 40% av respondenter i Polen, 29% i Kroatia, 15% i Spania og 7% i Italia.

Til slutt er det lavere andeler som viser til at disse kostnadene dekkes av endelig bruker: 6% i Kroatia, 12% i Norge og 15% i Polen. Totalt 6% av respondenter i Italia og 5% i Polen nevner at det er selve arbeidstakeren som dekker disse.

Andre arbeidsforhold for arbeidstakere:

Det som først og fremst ble analysert var arbeidstakernes vurderinger knyttet til **arbeidsforhold** i transportsektoren, og resultatene i spørreundersøkelsen viser til at de fleste respondentene synes at de generelt er akseptable, selv om det er betydelige forskjeller mellom deltakende land.

I Italia er det bare 12% respondenter som synes arbeidsforholdene er akseptable, sammenlignet med 63% som sier at de ikke er det og 25% som ikke ønsket å svare på dette spørsmålet. I Polen er det, derimot, 45% som synes arbeidsforholdene er gode, sammenlignet med 30% som synes de er akseptable. I Kroatia er det 40% av respondentene som synes at forholdene er akseptable, mot 25% som ikke synes de er passende. I Spania er andelene betydelig høyere, så det er 62% av respondentene som synes de er akseptable, mens 15% påstår at de er gode (det er bare 8% som synes de ikke er passende). Det er lignende andeler i Hellas, der det er 65% av respondentene som mener at arbeidsforholdene er akseptable (5% beskriver dem som «meget gode»). Endelig er det 25% av respondentene i Norge som sier at de er gode, og 40% at de er akseptable.

Oversikt over arbeidstakernes helse:

De fleste av arbeidstakerne (litt over 70% av respondentene) går til legeundersøkelse minst en gang i året.

Mer konkret er det 95% av respondentene i Italia som svarte positivt på dette spørsmålet, 93% i Spania, 80% i Norge og 70% i Polen. Det er noe lavere andel i Hellas, med 50% av respondentene og Kroatia med bare 40%.

HMS-trening :

Også når det gjelder gjennomføring av HMS-trening på arbeidsplassen og hvor ofte den gjennomføres observeres det betydelige forskjeller mellom landene.

Dermed har vi, på den ene siden, land som Norge med 92%, Italia med 80% og Spania med 62% som gjennomfører treningen i passende hyppighet, i motsetning til Hellas med 40%, Kroatia med 35% og Polen med 15%, der andelene er lavere.

Blant arbeidstakerne som har gått gjennom denne treningen er vurderingen av dens hyppighet og kvalitet er også mer homogene, der det understrekes at det er lave andeler av respondentene som ikke synes treningen er passende, i Spania er det ca. 70%, i motsetning til veldig høye andeler av de som nevner at denne treningen er god og skjer ofte i Hellas med 89%, Kroatia med 86%, Norge med 80%, Polen med 60% og Italia med 65%.

Motivasjon og grad av personlig tilfredshet :

I denne delen av analysen vår vurderer vi først og fremst **arbeidstakernes prioriteter når det gjelder deres behov.**

Av mulighetene angitte i undersøkelsen ble **lønnen** vurdert som det viktigste behovet i Spania, Italia, Kroatia og Norge, og på siste plass av arbeidstakernes prioriteter i Polen.

På andre plass nevnes det **større anerkjennelse av arbeidsgiveren** (oftest valgte mulighet i Norge, Hellas og Spania, men siste i Italia).

Den tredje mest verdsatte muligheten blant arbeidstakerne er **at arbeidsgiveren konsulterer arbeidstakerne om jobberelaterede spørsmål**, som var utpekt i Polen (det oftest valgte svaret), Italia, Norge og Spania.

Andre forslagene nevnt i spørreundersøkelsen har gitt forskjellige resultater, og det understrekes følgende aspekter i forskjellene blant landene:

- I Hellas gjelder det foretrukne alternativet mer engasjement fra fagforeningen og mer oppmerksomhet på HMS.
- I Norge understrekes hvor viktig arbeid fagforeningene gjør (på tredje plass), som er i motsetning med kortere arbeidsdag, som er minst viktig for arbeidstakere.
- I Kroatia ble fagforeningens arbeid og konsultasjoner mellom arbeidstakere og arbeidsgivere om jobberelaterede og profesjonelle spørsmål vurdert som minst viktige.
- I Polen ble kortere arbeidstid, HMS og lønn vurdert som minst viktige, som allerede nevnt.
- I Italia og Spania er det lignende valg av minst viktige muligheter: hviletid og fagforeningens arbeid.

For det andre, vurderte vi **grad av personlig tilfredshet** og om arbeidstakeren føler seg motivert i sin profesjonelle aktivitet. Svarene fra Norge utpeker seg med at 80% av respondentene sier at de veldig ofte føler seg motivert, i motsetning til 71% som sier at de «bare noen ganger» føler seg motivert i Spania og 35% i Italia (i dette landet er det 40% som sier at de aldri eller nesten aldri føler seg motivert). [De andre landene analyserer ikke dette spørsmålet separat i sine nasjonale rapporter.].

B) Analyse av spørreundersøkelser samlet blant ARBEIDSGIVERE.-

Innsamlede spørreundersøkelser og respondentenes profiler i landene:

- Italia:** Det ble samlet inn 10 spørreundersøkelser med følgende respondentprofiler: menn i alder fra 35 til 54 år og over 55 år (begge alternativene 50%), med videregående skole, som er for det meste selvstendig næringsdrivende yrkesaktive i Italia.
- Polen:** Har ikke gitt opplysninger om innsamlede spørreundersøkelser og respondentenes profiler.
- Kroatia:** 15 arbeidsgivere har deltatt med følgende profiler: menn over 55 år med høy utdanning, som for det meste er forretningsfolk eller ledere og arbeider i Kroatia.
 - Spania:** Det ble samlet inn 11 spørreundersøkelser gjort av arbeidsgivere med følgende profiler: menn i alder fra 35 til 54 år, med høyere utdanning. De fleste er representanter av næringsdrivende organisasjoner eller representanter av (ledere i) selskaper, og nesten 30% er selvstendig næringsdrivende. Alle er aktive i Spania.
- Hellas:** Det ble samlet inn 21 spørreundersøkelser med følgende respondentprofiler: selvstendig næringsdrivende eller ledere i selskaper i alder fra 35 til 54.
- Norge:** Det ble samlet inn 25 spørreundersøkelser, men opplysningene om profiler er ikke gitt.

