

Kontraktsvilkår for sosialt ansvar (inkl sosial dumping)



Innhold

Om kontraktsvilkårene.....	3
Forklaring til oppbyggingen av selve kontraktsvilkårene:.....	3
Kontraktsvilkårene for sosialt ansvar og sosial dumping.....	4
Del 1 – Administrative bestemmelser og sanksjoner.....	4
Del 2 – ILOs kjernekonvensjoner.....	4
Del 3 – Andre internasjonale bestemmelser.....	6
Del 4 – Sosial dumping.....	8
Juridisk veiledning til kontraktsvilkår for sosialt ansvar og sosial dumping.....	9
Del A – Generell veiledning.....	9
Del B – ILOs kjernekonvensjoner.....	11
Del C – Krav utover ILOs kjernekonvensjoner.....	11
Del 4 - Lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift av 8. februar 2008 nr 112 (sosial dumping).	12

Om kontraktsvilkårene

Dette dokumentet består av selve kontraktsvilkårene, som er delt inn i 4 underdeler, samt juridisk veiledning til bruk av vilkårene. Del 2 (ILOs kjernekonvensjoner) kan inkluderes i alle kontrakter, men det anbefales å vurdere om sosiale vilkår er relevant for anskaffelsen før bruk, da kontraktsvilkår også skal følges opp i kontraktsperioden. Det bør dessuten gjøres en konkret vurdering i hver anskaffelse før eventuelt del 3 (andre internasjonale bestemmelser) og/eller del 4 (sosial dumping) tas inn i kontrakten. Del 1 (administrative bestemmelser) bør inkluderes i alle kontrakter det stilles sosiale krav, da denne delen regulerer oppdragsgivers tilgang til innsyn og sanksjoner.

Kontraktsvilkårene kan klippes ut og limes inn i kontrakten slik de står. Del 1 og 2 anbefales å ta inn i sin helhet, mens del 3 kan deles opp. Del 4 anbefales også å ta inn i sin helhet, om den er relevant.

Forklaring til oppbyggingen av selve kontraktsvilkårene:

For at det skal være forståelig for leverandøren hva kontraktsvilkåret innebærer for vedkommendes virksomhet, bør du ta med det i uthevet skrift under hver deloverskrift.



Del 2 – ILOs kjernekonvensjoner.

Leverandøren plikter å påse at produksjon og leveranse av ytelser regulert i denne kontrakt skjer i henhold til følgende bestemmelser fra ILOs kjernekonvensjoner i leverandørens egen virksomhet og hos underleverandører. Der det er inkonsistens mellom nasjonal og internasjonal lovgivning, er det høyeste standard som gjelder.

Dette betyr at leverandøren er forpliktet til å arbeide systematisk for at det ved kontraktens ytelse ikke forekommer:

2. Tvangsarbeid

Med tvangsarbeid menes arbeid eller tjenester som forlanges utført gjennom trusler om straff, og som vedkommende ikke frivillig har tilbudt seg å utføre, plikt til innlevering av identifikasjonspapirer eller depositum og tilbakeholdelse av dette.

- a. Tvangsarbeid eller ufrivillig arbeid skal ikke forekomme i noen form, herunder som et middel for opplæring, straff eller for å fremme arbeidsdisiplin.
- b. Arbeidstakere er fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

Snarvei til den juridiske veiledningen for hver del. Du kommer dit ved å trykke ctrl + venstre museknapp samtidig.

Hvert kontraktsvilkår i del 2 og 3 har inkludert forklaringer av nøkkelbegreper for å konkretisere hva vilkåret omhandler, til hjelp for både leverandør og oppdragsgiver.

Selve vilkårene.

Kontraktsvilkårene for sosialt ansvar og sosial dumping



Del 1 – Administrative bestemmelser og sanksjoner.

1. Administrative bestemmelser og sanksjoner for sosiale kontraktsvilkår

- a) I kontraktsperioden har oppdragsgiver rett til innsyn i, kontroll med og rapportering på leverandørens oppfølging av kontraktsvilkårene.
- b) Leverandøren skal rapportere på status og plan for oppfølging for hvordan miljø- og sosiale hensyn er ivaretatt nedover i leveransekjeden for de ytelser kontakten omfatter. Dette betyr blant annet at:
- c) Leverandøren skal sende inn utfylt og signert GSL- skjema¹ (skjema for grønne og sosiale leveransekjeder) til oppdragsgivers kontaktperson. Frist for å sende inn utfylt skjema er 3 måneder etter kontraktsinngåelse.
- d) Hvis uregelmessigheter oppdages, skal leverandøren innen den frist oppdragsgiver fastsetter utarbeide en handlingsplan for forbedringer. Denne handlingsplanen skal godkjennes av oppdragsgiver og inneholde frister for forbedringene. Om dette ikke gjøres, vil dette være et vesentlig mislighold og oppdragsgiver vil kunne heve kontrakten.



