



# Innst. O. nr. 24

(2007-2008)

## Innstilling til Odelstinget fra næringskomiteen

Ot.prp. nr. 7 (2007-2008)

### Innstilling fra næringskomiteen om lov om endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser

Til Odelstinget

#### 1. SAMMENDRAG

##### 1.1 Hovudinnhaldet i proposisjonen

Det offentlege som oppdragsgivar har eit særskilt ansvar for å opptre seriøst og motverke sosial dumping. I Regjeringas handlingsplan for miljø- og samsfunnsansvar i offentlig sektor har ein blant anna understreka at det er viktig at det offentlege som oppdragsgivar stiller krav til arbeidsstandarder og til arbeidsmiljøet til arbeidstakarane.

Som ei oppfølging av Regjeringas handlingsplan mot sosial dumping, jf. Revidert nasjonalbudsjett for 2006, foreslår departementet ei føresegn i lov om offentlige anskaffelser som gir regjeringa høve til å påleggje offentlege oppdragsgivarar å nytte kontraktsklausular som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår i offentlege kontraktar som ikkje er dårlegare enn det som følgjer av gjeldande tariffavtale, regulativ eller det som elles er normalt for vedkommande stad og yrke. Føresegna gir òg Regjeringa fullmakt til å påleggje oppdragsgivarar å føre tilsyn med at klausulane blir overhaldne, og å setje i verk tiltak overfor leverandørane ved manglande etterleving av klausulane. Ei slik ordning er allereie gjennomført for sentrale statlege styresmakter gjennom departementsrundskriv frå juni 2005. Rundskrivet er ei gjennomføring av ILO-konvensjon nr. 94 om arbeidarklausular i offentlege kontraktar, som Noreg ratifiserte i 1996. Forslaget til lovendring utvidar ordninga til òg å omfatte offentlegrettslege organ og kommunal sektor.

For sentrale statlege styresmakter vil den lovbestemte ordninga erstatte rundskrivet.

Forslaget til lovføresegn er ein overordna fullmaktsheimel. Den nærmare utforminga av pliktene til oppdragsgivaren blir fastsette i forskrift.

##### 1.2 Bakgrunn for lovforslaget

Etter EØS-utvidinga 1. mai 2004 har det vore ein sterk auke i arbeidsinnvandringa til Noreg. Det er brei semje blant partane i arbeidslivet og styresmaktene om at veksten i talet på arbeidsinnvandrarar så langt har medverka positivt til norsk økonomi ved å avhjelpe mangel på arbeidskraft i fleire bransjar, særleg i byggjebansjen. Det er likevel rapportert om aukande problem med useriøsitet og sosial dumping.

Det er grunn til å tru at arbeids- og tenesteinnvandringa framleis vil vere vesentleg i åra som kjem. Det er derfor viktig at ein har eit regelverk som varettek dei seriøse aktørane og sikrar òg dei utanlandske arbeidstakarane akseptable vilkår på den norske arbeidsmarknaden. Dersom ein ikkje lykkast med dette, risikerer ein å få eit todelt arbeidsliv der arbeidsinnvandarane jobbar meir eller mindre uregistret og på uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Det er òg ein føresetnad for ei rask avvikling av overgangsreglane for arbeidstakarane frå dei nye EØS-landa at ein får på plass eit godt regelverk og eit robust kontroll- og sanksjonssystem. Det er bestemt å innføre tilsvarende overgangsordningar for arbeidstakarar frå Romania og Bulgaria, jf. Ot.prp. nr. 12 (2006-2007). I utgangspunktet blei ordningane for dei åtte nye EØS-landa frå 2004 vidareførte for ein treårsperiode frå 1. mai 2006, men det er lagt til grunn at det skal gjerast ei ny vurdering i løpet av denne perioden.

Lovforslaget er aktualisert av den auka arbeidsinnvandringa frå dei nye EØS-landa etter 2004. Det har vist seg vanskeleg å få fullstendig oversikt over omfanget av arbeidsinnvandringa. Spesielt er det

manglande oversikt over dei arbeidstakarane som ikkje er tilsette direkte i norske verksemder.

### 1.3 Om ILO-konvensjon nr. 94, gjeldande rett og forhold til allmenngjering

ILO-konvensjon nr. 94 om arbeidarklausular i offentlege arbeidskontraktar blei vedteken på Arbeidskonferansen i Genève i 1949. Noreg ratifiserte konvensjonen i 1996.

Konvensjonen gjeld innhaldet i arbeidskontraktar når det offentlege set bort arbeid. Formålet med konvensjonen er å sikre at lønns- og arbeidsvilkår blir haldne på eit normalt nivå for samanliknbart arbeid. Når ein inngår teneste- og byggje- og anleggskontraktar, skal ein derfor kreve at kontraktane inneheld klausular som sikrar arbeidstakarane lønns- og arbeidsvilkår som ikkje er mindre fordelaktige enn dei som gjeld for same type arbeid, i det same geografiske området. I praksis inneber dette at lønns- og arbeidsvilkåra ikkje skal vere dårlegare enn det som følgjer av gjeldande tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommande stad og yrke. Konvensjonen gjeld òg for arbeid som blir utført av underentreprenørar.

Konvensjonen slår fast at verksemder som leverer tilbod på entreprisar og tenester, må gjerast merkseme på innhaldet i klausulane. Vidare krev konvensjonen at det må vere ordningar som sikrar ei effektiv oppfølging av klausulane, og at staten gjennomfører tilstrekkelege sanksjonstiltak dersom klausulane ikkje blir etterlevde.

Konvensjonen omfattar òg kjøp av tenester der utanlandske verksemder skal utføre arbeidet. Dersom arbeidet skal gjerast i eit anna land, er det lønns- og arbeidsvilkåra som er normale i det distriktet i det landet der arbeidet blir utført, som gjeld.

Konvensjonen er berre forpliktande for sentrale statlege styresmakter, men i følgje konvensjonen kan det bestemmast at den òg skal gjelde for andre delar av offentleg sektor.

