

Nærings- og fiskeridepartementet
Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

Vår dato: 03.02.2023
Deres dato: 04.11.2022
Vår referanse: [Vår ref]
Deres referanse: 22/6169-1

Høringssvar – forslag til endringer i regelverket om offentlige anskaffelser og byggherreforskriften – "Norgesmodell"

1. INNLEDNING OG SAMMENDRAG

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til brev og høringsnotat 4. november 2022 med forslag til endringer i regelverket for offentlige anskaffelser og kontraktsvilkår om lønns- og arbeidsforhold. Fristen for høringssvar er 4. februar 2023.

Av høringsnotatet fremgår det at Norgesmodellen skal utvikles i flere steg. Denne høringen omfatter bare byggenæringen og renholdbransjen. Byggenæringen er organisert i Byggenæringens Landsforening (BNL), mens renholdsbransjen er organisert i NHO Service og Handel. Høringssvaret er utarbeidet på vegne av NHO og med tilsluttede landsforeninger. NHO er imidlertid kjent med at BNL inngir en egen høringsuttalelse.

NHO med tilslutning av landsforeningene har følgende hovedsynspunkter til departementets forslag:

1. **En enhetlig modell:** NHO tok til orde for en "Norgesmodell" allerede under Arendalsuka 2019. Offentlig sektor kjøper inn varer og tjenester for over 650 milliarder kroner hvert år, og har en unik mulighet for å fremme et seriøst arbeidsliv. Arbeidskriminalitet skaper problemer for arbeidstakere som blir utnyttet, og for seriøse bedrifter som blir utkonkurrert av useriøse aktører. På sikt ser vi for oss at den også kan brukes for å stimulere til mer klimavennlige og innovative anskaffelser. For god ordens skyld vedlegger vi brev av 14. mars 2022, hvor vi beskriver de elementene som etter vår oppfatning må være på plass for at Norgesmodellen skal bli en suksess.

For bedriftene er det viktig å ha ett sett nasjonale regler å forholde seg til, for å skape forutsigbarhet og like konkurransevilkår, med mulighet for bransjevise tilpasninger. NHO synes det er positivt at Regjeringen har satt i gang dette arbeidet. Neste steg av Norgesmodellen bør imidlertid utarbeides i tett dialog med partene. NHO er uenig i regjeringens forslag om at Norgesmodellen skal komme i tillegg til de lokale-, fylkeskommunale og statlige modellene. NHO mener at arbeidstakerne i Norge har behov for likt vern, uavhengig av i hvilken kommune

arbeidet utføres i. Våre medlemsbedrifter arbeider på tvers av kommune- og fylkesgrensene. Etter NHOs oppfatning bør rettsregler som utgangspunkt gjelde likt i hele Norge. NHO frykter at forslaget vil gjøre det enda mer krevende for våre medlemmer å navigere i.

- Når innkjøperen skal være kontrollør, må det være klart for innkjøperen hva hen skal kontrollere:** NHO er for effektive regler og kontrollmekanismer. Det bidrar til å sikre seriøsitet. Derfor er vi opptatt av at kontraktskravene som stilles må være så klart og tydelig formulert at de blir tolket på samme måte av alle innkjøpere. Flere av kontraktsvilkårene som nå foreslås forskriftsfestet, er så skjønnsmessige at de blir vanskelig å sette som vilkår i kontrakt.
- En enhetlig håndhevelse:** NHO er bekymret for om de ulike kommunene har den nødvendige kompetansen og de nødvendige ressursene for at reglene skal få sin tiltenkte effekt. Når eksempelvis Utsira, Ullensaker og Utdanningsdirektoratet kan oppstille forskjellige krav til lønns- og arbeidsvilkår, gjøres kontrollvirksomheten svært komplisert.
- Informasjonsdeling mellom offentlige etater er mest effektivt:** Det viktigste for Regjeringens innsats mot useriøse i offentlige kontrakter er tiltak for å bedre informasjonsdeling mellom offentlige etater. Bedre tilgang på sanntidsdata ville sikre bedre og mer effektiv kontroll for oppdragsgivere. Etter NHOs oppfatning kan modellen for digital kontroll av obligatorisk tjenstepensjon fra 2021 tjene som forbilde på andre områder. NHO viser også til systemet med informasjonsdeling gjennom StartBANK som en mulig inspirasjonskilde.

