

Partsammensatt arbeidsgruppe mot  
sosial dumping og andre regelbrudd i  
tilknytning til offentlig sektor

---

Underveisrapport august 2011

<b>I.</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>OM SOSIAL DUMPING OG OFFENTLIG SEKTOR</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>REGELVERK</b>	<b>5</b>
a.	Utsendte arbeidstakere	5
b.	Allmenngjøring	5
c.	Utlendingsloven	6
d.	Offentlige kontrakter	6
<b>IV.</b>	<b>AKTØRENE</b>	<b>7</b>
a)	Offentlig sektor	7
b)	Bemanningsforetak	8
c)	Andre tjenesteytere	9
<b>V.</b>	<b>HVA SLAGS LOVBRUDD ER AVDEKKET?</b>	<b>9</b>
<b>VI.</b>	<b>UTVIKLINGSTREKK OG UTFORDRINGER</b>	<b>13</b>
a)	Samfunnsmessige endringer	13
b)	Prioriteringer i offentlige budsjetter	14
c)	Offentlige anskaffelser / konkurranseutsetting	14
d)	Bruk av bemanningsforetak	15
<b>VII.</b>	<b>PRAKSIS/RUTINER HOS OPPDRAGSGIVER OG OPPDRAGSTAKER FOR Å SIKRE ETTERLEVELSE AV LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER – INNSPILL FRA ORGANISASJONENE</b>	<b>16</b>
<b>VIII.</b>	<b>ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER</b>	<b>19</b>
	<b>VEDLEGG 1 – ARBEIDSGRUPPENS MANDAT</b>	<b>21</b>
	<b>VEDLEGG 2 – OPPSUMMERING AV INNSPILL FRA DEPARTEMENTER OG UNDERLIGGENDE VIRKSOMHETER OM OPPFØLGING AV FORSKRIFT OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER</b>	<b>23</b>

## I. Innledning

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd besluttet 1. mars 2011 å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere tiltak mot sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektors kjøp av tjenester fra private virksomheter. Gruppen ledes av statssekretær Jan-Erik Støstad i Arbeidsdepartementet. Medlemmene i gruppen er Geir Høin (LO), Jarle Hammerstad (HSH), Jon Olav Bjergene (Unio), Jorunn Leegaard (KS), Kristin Juliussen (Spekter), Nina Melsom (NHO), Nina Sverdrup Svendsen (Akademikerne), Ørnulf Kastet (YS), Linn Ising (Kommunal- og regionaldepartementet), Liv Lunde (Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet), Yvonne Larssen (Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet), Øyvind Sollie (Helse- og omsorgsdepartementet) og Dorthe Henden Clark (Arbeidstilsynet). Sekretariatet består av Eli Mette Jarbo, Bodil Stueflaten og Jørgen Teslo (alle Arbeidsdepartementet).

Gruppen skal rapportere om sitt arbeid til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i november 2011, med en delrapport.

Gruppen skal i henhold til mandatet:

- Kartlegge og drøfte risikofaktorer for sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor.
- Kartlegge og gjennomgå hvilke rutiner som finnes hos hhv. oppdragsgiver og tjenesteyter for å sikre at regelverket om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter etterleves både ved kontraktsinngåelse og underveis i kontraktsforholdet.
- Komme med forslag til aktuelle tiltak hos myndighetene og partene selv, særlig rettet mot å sikre at regelverket etterleves på en bedre måte enn i dag, herunder vurdere behovet for evt. å utvikle en "beste praksis"-veileder for oppfølging av regelverket.
- Drøfte tiltak for å sikre en bemanningsbransje som følger regelverket.

Kjøp av tjenester og innleie av arbeidskraft utgjør en relativt liten del av den totale virksomheten i offentlig sektor. Slike tjenestekjøp er imidlertid økende innenfor deler av offentlig sektor.<sup>1</sup> Siden omfanget målt i kroner likevel er relativt stort, vil det omfatte forholdsvis mange arbeidstakere. Det er uansett vesentlig at offentlige virksomheter ikke bare sørger for ryddige forhold i egen virksomhet, men også for de som utfører tjenester for det offentlige. Et slikt ansvar følger av nasjonalt og internasjonalt regelverk.

Bakgrunnen for at arbeidsgruppen er nedsatt er at enkeltstående hendelser har vist at offentlige virksomheter ikke alltid følger opp sitt ansvar.

Arbeidsgruppen har drøftet begrepet sosial dumping. Arbeidsgruppen viser til den første handlingsplanen mot sosial dumping som ble lagt frem i forbindelse med revidert

---

<sup>1</sup> Jf. bl.a. Fafo-rapport 2011: 14, Anbud og arbeidstakerrettigheter. En studie av bransjene renhold, vakt og anlegg, og nedenfor under pkt 4 b).

nasjonalbudsjett i 2006, hvor regjeringen definerte sosial dumping som nedenfor. Denne definisjonen av sosial dumping kan brukes på ulike måter, og ulike aspekter i definisjonen kan vektlegges i større eller mindre grad:

”Etter Regjeringens vurdering er det sosial dumping av utenlandske arbeidstakere både når de 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 sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller som ikke er i tråd med allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder. Sosial dumping er i tillegg uheldig for andre arbeidstakere og virksomheter i Norge, fordi det kan føre til en urettferdig konkurransesituasjon med urimelig press på opparbeidete rettigheter og svekket rekruttering til særlig utsatte yrker og bransjer, og fordi seriøse bedrifter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører”.

## II. Om sosial dumping og offentlig sektor

Arbeidet mot sosial dumping har vært et sentralt satsingsområde for regjeringen de siste årene. Siden 2006 har det vært lagt fram to handlingsplaner mot sosial dumping, og det er innført tiltak som blant annet effektivisering av allmenngjøringsordningen, solidaransvar, registreringsordning i bemanningsbransjen og id-kort i byggebransjen. En ny forskrift om regionale verneombud i hotell- og restaurantbransjen og i renholdsbransjen trådte i kraft 1. januar 2011. I tillegg er det besluttet å etablere en godkjenningsordning for alle virksomheter som skal drive renholdsvirksomhet. Id-kort tilsvarende ordningen i byggebransjen vil være et sentralt element i godkjenningsordningen.

Arbeidstilsynet har fått økte budsjettmidler over flere år for å styrke innsatsen mot sosial dumping. Det har blant annet ført til rekruttering av polsk-, litauisk-, russisk- og bosnisktalende inspektører og informasjonsmedarbeidere, og at aktuell informasjon er gjort tilgjengelig på flere språk. Informasjon og veiledning er et viktig virkemiddel som når mange, og som blir aktivt benyttet både i samarbeidet med arbeidslivets parter, næringslivsbransjer og aktuelle myndigheter. Det er stor pågang til servicesentrene i Stavanger, Kirkenes og Oslo. Det samme gjelder for Arbeidstilsynets polske svartelefon. Det siste året har etaten i tillegg kunnet ta imot telefonhenvendelser på russisk og litauisk.

Innføring av minstelønn gjennom bruk av allmenngjøringsinstituttet har også vært et tiltak i utsatte bransjer. Per i dag er det fastsatt allmenngjøringsforskrifter for byggeplasser, i skips- og verftsindustrien og i jordbruks- og gartnerinæringene. Allmenngjøring for private renholdsbedrifter ble vedtatt 21. juni 2011, og trer i kraft 1. september 2011.

Til tross for tiltakene i handlingsplanene avdekkes det fremdeles brudd på arbeidsmiljø- og sikkerhetsregelverket og kravene til lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskriftene og utlendingsregelverket, særlig i noen utsatte bransjer. Dette gjelder blant annet i byggebransjen, landbruket, industrien, transport og deler av

servicebransjen (renholds- og hotell- og restaurantbransjen).<sup>2</sup> Problemene, som til dels har eksistert i lang tid i enkelte av disse bransjene, tydeliggjøres og forsterkes ofte ved økt tilstrømming av utenlandske arbeidstakere.

I innsatsen mot sosial dumping har offentlig sektor gjerne vært vurdert som et mindre risikofylt område enn privat sektor, bl.a. fordi offentlig sektor har vært mindre preget av arbeidsinnvandring enn privat sektor. Imidlertid foretar det offentlige innkjøp gjennom anbud og inngår kontrakter om levering av tjenester fra private aktører på forskjellige områder.

### **III. Regelverk**

For å sikre et anstendig arbeidsmarked med rettferdig konkurranse og arbeidstakere med akseptable arbeidsvilkår, er det fastsatt ulike regler både nasjonalt og internasjonalt.

#### **a. Utsendte arbeidstakere**

Utsendingsforskriften<sup>3</sup> ble vedtatt i 2005 og har som formål å sikre at utenlandske arbeidstakere som sendes til Norge skal omfattes av en rekke nærmere angitte bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår i blant annet arbeidsmiljøloven og ferieloven. Forskriften gjennomfører utsendingsdirektivet<sup>4</sup> som skal sikre arbeidstakere visse minimumsrettigheter i forbindelse med arbeid over landegrensene i EØS-området. I Norge er det partene i arbeidslivet som fastsetter lønn, enten gjennom tariffavtaler eller i arbeidsavtaler som inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Utenfor tariffavtaledekkede områder er det ingen krav til minimumslønn. Et unntak fra dette systemet er allmenngjøringsinstituttet hvoretter det kan fastsettes minimumsbestemmelser om lønn i allmenngjøringsforskrifter.

#### **b. Allmenngjøring**

Allmenngjøringsloven<sup>5</sup> trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994 og har som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Loven skal også hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Det følger av loven at Tariffnemnda kan fastsette minimumskrav til lønns- og arbeidsvilkår der det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler eller det som ellers er vanlig innenfor en bransje.

Per i dag er det fastsatt følgende forskrifter om allmenngjøring:

---

<sup>2</sup> Disse lovbruddene er ikke nødvendigvis knyttet til offentlig sektor.