I tråd med forpliktingane i ILO-konvensjon nr. 94, er krav om klausular om lønns- og arbeidsvilkår gjort gjeldande for kontraktar som sentrale statlege styresmakter inngår. Dette omfattar departementa og underliggjande forvaltningsorgan, men ikkje statsføretak, selskap i statleg eige eller statlege stiftingar.

Rundskrivet gjeld når sentrale statlege styresmakter inngår kontraktar om tenester og byggje- og anleggsarbeid som nemnt i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser og forskrift 7. april 2006 nr. 402 om offentlige anskaffelser.

Rundskrivet gjeld for kontraktar om alle tenester og byggje- og anleggsarbeid som overstig EØS-terskelverdiane, som frå januar 2007 er på kr 1 100 000 for tenester og kr 43 500 000 for byggje- og anleggskontraktar.

Det følgjer av rundskrivet at oppdragsgivarane skal stille krav i kontrakten om at leverandøren skal kunne dokumentere arbeidstid og lønnsutbetalingar til arbeidstakarane som utfører oppdraget.

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjering av tariffavtaler mv. (allmenngjeringsloven) har som formål å sikre utanlandske arbeidstakarar lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med dei vilkår norske arbeidstakarar har. Den 21. november 2006 fatta Tariffnemnda vedtak om allmenngjering av tariffavtale for byggjeplassar i Noreg. Forskrifta tredje i kraft 1. januar 2007. På område der det er fastsett allmenngjeringsforskrifter, vil det i praksis vere det lønnsnivået som følgjer av desse forskriftene, som blir avgjerande òg i forhold til kva lønnsnivå som skal krevjast for tilsette hos leverandørar som inngår kontraktar med offentlege oppdragsgivarar.

Ei gjennomføring av konvensjonen vil først og fremst få sjølvstendig betydning innanfor tenestesektoren, då tariffavtalar her ikkje er allmenngjorde. ILO-konvensjon nr. 94 dekkjer både teneste- og byggje- og anleggssektoren, og har derfor per i dag eit vidare verkeområde enn allmenngjeringa.

### 1.4 Forholdet til EØS-retten

Departementet ser at det ikkje er rettsleg avklart om ei gjennomføring av ILO-konvensjon nr. 94 er i tråd med Noregs forpliktingar etter EØS-avtalen. Departementet meiner likevel at det ligg føre gode argument for at dei omsyn som konvensjonen skal ivareta, er omsyn som legitimt bør kunne grunngi ein restriksjon på den frie flyten av tenester. At 60 statar, av desse 9 EU-medlemmer, har ratifisert konvensjonen, er ein sterk indikasjon på at bruk av arbeidsklausular i offentlege kontraktar er eit allment akseptert verkemiddel i offentleg internasjonal rett. Ein viser òg til EUs anskaffingsdirektiv 2004/18/EC artikkel 26, som er gjennomført i norsk rett gjennom forskrift 7. april 2006 nr. 402 om offentlige anskaffelser § 3-11 andre ledd, og som spesifikt anerkjenner kontraktsvilkår som omhandlar sosiale omsyn. Dette kan for eksempel vere vilkår knytte til arbeidsvilkår. Departementet meiner òg at det offentlege har eit spesielt ansvar for å sikre at offentlege oppdragsgivarar ikkje sjølve medverkar til utnytting av arbeidstakarar. Etter departementet si mening blir ikkje denne moglegheita avgrensa av EF-rettens reglar om høvet til å yte tenester på tvers av landegrensene.

### 1.5 Høyringsinstansane sitt syn og departementet sine vurderingar

Høyringsbrev og høyringsnotat med forslag til lovendring blei sendt på høyring den 26. mars 2007.

Fleire av høyringsinstansane påpeiker at ein bør vere varsam med å påleggje oppdragsgivarar å nytte kontraktsklausular som varetek andre formål enn det

som er formålet med regelverket for offentlege anskaffingar. Departementet viser til at Noreg har ei forplikting etter ILO-konvensjon nr. 94 til å påleggje sentrale statlege styresmakter å nytte arbeidarklausular i sine kontraktar. Sosial dumping kan vere eit problem òg ved kontraktar som andre offentlege verksemder inngår, som kommunane og offentlegrettslege organ. Mange kommunar har òg innført klausular i tråd med krava konvensjonen set. Departementet meiner det er mest formålstenleg å ha eit felles rettsleg grunnlag og felles reglar for slike klausular.

KS meiner at forslaget er uproporsjonalt fordi problemet med sosial dumping er avgrensa til særskilde bransjar og geografiske område. Departementet meiner at det kan takast omsyn til dette under utforminga og praktiseringa av forskrifta.

Fleire høyringsinstansar reiser òg spørsmål ved om forslaget vil få noka særleg praktisk betydning, sidan det allereie er vedteke allmenngjering av tariffavtalar i den bransjen der problemet med sosial dumping er størst. Departementet viser til at det offentlege som oppdragsgivar har eit særskilt ansvar for å opptre seriøst og motverke sosial dumping. Lovforslaget omfattar dessutan tenestekontraktar, og dekkjer såleis bransjar der det per i dag ikkje er vedteke allmenngjering av tariffavtalar.

Justisdepartementet meiner at forslaget kan vere i strid med EØS-avtalen, og at kravet til gjengs lønn kan vere problematisk i forhold til proporsjonalitetsprinsippet. Departementet er innforstått med at det ikkje er rettsleg avklart om ei gjennomføring av ILO-konvensjon nr. 94 er i tråd med Noregs forpliktingar etter EØS-avtalen. Ein viser vidare til at ein ved vurderinga av kva som er gjengs lønn, må sjå på formålet med ordninga, som er å hindre utnytting av arbeidskraft. Forslaget legg såleis ikkje opp til at det skal krevjast lønn i samsvar med det gjennomsnittlege norske lønnsnivået i vedkommande bransje og geografiske område, men at dei samla lønns- og arbeidsvilkåra skal haldast på eit normalt nivå for samanliknbart arbeid i vedkommande bransje og geografiske område.