Del 2 – ILOs kjernekonvensjoner.

Leverandøren plikter å påse at produksjon og leveranse av ytelser regulert i denne kontrakt skjer i henhold til følgende bestemmelser fra ILOs kjernekonvensjoner i leverandørens egen virksomhet og hos underleverandører. Der det er inkonsistens mellom nasjonal og internasjonal lovgivning, er det høyeste standard som gjelder. Dette betyr at leverandøren er forpliktet til å arbeide systematisk for at det ved kontraktens ytelse ikke forekommer:

2. Tvangsarbeid

Med tvangsarbeid menes arbeid eller tjenester som forlanges utført gjennom trusler om straff, og som vedkommende ikke frivillig har tilbudt seg å utføre, plikt til innlevering av identifikasjonspapirer eller depositum og tilbakeholdelse av dette.

- a) Tvangsarbeid eller ufrivillig arbeid skal ikke forekomme i noen form, herunder som et middel for opplæring, straff eller for å fremme arbeidsdisiplin.
- b) Arbeidstakere er fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 29 og 105.

¹ Oppdragsgiver bestemmer selv hva slags form rapporteringen jf. punkt b skal ha, men Difi anbefaler som minimum å bruke GSL-skjemaet. Skjemaet og veiledning til bruk av dette finner du på <http://www.anskaffelser.no/dokumenter/gronne-og-etiske-leveransekjeder-gel>.

3. Barnearbeid i strid med nasjonal og internasjonal lovgivning

Med barnearbeid menes all økonomisk aktivitet utført av en person i skolepliktig alder eller yngre, det være seg lønnsarbeid, selvstendig næringsvirksomhet eller ubetalt familiearbeid.

- a) Barn under 18 år skal ikke arbeide nattskift, eller utføre noen type arbeid som vil sette deres sikkerhet, fysiske og/eller mentale helse i fare.
- b) Barn under 15 år (i noen land 14 eller 16 år) skal ikke utføre noen typer arbeid som er til hindring eller skade for deres utdanning og/eller utvikling.
- c) Dersom barnearbeid likevel finner sted, skal den relevante leverandøren arbeide for utfasing, samt legge til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 138 og 182.²

4. Diskriminering

- a) Arbeidstakere skal ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn, rase, farge, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse, sosial status eller personlige forhold i arbeidssituasjoner eller i tilgang til arbeid. Forskjellsbehandling med hensyn til et bestemt arbeid på grunnlag av arbeidets art faller ikke inn under dette.
- b) Lønnen skal være lik for likt arbeid, uavhengig av kjønn.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 100 og 11.³

5. Manglende respekt for fagorganisering og kollektive forhandlinger

Med fagorganisering og kollektive forhandlinger menes formalisert og/eller ikke-formalisert samarbeid for å fremme og forsvare egne interesser i arbeidslivet og i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

- a) Arbeidstakere og arbeidsgivere har rett til å danne eller slutte seg til, de organisasjoner de selv måtte ønske, og til å dele og drive kollektive forhandlinger.
- b) All aktivitet i forhold til denne organiseringen skal skje helt uten represalier eller andre former for forulemping for deltagerne.
- c) Dersom slike rettigheter er begrenset ved lov, skal arbeidsgiver legge til rette for, og på ingen måte hindre, arenaer for møter og kollektive forhandlinger.⁴

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 87 og 98.⁵

² Dette kontraktsvilkåret er også sammenfallende med deler av FNs barnekonvensjon artikkel 32.

³ Dette kontraktsvilkåret er også sammenfattende med deler av FNs menneskerettserklæring artikkel 23.

⁴ Punkt c er med for de land som ikke har ratifisert kjernekonvensjonene for organisasjonsfrihet.

⁵ Dette kontraktsvilkåret er også sammenfattende med deler av FNs menneskerettserklæring artikkel 23.



Del 3 – Andre internasjonale bestemmelser.

