

Kunnskapsdepartementet

Oslo, 14.10.2016

## Høring – forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser

Arbeidsgiverforeningen Spekter viser til brev av 16. august 2016.

Innledningsvis vil vi uttrykke at vi deler departementets syn om at det generelt er behov for flere læreplasser og ungdom med faglært kompetanse som arbeidslivet etterspør.

Vi vil understreke at vi fortsatt er av den oppfatning at ikke-anskaffelsesmessige hensyn ikke hører hjemme i anskaffelsesregelverket. Plikten til å stille krav om lærlinger er et slikt hensyn, og fordi man ved å ta hensyn til mange slike forhold risikerer å svekke fokuset på selve anskaffelsen, bør de derfor reguleres på annet vis.

Utkast til forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser er en oppfølging av ny lov om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven), vedtatt av Stortinget 13. juni 2016.

Både da NOU 2014:4 Enklere regler – bedre anskaffelser, og da lovforslaget til ny anskaffelseslov var på høring, uttrykte Spekter støtte til forenklingsutvalgets flertall om at alle ikke-anskaffelsesmessige hensyn burde tas ut av regelverket for å rendyrke anskaffelsesprosessen. Spekter er fortsatt av den mening at slike ikke-anskaffelsesmessige hensyn, hensyn som tar fokus bort fra selve anskaffelsen, best ivaretas på andre måter enn å innta de i anskaffelsesregelverket.

Når slik plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser nå likevel innføres må forskriften være av en slik art at både bestiller (statlige, kommunale, fylkeskommunale og offentligrettslige organer) og leverandører (bedriftene), vet hva de har å forholde seg til. Reglene må derfor være enkle og entydige.

Forskriften begrenses til å gjelde tjenestekontrakter og kontrakter om bygge- og anleggsarbeider. Oppdragsgivers plikt til å kreve bruk av lærling er knyttet til kontraktens art. I drøftingen skriver departementet at «...hvis kontrakten gjelder en tjenestekontrakt eller bygge- og anleggsarbeid hvor det inngår arbeider som normalt utføres av en fagarbeider eller faglært svenn, skal det i utgangspunktet kreves bruk av lærling under leveransen. Bestemmelsen innebærer at oppdragsgiver må utøve et konkret skjønn i den enkelte sak, og vurderingen kan være vanskelig å foreta for oppdragsgiver.» I forskriftens § 6, annet ledd fremgår det: «Plikten gjelder når det etter leveransens art er relevant å benytte arbeidskraft med fag- eller svennebrev ved leveransen».

En innvending mot en slik fremgangsmåte er at oppdragsgiver ikke har nødvendig innsikt i hvorledes leverandøren har organisert og anvender kompetansen i sin arbeidsstokk, slik at man står i fare for å kreve bruk av lærlinger på områder der leverandøren organiserer gjennomføringen av arbeidet på flere vis. Dette er kanskje særlig relevant på områder der utviklingen av fagbrev har skjedd gradvis, og der yngre arbeidstakere har formell kompetanse gjennom fagbrev, mens eldre arbeidstakere har tilegnet seg kompetanse på annet vis, gjerne bedriftsinternt, og uten at det er regler som bare krever bruk av arbeidskraft med fagbrev.

Etter vår vurdering må paragraf 6 i forskriften derfor tydeliggjøres slik at ikke leverandører som organiserer arbeidet ved både bruk av faglært og ikke-faglært kompetanse blir skadelidende og utelatt fra konkurransen i et bestemt tilfelle fordi man i den konkrete kontakten ikke benytter faglært arbeidskraft.

I den forbindelse viser vi til vedlagte hørings svar fra Posten Norge AS hvor de problematiserer og utdyper hvilke utfordringer tjenestetilbydere står ovenfor.

Vi er ellers enig i departementets forslag om at kravet om bruk av lærlinger bare skal stilles for kontrakter over en viss verdi og varighet og således må stå i forhold til kontraktens omfang.

Avslutningsvis vil vi påpeke at vi forventer at partene i arbeidslivet trekkes aktivt med i utarbeidelsen av den bebudede veilederen til forskriften.