Departementet er einig i at omgrepet gjengs lønn ikkje er presist. Forslaget til lovtekst er derfor endra på dette punktet slik at den ligg nærmare den ordlyden som er nytta i omsetjinga av ILO-konvensjon nr. 94. Det ligg ikkje i forslaget at oppdragsgivaren skal fastsetje eit bestemt lønnsnivå, men at han i ein konkret situasjon må ta stilling til om lønns- og arbeidsvilkåra i ei verksemd ligg på eit normalt nivå for vedkommande stad og yrke.

Departementet har kome til at det ikkje vil vere føremålstenleg å gje Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet ansvar for å kontrollere om leverandørar overheld klausular om å ha norske lønns- og arbeidsvilkår, på områder der det ikkje gjeld forskrifter om

allmenngjering. Utafor verkeområde til forskrifter om allmenngjering gjeld det ingen lovbestemte krav til lønn som kan vere grunnlag for tilsyn. Arbeidstilsynet har såleis ingen særleg kompetanse når det gjeld spørsmål om lønn. Etter lovframlegget skal ILO-konvensjonen gjennomførast med ein modell der oppdragsgivar er pliktsubjekt og plikten til leverandøren følgjer av kontraktstilhøvet mellom oppdragsgivar og leverandør. Det vil vere vanskeleg å tilpasse rolla til tilsynsetatane til ein slik kontraktrettsleg modell.

Etter ein totalvurdering har departementet difor kome til at ansvaret for tilsyn og kontroll må liggje hos oppdragsgivaren aleine.

## 1.6 Økonomiske og administrative konsekvensar

Det er vanskeleg å gi noko presist overslag over omfanget av problema med sosial dumping. Følgjelig er det òg vanskeleg å berekne kva verknader forslaget om å gjennomføre ILO-konvensjon nr. 94 vil få.

På område der tariffavtalar ikkje er allmenngjorde, kan kravet til eit normalt lønnsnivå innebere ein kostnadsauke for utføringa av arbeidet, fordi lønnsnivået i enkelte prosjekt kan komme til å auke.

På bakgrunn av krava om tilsyn og sanksjon i ILO-konvensjon nr. 94, kan ein rekne med noko ressursbruk knytt til administrativ oppfølging av klausulane.

For den enkelte leverandør kan forslaget innebere auka administrative kostnader, dersom dei internt i bedrifta må ta omsyn til to lønnsregime, eitt for arbeid som blir utført i Noreg og eitt for arbeid som blir utført i opphavslandet.

## 2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sigrun Eng, Steinar Gullvåg, Sigvald Oppebøen Hansen, Arne L. Haugen og Gorm Kjernli, fra Framskrittspartiet, Hans Frode Kielland Asmyhr, Kåre Fostervold og Øyvind Korsberg, fra Høyre, Torbjørn Hansen og Elisabeth Røbekk Nørve, fra Sosialistisk Venstreparti, Inge Ryan, fra Kristelig Folkeparti, Ingebrigt S. Sørfonn, fra Senterpartiet, lederen Ola Borten Moe, og fra Venstre, Leif Helge Kongshaug, viser til forslag til endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser slik de fremkommer i Ot.prp. nr. 7 (2007-2008).

Komiteen viser til at lovendringsforslaget er et ledd i Regjeringens arbeid mot sosial dumping.

Komiteen viser videre til at Regjeringens forslag kommer som følge av at Norge ratifiserte ILO-konvensjon nr. 94 i 1996. Komiteen vil i den forbindelse vise til de respektive partiers merknader til St.prp. nr. 62 (1994-1995).

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, understreker at offentlige innkjøpere har et spesielt ansvar for å opptre seriøst og motvirke sosial dumping.

Flertallet viser videre til arbeids- og sosialkomiteens Innst. S. nr. 15 (2007-2008) hvor en samlet komité understreker at Regjeringens forslag er viktige virkemidler for å hindre sosial dumping.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til sine partiers merknader i Innst. S. nr. 28 (1995-1996) til St.prp. nr. 62 (1994-1995). Dette flertallet viser til at problemet med sosial dumping har økt betraktelig siden 1996. På tross av rekordlav arbeidsløshet og økt sysselsetting er behovet for arbeidskraft stort og blir i stor grad søkt dekket ved arbeidsinnvandring, særlig fra de nye EU-landene. Dette flertallet deler Regjeringens positive holdning til denne arbeidskraftinnvandringen og understreker betydningen av at disse arbeidstakerne må bys de samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidere. Dette flertallet ser det derfor som positivt at Regjeringen prioriterer arbeid mot sosial dumping, svart arbeid og andre uregelmessigheter/ulovligheter i arbeidsmarkedet.

Et tredje flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og til at lovdendringsforslaget er et ledd i gjennomføringen av denne handlingsplanen.

Dette flertallet støtter derfor Regjeringens forslag om å innføre krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjennom endringer i lov om offentlige anskaffelser. Regjeringen har foreslått at offentlige arbeidsgivere kan pålegges å benytte kontraktsklausuler som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke.

Dette flertallet viser imidlertid til at det under den åpne høringen i komiteen ble fremsatt forslag om at lovteksten burde presiseres på enkelte områder. Dette flertallet støtter dette, og foreslår at lovteksten viser til tariffavtaler som er landsomfattende. I den utstrekning det foreligger lokale tariffavtaler, kan disse være relevante i vurderingen av hva

som er normalt for vedkommende sted og yrke. Dette flertallet foreslår videre at lovteksten ikke viser til "regulativ".

Dette flertallet fremmer derfor følgende forslag:

"Ny § 11 a første ledd skal lyde:

Kongen kan ved forskrift pålegge statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer å ta inn klausuler i tjeneste- og bygge- og anleggskontrakter som inngås etter denne lov, som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke."

Dette flertallet mener dette vil bidra til å sikre at offentlige oppdragsgivere ikke medvirker til utnytting av arbeidstakere.

Dette flertallet er tilfreds med at Regjeringen med dette følger opp Soria Moria-erklæringen, der den varslet at den ville stille krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i alle offentlige anbudsprosesser.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil understreke at arbeidet mot sosial dumping foregår i flere komiteer, og viser bl.a. til at kommunalkomiteen ved behandlingen av Dokument nr. 8:32 (2006-2007) i Innst. S. nr. 252 (2006-2007) tok stilling til en lang rekke spørsmål knyttet til arbeidsinnvandring, samt viser til de respektive partiers merknader i Innst. S. nr. 130 (2005-2006) og Innst. S. nr. 92 (2006-2007).