Leverandøren plikter å påse at produksjon og leveranse av ytelser regulert til denne kontrakten skjer i henhold til følgende bestemmelser fra FNs menneskerettighetserklæring, ILOs konvensjoner og anbefalinger, samt OECDs og Norads retningslinjer i leverandørens egen virksomhet og hos underleverandører. Der det er inkonsistens mellom nasjonal og internasjonal lovgivning, er det høyeste standard som gjelder. Dette betyr at leverandøren er forpliktet til å arbeide systematisk for at det ved kontraktens ytelse er:

6. Trygge og hygieniske arbeidsforhold

Med trygge og hygieniske arbeidsforhold menes at alle steder en arbeidstaker befinner seg på grunn av arbeidet og som arbeidsgiver direkte eller indirekte har kontroll over, skal arbeidstakerne så langt det er mulig, være vernet fra eller sikret mot forhold som utgjør en fare mot deres fysiske og/eller mentale helse.

- a) Arbeidsgivere skal sikre, så langt det er mulig, at bruk av kjemiske, fysiske og biologiske midler og stoffer under deres kontroll ikke medfører helserisiko når egnede vernetiltak er iverksatt.
- b) Arbeidsgivere skal, så langt det er mulig, sikre at arbeidsplasser, maskiner, utstyr og prosesser under deres kontroll er trygge og uten helserisiko, og at arbeidstakere har fri tilgang til egnede verneklær og verneutstyr i de arbeidssituasjoner der slikt utstyr kan forebygge fare for ulykker eller skadelige helsepåvirkninger.
- c) Arbeidsgivere skal ha rutiner for håndtering av nødssituasjoner og ulykker, herunder frie nødutganger, brannslukningsutstyr og tilstrekkelig førstehjelpsutstyr.
- d) Arbeidstakere og deres representanter⁶ skal få jevnlig og tilstrekkelig opplæring i helse, sikkerhet og bruk av de verneklær og verneutstyr som er relevant for deres arbeid. Denne opplæringen skal dokumenteres.
- e) Arbeidstakere skal ha tilgang til rene sanitærforhold, rent vann, tilstrekkelig plass og ventilasjon og hygienisk lagringsplass for mat om dette er nødvendig. Dette gjelder også om arbeidsgiver sørger for losji.

Referanse: FNs menneskerettserklæring artikkel 23, ILO konvensjon 155, ILOs anbefaling 164.

7. Regulære ansettelser og oppsigelser

- a) Arbeidstakere har rett til skriftlig arbeidskontrakt, som fastsetter arbeidstakerens lønnsvilkår og arbeidsvilkår i tråd med nasjonale lover der disse foreligger.
- b) Arbeidsgiver skal ikke kreve depositum fra arbeiderne eller holde tilbake arbeideres originale identitetspapirer.
- c) Et arbeidsforhold skal ikke sies opp med mindre det foreligger gyldige grunner som har sammenheng med arbeidstakernes evner eller atferd, eller som bygger på de relevante kravene som driften av virksomheten krever.
- d) Arbeidstakere skal ikke få disiplinære reaksjoner eller oppsigelse på grunn av midlertidig fravær grunnet sykdom, skade, fødselspermisjon innsending av klage eller deltakelse i rettsforfølgelse mot en arbeidsgiver for brudd på lover og forskrifter.
- e) Arbeidsgivere skal ikke omgå forpliktelser gjennom bruk av korttidsengasjement, underkontraktører og lignende.

Referanser: ILOs konvensjon 158.⁷

⁶ Som for eksempel tillitsvalgte, brannvernsansvarlig ect.

8. Lønn som dekker grunnleggende behov og er i tråd med vedkommende lands industristandard og nasjonale lover

Med lønn menes den økonomiske godtgjørelsen som betales av arbeidsgiver til arbeidstaker for arbeid som er gjort eller skal gjøres for tjenester som er ytt eller skal ytes.

- a) Lønn skal utbetales regelmessig, og i tråd med nasjonale lover og industristandarder. Lønn skal alltid dekke grunnleggende behov.
- b) Alle ansatte skal motta skriftlig og forståelig informasjon om deres lønnsbetingelser og arbeidsvilkår før arbeidsforholdet begynner, og skal motta opplysninger om periodens lønn for hver utbetalingsperiode.
- c) Trekk fra lønn som disiplinær handling eller straff skal ikke forekomme. Trekk som ikke er spesifisert i lovverket skal ikke forekomme uten særlig tillatelse fra den ansatte. Alle slike forhold skal skriftliggjøres.

