

Byggenæringens
Landsforening



VEILEDER

om regelverket mot sosial
dumping på byggeplasser



Innhold

1. Viktige punkter – oversikt	s. 4
2. Allmenngjøringsloven	s. 6
3. Forskriften om bygningsarbeid	s. 6
4. Forskrifter om elektroarbeid og petroleumsanlegg	s. 9
5. Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsyn	s. 9
6. Solidaransvar for allmenngjort lønn	s. 12
7. Kontrakter med det offentlige	s. 14
8. Forslag til kontraktbestemmelser	s. 15
Vedlegg:	
1. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge	s. 16
2. Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	s. 17
3. Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter	s. 23
4. Fakta om forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter	s. 24
5. I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. gjøres følgende endringer	s. 27
6. Forslag til kontraktsbestemmelser	s. 28
7. Rutiner mot sosial dumping av lønn på byggeplasser	s. 30
8. Regjeringens definisjon av sosial dumping i statsbudsjettet i 2010	s. 31
9. Kontaktinformasjon	s. 31

Forord

Denne veilederen har som mål å gi deg oversikt over gjeldende regelverk mot sosial dumping og konkrete råd om hvordan din bedrift bør forholde seg til dette.

Veilederen omhandler reglene om allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår, informasjonsplikt, påseplikt, innsynsrett og solidaransvar for lønnskrav. Vi har også omtalt tilleggskravene for lønns og arbeidsvilkår som gjelder i kontrakter med offentlige oppdragsgivere.

En riktig forståelse og praktisering av regelverket er en forutsetning for å oppnå byggenæringens hovedmål om å være en lønnsom og respektert næring. Dette oppnår vi gjennom troverdighet, langsiktighet, kvalitet og høy etisk standard.

Veilederen er utarbeidet i samarbeid med bransjeforeningene i BNL.

Vi ønsker lykke til med arbeidet for en respektert næring.

Oslo, desember 2009

Ketil Lyng
Adm.dir
Byggenæringens Landsforening

1. Viktige punkter - oversikt

I lov og forskrifter er det gitt mange regler om lønns- og arbeidsvilkår som arbeidsgiverne på byggeplassene må følge. For å sikre etterlevelse har myndighetene vedtatt en egen forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

Her gir vi en oversikt over de temaer som er mer utførlig behandlet i denne veilederen.

Informasjonsplikt

Informasjonsplikt innebærer at byggherre, hovedleverandør (for eksempel hoved/totalentreprenør) og øvrige underleverandører som setter bort arbeid eller leier inn arbeidskraft (fra inn og utland), i sine kontrakter skal informere om at arbeidstakere minst skal ha lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

Påseplikt

Påseplikt innebærer at hovedleverandør til byggherren skal iverksette «systemer og rutiner» for å **påse** at lønns- og arbeidsvilkår tilfredsstillt kravene i allmenngjøringsforskriftene - helt til bunns i kontraktskjeden.

Innsynsrett

Innsynsrett innebærer at tillitsvalgte hos hovedleverandør skriftlig kan kreve innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører som er omfattet av allmenngjøringsforskrifter.

Solidaransvar

Solidaransvar innebærer at arbeidstaker som ikke har fått utbetalt lønn, overtid og feriepenger fra sin egen arbeidsgiver kan innen 3 måneder fra forfall kreve beløpet fra en fritt valgt oppdragsgiver oppover i kontraktskjeden. Den som betaler kan kreve regress fra arbeidsgiveren, hans konkursbo eller fra de øvrige solidaransvarlige i kontraktskjeden.

Offentlige kontrakter

I kontrakter med offentlige oppdragsgivere (for eksempel stat og kommune) skal oppdragsgiver i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget stille krav om lønnsklausuler for alle stillinger som «direkte medvirker til oppfyllelse av kontrakten». Lønnen skal da være i henhold til landsomfattende tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted eller yrke.



2. Allmenngjøringsloven

Minstekravene til lønns- og arbeidsvilkår følger av allmenngjøringsloven av 1993 som har følgende formål:

«Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.»

Allmenngjøring av tariffavtaler besluttes av Tariffnemnda. Allmenngjøring innebærer at bedrifter uten tariffavtale på en del områder gjennom forskriftsbestemmelser får samme vilkår som tariffbundne bedrifter.

Forskriftene omfatter alle bedrifter (norske og utenlandske) som utfører arbeid på norsk territorium, uavhengig av oppdragets varighet. Reglene gjelder ikke for enkeltpersonforetak da disse ikke har ansatte.

Rene varekjøp av for eksempel bygningsmateriell omfattes ikke.

Reglene gjelder entreprenører- herunder underentreprenører og bedrifter som leier ut arbeidstakere (utleiebedrifter).

Tariffnemnda har vedtatt fire allmenngjøringsforskrifter som er aktuelle for byggenæringen:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (**byggningsarbeid på byggeplasser**)
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionen av 26. juni 2006 nr. 704 (**elektroarbeid på byggeplasser**)
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (**elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien**).
- Forskrifter om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien, 10. juni 2008, nr 1137

3. Forskriften om bygningsarbeid

Forskriften om allmenngjøring for byggeplasser i Norge gjelder alt bygningsarbeid som utføres i offentlig og privat regi. Forskriften gjelder også for bygningsarbeid som utføres på anlegg – herunder petroleumsanlegg.

Eksempel:

På et anleggsprosjekt hvor en underentreprise omfatter bygningsarbeid i form av maling/muring, vil allmenngjøringsforskriften for byggfag gjelde. Det vil følgelig også foreligge påseplikt og solidaransvar for bygningsarbeiderne i kontraktskjeden.
Se: Forskriften er inntatt i Vedlegg 1

Midlertidig forskrift

Forskriften er midlertidig og gjelder fram til våren 2010 når tariffperioden løper ut.

Tariffnemnda kan vedta videreføring av forskriften for en ny tariffperiode etter krav fra hovedorganisasjonene.

Bygningsarbeid

Forskriften omfatter «byggningsarbeid» og viser til Fellesoverenskomsten for byggfag mellom BNL og Fellesforbundet. Denne overenskomsten omfatter arbeidsoppgaver knyttet til fagene anleggsgartner, betong, tømmer, blikkenslager, maler, murer, stillas, isolatør, taktekker og rørlegger m.v. Innkjøp og fremstilling av bygningsmateriell og andre produkter omfattes ikke av allmenngjøringen.

Forskriften har følgende krav til lønns- og arbeidsvilkår:

- Ufaglærte uten bransjeerfaring: kr. 128,50 pr. time
- Ufaglærte med ett års bransjeerfaring: kr. 133,50 pr. time
- Faglærte: kr. 142,75 pr. time
- Arbeidstid i hht arbeidsmiljøloven
- Overtidsbetaling 50 % og 100 % av allmenngjort timesats, § 5
- Utgifter til reise, kost og losji, og dekning av et rimelig antall hjemreiser ved overnatting utenfor hjemmet, § 6
- Krav til spise- hvilerom og innkvartering, § 7
- Nødvendig arbeidstøy og vernefottøy, § 8

Lønn til utenlandske arbeidstakere

Hovedregelen er at utenlandske arbeidstakere lønnes etter satsene for ufaglærte, med mindre fagbrev kan dokumenteres. Ved dokumentert bransjeerfaring fra utlandet, skal ettårs-satsen benyttes.

Lønnsatsen for fagarbeidere gjelder bare ansatte som har offentlig fagbrev etter norske bestemmelser. Utenlandsk fagbrev må godkjennes av norske myndigheter i det enkelte tilfelle.

Forskriften forutsetter at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser skal gjelde.

§ 6 Utgifter til reise, kost og losji

Arbeidstaker som blir sendt på arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemstedet nødvendig, har krav på nærmere avtale om dekning av utgifter til hjemreiser, kost og losji, se forskriften.

Tariffnemnda har i en uttalelse lagt til grunn at forskriften gir rett til dekning av faktiske utgifter til et rimelig antall hjemrei-

ser til arbeidstakers hjemsted, uavhengig av om hjemstedet befinner seg i Norge eller i utlandet. Det understrekes at det er i de tilfeller virksomhetens behov gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig at forpliktelsen til å inngå avtale om utgiftsdekning inntreffer. Bestemmelsen er ikke ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo i lang avstand fra sitt arbeidssted. Hva som regnes som hjemsted må vurderes konkret i forhold til den enkelte person.

§ 7 Krav til innkvartering

Bestemmelsen i § 7 viser til arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd og eventuelle forskriftsbestemmelser vedtatt i medhold av bestemmelsens femte ledd.

Ved håndhevelsen av arbeidsmiljøloven § 4-4 og de gjeldende allmenngjøringsforskriftene opererer Arbeidstilsynet med en landsomfattende standard eller praksis for de krav som stilles til arbeidsgivers innkvartering av arbeidstakere. Kravene gjelder både for norske og utenlandske arbeidstakere. I byggebransjen er det vanligvis brakkerigger og andre provisoriske oppholds- og overnattingsrom som blir benyttet, og Arbeidstilsynet stiller i disse situasjonene krav om:

1. Enkeltrum
2. Ved 2,4 meter takhøyde: min. 6,25 kvadratmeter flate pluss 15 kubikkmeter luftvolum
3. Minst 2 rømningsveier til sikkert sted, vindu
4. God tilgang til toalett, dusj og vaskested
5. Gulv, vegger og himling som er lette å holde rene

Dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet i form av f. eks. leiligheter eller enebolig, er kravene i utgangspunktet identiske. I disse situasjonene foretas det imidlertid en helhetsvurdering av tilbudet, der det legges vekt på de grunnleggende behov for privatliv (antall beboere) og renslighet generelt. I enkelte tilfeller kan det derfor for eksempel godtas at to deler rom, dersom standarden for øvrig er meget god. Hovedregelen er imidlertid enkeltrom.

§ 8 Arbeidstøy

Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker. Arbeidstøy er bedriftens eiendom. Utlevering skal skje før arbeidet starter opp, og det forutsettes at arbeidstøyet byttes ut ved behov. Av sikkerhetsmessige hensyn kan det være naturlig å merke arbeidstøyet med firmanavn.