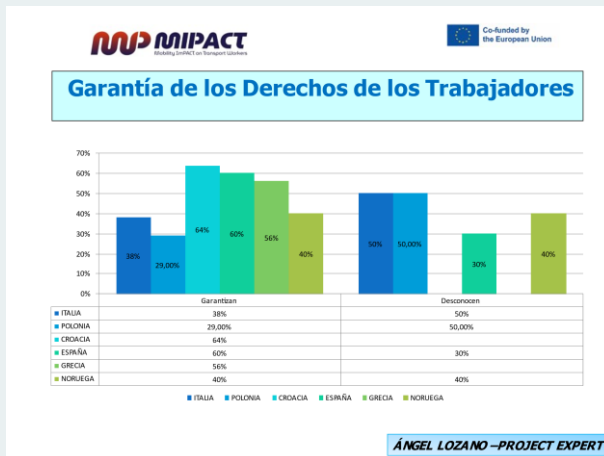
Det ble totalt samlet inn **82** spørreundersøkelser (og det bør legges til de som ble samlet inn i Polen, hvis nummer ikke ble anført i rapporten), med følgende arbeidsgiverprofil: **menn over 35 år (mellom 35 og 55 år gamle) med høyere utdanning, næringsdrivende eller selskapsledere hvis opprinnelsesland samtidig er det landet hvor de er yrkesaktive.**

B-1).- Kjennskap til og anvendelse av europeiske og nasjonale lover og regler om utsendte arbeidstakere:

Generelt sett, viser arbeidstakere mer kjennskap til europeisk lovgivning av det vi har sett blant arbeidstakere. Dermed hevder 82% av respondentene i Spania, 73% i Kroatia, 72% i Norge, 71% i Hellas og 70% i Italia og Polen at de kjenner til disse.

Av arbeidsgiverne som hevder at de kjenner til europeisk lovgivning er det 78% i Spania som sier at denne lovgivningen generelt **anvendes i landet deres**, og 60% i transportsektoren.

Lignende resultater vises i Norge, 72% i begge tilfeller og 64% i Kroatia (både generelt og spesielt i transportsektoren) og 50% i Hellas, og bare 35% i tilfelle Polen



(der 64% av respondentene tror at denne lovgivningen anvendes i transportsektoren) og 25% i Italia.

Når det gjelder om disse ordningene **garanterer rettighetene til utsendte arbeidstakere** utpekes positive svar av 64% respondentene i Kroatia, 60% i Spania og 56% i Hellas, sammenlignet med 40% av respondentene i Norge, 38% i Italia eller 29% i Polen. Det er imidlertid en stor mangel på kunnskap når det gjelder dette: 50% i Italia og

Polen, 40% i Norge og 30% i Spania.

I forbindelse med om denne ordningen **anvendes på utsendte arbeidstakere i alle land**, hevder 90% av respondentene i Spania, 72% av respondentene i Norge og 64% i Polen at den anvendes, sammenlignet med 25% i Italia der det er påfallende at 75% mener at den ikke anvendes.

I tillegg til dette bekrefter 91% av respondentene i Spania og 88% i Norge at **det finnes spesielle konvensjoner eller avtaler i transportsektoren** i landet deres, mens det er 57% i Polen og 53% i Kroatia som ikke vet om disse avtalene eller konvensjonene finnes eller ikke.

Endelig, samme som i tilfelle arbeidstakere, ble arbeidsgiverne også spurt om problemene i ordningen om utsendte arbeidstakere, der det står følgende:

- 91% av respondentene i Spania, 60% i Kroatia, 44% i Norge, 40% i Hellas, 34% i Polen og 30% i Italia viser til **mangel på informasjon om ordningen**.
- Det er også 82% av respondentene i Spania, 70% i Italia, 48% i Norge og 16% i Polen som viser **manglende klarhet i denne europeiske ordningen**.
- **Problemer med tolkning** nevnes av 76% av respondentene i Norge, 73% i Spania, 50% i Italia og 19% i Polen.
- 70% av respondentene i Norge viser til **feilaktig anvendelse av ordningen i selskapene**.
- 30% av respondentene i Hellas, 20% i Kroatia og 16% i Polen viser til **manglende transposisjon av ordningen**.

B-2).- Medvirkningssystemer av arbeidstakere i transporten:

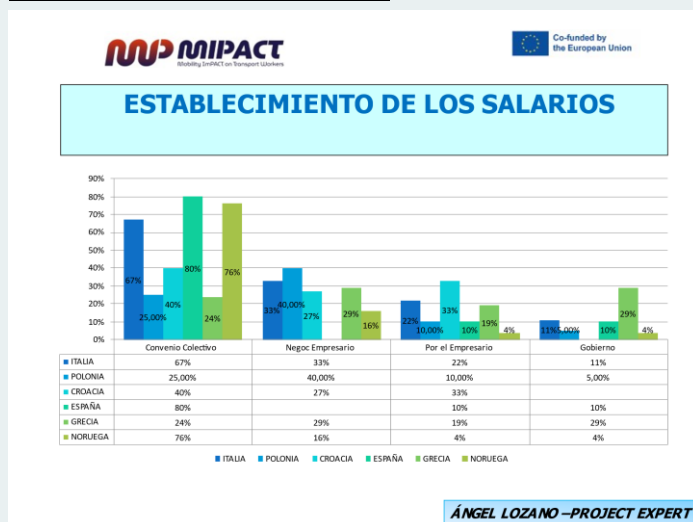
Vi finner ut at 93% av arbeidsgiverne i Kroatia og Norge og 80% i Italia hevder at de bruker informasjons- og konsultasjonssystemer, fulgt av 71% i Hellas og 65% i Spania og Polen.

Angående entitetene som brukes til å gjennomføre disse medvirkningssystemer gjør 72% av nordmenn dette gjennom fagforeningen (12% gjennom arbeidstakernes representanter og 10% direkte med ansatte i Norge).

I Spania er det 88% av respondentene som gjennomfører ovennevnte systemer for arbeidstakernes medvirkning gjennom representantene (komiteene i selskapene), mens den overveldende løsningen i Italia og Polen ble valgt «direkte med ansatte», som 63% også stemte for, samt 65% polske (23% av hvilke bruker arbeidstakerrepresentanter og fagforeninger, totalt 8%).

B-3).- Arbeidsforhold for utsendte arbeidstakere:

Ytelser til arbeidstakere.-



Den overveldende muligheten som arbeidsgiverne har valgt som svar på hvordan de bestemmer lønningene til sine ansatte er **tariffavtalen**, som gjelder 80% av respondentene i Spania, 76% i Norge og 67% i Italia og noe mindre i Kroatia, med 40% i Polen og Hellas med henholdsvis bare 25% og 24%.

De andre alternativene som ble tilbudt ga følgende resultater i landene:

- **Direkte forhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstakere:** 40% i Polen, 33% i Italia, 29% i Hellas, 27% i Kroatia og 16% i Norge
- **Arbeidsgiverens ensidig beslutning:** 33% i Kroatia, 22% i Italia, 19% i Hellas, 10% i Spania og Polen og 4% i Norge
- **I henhold til lovgivningen vedtatt i det relevante landet:** 29% i Hellas, 11% i Italia, 10% i Spania, 5% i Polen og 4% i Norge

I tillegg er det 100% av arbeidsgiverne i Spania, 80% i Kroatia, 78% i Italia, 77% i Hellas og 64% i Norge sier at de betaler for transportkostnader, dagsats og losji for sine utsendte arbeidstakere.