Referanser: FNs menneskerettserklæring artikkel 23, ILO konvensjon 95.

9. Regulert og rimelig arbeidstid for arbeiderne

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

- a) Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover. Normal arbeidstid skal under enhver omstendighet ikke overstige 48 timer per uke.
- b) Arbeid utover normal og avtalt arbeidstid, regnes som overtid. Overtid skal begrenses til maksimum 12 timer per uke.
- c) Overtidstillegg skal betales, som minimum i tråd med gjeldende lover.
- d) Arbeidstakere skal ha minimum 24 timers sammenhengende fri fra arbeidet hver uke.

Referanser: FNs menneskerettserklæring artikkel 24, ILO konvensjon 1, 14 og ILOs anbefaling 116.

10. Ingen forekomst av brutal behandling

Med brutal behandling menes det at arbeidstakere skal ikke utsettes for trusler, ydmykelser, seksuelt eller andre former for misbruk, tortur, grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff.

Referanse: FNs menneskerettserklæring artikkel 5.

11. Produksjon og uttak av råvarer til produksjon som ikke bidrar til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urbefolkning og/eller marginaliserte folkegrupper.

Med urbefolkning menes opprinnelig befolkning i et område som er blitt erobret og kolonisert av andre folk. Med marginaliserte folkegrupper menes utsatte minoritetsgrupper som har blitt mer eller mindre samfunnsmessig sosialt og/eller økonomisk ekskludert.

Referanse: ILO konvensjon 169.

⁷ Konvensjonen omfatter deler av kontraktsvilkåret.

12. Ingen forekomst av korrupsjon, utpressing og bestikkelser

Med korrupsjon menes at en person i en betrodd stilling eller verv, privat eller offentlig, setter ansvaret og forpliktelsene som er knyttet til stillingen eller vervet til side og misbruker makten som ligger i stillingen eller vervet, og ved dette oppnår enten en privat fordel eller belønning, eller urettmessig tilstreber en fordel til egen organisasjon eller firma.

Utpressing er en form for korrupsjon der den ene parten er langt sterkere enn den andre, og den ene parten også får store fordeler og den andre lite igjen.

Bestikkelse er en form for korrupsjon hvor det forekommer frivillig overgivelse av noe av verdi i den hensikt å påvirke utøvelsen av et offentlig verv, ved at utøver enten gjør noe urettmessig eller unnlater å gjøre noe vedkommende skulle gjort i kraft av sitt verv.

Referanser: OECD og Norad.



Del 4 – Sosial dumping

13. Lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift 8. februar 2008 nr 112

For avtaler som omfattes av forskrift 8. februar 2008 nr 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder følgende:

Leverandøren skal sørge for at ansatte i egen organisasjon og ansatte hos eventuelle underleverandører ikke har dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Dette gjelder bare for ansatte som direkte medvirker til oppfyllelse av leverandørens forpliktelser under avtalen.

Alle avtaler leverandøren inngår og som innebærer utførelse av arbeid under denne avtalen skal inneholde tilsvarende forpliktelser.

Dersom leverandøren ikke oppfyller denne forpliktelsen, har oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktssummen, tilsvarende ca 2 (to) ganger innsparingen for leverandøren, inntil det er dokumentert at forholdet er brakt i orden.

Leverandøren skal på forespørsel fra oppdragsgiver legge frem dokumentasjon om de lønns- og arbeidsvilkår som blir benyttet. Oppdragsgiver og leverandøren kan hver for seg kreve at opplysningene skal legges frem for en uavhengig tredjepart som oppdragsgiver har gitt i oppdrag å undersøke om kravene i denne bestemmelsen er oppfylt. Leverandøren kan kreve at tredjeparten skal ha undertegnet en erklæring om at opplysningene ikke vil bli benyttet for andre formål enn å sikre oppfyllelse av leverandørens forpliktelse etter denne bestemmelsen. Dokumentasjonsplikten gjelder også underleverandører.

Dersom en uavhengig tredjepart kommer til at kravene i denne bestemmelsen ikke er oppfylt, og leverandøren bestrider dette, kan oppdragsgiver kreve at leverandøren og underleverandører legger frem dokumentasjon for kunden om de lønns- og arbeidsvilkår som blir benyttet.