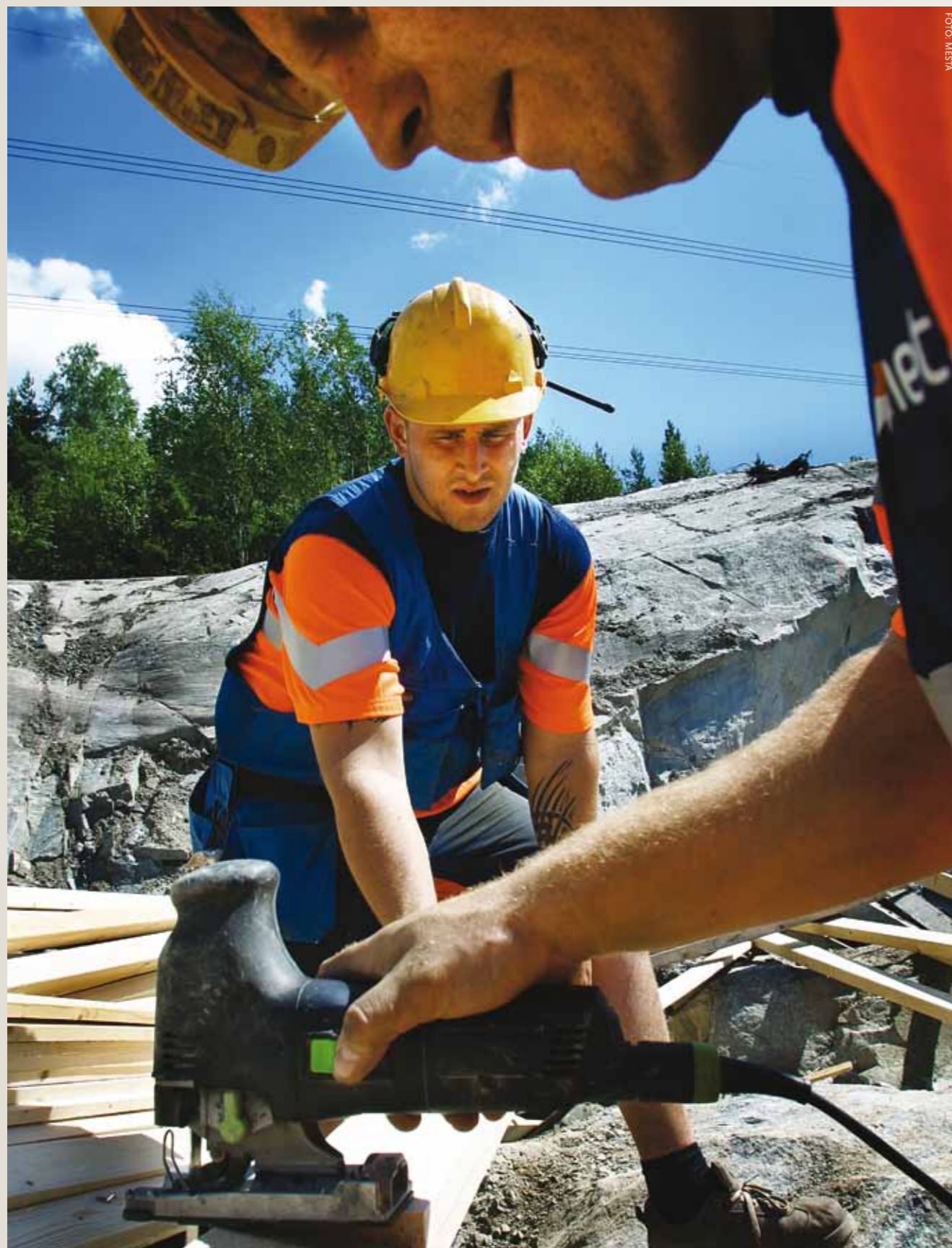


FOTO: MESTA

4. Forskrifter om elektroarbeid og petroleumsanlegg

I fylkene Oslo og Akershus er lønn- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som utfører installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg allmenngjort i egen forskrift. (elektroarbeider).

For arbeid på de syv landbaserte petroleumsanleggene er lønnsvilkårene til verkstedsarbeidere og installasjonsarbeidere,

mv. allmenngjort i en egen forskrift.

Forskriften om bygningsarbeid (se punkt 3) er landsomfattende og gjelder også her.

Bedrifter som har underleverandører som utfører slike arbeidsoppgaver, må derfor ta hensyn til at det foreligger allmenngjorte lønnsforpliktelser i kontraktskjeden.

5. Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fastsatt forskrift av 14. mars 2008 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

Se: Forskriften med kommentarer i Vedlegg 2

INFORMASJONSPLIKT

Forskriftens § 5 bestemmer at byggherrer, hovedentreprenører og underentreprenører i kontrakter skal:

§5 «informere om at virksomhetens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.»

Denne informasjonsplikten gjelder også i forbrukerforhold. Eksempel på kontraktsbestemmelser er tatt inn i Vedlegg 6, pkt. 1



PÅSEPLIKT I KONTRAKTSKJEDEN

Forskriftens § 6, siste avsnitt, slår fast:

§6 «Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves.

Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.»

Påseplikten gjelder for alt arbeid i kontraktskjeden som omfattes av de fire allmenngjorte forskriftene (byggningsarbeid i hele landet, elektroarbeider i Osloregionen, elektro- og verkstedsarbeid på petroleumsanleggene, og arbeid for skips- og verftsindustrien).

Eksempel på kontraktsbestemmelser er tatt inn i Vedlegg 6 pkt. 1.

System og rutiner

Hvilke «systemer og rutiner» som skal iverksettes er ikke tydelig definert i forskriften bortsett fra eksemplet med kontraktsbestemmelser.

I veiledningen til forskriften uttaler departementet:

«Det åpnes imidlertid for at det kan tenkes alternative systemer og rutiner som vil kunne oppfylle forskriftens krav om å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Forskriften gir med andre ord virksomhetene et visst skjønnsmessig spillerom. Eksempelvis vil det neppe være behov for at oppdragsgiver går like omfattende til verks der leverandør/ underleverandør gjennom tidligere samarbeid er godt kjent for oppdragsgiver som en seriøs og loyldig virksomhet. I alle tilfeller må det anses som et minimumskrav at oppdragsgiver har god oversikt over og kan redegjøre for hvilke virksomheter som er leverandører og underleverandører.»

BNL anbefaler:

- Prekvalifisering av underentreprenører og vikarbyråer vil kunne forebygge konflikter.
- Forhåndsgodkjenning av underentreprenører og kontraktsmedhjelpere i hele kontraktskjeden.

- Benytt kontraktsbestemmelser om oppfyllelse av allmenngjorte lønnskav, innsynsrett i arbeidsavtaler, lønns slipper og timelister. Bestemmelsen må videreføres i alle underliggende ledd (se forslag i vedlegg 6).
- Sørg for å ha oversikt over kontraktsmedhjelpere nedover i kontraktskjeden.
- Etter behov bør det gjennomføres kontroller i det enkelte prosjekt om at lønns- og arbeidsvilkår blir ivaretatt. Stikkprøver eller innhenting av skriftlig erklæringer fra underleverandøren om at de ansatte får allmenngjort lønn, kan også vurderes.

Se: Forslag til rutinebeskrivelser i Vedlegg 7

BNL antar at dersom man velger underentreprenører som har tariffavtale med sine ansatte eller er registrert i StartBANK, reduseres risikoen for brudd på allmenngjøringsforskriftene. Kontroller må iverksettes ved bekymringsmeldinger fra ansatte, tillitsvalgte, konkurrenter eller publikum. Noen ganger er det rykter og spekulasjoner, men det kan også være et korrekt faktum.

«Påseplikt» innebærer ikke at bedriften skal «etterforske» hva som er de reelle forhold ved mistanke om brudd, men aktuelle tiltak kan være:

- Straks kreve utlevert dokumentasjon fra underleverandøren om lønnsvilkårene. Slik dokumentasjon kan være arbeidsavtaler, timelister og lønns slipper.
- Arbeidsgiver må pålegges å rydde opp dersom det konstateres brudd på bestemmelsene. Arbeidsgiver må også gi tilbake-melding om hva som er utført.
- Varsle Arbeidstilsynet dersom det er nødvendig.

Hvem har påseplikt?

Forskriftens § 6, første og annet avsnitt, slår fast:

§6 «Hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.»

«Bestiller har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Denne bestemmelsen gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.»

Med hovedleverandør menes entreprenør (for eksempel hoved-/totalentreprenør) som har påtatt seg et oppdrag for bestiller/byggherre og som har en eller flere underleverandører (underentreprenører) til å utføre en del av oppdraget.

Som bestiller regnes en fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.

Byggherre eller bestiller (også offentlige oppdragsgivere) har påseplikt dersom det ikke benyttes underleverandører (underentreprenører) og byggherre gir oppdraget til flere «sideleverandører». Dette skal hindre muligheten til å omgå påseplikten ved å endre organiseringen av oppdraget.

Påseplikten gjelder ikke der byggherren er forbruker.

TILLITSVALGTES INNSYNSRETT

Forskriftens § 7- § 9 gir tillitsvalgte hos hovedleverandør innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene hos underentreprenører og vikarbyråer i hele kontraktskjeden. BNL anbefaler at bedriftene samarbeider med de tillitsvalgte om dette.

