

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenestedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenestedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenestedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*



*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenestedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenestedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenestedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjensteddirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjensteddirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjensteddirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.



Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder



Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjensteddirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjensteddirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjensteddirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjensteddirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjensteddirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjensteddirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*



*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.



Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenstesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder



Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elsi

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenstedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenstedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenstedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenstedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirksomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*



*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder

Landsorganisasjonen i Norge  
Juridisk avdeling  
Youngs gt. 11  
0181 Oslo

Deres ref.: 07/00018-002  
000137/07 842.205

Vår ref.: 200700071-3 Ark.nr.600  
TETH/elst

Oslo, den 9. februar 2007

## **Tjenestedirektivet – Høring**

Det vises til notat datert 15.01.2007 fra LO vedrørende høring i tilknytning til EUs vedtatte tjenestedirektiv og den norske regjeringens høring i tilknytning til implementering av denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund har foretatt en gjennomgang av høringsdokumentene og direktivet og har følgende merknader til denne.

Norsk Arbeidsmandsforbund er lite tilfreds med den norske behandlingsprosessen i tilknytning til dette direktivet. Forbundet mener at det burde vært gjennomført en omfattende utredning av direktivets konsekvenser fra norske myndigheters side i forkant av høringsprosessen. NAF forventer derfor at arbeidet med en slik utredning blir igangsatt straks.

Tjenestedirektivet er svært omfattende og vil ha betydning for norsk tjenestesektor på mange områder. Norsk Arbeidsmandsforbund vil derfor i denne sammenheng avgrense våre kommentarer til de områder som berører våre medlemsområder.

Vi registrerer at direktivet i utgangspunktet gjelder alle kommersielle tjenester, bl.a. anlegg og renhold som er en del av forbundets virkeområder. Forbundet er tilfreds med at private vaktjenester er unntatt fra direktivets virkeområde. Når det gjelder unntaket i direktivet for bemanningsselskaper vil dette bl.a innenfor renholdssektoren kunne innebære en begrensning av vertslandets arbeidsvilkår for utestasjonerte arbeidere. Dette kan gi åpninger for sosial dumping, og vi mener at konsekvensene av en slik praksis må bli en del av en helhetlig konsekvensutredning.

## **Faglige rettigheter**

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsrett og grunnleggende faglige rettigheter, ser forbundet det som en selvfølge at disse er unntatt fra Tjenestedirektivet. Forbundet vil understreke at arbeidsrett, kollektivrett, forhandlingsrett, streikerett, ansettelsesvilkår og helse, miljø og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene må reguleres nasjonalt og ikke være omfattet av et EU-direktiv.

Forbundet registrerer at spørsmålet om lønnsdannelse, retten til å slutte kollektive lønnsavtaler, retten til å opprettholde lovpålagt minstelønn i enkelte land og retten til allmenngjøring av tariffavtaler ikke er berørt av direktivet.

### **Utestasjoneringsdirektivet**

I tilknytning til artikkel 3 i tjenstedirektivet fremgår det at det såkalte utestasjoneringsdirektivet skal gå foran tjenstedirektivet dersom det oppstår konflikt mellom disse direktiver. NAF forutsetter på dette grunnlag at spørsmål i tilknytning til arbeids- og ansettelsesvilkår skal være forankret i vertslandets regelverk, og at det er vertslandet som følger kontrollen med etterlevelsen av utestasjoneringsdirektivet. Dette gjelder bl.a. både arbeidstidsregulering, antall feriedager, allmenngjort minstelønn og regler for HMS. Forbundet forutsetter at det ikke foreligger unntak fra denne regelen.

### **Tilsynsvirkosomheten med utenlandske firmaer**

Når det gjelder spørsmålet om tilsynsvirkosomheten med utenlandske firmaer i et annet EU/EØS land er forbundet tilfreds med at ansvaret for denne virksomheten kan opprettholdes som i dag, bl.a. gjennom Arbeidstilsynet. Når det gjelder spørsmålet om "*føre og oppbevare arbeidsrettslige dokumenter*" på det området tjenesten ble utført, synes dette fortsatt uavklart hvordan dette skal håndteres i praksis. Det er derfor viktig at man fra norsk side etablerer klare retningslinjer i henhold til praksis med EØS-avtalen. Forbundet er positiv til at direktivet legger opp til muligheten for et utvidet samarbeid mellom de ulike tilsyn i de ulike landene. Dette kan etter vår oppfatning bidra til en forsterkning av kampen mot sosial dumping.

### **Tiltak mot sosial dumping**

Når det gjelder spørsmålet om tjenstedirektivets betydning i forhold til tiltak mot sosial dumping i Norge, viser forbundet til vedlagte notat fra juridisk avdeling i LO hvor det fremgår at tiltak mot sosial dumping er underlagt norsk arbeidsrettslovgivning og dermed er unntatt fra Tjenstedirektivet. NAF tar denne konklusjonen til etterretning og forutsetter at dette er riktig forståelse av direktivet.

Norsk Arbeidsmandsforbund vil også påpeke at sosial dumping kan oppstå i sektorer hvor tariffavtaler ikke er allmenngjort.

Forbundet vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at norske myndigheter legger til rette for tillitsvalgtes innsynsrett, bredest mulig dekning for tariffavtaler, fagorganisering og et effektivt offentlig tilsyn som raskt avdekker useriøse aktører og virksomheter.

Vi har merket oss at opplysningsplikten om utenlandske oppdrags- og arbeidstakere til likningsmyndighetene er å anse som skattemessig motivert og dermed unntatt fra direktivet.

Når det gjelder spørsmålet om opprettholdelsen av antikontraktørklausulen i de norske reglene om offentlige anskaffelser, er NAF svært skeptisk til at det i Tjenstedirektivets artikkel 16 nr. 2 bokstav d *ikke skal kunne stilles krav om særlige kontraktsforhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker som forhindrer eller begrenser selvstendiges muligheter*

*til å utføre tjenester.* Dette vil etter forbundets mening kunne bidra til økt usikkerhet i tilknytning til kontraktsforhold, for eksempel på anleggskontrakter mellom byggherren og tjenesteyter. Dette vil kunne innebære en åpning for useriøse entreprenører eller andre aktører, som vil unngå normale arbeidsrettslige og lønnsmessige forpliktelser overfor sin arbeidsstyrke. **NAF ønsker derfor dette spørsmålet særlig konsekvent svurdert og avklart i tilknytning til den videre behandlingen av Tjenestedirektivet.**

### **Id-kort på bygge- og anleggsplasser**

Spørsmålet om bruk av ID-kort på byggeplasser anser NAF som klart hjemlet i byggherreforskriften og et viktig HMS tiltak. Dette er etter forbundets mening et selvsagt og viktig identitetstiltak på den enkelte anleggsplass. Forbundet er enig med LO og kan ikke se at det foreligger noe forbud mot identitetsbevis til bruk ved bygge- og anleggsplasser i Tjenestedirektivet.

### **Konklusjon**

Norsk Arbeidsmandsforbund viser med dette til sine merknader i denne saken og ber om at Landsorganisasjonen ivaretar disse og alle konsekvenser av dette direktivets virkeområder, før det tas stilling til om implementering skal iverksettes.

Med vennlig hilsen

**Norsk Arbeidsmandsforbund**

Helge Haukeland  
Nestleder