

Høringsinnspill Tariffnemnda – Elektrofag 2024

Vedlegg

- 1 Høringssvar fra LO
- 2 Høringssvar fra Arbeidstilsynet
- 3 Høringssvar NHO
- 4 Høringssvar fra Statens vegvesen
- 5 Høringssvar fra Spekter

Begjæring om fortsatt allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene.

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev datert 28.06. d.å.

LO har ikke merknader til ovennevnte utover det som fremkommer i begjæringen og i felles brev til Tariffnemnda fra EL og IT forbundet og NHO Elektro.

Med vennlig hilsen
Landsorganisasjonen i Norge

Håkon Angell
advokat (H)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur. Om det er nødvendig med signatur påført med penn, ta kontakt.



Tariffnemnda
Postboks 4720 Torgarden
NO 7468 TRONDHEIM

Høringssvar - Fortsatt delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene

Vi viser til høring vedrørende begjæring om fortsatt delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene, datert 28.06.2024. Det er foreslått endringer i lønnsatser og varslet ønske om å utvide forskriften med bestemmelser om «ordinær arbeidstid» og «overtid og skiftarbeid».

Arbeidstilsynet fører rutinemessig kontroll med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsregelverket innen elektrofagene.

I tabellen under følger antall gjennomførte tilsyn i perioden 2021-2023, samt andel brudd, antall reaksjoner og reaksjonens art.

Kontrollpunkt (Tittel)	Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd	Reaksjonsprosent	Ant. reaksjoner	Antall tilsyn med vedtak om ...				
					Pålegg	Over-tredelses-gebyr	Stans ved overhengende fare	Tvangsmulkt	Stans som press
Dekning av reise, kost og losji	22								
Allmenngjort lønn	60	5 %	2 %	1	1				
Etterbetaling av allmenngjort lønn	33	3 %							

Kontrollpunktene er hjemlet i Forskrift 05. desember 2022 nr. 2152 om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene §§ 3 og 5.

Arbeidstilsynet støtter for øvrig fortsatt delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene.

Det vises også til Arbeidstilsynets årsrapport for 2023, der lønnunder allmenngjort tariff er beskrevet. Rapporten er tilgjengelig her: [Arbeidstilsynets årsrapport 2023](#). Lønn under allmenngjort tariff beskrives på s. 96, flg.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
1279757/2024

2

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2024/37350. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Ulrikke Eriksson Holmøy

Dette brevet er elektronisk godkjent.

Tariffnemnda
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Vår dato: 05.08.2024
Deres dato: 28.06.2024
Vår referanse: [Vår ref]
Deres referanse: 2024/12

HØRINGSSVAR – BEGJÆRING OM FORTSATT ALLMENNGJØRING AV LANDSOVERENSKOMSTEN FOR ELEKTROFAGENE

1. Innledning

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev om begjæring om fortsatt allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene. I begjæringen, og i høringsbrevet, er det foreslått endringer i lønnsatsene og utvidelse av forskriften med bestemmelser om "ordinær arbeidstid" og "overtid og skiftarbeid". Fristen for å inngi høringssvar er 05.08.2024.

Høringssvaret er inngitt på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger.

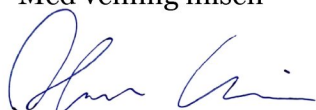
NHO er opptatt av ordnende lønns- og arbeidsvilkår og at allmenngjøring, innenfor rammene av allmenngjøringsloven og Norges EØS-rettslige forpliktelser, i enkelte tilfeller kan være et egnet og forholdsmessig virkemiddel. NHO mener prinsipielt at det kan stilles spørsmål ved om allmenngjøring er et riktig tiltak for å motvirke utfordringer i deler av arbeidslivet. Samtidig er allmenngjøring bare ment å være et midlertidig virkemiddel.

Allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn gjeldende landsomfattendetariffavtale, jf. § 5. NHO vil fremheve at Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere så vel behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtaket sett i forhold til den foreliggende dokumentasjon.

2. Merknader til utkast til forskrift

Dersom Tariffnemnda vurderer at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, slutter NHO og tilsluttede landsforeninger seg til oppjustering av satsene i tråd med høringsbrevet. NHO støtter også begjæringen knyttet til utvidelse av forskriftens bestemmelser om "ordinær arbeidstid" og "overtid og skiftarbeid", som er inntatt som ny § 5 og § 6 i utkast til forskrift.

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexander Cascio', written in a cursive style.

Alexander Cascio
Avdelingsdirektør



Statens vegvesen

Tariffnemnda
postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Behandlende enhet: Vegdirektoratet	Saksbehandler/telefon: Cecilie Waterloo Lindheim / 99156238	Vår referanse: 24/208106-1	Deres referanse:	Vår dato: 13.08.2024
---------------------------------------	---	-------------------------------	------------------	-------------------------

Statens vegvesens høringsinnspill til forskrift om fortsatt delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene og generelle kommentarer knyttet til allmenngjøring

Statens vegvesen viser til høring av [Forskrift om fortsatt delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene](#) og sender med dette sitt høringsinnspill

1. Innledning

For Statens vegvesen som offentlig byggherre er allmenngjøring av landsoverenskomst for elektrofag mest aktuelt i denne høringsrunden. Som det fremgår nevnes i det følgende noen ganger også overenskomst for byggfag.

Våre synspunkter i dette høringsinnspillet har i betydelig grad generell relevans for alle bransjer hvor offentlig byggherre har høy «markedsandel».

Grunnet henvisning til allmenngjorte tariffavtaler i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, får innholdet i allmenngjøringsforskrifter direkte virkning for oppfølging av relevante kontrakter for alle offentlige byggherrer.

