



Det kongelige Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Vår dato 28.03.2012  
Deres dato 21.12.2011  
Vår referanse  
Deres referanse 11/5578

## **FORSLAG OM TILSYN MED FORSKRIFT OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER SAMT INNFORING AV HJEMLER FOR Å ILEGGE OVERTREDELSSESGBYR**

Det vises til Arbeidsdepartementets høring i ovennevnte sak, hvor fristen for merknader er satt til 30. mars 2012. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) har følgende merknader til forslagene:

### **1. HOVEDPUNKTER**

Etter forskriften tilligger det oppdragsgiver å stille krav om at lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen. Slik vi forstår det må oppdragsgiver tydelig angi hvilken tariffavtale og hvilke deler av denne det skal tas utgangspunkt i. Dette for å oppfylle EØS-rettens krav til klarhet og gjennomsiktighet. Det stilles med andre ord krav til betydelig presisjon fra oppdragsgivers side. I og med at dette er oppdrag som settes ut til private aktører vil det være en privat tariffavtale det skal tas utgangspunkt i, ikke oppdragsgivers egen tariffavtale. Dette bør presiseres i forskriften, slik at man unngår misforståelser.

Det som kompliserer det hele i betydelig grad er at det finnes en rekke konkurrerende tariffavtaler innenfor de bransjer som berøres av forskriften. Det vil ikke være opplagt hvilken avtale det da skal tas utgangspunkt i. I dette høringssvaret viser vi et eksempel fra transporttjenester for gods, hvor det er fire ulike tariffoverenskomster med tre ulike minstelønnsnivåer. Hva skal velges som utgangspunkt? Hva om ulike offentlige innkjøpere velger forskjellig? Hva skal være grunnlaget for tilsyn? Disse problemstillingene berøres ikke i høringsnotatet. Det gis dermed ingen veiledning i hvordan dette regelverket skal etterleves.

Etter NHOs oppfatning er dette prinsipielt betenkelig og meget problematisk i den praktiske oppfølgingen. Vi anmoder derfor om at departementet kaller inn berørte parter og organisasjoner til et snarlig møte for å gå nærmere inn på de spørsmålene som gjelder valg av tariffavtale med sikte på å finne praktiserbare løsninger.

I høringsdokumentet vurderer departementet også spørsmålet om innføring av hjemmel for å ilegge overtredelsesgebyr. Etter NHOs syn legges det ikke frem dokumentasjon som tilsier at dette er et forslag det er aktuelt å gå videre med nå.

I det videre utdyper vi våre vurderinger av de spørsmål som tas opp i departementets høringsdokument. Vi viser også til tidligere brev og uttalelser om selve forskriften om krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (jf. brev av 4. mars 2008, 17. juni 2010 og 7. oktober 2010).

## **2. FORHOLDET TIL EØS-AVTALEN**

For NHO er det en grunnleggende forventning til Regjeringen at all regulering av arbeidslivet, arbeidsmarkedet og de kommersielle muligheter for våre medlemsbedrifter er i samsvar med de reguleringer som gjelder for å sikre et velfungerende indre marked i EU/EØS-området. NHO har flere ganger påpekt at forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter er i strid med EØS-avtalen, jf. tidligere brev.

EFTAs Overvåkningsorgan (ESA) har i en grunnlagt uttalelse av 29. juni 2011 lagt til grunn at forskriften er i strid med EØS-avtalen. Regjeringen endret forskriften henholdsvis 15. og 21. november 2011. Etter de gjennomførte endringene består fortsatt forskjellsbehandlingen av arbeidstakere avhengig av om arbeidsgiveren deres yter tjenester eller utfører bygg og anlegg for private eller offentlige oppdragsgivere. Etter NHOs oppfatning er derfor forskriften fortsatt i strid med EØS-avtalen, jf. vårt brev av 23. november 2011.