B-4).- Arbeidsgivernes kjennskap til aktuell europeisk lovgivning om mobilitet:

I dette siste spørsmålet, som bare arbeidsgiverne ble spurt, fikk vi følgende resultater:

- Kjennskap til lovgivning om aktivitetene som selskapene som driver med veitrafikk må realisere i de forskjellige medlemslandene:

Av alle respondentene hevder 75% i Norge, 71% i Hellas (selv om det er bare 45% av respondentene som i det hele tatt svarte på spørsmålet om å gi to eksempler på disse aktivitetene), 64% i Spania, 60% i Kroatia (selv om det bare var 33% som kunne nevne hvilken som helst av disse aktivitetene, samme som i Hellas), 35% i Polen (selv om det bare var 30% som kunne nevne hvilken som helst av disse aktivitetene, samme som i Hellas og Kroatia), og bare 11% i Italia at de har kjennskap til denne ordningen.

- Kunnskap om at det finnes nettbasert verktøy for å meldte utsendte arbeidstakere:

Bortsett fra Spania, med 73% og Norge med 52%, var respondentene i de andre landene for det meste ikke kjent med det nevnte nettbaserte verktøyet.

Det var nemlig 80% av italienske arbeidsgivere og 65% av arbeidsgivere fra Polen som **aldri hadde hørt om verktøyet**.

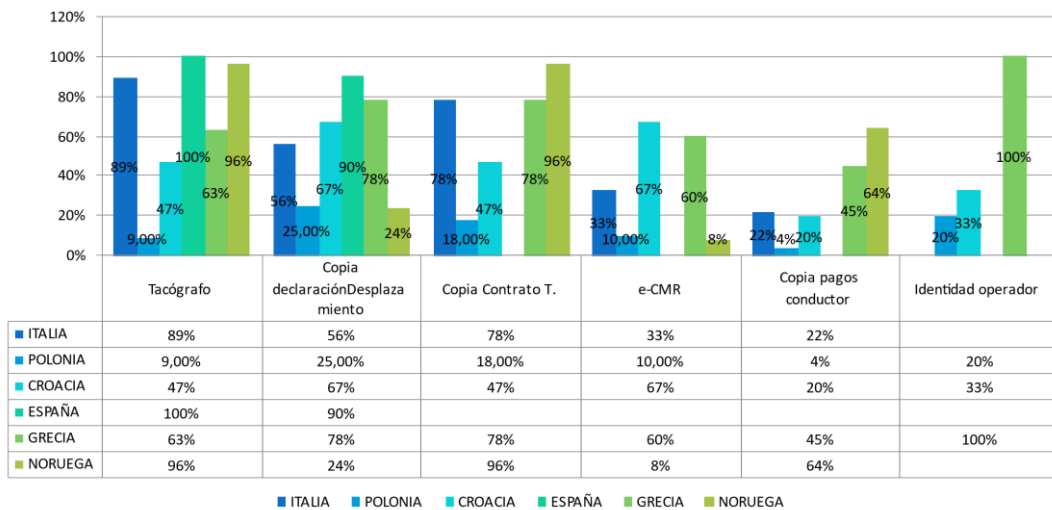
Tilfellene beskrevet i rapportene fra Kroatia og Hellas fortjener ekstra oppmerksomhet ettersom det i begge tilfellene er nærmere 55% arbeidsgivere som sier at de kjenner til disse verktøyene, men det er kun 30% av grekerne og 20% av kroatene som kan nevne dem riktig.

- Dokumentene som føreren må ha med seg i løpet av reisen: Dette siste spørsmålet ble brukt til å sammenligne arbeidstakernes ekte kunnskap om denne dokumentasjonen, og man fikk følgende resultater:

- **Fartsskriverregistrering:** 100% i Spania, 96% i Norge, 89% i Italia, 63% i Hellas, 47% i Kroatia og 9% i Polen
- **Kopien av erklæring om utsendelse:** 90% i Spania, 78% i Hellas, 67% i Kroatia, 56% i Italia, 25% i Polen og 24% i Norge
- **Kopien av arbeidsavtalen:** 96% i Norge, 78% i Italia og Hellas, 47% i Kroatia og 18% i Polen [det var ingen respondenter i Spania som valgte denne valgmuligheten].
- **Elektronisk fraktbrev (e-CMR):** 67% i Kroatia, 60% i Hellas, 33% i Italia, 10% i Polen og 8% i Norge [det var ingen respondenter i Spania som valgte denne valgmuligheten]

- **Bekræftelse på at sjåførene er betalt:** 64% i Norge, 45% i Hellas, 22% i Italia, 20% i Kroatia og 4% i Polen [det var ingen respondenter i Spania som valgte denne valgmuligheden]
- Endelig nevnes **operatørens identitet** av 100% av respondentene i Hellas, 33% i Kroatia og 20% i Polen.

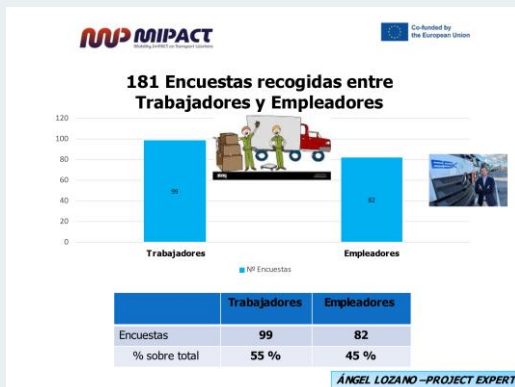
DOCUMENTOS QUE DEBE LLEVAR EL CONDUCTOR EN SU DESPLAZAMIENTO



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

III.- SAMMENLIGNENDE ANALYSE AV DE INNSAMLEDE RESULTATENE AV SPØRREUNDERSØKELSENE GJENNOMFØRT BLANT ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSGIVERE.

Denne analysen gjelder bare de tre aspektene som begge gruppene erklærte seg om, og som er de eneste man kan gjennomføre sammenlignende analyse på: kjennskap til og anvendelse av europeisk lovgivning, informasjons- og konsultasjonssystemer, samt fastsettelse av arbeidstakernes lønn i transportsektoren.



Innsamlede spørreundersøkelser og respondentprofiler:

Det ble totalt samlet inn **181** spørreundersøkelse (her må man legge til spørreundersøkelsene samlet inn i Polen, hvis nummer ikke nevnes i rapporten), med følgende respondentprofil: **menn mellom 35 og over 55 år gamle (det siste nevnte omfanget gjelder arbeidsgivere) med videregående eller høyere utdanning, som**

er yrkesaktive i det samme landet de kommer fra (de fleste arbeidstakerne ikke er utsendte) og som arbeider som lastebilsjåfører eller bilførere i tilfelle arbeidstakere, eller som selvstendig næringsdrivende / selskapsledere.