Ordningen er slik:

- Det er tillitsvalgt hos hovedleverandøren som er part i den allmenngjorte tariffavtalen som har innsynsrett. Tillitsvalgte for andre fagforeninger har ikke slik innsynsrett. For eksempel har Fellesforbundets tillitsvalgte innsynsrett i byggningsarbeidernes lønn i kontraktskjeden, men Fellesforbundet har ikke innsynsrett i elektroarbeidernes lønn fordi dette er en annen tariffavtale.
- Dersom hovedleverandør ikke har tillitsvalgte, kan tillitsvalgte hos nærmeste underleverandør kreve slik innsyn.
- De tillitsvalgte kan kreve at egen arbeidsgiver skal kontakte underentreprenør og kreve utlevert dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.
- Kravet skal være skriftlig begrunnet og angi hvilken bedrift man ønsker innsyn hos.
- Hovedleverandør må deretter kontakte aktuell underleverandør og fremskaffe dokumentasjon innen 3 dager dersom man ikke blir enige med de tillitsvalgte om en annen frist.
- Materialet skal deretter utleveres den tillitsvalgte som har taushetsplikt.
- Alternativt kan de tillitsvalgte kreve innsyn direkte mot den aktuelle bedrift i kjeden uten å gå via egen arbeidsgiver.
- Kravet til innsyn hos underleverandør/utleiebedrift (vikarbyrå) gjelder bare vilkår som er allmenngjorte.
- Det kan kreves utlevert arbeidsavtaler, lønns slipper og timelister.
- Personopplysninger skal være sladdet.

TAUSHETSPLIKT

Behandling av opplysninger og regler om taushetsplikt er regulert i forskriftens § 10 og § 11.

Her fremgår det at opplysningene ikke kan brukes til andre formål enn å sikre etterlevelse av kravene til lønns- og arbeidsvilkår i allmenngjøringsforskrifter. Taushetsplikten gjelder ikke overfor tilsynsmyndighetene.

ARBEIDSTILSYNET/ PETROLEUMSTILSYNET

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører regelmessige tilsyn med at allmenngjøringsloven etterleves.

BNL støtter et forsvarlig tilsyn i regi av myndighetene og vi oppfordrer bedriftene til åpenhet og samarbeid med tilsynsmyndighetene.

6. Solidaransvar for allmenngjort lønn

Stortinget har vedtatt solidaransvar for allmenngjort lønn mellom arbeidsgiverne i kontraktskjeden. Solidaransvaret innebærer at leverandørene i fellesskap er ansvarlig for manglende utbetaling av allmenngjort lønn til arbeidstakere i kontraktskjeden.

Ordningen gjelder bare for entreprisetavler og avtaler om inneleie av arbeidskraft som er inngått fra og med 1. januar 2010. Kontrakter som er inngått før denne dato berøres ikke av solidaransvaret.

Solidaransvaret er regulert i allmenngjøringsloven § 13 (se vedlegg 5).

Formålet med ordningen er å motivere bedriftene til å velge seriøse kontraktspartnere ved at det skal straffe seg å velge underleverandør som ikke betaler allmenngjort lønn til sine ansatte.

Solidaransvaret er «objektivt». Bedriften må innfri kravet selv om man har etablert «systemer og rutiner» for oppfølging i kontraktskjeden. En god gjennomføring av påseplikten vil likevel kunne bidra til å forebygge et eventuelt solidaransvar.



Ordningen går ut på følgende:

- Ved manglende utbetalt lønn fra egen arbeidsgiver kan en ansatt kreve lønn for arbeid på det aktuelle prosjektet dekket av en valgfri bedrift oppover i samme kontraktskjede.
- Kravet må fremmes skriftlig og senest innen tre måneder fra lønnsforfall (lønningsdag).
- Arbeidstaker har bevisbyrden og må dokumentere kravet med timelister mv på det aktuelle prosjektet.
- Kravet er begrenset til satsene for allmenngjort lønn. Kravet kan også inneholde betaling for dokumentert overtid med tillegg på 50 % eller 100 % regnet av satsene for allmenngjort lønn.
- Det skal utbetales feriepenger (10,2 %) av beløpet.
- Når kravet er mottatt, må alle de øvrige bedrifter i kontraktskjeden varsles innen to uker
- Kravet forfaller til betaling innen tre uker fra det er mottatt.
- Betaler skal foreta forskuddstrekk av skatt og foreta lønnsinnberetning samt svare arbeidsgiveravgift av lønnen. For utenlandske arbeidstakere må skattespørsmålet vurderes i det enkelte tilfelle i samarbeid med skattemyndighetene.
- Kravet kan avvises dersom arbeidstaker visste at forutsetning for arbeidsoppdraget var at lønnen skulle betales av en solidaransvarlig. F.eks. i tilfeller der det er avtalt ulønnet arbeid hos arbeidsgiver eller arbeidstaker visste at arbeidsgiver var ute av stand til å betale lønn.
- Departementet anbefaler at regressansvaret kontraktreguleres der dette er hensiktsmessig.
- Arbeidstaker kan ikke fremme kravet etter at det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver. Da må kravet rettes til Statens lønnsgarantiordning.
- Kravet kan ikke rettes mot byggherre. Allmenngjøringsloven har hjemmel for departementet til å forskriftsfeste solidaransvar også for byggherre.

Regress mot arbeidsgiver og de solidaransvarlige

Den som utbetaler lønn med grunnlag i solidaransvaret, kan kreve beløpet dekket av arbeidstakers arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver ikke betaler, kan beløpet kreves dekket forholdsmessig av de andre solidarisk ansvarlige i kontraktskjeden.

Dersom det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver, har kravet fortrinnsrett i boet og omfattes av lønnsgarantiordningen etter vanlige regler.

Andre løsninger av regressansvaret kan kontraktsfestes, for eksempel at hele beløpet kan kreves betalt av nærmest underentreprenør/kontraktsmedhjelper, se forslag til kontraktsbestemmelser i vedlegg 6 pkt 2.

Bankgaranti, tilbakeholdsrett, krav om forhåndsgodkjennelse av kontraktsmedhjelpere m.v.

Bedriftene må gjøre en vurdering av hvilke tiltak som anses nødvendig og hensiktsmessige for å sikre seg mot konsekvensene av solidaransvaret.

I kontraktsbestemmelsene i vedlegg 6 er tilbakeholdsretten kontraktsfestet. Det kan også være aktuelt å kreve bankgaranti for mulige kostnader i tilknytning til solidaransvaret, samt for eksempel å regulere at underentreprenører og kontraktsmedhjelpere i hele kontraktskjeden skal forhåndsgodkjennes av hovedleverandøren.

7. Kontrakter med det offentlige

I tillegg til allmenngjøringsforskriftene, gjelder det for kontrakter med offentlige oppdragsgivere en egen forskrift med hjemmel i loven om offentlige anskaffelser § 11 a.

Terskelgrenser

Forskriften omfatter bare kontrakter med det offentlige som overstiger beløpsgrensene i § 4. For statlige myndigheter som overskrider kr. 1,05 mill og for andre oppdragsgivere kr. 1,65 mill eks.mva..

Se: Forskriftens bestemmelser i Vedlegg 3.

Se: Forbruker og administrasjonsdepartementets Faktaark, Vedlegg 4.

Formålet med forskriften er at ansatte som jobber på kontrakter for offentlige oppdragsgivere ikke skal ha dårligere lønn enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted eller yrke.

Forskriften utvider kravene til lønns- og arbeidsvilkår utover det som er allmenngjort. Dette gjelder for eksempel lønnsvilkår i forbindelse med anleggsarbeid, asfalt, prosjektledelse, arbeidsledere, ingeniører, kontor/administrasjon, økonomi, mv. For bygningsarbeid og elektroarbeid gjelder kun betingelsene i allmenngjøringsforskriftene.

Det er viktig å merke seg at forskriften bare omfatter stillinger som «direkte medvirker til oppfyllelse av kontrakten». Her må man gjøre en konkret vurdering av arbeidsoppgavene i det enkelte prosjekt.

Viktige eksempler er bygging av veianlegg, jernbaneanlegg, kraftanlegg, oljeanlegg, funksjonskontrakter mv, hvor lønns- og arbeidsvilkår i anleggsoverenskomsten mellom LO/NHO gjelder.

Ved asfaltarbeider er det Asfaltoverenskomsten mellom LO/NHO som gjelder.

Lønn til arbeidsledere følger overenskomsten for Arbeidsledere mellom NHO/LO.

Maskin- og gravearbeider vil følge Maskinoverenskomsten mellom NAF (Norsk Arbeidsmandsforbund) og MEF (Maskin-entreprenørenes Forbund).

Regelverket er utformet annerledes enn allmenngjort lønn:

- Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om lønns- og arbeidsvilkår, plikt til å dokumentere lønns- og arbeidsvilkår, samt rett til å gjennomføre sanksjoner.
- Det er de individuelle lønns- og arbeidstidsbestemmelsene i de enkelte tariffavtaler som skal gjelde, se departementets faktaark, vedlegg 4.
- Kravene til lønns- og arbeidsvilkår gjelder bare arbeid som «direkte medvirker til å oppfylle kontrakten.»
- Stillinger som ikke dekkes av overenskomst, skal ha lønn ut ifra det som er vanlig på stedet.
- Oppdragsgiver skal gjennomføre kontroll med at dette overholdes.
- Hovedleverandør har ikke påseplikt etter denne forskriften, men kan på frivilling basis etablere en slik ordning.
- De tillitsvalgte har ikke innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår, bare oppdragsgiver.
- Forskriften omfattes ikke av ordningen med solidaransvar for lønn.

Hva må bedriften gjøre?

- Leverandørene må sette seg inn i den offentlige oppdragsgivers kontraktsbestemmelser.
- Sikre videreføring av oppdragsgiverens kontraktbestemmelser (herunder sanksjoner) nedover i hele kontraktkjeden.
- I samråd med oppdragsgiver avklare hvilke stillinger som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten.
- I samråd med oppdragsgiver avklare hvilke overenskomster og lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde i disse.

8. Forslag til kontraktsbestemmelser

Forslaget til kontraktsbestemmelser i vedlegg 6 omhandler myndighetskravene om informasjonsplikt, påseplikt og solidaransvar, samt krav til lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Kontraktsbestemmelsene må gjøres til en del av hovedleverandørens kontrakt med underleverandører/ utleiebedrifter (bedrifter som leier ut arbeidstakere) og videreføres nedover i kontraktkjeden.

Praktisk gjennomføring:

Dette kan gjøres ved at man inntar bestemmelsene i avtaleblanketten med underleverandøren/utleiebedriften (de fleste blanketter har et punkt for «særlige bestemmelser»).