2. OVERORDNET OM KONTRAKTSVILKÅR SOM REGULERINGSMEKANISME FOR ETTERLEVELSE AV ARBEIDSMILJØ- OG SIKKERHETSREGLER

Norsk arbeidsliv er preget av bred yrkesdeltakelse, høy produktivitet og tillit mellom arbeidstakere og mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen anses som et grunnleggende trekk i norsk arbeidsliv.¹ Arbeidsmiljølovgivningen er godt utbygget. Regelverket er tilpasset med særlige krav i bransjer der offentligrettslige tilsynsmyndigheter har avdekket mange lovbrudd.

Kontraktsvilkår om at leverandører skal følge allerede vedtatte lover og forskrifter, kan være et supplement til eksisterende kontroll som gjennomføres av offentlige tilsynsmyndigheter. De foreslåtte kontraktsvilkårene innebærer først og fremst at en ytterligere part – den offentlige innkjøperen – skal føre tilsyn med at lov eller forskrift følges.

For at denne typen innkjøperkontroll skal være effektiv og målrettet, må det være klart og tydelig for innkjøperen hva som skal kontrolleres. Siden det nå i realiteten kan bli flere tilsynsmyndigheter – Arbeidstilsynet og innkjøperen – må det være en forutsetning at alle har samme forståelse av hva som skal til for å etterleve loven og forskriftene. Dersom de ulike kontrollørene eksempelvis skulle ha ulik

¹ Prop. 14 L (2022-2023) pkt. 3.1.3.

oppfatning av hva som skal til for å være "arbeidstaker", jf. arbeidsmiljøloven § 1-8, vil de foreslåtte reglene kunne bli svært prosesskapende.

Hovedinntrykket blant NHOs medlemmer er ikke at det mangler regler eller retningslinjer for lønns- og arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser. Det finnes for eksempel:

- Allmenngjøring av tariffavtaler for en rekke bransjer, herunder for renhold og for byggebransjen.
- For arbeid dekket av allmenngjøringsforskrifter gjelder det spesialregler om bl.a. innsynsrett for tillitsvalgte, informasjons- og påseplikt og solidaransvar for underleverandørers lønnsplikter.
- Regionale verneombud for en rekke bransjer, herunder for renhold og for byggebransjen.
- Godkjenningsordning for renholdsbransjen.
- Samt generelle verneregler i arbeidsmiljøloven.

Felles for reglene som er listet opp ovenfor er at de enten er generelle eller bransjespesifikke.

Norgesmodellen innfører en ny reguleringsteknikk: Et felles sett med regler gjennom Norgesmodellen, men deretter adgang for alle landets kommuner, fylkeskommuner og offentlige oppdragsgivere til å supplere med egne krav. Dette er en realitet i dag gjennom for eksempel Oslomodellen, Skienmodellen, Lørenskogmodellen. I 2020 hadde om lag 170 kommuner ulike "modeller" mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.² For næringslivet er det enkelt å forholde seg til generelle regler og bransjespesifikke regler. Men når man supplerer dette med ulike kommunale regler for samme type arbeid, er det svært krevende.