1).- Kjennskap til og anvendelse av europeisk og nasjonal lovgivning om utsendte arbeidstakere:

- **Kjennskap til europeisk lovgivning:** Generelt viser arbeidsgivere mer kunnskap om europeisk lovgivning, og oppnår en gjennomsnittlig andel på 73% i deltakerlandene, i motsetning til 57% som man får hvis man analyserer spørreundersøkelsene gjort av arbeidstakerne, der lave andeler i Kroatia og Polen spesielt peker seg ut.
- **Anvendelse av europeisk lovgivning:** Begge gruppene har lignende resultater, rundt 75%. De nevner for det meste at denne ordningen anvendes i transportsektoren i landet deres, selv om man bør understreke at det er veldig mange italienske arbeidsgivere (75%) som viser til at den nevnte lovgivningen ikke anvendes i landet deres.
- **Garanti av arbeiderrettigheter gjennom europeisk lovgivning:** Arbeidstakerne og arbeidsgiverne er enige om dette. Både de ene og de andre påpeker at denne ordningen ikke garanterer arbeiderrettigheter: 56% av arbeidstakerne (inkludert 100% av arbeidstakerne i Polen som sier at det gjør den) og 53% av arbeidsgiverne, selv om det er over 50% av respondentene blant arbeidsgiverne som ikke vet noe om dette.

- **Spesiell lovgivning eksisterer i landet:** Vi har funnet ut at det ikke finnes noe likhet blant landene i dette spørsmålet, men noen grupper deltakere likevel er det. Både når det gjelder arbeidsgivere og arbeidstakere er det kun Spania og Norge (ca. 90%) som understreker at slike avtaler finnes, i motsetning med stor mangel på kunnskap om dette hos 55% av de kroatisk og polske arbeidsgiverne, og 73% av arbeidstakerne i disse to landene, fulgt av italienerne.
- **Problemer som lovgivningen om utsendte arbeidstakere møter: mangel på kunnskap** er det viktigste problemet mener begge gruppene, og det var totalt 45% av respondentene som stemte slikt (50% av arbeidsgiverne og 43% av arbeidstakerne).

Videre nevnes **problemer med tolkning**, med 35% (36% av arbeidsgiverne og 34% av arbeidstakerne) og, for det tredje, manglende klarhet i lovgivningen, med 30% (36% av arbeidsgiverne og 25% av arbeidstakerne).

I tillegg bør det nevnes at også Norge (i begge gruppene), Kroatia og Hellas (når det gjelder arbeidstakere) understreker at **selskapenes feilaktig anvendelse av lovgivningen er ganske viktig**, samt at Hellas, Kroatia og Polen viser til **manglende transposisjon av lovgivningen**, selv om det bare er 20% av respondentene som sier dette.

2).- Arbeidstakernes medvirkningssystemer i transportsektoren: informasjons- og konsultasjonssystemer

Det er kun 58% av arbeidstakerne som hevder at de for nok informasjon fra representantene sine, i motsetning til 78% av arbeidsgivere, som nevner at disse arbeiderrepresentantene får denne informasjonen. Hvis vi analyserer disse opplysningene per land finner vi ut at Norge, Italia, Hellas og Spania holder balansen mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes svar.

På den andre siden overrasker opplysningene fra Kroatia, der det er 93% av arbeidsgiverne som sier at de bruker informasjons- og konsultasjonssystemer, som hevdes av bare 35% av arbeidstakerne (50% sier at de ikke mottar noe som helst informasjon) og Polen der det er 65% av arbeidsgiverne som sier at de bruker disse systemene, mens det bare er 30% av arbeidstakerne som sier dette (45% sier at de ikke vet om de mottar disse informasjonene eller ikke).

Når det gjelder subjektet de bruker for å gjennomføre disse medvirkningssystemene eller rette problemløsninger er arbeidsgiverne og arbeidstakerne enige om at de gjør dette gjennom fagforeningene som den overveldende muligheten, eller arbeiderrepresentantene. Ca. 57% av de innsamlede resultatene nevner disse to mulighetene. På den andre plassen kommer valgmuligheten «direkte hos arbeidsgiveren», som nevnes av nesten 40% av respondentene, der Polen utpeker seg med ca. 65% for begge gruppene.

3).- Arbeidsforhold for utsendte arbeidstakere:

Det eneste aspektet som vi kan motsette når det gjelder svarene gitt av begge gruppene er det som gjelder måten lønnene i transportsektoren er fastsatt og hvem som er ansvarlig for erstatning av reisekostnadene.

Vi finner ut at **tariffavtalen er den muligheten som er nevnt av de fleste respondentene** i begge gruppene (60% av arbeidstakerne og 52% av arbeidsgiverne), og understreker lignende andeler fått i begge gruppene i alle landene utenom Kroatia, der det er 40% av arbeidsgiverne som har valgt denne muligheten, men det er ikke noen opplysninger innsamlede fra arbeidstakerne. Polen viser også en stor kløft mellom arbeidsgivernes mening, der det er 25% som har svart at det handler om direkte avtale, som bare ble valgt av 11% av arbeidstakerne.

På andre plass har arbeidstakerne **valgt direkte forhandling mellom arbeidsgiveren og arbeidstakere**, med 22%: 19% av arbeidstakere og opptil 24% av arbeidsgivere, som peker seg ut som største andeler, lignende i begge grupper, i Kroatia og Polen (40% i begge gruppene i dette landet).

På tredje plass kommer **bestemmelse av gitte arbeidsforhold direkte av arbeidsgiveren**, med 16% i begge gruppene, der den største andelen peker seg ut i Kroatia. Endelig har 8% av respondentene (6% av arbeidstakerne og 10% av arbeidsgiverne) valgt at lønnene bestemmes i henhold til lover og forskrifter vedtatt av regjeringer i det gitte landet, der Hellas spesielt peker seg ut.

Det er også enighet mellom begge gruppene, og generelt i landene, når det gjelder hvem som er **ansvarlig for å betale dagsats til utsendte arbeidstakere basert på deres utførte arbeid**. Flertallet er enig i at disse ytelsene bør betales av arbeidsgiveren (selv om det bare er 35% av arbeidstakere som bekrefter dette i Polen), men det bør nevnes at ca. 6-10% av respondentene har svart at disse kostnadene er betalt av endelig bruker eller arbeidstakeren selv.

IV.- EKSPERTVURDERING :

I denne delen skal vi gi en kort oversikt over vurderingen som ekspertene ga i de nasjonale rapportene.

- ❑ **Italia:** Eksperten nevner at hans kunnskap om den reelle situasjonen i landet hans svarer til opplysningene innsamlet i spørreundersøkelsene.

Han påpeker at transportsektoren i Italia for det meste baserer seg på små bedrifter (under 50 ansatte), ettersom disse representerer nesten 90% av næringen, samt at undersøkelsene har vist at arbeidsgivere og arbeidstakere stoler på regulering av tariffavtaler som da opprettholder konkrete regler.

Han er imidlertid overrasket av det faktumet at andelen arbeidstakere som sier at de ikke kjenner til den europeiske lovgivningen om utsendte arbeidstakere er den samme som andelen arbeidstakere som sier at de kjenner til den (50%), som andelen som svarer til de som ikke kjenner til anvendelsen av denne ordningen i landet sitt (46%) og i transportsektoren (61%).

I tillegg understreker han at arbeidstakerne insistere på at fagforeningene bør gi mer oppmerksomhet til problemene deres, framfor alt når det gjelder HMS.