Statens vegvesen er vanligvis landets største offentlige byggherre og vi har erfart at koblingen mot allmenngjorte tariffavtaler som vi hittil ikke har påvirket innholdet i, skaper problemer og uklarheter.

Vi har, i motsetning til partene i arbeidslivet, ikke noen egeninteresse i om lønns- og arbeidsvilkår er «gode» eller «dårlige». Men vi er som offentlig byggherre forpliktet til å ivareta anskaffelsesrettslige grunnprinsipper. Eksempelvis at kontraktens vilkår til lønns- og arbeidsvilkår er klare og forutberegnelige.

Det er et faktum at koblingen mot allmenngjorte tariffavtaler kan medføre betydelige endringer i krav til lønns- og arbeidsvilkår i alle faser av en anskaffelse. Rettighetshavere etter anskaffelsesloven er alle nasjoner i EU/EØS området. Byggherres plikt til klar og forutberegnelig kontrakt gjelder også overfor tilbydere fra nevnte land.

Postadresse
Statens vegvesen
Vegdirektoratet
Postboks 1010 Nordre Ål
2605 LILLEHAMMER

Telefon: 22 07 30 00
firmapost@vegvesen.no
Org.nr: 971032081

Kontoradresse
Innspurten 11C
0663 OSLO

Fakturaadresse
Statens vegvesen
Fakturamottak DFØ
Postboks 4710 Torgarden
7468 Trondheim

For Statens vegvesen i egenskap av offentlig byggherre, er elektro mest aktuell av de bransjer som foreslås allmenngjort.. Men de problemer vi drøfter er også relevante for flere bransjer.

Allmenngjøring medfører alltid at krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter svekkes. Det er det vi i ulike fora og innspill de siste årene har presentert som «allmenngjøringsparadokset».

Dersom det er mulig ved endring i allmenngjøringsloven, allmenngjøringsforskrifter eller forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, slik at allmenngjøring ikke medfører svekkelse av nivået til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, er problemet løst.

Vi har vurdert å løse problemet ved å ta inn bestemmelser som avskjærer slik svekkelse i våre kontrakter, men det kan synes som om utsendingsdirektivet forutsetter at slik virkning bare kan skje ved formell lov. Spørsmålet er om «lov» også omfatter forskrift.

Hvis slik avskjæring ikke er mulig nå, bør en etter vårt syn tilstrebe «skadebegrensende» tiltak inntil problemet er løst. Altså at flest mulig lønns- og arbeidsvilkårskomponenter som gjelder i offentlige kontrakter følger med ved allmenngjøring.

Vi legger merke til at partene i arbeidslivet i sitt felles innspill om endringsforslag knyttet til elektro delvis begrunner dette i hensynet til «skadebegrensning» i offentlige kontrakter. Det kommer vi tilbake til. Det støttes selvfølgelig av oss.

Allmenngjøring kan i verste fall medføre at personellkategorier ikke bare opplever at lønns- og arbeidsvilkår svekkes, men at de nærmest faller helt bort. Vi frykter at det er situasjonen for lærlinger og at offentlig byggherre etter allmenngjøring hvor lærlinger er unntatt, ikke kan forlange at disse får lønn.

Vi ser at siste forslag for elektro innebærer at overtidstillegg i landsomfattende tariffavtale også allmenngjøres. Det støtter vi. Et spørsmål er om det er i tråd med utvidelsen som ble iverksatt 01.01.2023 i EØS området av art. 3 i utsendingsdirektivet å la være å allmenngjøre eventuelle bestemmelser om overtid. Altså om Tariffnemnda etter nevnte endring bør se på allmenngjøring av eventuelle overtidsbestemmelser som «obligatorisk». Innspill videre gjelder altså følgende tema:

- «allmenngjøringsparadokset» - kan tariffnemnda løse det ved forskrift eller ta initiativ til endring av allmenngjøringsloven?
- Skadebegrensende tiltak – hvilke elementer bør omfattes av allmenngjøring
- Bortfall av rettigheter for personellkategorier - lærlinger
- Bør overtidsgodtgjørelse alltid tas med?

2. Kan Tariffnemnda ved forskrift eller initiativ til endring av allmenngjøringsloven bidra til å løse «allmenngjøringsparadokset»?

2.1 Innledning

Forskrifter som allmenngjør landsomfattende tariffavtaler blir automatisk kontraktstekst i relevante kontrakter som administreres av offentlig byggherre.

Av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter fremgår:

§ 5a. Krav til kontraktsvilkår om lønns- og arbeidsvilkår

«På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal oppdragsgiver stille kontraktsvilkår om at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.»

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille kontraktsvilkår om lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med 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.»

De landsomfattende tariffavtalene for anleggsvirksomhet har aldri vært foreslått allmenngjort av arbeidstakersiden. Etter det vi forstår nettopp av den grunn at offentlige byggherrer utgjør en dominerende markedsandel og at en allmenngjøring vil innebære en svekkelse av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

I vår kontraktsoppfølging av lønns- og arbeidsvilkår har vi for anleggsarbeid forholdt oss til «kjerneverdiene» i de landsomfattende anleggsoverenskomstene i tråd med bestemmelsens annet avsnitt. Landsomfattende tariffavtale for elektrofag (LOK) er spesielt aktuell ved tunnelrehabilitering for oss.

Det synes å være konsensus om at de «kjerneverdier» som beskrives i § 5a annet avsnitt er innenfor de begrensninger Utsendingsdirektivet Art 3 satte frem til 01.01.2023. For ordens skyld minnes om at Utsendingsdirektivet ble endret med virkning fra 01.01.2023 i arbeidstaker vennlig retning. Lønnsbegrepet ble eksempelvis utvidet. Nasjonalstatens adgang til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår med virkning for utsendte arbeidstakere ble utvidet. Det er enda mindre tvil om at § 5a er godt innenfor Art 3. i utsendingsdirektivet etter endring som trådte i kraft 01.01.2023.