## **3. NÆRMERE OM FORSLAGET OM AT ARBEIDSTILSYNET SKAL FØRE TILSYN MED FORSKRIFTEN**

### **3.1 Rettsgrunnlaget for det foreslåtte tilsynet er uklart**

Et grunnleggende utgangspunkt for et offentlig tilsyn er å se til at lov- og regelverk blir overholdt. Slik forskriften i dag er utformet fastsettes det i forskriften ikke noe bestemt nivå for lønns- og arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser. Dette skaper uklarhet fordi det ofte oppstår tilfeller hvor flere tariffavtaler er anvendelige. I praksis delegerer forskriften fastsettelsen av nivået til innkjøpssjefene i kommunene, fylkeskommunene og tusenvis av statlige enheter, institusjoner og organer. Allerede dette utgangspunkt gjør tilsyn vanskelig: Skal Arbeidstilsynets praksis være basert på en nasjonal standard, geografisk standard, eller skal man ha en praksis for hver enkelt oppdragsgiver? Dersom det er en nasjonal eller geografisk standard som skal danne basisen for tilsynet, vil det være langt mer effektivt å fastsette nivået i forskriften som sådan. Dersom tilsynet skal baseres på praksis hos hver enkelt oppdragsgiver, må det antas at Arbeidstilsynet må tilføres betydelige personelle og økonomiske ressurser for å kunne foreta tilsyn.

Etter NHOs oppfatning er det rettsgrunnlag som danner utgangspunktet for tilsynsoppgaven uklart. Det er i den forbindelse grunn til å minne om EFTA-domstolens avgjørelse i sak E-2/11 premiss (32) hvor det blant annet heter at: "...for å sikre EØS-retten full gjennomslagskraft, må EØS-statene ikke bare bringe sin lovgivning i samsvar med EØS-retten, men de må også gjøre dette ved å vedta lovbestemmelser egnet til å skape en rettstilstand som er tilstrekkelig presis, klar og gjennomsiiktig, slik at enkeltpersoner kan få fullt kjennskap til sine rettigheter og kan påberope seg disse for nasjonale domstoler".

### **3.2. Vesensforskjeller mellom tilsyn etter arbeidsmiljøloven og tilsyn etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Etter arbeidsmiljøloven § 18-1 har Arbeidstilsynet kompetanse til å føre tilsyn med bestemmelsene i og i medhold av loven. Det foreslåtte tilsyn etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter vil på vesentlige punkter skille seg fra tilsynet etter arbeidsmiljøloven.

Pliktsubjektene etter arbeidsmiljøloven er i vid utstrekning "arbeidsgiver", og tilsynsobjektet vil normalt være arbeidsgivers løpende virksomhet og drift. Arbeidstilsynet har kompetanse til å utstede pålegg, enkeltvedtak, tvangsmulkt, samtykke og endog stansing av virksomheten, jf arbeidsmiljøloven §§ 18-6 til 18-9. Poenget med en forføyning overfor en arbeidsgiver vil være å få til endring av virksomheten eller driften fremover i tid, jf også høringsbrevets side 12 om tvangsmulkt. Den arbeidsgiver som blir gjenstand for en forføyning fra Arbeidstilsynet side, kan bringe saken inn for domstolene.

Etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter skal oppdragsgiveren stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med § 5. Arbeidstilsynets tilsynskompetanse skal etter forslaget være rettet mot oppdragsgiveren, og ikke mot tilbyderne eller den tilbyder som til slutt blir kontraktmotpart. En anbudsprosess består i korte trekk av en kunngjøring av en anskaffelse, utarbeidelse av konkurransegrunnlag, tilbudsfrist, tilbudsevaluering, meddelelse av kontraktstildeling og karenstid og deretter inngåelse av kontrakt. Det er ikke problematisert eller kommentert på hvilket tidspunkt Arbeidstilsynet skal forestå sitt tilsyn. Heller ikke de rent faktiske konsekvensene for tredjemenn (tilbydere eller kontraktmotparten) er analysert. Det er f.eks ikke analysert om et pålegg fra Arbeidstilsynet gir oppdragsgiveren "saklig grunn" til å avlyse konkurransen, jf anskaffelsesforskriften § 13-1 (under EØS-terskelverdien) eller § 22-1 (over EØS-terskelverdien). Dersom tilsynet skjer etter at kontrakt er inngått, er det heller ikke redegjort for konsekvensene overfor tredjemann. Skal oppdragsgiver være berettiget til å heve eller si opp kontrakten? Heller ikke forholdet til anskaffelsesloven § 10 om erstatning er berørt i høringen.

### **3.3. Tilsyn i tilfeller hvor det foreligger et allmenngjøringsvedtak (for tiden i skips- og verftsindustrien, byggfag, jordbruk og renhold)**

Dersom anskaffelsen gjelder en tjeneste eller et bygg eller anlegg hvor det foreligger et allmenngjøringsvedtak, skal oppdragsgiveren stille krav om at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende allmenngjøringsforskrift. Arbeidstilsynet kan i slike tilfelle også føre tilsyn med den offentlige oppdragsgiveren, fordi allmenngjøringsvedtaket med preseptorisk virkning fastsetter hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde for anskaffelsen.