- ❑ **Polen:** I rapporten sin understreker den polske ekspert at man bør implementere nødvendige tiltak i form av mer omfattende opplæring og informering av offentligheten om lovgivningen og mulighetene for arbeidstakere, samt bedre trening og tilgjengelighet av informasjon, ettersom det er stor mangel på kunnskap om lovgivningen og deres anvendelse i Polen.

- ❑ **Kroatia:** Den kroatisk ekspert vurderer at de fleste ansatte i transportsektoren ikke er kjent med gjeldende lover og forskrifter og ikke kjenner til sine rettigheter, mens arbeidsgiverne i denne sektoren mener at de er klare over lovgivningen og sine forpliktelser, men viser ikke dette i praksis.

Det som er nødvendig for at arbeidstakere og arbeidsgivere i transportsektoren blir fornøyde i framtiden, i tillegg til at både de ene og de andre blir kjent med gjeldende lover og forskrifter, er bedre arbeidsforhold for arbeidstakere, spesielt de som er knyttet til opplæring om forebygging av risiko i arbeid og organisering av årlige legeundersøkelser for mobile arbeidstakere.

Samtidig understrekes det at arbeidsgivere bør gjennomføre analyse av arbeidstakernes behov for å påvirke motivasjonen deres.

- ❑ **Spania:** Når det gjelder personlig vurdering som ekspertene deres gir om generelle konklusjoner, og ettersom han kjenner til situasjonen i transportsektoren i Spania og spesielle forskrifter om utsendte arbeidstakere, kan den bare svare til resultatene i undersøkelsesfasen, tatt i betraktning at det er et betydelig antall respondenter som er selvansatte i sektoren (samtidig

arbeidsgiver og arbeidstaker), og ser på situasjonen fra begge perspektivene, samt regulering av tariffavtaler i sektoren og undersektorene som fastsetter spesielle regler om disse spørsmålene.

Han er imidlertid overrasket over den store andelen arbeidstakere som viser at de ikke kjenner til anvendelsen av europeiske forskrifter om utsendte arbeidstakere, selv om de nevner at de kjenner til at de finnes (68% av respondentene).

- **Hellas:** På bakgrunn av resultatene i spørreundersøkelsen, fastslås det at arbeidsgiverne er mer informert om gjeldende lover om utsendte arbeidstakere enn selve arbeidstakere. Det er imidlertid få arbeidsgivere som kunne gi konkrete svar når de ble spurt om å nevne eksempler på disse aktivitetene. Dette fører til ubalanse mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes kunnskap om hver sine rettigheter og forpliktelser.

Spørreundersøkelsene gjort av både arbeidsgivere og arbeidstakere viser til manglende informasjon som hovedproblemet som både de ene og de andre møter, og dermed virker det passende å forbedre kommunikasjonen og tilgjengelighet av informasjon om rettigheter og lover og forskrifter om utsendte arbeidstakere.

Meningen er også at det finnes mekanismer for arbeidstakernes medvirkning, men at det er rom for forbedring i dette området, for å sikre effektiv medvirkning og representasjon av arbeidstakere.

Endelig, når det gjelder ytelser, finnes det forskjellige systemer for å fastsette ytelsene til utsendte arbeidstakere i transportsektoren, og dermed også mangel på homogenitet når det gjelder dette, som også er tilfelle med begrenset tilgang til legeundersøkelser og trening for å forebygge risiko i arbeid.

- **Norge:** Etter en kort oversikt over de viktigste konklusjonene som man kom fram til i undersøkelsesfasen i de forskjellige aspektene, viser den norske ekspertten til noen elementer, som avgjørende rolle fagforeningene har når det gjelder informering og konsultasjoner om juridisk bevissthet i forhold til Forordning om utsendte arbeidstakere, samt løsning av arbeidstakernes problemer.

Om hvor enige arbeidsgivere og arbeidstakere er angående ytelser til arbeidstakere mener han at kosten til utsending av arbeidstakere dekkes for det meste av arbeidsgivere via kundene i destinasjonsland.

Han understreker at undersøkelsen og kunnskapsnivået er påvirket av aktivitetene i fagforeningen deres, hvis mål det er å øke juridisk bevissthet hos arbeidstakere og som informerer medlemmene sine om gjeldende lover og forskrifter i arbeidsmiljøet gjennom lysningsbladet sitt, inkludert men ikke begrenset til lovbestemmelser om utsendte arbeidstakere.

Det virker som kunnskapen til arbeidsgiverne og arbeidstakerne som ikke har noe erfaring med utsending arbeidstakere enten er mye mindre, så det er viktig og nødvendig med nye aksjoner for å øke arbeidstakernes og arbeidsgivernes sammenhengende kunnskap om utsending av arbeidstakere, og konklusjonen er at «bedre kunnskap og forståelse av EU lovgivning ville gjøre det mulig å løse mange juridiske utfordringer i hverdagen, så det er ingen valg utenom å fortsette.»

V.- KONKLUSJONER AV DEN SAMMENLIGNENDE ANALYSEN:

For å komme til konklusjonen som kan dras ut av analysen av de seks nasjonale rapportene forberedt av ekspertene fra deltakerlandene i prosjektet, bruker vi de samme delene som vi refererte til i de foregående avsnittene i analysen vår i denne *Sammenlignende rapporten*.

Om kjennskap til og anvendelse av europeiske og nasjonale lover og forskrifter om utsendte arbeidstakere:

- Arbeidstakere har også mer kunnskap om europeiske lover og forskrifter enn arbeidstakere, selv om det er 60% av arbeidstakerne også nevner at de kjenner til den. Begge gruppene bekrefter at forordningen anvendes i transportsektoren i landet deres.

Verken arbeidsgiverne eller arbeidstakerne mener imidlertid at denne forordningen garanterer arbeiderrettigheter.

- Det er en stor mangel på kunnskap om at spesielle lover og forskrifter finnes i Kroatia, Polen og Italia, men bare blant arbeidstakerne.
- Mangel på informasjon er det viktigste problemet med gjeldende lovgivning om utsendte arbeidstakere fulgt av problemene med tolkning av lovgivningen og manglende klarhet i den. Det finnes imidlertid landene som viser til feil anvendelse av lovgivningen i selskapene og manglende transposisjon av lovgivningen.

Om arbeidstakernes medvirkningssystemer i transportsektoren: Informasjons- og konsultasjonssystemer:

- Man kan si at arbeidstakerne får informasjon som arbeidsgiverne gir sine representanter (selv om det er en rar forskjell på 20 prosent, 78% av arbeidsgiverne mot 58% av arbeidstakerne).

Arbeidstakerne vurderer for det meste (over 70%) mottatt informasjon og etablerte konsultasjonssystemer som **nyttige eller passende**

- Systemer for medvirkning og problemløsning for arbeidstakere gjennomføres for det meste gjennom fagforeninger eller arbeiderrepresentanter, selv om det er ca. 40% som ville gjort dette «direkte hos arbeidsgiveren».