<sup>3</sup> FOR 2005-12-16 nr. 1566: Forskrift om utsendte arbeidstakere

<sup>4</sup> Direktiv 96/71/EØS om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

<sup>5</sup> LOV 1993-06-04 nr. 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge
- Forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene.
- Forskrift om allmenngjøring for renholdsbedrifter – i kraft 1. september 2011

### c. Utlendingsloven

I henhold til utlendingsregelverket gjelder det krav om at arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS-området bl.a. skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ikke må være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen. Dersom slik tariffavtale eller regulativ ikke foreligger, skal lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsen etterleves.

### d. Offentlige kontrakter

Forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter ble vedtatt i 2008 og skal bidra til at ansatte i virksomheter som utfører tjenester 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. Forskriften sikrer ikke, slik departementet har tolket den, tariffavtalte tjenstepensjonsrettigheter, herunder ytelsesnivå og uføredel.

Ved konkurranseutsetting av offentlig virksomhet gjennom virksomhetsoverdragelse sikres arbeidstakernes rettigheter etter reglene i arbeidsmiljøloven kap 16. Tjenstepensjonsrettighetene, herunder ytelsesnivå og uføredel sikres imidlertid ikke, se arbeidsmiljøloven § 16-3 (3). Den nye arbeidsgiver kan gjøre sin eksisterende pensjonsordning gjeldende. I offentlig sektor utgjør tjenstepensjonene 15-20 % av lønnskostnadene, mens minimumskravet etter lov om obligatorisk tjenstepensjon er 2 prosent.

*Særmerknad fra arbeidsgruppens representanter fra NHO, KS, Spekter og HSH: ”Det at det finnes ulike lovbestemte og avtalefestede pensjonsordninger i Norge representerer verken regelbrudd eller sosial dumping. Synspunkter om ordningenes innretning faller utenfor arbeidsgruppens mandat.”*

På områder hvor det er fastsatt allmenngjøringsforskrifter vil det være minimumskravene til lønns- og arbeidsvilkår i disse som vil gjelde også for ansatte hos leverandører som inngår kontrakter med det offentlige.

Forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder for staten, kommuner og fylkeskommuner og alle offentligrettslige organer som er omfattet av anskaffelsesregelverket Forskriften gjennomfører ILO konvensjon nr. 94 om arbeidsklausuler i offentlige arbeidskontrakter i norsk rett.

Forskriften forutsetter at den offentlige oppdragsgiveren informerer om klausulen allerede i anbudsrunder (i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget), og at det i

kontraktene stilles krav om at ansatte hos leverandører og underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med forskriften.

Oppdragsgiver skal kreve at leverandører og underleverandører på forespørsel dokumenterer lønns- og arbeidsvilkår hos sine ansatte, samt forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom leverandøren eller underleverandørene ikke etterlever kravene. Sanksjonen som skal iverksettes skal være egnet til å påvirke til oppfyllelse av kontraktsklausulen. En slik sanksjon kan for eksempel være at det offentlige holder tilbake hele eller deler av kontraktssummen inntil lønns- og arbeidsvilkår er brakt i samsvar med regelverket.

Arbeidstilsynet har ikke tilsynsmyndighet med forskriften, men har tilsyn med at arbeidsgiver etterlever f.eks. arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven overfor sine arbeidstakere.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Arbeidsdepartementet har i fellesskap hatt et forslag til endringer i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter på høring. Høringsfristen var 30. september 2010. Den direkte bakgrunnen for høringssaken var at ESA i et åpningsbrev til Norge har gjort gjeldende at forskriften ikke tilfredsstillende utsendingsdirektivets krav til å være en forskrift og at forskriften utgjør en restriksjon på den frie flyten av tjenester fordi den bare gjelder i offentlig sektor. Norge er ikke enig i ESAs syn, men ser likevel at forskriften kan klargjøres på enkelte punkter. Arbeidet er ennå ikke sluttført. ESA avga 29. juni 2011 en reasoned opinion i saken, hvor de konkluderer med at det gjeldende regelverket er i strid med EØS-avtalen.

## **IV. Aktørene**

### **a) Offentlig sektor**

Hva menes med offentlig sektor?

Med offentlig sektor menes i denne sammenheng statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer.

Offentligrettslige organer er nærmere definert i forskriften om offentlige anskaffelser og kjennetegnes ved at de er selvstendig rettssubjekter, tjener allmennhetens behov, og ikke er av industriell eller forretningsmessig karakter, og at de er finansiert av eller kontrollert av det offentlige.

Tjenester som tjener allmennhets behov er eksempelvis helse- og sosialtjenester. Helseforetakene er eksempler på offentligrettslige organer som vil være omfattet av regelverket.

Det offentliges kjøp av tjenester

I 2009 kjøpte kommuneforvaltningen (kommunene og fylkeskommunene) tjenester fra private produsenter for om lag 19 milliarder kroner. Dette utgjorde omtrent 7 prosent av det kommunale konsumet. Denne andelen har vært stabil de siste tre årene. Barnehager utgjør den største andelen av utgiftene (om lag 60 prosent i 2009), og

videre skolefritidstilbud, aktivisering av og servicetjenester overfor eldre og funksjonshemmede, transporttilbud, tilskudd til allmennleger og fysioterapeuter.<sup>6</sup>

For statlige virksomheter finnes det per i dag ikke tall som gir et godt bilde av omfanget av kjøp av tjenester. Regjeringen har tidligere adressert problemet og igangsatt tiltak for å forbedre tallgrunnlaget for offentlige innkjøp.<sup>7</sup> Samlet størrelse på offentlige innkjøp av varer og tjenester, inklusiv petroleumssektoren, var i 2009 var 385,9 milliarder kroner. Innkjøp i statsforvaltningen utgjorde 171,5 milliarder kroner, mens kommuneforvaltningen utgjorde 130,5 milliarder kroner.<sup>8</sup>

### **b) Bemanningsforetak**

Bemanningsforetakenes formål er å dekke midlertidige behov for arbeidskraft. Utleide arbeidstakere er ansatt i og mottar lønn fra utleieren. men utfører arbeid hos en kunde under ledelse av denne, ofte i samarbeid med kundens egne ansatte.

Fra 1. mars 2009 skal alle som driver utleie av arbeidskraft i Norge (vikarbyrå) være registrert hos Arbeidstilsynet. Det er pr. mai 2011 registrert ca. 1300 virksomheter i registeret, mens det i følge NHO Service var mellom 600 og 800 bedrifter som leverte bemanningstjenester i det norske markedet i 2010.

De 10 største virksomhetene hadde 82 % av de totale markedsandelene. De aller fleste virksomhetene er små, gjerne med kun en ansatt. 70 virksomheter har mer enn 50 ansatte.<sup>9</sup>

Det var en vekst i utleie av arbeidskraft etter EU-utvidelsen i 2004. Det nådde en topp i 2008 med 45.131 sysselsatte. Deretter har sysselsettingen sunket noe, og i 4. kvartal 2010 var det registrert 27 457 sysselsatte i næringen. Dette utgjorde 1,05 % av de sysselsatte.<sup>10</sup>

Bemanningsbransjen leverer først og fremst tjenester til privat sektor. I 2008 var 12 % av virksomheten i bransjen rettet mot offentlig sektor. Offentlig sektor etterspør først og fremst innleid arbeidskraft innen yrkesområdene helse og omsorg, økonomi og regnskap, kontor/administrasjon og undervisning/barnehage.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Rapport fra Det tekniske beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi, november 2010.

<sup>7</sup> St.meld. nr. 36 (2008-09): Det gode innkjøp

<sup>8</sup> [www.ssb.no/offinnkj](http://www.ssb.no/offinnkj)

<sup>9</sup> Bemanningsbarometeret 2010 – bemanningsbransjens årsstatistikk, NHO Service. Statistikken omfatter ulike typer av bemanningsforetakenes virksomhet (utleie, omstilling, rekruttering og outsourcing). Iflg. statistikken sto utleie av arbeidskraft for 93 % av bemanningsforetakenes omsetning i 2010. Virksomheter som er organisert i NHO Service sto for 80-90 % av omsetningen.

<sup>10</sup> NAV/SSB

<sup>11</sup> Econ rapport nr. 2009-083, Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle



Helseforetakene benytter innleie av arbeidskraft i liten grad sett i forhold til det totale antall vakter . Spekter opplyser at kun 0,6 prosent av antall vakter ved helseforetakene utføres ved bruk av innleid personell.

Halvparten av bemanningsforetakene oppgir at den vanligste ansettelsestid er under 3 måneder. Både antall bosatte arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn i bemanningsbransjen, og antall arbeidstakere på korttidsopphold (ikke registrert som bosatt) økte sterkt fra 2000 til 2007. I 2007 hadde 39 prosent av alle personer som var innom bemanningsbransjen utenlandsk bakgrunn, mot 20 prosent i 2000.<sup>12</sup> Om lag 1 av 5 lønnstakere på korttidsopphold i 2009 var ansatt i virksomheter som leide ut arbeidskraft.<sup>13</sup>

Enkelte bemanningsforetak driver også tjenesteyting utover utleie av arbeidskraft, jf. f.eks. Adecco Helses drift av Ammerudlundens sykehjem for Oslo kommune. Denne type virksomhet faller inn under avsnittet om ”andre tjenesteytere” under.

Basert på tall fra arbeidskraftundersøkelser legges det til grunn at 6 % av de sysselsatte i privat sektor er midlertidig ansatt. Tilsvarende tall i det offentlige er 11,4 %. Samtidig er det altså kun 1,05 % av de sysselsatte som arbeider gjennom bemanningsbransjen.

### c) Andre tjenesteytere

Med andre tjenesteytere menes i denne sammenheng alle andre aktører som leverer tjenester til det offentlige. For oversikt over offentlige kjøp av tjenester, se side 7.