Disse medlemmer viser til at lovdendringsforslaget er en overordnet fullmaktslov, og disse medlemmer vil understreke at man er skeptisk til bruk av fullmaktslover der pålegg om tiltak ikke er nærmere spesifisert i lovverket, men blir fastsatt i forskrifter.

Disse medlemmer viser til at lovforslaget åpner for en bred tolkning av hva lovforslaget innebærer, og at dette heller ikke blir tilstrekkelig klargjort i høringsforslaget til forskriftene som skal følge loven.

Disse medlemmer viser til at det i Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) reises tvil om Regjeringens forslag er i strid med EØS-avtalens artikkel 36 om at det ikke skal være

"noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium for statsborgere i en av EFs medlemsstater eller en EFTA-stat som har etablert seg i en annen av EFs medlemsstater eller EFTA-stat enn tjenesteytelsens mottager."

Disse medlemmer vil vise til at tjenstedirektivet vil medføre en ytterligere innskrenking i det offentliges reguleringsadgang for midlertidig tjenesteyting sammenlignet med EØS-avtalen.

Disse medlemmer tror det kan være uklokt å behandle denne saken før Stortinget har fått EUs tjenstedirektiv til behandling.

Disse medlemmer vil vise til at i tilfeller der en nasjonal lovbestemmelse strider mot EU/EØS-lovgivningen, så vil EU/EØS-lovgivningen ha forrang iht. EØS-loven § 2.

Disse medlemmer viser også til at Justisdepartementet har påpekt at Regjeringens forslag til endring kan være i strid med EØS-avtalen, fordi et krav om gjengs lønn går lenger enn det som er nødvendig for å hindre sosial dumping. Disse medlemmer mener at endringen av lovteksten fra "gjengs lønn" til "tariff- eller normallønn" ikke endrer Justisdepartementets innvendinger til lovforslaget, og disse medlemmer tar Justisdepartementets påpekning til orientering.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre og Venstre viser til at lovendringsforslaget vil innebære en ytterligere regulering av vilkårene for offentlige anskaffelser, samt pålegge offentlig sektor nye kontrolloppgaver.

Disse medlemmer ønsker fleksible løsninger som bidrar til et fritt og dynamisk arbeidsmarked og ordninger som unngår åpenbart urimelige hindringer for arbeidskraftimport og selskaper fra EU.

Disse medlemmer mener lovforslaget åpner for å kreve norske lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidere som utfører arbeidsoppdrag i sine respektive hjemland i sin rolle som underleverandør til offentlige oppdrag. Disse medlemmer mener dette er urimelig, og åpner for en praksis som er uten sidestykke i europeisk sammenheng, og som for de fleste kommuner vil være umulig å følge opp gjennom det ansvaret de er pålagt i henhold til lovforslaget og tilhørende forskrift. Disse medlemmer mener også at intensjonene i lovforslaget om norske arbeidsvilkår i henhold til tariffavtale innebærer at man kan pålegge utenlandske firmaer særnorske bestemmelser som er fremforhandlet mellom parter i det norske arbeidslivet.

Disse medlemmer mener konkurranse om offentlige anskaffelser er viktig for å bedre effektiviteten innenfor offentlig sektor, og er positiv til at utenlandske aktører innen tjenester, bygg og anlegg bidrar til økt konkurranse og effektivitet. Disse medlemmer vil i den forbindelse vise til at barnehageutbyggingen mange steder har stoppet opp fordi entreprenørene allerede har fulle ordrebøker, og at en ny § 11a vil kunne skape ytterligere press og forsinkelser i markedet.

Disse medlemmer ønsker ikke å pålegge statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentlige organer nye roller knyttet til offentlige anskaffelser.

Disse medlemmer viser til at forslaget vil medføre økte kostnader for kommuner og fylkeskommuner, og at dette vil gå på bekostning av øvrige primæroppgaver kommunene i dag har. Disse medlemmer mener at de økonomiske og administrative kostnadene som følge av lovforslaget ikke er tilstrekkelig utredet, og disse medlemmer vil her vise til Utredningsinstruksens pkt. 2.3.1.

Disse medlemmer mener også at lovforslaget vil innebære et kontrollansvar som mange små og mellomstore kommuner vil ha svært vanskelig for å håndtere.

Disse medlemmer mener at lovforslaget kan innebære at fokuset innen offentlige anskaffelser flyttes fra vurderinger mellom pris og kvalitet til vurderinger om klausuler om lønns- og arbeidsvilkår. Disse medlemmer ønsker prinsipielt at offentlige anbudsrunder skal være enkle å etterprøve.

Disse medlemmer ønsker et sterkt lokaldemokrati og mener lokalpolitikere selv vil kunne ta stilling til om de eventuelt ønsker spesielle kontraktsklausuler knyttet til lønns- og arbeidsforhold. Disse medlemmer mener dette vil kunne tydeliggjøre de politiske forskjellene lokalt, og viser i denne sammenheng til KS' innspill på høringen i komiteen om at kommuner har muligheten til å gjennomføre ILO-konvensjon nr. 94.

Disse medlemmer viser til at det allerede eksisterer ordninger som Allmenngjøring, ILO-konvensjon nr. 94, streng arbeidsmiljølov og andre lover som disse medlemmer mener er tilstrekkelig for å ivareta lovforslagets intensjon.

Medlemene i komiteen frå Høgre, Kristeleg Folkeparti og Venstre strekar under at arbeidet mot sosial dumping må ha høg prioritet i alle delar av arbeidslivet, ikkje minst i offentlig sektor. Det er avgjerande at me har eit funksjonelt og godt lovverk i denne kampen. Desse medlemmene peikar på at eksisterande lovar og reglar som Allmenngjøring, ILO-konvensjon nr. 94 og arbeidsmiljøloven har vore sett på som gode verkemiddel i denne samanhengen.