Om arbeidsforhold for utsendte arbeidstakere:

- Tariffavtalen er det som oftest nevnes som instrumentet som bestemmer lønnene til arbeidstakerne i transportsektoren. Det er imidlertid 22% som viser til direkte forhandling mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne og 16% som bekrefter at disse bestemmes av arbeidsgiveren selv.

- Grunnlønn, tillegg iht. tariffavtalen eller arbeidsavtalen og godtgjørelse for tidligere arbeid i selskapet nevnes som obligatoriske elementer som utgjør lønnen.
- Ikke-obligatoriske elementer som nevnes av de fleste er godtgjørelse for offentlig transport, dagsats og losji mens arbeidstakeren er utsendt, der det er enighet mellom gruppene, og generelt, i landene om at det er arbeidsgiveren som er ansvarlig for å betale dagsats for utsendte arbeidstakere for utført arbeid.
- De fleste respondentene mener at arbeidsforholdene i transportsektoren er akseptable, selv om det er noen forskjeller i prosenter i landene, der Italia peker seg godt med at de fleste mener de ikke er akseptable.
- Arbeidstakerne har for det meste rett til legeundersøkelse, minst en gang i året, i prosentene som er litt over 70%, samt HMS-trening på arbeidsplassen med hyppighet og kvalitet som er vurdert som passende.
- Arbeidstakerne nevner lønn som prioritet når det gjelder behovene deres, fulgt av mer anerkjennelse av arbeidsgiveren og flere konsultasjoner med arbeidsgiveren om jobbrelevante og profesjonelle spørsmål.

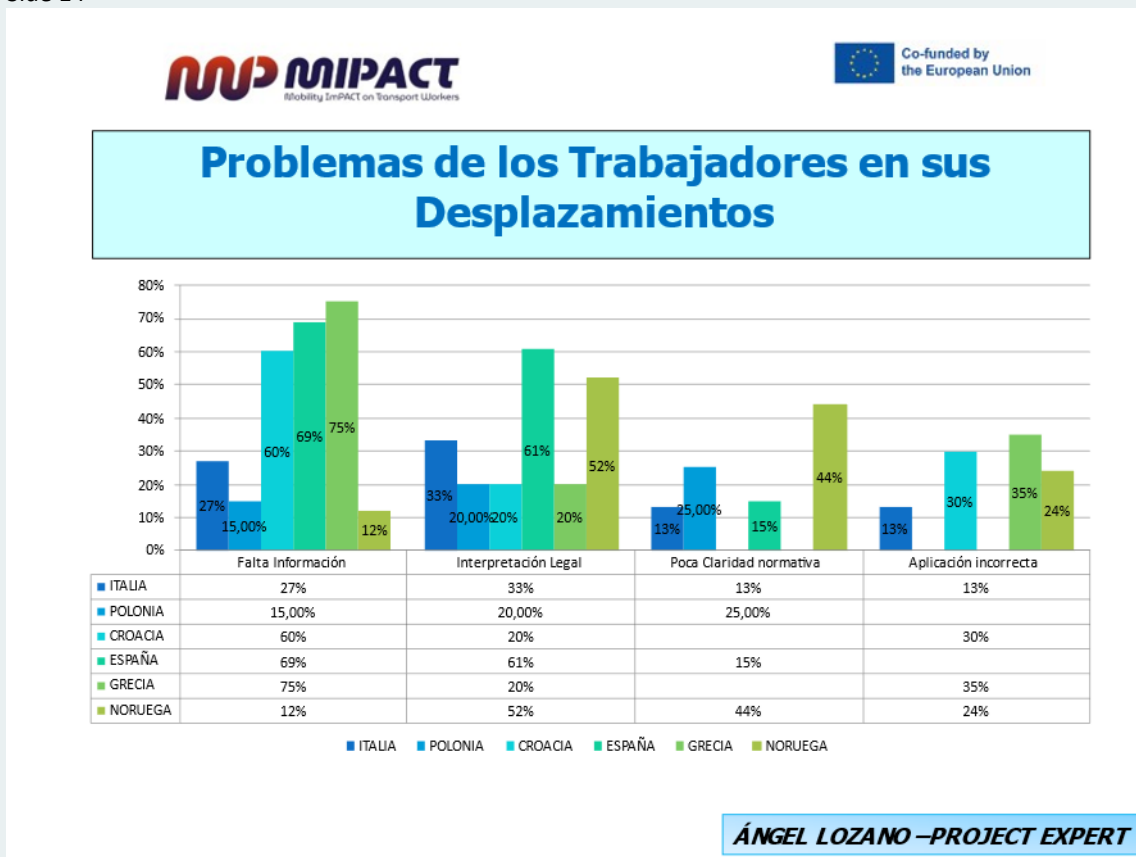
Om kjennskap til europeisk lovgivning om utsendte arbeidstakere:

- Kjennskap til lovgivningen om aktivitetene som selskapene som driver med veitransport må gjennomføre er blant forskjellige medlemslandene ganske lav, knapt over 50% i gjennomsnitt i alle deltakerlandene, selv om den nevnte andelen er tilsynelatende lavere pga. lave andeler i Italia og Polen, henholdsvis 11% og 35%.

I tillegg bør det nevnes at Hellas og Kroatia tviler i rapportene sine i andelene som kom opp i undersøkelsene deres, ettersom det var veldig få som kunne nevne to eksempler på disse aktivitetene nå spurt, som de understreker.

- Det er en dyp og vid uvitenhet om at det finnes nettbaserte verktøy med 52% for melding av utsendte arbeidstakere (det er bare Spania med 73% og Norge med 52% viser betydelig kunnskap).
- Fartsskriverregistrering, kopi av erklæringen om utsending av arbeidstakeren og kopi av arbeidsavtalen er tre dokumenter som arbeidsgivere nevner som noe føreren må ha med seg i løpet av utsendingen

Side 14



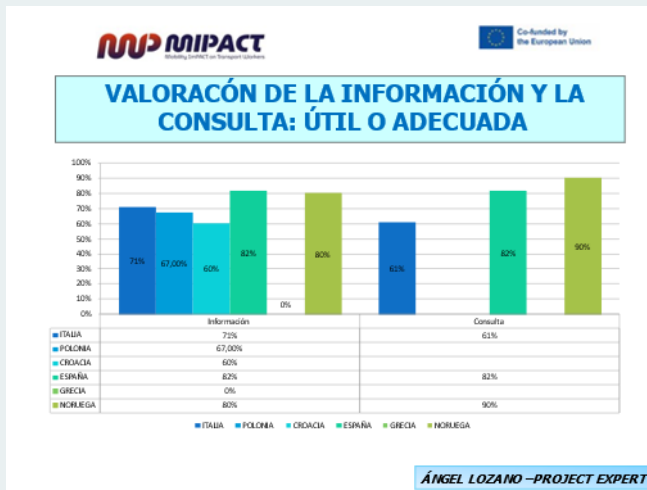
Problemer som utsendte arbeidstakere står overfor

	Mangel på informasjon	Tolkning av regelverk	Uklarhet i regelverk	Feil anvendelse av regelverk
Italia	27%	33%	13%	13%
Polen	15%	20%	25%	
Kroatia	60%	20%		30%
Spania	69%	61%	15%	
Hellas	75%	20%		35%
Norge	12%	52%	44%	24%