## V. Hva slags lovbrudd er avdekket?

Gjennom sin tilsynsvirksomhet har Arbeidstilsynet erfart ulike typer regelbrudd som for eksempel:

- Brudd på allmenngjøringsforskrifter  
Disse forskriftene stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår innenfor visse bransjer og retter seg i utgangspunktet mot arbeidsgivere, men pålegger også oppdragsgivere å påse at bestemmelsen om lønns- og arbeidsvilkår etterleves nedover i rekken av underleverandører, samt solidaransvar ved manglende utbetaling av lønn.
- Brudd på arbeidsmiljøloven  
I denne sammenheng er særlig kravet om arbeidskontrakt og minimumskravene til innholdet i en kontrakt, arbeidstidsreglene, kravet til overtidsbetaling, kravene til innkvartering der arbeidsgiver stiller dette til disposisjon og kravet om at arbeidstakerne skal ha en skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, feriepenger og foretatte trekk, aktuelle.

---

<sup>12</sup> Registerdata fra Statistisk Sentralbyrå.

<sup>13</sup> Det var i 4. kvartal 2009 74 654 lønnstakere på korttidsopphold i Norge. 21 prosent av lønnstakerne på korttidsopphold var i samme periode ansatt i bedrifter som leide ut arbeidskraft. Kilde: Statistisk Sentralbyrå.

- Arbeidstilsynet har ikke tilsynsansvar etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Imidlertid vil avdekking av brudd på allmenngjøringsforskrifter, arbeidsmiljøloven, ferieloven og utlendingsloven hos virksomheter som leverer tjenester til offentlig sektor, også kunne innebære at offentlig sektor bryter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Når det gjelder forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter avga ESA 29. juni 2011 en reasoned opinion i saken, hvor de konkluderer med at det gjeldende regelverket er i strid med EØS-avtalen.

Omfanget av brudd på reglene for lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med innleie av arbeidstakere og kjøp av tjenester i offentlig sektor er så langt lite kjent. I mars varslet Arbeidstilsynet en opptrapping av tilsynsinnsatsen med arbeidsforholdene i virksomheter som driver med utleie og innleie av arbeidskraft. Bakgrunnen for tilsynskampanjen var Arbeidstilsynets tilsynserfaringer og kunnskap om arbeids- og risikoforhold i ulike bransjer, samt ny kunnskap om forhold som kom frem gjennom bl.a. Adecco-saken. Arbeidstilsynet har prioritert helsesektoren (sykehjem, hjemmepleie, sykehus), renhold, restaurant og byggebransjen. Tilsynet retter seg primært mot bemanningsforetak som har som hovedformål å drive utleie av arbeidskraft. For å få et helhetlig bilde av om utleide ansatte blir ivaretatt på en forsvarlig måte blir det også gjennomføre tilsyn hos innleiere. En del av disse har vært offentlige virksomheter. Tema for tilsynet inngår allerede delvis i Arbeidstilsynets planlagte og pågående aktiviteter og prosjekter. Hovedtema er arbeidsforholdene for utleide og innleide ansatte, med særlig vekt på å kontrollere om arbeidsgiver har ivaretatt sitt ansvar for å planlegge, følge opp og kontrollere at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og overtid er fulgt.

Til begynnelsen av juni hadde Arbeidstilsynet ført tilsyn med totalt 90 utleievirksomheter. Av disse fikk 51 virksomheter reaksjon. Totalt ble det gitt 86 reaksjoner. De fleste av disse påleggene dreier seg om utlevering av opplysninger. Arbeidstilsynet er nå i en fase hvor disse opplysningene gjennomgås, slik at det er for tidlig å forholde seg til om de generelle forholdene i bransjen. Pålegg som er gitt til virksomhetene går i hovedsak på arbeidsmiljøforhold, men det er også gitt pålegg for brudd på reglene om arbeidstid og arbeidskontrakter.

Arbeidstilsynet har også ført tilsyn mot 102 innleievirksomheter. Tilsynene retter seg mot forholdene for de innleide arbeidstakerne. 60 virksomheter fikk reaksjon. Totalt ble det gitt 142 reaksjoner. Også her er det gitt mange pålegg om utlevering av opplysninger. De fleste påleggene dreier seg imidlertid om HMS, men det er også gitt pålegg om brudd på reglene om arbeidstid og arbeidskontrakt.

Det er som nevnt for tidlig å si noe generelt om forholdene for utleide arbeidstakere og bemanningsbransjen. Arbeidstilsynets foreløpige hovedinntrykk er at helsesektoren er det området med størst og mest omfattende problemer knyttet til arbeidstidsbestemmelsene. Dette gjelder både helseforetakene og sykehjem drevet både av kommunene og private. Arbeidstilsynet vil vurdere den dokumentasjonen de har mottatt, særlig knyttet til virksomheter som driver med mer eller mindre

permanent innleie. Dette gjelder spesielt innen verfts- og næringsmiddelindustrien. Her er det også arbeidstidsproblematikk, men også generell HMS. Arbeidstilsynet vil komme med oppsummeringsrapport fra tilsynskampanjen i løpet av høsten.

#### *Arbeidsdepartementets kartlegging av statlige virksomheter*

For å få mer kunnskap om statlige virksomheters kjøp av tjenester og oppfølging av forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter ba Arbeidsdepartementet i januar, dvs. før Adecco-saken, alle departementene med underliggende etater om en redegjørelse for omfanget av bruk av renholdstjenester, hvor stor del av oppdragene som leveres av utenlandske firmaer og hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som leies inn. I tillegg ble det bedt om at oversikten også skulle dekke andre bransjer som er kjent for å ha utfordringer knyttet til sosial dumping, som bygg, helse- og omsorg og transport. Departementet ba også om en redegjørelse for hvordan departementene og underliggende etater følger opp forpliktelsene etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

En gjennomgang av tilbakemeldingene viser at de fleste har lønns- og arbeidsvilkår som en del av kontraktene, noen har også lønns- og arbeidsvilkår med i leiekontraktene der virksomhetene leier lokaler hvor renholdet er en del av leiekontrakten. Enkelte av virksomhetene har ikke hatt lønns- og arbeidsvilkår med i kontraktsvilkårene slik forskriften krever. De aller fleste etatene opplyser at de vil presisere kravene til lønns- og arbeidsvilkår i konkurransegrunnlaget i nye anbuds konkurranser. Flere oppgir at de stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med forskriften også i de tilfellene tjenestekjøpene ligger under terskelverdiene i forskriften § 4.

Til tross for at mange har stilt krav om at ordnede lønns- og arbeidsvilkår skal tas med i kontraktene, er det få som har fulgt opp med kontroller og eventuelt sanksjoner. Noen har oppgitt at de har tatt opp lønns- og arbeidsvilkår i jevnlig kontraktsmøter i kontraktsperioden. De som benytter seg av godkjente renholdsbedrifter har i stor grad tatt for gitt at kontrollen har blitt ivaretatt gjennom f.eks. "Ren Utvikling". Noen etterlyser rutiner for oppfølging. I de tilfellene man har avdekket brudd på regelverket, har offentlige etater vist stor vilje til å rydde opp og kontrakter med useriøse firmaer er sagt opp.

Tilbakemeldingene viser relativt liten bruk av innleid arbeidskraft utover situasjoner hvor det oppstår spesielle behov, sykdom osv.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ifølge Spekter gjelder dette også helseforetakene. For disse er det etablert rammeavtaler med bemanningsbyråer som forvaltes av Helseforetakenes Innkjøpsservice AS. Helseforetakene har hatt en omfattende gjennomgang av avtalene også før "Adecco-saken", og i foretaksprotokollen fra januar 2011 stilles det større krav enn tidligere til kvalitet i anskaffelsesprosessene også når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

## Andre prosjekter for innhenting av mer kunnskap

### *Evalueringen av handlingsplanene mot sosial dumping*

På oppdrag fra Arbeidsdepartementet evaluerer Fafo de to handlingsplanene mot sosial dumping. Evalueringen omfatter en rekke tiltak fra de to handlingsplanene, og skal gi svar på følgende tre hovedspørsmål:

- I hvilken grad har de iverksatte tiltakene bidratt til måloppnåelse i forhold til å forhindre sosial dumping i norsk arbeidsliv?
- Hvilke effekter har tiltakene gitt?
- Hvordan er tiltakene gjennomført og fulgt opp?

Evalueringen er delt i to – første fase om Arbeidstilsynets myndighetsinnsats og reaksjonsbruk og id-kortordningen på bygge- og anleggsplasser ble avsluttet i november 2010. Delrapporten ga et positivt bilde av tiltakenes virkning i forhold til bekjempelse av sosial dumping. Andre fase skal omfatte en helhetlig vurdering av regjeringens innsats mot sosial dumping og ferdigstilles 30. juni 2011. En samlet rapport vil foreligge annet halvår 2011.

### *Kunnskapsgrunnlag for treparts bransjeprogram i renholdsbransjen*

Som ledd i trepartsprogrammet i renholdsbransjen har Arbeidsdepartementet igangsatt et utredningsprosjekt som skal gi et best mulig kunnskapsgrunnlag for den videre utformingen av bransjeprogrammet for renhold.

Prosjektet skal bidra til mest mulig utfyllende og operativ kunnskap om:

- a) hva som utgjør de viktigste særskilte kjennetegnene ved renholdsbransjen og som forklarer bransjens spesielle utfordringer, herunder det sentrale spørsmålet om hvordan oppdrag blir til.
- b) Hva som anses å være de viktigste og mest effektive tiltakene som kan bidra til å forebygge og redusere problemene og utfordringene.

Fafo gjennomfører utredningen for Arbeidsdepartementet. Prosjektet avsluttes i løpet av sommeren.

### *FoU-prosjekt i KS: "Sosial dumping ved anskaffelser i kommunesektoren – omfang og tiltak"*

I desember avsluttes KS sitt FoU-prosjekt "Sosial dumping ved anskaffelser i kommunesektoren – omfang og tiltak". KS planlegger utvikling av en veileder på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget. KPMG utfører prosjektet, og følgende problemstillinger skal utredes:

- Hva legges i begrepet sosial dumping? En redegjørelse av begrepet og ulike instansers ansvar knyttet til virkemidler for å hindre sosial dumping.
- I hvilken grad skjer sosial dumping ved anskaffelser/innkjøp av tjenester i kommunal sektor?
- Hvordan følger kommunesektoren opp lov- og regelverk ved anskaffelser for å hindre sosial dumping hos leverandører og underleverandører?