Et eksempel kan være illustrerende: Et renholdsfirmas tilbyder til Oslo kommune og til Nordre Follo kommune. Siden avstanden mellom Oslo og Nordre Follo ikke er stor, er det de samme renholderne som gjør rent både i Oslo og på Kolbotn. For å levere tjenester til Nordre Follo kommune må leverandøren oppfylle kravene i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter,³ mens man i tilbudet til Oslo kommune i tillegg må oppfylle de særkrav som kommunen stiller gjennom Oslomodellen, som for eksempel krav til bruk av fast ansatte, krav til tarifflønn mellom oppdrag (ved bruk av bemanningsbyrå) samt en rekke andre særkrav mv.⁴ NHO peker også på at Oslo kommune har svært vidtgående sanksjonsregler i sine kontraktsvilkår. En rekke av bestemmelsene er sanksjonert med inntil 1 % av kontraktssummen i bot. Både for store og små bedrifter er det krevende å forholde seg til forskjellige regler, når markedet er det samme, tjenesten er den samme og arbeidstakerne er de samme. Det er også krevende når disse to kommunene skal foreta kontroll på ulikt grunnlag. NHO har erfaring med at denne type særkrav skaper uklarheter og konflikter.

² <https://www.nkrf.no/nyheter/2020/10/08/om-lag-170-kommuner-har-modeller-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskrim> - Publisert 08.10.2020.

³ <https://www.nordrefollo.kommune.no/tjenester/naringsliv/anskaffelser/> (sist besøkt 16.01.2023)

⁴ <https://www.oslo.kommune.no/for-vare-leverandorer/krav-til-leverandorer/oslomodellen/#gref> (sist besøkt 16.01.2023)

NHO savner derfor en mer overordnet vurdering av gevinsten med å mangfoldiggjøre kontrollvirksomheten. NHO er bekymret for at deler av forslaget til Norgesmodell først og fremst fører til mer byråkrati og prosess, og i mindre grad verner dem forslaget er ment å verne. NHO er derfor tilfreds med at det er nedsatt et lovutvalg med et vidt mandat for forenkling og forsterking av anbudsreglene.

3. MERKNADER TIL DEPARTEMENTENES ENKELTE FORSLAG

3.1 NHO er positiv til kontraktsvilkår om HMS-kort

NHO støtter forslaget om at innkjøper skal stille kontraktsvilkår om HMS-kort, jf. forslaget til § 5 D i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Det gjelder allerede krav om å inneha eller ha søkt om HMS-kort i de bransjene som er omfattet av Norgesmodellen i forslaget.

NHO er imidlertid kjent med at det er betydelige kapasitetsutfordringer for utstedelse av HMS-kort. Dette kan illustreres slik:

- For arbeidstakere som følger med utenlandsk oppdragstaker til Norge eller engasjeres som selvstendige oppdragstakere, muliggjør regelverket parallell søknad om D-nummer og HMS-kort.
- For arbeidstakere uten norsk fødselsnummer som tar ansettelse i Norge, er forutsetningen for å få utstedt HMS-kort at søkeren oppgir D-nummer i søknaden. Et slikt D-nummer kan ikke angis uten at det er gjennomført fysisk ID-kontroll på skattekontor eller servicekontor. Byggenæringens landsforening (BNL) undersøkte 19. desember 2022 mulige tidspunkt for ID-kontroll i Stor-Oslo. Første ledige time ble da oppgitt å være 3. februar 2023. Eksempelet underbygger viktigheten av at de kravene som det offentlige skal stille følges opp med praktiske muligheter for enkel etterlevelse.

Også medlemsbedrifter i renholdsbransjen i NHO Service og Handel har opplevd utfordringer med ventetid. Virksomheter har fått opplyst at det tidvis kan ta flere måneder å få HMS-kort av grunner helt utenfor virksomhetenes kontroll. Slike forhold kan de som tilbyr tjenester ved offentlige anbudskonkurranser rimeligvis ikke bære konsekvensene av. Skal det stilles krav om HMS-kort som et kontraktsvilkår, må det være en forutsetning at den som søker får en slikt kort innen rimelig tid.

3.2 Kontraktsvilkår om obligatorisk tjenstepensjon kan og bør følges opp på en enklere måte enn forslagens modell

NHO er positiv til forskriftskrav om tilknytning til obligatorisk tjenstepensjon som kontraktsvilkår. Den foreslåtte kontrollmetodikken – at leverandøren skal måtte dokumentere sine pensjonsavtaler til 356

kommuner, 11 fylkeskommuner og tusenvis av offentlige oppdragsgivere – fremstår som unødvendig komplisert.