Med vennlig hilsen

**Arbeidsgiverforeningen Spekter**



Anne-Kari Bråtten

Administrerende direktør

Til Kunnskapsdepartementet

Avdeling:  
HR, Organisasjonsutvikling

**Posten Norge AS**  
Konsernstaber  
Postboks 1500, Sentrum  
NO-0001 Oslo

Dato og referanse:  
14.10.2016

Besøksadresse:  
Biskop Gunnerus'gt 14 A  
Kundeservice: +47 810 00 710  
www.posten.no

***Forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser (ref. sak 16/4794)***

Vi viser til høringsforslag til forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser. Konsernet Posten Norge, som en av Norges største arbeidsgivere, ønsker med dette å gi en høringsuttalelse som en potensiell tilbyder ved offentlig anskaffelse. Høringsuttalelsen gjelder altså ikke Posten Norge som oppdragsgiver.

Posten Norge er som tilbyder av post-, og logistikk- og transporttjenester opptatt av å sikre god kvalitet i tjenesteleveransene til sine kunder. Konsernet er også opptatt av å ta samfunnsansvar og gjør dette på flere områder. Konsernet er positivt innstilt til å delta i lærlingordningen og bidrar aktivt med å oppfylle «Samfunnskontrakt for flere læreplasser» inngått mellom partene i arbeidslivet.

De siste to år har Konsernet hatt rundt 80 løpende lærekontrakter (i Norge), primært i Transport- og logistikkfag som er fag som relevante for Konsernets kjernevirksomhet. Posten Norge stiller ikke krav om fag- og yrkesutdanning (fagbrev) for ansatte, utover de sertifikater som reguleres i nasjonale eller internasjonale lover og forskrifter og som gjelder for stillingen. Eksempler er førerkort, truckførerbevis og lignende.

Som tjenestetilbyder ser vi likevel noen utfordringer knyttet til departementets forslag til forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser.

**§6 Plikt til å stille krav om bruk av lærlinger (1) «Benytte lærlinger på den konkrete kontrakten».**

Krav til å benytte lærlinger «på den konkrete kontrakten» kan for tilbyder by på utfordringer fordi tilgangen på kvalifiserte lærlinger og gjennomføringen av kontrakten ikke nødvendigvis samsvarer geografisk.

Det kan i enkelte fag være vanskelig å få tak i lærlinger i enkelte geografiske områder, selv om statistikken viser at det er behov for læreplasser på landsbasis. I tilfeller hvor lærlinger er villige til å flytte på seg, vil det medføre ekstra kostnader til instruksjon der dette skjer langt unna instruktørens faste arbeidsplass.

Vi mener det bør gå tydelig fram i forskriften at det er innenfor arbeidsgivers handlingsrom å vurdere/avgjøre om lærlingen har de rette holdninger og egenskaper, samt om han/hun passer inn i den konkrete kontrakten, slik at han/hun kan representere arbeidsgiver i utførelsen. I høringsbrevet er det også utdypet at bruk av lærlinger ikke må

gå ut over effektiviteten og kvaliteten på arbeidet og at arbeidet må være egnet for lærling (side 9).

Om tilgang på lærlinger ikke tilfredsstillende bedriftens krav, må ikke forskriften virke slik at bedriften blir nødt til å avvike fra egne standardkrav for å kunne oppfylle en kontrakt. Forskriften bør derfor konkretiseres ved å tilføye *«det er en forutsetning at det er tilgang på kvalifisert lærling i det aktuelle geografiske området der kontrakten skal gjennomføres.»*

### **§7 Plikt til å stille krav om bruk av lærlinger (2) «..når det er relevant å benytte arbeidskraft med fag- eller svennebrev ved leveransen».**

Begrepene *«relevant»* eller *«normalt»* slik det er uttrykt i høringsbrevet, må utdypes ytterligere.

Som kjent kan et fagbrev være faglig relevant, uten at det nødvendigvis er krav til fagutdanning for at arbeidstakere skal kunne utføre arbeidet. Det vil si at selv om det finnes faglig relevant fagutdanning, kan arbeidet likevel utføres av arbeidstakere uten denne utdanningen i noen typer jobber. Et eksempel på dette er at en elektriker har mange krav til sertifisert opplæring og det er et krav å være faglært for å kunne utføre jobben, mens kravet til en yrkessjåfør primært er førerkort, og altså ikke fagbrev.