Side 15

Vurdering av informasjons- og konsultasjonssystem: nyttig eller passende

	Informasjon	Konsultasjon
Italia	27%	33%
Polen	15%	20%
Kroatia	60%	20%
Spania	69%	61%
Hellas	75%	20%
Norge	12%	52%



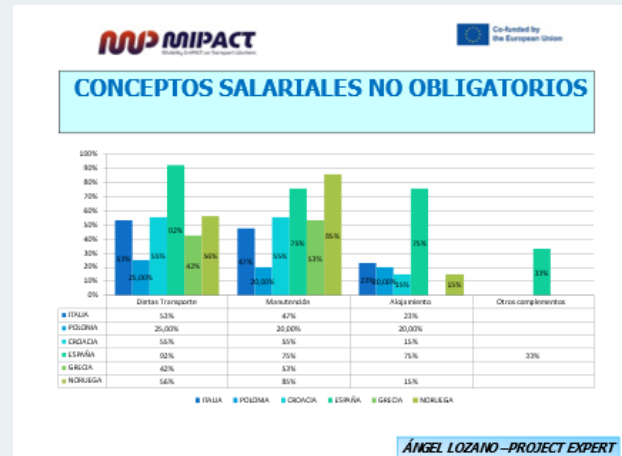
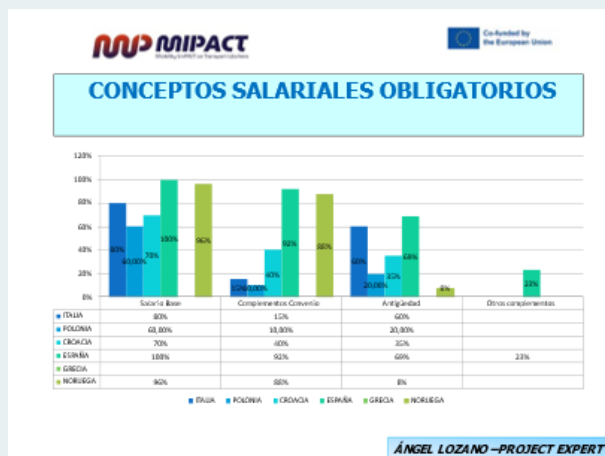
Side 17

Obligatoriske poster som inngår i lønn (tabellen til venstre)

	Grunnlønn	Tillegg fastsatt av avtalen	Tidligere arbeid	Andre poster
Italia	80%	15%	60%	
Polen	60%	10%	20%	
Kroatia	70%	40%	35%	
Spania	100%	92%	69%	23%
Hellas				
Norge	96%	88%	8%	

Ikke-obligatoriske poster som inngår i lønn (tabellen til høyre)

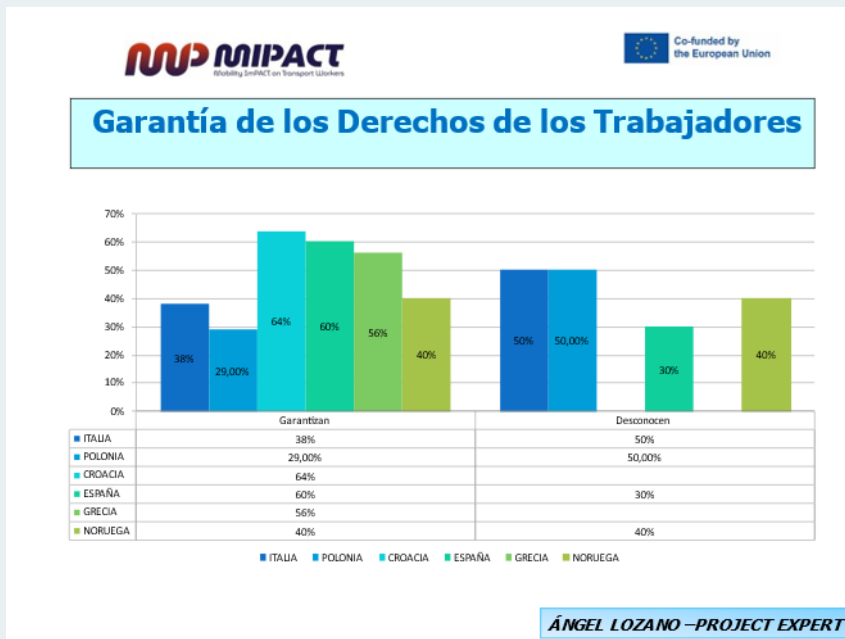
	Transportutgifter	Dagsats	Overnatting	Andre poster
Italia	53%	47%	23%	
Polen	25%	20%	20%	
Kroatia	55%	55%	15%	
Spania	92%	75%	75%	33%
Hellas	42%	53%		
Norge	56%	85%	15%	



Side 21

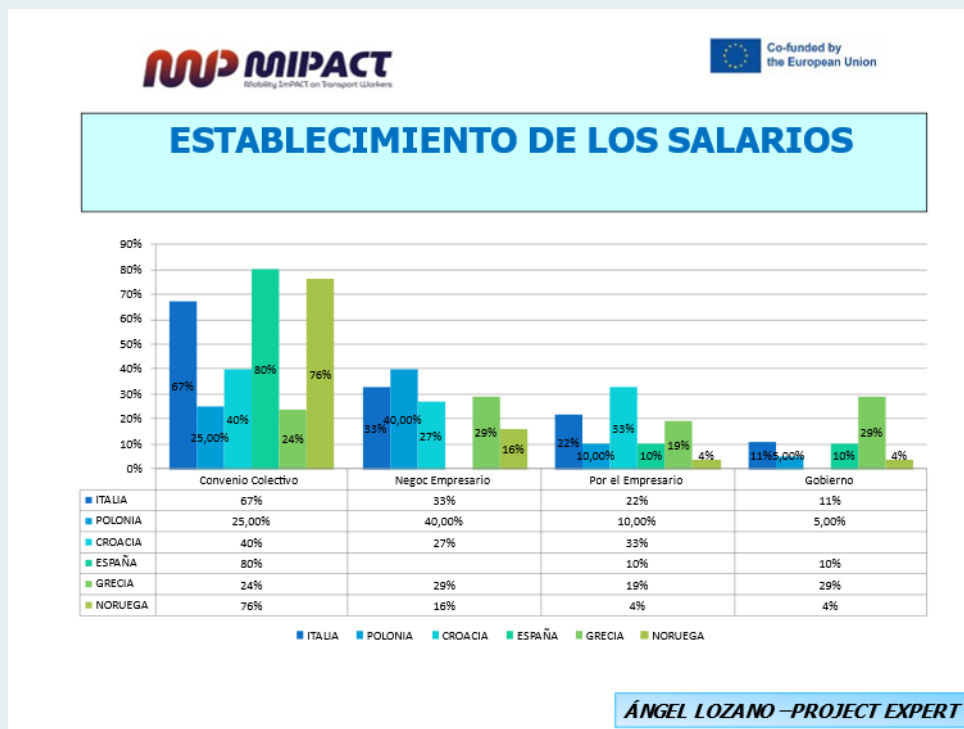
Garantere rettighetene til arbeidstakere