Alternativt kan man i avtaleblanketten henvise til et vedlegg med «særlige bestemmelser» hvor kontraktbestemmelsene inntas.

I avtaleblanketten bør man også regulere eventuell motstrid. Dette kan for eksempel gjøres ved at man tilfører følgende:

«I den grad byggherrens spesielle bestemmelser omhandler det samme som HE/TEs spesielle bestemmelser og er strengere, gjelder byggherrens spesielle bestemmelser.»

FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR BYGGEPLASSER I NORGE

Hjemmel: Fastsatt av Tariffnemnda 6. oktober 2008 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 3.

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Denne forskriften er fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2008-2010 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Hvem forskriften gjelder for

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser.

Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

§ 3. Virksomhetens ansvar

Virksomhet som utfører arbeidsoppdrag i samsvar med § 2 har ansvar for at bestemmelsene i denne forskriften gjennomføres. Ansvaret gjelder for arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 4. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører bygningsarbeid, jf. § 2, skal minst ha en lønn per time på:

- For faglærte: kr 141,75.
- For ufaglærte uten bransjeerfaring: kr 127,50.
- For ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring: kr 132,50.
- For arbeidstakere under 18 år: kr 85,-.

(BNL kommentar: Satsene er nå økt med kr 1, se korrekte satser i veilederen pkt. 3)

§ 4a. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Satsene i § 4 i denne forskriften skal reguleres i henhold til nye reguleringssatser som følger av mellomoppgjøret i 2009.

§ 5. Godtgjøring for overtid

Det skal betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50 % av timesatsen. For arbeid utover ordinær arbeidstid

i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og på søndager og helligdager skal det betales et tillegg på 100 % av timesatsen.

§ 6. Utgifter til reise, kost og losji

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning, e.l. kan avtales.

§ 7. Krav til spise- og hvilerom og innkvartering

Når et arbeid igangsettes plikter virksomheten å skaffe rommelige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming, for opphold i hviletiden.

For innkvartering gjelder arbeidsmiljølovens § 4-4 fjerde ledd og bestemmelser gitt i medhold av lovens § 4-4 femte ledd.

§ 8. Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplassen.

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 9. Fravikelighet

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

§ 10. Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelser i lov eller andre forskrifter som vanligvis gjelder for arbeidsforhold, kommer også til anvendelse for arbeidsforhold som omfattes av forskriften her, særlig lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie og lov 26. april 1947 nr. 1 om 1. og 17. mai som høgtidsdager.

Forskriften gjelder med de begrensninger som følger av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 1-7.

Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

§ 11. Ikrafttreden, opphør og endringer

Forskriften trer i kraft 1. november 2008.

FORSKRIFT OM INFORMASJONS- OG PÅSEPLIKT OG INNSYNSRETT

Hjemmel: Fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet 22. februar 2008 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 8 syvende ledd og § 9 og Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) 22. mai 1902 nr. 10 § 339 nr. 2.

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1. Formål

Forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsforskrifter), jf. allmenngjøringsloven § 3.

§ 2. Virkeområde

Forskriften gjelder der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. allmenngjøringsloven § 3.

Forskriften griper ikke inn i rettigheter som følger av tariffavtale.

§ 3. Definisjoner

I denne forskrift betyr:

Bestiller: En fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.

Hovedleverandør: Entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget.

Underleverandør: Entreprenør eller leverandør som utfører en del av det oppdraget som er avtalt mellom hovedleverandøren og bestiller.

Tillitsvalgte: Tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

§ 4. Hvem forskriften retter seg mot

Bestiller, hovedleverandør, underleverandør og tillitsvalgte har plikter eller rettigheter etter denne forskriften.

Kapittel 2. Informasjons- og påseplikt

§ 5. Informasjonsplikt

Bestiller skal i kontrakter med entreprenører eller leverandører informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører.

§ 6. Påseplikt

Hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Bestiller har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører

rer i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Denne bestemmelsen gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.

På områder som følger av midlertidig forskrift 19. desember 2003 nr. 1595 om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørledningssystemer (midlertidig forskrift) § 1, skal den som eier eller driver petroleumsanlegg eller rørledningssystemer, jf. midlertidig forskrift § 4, ha påseplikt overfor sine leverandører og underleverandører.

Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleveres. Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Kapittel 3. Innsynsrett

§ 7. Gjennomføring av tillitsvalgte innsynsrett

Dersom tillitsvalgte i hovedleverandørs virksomhet fremmer begjæring om det, skal hovedleverandør dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Dersom det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandør, kan tillitsvalgte hos virksomhetens nærmeste underleverandør kreve dokumentasjon som nevnt i første ledd fra vedkommende underleverandørs underleverandører.

§ 8. Begjæringens form og innhold

Begjæring om innsyn må fremmes skriftlig til egen arbeidsgiver. Begjæringen skal angi hvilket grunnlag den tillitsvalgte har for begjæringen og hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift.

Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal avtale en frist for når arbeidsgiver plikter å legge frem opplysninger. Fristen skal være på minst tre dager.

§ 9. Fremleggelse av dokumentasjon

Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønnslipp og timelister. Personopplysninger og opplysninger som ikke er omfattet av begjæringen om innsyn, skal ikke fremgå av den fremlagte dokumentasjonen.

Dersom opplysningene ikke fremlegges innenfor den fastsatte fristen, jf. forskriften § 8, kan tillitsvalgte kreve opplysningene direkte fra den eller de aktuelle underleverandørene.

Kapittel 4. Behandling av opplysninger

§ 10. Behandling av opplysninger

Opplysninger som er fremkommet som et resultat av oppfølging av påseplikten eller begjæring om innsyn i henhold til forskriften her, kan bare benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter.

Opplysningene skal slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, herunder dersom opplysningene viser at arbeidstakerne som er omfattet av innsynsbegjæringen får minst de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

§ 11. Taushetsplikt

Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her, har taushetsplikt om opplysningene.

Taushetsplikten gjelder ikke overfor Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Taushetsplikten gjelder heller ikke overfor rådgivere som er nødvendige for å få språklig, økonomisk, juridisk eller annen faglig bistand. Dersom opplysninger drøftes med rådgivere, gjelder taushetsplikten også for dem.

Kapittel 5. Avsluttende bestemmelser

§ 12. Straff

Forsettlig eller uaktsom overtredelse av § 10 og § 11 straffes med bøter, jf. straffeloven § 339 nr. 2.

§ 13. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 14. mars 2008.

Veiledning til forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

Til § 1

Forskriftens generelle formål er å bidra til å sikre etterlevelse av de lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsforskrifter), jf. allmenngjøringsloven § 3.

Til § 2

Første ledd

Forskriften gjelder der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. allmenngjøringsloven § 3.

Det gjelder i dag tre forskrifter om allmenngjøring. Forskrift 21. november 2006 nr. 1291 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge trådte i kraft 1. januar 2007. Dette er den mest omfattende forskriften. Forskriften allmenngjør deler av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2006-2008 og inneholder minimumsbestemmelser for lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser i hele landet.

Forskrift 26. juni 2006 nr. 703 om allmenngjøring av tariffavtaler på enkelte petroleumsanlegg på land allmenngjør deler av Verkstedoverenskomsten (VO) 2006-2008 og Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2006-2008. Forskriften gjelder arbeidstakere som hører inn under disse overenskomstenes virkeområde og som arbeider på et av sju nærmere angitte petroleumsanlegg på land.

Forskrift 26. juni 2006 nr. 704 om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen omfatter allmenngjøring av deler av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2006-2008 i Oslo og Akershus.

Dersom det blir fastsatt ytterligere allmenngjøringsforskrifter på et senere tidspunkt, vil virkeområdet til forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett automatisk utvides i tråd med de nye allmenngjøringsforskriftenes virkeområde.

Andre ledd

Bestemmelsen presiserer at forskriften ikke er ment å begrense rettigheter som følger av tariffavtaler, f.eks. når det gjelder innsynsrett. Det følger allerede av en del tariffavtaler, blant annet Verkstedoverenskomsten 2006-2008, at arbeidsgiver har plikt til å dokumentere overfor tillitsvalgte hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder hos underleverandørene.

Til § 3

For å sikre brukervennlighet, avklare tvetydige betegnelser og bidra til at forskriften blir så enkel som mulig, inneholder § 3 definisjoner av enkelte sentrale uttrykk som er brukt i forskriften.

Bestiller er definert som en fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.

Definisjonen sikter til øverste ledd i en kontraktkjede, typisk en byggherre eller en skipsreder som bestiller et skip. Med « oppdrag » menes ethvert oppdrag som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift. Som eksempel på hva som i prinsippet vil kunne omfattes, kan nevnes større oppdrag som oppføring av bygg, bygging av skip, oljerigger eller flyttbare innretninger til bruk i petroleumsvirksomheten. Også mindre oppdrag som renhold og annet vedlikeholdsarbeid vil kunne omfattes.

Definisjonen skal tolkes slik at den også omfatter innleie av arbeidstakere.

Hovedleverandør skal forstås som en entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget.

Etter definisjonen er det avgjørende for å bli definert som hovedleverandør, at en eller flere deler av virksomhetenes forpliktelser etter avtalen med bestiller utføres av underleverandører. Det gjøres oppmerksom på at uttrykket hovedleverandør

ofte benyttes i en annen betydning i praksis. Uttrykket benyttes gjerne om en som påtar seg det vesentligste av utførelsen av et større oppdrag, som for eksempel bygg eller anlegg eller skipsbygging. Det er viktig å merke seg at dette ikke er noe krav etter forskriftens definisjon.

Underleverandør skal forstås som entreprenør eller leverandør som utfører en del av det oppdraget som er avtalt mellom hovedleverandør og bestiller.

Definisjonen skal tolkes slik at underleverandøren også kan ha egne underleverandører nedover i en kontraktkjede.

Tillitsvalgte skal i forskriften forstås som tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

Det vises til allmenngjøringsloven § 8 femte ledd. Ifølge lovbestemmelsen gjelder innsynsretten for tillitsvalgte som er ansatt hos oppdragsgiver, og som representerer den arbeidstakerorganisasjonen som er part i den tariffavtalen som er grunnlaget for allmenngjøringsforskriften. Se nærmere om hvilke tillitsvalgte som har innsynsrett under merknadene til forskriften § 7.