Problemet oppstår i de tilfeller allmenngjøringsforskrifter opererer med et lønns- og arbeidsvilkårsbegrep som er vesentlig smalere enn de «kjerneverdier» som fremgår av annet ledd.

Slik at nivået på lønns- og arbeidsvilkår i arbeid for offentlig byggherre tilsynelatende blir vesentlig redusert ved allmenngjøring.

Vi har kalt det «allmenngjøringsparadokset». Fordi allmenngjøring forutsetter at en bransje sliter med dårlige lønns- og arbeidsvilkår, virker det ulogisk at allmenngjøring medfører at vilkårene i samme bransje svekkes i arbeid for offentlig byggherre. Spesielt i bransjer hvor offentlig byggherre har en stor eller dominerende markedsandel.

I felles uttalelse i brev av 27.06.2024 nederst side 3 og øverst side 4 fra relevante foreninger under henholdsvis LO- og NHO paraplyen fremgår:

«Konkurransesituasjonen er spesielt skjev for selskaper som tilbyr tjenester innenfor drift og utbygging av vei og tunnelprosjekt innenfor elektro. I dette segmentet er det stor internasjonal konkurranse på anbudene».

Det arbeid det vises til her omfatter bare arbeid for offentlig byggherre og illustrerer «allmenngjøringsparadokset».

Dette er et velkjent problem for oss som offentlig byggherre. Tunnelrehabilitering har en stor andel av elektroarbeid og pågår kun på natt. Da har det eksempelvis konkurransemessig betydning om overtidstillegget er 40 % etter den generelle sats i arbeidsmiljøloven, eller henholdsvis 50% eller 100% avhengig av tidspunkt på døgnet.

Innspillet beror på at någjeldende allmenngjøringsforskrift medfører en konkurranseulempe for norske elektrofirma i arbeid for offentlig byggherre som oppstod ved allmenngjøringen. Altså er forslaget et tiltak for å lindre en utilsiktet bivirkning ved allmenngjøringen av elektrobransjen.

Hvis en ved lov eller forskrift klarer å etablere den ordning at allmenngjøring ikke medfører svekkelse av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, oppnås at en får et reelt valg mht allmenngjøring av anleggsbransjen.

En oppnår også at en ikke behøver å stadig vurdere «skadebegrensende» tiltak knyttet til allmenngjøring av bransjer hvor offentlig byggherre utgjør en stor aktør som elektrobransjen.

2.2 Forholdet til Utsendingsdirektivet

I fortalen nr. 17 til Utsendingsdirektivet og i Art. 3 nr. 7 er gitt forbud mot at Utsendingsdirektivet blir til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne.

En vanlig oppfatning er at direktivet ikke skal hindre bedre vilkår i tråd med frivillig avtale som individuell arbeidsavtale eller tariffavtale. Typisk at arbeidstakere som har bedre vilkår i hjemlandet ikke får dårligere vilkår når de sendes ut til annen stat.

I norsk rett er allmenngjøringsordningen en konsekvens av Utsendingsdirektivet. Det er uheldig at Utsendingsdirektivet blir en indirekte årsak til at det regelmessig skjer en svekkelse av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter ved allmenngjøring.

Forskriftens § 5a annet ledd antas å være i tråd med Utsendingsdirektivet. Det fremstår derfor som et paradoks at den norske modell for oppfølging av Utsendingsdirektivet ved allmenngjøring samtidig tilsidesetter en ordning som ellers er i tråd med utsendingsdirektivet.

2.3 Forholdet til allmenngjøringsloven

Allmenngjøringsloven § 1 fastslår at dens formål er:

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

Som beskrevet over fremgikk i brev av 27.06.2024 fra partene i arbeidslivet, at någjeldende allmenngjøring av elektrobransjen nettopp virket konkurransevridende til ulempe for norske bedrifter spesielt i arbeid for offentlig byggherre.

Også hensynet til likeverdige vilkår for utenlandske arbeidstakere sammenlignet med norske arbeidstakere lider åpenbar skade i offentlige kontrakter fordi utenlandske- i mindre grad enn norske arbeidstakere ellers nyter godt av gunstige tariffavtaler.

2.4 Fravikelighet

Någjeldende § 6 (Fravikelighet) i forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene fastslår:

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

Naturlig tolkning er vel at «samlet» sett betyr at svikt i noen arbeidsvilkårskomponenter kan kompenseres ved «overoppfyllelse» av andre komponenter. Det har også visse likhetstrekk med

nevnte setning i fortalen nr. 17 til Utsendingsdirektivet Art. 3 nr. 7 hvor det er forbud mot at utsendingsdirektivet blir til hinder for gunstigere vilkår på annet grunnlag.

Etter vårt syn er det klart at det vil harmonere bedre både med nevnte punkt i fortalen til utsendingsdirektivet og formålsparagrafen i anskaffelsesloven, hvis en klarte å unngå at lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter svekkes ved allmenngjøring.

Spørsmålet er om følgende løsning er mulig (tillegg markert med fet skrift):

*«Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår etter avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet. **Forskriften kommer heller ikke til anvendelse hvor arbeidstaker ellers er sikret bedre vilkår etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.**»*

«Restvirkningen» av forskrift om offentlige anskaffelser § 5 a første ledd blir i så fall da bare at i bransjer hvor offentlig byggherre aksepterer flere landsomfattende tariffavtaler etter forskriften § 5 a andre ledd, vil den allmenngjorte gjelde og valgmuligheten vil falle bort.