Arbeidstilsynets oppgave blir da å kontrollere at oppdragsgiveren i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget har stilt krav om den rette timebetaling eller stilt krav om reise, kost og losji. Har oppdragsgiveren forsømt seg på dette punkt, kan Arbeidstilsynet gi de pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendige, jf høringsnotatets forslag til ny § 8 i forskriften (høringsnotatet side 9).

Høringsnotatet drøfter ikke de anskaffelsesrettslige konsekvensene av om Arbeidstilsynets vedtak kommer under en pågående anbudskonkurranse, i tildelingsfasen eller etter at kontrakt er inngått. Tidspunktet for vedtaket og vedtakets innhold vil åpenbart kunne influere på oppdragsgivers erstatningsrettslige ansvar etter anskaffelsesloven § 10. Dette er ikke kommentert eller utredet, hvilket er en svakhet med høringsnotatet.

### **3.4. Tilsyn i tilfeller hvor det ikke foreligger allmenngjøringsvedtak (for tiden alle tjenester unntatt renhold, samt anskaffelse av anlegg)**

Dersom anskaffelsen gjelder en tjeneste eller et anlegg hvor det ikke foreligger et allmenngjøringsvedtak, skal oppdragsgiver stille krav om at lønns- og arbeidsvilkår "i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje". Begrepet lønns- og arbeidsvilkår er presisert til tariffavtalens bestemmelser om "minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen".

I praksis innebærer bestemmelsen at den offentlige oppdragsgiveren først må velge én tariffavtale, blant flere tariffavtaler som kan være aktuelle, og deretter finne tariffavtalens bestemmelser om minste arbeidstid mv. Resultatet av den offentlige oppdragsgiverens valg skal deretter nedfelles i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget, som danner basisen for den anbudskonkurransen som skal gjennomføres, jf anskaffelsesforskriften § 8-1 (under EØS-terskelverdi) og § 17-1 (over EØS-terskelverdi). For de potensielle tilbyderne er konkurransegrunnlaget preseptorisk og ufravikelig. Dersom tilbudet ikke stemmer overens med konkurransegrunnlaget, leder det automatisk til avvísning av tilbudet, jf anskaffelsesforskriften § 11-11 (under EØS-terskelverdi) og § 20-13 (over EØS-terskelverdi).

I dette tilfellet blir det etter NHO sin oppfatning prinsipielt betenkelig og nær praktisk umulig for Arbeidstilsynet å føre tilsyn.

#### De prinsipielle betenkeligheter

Hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende for en bestemt type arbeid er spørsmål som i den norske arbeidslivsmodellen er lagt til partene i arbeidslivet. Ved tvist om hvilken tariffavtale som skal gjelde regulerer Hovedavtalen § 3-10 tvistemekanismen som skal følges. Det finnes i Norge en rekke konkurrerende eller overlappende tariffavtaler – altså avtaler som helt eller delvis har samme anvendelsesområde – og hvor to eller flere tariffavtalene dermed "passer". I vedlegg 2 til vårt brev av 7. oktober 2010 listet vi opp en del tilfeller hvor det forelå konkurrerende tariffavtaler. Ofte vil slike konkurrerende tariffavtaler ha ulike bestemmelser om lønn, skrift- og turnustillegg, ulempetillegg mv.

Anskaffelse av transporttjenester for gods kan være illustrerende når det gjelder hvilke lønnsatser oppdragsgiveren skal legge til grunn i kunngjøringen eller i konkurransegrunnlaget. Tabellen nedenfor viser fire ulike overenskomster hvis saklige virkeområde dekker transporttjenester for gods, og hvor det eksisterer tre ulike – tariffestede – minstelønnsnivåer.