Desse medlemmene set pris på at Regjeringa har fokus på ytterligare å forbetra lov- og regelverk mot sosial dumping, mellom anna når det gjelder offentlige innkjøp. Men det føreliggjande framlegget er diverre uklart på sentrale punkt. Nett fordi det er så viktig å ha effektive verkemiddel mot sosial dumping som faktisk kan verka til beste for arbeidstakarane, kan ikkje desse medlemmene støtta framlegget. Desse medlemmene ønskjer velkomen nye og

meir treffsikre framlegg til lovar og reglar frå Regjeringa i det viktige arbeidet mot sosial dumping.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet mener at Norge først og fremst bør dekke et eventuelt behov for arbeidskraft fra EØS-landene.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre fremmer følgende forslag:

"Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) Om lov om endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser - bifalles ikke."

### 3. FORSLAG FRA MINDRETALL

#### **Forslag fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre:**

Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) Om lov om endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser - bifalles ikke.

### 4. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

#### vedtak til lov

om endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser

#### I

I lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser skal ny § 11a lyde:

§ 11a Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

*Kongen kan ved forskrift pålegge statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer å ta inn klausuler i tjeneste- og bygge- og anleggskontrakter som inngås etter denne lov, som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.*

*Kongen kan ved forskrift pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene.*

#### II

Loven trer i kraft straks.

Oslo, i næringskomiteen, den 10. desember 2007

**Ola Borten Moe**

leder

**Kåre Fostervold**

ordfører

## Vedlegg

### **Brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet v/statsråden til næringskomiteen, datert 28. november 2007**

#### **Stortinget - Ot.prp nr. 7 (2007-2008) - Lov om endring i lov 160799 nr 69 om offentlige anskaffelser**

Det vises til brev fra Stortinget datert 22 november med spørsmål knyttet til Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) om lov om endring i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser, krav til lønns- og arbeidsvilkår. Under følger svar på spørsmålene.

#### ***Til punkt 1 og 2***

Først vil jeg understreke at en viktig begrunnelse for å innføre krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, er at det offentlige som oppdragsgiver etter Regjeringens syn har et særskilt ansvar for å opptre seriøst og motvirke sosial dumping.

Omtalen i Ot.prp. nr. 7 rapporterer om sosial dumping baserer seg i første rekke på tilbakemeldinger fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. Etatene har ansvar for å føre tilsyn med etterlevelse av allmenngjøringsforskrifter (allmenngjøringsloven § 8) og at vilkårene for å få oppholdstillatelse etter utlendingslovgivningen knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og stillingens omfang, følges i virksomhetene (utlendingsloven § 11a). Som omtalt blant annet i Ot. prp. nr. 56 (2006-2007), rapporterer Arbeidstilsynet at omfanget av brudd på regelverk om arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår er stort. Dette gjelder først og fremst i byggbransjen, men også i meldinger fra tilsyn med deler av industrien, blant annet verftsindustrien, pekes det på mangler for eksempel når det gjelder bestemmelser om arbeidstid og innkvartering. Etatens svartjeneste og etatens tilsynskontorer rapporterer også om et økende antall henvendelser fra arbeidsinnvandrere. Mange av disse tar kontakt med Arbeidstilsynet fordi de ikke får utbetalt den lønn de har avtalt, eller som de mener de har krav på. Arbeidstilsynet peker dessuten på at deres inntrykk er at arbeidstakere fra de nye EØS-landene har dårligere sikkerhetsforhold enn det som gjelder for byggebransjen forøvrig.

Det kan videre vises til de omfattende undersøkelsene Fafo har gjennomført om arbeidsinnvandringen og om hvilke lønns- og arbeidsforhold særlig polakkene som kommer hit arbeider under. Fafo har på oppdrag blant annet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomført en studie av arbeidsinnvandring i Oslo-området. Prosjektet er en nettverksbasert intervjuundersøkelse gjennomført høsten 2006 blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo, som kartlegger polakkenes arbeids- og levekår. På bakgrunn av

informasjonen som ble mottatt gjennom denne undersøkelsen kan det antas at en betydelig andel av polakkene betales under den allmenngjorte minstelønnen i byggebransjen.

InFact har i april/mai 2007 gjennomført en undersøkelse på oppdrag fra bemanningselskapet Proffice. I oppsummeringen av denne undersøkelsen heter det: "Over halvparten av norske bedriftsledere synes at "sosial dumping" er en riktig beskrivelse av gjestearbeidet i Norge, og nesten like mange opplever det som et problem at stadig flere gjestearbeidere arbeider utenfor tariff." Over 47 prosent av bedriftslederne opplevde det økende omfanget av sosial dumping som et problem. (PAMA - rapport 5 - mai 2007)

Som vist ovenfor, er det riktig at problemene med sosial dumping særlig har vært avdekket innen byggebransjen. Med virkning fra 1. januar 2007 ble forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge tatt i bruk som en landsdekkende ordning innen denne bransjen. For øvrige sektorer er det fortsatt kun utlendingslovens krav om arbeids- og oppholdstillatelse, herunder overgangsordningene for EØS-arbeidstakere som gir hjemmel for å stille krav om norsk lønn for utenlandske arbeidstakere i Norge, og bare dette regelverket som gir hjemmel for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet til å kontrollere at arbeidstakerne tilbys skikkelige vilkår. Både verftsindustrien og annen industri, rengjøringsbransjen, hotell- og restaurantbransjen og ikke minste landbruket, mottar et økende antall utenlandske arbeidstakere. Arbeidstilsynets rapporter viser at det avdekkes tilfeller av sosial dumping også i disse bransjene. Fafo viser videre til i sin undersøkelse at kvinner i rengjøringsbransjen opplever dårlige lønns- og arbeidsforhold.

Jeg vil dessuten vise til en rekke saker i media der det har blitt avdekket at utenlandske arbeidstakere har hatt uakseptable lønns- og arbeidsvilkår.

Jeg mener ovennevnte tilsier at det er nødvendig å fullføre det arbeidet regjeringen har lovet i handlingsplanen mot sosial dumping. Allmenngjøring av tariffavtaler er et godt virkemiddel i byggebransjen, men etter mitt syn er det nødvendig med andre, alternative virkemidler, som å stille krav i forbindelse med offentlig anskaffelser for å sikre skikkelige lønns- og arbeidsforhold også i andre bransjer.