Slik vi forstår det utelukket Utsendingsdirektivet frem til endring som trådte i kraft 01.01.2023 i EØS området, bruk av andre minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår hvis nasjonalstaten valgte bruk av allmenngjøring.

Men etter endring åpnes det så vidt vi skjønner for at landsomfattende tariffavtaler kan anvendes i tillegg til allmenngjorte tariffavtaler dersom det er fastsatt i lov. I så fall er vel spørsmålet om forskrift om allmenngjøring regnes som «lov» i denne sammenheng.

Hvis så ikke er tilfelle og tariffnemnda opplever dagens ordning med «allmenngjøringsparadokset» som lite gunstig blant annet mht formålet med anskaffelsesloven, kunne det vel være hensiktsmessig om tariffnemnda tok initiativ til en endring i allmenngjøringsloven som åpnet for en generell og permanent løsning på problemet. Vi antar at formell lovendring er nødvendig og at forskriftendring ikke er tilstrekkelig.

3. «Skadebegrensende tiltak»

Forslaget inneholder to tiltak.

3.1 Arbeidstid

«§ 5 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke».

I perioder hvor elektro ikke er allmenngjort vil ordinær arbeidstid etter landsoverenskomst for elektrofag være 37,5 timer/uke i arbeid for offentlig byggherre i tråd med forskrift om offentlige anskaffelser § 5 a annet ledd. Vårt inntrykk er likevel at offentlige byggherrer aksepterer ordninger om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i tråd med Arbeidsmiljøloven § 10.

Vårt inntrykk er at ordninger om gjennomsnittsberegning av arbeidstid er så vanlige i store offentlige kontrakter at hvorvidt alminnelig arbeidstid ellers er 40 timer/uke etter arbeidsmiljøloven eller 37,5 t/uke etter landsomfattende tariffavtale, kanskje bare unntaksvis får betydning for innslagspunkt for rett til overtidstillegg.

Allmenngjøring av landsomfattende tariffavtale sin bestemmelse om ordinær ukentlig arbeidstid er nytt for oss.

Spørsmålet er om meningen med forslaget er å tilsidesette den adgang som ellers finnes etter arbeidsmiljøloven (AML) til å etablere gjennomsnittsberegning. Altså at rett til overtidstillegg utløses for arbeid utover 37,5 t/uke uavhengig av hva som ellers måtte følge av individuell avtale etter AML § 10-5 (1) eller tariffavtale etter AML § 10-5 (2). Hvis det siste er meningen betyr allmenngjøringen at lønns- og arbeidsvilkår bedres vesentlig også i arbeid for offentlig byggherre. Det motsatte av «allmenngjøringsparadokset». Forskrift om offentlige anskaffelser § 5a første ledd anviser at allmenngjorte tariffavtaler gjelder direkte etter sin ordlyd, forutsetningsvis også om vilkårene er bedre enn det AML ellers anviser.

I begrunnelsen knyttet til arbeidstid synes det som om meningen er å unngå at utenlandske arbeidsgivere får et konkurransefortrinn siden ordinær arbeidstid på 40 t/uke opplyses å være vanligere for utenlandske arbeidsgivere.

I begrunnelsen for allmenngjøring av tariffavtalens satser for overtid fremgår imidlertid derimot:

«Mens norske arbeidstakere i større grad får overtidsbetaling, sitter utenlandske arbeidstakere ofte igjen med dårlig ordninger om gjennomsnittsberegning av arbeidstid uten overtidstillegg».

Poenget her er at allmenngjøring av overtidssatsene ikke får praktisk virkning før ordinær arbeidstid er passert. Hvis avtaler om gjennomsnittsberegning allerede dominerer for utenlandske aktører slik det synes å fremgå i sitatet over, vil allmenngjøring av økte overtidssatser kunne få begrenset betydning for konkurransesituasjonen.

Det vil vel også være grunn til å tro at de utenlandske aktørene vil gjøre tiltak for å beskytte sitt konkurransefortrinn slik at flere utenlandske aktører enn nå benytter gjennomsnittsberegning for å unngå å utløse de allmenngjorte «høye» satsene for overtid.

Vi oppfatter forslaget sammenholdt med begrunnelsen slik at bestemmelsen om arbeidstid bare gjelder ordinær arbeidstid og at den mulighet som AML ellers anviser til å forskyve innslagspunktet for overtidstillegg ved avtale om gjennomsnittsberegning, ikke er påvirket.

Vi støtter forslaget om å allmenngjøre den landsomfattende tariffavtalens bestemmelse om ordinær arbeidstid fordi det bidrar til å redusere «allmenngjøringsparadokset».

3.2 Godtgjøring for overtid

Vi støtter forslaget om å allmenngjøre den landsomfattende tariffavtalens satser om overtid fordi det bidrar noe til å redusere «allmenngjøringsparadokset».

4. Bortfall av krav til lønns- og arbeidsvilkår for enkelte kategorier personell – lærlinger

4.1 Medfører forslaget at offentlig byggherre ikke kan kreve at lærlinger får lønn?

Vi ser at forslaget om delvis allmenngjøring av landsoverenskomst for elektrofag anviser at forskriften ikke gjelder for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Vi vet ikke hva som er begrunnelsen for at lærlinger er unntatt, og det er derfor mulig at vår påfølgende drøftelse ikke er treffende. Vi ser at slik bestemmelse også er vanlig i tilsvarende allmenngjøringsforskrifter.

Vi registrerer at partene i arbeidslivet i felles brev av 27.06.2024 til Tariffnemnda skriver følgende om lærlinger:

«Vi er særskilt opptatt av å opprettholde tilgangen på lærlinger og rekruttering til bransjen. Lærlinger er i en utsatt posisjon og vil erfaringsmessig søke de fagområder og lærebedrifter hvor de er ivaretatt under god opplæring og godt og forutsigbart arbeidsmiljø».