Avtale	Godsavtalen av 2010	Grossistavtalen 2010-2012	Transport overenskomsten 2010-2012	Speditøravtalen 2010-2012
Avtalparter	Norges Lastebileier forbund – Norsk transportarbeiderforbund	Virke – Norsk transportarbeiderforbund	NHO Transport - Norsk transportarbeiderforbund	Logistikk- og Transportindustriens Landsforening - Norsk transportarbeiderforbund
Omfangbestemmelse	Overenskomsten gjelder for de kategorier ansatte som omfattes av avtalens del III i bedrifter tilsluttet Norges Lastebileier-Forbund.  Del III: Bestemmelsene nedenfor gjelder all kjøring som begynner ved og er planlagt avsluttet ved stasjonsingsstedet og som er uten overnatting. Kjøring uten planlagt overnatting skal som hovedregel følge denne avtale.	Overenskomstens bestemmelser gjelder for arbeidstakere som har sitt arbeid på lager/varedistribusjon og i transportbedrifter som er tilknyttet HSH, og hvor overenskomsten er gjort gjeldende.	Overenskomsten gjelder for de kategorier ansatte som omfattes av avtalens del III i bedrifter tilsluttet Transportbedriftenes Landsforening.  Del III : Bestemmelsene nedenfor gjelder all kjøring som begynner ved og er planlagt avsluttet ved stasjonsingsstedet og som er uten overnatting.	Overenskomsten omfatter... sjåfører og andre grupper som utfører gods-/varehåndtering på lager/terminal og lager/terminalområder i speditørselskaper tilknyttet LTL/NHO.
Lønnsbestemmelse	Sjåfører u/fagbrev for distribusjons/nærtransport: <b>22.848,-</b> Tillegg for langtransport innenlands 42,63 kr pr time/utenlands 46,29 kr pr time	Voksen arbeider over 18 år 5.580,38 pr uke ( <b>22.321,52</b> pr måned)	Sjåfører u/fagbrev for distribusjons/nærtransport: <b>22.848,-</b> Tillegg for langtransport innenlands 42,63 kr pr time/utenlands 46,29 kr pr time	Voksen arbeider over 18 år 5 532,38 kr per uke ( <b>22.129,52</b> kr pr måned)

For ytterligere å beskrive problemene kan følgende praktiske eksempler fremstilles:

- Velger oppdragsgiveren minstelønnsnivået i Speditøravtalen, vil medlemsbedrifter tilsluttet Norges Lastebileierforbund, Virke og NHO Transport enten ikke kunne inngi tilbud i konkurranse uten å bryte sin egen tariffavtale, eller bli utkonkurrert av bedrifter omfattet av Speditøravtalen.
- Velger oppdragsgiveren minstelønnsnivået i Godsavtalen/Transportoverenskomsten, vil medlemsbedrifter tilsluttet Norges Lastebileierforbund og Logistikk- og Transportindustriens Landsforening for så vidt delta i konkurransen uten å bryte sin egen tariffavtale (siden det tale om minstelønnsavtaler), men deltakelse vil på sikt virke lønnsdrivende og lønnsnormerende i bransjen.

Forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter delegerer tariffavtalevalget til innkjøpssjefene de enkelte kommuner og fylkeskommuner og tusenvis av statlige enheter, institusjoner og organer. Dette er prinsipielt meget betenkelig, fordi denne systematikken bryter eklatant med prinsippet om at tariffavtalevalget er partenes domene. Valget av én tariffavtales bestemmelser innebærer samtidig at de andre tariffavtalene ikke er "gode nok". En tilbyder som er bundet av "feil" tariffavtale med høyere lønnsatser vil dermed få sitt tilbud avvist, jf anskaffelsesforskriften § 11-11 (under EØS-terskelverdi) og § 20-13 (over EØS-terskelverdi). Tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger vil videre medføre at en tariffbundet bedrift ikke kan tilby

sine arbeidstakere andre vilkår enn de som fremgår av egen tariffavtale. Effekten av dette forslaget vil derfor være at en gitt anskaffelse i realiteten reserveres for tariffbundne NHO-medlemmer og uorganiserte bedrifter, mens tariffbundne bedrifter i Virke og Spekter ekskluderes fra konkurransen, eller eventuelt motsatt. Når offentlige anskaffelser utgjør anslagsvis 330 milliarder norske kroner hvert år, vil det etter hvert fremgå ganske klart at det er en ulempe å være tariffbundet bedrift. Det kan ikke være hensikten med forskriften.

Videre er der grunn til å anta at den praksis som etter hvert vil utkrystallisere seg med basis i Arbeidstilsynets tilsyn får smitteeffekt i lønnsoppgjøret. Ingen arbeidsgiverorganisasjon vil kunne leve med at ens medlemmer tilbud avvises i anbudskonkurranser, fordi en annen tariffavtales nivåer blir lagt til grunn.