#### ***Til punkt 3***

Verken innstramningen i innleieregelverket, jf. ny arbeidsmiljølov § 14-13 om innleie fra virksom-

het som ikke har til formål å drive utleie, eller den foreslått melde- og registreringsplikt for alle bemanningsforetak som skal drive virksomhet i Norge er ennå trådt i kraft. Innstramningen i arbeidsmiljølovens innleieregelverk vil etter planen tre i kraft rundt årsskiftet. Forskrifter om obligatorisk melde- og registreringsplikt som har hjemmel i arbeidsmarkedsloven § 27 andre ledd ble sendt på høring 10. oktober med frist for kommentarer 10. januar 2008. Planen er at de nye kravene til bemanningsforetak skal vedtas våren 2008. Arbeidstilsynet og bransjen vil deretter trenge omkring et halvt år på å iverksette ordningen, slik at ordningen vil være på plass høsten 2008.

#### **Til punkt 4**

Jeg viser til det som er svart over til spørsmål 1 og 2.

#### **Til punkt 5**

Det finnes ikke noen oversikt over hvor mange av de 60 statene som har ratifisert ILO-konvensjon nr. 94 som har gjort den gjeldende for alle deler av offentlig sektor. Jeg er imidlertid kjent med at Finland og Danmark kun har gjort konvensjonen gjeldende for statlige myndigheter.

#### **Til punkt 6**

Jeg mener at det ikke er grunn til å anta at Ot.prp. nr. 7 vil få noen betydning for implementeringen av tjenstedirektivet.

#### **Til punkt 7**

Den foreslåtte lovendringen har ikke som formål å gjøre det mer attraktivt for utenlandske tjenesteytere å levere anbud til offentlig sektor. Loven skal hindre utnyttelse av arbeidskraft uavhengig av om arbeidstakerne er tilknyttet norske eller utenlandske leverandører.

#### **Til punkt 8**

Det har ikke vært aktuelt å forelegge lovforslaget for ESA til vurdering.

#### **Til punkt 9**

Det følger av EØS-avtalen artikkel 36, jf. EF-traktaten artikkel 49, at det ikke skal legges restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium for oppdragstakere som er etablert i en annen medlemsstat. Som det fremgår av Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) vil et krav om norske lønns- og arbeidsvilkår antakelig måtte anses som en restriksjon i EØS-avtalens forstand, i den grad kravet innebærer at utenlandske arbeidsgivere må betale høyere løn-

ninger til sine arbeidstakere enn det som i utgangspunktet var avtalt i det konkrete arbeidsforholdet.

Ifølge EF-domstolens praksis kan det likevel gøres unntak fra restriksjonsforbudet begrunnet i tvingende allmenne hensyn, såfremt tiltaket er egnet til å oppnå formålet, ikke går lenger enn det som er nødvendig for å oppfylle formålet, og det likebehandler norske og utenlandske virksomheter.

EF-domstolen har i en rekke saker godkjent vern av arbeidstakere som et tvingende allment hensyn. Som nevnt i proposisjonen har spørsmålet om forholdet mellom ILO-konvensjon nr. 94 og EU-retten hittil ikke vært oppe for EF-domstolen. Domstolen har imidlertid i en rekke dommer ansett allmenngjøring av tariffavtaler og minstelønnsordninger som forenelig med reglene om fri bevegelse av tjenester, jf. blant annet C-1/64/99 Portugaia og C-341/02 Kommisjonen mot Tyskland. Dette følger nå også direkte av Rådskolektiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, som er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere. I Portugaia-dommen uttalte EF-domstolen at hensynet til sikring av en forsvarlig lønn er å regne som et tvingende allment hensyn som etter omstendighetene er tillatt.

Tiltaket må likevel være proporsjonalt og egnet til å oppnå formålet, jf. C-60/03 Wolff & Müller (som direkte gjelder utsendingsdirektivet) avsnitt 43. Spørsmålet blir således om et krav om norske normale lønns- og arbeidsvilkår med grunnlag i en eventuell relevant tariffavtale, kan anses som proporsjonalt etter EØS-retten. Her vises det til at EF-domstolen i flere saker har godtatt allmenngjøring av tariffavtaler som en lovlig restriksjon. Dette tilsier at et nivå for minstelønn fremforhandlet av partene i arbeidslivet ikke er å anse som uproporsjonalt. I en høringsuttalelse til evalueringsrapporten vedrørende allmenngjøringsordningen (Lov om allmenngjøring av tariffavtaler - evaluering, utarbeidet av Arbeids- og sosialdepartementet 22. september 2005) uttalte Professor Stein Evju:

"Efter rettspraksis vil statene normalt ha en betydelig skjønnsfrihet med hensyn til å fastsette hvilket beskyttelsesnivå som skal gjelde nasjonalt. For så vidt gjelder vern av arbeidstakere kan dette antagelig uttrykkes sterkere. Her er vi på et område som bare delvis er regulert gjennom EF-rettslig lovgivning, og der slik finnes, er den i alt vesentlig minimumsregulering [...]. Den alminnelige regel vil være at på dette området står staten fritt til å bestemme hvilket materielt nivå arbeidstagervernet skal ligge på. Dommen i Finalarte [C-49/98 Finalarte] kan sees som et uttrykk for dette. Et av spørsmålene i saken gjaldt det forhold at det etter de nasjonale, "almengjorte" regler for byggebransjen var fastsatt lengre ferie enn arbeidstidsdirektivets (93/104/EF) minimumsregler. Etter EF-domstolens syn var det ikke avgjørende; det er opp til staten å avgjøre hvilket sosialt beskyttelsesni-



vå som er påkrevet, og dette kan da gis anvendelse også for utsendte arbeidstagere." (Brev 20, april 2005 fra prof. Stein Evju til ASD, saksnr. 200500633 s. 23)