	Garanteres	Ukjent om de garanteres
Italia	38%	50%
Polen	20%	50%
Kroatia	61%	
Spania	60%	30%
Hellas	56%	
Norge	40%	40%



Side 22
Fastsettelse av lønn

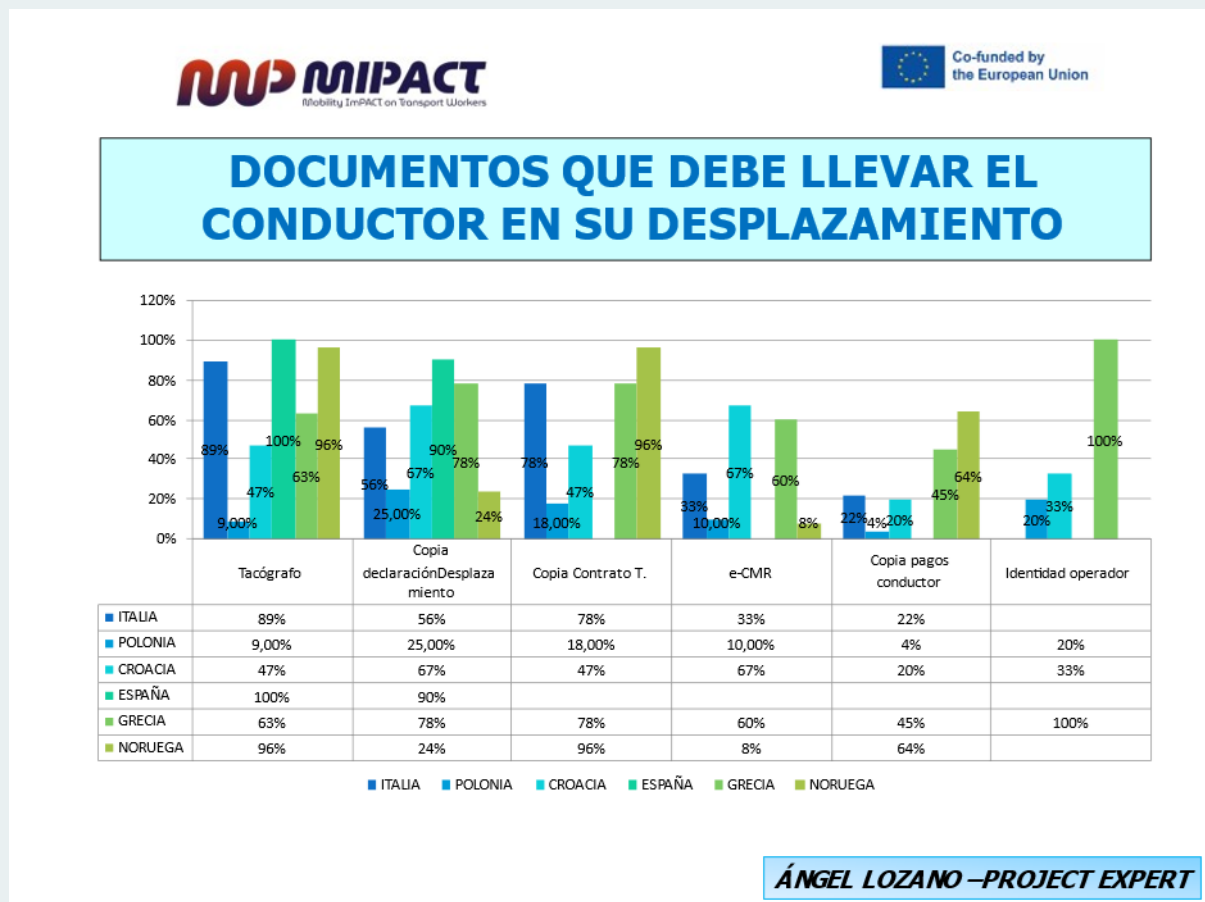
	Tariffavtale	Forhandlinger med arbeidsgiver	Arbeidsgiver	Regjering
Italia	67%	335	22%	11%
Polen	25%	40%	10%	5%
Kroatia	40%	27%	33%	
Spania	80%		10%	10%
Hellas	24%	29%	19%	29%
Norge	76%	16%	4%	4%



Side 24

Dokumenter som utsendt arbeidstaker skal ha med seg

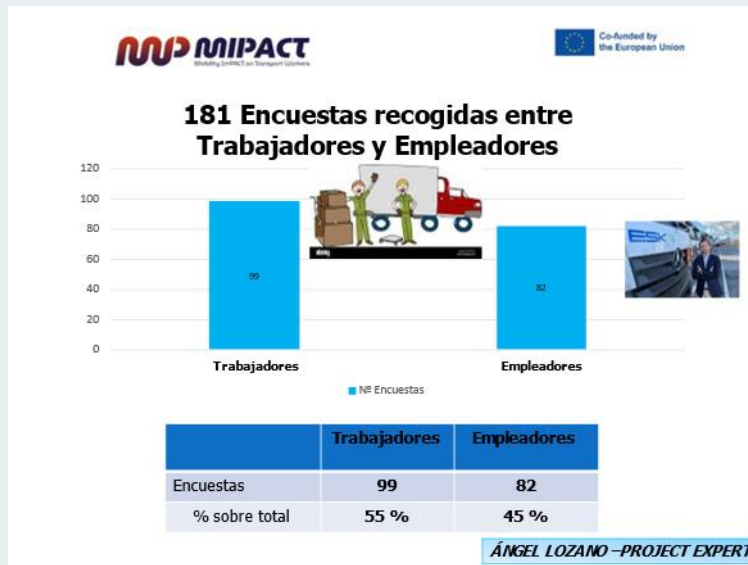
	Fartsskriver	Kopi av erklæringen om utsendelse av arbeidstaker	Kopi av arbeidsavtale	Elektronisk fraktbrev (CMR)	Bekreftelse på at føreren er betalt	Førerens identitet
Italia	89%	56%	78%	33%	22%	
Polen	9%	25%	18%	10%	4%	20%
Kroatia	47%	67%	47%	67%	20%	33%
Spania	100%	90%				
Hellas	63%	78%	78%	60%	45%	100%
Norge	96%	24%	96%	8%	64%	



Side 25

181 undersøkelse samlet inn fra arbeidstakere og -givere

	Arbeidstakere	Arbeidsgivere
Spørreundersøkelser	99	82
% av det totale antallet	55%	45%





MIPACT

Mobility Impact on Transport Workers



Co-funded by
the European Union

«Finansiert av Den europeiske union. Men synspunktene og meningene som uttrykkes i det aktuelle dokumentet tilhører utelukkende forfatteren(e) og gjenspeiler ikke nødvendigvis synspunktene til Den europeiske union eller [navnet på det bevilgende organet]. Verken EU eller finansieringsorganet kan holdes ansvarlig for det angitte.»