NHO minner om at kontrollen av etterlevelse av OTP-loven er overført til Skatteetaten etter lovendring 1. juli 2021. Kontrollen med tilknytning til OTP-loven er nå automatisert slik:

- Ved inngivelse av A-melding til NAV, SSB og Skatteetaten skal arbeidsgiver i dag blant annet rapportere hvem som er valgt som pensjonsleverandør.
- Dersom virksomheter unnlater å angi pensjonsleverandør, utsteder Skatteetaten automatisk varsel om tilsyn.
- Systemet bygger på digital API-kvittering mot registrerte data i sanntid.

Etter NHOs oppfatning er slik automatisk kontroll langt enklere og mer treffsikker, enn at leverandøren skal måtte dokumentere sine pensjonsavtaler til sine leverandører enkeltvis. Kontrollen om etterlevelse av OTP er allerede ivaretatt av Skatteetaten.

Etter NHOs oppfatning bør det vurderes om denne digitale informasjonen også kan gjøres tilgjengelig i leverandørregistre som StartBANK e.l.

3.3 NHO er positiv til tiltak mot kontant betaling

NHO er positiv til tiltak mot kontant betaling. NHOs standpunkt er at ingen virksomheter skal ha berettigede forventninger om frigjørende betaling med kontanter. Som et utgangspunkt mener NHO at et slikt krav ikke skal begrenses til anskaffelser over terskelverdiene, jf. anskaffelsesforskriften del II og del III.

For ordens skyld nevnes at NHO oppfatter at også varekjøp omfattes av plikten til betaling via bank «i forbindelse med utførelsen av bygge- og anleggsarbeider eller renholdstjenester», jf. forslaget til § 19-5 i anskaffelsesforskriften og forslaget til § 7-10 i forsyningsforskriften.

Forslaget reiser spørsmål om hvordan departementene ser for seg at kontroll skal gjennomføres.

Angivelsen av at kontraktsvilkåret skal følges av tilhørende sanksjoner som innebærer at manglende mulighet for kontroll innebærer mislighold, fremstår lite gjennomtenkt.

En måte å kontrollere betalingsmidler er å fremskaffe oversikt over alle varer og tjenester som er levert mot vederlag, for så å be om kvittering på bankbetaling. Noen annen måte å bevise at noe ikke har skjedd, er ikke lett å se.

NHO mener det må utredes nærmere hvordan kontrollen kan innrettes slik at omfattende ressursbruk, samt misbruk av prisinformasjon mv. unngås.

3.4 NHO støtter forholdsmessige HMS-krav til kommunikasjon og språk

Innledning

NHO er positiv til forholdsmessige HMS-krav til kommunikasjon og språk, men mener at forslagene til språkferdigheter i byggherreforskriften er utformet uklart.

Innledningsvis vil NHO minne om at partene i fronttoppgjøret i 2014 ble enige om å henvende seg til regjeringen med krav om å etablere tilbud om første gangs norskopplæring for utenlandsk arbeidskraft, og et system for sidestilling av utenlandsk arbeidskraft til byggenæringen og industrien. Når det gjelder norsk språk ble det satt ned en gruppe fra Norsk Industri, BNL, Fellesforbundet og regjeringen hvor det ble utarbeidet forslag til norskopplæring. Et slik tilbud ble opprettet og lagt til daværende Kompetanse Norge. Dette tilbudet finnes fortsatt i dag og bør brukes mer enn det gjøres i dag.

Det vises også til *Omforente seriositetsbestemmelser* som har vilkår knyttet til HMS, kommunikasjon og språk. Disse kravene harmonerer med Arbeidstilsynets veileder "Forstår du hva jeg sier" og er innarbeidet i bransjepraksis. Det er viktig at kravene som innføres for byggenæringen er i overenstemmelse med dette, jf. punkt 6 i de omforente seriositetsbestemmelsene.