Til § 4

Bestemmelsen angir hvem som pålegges plikter eller rettigheter etter forskriften, det vil si bestiller, hovedleverandør, underleverandør og tillitsvalgte. Se forskriften § 3 og merknadene til bestemmelsen om den nærmere forståelsen av uttrykkene.

Til § 5

Ifølge bestemmelsen skal bestiller i kontrakter med entreprenører eller leverandører informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha lønns- og arbeidsvilkår etter gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten skal gjelde for entreprenører eller leverandører når disse inngår kontrakter med underleverandører.

Bestillers informasjonsplikt er ment å gjelde for alle som omfattes av forskriftens definisjon av bestiller, dvs. også der bestiller ikke driver næringsvirksomhet. Se til sammenligning om påseplikten nedenfor.

Det vil være hensiktsmessig at informasjonen viser til den relevante allmenngjøringsforskriften og angir hvem som er tilsynsmyndighet.

Forskriften § 5 erstatter bestemmelsen i forskrift 21. april 1995 nr. 377 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser (byggherreforskriften) § 10A vedrørende informasjon om lønns- og arbeidsvilkår.

Til § 6

Første ledd

Bestemmelsen pålegger hovedleverandør plikt til å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Hovedleverandørens påseplikt skal omfatte alle ledd i kjeden av underleverandører som utfører arbeid som er dekket av en allmenngjøringsforskrift. Bakgrunnen er behovet for vern også av de arbeidstakerne som er ansatt hos underleverandører lengst ned i kontraktkjeden. Påseplikten skal også omfatte innleide arbeidstakere, jf. § 3 og merknadene til bestemmelsen.

Andre ledd

I henhold til andre ledd har bestiller plikt til å påse at entreprenører og leverandører som ikke benytter underleverandører følger allmenngjøringsforskrifter. Begrunnelsen er særlig å hindre at det skal være mulig å omgå påseplikten ved å endre organiseringen av oppdraget, for eksempel ved at oppdrag spres mellom en rekke sideordnede leverandører. Denne påseplikten gjelder bare der bestilleren driver næringsvirksomhet, jf. andre ledd andre punktum.

Tredje ledd

I tredje ledd er det gitt en særregel for petroleumssektoren. Bestemmelsen innebærer at den som eier eller driver petroleumsanlegg eller rørledningssystemer skal ha påseplikt etter forskriften på områder som omfattes av midlertidig forskrift 19. desember 2003 nr. 1595 om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørsystemer, og er en forskriftsfesting av praksis som er ført på deler av dette området. Bakgrunnen er behovet for å harmonisere påseplikten etter allmenngjøringsloven med den allerede gjeldende påseplikten som vedrører helse-, miljø og sikkerhet innenfor midlertidig forskrifts virkeområde. Ved fortolkning av begrepet « den som eier eller driver », legges til grunn samme forståelse som følger av midlertidig forskrift § 4. Dette innebærer at det normalt vil være operatørselskapene, f.eks. StatoilHydro som operatør på Melkøya, som er pliktsubjektet. Også her skal påseplikten omfatte alle ledd i kjeden av leverandører, herunder hovedleverandører og underleverandører som utfører arbeid som er dekket av en allmenngjøringsforskrift, herunder innleide arbeidstakere.

Fjerde ledd

Fjerde ledd presiserer nærmere hva som ligger i påseplikten. Ifølge bestemmelsen er påseplikten en plikt til å iverksette systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at arbeidstakere hos oppdragstakere har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter, men uten at hovedleverandør, bestiller eller den som eier eller driver

petroleumsanlegg eller rørdningssystemer (heretter omtalt med samlebetegnelsen oppdragsgiver) selv får et direkte ansvar for arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Dette ansvaret skal fremdeles ligge på arbeidsgiver.

Påseplikten vil etter fjerde ledd andre punktum kunne oppfylles for eksempel ved at oppdragsgiver informerer om gjeldende allmenngjøringsforskrifter, stiller som kontraktsvilkår at oppdragstaker etterlever slike forskrifter, og ved stikkprøver innhenter dokumentasjon på arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Slik dokumentasjon vil kunne innhentes på grunnlag av en kontraktsforpliktelse for underentreprenører/underleverandører til å fremlegge egnet dokumentasjon på forespørsel.

Det angitte eksemplet i forskriften må forstås slik at dersom oppdragsgiver på en tilfredsstillende måte har gjennomført et system i tråd med eksemplet, vil påseplikten måtte anses som oppfylt. Det åpnes imidlertid for at det kan tenkes alternative systemer og rutiner som vil kunne oppfylle forskriftens krav om å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleveres. Forskriften gir med andre ord virksomhetene et visst skjønnsmessig spillerom. Eksempelvis vil det neppe være behov for at oppdragsgiver går like omfattende til verks der leverandør/underleverandør gjennom tidligere samarbeid er godt kjent for oppdragsgiver som en seriøs og loyldig virksomhet. I alle tilfeller må det anses som et minimumskrav at oppdragsgiver har god oversikt over og kan redegjøre for hvilke virksomheter som er leverandører og underleverandører.

Selv om det ikke stilles noe formelt krav om dette i forskriften, understrekes det at det i mange tilfeller vil være hensiktsmessig at oppdragsgiver kontraktsfester at manglende etterlevelse av allmenngjøringsforskrifter er et kontraktsbrudd som vil bli sanksjonert, f.eks. gjennom at vederlag vil bli holdt tilbake. Flere virksomheter har rutinemessig slike kontraktsklausuler allerede i dag.

En nærliggende konsekvens av at oppdragstaker ikke oppfyller sine forpliktelser i henhold til allmenngjøringsforskrifter, kan være at oppdragsgiver ikke vil ønske å inngå ytterligere avtaler med den aktuelle virksomheten. Selv om det ikke er innført noen varslingsplikt, bør oppdragsgivere dessuten melde fra til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet dersom det oppdages brudd på allmenngjøringsforskrifter eller det foreligger en begrunnet mistanke om slike brudd.

I henhold til allmenngjøringsloven § 8 første og andre ledd skal Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet føre tilsyn med at påseplikten etterleveres. Dersom det avdekkes brudd, vil etatene kunne ta i bruk sine ordinære virkemidler, det vil si pålegg, tvangsmulkt og stansing.

Som nevnt innebærer ikke påseplikten at oppdragsgiver

skal overta arbeidsgivers ansvar for å sørge for at arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal fortsatt føre tilsyn med at arbeidsgiver følger opp dette ansvaret. Plikten strekker seg heller ikke så langt som til å gå inn i underleverandørers virksomhet for å « etterforske » hva som er de reelle forhold ved mistanke om for eksempel doble sett kontrakter eller lignende. Disse grensedragningene innebærer blant annet at det vil kunne tenkes tilfeller der tilsynsetatene avdekker brudd på allmenngjøringsforskrifter, men uten at det samtidig kan konstateres brudd på påseplikten.

Som et eksempel på en mulig modell for å gjennomføre påseplikten, kan det vises til den angitte kontraktsklausulen i rundskriv Nr. 2/2005 Løns- og arbeidsvilkår for arbeidrarar som utfører tenestekontraktar og bygge- og anleggskontraktar for staten, se nedenfor. Det gjøres oppmerksom på at rundskrivet som implementerte ILO-konvensjon nr. 94 om arbeiderklausuler i offentlige arbeidskontrakter for staten, nylig er erstattet av forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Klausulen går noe lenger enn det som kreves i henhold til påseplikten idet den også regulerer sanksjonsspørsmålet. Klausulen har følgende utforming:

- «Leverandøren skal syte for at tilsette i eigen organisasjon og tilsette hos eventuelle underleverandørar ikkje har dårlegare løns- og arbeidsforhold enn det som følgjer av [...]. Dette gjeld berre for tilsette som direkte medverkar til å oppfylle kontrakten. Leiaren av verksemda er ansvarleg for at denne regelen vert etterlevd.
- Alle avtaler leverandøren inngår som inneber utføring av arbeid under denne kontrakten skal innehalde tilsvarende føresegner.
- Dersom leverandøren ikkje etterlever klausulen, har oppdragsgjevaren rett til å halde tilbake delar av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdet er i orden. Summen som blir tilbakeholden skal svare til ca. 2 gonger innsparinga for arbeidsgjevaren.
- Leverandøren skal på oppmoding leggje fram dokumentasjon om dei løns- og arbeidsvilkåra som vert nytta. Dokumentasjonsplikta omfattar også underentreprenørar (underleverandørar).»

Til § 7

Første ledd

Innsynsretten er som hovedregel lagt til tillitsvalgte hos hovedleverandør. Det vises til definisjonen av tillitsvalgte i § 3, hvoretter tillitsvalgte skal forstås som tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen, og merknadene til bestemmelsen over.

Dersom det er flere tillitsvalgte med innsynsrett hos hovedleverandør forutsettes det at krav om innsyn koordineres, f.eks. slik at innsynsretten utøves av en hovedtillitsvalgt.

Innsynsretten skal gjennomføres ved at hovedleverandør, dvs. den tillitsvalgtes arbeidsgiver, etter begjæring fra den tillitsvalgte skal dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Forskriften innebærer at hovedleverandør får plikt til å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår fra underleverandører og videreformidle disse til tillitsvalgte i virksomheten, dersom de tillitsvalgte krever dette. På tilsvarende måte som for påseplikten, vil det kunne være hensiktsmessig at oppdragsgivere kontraktsregulerer plikten til å utlevere opplysninger, eventuelt også den nærmere fremgangsmåten for innsamling og utlevering av opplysninger, samt eventuelle sanksjoner dersom plikten ikke oppfylles.