Vi er enig i at lærlinger er i en utsatt posisjon og at forutsigbarhet i arbeidsforholdet er viktig for dem.

På områder som ikke er allmenngjort nyter lærlinger i arbeid på offentlige kontrakter lønns- og arbeidsvilkår relativt sett på samme nivå som øvrige arbeidstakere i tråd med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår § 5a annet ledd.

Spørsmålet er hvilke krav offentlig byggherre kan stille til lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger innenfor bransjer som er allmenngjort, men hvor personellkategorien lærlinger er unntatt. I forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter fremgår:

«§ 5a. Krav til kontraktsvilkår om lønns- og arbeidsvilkår

På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal oppdragsgiver stille kontraktsvilkår om at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille kontraktsvilkår om lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med 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.»

Vi konstaterer at lærlinger innen bransjen elektro ikke har rettigheter etter første ledd slik någjeldende allmenngjøringsforskrift er formulert og slik forslaget til ny forskrift er formulert.

Spørsmålet er om offentlig byggherre etter slik allmenngjøring kan kreve at entreprenør fortsatt oppfyller de minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger som følger av annet ledd i nevnte forskrift § 5 a.

Det beror i første rekke på en tolkning av ordlyden. Vilkåret for at andre ledd kommer til anvendelse er at «... området ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale» (vår understreking).

Det vises i aktuelt ledd videre til «*landsomfattende tariffavtaler for den aktuelle bransje*». Dermed er det naturlig å tolke «område» som synonymt med «bransje». Bransjen elektro er allmenngjort og § 5a annet ledd er dermed etter vårt syn tilsidesatt i sin helhet.

Ordlyden gir etter vårt syn derfor ikke støtte for at noen deler av annet ledd verken mht til lønns-elementer eller personellkategorier som ikke ble allmenngjort, fremdeles kan påberopes tross allmenngjøring.

Rimelighetshensyn tilsier imidlertid motsatt løsning, men innenfor anskaffelsesretten er det byggherre sitt ansvar å formulere klar kontrakt og kontrakten skal være forutberegnelig også for eksempelvis utenlandske tilbydere.

For oss som offentlig byggherre er det ugunstig at allmenngjøring medfører uklarhet mht om offentlig byggherre etter allmenngjøring fortsatt kan påberope at minstekrav som følger av landsomfattende tariffavtale skal imøtekommes for lærlinger.

Et annet spørsmål er om lærlinger er beskyttet av annet regelverk slik som opplæringsloven og opplæringsforskriften som medfører at visse krav til lønns- og arbeidsvilkår må forventes imøtekommet.

Vår enkle og foreløpige undersøkelse konkluderer med at slik beskyttelse i nevnte regelverk ikke finnes. Altså at det faller utenfor lovlig vurderingstema når offentlig myndighet skal godkjenne lærlingekontrakter hvorvidt arbeidsavtalen inneholder normale lønns- og arbeidsvilkår. Vi kan heller ikke se at opplæringsmyndighet har etablert noe system for eventuell oppfølging av slike vilkår dersom slike vilkår fantes.

Hvis slik beskyttelse likevel finnes innenfor opplæringssektoren kan det i liten grad effektivt følges opp av offentlig byggherre fordi det ikke vil være del av kontraktens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår.

Et annet problem er at vi er anskaffelsesrettslig bundet av et likebehandlingsprinsipp. Slik at eventuelle særnorske regler i opplæringslovgivning som er ment å sikre norske lærlinger visse minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår, ikke kan gjøres gjeldende overfor utenlandske tilbydere. Det er heller ikke meningen at vi som offentlig byggherre skal gjøre gjeldende krav overfor norske leverandører som vi ikke kan gjøre gjeldende overfor utenlandske tilbydere.

Som nevnt innledningsvis har vi som offentlig byggherre, i motsetning til partene i arbeidslivet, generelt ikke sterke synspunkter på nivået på lønns- og arbeidsvilkår. Men vi ønsker likevel av omdømmehensyn og av hensyn til alminnelig rettferdighet, at vi kan kreve av våre tilbydere at lærlinger har et anstendig minstenivå for lønns- og arbeidsvilkår.

Vi har som offentlig byggherre interesse av og ansvaret for at vilkår er klare og forutberegnelige.

Ut fra den bekymring partene i arbeidslivet i brev av 27.06.2024 uttrykker for lærlingers sårbarhet, antar vi at en eventuell situasjon hvor offentlig byggherre ikke kan fremtvinge at entreprenør gir sine lærlinger anstendig lønn, heller ikke er ønskelig fra partenes side.

4.2 Hvilke uønskede konkurransevridende effekter kan bortfall av lærlingers rettigheter få?

Kunnskapsdepartementet har foreslått at det med visse unntak skal settes krav om at en viss prosent av arbeidede timer i et prosjekt skal være utført av lærlinger.

Men ut fra EU-rettslige prinsipper om fri konkurranse kan vi ikke forlange at slike timer arbeides av lærlinger fast bosatt i Norge som følger norsk lærlingmodell. Vi må som alltid akseptere «tilsvarende» utenlandske lærlingeordninger.

Hvis situasjonen er slik vi antar, at allmenngjøring som foreslått hvor lærlinger ekskluderes innebærer at offentlig byggherre ikke kan stille krav til eksempelvis timelønn, vil det fremstå som et betydelig smutthull.

På samme måte som vi nå opplever at entreprenører for deler av sitt personell med urette påberoper status som «*ledende og uavhengig stilling*» for å unngå arbeidstidsbegrensninger, risikerer vi at leverandører i så fall med urette påberoper lærlingestatus for arbeidstakere for å omgå krav til lønns- og arbeidsvilkår.