- Hva ansees eventuelt som problematisk fra kommunesektorens side i deres oppfølging av leverandører og underleverandører?
- Hvilke tiltak vil være de viktigste for å hindre sosial dumping ved anskaffelser/innkjøp av tjenester i den enkelte kommune/fylkeskommune/kommunale bedrift?

### Foreløpig vurdering av kunnskapstilfang

Så langt er det kun Arbeidsdepartementets kartlegging av statlige virksomheter som er ferdigstilt. Denne kartleggingen viser at det er for lite fokus på og oppfølging av forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Resultatene fra de andre undersøkelsene vil foreligge i løpet av året, og til sammen vil disse prosjektene gi et bedre og mer utfyllende kunnskapsgrunnlag for å kunne iverksette målrettede tiltak.

## **VI. Utviklingstrekk og utfordringer**

Gjennom vinteren og våren har det vært mange oppslag i media om uheldige forhold i offentlige og private virksomheter knyttet til lønn, arbeidstid med mer. Den saken som nok sitter sterkest igjen i folks bevissthet er Adecco-saken.

Arbeidsgruppens drøftinger og gjennomgang viser at offentlig sektor ikke setter ut tjenester i veldig stort omfang og at bruken av innleid arbeidskraft ikke er svært omfattende. Det foreligger ikke mye statistikk eller annen informasjon som kan dokumentere omfanget av sosial dumping og regelbrudd. Dette vil sannsynligvis bedre seg utover sommerne og høsten, når resultatene av FoU-prosjekter, undersøkelser og kartlegginger begynner å komme. Mangelen på samlet og systematisert dokumentasjon kan likevel ikke svekke alvorlighetsgraden av de enkeltsakene som er avdekket i media eller det Arbeidstilsynet har erfart gjennom mange år med tilsyn mot sosial dumping.

Basert på tidligere erfaringer og innsats mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet kan det være noen forhold som gjør at sosial dumping og regelbrudd ved offentlig innleie og kjøp av tjenester lettere kan forekomme.

### **a) Samfunnsmessige endringer**

Etterspørselen etter kompetent arbeidskraft, særlig innen helse og omsorgssektoren, vil tilta i årene fremover.<sup>15</sup> Bare innenfor denne sektoren vil det være behov for mellom 95 000 og 135 000 nye årsverk frem mot 2030. I en lukket tilbuds- og etterspørselsmodell vil økt etterspørsel etter arbeidskraft medføre bedre og mer attraktive vilkår for arbeidstakere. Store forskjeller mellom velferdsnivået og reguleringene av arbeidslivet i Norge sammenlignet med de landene hvor vi tradisjonelt har rekruttert flest arbeidsinnvandrere, tilsier imidlertid at det store arbeidskraftsbehovet i seg selv vil være en risikofaktor for fremtidig sosial dumping og andre regelbrudd.<sup>16</sup> Der hvor stor arbeidsinnvandring går sammen med useriøsitet i private virksomheter forsterkes risikoen for sosial dumping ytterligere.

<sup>15</sup> NOU 2010:13, Arbeid for helse, Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren

<sup>16</sup> Se bl.a. St.meld nr. 18 (2007-2008), Arbeidsinnvandring

## **b) Prioriteringer i offentlige budsjetter**

Mange oppgaver og tjenester skal ivaretas over offentlige budsjetter. Budsjetter krever prioritering og skaper situasjoner hvor det kontinuerlig må jobbes for å finne områder hvor det kan spares penger. I en slik situasjon er det viktig å sikre at innholdet i kontraktene oppfyller lovbestemte krav og at disse følges opp.

## **c) Offentlige anskaffelser / konkurranseutsetting**

Konkurranseutsetting av offentlige tjenester er gjerne begrunnet med et ønske om mer fornuftig bruk av fellesskapets ressurser, økt innovasjon og bedre kvalitet av de tjenestene som leveres. Skal slike mål nås er det viktig med god bestillerkompetanse hos det offentlige. Kontrakter må inngås med seriøse aktører som har god kunnskap om de varer/tjenester som leveres. Det er også viktig at det offentlige har fokus på lønns- og arbeidsvilkår i kontraktene og kontraktsoppfølging, i tråd med lov- og regelverk.

Både kvaliteten på tjenestene og vilkårene de ansatte arbeider under kan stå i fare for å bli dårligere dersom offentlige oppdragsgivere har et for sterkt fokus på pris fremfor kvalitet. For enkelte typer tjenester, blant annet omsorgstjenester, er det krevende å utforme gode kvalitetskriterier og krav. For disse tjenestene er det desto viktigere at offentlig bestiller har tilstrekkelig fagkunnskap til å utforme relevante og gode kvalitetskriterier. Kjøp av tjenester i bransjer som kan være preget av useriøse tjenestetilbydere stiller også særskilte krav til bestillerkompetansen. Kontraktene må også inneholde klare kvalitetskrav og tydeliggjøre hva som er bestillers og utførers ansvar. Aktiv kontraktsoppfølging er viktig for å sikre at kvalitetskravene oppfylles.<sup>17</sup>

Arbeidsdepartementets kartlegging av oppfølgingsrutinene i statlig sektor, viser at mange statlige virksomheter ikke har tilstrekkelig bevissthet eller kunnskap om regelverket om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Det er i noen grad stilt krav knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i kontraktene med tjenestetilbyderne, men dette har i mindre grad blitt fulgt opp med kontroller og sanksjoner, noe som dessuten kan skyldes at regelverket kan oppfattes som uklart og vanskelig å forholde seg til. Her er bildet imidlertid sammensatt. For eksempel skal den felles koordineringen av innkjøp for helseforetakene sikre at innholdet i avtalene er i tråd med regelverkets krav og at det er etablert klare og enhetlige kontroll-, oppfølgings- og sanksjonsrutiner.

I bransjer med utbredt bruk av underleverandører og problemer knyttet til useriøsitet kan det herske usikkerhet om hva som egentlig kreves av oppfølgingsrutiner og dokumentasjon for å sikre at reglene overholdes for de som faktisk utfører arbeidet. I for eksempel renholdsbransjen har det vært tilfeller hvor den som har inngått kontrakten med den offentlige oppdragsgiveren har papirer som viser at kravene etterleves, samtidig som den som faktisk utfører renholdet får betalt langt mindre enn det som er avtalt i kontrakten.

---

<sup>17</sup> Innenfor spesialisthelsetjenesten (helseforetakene) er det etablert omfattende og spesifikke kvalitetskrav, og i tildelingskriteriene er hovedvekten lagt på kvalitet, ikke på pris.

#### d) Bruk av bemanningsforetak

Bemanningsforetakenes formål er å dekke midlertidige behov for arbeidskraft. Slike behov kan skyldes sesongmessige svingninger, sykdom, permisjoner eller kortere arbeidstid for enkelte arbeidstakere. Det vil i hovedsak være mangel på kompetanse eller arbeidskraft som er hovedårsaken til bruk av innleid personell.

Arbeidet ved innleie utføres ofte et annet sted enn hos egen arbeidsgiver. I likhet med hva som er situasjonen også for en del andre arbeidstakergrupper, kan innleieferhold derfor inneholde noen særskilte elementer som arbeidsgiver må ha særlig fokus på.<sup>18</sup>

Bemanningsforetakene leier ut arbeidskraft på midlertidig basis og til mange ulike oppdragstakere innenfor en rekke bransjer. Forholdene kan være forskjellige i de ulike bransjene og det kan også oppleves vanskelig for bemanningsforetakene å ha oversikt over hvilke vilkår som gjelder eller er vanlig.

10. september 2010 sendte Arbeidsdepartementet ut et høringsnotat der det ble redegjort for innholdet i vikarbyrådirektivet og hvilke konsekvenser direktivet vil få for norsk lovgivning. Formålet med direktivet er todelt: å sikre innleide arbeidstakere beskyttelse og likebehandling og å bidra til å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere. Samtidig er siktemålet å etablere et hensiktsmessig rammeverks som skal sikre at innleie kan bidra til et velfungerende og fleksibelt arbeidsmarked. I kapittel 3 i høringsnotatet er det gitt en situasjonsbeskrivelse av bemanningsbransjen basert på tre undersøkelser.<sup>19</sup>

I den ene undersøkelsen som er beskrevet (Econ Pöyry) oppgir 43 prosent av de spurte at de er midlertidig ansatt i vikarbyråene, uten garantilønn. 21 prosent oppgir å ikke være ansatt, 16 prosent er fast ansatt med garantilønn, mens 20 prosent oppgir at de er ansatt uten garantilønn. 68 prosent av de spurte arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir at de opplever det som økonomisk usikkert å arbeide som utleid arbeidstaker. Videre oppgir 67 prosent at de har lavere lønn enn ansatte hos innleier. Det framgår også av undersøkelsen at innleide deltar mindre i opplæringstiltak enn andre ansatte. I undersøkelsen er det oppgitt at det er knyttet usikkerhet til tallene.

Funnene i Fafo-rapport 2007:27 (Polonia i Oslo) viser på den annen side at polakker som var innleid fra norske bemanningsforetak på flere viktige punkter hadde bedre arbeidsvilkår enn polakker som var ansatt i virksomheten.

Det presiseres at ingen av disse undersøkelsene spesifikt gjelder innleie i offentlig sektor spesielt.

---

<sup>18</sup> Arbeidsdepartementet har lyst ut et FoU-prosjekt om ”3-partsrelasjoner i norsk arbeidsliv – konsekvenser for organisering av arbeid og ansettelsesrelasjoner”.

<sup>19</sup> FAFO: Utleie av arbeidskraft 2008 – omfang og utvikling over tid, Econ rapport nr. 2009-083, Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle, og Eurofound: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements.