#### De praktiske betenkeligheter

Når det så gjelder de praktiske betenkeligheter, kan det også illustreres med anskaffelse av godstjenester, noe som for eksempel vil kunne være aktuelt ved flytting av statlige institusjoner fra Oslo til andre deler av landet. Man kan da se for seg at to statlige organisasjoner legger hver sitt minstelønnsnivå til grunn, jf de ulike minstelønnsnivåene beskrevet ovenfor. For Arbeidstilsynet vil jo dette måtte være vanskelig: Hvilket nivå følger egentlig av forskriften? Arbeidstilsynets praksis vil derfor enten fremstå som inkonsekvent fordi man aksepterer alle tariffavtalenes nivåer, eller ekskluderende fordi man bare aksepterer én avtale. I det sistnevnte tilfelle vil Arbeidstilsynets praksis virke som allmenngjøring av en tariffavtale. Det er videre svært sannsynlig at Arbeidstilsynets praksis knyttet til forskriften vil ytterligere forsterke konkurranseforholdet mellom parallelle tariffavtaler. Det kan da oppstå "konkurrerende praksiser" fra Den faste tvistenemd og Arbeidstilsynet. Dette vil antakelig være prosesskapende.

## **4. NÆRMERE OM FORSLAGET OM Å INNFØRE HJEMMEL TIL Å ILEGGE OVERTREDELSESGBYR**

### **4.1. Overordnede bemerkninger**

Etter høringsnotatet fremgår det at departementet vurderer å innføre hjemmel for å ilegge overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, anskaffelsesloven og utlendingsloven. Departementet påpeker at hensikten med innføringen er å avlaste politi, påtalemyndighet og domstolsapparat, ved å reservere den formelle straffesanksjoneringen for de mest alvorlige lovbruddene.

NHO er skeptisk til innføring av overtredelsesgebyr. Reaksjoner med et pønalt formål forbeholdes strafferettspleien. NHO erkjenner imidlertid at overtredelsesgebyr kan være et egnet virkemiddel dersom overtredelsene er mange og rettsbruddet fremstår som tilstrekkelig klart. Dertil kommer at Arbeidstilsynets virkemiddelapparat allerede i dag er differensiert og mangfoldig.

Departementets drøftelse av overtredelsesgebyret foretas samlet for de fire aktuelle lovene. Det er en urimelig tilnærming til problemstillingen, i det ulike hensyn kan gjøre seg gjeldende for de ulike lovene. Departementets eneste begrunnelse for at Arbeidstilsynet skal få hjemmel etter samtlige lover er hensynet til parallellitet og konsistens i regelverket, se høringsnotatets side 17 annet hele avsnitt. Dette hensynet kan ikke rekke langt. Dersom det skal være et poeng med parallelle regler må det være fordi typetilfelle er like, og hvor man oppnår reguleringsmessige fordeler med ha samme regler. Det er ikke tilfellet her fordi det rettslige grunnlaget for tilsynet er nokså forskjellig fra lovbestemmelse til lovbestemmelse, og fra lovbestemmelse til det en enkelt tjenestemann i en kommune har oppstilt som minstevilkår i en anbudskonkurranse.

#### 4.2. Nærmere om innføring av overtredelsesgebyr etter arbeidsmiljøloven

Departementet har tidligere hatt til vurdering spørsmålet om innføring av overtredelsesgebyr etter arbeidsmiljøloven. I NHOs høringsbrev av 30. januar 2009 uttalte NHO følgende:

*"Arbeidsmiljøloven åpner for en rekke virkemidler og sanksjonsmuligheter for å sikre at lovens krav blir oppfylt. Det vises til bestemmelsene om pålegg, tvangsmulkt og stansing, samt at de fleste bestemmelser i arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert.*

*NHO kan ikke se at det er sannsynliggjort et reelt behov for å innføre adgang for tilsynsmyndighetene til å ilegge såkalt "overtredelsesgebyr" i tillegg.*

*I høringsnotatet er det gitt et par eksempler på situasjoner hvor tilsynsmyndigheten kan tenkes å ha behov for å ilegge overtredelsesgebyr. Av høringsnotatet fremgår det imidlertid ikke opplysninger om hvor praktiske disse situasjonene er, det er for eksempel ikke angitt noe om omfanget av gjentatte brudd på overtidsbestemmelsene.*

*På den annen side vises til at undersøkelser dokumenterer at Arbeidstilsynet har en lav terskel for å gi pålegg, og at de langt fleste pålegg faktisk blir innfridd som forutsatt. Der dette ikke skjer gis tvangsmulkt, med meget stort hell mht gjennomføring av påleggene. De alvorlige sakene blir anmeldt til politiet, og fulgt opp tilfredsstillende gjennom påtalemyndigheten eller av domstolene.*