Innsynsretten skal gjelde nedover i hele kontraktkjeden. I likhet med påseplikten skal innsynsretten også gjelde for innleide arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

Andre ledd

Unntaket i andre ledd retter seg mot tilfeller der hovedleverandørvirksomheten ikke har tillitsvalgte i forskriftens forstand, dvs. tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen. Ifølge forskriften skal innsynsretten i disse tilfeller flyttes et ledd ned i kontraktkjeden til eventuelle slike tillitsvalgte hos hovedleverandørens nærmeste underleverandør. Hensikten med bestemmelsen er blant annet å hindre omgåelser av innsynsretten gjennom såkalt administrativ entrepris, der den som har kontrakt med byggherren og således er hovedleverandør etter forskriften, ikke har egne ansatte.

Til § 8

Første ledd

Innsynsbegjæringen skal fremmes skriftlig overfor hovedleverandør/tillitsvalgtes arbeidsgiver.

Begjæringen skal angi grunnlaget for innsynsretten. Dette innebærer at den tillitsvalgte skal opplyse om sin tilknytning til den aktuelle tariffavtalen og vise til hvilken allmenngjøringsforskrift som regulerer de lønns- og arbeidsvilkår det kreves innsyn i. Innsynsbegjæringen skal videre angi hvilke virksomheter og

arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift.

Andre ledd

For å sikre at innsynsretten blir et effektivt virkemiddel til å kontrollere at allmenngjøringsforskrifter etterleveres, må opplysningene utleveres så snart som mulig etter at innsynsbegjæringen er fremsatt. I henhold til andre ledd skal det fastsettes en frist for utlevering av opplysninger i innsynsbegjæringen. Det er lagt opp til en viss fleksibilitet ved at fristen skal avtales mellom den tillitsvalgte og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, men slik at fristen likevel skal være på minimum tre dager. Se under merknadene til § 9 andre ledd om mulige konsekvenser dersom partene ikke skulle greie å komme frem til en avtalt frist.

Til § 9

Første ledd

Ifølge bestemmelsen kan de tillitsvalgte kreve fremlagt kopi av arbeidsavtaler, lønns slipper og timelister. Dette er den samme dokumentasjonen som Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet normalt krever fremlagt.

For å ivareta personvernmessige og konkurransemessige hensyn, presiserer forskriften at dokumentasjon ikke skal inneholde opplysninger utover de som direkte er omfattet av innsynsbegjæringen.

Som hovedregel skal dokumentasjonen heller ikke omfatte opplysninger som kan knyttes til enkeltpersoner. Dette innebærer at opplysningene som leveres ut skal være anonymiserte, for eksempel ved at personopplysningene er sladdet. Begrunnelsen er hensynet til å kunne sikre arbeidstakernes personvern.

Datatilsynet har lagt til grunn at det i virksomheter med få ansatte ikke vil være mulig med en reell anonymisering. Dette gjelder for grupper på fem ansatte eller færre innenfor samme stillingskategori. Datatilsynet har i disse tilfellene satt som forutsetning at de som får innsyn i opplysningene pålegges taushetsplikt. For blant annet å ivareta dette, har forskriftsutkastet særlige regler om taushetsplikt, se nærmere nedenfor.

Andre ledd

Dersom hovedleverandør ikke oppfyller plikten til å fremskaffe opplysningene innen den fastsatte fristen, jf. § 8, har de tillitsvalgte i henhold til andre ledd adgang til å kreve opplysningene direkte fra de aktuelle underleverandørene. Dette må også gjelde dersom det skulle vise seg vanskelig å få til en avtale med arbeidsgiver om en frist. De tillitsvalgte vil også kunne varsle tilsynsmyndighetene ved manglende utlevering av opplysninger.

Dersom det er underleverandører som ikke oppfyller plikten til å fremlegge opplysninger, vil det være naturlig at hovedleverandør varsler Arbeidstilsynet eller Petroleurstilsynet, slik at tilsynsmyndighetene kan følge opp saken. Som omtalt foran kan det dessuten være hensiktsmessig at partene regulerer i kontrakt hva som skal være konsekvensen av å ikke etterkomme en innsynsbegjæring.

Til § 10

For å sikre en forsvarlig behandling av opplysninger og ivareta personvernmessige og konkurransemessige hensyn, oppstiller bestemmelsen krav til håndtering av opplysninger som fremkommer på grunnlag av påseplikten og innsynsretten.

Første ledd

Bestemmelsen presiserer at påseplikten og innsynsretten bare skal kunne benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Påseplikten og innsynsretten skal med andre ord ikke kunne brukes til andre formål enn det som er nevnt i bestemmelsen. Det betyr at det vil være i strid med forskriften dersom for eksempel informasjon oppdragsgiver får på grunnlag av sin påseplikt benyttes i anbudskonkurranser, eller dersom informasjon de tillitsvalgte får på grunnlag av innsynsretten benyttes til å iverksette boikott eller som ledd i egne lønnsforhandlinger.

Andre ledd

Bestemmelsen fastsetter at opplysningene skal slettes så snart behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, herunder dersom det fremgår av den fremlagte dokumentasjonen at allmenngjøringsforskrifter er fulgt.

Til § 11

Første ledd

Både tillitsvalgte og oppdragsgivere som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften skal ha taushetsplikt, jf. § 11. Begrunnelsen er for det første personvern hensyn og hensynet til effektiv konkurranse mellom virksomhetene. Taushetsplikten er i tillegg ment å medvirke til at innsynsretten og påseplikten ikke skal utgjøre et uproporsjonalt tiltak etter EØS-retten.

Andre ledd

Bestemmelsen presiserer at taushetsplikten ikke skal gjelde overfor Arbeidstilsynet eller Petroleurstilsynet.

Det følger av forskriftens system at den tillitsvalgte også vil kunne diskutere saken med egen arbeidsgiver uten hinder av taushetsplikten. Ofte vil det dessuten kunne dreie seg om en hovedleverandør med flere tillitsvalgte som vil ha samme rett til innsyn etter forskriften (f.eks. klubben, varatillitsvalgte osv.). Disse tillitsvalgte vil kunne drøfte saken fullt ut med hverandre.

Det legges til grunn at de tillitsvalgte i de aller fleste tilfeller vil kunne få nødvendig juridisk, språklig, økonomisk eller annen faglig bistand fra andre, herunder fra egen organisasjon, uten å måtte formidle taushetsbelagte opplysninger. Det vil for eksempel ikke være problematisk i forhold til taushetsplikten å utlevere arbeidskontrakter til eventuelle oversettere dersom både personnavn og andre personopplysninger samt virksomhetsnavn er sladdet.

I forskriften § 11 andre ledd andre punktum åpnes det likevel for å kunne drøfte taushetsbelagte opplysninger med rådgivere med juridiske, økonomiske, språklige eller annen faglig kunnskap, herunder tariffavtalekompetanse. Bestemmelsen presiserer at rådgiverne i slike tilfeller skal ha tilsvarende taushetsplikt som de tillitsvalgte.

Det understrekes at taushetsplikten heller ikke er ment å være til hinder for at oppdragsgiver følger opp påseplikten nedover i en kontraktkjede.

Til § 12

Bestemmelsen fastsetter at brudd på forskriften § 10 og § 11 er straffesanksjonert. Dette innebærer blant annet at den som uaktsomt eller forsettlig sprer opplysninger vedkommende har mottatt i forbindelse med gjennomføring av innsynsretten eller påseplikten kan straffes med bøter. Tilsvarende gjelder ved bruk av opplysningene til formål som ikke omfattes av forskriften. Hjemmelsbestemmelsen for straff er den generelle straffebestemmelsen i straffeloven § 339 nr. 2 som regulerer straff ved brudd på forskrifter.

FORSKRIFT OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER

Hjemmel: Fastsatt ved kgl.res. 8. februar 2008 med hjemmel i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser § 11a . Fremmet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

§ 1. Formål

Forskriften skal bidra til at ansatte i virksomheter som utfører tjenester og bygge- og anleggsarbeider for offentlige oppdragsgivere, ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

§ 2. Definisjoner

Definisjonene i forskrift 7. april 2006 nr. 402 om offentlige anskaffelser og forskrift 7. april 2006 nr. 403 om innkjøpsregler i forsyningssektorene gjelder tilsvarende.

§ 3. Oppdragsgivere som er omfattet av forskriften

Forskriften gjelder statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer.

§ 4. Kontrakter som er omfattet av forskriften

Forskriften får anvendelse på tildeling av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter som overstiger 1,05 millioner kroner eks. mva. for statlige myndigheter og 1,65 millioner kroner eks. mva. for andre oppdragsgivere.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet kan endre disse terskelverdiene.

§ 5. Krav til kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår

Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte

hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har 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 gjelder også for arbeid som skal utføres i utlandet.

Oppdragsgiver skal kreve at leverandøren og eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som medvirker til å oppfylle kontrakten.

Oppdragsgiver skal forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner, dersom leverandøren eller eventuelle underleverandører ikke etterlever kontraktsklausulen om lønns- og arbeidsvilkår. Sanksjonen skal være egnet til å påvirke leverandøren eller underleverandøren til å oppfylle kontraktsklausulen.

§ 6. Krav til informasjon

Oppdragsgiver skal ta inn informasjon om kontraktsklausulen i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget.

§ 7. Kontroll

Oppdragsgiver skal gjennomføre nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Graden av kontroll kan tilpasses behovet i vedkommende bransje, geografiske område mv.

§ 8. Ikraftsetting

Forskriften gjelder fra 1. mars 2008.
vedleggg

FAKTA OM FORSKRIFT OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER

En ny forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter er vedtatt ved kongelig resolusjon av 8. februar 2008. Forskriften har hjemmel i lov av 16. juni 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser § 11a.

Hva er bakgrunnen for forskriften?

Formålet med den nye forskriften er å hindre utnyttning av arbeidskraft. Her har det offentlige som oppdragsgiver et særskilt ansvar for å opptre seriøst og motvirke sosial dumping. Det er viktig at det offentlige stiller krav til arbeidsstandarder og til arbeidsmiljøet for arbeidstakerne som medvirker til å løse offentlige oppdrag.

Norge er allerede forpliktet etter ILO-konvensjon nr. 94 til å pålegge sentrale statlige myndigheter å ta med arbeidsklausuler i sine kontrakter. Klausulene skal sikre arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som holdes på et normalt nivå for sammenlignbart arbeid. Konvensjonen er gjennomført i norsk rett ved rundskriv, men dette gjelder utelukkende statlige myndigheter, dvs. departementene og underliggende forvaltningsorganer.