## VII. Praksis/rutiner hos oppdragsgiver og oppdragstaker for å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter - innspill fra organisasjonene

### **Arbeidsgiverforeningen Spekter**

Alle tariffbundne medlemmer i Spekter er gjennom overenskomst forpliktet av særskilte bestemmelser om innleie av arbeidskraft, utsetting av oppdrag mv. bl.a til drøfting med de tillitsvalgte og dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder også helseforetakene.

#### For helseforetakene spesielt:

De krav som følger av ILO konvensjon 94 er ivaretatt gjennom omfattende prosedyrer som følges ved offentlige anskaffelser. Det er etablert et eget selskap, HINAS (Helseforetakenes Innkjøpsservice AS) som eies av de regionale helseforetakene og som bl.a koordinerer innkjøpsavtaler. Bakgrunnen for etablering av nasjonale retningslinjer for anskaffelser, herunder innleie av helsepersonell, har vært å bidra til profesjonalisering av bransjen innenfor dette fagområdet, å sikre en felles avtalestruktur og å legge til rette for et likeverdig helsetilbud i hele landet.

#### *Rammeavtaler og felles rutiner*

Det er inngått en rekke nasjonale rammeavtaler for innleie av legespesialister, sykepleiere og spesialsykepleiere og annet helsepersonell. Avtalene støtter opp under enhetlige faglige og kommersielle vilkår og skaper forutsigbarhet både for helseforetak og bemanningsbyrå. I tildelingskriteriene er kvalitet vektet med 55 % og kostnader med 45 %.

Det er etablert felles nasjonale rutiner med tilhørende skjema for forespørsler og oppdrag. Alle helseforetak rapporterer hver måned på felles omsetning og hvilke leverandører som er benyttet. Det er etablert egne rutiner for gjennomføring av sommerferieavviklingen for å sikre tilgang på og fordeling av kvalifisert personell også i en periode der behovet for innleietjenester er større enn ellers. Det gjennomføres felles nasjonale telefonkonferanser med HINAS for å ta opp løpende spørsmål. De felles nasjonale rutinene blir for øvrig fortløpende vurdert og vil som følge av erfaringer fra oppdragsgiversiden kunne føre til endringer i avtalene med leverandørene.

Det er etablert et felles avvikssystem for melding av alle former for avvik. Avvikene håndteres videre av HINAS. Kontraktsvilkårene i rammeavtalene er i løpet av avtaleperiodene blitt skjerpet og utvidet på flere områder.

#### *Oppfølging og kontroll*

Rammeavtalene setter rammene og forpliktelsene, helseforetakene må sikre sin etterlevelse og leverandørene må overholde sine forpliktelser. HINAS skal legge til rette for og understøtte de regionale helseforetakene/helseforetakene som kompetente og ansvarlige oppdragsgivere.



Det har vært gjennomført felles samlinger med alle leverandører flere ganger i året. Det er også gjennomført felles kontroll av etterlevelsen av lønns- og arbeidsvilkår for alle rammeavtaleleverandørene. Alle regioner har foretatt særskilte kartlegginger av etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler. Rammeavtalene har bestemmelser om arbeidsvilkår, herunder arbeidstid og overtidsgodtgjørelse. Dersom det ikke blir utbetalt godtgjørelse i tråd med lov- og avtaleverk, blir dette ansett som brudd på rammeavtalen som sådan. Ved vesentlig mislighold vil rammeavtalene bli sagt opp/hevet. Det er også etablert en egen ordning med bankgaranti med beløp som kommer til utbetaling ved avtalebrudd.

Det ble våren 2011 foretatt en gjennomgang av leverandørene av sykepleiertjenester med hensyn til overtidsbetaling (gjennomført av advokatfirma Wikborg Rein). De fleste bemanningsbyråene hadde en praksis som var i henhold til arbeidsmiljøloven og kravene i rammeavtalene, men noen ble meddelt en advarsel, og samarbeidet med ett bemanningsbyrå ble avsluttet. Under denne prosessen var det et tett samarbeid mellom HINAS, de regionale helseforetakene og NHO Service som organiserer bemanningsbyråene.

## **KS**

### Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Sentralstyret i KS fattet i 2005 vedtak om å anbefale kommuner/fylkeskommuner å iverksette tiltak som forhindrer sosial dumping;

*"KS anbefaler at kommuner/fylkeskommuner/virksomheter iverksetter tiltak som forhindrer sosial dumping, og anbefaler implementering av ILO konvensjon 94 om arbeiderklausuler i offentlige anbudskontrakter.*

*KS anbefaler at arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter i kommunesektoren blir sikret lønns- og arbeidsvilkår på linje med innholdet i det statlige rundskrevet med de justeringer som følger av regelverket for offentlige anskaffelser (terskelverdier). Dette vil også sikre likebehandling i offentlige anskaffelser."*

KS formidlet på [www.ks.no](http://www.ks.no) om forskrift mot sosial dumping fra mars 2008 om at offentlige oppdragsgivere i konkurranseutlysinger av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter plikter å informere om og innta kontraktsklausul for å hindre sosial dumping. På [www.ks.no](http://www.ks.no) ligger det også forslag til kontraktsformuleringer som fyller kravene i forskriften. <http://www.ks.no/tema/Arbeidsgiver/Lonns-og-arbeidsvilkar/Forskrift-mot-sosial-dumping>

KS har våren 2011 i ulike sammenhenger oppfordret kommunesektoren til grundig gjennomgang av kontrakter og kontraktsoppfølging, som følge av sakene i media om regel- og avtalebrudd blant annet ved kontrakter med private tjenesteleverandører. <http://www.ks.no/tema/Okonomi/Offentlige-anskaffelser/KS-oppfordrer-til-grundig-kontraktsoppfolging/>

### Bemanningsforetak

KS støttet forskrift om bemanningsforetak som trådte i kraft i 2009 og har formidlet denne til medlemmene, blant annet på [www.ks.no](http://www.ks.no)

I høringsuttalelse til vikarbyrådirektivet fra desember 2010 understreker KS at hovedregelen bør være fast tilsetning der det meste av arbeidsstyrken har forpliktende og langvarige arbeidskontrakter. Samtidig er muligheten for innleie av arbeidskraft et viktig og nødvendig supplement til fast ansettelse når virksomheter har et midlertidig behov for arbeidskraft.

#### Styrking av innkjøpskompetanse

KS Innkjøpsforum (KSI) har som formål å høyne forståelsen og kunnskapen om anskaffelser med sikte på å effektivisere innkjøp i kommunal sektor.

<http://www.ks.no/tema/Okonomi/Offentlige-anskaffelser/KS-Innkjopsforum-KSI/>

KS Advokatene og KSI har siden 2009 i samarbeid arrangert Sertifiseringskurs i offentlige anskaffelser (7 kursdager) og oppfølgingskurs (2 dager pr år) for kommunesektoren. Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår og oppfølging av oppdragsgivers ansvar er særskilt tema på kurs i år.

KS har også erfart en økning i antall henvendelser og spørsmål fra medlemmene knyttet til klausuler i nye kontrakter, oppfølging av eksisterende kontrakter samt håndtering av kontraktsbrudd. Det gjelder både henvendelser til KS Medlemsservice, og til KS Advokatene direkte. KS Medlemsservice er en det sentrale kontaktpunkt for KS' medlemmer vedrørende faglige råd og veiledning innen arbeidsgiver- og tariffspørsmål.

#### **NHO**

NHO Service utarbeidet i 2006 en guide til å velge høyeste verdi som tilbudsmetodikk.

NHO Service har arbeidet med godkjenningsordninger

NHO Service utarbeider løpende statistikker og analyser av blant annet utviklingen i renholdsmarkedet og kommunikasjon med myndighetene i denne forbindelse

Forhandler renholdsoverenskomsten

Egen konkurranserettsekspert/jurist med spesialkompetanse på offentlig regelverk

#### **HSH**

Ved kjøp av daglig renhold gjelder NS 8431. Offentlige innkjøpere skal benytte denne standardkontrakten. HSH legger vekt på lengden av kontraktsperioden for å oppnå stabilitet for alle parter. Det er begrenset anledning til å bruke underleverandør, slik at renholdet faktisk i hovedsak utføres av den bedriften som har fått tildelt oppdraget. Det er full adgang til prisregulering av kontraktene i samme omfang som lønnsoppgjørene. For øvrig er NS 8431 ufravikelig når det gjelder balanserte bestemmelser vedrørende fordeling av risiko og mangels beføyelser. HSH følger opp dette gjennom medlemsmøter og kurs. HSH administrerer også godkjenningsordningen "Godkjent renholdsbedrift", for å sikre at bedrifter følger lover og regler. Det er forøvrig gjengs blant HSHs medlemmer innen renhold at Renholdsoverenskomstens lønnsnivå følges, uavhengig av om bedriften er tariffbundet.

## **Unio**

NSF har hatt medlemsmøter innenfor områder hvor det har vært mistanke om sosial dumping og møter med filippinsk sykepleierorganisasjon. På møtene er det blant annet informert om rettigheter og innholdet i offentlige tariffavtaler for å bevisstgjøre medlemmene. Opplæring av tillitsvalgte i privat ikke ideell sektor har hatt fokus på temaer som kan bidra til å avdekke sosial dumping. Gjennom ovennevnte er det kommet frem konkrete eksempler som ertatt opp med arbeidsgivere, offentlige oppdragsgivere og politikere. Media er benyttet for å få aktuelle saker på dagsorden.

NSF arbeidet i flere år for å etablere tariffavtale i NHO Service området, og for at denne skulle ha bestemmelser som kunne bidra til å forebygge sosial dumping.

NSF har også etablert et toårig prosjektarbeid som skal være ferdig 31.12.2011. Prosjektet skal blant annet bidra til å heve kompetanse på sosial dumping, få oversikt over omfanget og framtidige utfordringer og foreslå strategi for opplæring av tillitsvalgte og ansatte. Som ledd i prosjektet har FAFO undersøkt bruk av utenlandske sykepleiere og omfang av sosial dumping for oss. NSF har også engasjert advokat Lars Holo i Arntzen de Besche for å klargjøre begrepet "sosial dumping" i helsevesenet så langt dette er mulig både med hensyn til rettsregler og praksis.