Informasjonsplikt etter byggherreforskriften § 19. Forholdet mellom annet og tredje ledd

Etter byggherreforskriften § 19 andre ledd er arbeidsgiver forpliktet til å informere «på en forståelig måte» om «alle tiltak som skal treffes om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen.». Det gjelder med andre ord allerede i dag et generelt krav om at informasjon om HMS skal utformes mest mulig språklig universelt.

Etter forslaget til nytt tredje ledd i § 19, foreslås det at tilleggsinformasjon knyttet til arbeidsutførelsen skal utformes særskilt for dem som skal utføre de enkelte arbeidsoperasjoner. Etter NHOs oppfatning er det uklart hva tredje ledd innebærer, når man allerede har en generell plikt etter annet ledd. Departementet bes klargjøre forholdet mellom annet og tredje ledd.

Oppregningen av dokumentasjon som skal foreligge - § 19 tredje ledd

NHO stiller også spørsmål ved hensiktsmessigheten av oppregning av hvilken dokumentasjon som skal foreligge på et språk den enkelte forstår godt, jf. forslaget § 19 tredje ledd. Det er grunn til å minne om at det for sikkerhetsdatablader og bruksanvisninger for verktøy allerede foreligger EU-krav om språklig tilgjengelighet. Og i EU alene er det 24 ulike, men like offisielle språk. Det er også uklart hva som menes med «verneprotokoller». Etter NHOs oppfatning bør kravene til dokumentasjon harmoniseres med innarbeidet bransjepraksis.

Den kvalitative språkferdigheten - «.. et språk den enkelte forstår godt» - § 19 tredje ledd

Etter forslaget skal dokumentasjonen som skal foreligge, jf. foregående punkt, skal være tilgjengelig på «.. et språk den enkelte forstår godt». NHO mener at begrepet "godt" ikke bør innføres fordi det bryter med innarbeidet bransjestandard, og gjeldende nivå på språkkrav (nivå A1) definert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Hva som egentlig kreves for at det skal være et språk den enkelte forstår «godt» er ikke nærmere definert i høringsnotatet. Etter NHOs oppfatning er det fullt mulig å beherske et godt arbeidsspråk uten derved å oppfylle kvalitative krav til språkforståelse på andre livsområder. Motsatt er det fullt mulig å gjøre seg godt forstått på andre livsområder enn i arbeidslivet.

Etter NHOs oppfatning kan formålet om språkkrav nås bedre med mindre detaljgrad i byggherreforskriften. Det vesentlige er uansett oppmerksomhet rundt språkforståelse og betydningen av muntlig kommunikasjon for god sikkerhet i arbeidet. Det avgjørende må være at mulig farefullt arbeid ikke skal påbegynnes før de som skal gjøre arbeidet forstår hverandre.

Dokumentasjonskrav for språkferdigheter

Merknadene om hvordan språkkrav kan eller skal dokumenteres i høringsforslagets punkt 6.7, etterlater uklarheter. Departementet foreslår at språkkrav vil kunne dokumenteres, «.. for eksempel ved fremleggelse av sertifikat, CV eller annen attest som er egnet til å vise språkkunnskaper». NHO opplever at det er uklart om egenerklæringer er tilstrekkelig.

3.5 Krav til kontraktsvilkår om ansettelse

NHO går imot forslaget om kontraktsvilkår om ansettelse, jf. forslaget til ny § 5B i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Etter forslaget skal oppdragsgiver stille krav om at reglene om arbeidstakerstatus og reglene om ansettelse og innleie "overholdes". I realiteten innebærer et slikt kontraktsvilkår at oppdragsgiver skal kontrollere at leverandørens ansatte er korrekt klassifisert i henhold til definisjonene av henholdsvis "arbeidstaker", "fast ansatt", "midlertidig ansatt", "innleid" fra bemanningsforetak eller "innleid" fra produksjonsbedrift, jf. aml. § 1-8 første ledd, jf. § 2-1, samt §§ 14-9, 14-12 og 14-13. Oppdragsgiver skal videre stille krav om at bruk av midlertidig ansatte, selvstendige oppdragstakere og innleie skal "begrunnes skriftlig".