Norske bedrifter vil i egeninteresse antagelig oftest gi lærlinger anstendige «norske» lønnsvilkår. For utenlandske entreprenører fra land hvor lønnsnivået er langt lavere enn norsk nivå, vil de av egeninteresse ikke ha noe incitament til å gi lærlinger «norsk» lønn.

Det kan også hende at utenlandske entreprenører spekulerer i lærlingers svake forhandlingsposisjon og lønner dem langt under vanlig nivå også sammenlignet med vanlig nivå fra hjemlandet.

Det er krevende for offentlig byggherre å få oversikt over enhver lærlingeordning fra samtlige nasjoner som kan levere tilbud i våre konkurranser. Altså om vi aksepterer den påberopte lærlingeordning som tilsvarende norsk lærlingeordning. Det er også krevende å oppnå god kontroll på om de vilkår som settes for lærlingestatus i en utenlandsk ordning vi aksepterer, faktisk er oppfylt for hver person som påberopes å ha lærlingestatus.

Kombinasjonen av et betydelig smutthull som oppstår om vi ikke kan kreve at lærlinger får lønn, og en krevende kontrolloppgave mht status som lærling, er spesielt uheldig.

Offentlige byggherrers kontrakter krever riktignok ofte en viss andel fagarbeidere eller at bestemte oppgaver skal utføres av fagarbeidere eller kontrolleres av slike. Det er dermed i praksis en øvre grense for hvor mange arbeidstakere det kan påberopes lærlingestatus for i et prosjekt for offentlig byggherre. Det er likevel et betydelig rom for «misbruk» under denne grensen.

4.3 Er lærlinger en personellkategori som i arbeid for offentlig byggherre etter Norges internasjonale forpliktelser skal ha rett til et minstenivå for lønns- og arbeidsvilkår?

ILO -konvensjon nr. 94 og tiltreding til ILO-rekommandasjon nr. 84 om arbeidsklausuler som Norge har ratifisert i 1995, gjelder krav til innholdet i arbeidskontrakter når det offentlige setter bort arbeid.

Av Innst. S. nr. 28 (1995-1996) punkt 1 (Innledning) fremgår:

«Formålet med konvensjonen er å sikre at lønns- og arbeidsvilkårene blir holdt på et vanlig nivå for sammenlignbart arbeid.»

I punkt 2 (Komiteens merknader) fremgår:

«Flertallet ønsker ikke at oppdrag for staten skal utføres av useriøse bedrifter. Bedrifter som vil utføre arbeid for staten skal forplikte seg til å ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere.»

I likhet med allmenngjøringsloven er deler av formålet å hindre sosial dumping.

Begrepet «sosial dumping» indikerer sterkt at beskyttelsesbehovet er sterkest for de svakeste. Altså de som har den dårligste forhandlingsposisjonen. Norges ratifikasjon av ILO nr. 94 gir lite mening hvis de svakest stilte arbeidstakerkategorier faller utenfor. Det er vanlig oppfatning at lærlinger er en særlig sårbar kategori arbeidstakere. De har blant annet pga sin korte periode i arbeidslivet ofte mindre kunnskap om sine rettigheter enn mer erfarne arbeidstakere.

ILO nr. 94 benytter begrepet «arbeidere» både i nr. 1 og nr. 5 i artikkel 5.

Interessant er at nr. 5 anviser hvilke personellkategorier som kan falle utenfor krav om arbeidsklausuler. Dette er:

«... personer som innehar stillinger, enten i bedriftsledelsen eller av teknisk, administrativ eller vitenskapelig karakter, når deres arbeidsvilkår ikke er regulert ved landets lover eller forskrifter, kollektiv avtale eller voldgiftskjennelse, og når de vanligvis ikke utfører manuelt arbeid.»

Dette er personellkategorier som i kraft av sin markedsverdi eller posisjon i bedriften generelt har langt mindre behov for beskyttelse enn vanlige arbeidstakere. Derfor kan de unntas fra konvensjonens virkeområde.

I helt motsatt ende av skalaen for «sårbarhet» for ulike arbeidstakerkategorier er lærlinger. Disse omfattes åpenbart av begrepet «arbeidere».

Bestemmelsen i art. 1 nr. 5 som tydelig angir hvilke personellkategorier som kan falle utenfor de plikter som konvensjonen ilegger de stater som har ratifisert den, må tas på alvor.

Etter vårt syn er en ordning som innebærer at lærlinger i elektrofaget i arbeid for offentlig byggherre faller helt utenfor alle krav til lønns- og arbeidsvilkår ved allmenngjøring, i klar strid med ILO - konvensjonen nr. 94.

Forskrift om delvis allmenngjøring av Fellesoverenskomst for byggfag § 2 ekskluderer også lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak fra allmenngjøringen.

Lærlinger i de fag som omfattes av Fellesoverenskomst for byggfag som arbeider for offentlig byggherre fratras altså ved allmenngjøringen på samme måte som lærlinger i elektrofag, de minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår de ellers ville hatt etter landsomfattende tariffavtale.

Etter vårt syn er lærlinger en kategori arbeidstakere som skal nyte vern i arbeid for offentlig byggherre i tråd med ILO -konvensjon nr. 94.

En allmenngjøring ved forskrift som medfører at enkelte og spesielt sårbare kategorier arbeidstakere i arbeid for offentlig byggherre faller helt utenfor krav til lønns- og arbeidsvilkår er etter vårt syn i strid med Norges forpliktelser etter ILO-konvensjonen nr. 94.