## **LO**

Når det gjelder fagorganisasjonenes rutiner for å sikre at regelverket etterleves har det nok vist seg at disse ikke har fungert tilfredsstillende. Men dette har for en stor del sammenheng med lav organisasjonsprosent i virksomhetene, gjerne kombinert med ønsker, særlig fra yngre arbeidstakere (med stor turnover) om raskt tjente penger ved flere vakter og mer helgearbeid, enn det lov og tariffavtale tillater. Mangel på tilfredsstillende rutiner må også ses i sammenheng med oppdragsgivers ofte svake interesse for kontroll av lønns- og arbeidsvilkårene. Gode rutiner forutsetter et samarbeid både med oppdragsgiver og leverandør.

Ved kontraktsinngåelsen gjelder lov om offentlige anskaffelser med tilhørende forskrift. Arbeidstakerorganisasjonene er ikke gitt noen plass i anskaffelsesreglene, og er ikke en gang gitt rettslig interesse i etterprøve for domstolene om anskaffelsesreglene er fulgt, jf. RT-2006-1533. Det vil derfor være opp til den enkelte offentlige virksomhet å gi arbeidstakerorganisasjonene innpass i anskaffelsesprosessen. Det svært ofte er en mangleware, også fordi det er problematisk i forhold til anskaffelsesreglene.

## **VIII. Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen viser til mandatet og har i denne underveisrapporten gjort følgende vurderinger:

1. Seriøse og ryddige arbeidsforhold for de ansatte både i privat og offentlig sektor er en viktig del av den norske velferdsmodellen, og dette må sikres også framover.

2. Data- og erfaringsgrunnlaget for utbredelsen av sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor er pr i dag begrenset. Arbeidstilsynets særskilte tilsynsinnsats i vår har gitt grunnlag for enkelte alvorlige reaksjoner og en rekke pålegg mot enkeltvirksomheter om utlevering av opplysninger. Det er likevel ikke mulig å si nå om de avdekkede hendelsene som blant annet Adecco-saken, representerer enkeltstående eksempler eller om det finnes mer gjennomgående innslag av useriøsitet når det offentlige kjøper tjenester eller leier inn arbeidstakere.
3. Arbeidsdepartementets kartlegging av departementenes og underliggende etaters bruk av tjenester som presenteres i denne rapporten, tyder på at oppmerksomheten og kunnskapen om, og dermed håndhevingen av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, er utilfredsstillende i deler av statlig sektor. FoU-prosjektet under arbeid finansiert av KS vil gi et kunnskapsgrunnlag for kommunesektoren.
4. Myndighetene og partene i arbeidslivet ønsker ikke en situasjon hvor brudd på regler om lønns- og arbeidsvilkår og manglende håndheving av disse reglene, ikke tas på tilstrekkelig alvor av det offentlige som innkjøper av tjenester eller innleier.
5. Økt oppmerksomhet mot arbeidsvilkår knyttet til offentlig sektor i etterkant, men også i forkant av Adecco-saken har hatt positive effekter mange steder når det gjelder håndheving av regelverket. Det er allerede tatt flere initiativer lokalt for å sikre ryddige arbeidsforhold.
6. Arbeidsgruppen vil fram mot hovedrapporten vurdere nærmere behovet for tiltak. Det vil da også foreligge et bedre data- og erfaringsgrunnlag.
7. Konkret foreslår arbeidsgruppen at det allerede nå skal igangsettes et arbeid i samarbeid med partene med å utvikle en ”beste praksis”-veileder for oppfølging av regelverket om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

## Vedlegg 1 – Arbeidsgruppens mandat

### Bakgrunn

Gjentatte tilfeller av brudd på lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med utsetting av oppdrag i offentlig sektor viser at det er behov for en forsterket innsats mot sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor.

Enkelte tilfeller knytter seg til at det systematisk har blitt jobbet langt mer enn hva som tillates etter arbeidstidsbestemmelsene. I Adecco-saken har dette skjedd i kombinasjon med at det ikke er blitt betalt overtidskompensasjon for dette arbeidet. Andre tilfeller har vist at arbeidstakere får betalt under tariffavtalenes minstelønn når de jobber for det offentlige. De ulike sakene har til felles at de offentlige oppdragsgiverne har ment at alle inngåtte avtaler og løpende kontraktsforhold har vært i tråd med regelverket.

Disse tilfellene knytter seg altså først og fremst til at tjenesteyter bryter regelverket. Samtidig må det kunne reises spørsmål ved om oppdragsgiver gjør nok for å kontrollere at regelverket overholdes. Det kan se ut til at bemanningsforetak spiller en rolle i flere saker som gjerne involverer gjentatte regelbrudd.

Innsatsen mot sosial dumping har høy prioritet hos myndighetene, blant annet gjennom de to handlingsplanene mot sosial dumping og etableringen av treparts bransjesamarbeid. Det pågår også flere andre prosesser som har betydning for dette arbeidet. Blant disse er kartlegging av innleie og kjøp av tjenester i statlige virksomheter og Arbeidstilsynets løpende satsinger og prioriteringer, herunder en nasjonal tilsynskampanje rettet mot bemanningsbransjen.

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter har som særlig begrunnelse at offentlig sektor skal gå foran i innsatsen mot sosial dumping ved å sikre at alle som utfører arbeid enten i eller for offentlig sektor har skikkelige lønns- og arbeidsvilkår. I lys av tilknytningen til offentlig sektor er det særlig ønskelig at gruppen ser på utviklingen i bemanningsbransjen og vurderer behov for tiltak inn mot denne. Arbeidet i gruppen bør for øvrig avgrenses mot generelle tiltak mot sosial dumping i privat sektor, siden det er utfordringer med sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor som skal fokuseres i denne sammenheng.

### Mandat

Gruppen skal

- Kartlegge dokumentasjon av relevante forhold og drøfte risikofaktorer for sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor.
- Kartlegge og gjennomgå hvilke rutiner som finnes hos hhv. oppdragsgiver og tjenesteyter for å sikre at regelverket om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter etterleves både ved kontraktsinngåelse og underveis i kontraktsforholdet.
- Komme med forslag til aktuelle tiltak hos myndighetene og partene selv, særlig rettet mot å sikre at regelverket etterleves på en bedre måte enn i dag, herunder vurdere behovet for evt. å utvikle en ”beste praksis”-veileder for oppfølging av regelverket.

- Drøfte tiltak for å sikre en bemanningsbransje som følger regelverket.

### **Organisering**

Gruppen etableres som en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Hovedorganisasjonene i arbeidslivet, Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Arbeidsdepartementet og Arbeidstilsynet deltar i gruppen. Gruppen ledes av Arbeidsdepartementet.

Gruppen skal avrapportere om sitt arbeid til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i november 2011, med en delrapport i juni 2011.

## **Vedlegg 2 – oppsummering av innspill fra departementer og underliggende virksomheter om oppfølging av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Arbeidsdepartementet sendte brev til alle departementene og underliggende etater 11. februar 2011, og ba om redegjørelse for omfanget av bruk av renholdstjenester innenfor de respektive departementenes ansvarsområder, hvor stor del av oppdragene som leveres av utenlandske firmaer og hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som leies inn. I tillegg til renholdstjenester ble det bedt om at oversikten også skulle dekke andre bransjer som det er kjent har utfordringer knyttet til sosial dumping, som bygg, helse- og omsorg og transport. Departementet ba også om en redegjørelse for hvordan departementene og underliggende etater følger opp forpliktelsene etter forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlig sektor. I tabellen nedenfor er svarene som er mottatt samlet og systematisert.

Departementet og virksomhetene har ikke gitt noen fullstendig oversikt over omfanget av bruk av renholdstjenester eller andre tjenester. Det fremgår av materialet at virksomhetene spenner fra de med store hovedkontorer med mange lokale enheter til de som bare har et kontor med renhold en time i uka. Tilbakemeldingene viser at mange har avtale med private renholdsfirmaer, mens mange leier lokaler som også innbefatter renhold. Mange av utleierne er andre offentlige virksomheter. Noen virksomheter har egne ansatte renholdere.

En gjennomgang av svarene viser at mange i forbindelse med Arbeidsdepartementets henvendelse har innhentet dokumentasjon på at vilkårene er i samsvar med kravene i forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter ved kjøp av tjenester. Mange har lønns- og arbeidsvilkår som en del av kontraktene, flere har også lønns- og arbeidsvilkår med i leiekontraktene i de tilfellene der virksomhetene leier lokaler hvor renholdet er en del av leiekontrakten. De aller fleste etatene opplyser at de for fremtiden vil presisere kravene til lønns- og arbeidsvilkår i konkurransegrunnlaget i nye anbudskonkurranser.

Flere oppgir at de stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med forskriften, også i de tilfellene tjenestekjøpene ligger under terskelverdiene i forskriften § 4.

Selv om mange har stilt krav om vilkår i samsvar med forskriften, er det langt færre som har fulgt opp dette med kontroller og eventuelt sanksjoner. Noen har oppgitt at de har tatt opp lønns- og arbeidsvilkår i jevnlig kontraktmøter i kontraktsperioden. De som benytter

seg av godkjente renholdsbedrifter har i stor grad tatt for gitt at kontrollen har blitt ivaretatt gjennom ”Ren Utvikling”. Noen etterlyser rutiner for oppfølging.

Der hvor det har vært avdekket brudd på regelverket, har det vært vist stor vilje til å rydde opp. Kontrakter med useriøse firmaer er sagt opp.