Sosial dumping kan imidlertid være et problem også ved kontrakter som andre offentlige myndigheter inngår. Samtidig har Arbeidstilsynet rapportert om et økt omfang av brudd på reglene om arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder først og fremst i byggebransjen, men også i for eksempel rengjøringsbransjen, hotell- og restaurasjonsbransjen og ikke minst landbruket, er det avdekket tilfeller av sosial dumping.

Regjeringen finner på denne bakgrunnen at det er mest formålstjenlig med et felles rettslig grunnlag og felles regler for offentlige arbeidsklausuler. Derfor pålegges samtlige offentlige oppdragsgivere med den nye forskriften å ta med slike arbeidsklausuler i sine kontrakter om bygge- og anleggsarbeider. Dette er i tråd med Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og oppfyller samtidig målsetningene i Soria Moria-erklæringen.

Hva er innholdet i den nye forskriften?

Forskriften pålegger offentlige oppdragsgivere å ta med arbeidsklausuler i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Klausulene skal sikre de enkelte arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Klausulene skal gjelde både ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å opp-

fylle kontrakten. Dette gjelder også arbeid som utføres for norske oppdragsgivere i utlandet.

Forskriften pålegger oppdragsgivere å stille krav om at leverandøren og eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til sine ansatte.

For at forskriften skal være et effektivt virkemiddel mot sosial dumping er det viktig med en god oppfølging av klausulen. Oppdragsgivere pliktes derfor til å gjennomføre nødvendig kontroll for å sjekke om krav til lønns- og arbeidsvilkår faktisk blir overholdt. Oppdragsgiver må også forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom dette ikke er tilfellet.

Oppdragsgivere må etter forskriften ta inn informasjon om kontraktklausulen i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget.

Når trer forskriften i kraft?

Forskriften trer i kraft 1. mars 2008.

Forskriften gjelder for anskaffelser som utlyses etter denne datoen, og oppdragsgivere må for slike kontrakter ta inn informasjon om kontraktklausulen i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget.

Hvem gjelder forskriften for?

Forskriften gjelder for samtlige oppdragsgivere i den offentlige sektor, dvs. statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer. Dette gjelder uansett om disse oppdragsgivere er omfattet av den klassiske forskriften eller forsyningsforskriften.

Derimot gjelder forskriften ikke private forsyningsforetak.

Hvilke kontrakter gjelder forskriften og med hvilke terskelverdier?

Forskriften gjelder for kontrakter om bygge- og anleggsarbeider og tjenester – både prioriterte og uprioriterte. Dette gjelder likevel kun når kontrakten overstiger en viss terskelverdi. At det er fastsatt en slik terskelverdi er begrunnet i at det ikke bør stilles for store krav til bruk av ressurser og oppfølging av kontrakter med lav verdi.

EØS-terskelverdien for tjenester synes å være en tilrådelig grense. Terskelverdien for både kontrakter om tjenester og bygge- og anleggsarbeider er derfor fastsatt til:

• 1.050.000 kroner for statlige myndigheter.

• 1.650.000 kroner for andre oppdragsgivere.

Dette svarer til de nye terskelverdiene som forventes å tre i kraft 1. april 2008. Departementet har valgt å anvende disse nye terskelverdier i ILO-forskriften allerede fra 1. mars hvor denne forskriften trer i kraft.

Hva er «normalt lønnsnivå»?

Med «normalt lønnsnivå» menes at samlede lønns- og arbeidsvilkår skal holdes på et normalt nivå for sammenliknbart arbeid i vedkommende bransje og geografisk 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 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.

Forskriften 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.

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.

Forskriften gjelder også for arbeide som utføres i utlandet. Dersom arbeidet for eksempel skal utføres i Polen, vil det være de normale lønns- og arbeidsvilkårene i Polen som skal legges til grunn.

Hva dekker «lønns- og arbeidsvilkår» i forhold til tariffavtaler?

Det er i utgangspunktet minstelønnsbestemmelsene i den aktuelle tariffavtalen som er normgivende. I tillegg vil det i konkrete tilfeller også være naturlig å inkludere andre bestemmelser som kan være av betydning for det faktiske lønnsnivået, som for eksempel eventuelle overtidsbestemmelser og skiftsatser i bransjer der det ofte opereres med skiftordninger.

Kjernen vil i imidlertid være tariffavtalens lønns- og arbeidstidsbestemmelser. Bestemmelser om arbeidstid må ses i nær sammenheng med regulering av lønn, blant annet fordi arbeid

utover den avtalte arbeidstid vil gi krav om overtidsbetaling. 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 vises til utlendingsforskriftens bestemmelser om vilkår for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse og praksis fra Utlendingsdirektoratet. Det vises også til praksis fra Tariffnemnda etter allmenngjøringsloven, der det er allmenngjort bestemmelser om arbeidstid, 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.

Hvordan skal oppdragsgivere gjennomføre kontroll og oppfølging?

Oppdragsgiver skal gjennomføre den nødvendige kontroll for å sjekke om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Det kan for eksempel være kontroll i form av at leverandøren skal fremlegge dokumentasjon på de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for de som skal utføre oppdraget. Kontrollen kan gjerne skje ved bruk av stikkprøver.

Oppdragsgiver kan imidlertid tilpasse bruken av ressurser og graden av kontroll til behovet i vedkommende bransje, geografiske område mv. Bakgrunnen er at kostnadene ved å føre kontroll ikke skal overstige de gevinster som oppnås.

Det betyr at det er oppdragsgiver som etter en konkret vurdering av behovet bestemmer når og hvor ofte det skal utføres kontroll. Det er imidlertid naturlig at det oftere føres kontroll i områder og bransjer der en er kjent med at sosial dumping er et problem. Tilsvarende bør det brukes mindre ressurser til kontroll der for eksempel oppdragsgiver ikke har grunn til å anta at leverandøren opererer med uakseptable lønns- og arbeidsvilkår.

Det skal understrekes at oppdragsgiver løpende – og ikke bare ved kontraktens inngåelse – må foreta en slik vurdering av behovet for kontroll. Oppdragsgiver må i den forbindelse ta høyde for eventuelle endringer som skjer i det geografiske område eller i bransjen.

Hvem skal gjennomføre kontroll med underleverandører?

Ifølge den nye forskriften er det utelukkende oppdragsgiver som plikter å føre kontroll – også i forhold til underleverandører. Det betyr blant annet at oppdragsgivere også kan kreve at eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som medvirker til å oppfylle kontrakten. Hovedleverandøren blir altså ikke pålagt noen kontrolloppgave overfor underleverandører gjennom denne forskriften.

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. Hovedleverandørene må derfor sørge for egnede metoder for å sikre at underleverandørene opererer med normale lønns- og arbeidsvilkår.

Forskriften vil på noen områder være overlappende med forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett ved allmenngjøring av tariffavtaler som er under utarbeiding av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Departementet legger til grunn at den kontroll og rapportering som må til for å oppfylle påseplikten normalt vil gi den dokumentasjon en offentlig oppdragsgiver kan kreve etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Hvem kan påberope seg kontrollplikten?

Det er oppdragsgiver som skal gjennomføre den nødvendige kontrollen ut fra en vurdering av behovet i vedkommende område eller bransje. Det vil si at det er oppdragsgiver som vurderer når og i hvilket omfang kontroll er nødvendig.

Tredjepart, for eksempel den enkelte arbeidstaker, kan altså ikke direkte kreve at oppdragsgiver utfører kontroll. Det er imidlertid intet til hinder for at tredjepart gjør oppdragsgiver oppmerksom på at leverandører i konkrete tilfeller opererer med uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Mottar oppdragsgiver en slik henvendelse av seriøs karakter må oppdragsgiver ta det alvorlig, og det må inngå med betydelig vekt i oppdragsgivers vurdering av om det er nødvendig å foreta kontroll. Det bemerkes i den forbindelse, at oppdragsgivers manglende kontroll etter omstendighetene vil kunne anses som et brudd på forskriften.

Hva skal oppdragsgiver gjøre dersom en leverandør ikke overholder klausulen om lønns- og arbeidsvilkår – hvilke sanksjoner kan anvendes?

Forskriften krever at oppdragsgiver skal betinge seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom en leverandør ikke overholder klausulen om lønns- og arbeidsvilkår. Disse skal være

egnet til å påvirke leverandøren eller underleverandøren til å oppfylle kontrakten.

Forskriften sier ikke noe om hvilke typer sanksjoner oppdragsgiver kan anvende. Det skyldes at ulike sanksjonsmodeller kan være egnet for ulike kontraktstyper og i ulike situasjoner.

En mulig sanksjon kan være at oppdragsgiver holder tilbake deler av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdene er i orden. En kontraktsklausul om sanksjon kan for eksempel formuleres på følgende måte:

«Dersom leverandøren ikke etterlever klausulen, har oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdene er i orden. Summen som blir tilbakeholdt skal svare til ca. 2 ganger innsparingen for arbeidsgiveren».

Hva skjer dersom oppdragsgiver ikke medtar en klausul om lønns- og arbeidsvilkår?

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

Brudd på denne forskriften er sammenlignbare med andre brudd på anskaffelsesregelverket. I forskrift om offentlige anskaffelser står det for eksempel at oppdragsgiver skal kreve at samtlige norske leverandører fremlegger en skatteattest og en HMS-egen-erklæring. Det vil tilsvarende være et brudd på denne 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 at visse type brudd kan korrigeres av oppdragsgiver underveis i en konkurranse, mens andre brudd vil føre til at konkurransen må avlyses og/eller at bruddet gir en eller flere av partene krav på erstatning.

Ved mistanke om overtredelse av forskriften er det mulig å bringe inn oppdragsgiveren for tingsretten eller å sende inn en klage til Klagenemnda for offentlige anskaffelser.

I LOV 4. JUNI 1993 NR. 58 OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER MV. GJØRES FØLGENDE ENDRINGER:

Ny § 13 skal lyde:

§ 13. Solidaransvar for oppdragsgivere

Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepenger, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie, til arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører.

Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Forfallstiden for feriepenger reguleres av lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Solidaransvarlig skal snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet.

Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig.

Departementet kan gi nærmere regler om utformingen av

ansvaret i forskrift. Departementet kan også gi forskrift om at virksomhet som bestiller et produkt eller et resultat, skal omfattes av solidaransvaret dersom særlige hensyn tilsier det. Dette gjelder ikke bestiller som er forbruker.

II

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie gjøres følgende endringer:

§ 11 nr. 6 skal lyde:

(6) *(Utbetaling fra solidaransvarlig oppdragsgiver etter allmenngjøringsloven)*

Der solidaransvarlig oppdragsgiver utbetaler arbeidsvederlag til arbeidstaker i medhold av allmenngjøringsloven § 13, utbetales feriepenger av arbeidsvederlaget samtidig.

§ 11 nr. 6 til 8 blir nye nr. 7 til 9.

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

FORSLAG TIL KONTRAKTSBESTEMMELSER

BNL anbefaler at hovedleverandøren – i praksis en hovedentreprenør eller totalentreprenør (heretter felles omtalt HE/TE) – benytter nedenstående forslag til kontraktsbestemmelser ved inngåelse av kontrakt med underleverandører.

Kontraktsbestemmelsene omhandler gjeldende myndighetskrav vedrørende informasjonsplikt, påseplikt og solidaransvar, samt krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Det er ikke noe myndighetskrav om at solidaransvar og tilbakeholdsrett må reguleres i kontrakten. BNL anbefaler imidlertid at forslaget til kontraktsbestemmelser benyttes.

En underleverandør kan være en underentreprenør (heretter omtalt UE) eller en utleiebedrift som leier ut arbeidstakere (heretter omtalt UB). De samme myndighetskrav gjelder for de to typer avtaler.

En avtale om innleie av arbeidstakere fra UB kan inngås av HE/TE, men kan også inngås av en UE nedover i kjeden. Vi har derfor valgt å benevne bedriften som inngår avtale om innleie av arbeidstakere for innleiebedrift (IB).

BNL har utarbeidet separate kontraktsbestemmelser for de to typetilfellene:

- Ett sett kontraktsbestemmelser som skal brukes når HE/TE inngår **entreprisavtale** med UE
- Ett sett bestemmelser som skal brukes når HE/TE eller UE inngår avtale med UB om **innleie** av arbeidstakere.

Kontraktsbestemmelser til bruk når hovedleverandøren (HE/TE) inngår avtale med underentreprenør (UE):

1. Gjennomføring av informasjons- og påseplikt om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til allmenngjøringsforskrifter

UE plikter for egne arbeidstakere å ha lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene i henhold til de til enhver tid

gjeldende **allmenngjøringsforskrifter**.

- UE plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for egne arbeidstakere og arbeidstakere hos eventuelle kontraktsmedhjelpere i alle underliggende ledd i kontraktskjeden.
- Opplysningene skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister.

2. Solidaransvar etter allmenngjøringsforskrifter

2.1 Den bedriften i kontraktskjeden som får krav fra arbeidstakere rettet mot seg etter ordningen om solidaransvar etter allmenngjøringsloven, har plikt til skriftlig å informere de øvrige bedriftene snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet har kommet frem.

2.2 Regress

Dersom HE/TE må oppfylle solidaransvaret, kan HE/TE søke regress hos UE eller den enkelte av UEs kontraktsmedhjelpere for alle kostnader i forbindelse med kravet.

Dersom UE eller UEs kontraktsmedhjelpere oppfyller solidaransvaret, er UE eller UEs kontraktsmedhjelpere avskåret fra å kreve regress hos HE/TE.

UE er ansvarlig for å innhente skriftlig aksept fra eventuelle kontraktsmedhjelpere om at de aksepterer ovenstående regulering av regressadgangen. Denne aksepten skal oversendes HE/TE samtidig med inngåelsen av kontrakten.

2.3 Tilbakeholdsrett

I forbindelse med solidaransvaret kommer kontraktens misligholdsbestemmelser (Norsk Standard og bakgrunnsretten) til anvendelse, herunder HE/TE rett til å holde tilbake betaling.

HE/TE's tilbakeholdsrett vil blant annet gjelde i de tilfeller der HE/TE har krevd dokumentasjon i henhold til påseplikten, og

- fremlagt dokumentasjon avdekker at lønn m.m. i henhold til allmenngjøringsforskrift ikke er betalt, eller
- dokumentasjon ikke blir levert HE/TE til rett tid.

Det samme gjelder der en eller flere arbeidstakere hos UE og/

eller UE's kontraktsmedhjelpere har fremsatt krav om innfrielse av lønnskrav i henhold til solidaransvaret overfor HE/TE eller annen solidaransvarlig i kontraktskjeden.

3. Informasjonsplikt om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

UE plikter for egne arbeidstakere å ha lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter der den gjelder.

- UE plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for egne arbeidstakere og arbeidstakere hos eventuelle kontraktsmedhjelpere i alle underliggende ledd i kontraktskjeden.

4. Videreføring

UE plikter å videreføre disse bestemmelsene i kontrakten med eventuelle kontraktsmedhjelpere, og disse igjen i alle underliggende ledd.

Dersom UE unnlater å gjøre dette, eller dersom UEs kontraktsmedhjelpere misligholder sine forpliktelser etter disse spesielle bestemmelsene, er UE ansvarlig overfor HE/TE.

Kontraktsbestemmelser til bruk når innleiebedrift (IB) inngår avtale med utleiebedrift (UB) om innleie av arbeidstakere:

(IB) kan være en hovedentreprenør (HE), Totalentreprenør (TE) eller underentreprenør (UE)

1. Gjennomføring av informasjons- og påseplikt om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til allmenngjøringsforskrifter

Utleiebedriften (UB) plikter for egne arbeidstakere å ha lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene i henhold til de til

enhver tid gjeldende **allmenngjøringsforskrifter**.

- UB plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere.
- Opplysningene skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister.

2. Solidaransvar etter allmenngjøringsforskrifter

2.1 Regress

Dersom IB eller en bedrift oppover i kontraktskjeden må oppfylle solidaransvaret overfor UB's arbeidstakere, og den innfriende bedriften krever regress hos IB, kan IB søke regress hos UB for alle kostnader i forbindelse med innfrielse av kravet.

2.2 Tilbakeholdsrett

I forbindelse med solidaransvaret kommer kontraktens misligholdsbestemmelser til anvendelse, herunder IB's rett til å holde tilbake betaling.

IB's tilbakeholdsrett vil blant annet gjelde i de tilfeller der IB har krevd dokumentasjon i henhold til påseplikten, og

- fremlagt dokumentasjon avdekker at lønn m.m. i henhold til allmenngjøringsforskrift ikke er betalt, eller
- dokumentasjon ikke blir levert IB til rett tid.

Det samme gjelder der en eller flere arbeidstakere hos UB har fremsatt krav om innfrielse av lønnskrav i henhold til solidaransvaret overfor IB eller annen solidaransvarlig i kontraktskjeden.

3. Informasjonsplikt om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

UB plikter for sine arbeidstakere å ha lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter der den gjelder.

- UB plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere.

RUTINER MOT SOSIAL DUMPING AV LØNN PÅ BYGGEPLASSER

Formål	Hindre sosial dumping av lønns- og arbeidsvilkår på våre byggeplasser
Utføres av	Leder/prosjektleder og dennes medhjelper
Når	Når det inngås kontrakter med underleverandører Når arbeidet starter opp Når det mottas bekymringsmeldinger Når tillitsvalgte ber om innsyn i lønnsvilkår hos underleverandører
Henvisninger	Forskrifter om allmenngjøring på byggeplasser- bygningsarbeid og elektroarbeider Forskrifter om informasjons- påseplikt og tillitsvalgtes innsyn
Hjelpemidler, dokumentasjon	BNLs veileder som du får fra bedriftens organisasjon, hjemmeside bnl.no

Gjennomføring

- Kontrakter skal inneholde informasjon om lønnsklausuler og påseplikt/dokumentasjonsplikt for underentreprenører i alle ledd
- Møte med ledelsen hos underleverandør - gå gjennom regelverket for allmenngjøring – skriv referat som arkiveres.
- Etter behov kreve dokumentasjon og utlevering av arbeidsavtaler, lønns slipper og timelister for alle ansatte.
- Boforhold må være i hht arbeidsmiljølovens § 4-4.
- Ved bekymringsmeldinger - kontakt ledelsen hos Underleverandør snarest og krev redegjørelse
- Sett tidsfrister for gjennomføring av eventuelle pålegg om dokumentasjoner.
- Gi skriftlig pålegg om rettelse dersom det konstateres avvik.
- Gå frem hensynsfullt
- Samarbeide med tillitsvalgte
- Samarbeide med Arbeidstilsynet
- Etter behov - drøfte med underleverandørene at lønns- og arbeidsvilkår er i orden
- Mediahenvendelser – kontakt bedriftsledelsen

REGJERINGENS DEFINISJON AV SOSIAL DUMPING I STATSBUDEJETTET 2010:

” Etter Regjeringens syn er det sosial dumping både når utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse,- miljø- og sikkerhetsregler herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenlignet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Sosial dumping rammer også andre arbeidstakere og virksomheter i Norge. Det kan føre til urettferdig konkurranse med urimelig press på opparbeidede rettigheter og svekke rekruttering til særlig utsatte yrker og bransjer, og seriøse bedrifter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører.

KONTAKTINFORMASJON

Aktuelle linker:

www.arbeidstilsynet.no
www.bnl.no
www.regelhjelp.no
www.tariffnemda.no
www.taxnorway.no

For nærmere veiledning:

- BNL-advokatene: tlf 23 08 80 00
- Bedriftenes bransjeforening
- Arbeidstilsynet.

Informasjon om Landsomfattende overenskomster får du hos NHO/BNL og LO/Forbundene

BNLS BRANSJEORGANISASJONER