For å unngå uklarheter rundt begrepene foreslås det at dette spesifiseres. Forslag til tekst er: *«Kravet gjelder når fagbrev er et krav til arbeidstakere og arbeidet ikke kan utføres av ufaglært arbeidskraft»*

### **§9 Kontroll**

Det kan bli utfordrende både å dokumentere og kontrollere at det er gjort *«reelle forsøk på å inngå lærekontrakt uten å lykkes»*. Særlig gjelder dette ved kontrakter som er inngått sentralt, men som skal gjennomføres lokalt /geografisk spredt.

Dokumentasjon knyttet til ansettelsesforhold for reelle lærekontrakter er relativt enkelt å dokumentere gjennom arbeidskontrakter og utskrifter fra HR-system. Forsøk på å inngå lærekontrakt er derimot ikke lett å dokumentere. Posten Norge stiller derfor spørsmål ved hvordan et slikt krav er mulig å håndheve.

Krav til å dokumentere forsøk på å inngå lærekontrakt kan medføre at lærebedrifter må organisere sentraliserte inntak av lærlinger for å kunne tilfredsstille kravet til dokumentasjon, for eksempel gjennom rekrutteringssystemer. Samtidig kan sentralisering av inntak av lærlinger virke uheldig når ressursbruken skal skje lokalt, er spredt over større geografiske områder og det oppfordres fra myndighetenes side til lokalt samarbeid mellom partene i yrkesopplæringen.

Kravet om dokumentasjon på *«reelle forsøk på å inngå lærekontrakt»* bør derfor vurderes nærmere før forskriften trer i kraft. Om kravet opprettholdes bør det konkretiseres i selve forskriften, eventuelt i veilederen til forskriften, hvilken type dokumentasjon som skal fremlegges ved kontroll.

### **Økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget (Høringsbrevet pkt.13).**

Vi stiller oss tvilende til at kravet om å bruke lærlinger i arbeidet med å oppfylle offentlige kontrakter ikke vil medføre at den enkelte kontrakt blir dyrere.

Krav om å bruke lærlinger i et geografisk spredt område kan medføre ekstra økonomisk belastning for lærebedriftens/tilbyder når det må brukes lærlinger på steder der det ellers ikke er et rekrutteringsbehov. En lærlingeveileder må helt eller delvis frigis fra øvrige oppgaver i forbindelse med opplæring og oppfølging av lærlingen. Når lærebedriften kan styre eget inntak av lærlinger og medfølgende ressursinnsats til steder hvor inntaket

sammenfaller med lærebedriftens rekrutteringsbehov og opplæringskapasitet, er dette uproblematisk fordi ressursinnsatsen er egenmotivert. Læringsveiledere har gjerne også flere lærlinger under opplæring på samme sted, noe som også bidrar til profesjonalisering av opplæringen og mer effektiv bruk av ressursene.

En større geografisk spredning av lærlingeinntaket for å kunne oppfylle en kontrakt på steder der det ellers ikke er rekrutteringsbehov, kan medføre både økt ressursbruk og ekstra økonomisk belastning for lærebedriften. Blant annet vil det kunne føre til økte reise- og oppholdsutgifter (for både lærlinger og læringsveileder) i forbindelse med opplæringen, mer tid til administrasjon og oppdekking for læringsveilederens fravær fra ordinær verdiskapning, mv. Det finnes heller ikke opplæringskontorer som kan støtte lærebedriftene i administrasjon og opplæring av lærlingen på alle lokale steder.

Med bakgrunn i ovennevnte oppfordrer vi til å se på muligheten for å øke lærlingtilskuddet knyttet til læreplasser i fag der det er mangel på læreplasser på lik linje med tilskudd for lærlinger i særløp (basistilskudd II) og tilskudd for lærlinger i «verneverdige fag».

Vi vil til slutt understreke at det vil være vesentlig at partene i arbeidslivet trekkes aktivt med i utarbeidelsen av den bebudede veilederen til forskriften (Høringsbrevet, pkt.9).

*Med vennlig hilsen*

For Posten Norge

Erik Roth (sign.)  
Direktør Organisasjonsutvikling