*I Norge er det en lang tradisjon for at arbeidsmiljøet forbedres gjennom et konstruktivt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og tilsynsmyndighetene. Innføring av et nytt gebyr – som skal ilegges med en pønål begrunnelse – vil klart motarbeide denne tradisjonen.*

*Som det fremgår av høringsbrevet, er det forutsatt at det skal fastsettes særskilte saksbehandlingsregler for ileggelse av overtredelsesgebyr, og bl.a. domstolenes prøvingsrett skal reguleres. Justisdepartementet arbeider nå med disse og andre spørsmål knyttet til overtredelsesgebyr.*

*Heller ikke rettsikkerhetsspørsmålet er tilfredsstillende avklart på nåværende tidspunkt. Overtredelsesgebyr bryter med prinsippet om at ingen skal straffes uten etter dom. Desto viktigere vil det etter NHOs oppfatning være å avvente utredninger og eventuelle forslag fra Justisdepartementet mht. gjennomføring for overtredelsesgebyr innføres som et virkemiddel innen arbeidslivets område."*

NHO kan ikke se at departementets høringsbrev av 21. desember 2011 bidrar med noe nytt. Siden hensikten med innføring av overtredelsesgebyr er å avlaste politi mv, er det bemerkelsesverdig at departementet ikke har foretatt noen kartlegging av hvor stor byrde for politi mv anmeldelser for brudd på arbeidsmiljøloven rent faktisk utgjør.

#### 4.3. Nærmere om innføring av overtredelsesgebyr etter anskaffelsesloven (og forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter)

Som nevnt under punkt 3 ovenfor er NHO imot at Arbeidstilsynet skal får tilsynsmyndighet med forskriften. NHO er derfor også imot at Arbeidstilsynet skal få hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr for brudd på forskriften.

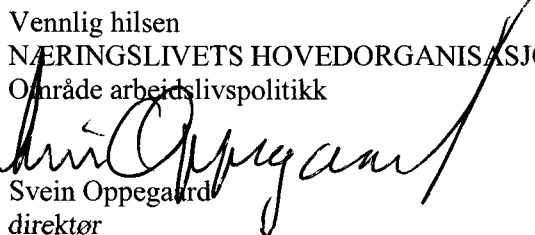
Siden forskriften trådte i kraft i mars 2008 har ikke NHO registret en eneste sak knyttet til denne forskriften som har belastet politi, påtalemyndighet eller domstolsapparat. NHO kan derfor ikke se at det skulle være noe egentlig behov for å innføre overtredelsesgebyr på det nåværende tidspunkt i alle fall. Tvert om må det være en fordel om en oppdragsgiver blir anmeldt, siktet og tiltalt for brudd på forskriften – slik at en kompetent domstol kan vurdere straffbarheten av å ikke etterleve en EØS-stridig forskrift.

#### **4.4. Nærmere om innføring av overtredelsesgebyr etter allmenngjøringsloven**

Heller ikke for allmenngjøringsloven er kartlagt hvor stort omfanget av overtredelser er. Siden hensikten med innføringen av overtredelsesgebyret er å avlaste politi mv er det uheldig at departementet ikke har foretatt noen kartlegging av hvor stor byrde disse sakene rent faktisk utgjør. NHO vil videre påpeke at brudd på en allmenngjøringsforskrift i de aller fleste tilfeller vil utgjøre et klart brudd på en klar forskriftsbestemmelse. Siden bruddet på forskriften er straffesanksjonert, er det etter NHOs oppfatning ingen grunn for at Arbeidstilsynet ikke skulle innlevere politianmeldelse. Dersom det skulle vise seg at det blir mange slike saker – slik at de rent faktisk blir en byrde for politi mv – kan man vurdere innføring av overtredelsesgebyr.

#### **4.5. Nærmere om innføring av overtredelsesgebyr etter utlendingsloven**

Heller ikke for utlendingslovens vedkommende er det kartlagt hvor stort omfanget av overtredelser er. Siden hensikten med innføringen av overtredelsesgebyret er å avlaste politi mv er det uheldig at departementet ikke har foretatt noen kartlegging av hvor stor byrde disse sakene rent faktisk utgjør. Inntil det viser seg at disse sakene rent faktisk utgjør en byrde for politi mv, er NHO imot å innføre overtredelsesgebyr.

Vennlig hilsen  
NÆRINGS- OG ARBEIDSLIVSPOLITIKK  
Område arbeidslivspolitik  
  
Svein Oppegård  
direktør