Som nevnt i Ot.prp. nr. 7 er også Dirk Ruffert-saken (C-346/06) meget relevant for problemstillingen, jf. også svar på spørsmålene 9 og 10. Saken ble fremmet for EF-domstolen høsten 2006. Spørsmålet i saken er om en tysk delstatslov, som fastsetter at offentlige myndigheter bare kan inngå byggekontrakter med virksomheter som forplikter seg til å betale arbeidstakere i samsvar med tariffavtale på stedet der oppdraget blir utført, er i overensstemmelse med EF-retten. Norge har avgitt innlegg i saken. Her argumenteres det for at prinsippene i den tyske delstatsloven ikke er i strid med EF-retten. Generaladvokaten har nylig kommet med uttalelse i saken. Etter generaladvokatens syn er verken utsendingsdirektivet eller artikkel 49 i EF-traktaten om retten til å yte tjenester til hinder for en nasjonal lov som stiller krav om at lønsvilkår i offentlige kontrakter minst skal svare til lønn fastsatt i gjeldende tariffavtale på stedet der tjenesten ytes. Uttalelsen bekrefter ovennevnte om at de enkelte medlemsland har stor skjønnsfriheten med hensyn til å fastsette beskyttelsesnivå. Det understrekes imidlertid at generaladvokatens uttalelse er foreløpig. Det er fremdeles uvisst når endelig avgjørelse i saken vil falle.

#### **Til punkt 10**

For regjeringen er det viktig å hindre sosial dumping. Vi mener derfor at det så raskt som mulig bør stilles krav om akseptable, normale lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

#### **Til punkt 11**

Se vedlagte kopi av det norske innlegget i EF-domstolens behandling av den tyske delstatsloven.

#### **Til punkt 12**

I forbindelse med lovforberedelsen var Fornyings- og administrasjonsdepartementet i kontakt med KS for å få innsyn i kommunesektorens erfaringer med bruk av arbeidsklausuler. KS besvarte departementets henvendelse dels ut fra KS' erfaring gjennom deres løpende kontakt med kommunene, dels ut fra en mindre undersøkelse foretatt i februar 2007. På bakgrunn av dette erfaringsmaterialet kunne KS orientere departementet om at "de effekter kommunene som har brukt klausulene peker på, er først og fremst at de får mer seriøse tilbud." Jeg er ikke kjent med hvilket antall kommuner som har uttrykt at de har mottatt flere seriøse tilbud ved bruk av slike klausuler.

#### **Til punkt 13**

Det er vanskelig å gi et presist overslag over omfanget av problemene med sosial dumping. Følgelig er det også vanskelig å beregne hvilke økonomiske konsekvenser forslaget om å gjennomføre ILO-konvensjon nr. 94 vil få i kommunesektoren.

Det kan likevel legges til grunn at forslaget vil ha begrensede økonomiske konsekvenser når en inngår kontrakter om utføring av bygge- og anleggsarbeid, fordi det her allerede er fastsett krav til lønns- og arbeidsvilkår gjennom Tariffnemndas vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler. På områder der tariffavtaler ikke er allmenngjort, kan kravet til et normalt lønnsnivå innebære en kostnadsøkning for utføringen av arbeidet, fordi lønnsnivået i enkelte prosjekter kan komme til å øke.

Kravene om tilsyn og sanksjon i ILO-konvensjon nr. 94 kan medføre noe ressursbruk knyttet til administrativ oppfølging av klausulene.

#### **Til punkt 14**

Se vedlagte hørings svar fra Justisdepartementet datert 4. juni 2007.

#### **Til punkt 15**

Med "normalt lønnsnivå" menes at de samlede lønns- og arbeidsvilkårene skal holdes på et normalt nivå for sammenliknbart arbeid i vedkommende bransje og geografiske område. Det er for eksempel tilstrekkelig at lønns- og arbeidsvilkårene ikke er dårligere enn det minimumsnivået som følger av en aktuell tariffavtale eller en bestemmelse om allmenngjøring.

Foreligger det en allmenngjort tariffavtale, vil det være lønnsnivået i denne avtalen som blir lagt til grunn for hva som er et normalt nivå. I andre situasjoner, vil det ofte foreligge én eller flere aktuelle tariffavtaler. Der det foreligger kun én aktuell tariffavtale, vil lønnsnivået i denne avtalen være aktuell som sammenligningsgrunnlag for det som må betraktes som normalt nivå. I de tilfeller der det i et fag eller i en sektor eksisterer flere ulike tariffavtaler, er det relevant å se hen til alle de ulike avtalene som sammenligningsgrunnlag. Dette siden alle tariffavtaler vil ha karakter av å være normgivende. Eksisterer det parallelle tariffavtaler, er det rimelig å anse at det normale lønnsnivået spenner over nivåene i de ulike tariffavtalene.

Utenfor områder der det foreligger aktuelle tariffavtaler eller en allmenngjort tariffavtale, må det gjøres mer skjønnsmessige vurderinger av hva som anses for et normalt lønnsnivå for vedkommende sted og yrke.

### **Til punkt 16**

I punkt 16 reises det spørsmål knyttet til lovfor-  
slagets ordlyd om at arbeidstakerne skal sikres  
"lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det  
som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ, eller  
det som ellers er normalt for vedkommende sted og  
yrke".

Som nevnt i Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) er formålet  
med lovforlaget å sikre at lønns- og arbeidsvilkår  
ved offentlige anskaffelser blir holdt på et normalt  
nivå for sammenlignbart arbeid.

Formuleringen kan sees i sammenheng med kra-  
vene i utlendingslovgivningen vedrørende vilkår for  
innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse, jf. ut-  
lendingsforskriften §§ 2 og 175, og med ordlyden i  
formålsbestemmelsen i allmenngjøringsloven § 1 -1.  
Ifølge sistnevnte bestemmelse er lovens formål "å  
sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvil-  
kår som er likeverdige med de vilkår norske arbeids-  
takere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører  
arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere  
enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende  
tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller  
det som ellers er normalt for vedkommende sted og  
yrke".

Henvisningen til "tariffavtale" i forslaget til ny  
§ 11 a innebærer at dersom det foreligger en tariffav-  
tale som regulerer samme type arbeid som arbeidsta-  
keren utfører, og som gjelder i det geografiske områ-  
det arbeidet skjer, vil denne være aktuell som sam-  
menlikningsgrunnlag ved vurderingen av om ar-  
beidstakeren har normal lønn.