Innspillene fra etatene viser relativt liten bruk av innleid arbeidskraft utover innleie fra vikarbyråer ved spesielle behov, sykdom etc. Etter ”Adecco-sakene” har det vært stort fokus på dette og foretaksprotokollen fra januar 2011 stiller større krav enn tidligere til kvalitet i anskaffelsesprosessene også når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

<b>Etat</b>	<b>Omfang av bruk renholdstjenester</b>	<b>Innleie av utenlandske arb.takere</b>	<b>Andre tjenester</b>	<b>ILO-94 i kontraktvilkår</b>	<b>Oppfølging/kontroll/reaksjoner</b>
<b>Arbeidsdepartementet</b>					
Arbeidstilsynet	Avtale med norske firmaer eller egne ansatte/ huseier har avtale med norske firmaer eller egne ansatte	Alle ansatt, også utenlandske, noen leier inn av og til		Ja, i nyere kontrakter – også der huseier står for tjenesten	Har gått igjennom avtaler. Planlagt oppfølging to ganger/år
Petroleumstilsynet	Kjøp fra norske renholdsfirmar	Alle ansatte, også utenlandske. Innleie hos leverandører ved sykdom	Kantinetjenester fra Adecco, kjøp ved gjennomføring av byggeprosjekter	Ja	Vil etablere rutiner for kontroll
Arbeidsretten	Avtale med norsk firma med tiltredelsesavtale hvoretter tariffønn gjelder	Alle ansatt			
Riksmeklingsmannen	Avtale med godkjent norsk firma	Alle ansatt	Nei	Ja	”Ren Utvikling”



Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Avtale med godkjent norsk firma	Alle ansatt	Nei	Ja	"Ren Utvikling"
Trygderetten	Avtale med norsk firma	En ansatt	Nei	Ja	Har innhentet dokumentasjon
NAV	Avtaler med norskregistrerte godkjente renholdsfirmaer + kantine og transport. Mange huseiere/ kommuner står for renholdstjenestene	Ansatt i firmaene, noen NAV-kontorer har også egne ansatte renholdere, ikke oversikt over hva andre huseiere/kommuner har av rutiner	Vikar- og rekrutteringstjeneste r. Kantinedrift og transport	Godkjenningsordning for noen leverandører	De godkjente: Oppfølging gjennom "Ren Utvikling". Ikke rutiner der der hvor huseiere/ kommuner står for renholdet.
Statens pensjonskasse	Avtale med norsk renholdsfirma	Alle ansatt. En av to som gjør renhold i pensjonskassa er av utenlandsk opprinnelse	Avtale om kantinedrift, tre personer utfører driften, alle av utenlandsk opprinnelse	Ja krav til dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår ved kontraktsinngåelse	Jevnlige møter med leverandørenes representanter
Pensjonstrygden for sjømenn	Egen renholder. Kjøp av renholdstjenester i forbindelse med ferieavvikling		Avtale om avfallshåndtering, post og BHT + innkjøp av tjenester i forbindelse med modernisering av IKT	Ja	Vil bli kontroll dersom det vurderes som nødvendig.
<b>Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet</b>				Ja	Enkelte etater vil etablere rutiner for styrket kontroll

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
Finansdepartementet	Avtale med norskregistrerte firmaer	Egne ansatte, også utenlandske			
Skattedirektoratet	Avtale med norskregistrerte godkjente firmaer, noen skattekontorer har renholdstjenester inkludert i leieforholdet	Egne ansatte, norske og utenlandske		Ja + må ha godkjenningsbevis/ tilfredsstille kravene til "Ren Utvikling"	Leverandører/ underleverandører skal dokumentere på forespørsel+ årlige kontroller av Ren Utvikling
Senter for statlig økonomistyring	Huseiere står for noen av renholdstjenestene		Nei	Nei, ikke i gjeldende kontrakter, men krav om HMS-attest. Krav om lønns- og arbeidsvilkår vil bli tatt med i ny kontrakt	
Statens innkrevingsentral	Avtale med lokal leverandør		I liten grad		Innhentet dokumentasjon på at vilkårene ivaretas
Toll- og avgiftsdirektoratet	Avtale med norske firmaer + egne ansatte renholdere	Egne ansatte, også utenlandske		Ja + krav om fast ansettelse i noen kontrakter	Krav om dokumentasjon i noen av kontraktene
Statistisk sentralbyrå	Avtale med norske firmaer		Små kontrakter ned kantine, håndverkere og helsepersonell	Ja	Lønns- og arbeidsvilkår dokumenteres med egenerklæring fra daglig leder og tillitsvalgt
Finanstilsynet	Avtale med norsk godkjent firma, i ett tilfelle er det brukt underleverandør registrert som NUF	Fast ansatte + faste tilkallingshjelper	To avtaler knyttet til byggebransjen, innhentet dokumentasjon på "egne, fast ansatte" +	Ja	Vil sikre at kravene til lønns- og arbeidsvilkår oppfylles hos underleverandører, godkjenning fra Ren

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
			lønn iht tariffavtale		Utvikling
<b>Fiskeri- og kystdepartementet</b>	DSS		Hovedsakelig Statsbygg	Statens tjenestekontrakter med henvisning til ILO 94.	
Havforskningsinstituttet	Avtaler med norske firmaer	Utenlandske og norske ansatte, en utenlandsk som ikke er "fast"		I noen kontrakter nå, vil sørge for at de kommer inn i alle	Har innhentet dokumentasjon på ordnede vilkår hos ett av firmaene, det andre har lovet å sende inn, instituttet vil følge saken nøye
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning	Egne ansatte + bemanningsbyrå i sjeldne tilfelle		Svært lite omfang	Rutine om å be om dokumentasjon ved innleie	
Fiskeridirektoratet	Egne ansatte, kan være bruk av eksterne firmaer ved noen regionkontorer		Ikke kjent med bruk av utenlandske firmaer	Ja	
Kystverket	Egne ansatte + avtale med norske firmaer, vikarbyråer hvis behov	Noen av firmaene har utenlandske ansatte	Noen få utenlandske leverandører knyttet til blant annet utbyggingsvirksomhet, beredsskapsutstyr og slepebåtberedsskap	Ja i nye kontrakter	Gjennom byggemøter og kvalitetssikringsmanualer

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
<b>Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet</b>					
Fylkesmannsembetene	Huseier har i noen tilfeller ansvaret				Har ikke funnet noen uregelmessigheter
Datatilsynet	Avtale med renholdsfirma		Nei	Økt oppmerksomhet i ny anbudsrunde	Innhentet dokumentasjon, ingen rutiner for kontroll
Departementenes Servicesenter	Avtaler med norske selskaper (kan være del av utenlandsk konsern)			Ja for mange av avtalene, i fremtidige avtaler vil kontraktvilkåret være innarbeidet i alle	Har innhentet bekreftelser på ordnede vilkår, også i kantine
Statsbygg	Avtaler med norske firmaer	"Gjennomgått vilkår for innleid personell"		Ja, bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår i alle kontrakter	Uregelmessighet hos en rengjøringsbedrift er ordnet opp i
Konkurransetilsynet	Avtale med norske renholdsfirmaer, innkjøps samarbeid med Bergen kommune	Utenlandsk ansatt "med papirene i orden"	Generelle vikartjenester, konsulentavtaler innen BHT, IT og jus	Statens standardavtaler hvor lønns- og arbeidsvilkår er innarbeidet	Ikke gjennomført spesielle undersøkelser. Ikke fått indikasjoner på at noe er galt i kontraktsmøtene. Burde vært felles opplegg med premiss i vurderingsomfanget
Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi)	Egne renholdere + avtale med renholdsfirmaer			Standardkontrakter med egenerklæringer om ordnede lønns- og arbeidsvilkår	

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
Virksomheter på kirkeområdet	Egne renholdere, avtaler med norske firmaer + huseier (UiO) for Det praktisk-teologiske seminar		I et visst omfang ved rehabilitering av presteboliger, norske håndverksbedrifter benyttes	Ja	Ja
<b>Forsvarsdepartementet</b>					
Forsvarets forskningsinstitutt	Egne ansatte + i noen grad avtaler med norske godkjente firmaer for enkeltstående oppgaver (vinduspuss etc)		Bygg og transport, i hovedsak egne ansatte men noen avtaler med eksterne firmaer	Ja	
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Del av husleieavtalen (med Forsvarsbygg)		Noen få tjenestee eller bygge- og anleggskontrakter	Ja, men vil bli bedre i nye kontrakter	
Forsvarsstaben	Forvaltes av Forsvarsbygg		Transport. Enkelte avtaler om vikartjenester i forbindelse med kjøkken, renhold, ikt, verksted og lager.	Ja, krav om code of conduct som skal ivareta rettigheter etter norsk lov + ILO-94	
Forsvarsbygg	Avtaler med norske firmaer	underleverandører kan benytte seg av innleie	Avtaler om bygg-anleggstjenester, for tiden ingen avtaler med utenlandske	Ja, krav til tjenesteytere i egen organisasjon og underleverandører,	Sjekkpunkter i gjennomføringsfasen, blant annet rapportering om oppfølging av allmenngjøringsforskrifter

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
<b>Helse- og omsorgsdepartementet</b>					
Underliggende etater	Avtale med norske renholdsfirmaer, samt leieavtaler som omfatter renhold (hovedsaklig med offentlige utleiere)	Ansatte, mange med utenlandsk opprinnelse		Anbud over terskelverdiene antas å ha med kravene i ILO-94	
De regionale helseforetakene	Egne ansatte, leieavtaler inkl renhold + avtaler med firmaer	I de eksterne kontraktene antas det at mye arbeidet utføres av personer med utenlandsk bakgrunn. Ja, innleie av helsepersonell	Byggekontrakter stort sett med norske firmaer	Etter Adecco-sakene er det strammet opp hvilke forpliktelse som gjelder	Tatt inn i rammeavtalene at leverandørene på oppfordring skal dokumentere lønns- og arbeidsvilkår, utbetalinger kan holdes tilbake til det er dokumentert ordnede forhold
<b>Justis- og politidepartementet</b> med underliggende etater	Egne renholdere + avtaler med norskregistrerte firmaer  Noen kontraktsforhold er avsluttet pga useriøsitet (i UNE og med Adecco)  Noen av etatene har renhold inkludert i husleia	Egne ansatte		Litt ulikt praktisert, men som hovedregel kreves HMS-erklæring og erklæring om tariffavlønning. Vil komme inn i alle nye avtaler	Noen etater gjennomfører stikkprøvekontroller de fleste krever gyldig oppholds- og arbeidstillatelse – som blant annet kontrolleres ved utstedelse av ID-kort.