5. Bør overtidstillegg i landsomfattende tariffavtale tas med i eventuell forskrift om allmenngjøring?

5.1 Innledning

Overtidstillegget er allmenngjort innen elektro i nytt forslag. Likevel vil vi fremme noen generelle synspunkter på hvilke elementer fra landsomfattende tariffavtale som bør tas med i eventuell forskrift om allmenngjøring.

5.2 Er «unødvendig» beskjæring av lønns- og arbeidsvilkår ved allmenngjøring, i arbeid for offentlig byggherre i strid med lojal oppfølging av ILO- konvensjonen nr. 94?

Lønnsbegrepet i ILO konvensjon 94 følger av dens Artikkel 2 nr. 1. Der fremgår:

«Kontrakter som kommer inn under denne konvensjonen skal inneholde klausuler som sikrer vedkommende arbeidere lønninger (herunder også andre godtgjøringer), arbeidstid og andre arbeidsvilkår som ikke er mindre fordelaktige enn de som, for arbeid av slag innen vedkommende fag eller næringsgrein i det distrikt der arbeidet blir utført, er fastsatt-

a) ved kollektiv avtale eller annen godkjent ordning for forhandling

b) ved voldgiftskjennelse, eller

c) ved landets lover eller forskrifter»

En lojal oppfølging av konvensjonen fra nasjonalstatens side innebærer etter vårt syn at det relativt vide lønnsbegrepet som fremgår av første avsnitt ikke beskjæres unødige. En naturlig tolkning av første avsnitt i konvensjonen art. 2 nr. 1 er at det som fastsettes ved landets lover eller forskrifter etter bokstav c i størst mulig grad ivaretar det vide lønnsbegrepet i første avsnitt.

En naturlig tolkning av første avsnitt er at «kjerneverdiene» i landsomfattende tariffavtaler skal ivaretas i arbeid for offentlig byggherre. Slik det er fastsatt i annet avsnitt i § 5a i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Den lyder:

«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.»

Spørsmålet er i hvor stor grad det sistnevnte lønns- og arbeidsvilkårsbegrepet kan beskjæres ved allmenngjort tariffavtale, uten at det strider mot lojal etterlevelse av ILO-konvensjonen 94.

Hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres er regulert av Allmenngjøringsloven § 5 første ledd som viser til AML § 1-7 som igjen ansees som henvisning til Utsendingsdirektivet (Europaparlaments- og Rådsdirektiv 96/71/EF). Direktivets art. 3 ansees å definere rammen for de lønns- og arbeidsvilkår vi kan anvende som minstevilkår overfor firma fra EØS området som utfører arbeid i Norge.

Interessant er at direktivet Art. 3 nr. 1 andre strekpunkt bokstav a åpner for «*minstelønn, herunder overtidsbetaling ...*».

Vi oppfatter «overtidsbetaling» som synonymt med «overtidstillegg». Det faktum at «overtidstillegg» er nevnt eksplisitt i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår § 5 a, bekrefter forutsetningsvis at man mener «overtidstillegg» er inkludert i utsendingsdirektivet.

Det var altså unødvendig når någjeldende allmenngjøring både av elektroverenskomsten og fellesoverenskomst for byggfag medførte at overtidstillegg falt bort.

Formålet med allmenngjøringsloven følger av dens § 1 og lyder:

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

Av Innst. S. nr. 28(1995-1996) hvor ratifikasjon av ILO. 94 fremgår:

«Det er et krav etter konvensjonen at det må framgå av kontrakten at det forutsettes at kontraktsparten er tariffbundet, eventuelt at kontraktsparten anvender tilsvarende eller bedre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtale som regulerer slikt arbeid. Departementet peker på at det store flertallet av virksomheter som inngår avtaler med det offentlige enten har tariffavtale, eller bruker lønns- og arbeidsvilkår på samme nivå som tariffavtaler». (vår understreking).

For å oppnå likeverdighet i tråd med lovens formål med de vilkår norske arbeidstakere har, må altså vilkår være på nivå med norske tariffavtaler. For å unngå konkurranseulempe som også er lovens formål, til skade for det norske arbeidsmarkedet, må også lønns- og arbeidsvilkår være i tråd med norske tariffavtaler.

Fravær av krav om overtidsgodtgjørelse fastsatt i tariffavtale på henholdsvis 50 og 100% utgjør et betydelig konkurransefortrinn for de useriøse.

Det fremstår som i strid med lovens formål å operere med en smalere definisjon av lønns- og arbeidsvilkår ved allmenngjøring enn den definisjon som utsendingsdirektivet fastsetter.

Når ILO – konvensjonen definerer lønns- og arbeidsvilkår nokså vidt og viser til nasjonalstatens regulering via lov eller forskrift, må antas at meningen er at forskrift om allmenngjøring skal være innenfor formål i allmenngjøringsloven.

Av NOU 2023:26 (skrevet av anskaffelseslovutvalget) nederst side 163 og øverst side 164 fremgår:

«... utsendingsdirektivet setter både et tak og et gulv med hensyn til hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere, og det bør følgelig fremkomme uttrykkelig at det er disse lønns- og arbeidsvilkårene det skal stilles krav om.» (vår understreking).

Vi forstår uttrykket «gulv» i kombinasjon med «skal» slik at lovutvalget mener at nasjonalstaten er forpliktet til å kreve at de lønns- og arbeidsvilkårselementer som eksplisitt er nevnt i direktivet gjøres gjeldende.

Altså at det i så fall verken i allmenngjorte tariffavtaler eller i forskrift om hvilke lønns- og arbeidsvilkår offentlige byggherrer er forpliktet til å ivareta og følge opp, er anledning til å utelate elementer som følger av art. 3 i direktivet.

Da må en i så fall ta hensyn til den utvidelse av «obligatoriske» lønns- og arbeidsvilkårselementer som trådte i kraft i Norge den 01.01.2023.