Etter NHOs oppfatning er "overholdelse" av rettsregler ikke egnet som kontraktsvilkår i forbindelse med offentlige anskaffelser.

- *For det første* vil spørsmålet om man står overfor et arbeidstakerforhold eller et oppdragstakerforhold bero på svært skjønnsmessig og komplisert vurdering. Det er i denne sammenhengen tilstrekkelig å vise til "avlaster-trilogien" i Høyesterett.⁵ Dette står i motsetning til et kontraktsvilkår om etterlevelse av OTP-loven, jf. punkt 3.2 over.

⁵ Rt. 2013-354, HR-2016-1366-A og HR 2019-1914-A.

- *For det annet* er det tilsvarende vanskelige skjønnsmessige vurderinger når det gjelder grensen mellom fast ansettelse eller midlertidig ansettelse og mellom de to formene for innleie. Også her foreligger det rikholdig rettspraksis om grensedragningen.
- *For det tredje* er "tilsynsmyndigheten" i dette tilfellet den offentlige innkjøperen. Det er altså Norges minste kommune som skal undersøke om Norges største entreprenørselskap har klassifisert sitt personell på korrekt vis.

Etter NHOs oppfatning er kontraktsvilkår om ansettelser ikke spørsmål som er egnet for kontroll av innkjøper. Det er stor fare for at praksis fra de ulike offentlige innkjøperne vil bli forskjellig. Kontraktsvilkår om ansettelser må dessuten ses i sammenheng med oppdragsgivers rett til å iverksette kontraktsrettslige sanksjoner, jf. forskriften § 6. Vi er også bekymret for at slik kontroll vil kunne sette til side grunnleggende rettssikkerhetsgarantier. Ved tilsyn fra for eksempel Arbeidstilsynet har bedriften muligheter for kontradiksjon, innsyn i saksdokumenter og rett til å klage på eventuelle vedtak. Dette i motsetning til tilsyn basert på kontrakten. Slik vi leser forslaget er rettssikkerhetshensyn ikke i tilstrekkelig grad ivaretatt, ut over muligheten til å gå til søksmål. Men i realiteten vil det være en meget høy terskel for søksmål mot kontraktsparten.

NHO stiller også spørsmålsteget ved begrunnelsen for kontraktsvilkåret som foreslås. I høringsnotatet punkt 6.3.2 heter det på side 34:

«.. krav om bruk av egne ansatte, eller krav som begrenser bruk av innleie eller selvstendige oppdragstakere vil kunne bidra til å øke andelen av ansatte i en topartsrelasjon i leverandørmarkedet. Forskning viser dessuten at faste ansatte har høyere organisasjonsgrad og opplever mer innflytelse i virksomheten ...».

Slik vi forstår Regjeringen er formålet å sikre bruk av ansatte i et topartsforhold. Det er bred enighet om at fast ansettelse er og skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. NHO finner samtidig grunn til å peke på at mange også velger å livnære seg av egen næringsvirksomhet, enkeltpersonforetak, som er bedrift. Det er lite heldig dersom regelverket skal undergrave mulighetene for dette.

3.6 Kontroll og oppfølgingsplikter må avklares

Gjeldende § 6 i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår angir et dokumentasjonskrav på forespørsel fra innkjøper. Gjeldende § 7 pålegger innkjøper å gjennomføre nødvendig kontroll tilpasset de konkrete behov. Deloitte's evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriositet, peker mot at det ikke er mangler ved regler om tilgang til dokumentasjon eller mulighetene for kontroll.⁶ Svikt oppstår fordi ressurser til oppfølging uteblir eller oppfølging skjer for sent i oppfylleelsesfasen. Deloitte's evaluering og tidligere rapporter fra Riksrevisjon har påvist store mangler ved offentlige oppdragsgiveres kontroll av grunnleggende og velkjente krav til lønns- og arbeidsvilkår (allmenngjort minstelønn mv). Dette underbygger at offentlige oppdragsgivere verken har ressurser eller