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
<b>Kommunal- og regionaldepartementet</b> med underliggende etater	Har ingen avtaler om renhold med eksterne firmaer			Statens standardavtale i regi av Difi.	
<b>Kulturdepartementet</b>					
Arkivverket	Egne renholdere + seriøse firmaer			Ja	
Kunst i offentlige rom	Avtale med norsk firma				
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Avtale med norsk firma			Ja	
Medietilsynet	Avtale med norsk firma			Nei, ikke i dagens kontakt, men vil bli i ny kontrakt	
Nasjonalbiblioteket	Egne renholdere i Rana, avtale med firma i Oslo			Vil bli med i nye avtale	
Norsk filminstitutt	Avtale med norsk firma			Vil bli tatt med i ny kontrakt	Har innhentet bekreftelse på at HMS + lønns- og arbeidsvilkår er OK
Norsk kulturråd	Avtale med norsk firma				
Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek, Språkrådet med mer	Avtale med norsk godkjent firma				Lagt fram dokumentasjon på tarifflønn
Rikskonsertene med mer	Avtale med norsk firma			Få organiserte ansatte, men dokumentasjon på bruk av sentral tariffavtale	
<b>Landbruks- og matdepartementet</b>	DSS er ansvarlig				

<b>Etat</b>	<b>Omfang av bruk renholdstjenester</b>	<b>Innleie av utenlandske arb.takere</b>	<b>Andre tjenester</b>	<b>ILO-94 i kontraktsvilkår</b>	<b>Oppfølging/kontroll/reaksjoner</b>
Statens Reindriftsforvaltning	Tre kontorer hvor huseier står for renholdet, to kontorer med egne ansatte og to kontorer med avtale med norsk renholdsfirma	Norske og utenlandske arbeidstakere	Enkelte ansatte med gode vilkår som bygger gjerder	Ja	Vil fortsette å følge opp arbeidet med etterlevelse
Bioforsk	10 lokaler har egne renholdere. Tre har avtale med norske firmaer og to er i en anbudsprosess	Bioforsk har kun norske ansatte, i to renholdsfirmaer er halvparten av de ansatte utenlandske statsborgere			Har innhentet dokumentasjon på at alle ansatte i de firmaene de har avtale med har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med ILO-94
Mattilsynet	Mange egne ansatte renholdere, ved ett kontor er huseier ansvarlig (Fylkesmannen). 56 kontrakter om renhold med 10 norske firmaer	Flere av firmaene har utenlandske ansatte		Ja, gjennom standardavtaler	Grundig kontroll, og ber om dokumentasjon hvis behov
Norsk institutt for skog og landskap	Hovedkontoret har egne renholdere og leier inn fra vikarbyrå hvis behov, ved noen kontorer står huseier ansvarlig for renholdet. To kontorer har avtale med firmaer	Vikarbyrået det leies inn fra har en stor del utenlandske ansatte. Et firma med 4 ansatte har to utenlandske og to norske.	Et vikarbyrå drifter kantinen og resepsjonen (norsk datterselskap av utenlandsk konsern)	Etaten vil påse at ILO-94 forskriften etterfølges i etaten og av kontraktspartner	Vil foreta kontroller dersom det er behov for det



<b>Etat</b>	<b>Omfang av bruk renholdstjenester</b>	<b>Innleie av utenlandske arb.takere</b>	<b>Andre tjenester</b>	<b>ILO-94 i kontraktsvilkår</b>	<b>Oppfølging/kontroll/reaksjoner</b>
Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning	Hovedkontoret har avtale med norsk firma, ellers er huseier/ utleier ansvarlig (fylkesmenn)	Det norske firmaet har en viss andel utenlandske ansatte			Har fått bekreftelse på lønns- og arbeidsvilkår i tråd med tariffavtale.
Statens landbruksforvaltning	Avtale med norsk firma	90 % av de ansatte er til en hver tid utenlandske	I noen grad avtaler om mindre vedlikeholdsarbeider , hvor etaten forsikrer seg om at vilkårene er OK		Firmaet som leverer renholdstjenester leverer egenerklæringer hvor de bekrefter lønns- og arbeidsvilkår i tråd med regelverket
Veterinærinstituttet	Avtale med norsk firma (datterselskap av utenlandsk konsern) + noen ansvarlige huseiere/ utleiere				Har fått bekreftelser på lønns- og arbeidsvilkår i henhold til landsomfattende tariffavtale fra renholdsfirmaet
Statskog	Noen kontorer har egne ansatte, noen har avtaler med norske firmaer		Skogsdriften er satt ut til norsk firma som ansetter norske og utenlandske arbeidstakere, "Naturbruksoverenskomsten" legges til grunn		
Staur Gård AS (ikke omfattet av regelverket)	Egne ansatte + vikarbyrå ved behov	Ja, i noen grad		Etterstreber at de som utfører renhold skal ha lønn på linje med tariff	

<b>Etat</b>	<b>Omfang av bruk renholdstjenester</b>	<b>Innleie av utenlandske arb.takere</b>	<b>Andre tjenester</b>	<b>ILO-94 i kontraktsvilkår</b>	<b>Oppfølging/kontroll/reaksjoner</b>
<b>Miljøverndepartementet</b>	Forsvarsbygg				
Norsk kulturminnefond	Avtale med norsk firma	Utenlandske ansatte		Tariffavtale gjelder	
Riksantikvaren	Egen ansatt + vikarbyrå hvis behov				Iverksatt prosess overfor underleverandør som har betalt for dårlig
Norsk Polarinstittutt	Framsenteret AS administrerer renholdsarbeidet med norsk firma	Bare norske ansatte		Tariffavtale gjelder	
Direktoratet for naturforvaltning	Avtale med norsk firma	Ingen underleverandører			
Klima- og forurensningsdirektoratet	Avtale med norsk firma sammen med gårdeier. Lokalkontorer leier av Fylkesmannen i Telemark + Kystverket	46 utenlandske arbeidstakere, hvorav 37 har oppholds- og arbeidstillatelse, mens 9 har midlertidig. (123 norske)		Ja, ved bruk av statens standardavtaler som henviser til forskriften	Følges opp gjennom ordinær kontraktsoppfølging i kontraktsperioden
Statens kartverk	I hovedsak egne ansatte + huseier, noen avtaler med norske firmaer		Statens kartverk v/ Geovekst inngår avtaler om kjøp av tjenester til etablering, forvaltning, drift, vedlikehold og bruk av detaljerte kartdata og ortofoto (målestokksriktige flyfoto). Samtlige	Ja, via Difis standardkontrakt + egen kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår i alle kontrakter på mer en en million + noen fler	Normal kontraktsoppfølging

Etat	Omfang av bruk renholdstjenester	Innleie av utenlandske arb.takere	Andre tjenester	ILO-94 i kontraktsvilkår	Oppfølging/kontroll/reaksjoner
			avtalepartnere benytter underleverandører fra lavkostland (Tsjekkia, India, Indonesia m fl.)		
<b>Nærings- og handelsdepartementet</b> med underliggende etater	Avtaler med norske leverandører + renhold utført av huseier (bla DSS)	Egne ansatte	I liten grad	Ja	Gjennom oppfølgingsmøter i kontraktsperioden
<b>Olje- og energidepartementet</b>	DSS er ansvarlig				Vil påse for at forpliktelsene følges opp hos underliggende etater
Oljedirektoratet	Avtale med norske firmaer		Nybygg/renoverings prosjekt hvor kravene er ivaretatt	Ja	Rutinebeskrivelser for kontroll minst en gang i året
Norges vassdrags- og energidirektorat	Avtaler med norske firmaer, noen regionkontorer har avtale med huseier		I liten grad, men vil også her sørge for egenerklæringer og utføre stikkprøvekontroller.	Ja, bruk av Norsk standard 8431 hvor det er vist til ILO-94. Vil bli enda bedre presisert i nye kontrakter	NVE har bedt om dokumentasjon fra regionkontorene. NVE vil utføre stikkprøvekontroller
<b>Samferdselsdepartementet</b>	DSS				
Jernbaneverket	Egne ansatte og avtale med norske firmaer	Firmaene har utenlandske ansatte	Eksterne entreprenører til utbyggingsprosjekter	Ja	Krav om innsyn, oppfølging og kontroll avtales, heving av kontrakt hvis ikke i orden

<b>Etat</b>	<b>Omfang av bruk renholdstjenester</b>	<b>Innleie av utenlandske arb.takere</b>	<b>Andre tjenester</b>	<b>ILO-94 i kontraktsvilkår</b>	<b>Oppfølging/kontroll/reaksjoner</b>
Vegdirektoratet	Avtaler med norskregistrerte firmaer, hvorav ett NUF	En del av de ansatte kan være utenlandske	Entreprisevirksomhet, Rammeavtale på vikartjenester med Adecco	Ja	Krav om dokumentasjon ved forespørsel, Til nå ikke avdekket vesentlige brudd
Luftfartstilsynet	Avtale med norske firmaer			Ja	
Post- og teletilsynet	Avtale med norsk firma			Ja ved anbud, de som ikke følger reglene blir avvist	
Statens jernbanetilsyn	Norsk godkjent renholdsfirma	Tilsynet har ikke kjennskap til		Ja, gjennom "Ren Utvikling"	Ja, gjennom "Ren Utvikling"
Statens havarikommisjon for transport	Avtale med norsk firma			Vil bli lagt vekt på ordnede arbeidsforhold i ny anbudsrunde	
<b>Utenriksdepartementet</b>	DSS	Nei	BHT, kontormøbler, diplomatiske forsendelser, persontransport, rekvisita og vikartjenester	Ja	Mål om felles rutine for oppfølging
UDs underliggende etater	Avtaler med to godkjente renholdsfirmar		Norsk håndverksfirma innenfor bygg	Ja	
Norad	Avtale med norsk firma	To utenlandsk ansatte utfører arbeidet		Ja	"Ren Utvikling" + innhentet dokumentasjon.