Til spørsmålet om hvilke deler av tariffavtalene  
som skal være retningsgivende for lønnsnivået, er det  
ifølge Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) i utgangspunktet  
minstelønnsbestemmelsene i den aktuelle tariffavta-  
len som minimum skal være normgivende, jf. merk-  
nadene til bestemmelsen i kapittel 9 og uttalelsene i  
kapittel 7.1. I tillegg vil det i konkrete tilfeller også  
være naturlige å inkludere andre bestemmelser som  
kan være av betydning for det faktiske lønnsnivået,  
som f.eks. eventuelle overtidsbestemmelser og skift-  
satser i bransjer der det ofte opereres med skiftord-  
ninger.

Kjernen vil imidlertid være tariffavtalens lønns-  
og arbeidstidsbestemmelser. Det kan blant annet vi-  
ses til at Utlendingsdirektoratet i sin praktisering av  
utlendingsforskriften legger til grunn både tariffavta-  
lens lønnsregulering og regulering av arbeidstid. Be-  
stemmelser om arbeidstid må ses i nær sammenheng  
med regulering av lønn, blant annet fordi arbeid ut-  
over den avtalte arbeidstid vil gi krav på overtidsbe-  
taling. For arbeidstakere med fastlønn vil timelønnen  
også bli vesentlig redusert dersom man arbeider langt  
flere timer enn andre arbeidstakere med samme lønn.

I denne sammenheng kan det også vises til at Ta-  
riffhemnda i sin praksis etter allmenngjøringsloven  
blant annet har allmenngjort bestemmelser om ar-  
beidstid, dekning av utgifter til reise, kost og losji i  
forbindelse med arbeidsoppdrag der overnatting  
utenfor hjemmet er nødvendig og krav til spise- og  
hvilerom, for å sikre formålet om likeverdige lønns-  
og arbeidsvilkår. Dette er bestemmelser som faller  
inn under kategorien "arbeidsvilkår", og som er av  
stor betydning i arbeidsforholdet.

### **Til punkt 17**

Det følger av § 7 i mitt forslag til forskrift at det  
er oppdragsgiver som skal gjennomføre den nødven-  
dige kontroll for å sjekke om kravene til lønns- og ar-  
beidsvilkår overholdes. Det kan for eksempel være  
kontroll i form av at leverandøren skal fremlegge do-  
kumentasjon på de lønns- og arbeidsvilkår som gjel-  
der for de som skal utføre oppdraget. Kontrollen kan  
gjærne skje ved bruk av stikkprøver.

Det følger også av forslaget, at oppdragsgiver  
kan tilpasse bruken av ressurser og graden av kontroll  
til behovet i vedkommende bransje, geografiske om-  
råde m.v. Bakgrunnen er at det er naturlig at det ofte-  
re føres kontroll i områder og bransjer der en er kjent  
med at sosial dumping er et problem, og at det tilsva-  
rende brukes mindre ressurser til kontroll der for ek-  
sempel oppdragsgiver ikke har grunn til å anta at le-  
verandøren opererer med uakseptable lønns- og ar-  
beidsvilkår.

Det er således oppdragsgiver som etter en konk-  
ret vurdering av behovet bestemmer når og hvor ofte  
det skal utføres kontroll.

### **Til punkt 18**

Dersom oppdragsgiver ikke tar med en klausul  
om lønns- og arbeidsvilkår i konkurransegrunnlaget  
vil det være et brudd på forskriften.

Brudd på denne forskriften er sammenliknbare  
med andre brudd på anskaffelsesregelverket. Jeg vi-  
ser for eksempel til forskrift om offentlige anskaffel-  
ser, der det står at oppdragsgiver skal kreve at samt-  
lige norske leverandører fremlegger en skatteattest  
(§ 17-14) og en HMS-egenerklæring (§ 17-15). Det  
vil tilsvarende være et brudd på forskriften dersom  
oppdragsgiver glemmer å be om disse dokumentene.

Innkjøpsregelverket regulerer ikke uttrykkelig  
hvilke konsekvenser hvert enkelt type brudd får. Det  
følger derimot av generelle prinsipper utviklet i norsk  
anbudsrett, erstatningsrett og EØS-retten at visse  
type brudd kan korrigeres av oppdragsgiver under-  
veis i en konkurranse, mens andre brudd vil føre til at  
konkurransen må avlyses og/eller at bruddet gir en el-  
ler flere av partene krav på erstatning.

Det følger av henholdsvis § 7 og § 10 i lov om of-  
fentlige anskaffelser at overtredelser av loven og for-

skrifter gitt i medhold av loven kan bringes inn for tingsretten, og at saksøker - dersom de alminnelige betingelser for dette er oppfylt - har krav på erstatning for det tap han har lidt som følge av overtredelsen. Dette vil således også gjøre seg gjeldende for brudd på forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Det er også mulig å klage over brudd på anskaffelsesregelverket til Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA). Det vil for eksempel være tilfellet dersom oppdragsgiver har glemt å ta inn en klausul om lønns- og arbeidsvilkår i kontrakten.

### ***Til punkt 19***

Forslaget til en ny bestemmelse i lov om offentlige anskaffelser om krav til lønns- og arbeidsvilkår i Ot.prp. nr. 7 (2007-2008) opererer ikke med et "påseansvar".

Det følger av mitt forslag til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter at oppdragsgiver i sine kontrakter skal ta med en klausul om

lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos leverandører og underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten. Oppdragsgiver skal også kreve at leverandøren og eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som medvirker til å oppfylle kontrakten.

Det følger av § 7 i forslaget til forskriften at det er oppdragsgiver som skal gjennomføre den nødvendige kontroll for å sjekke om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Leverandører blir således ikke i medfør av forskriften pålagt noen kontrolloppgave overfor underleverandører.

Hovedleverandøren vil imidlertid alltid være ansvarlig for oppfyllelsen av kontrakten overfor oppdragsgiver. Dette innebærer at hovedleverandøren også blir ansvarlig for arbeid som utføres av underleverandørene. Hovedleverandøren må derfor sørge for egnede metoder for å sikre at underleverandørene opererer med normale lønns- og arbeidsvilkår.