⁶ https://www.regjeringen.no/contentassets/808b3dbaf0c44e36b4b88b71302bd541/endelig-rapport_evaluering-av-hvordan-offentlige-innkjop-bidrar-til-a-fremme-seriositet_juni-2022-005.pdf

kompetanse til å kontrollere langt mer komplekse og skjønnsmessige regler. I Norge har vi en etablert tilsynsordning hvor det er Arbeidstilsynet som har ansvar og kompetanse til å kontrollere dette på en måte som også ivaretar leverandørenes rettssikkerhet.

Slik NHO forstår høringsforslaget er startpunktet at leverandør og underleverandør plikter å gi oppdragsgiver skriftlig begrunnelse for enhver arbeidskraftressurs som ikke er fast ansatt. Deretter skal oppdragsgiver påse om begrunnelsen «virker plausibel og i tråd med reglene» basert på startpunkt i om «eventuelle personer som er tilknyttet en leverandør som selvstendig oppdragstaker ikke reelt sett er arbeidstaker». Dersom oppdragsgiver anser at begrunnelse mangler, skal dette anses som mislighold av den offentlige kontrakt.

NHO mener at en slik kontrollmetodikk er svært administrativt krevende for både leverandøren og innkjøperen. Både i bygg og renhold er det ikke uvanlig at det underveis i utføringen av kontrakter oppstår endrede behov som nødvendiggjør flere, færre eller andre arbeidskraftressurser enn hva som opprinnelig var tenkt. Etter forslaget er det uklart om en leverandør som underveis i utføringen engasjerer oppdragstakere, eller gjør bruk av midlertidig ansatte som det ikke er arbeid til ved andre prosjekter, bryter kontraktsvilkåret. Etter NHOs oppfatning er et kontraktsvilkår om ansettelse så krevende å kontrollere, at det trolig bare er advokater som får reell glede av det.

3.7 NHO legger til grunn at departementet har vurdert forslaget opp mot EØS-retten

NHO legger til grunn at det er foretatt en EØS-rettslig vurdering av forslagene. I en slik vurdering mener NHO det er viktig også å ta hensyn til bedriftenes rett til å drive næring uten unødvendige hindre.

4. AVSLUTTENDE MERKNADER

NHO er positiv til tiltak som målrettet kan bidra til at offentlige midler ikke tilfaller virksomheter uten vilje og evne til å etterleve gjeldende regler om lønns- og arbeidsvilkår. Kontraktsrettslige mekanismer for avsjekk av typiske lovbrudd som manglende tilknytning til tjenstepensjon, arbeidstakere uten pålagt HMS-kort og at betryggende tilnærming til informasjon og kommunikasjon kan ha tilsiktet effekt.

Virkemidlene for å oppnå formål om seriøsitet, må likevel sees helhetlig opp mot administrative byrder og berettigede krav på rettslig forutberegnelighet virksomheter skal ha. NHO mener flere av problemstillingene berørt i forslaget mer treffsikkert kan adresseres i lovutvalget for revisjon og forenkling. Eksempelvis bør muligheter for mer vidtrekkende mulighet for avvising av leverandører med historikk for mangelfull oppfølging av arbeidsmiljø- og sikkerhetskrav gjennomgås nærmere. En rekke av de krav som foreslås kontraktsfestet kan undersøkes før tildeling skjer.

Metodikken som foreslås for å unngå feilklassifisering av tjenesteforhold og urettmessig innleie og tidsbegrenset ansettelse har hovedvekt på begrunnelsesplikt og dokumentgjennomsyn. NHO frykter at

dette vil gå på bekostning av seriøse virksomheter som vegrer seg mot å gå inn på kontrakter med uoverskuelige administrative plikter.

Med vennlig hilsen



Nina Melsom
Områdedirektør Arbeidsliv og Tariff