Interessant er at direktivet Art. 3 nr. 1 andre strekpunkt bokstav a nå åpner for «minstelønn, herunder overtidsbetaling...». (vår understreking).

Dette kan etter vårt syn tas til inntekt for at om Tariffnemnda først velger å allmenngjøre en landsomfattende tariffavtale, må de lønns- og arbeidsvilkårselementer som gjelder etter utvidelsen av art. 3 fra 01.01.2023 tas med.

6. Oppsummering

Knyttet til løsning av «allmenngjøringsparadokset» er spørsmålet om en skal «tette hullet» eller «stadig øse båten».

Vi anbefaler at muligheten til å presisere i allmenngjøringsloven at allmenngjøring ikke endrer de lønns- og arbeidsvilkår som ellers gjelder i arbeid for offentlig byggherre, benyttes. Da er problemet løst, og en slik løsning åpner i praksis eksempelvis for allmenngjøring av anleggsbransjen om det ellers skulle være behov for det.

Vi oppfatter endringen i Utsendingsdirektivet som trådte i kraft i EØS området 01.01.2023 slik at allmenngjøring nå ikke utelukker andre reguleringsmekanismer, slik at lovendring som nevnt er mulig.

Inntil slik lovendring skjer anbefales som «skadebegrensende tiltak» at det ikke foretas en unødvendig beskjerping av hvilke lønns- og arbeidsvilkårselementer fra landsomfattende tariffavtaler som tas inn i allmenngjøringsforskrifter. Dette «skadebegrensende» tiltaket er viktigst i bransjer hvor offentlige byggherrer har høy eller dominerende «markedsandel».

Vi ber spesielt om at dere vurderer på nytt om det er hensiktsmessig å unnta lærlinger når en landsomfattende tariffavtale allmenngjøres. Vi kjenner ikke begrunnelsen for hvorfor lærlinger regelmessig tas ut ved allmenngjøring, men som offentlig byggherre er vi redd for at det er en veldig

ugunstig løsning. Hvis allmenngjøringsloven endres som beskrevet over vil også dette problemet være løst.

Samferdselsdepartementet som vi sorterer under, er ikke høringsinstans og vi ble dessverre ikke oppmerksom på høringen før fristen var ute. Som landets vanligvis største byggherre, er forskrifter som direkte regulerer lønns- og arbeidsvilkår i våre kontrakter viktig for oss. Vi anbefaler derfor at Samferdselsdepartementet oppnevnes som høringsinstans i fremtidige høringer.

Vi beklager dermed at høringsinnspill fra oss kommer etter fristen den 05.08.2024, og takker for deres velvilje med å motta vårt innspill.

Med hilsen

Ove Myrvåg
Direktør

Cecilie Waterloo Lindheim
Seniorrådgiver

Tekst for godkjenning settes inn ved ekspedering.

post@nemndene.no

Oslo, 15.08.2024

Vår ref.
140991/HS16

Begjæring om fortsatt allmenngjøring av 9 tariffavtaler

Vi viser til mottatte høringsbrev datert 24. juni, 25. juni, 28. juni og 2. juli 2024 vedrørende begjæring om fortsatt allmenngjøring av:

Tariffavtaler for byggeplasser i Norge
Tariffavtale for turbiltransport
Tariffavtale for godstransport på vei
Tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene
Tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter
Industrioverenskomsten/VO delen for skips- og verftsindustrien
Tariffavtale for elektrofag
Tariffavtale for fiskeindustribedrifter
Tariffavtale for renholdsbedrifter

Spekter er prinsipielt uenig i omfanget av allmenngjøring som i dag brukes og den praksis som nå synes å være etablert, der tidligere allmenngjøringsvedtak nærmest automatisk videreføres uten en grundig ny vurdering av om det fortsatt er grunnlag for allmenngjøring for en ny tariffperiode.

Allmenngjøring er et kraftig myndighetsinngrep og må derfor etter Spekters oppfatning kun brukes der det klart er dokumentert at lønns- og arbeidsvilkårene ligger vesentlig under det som må anses som sosialt akseptabelt i Norge.

Også lønn må være et akseptert konkurranseelement og det er viktig å trekke opp grensen mellom hva som er uanstendige lønns- og arbeidsvilkår og hva som er proteksjonisme for å hindre en konkurranse som EØS-avtalen forutsetter.

Dersom Tariffnemnda finner å ville videreføre allmenngjøringene har Spekter ingen merknader til at minstelønnsatsene justeres i tråd med resultatet fra overenskomstrevisjonen 2024.

Når det gjelder allmenngjøring av tariffavtalen for godstransport på vei, er vi enig i at forholdene innen transport med varebil er spesielt krevende med mange useriøse aktører. Spekter vil ikke avvise at en allmenngjøring kan være aktuelt, dersom andre tiltak viser seg å ikke ha den ønskede effekt. Virkningen av en allmenngjøring svekkes imidlertid betydelig av at dette er en bransje med betydelig innslag av enkeltpersonforetak, og derfor vil andre reguleringer kunne ha større effekt.

På vegne av Samferdselsdepartementet har Statens vegvesen på høring forslag om å innføre løyveplikt for nasjonal godstransport for motorvogn eller motorvogn med tilhenger med en totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. I vårt høringssvar vil Spekter vise til utfordringene knyttet til transport med varebil og anbefale at nedre grense for totalvekten settes ved 1000 kg i stedet for 2500 kg for å unngå konkurransevridning i retning useriøse aktører med mindre og eldre fossildrevne kjøretøy. Vi mener innføring av løyveplikt og en slik vektgrense vil være et godt virkemiddel for å løfte seriøsiteten i bransjen.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Stein Gjerding
Sjeføkonom/direktør