Juridisk veiledning til kontraktsvilkår for sosialt ansvar og sosial dumping

Denne juridiske veiledningen til Difis standardformuleringer til kontraktsvilkår for sosiale krav er delt i fire deler:

- Del A vil ta for seg generelt om Difis tilnærming til sosiale vilkår, samt veiledning som gjelder alle kontraktsvilkårene.
- Del B omhandler kontraktsvilkår som baserer seg på ILOs kjernekonvensjoner.
- Del C omhandler kontraktsvilkår som baserer seg på utvalgte ILO konvensjoner, ILO anbefalinger, FNs menneskerettighetserklæring og OECDs og Norads retningslinjer.
- Del D omhandler lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift av 8. februar 2008 nr 112 (sosial dumping).

Del A – Generell veiledning

Hovedpunkter:

- Ta med kontraktens formål i beskrivelsen av anskaffelsen ved å angi en sosial målsetting
- Vurder risikoen for at det som skal anskaffes kan være produsert under forhold som bryter med grunnleggende menneskerettigheter, ILO konvensjoner eller sosiale hensyn. Bruk prioriteringsverktøyet⁸ for dette formål.
- Kontraktsvilkår er godt egnet for endring av uønsket adferd, spesielt i kontrakter av en viss varighet.
- Finn de kontraktsvilkår som regulerer den eller de relevante risiki.
- Pass på å få med egnede sanksjoner i tilfelle kontraktsvilkårene brytes, se Del I av kontraktsvilkårene.
- Etter at leverandør er valgt, må det vurderes hvorvidt og hvordan kontrakten best bør følges opp⁹.

Tilnærming

Difis mål er å bidra til forbedring av arbeidsvilkår for de som er involvert i produksjonen av varer og tjenester levert til det offentlige. Dette vil vi nå ved å tilgjengeliggjøre verktøy og veiledning for offentlige oppdragsgivere, slik at offentlige anskaffelser skjer på en samfunnsansvarlig måte.

Difis fokus er kontinuerlig forbedring, noe som innebærer at det er bedre å bidra til endring av uønsket adferd i pågående kontrakter enn å avvise leverandører eller tilbud fra å delta i konkurranser, eller å avslutte kontraktsforhold uten at det er gjort forsøk på forbedringer. Derfor vil bruk av kontraktsvilkår være et bedre virkemiddel i mange kontrakter fremfor å bruke for eksempel kvalifikasjonskrav, noe som vil kunne utelukke leverandører fra deltagelse i konkurranser

⁸ <http://www.anskaffelser.no/dokumenter/prioriteringsverktoy-etisk-handel>

⁹ Difi har utviklet verktøy og veiledning for oppfølgingsfasen, se <http://csr-kompasset.difi.no/trinn-4-oppf%C3%B8lgning> for mer informasjon

Formålet med anskaffelsen

Offentlige virksomheter kan integrere sosiale målsettinger som del av kontraktens gjenstand. Dette er fullt ut lovlig, da offentlige virksomheter selv beslutter hva de skal anskaffe og den beslutning ligger utenfor det anskaffelsesreglene regulerer.

Vi anbefaler derfor at produktets sosiale egenskaper tas med i kontraktens formål, da dette vil hjelpe til med å definere det sosiale som en del av kontraktens gjenstand. Et eksempel som er hentet fra en juridisk utredning på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet, er å definere sitt behov gjennom produkter som ivaretar nærmere bestemte sosiale hensyn ved å angi at overholdelse av ILO-konvensjonene og konkrete tiltak for rettferdig handel er en del av det produktet som ønskes kjøpt.

Kontraktsvilkår

Kontraktsvilkårene som stilles bør også være i overensstemmelse med virksomhetens mål og de ressurser avsatt til å følge opp kontrakten.

Slik regelverket er i dag, er det størst handlingsrom for å stille sosiale krav som kontraktsvilkår. Anskaffelsesreglene regulerer uttrykkelig rett til å stille sosiale kontraktsvilkår for gjennomføringen av en kontrakt, jf § 3-11 (2). Kontraktsvilkår knyttet til varer kan være problematisk ettersom varen kan være produsert før kontrakt tildeles. I utgangspunktet er det for tjenestekontrakter og bygg- og anleggskontrakter det er mest aktuelt å stille kontraktsvilkår. For tilvirkningskontrakter eller mer langvarige kontrakter som for eksempel rammekontrakter, kan det være høyst relevant å stille kontraktsvilkår for gjennomføring av kontrakten også for varer. Kontraktgjennomføringskrav er ikke avvisnings-, kvalifikasjons- eller tildelingskriterier og kan derfor ikke anvendes som kriterium for å tildele en kontrakt. Et tilbud kan likevel avvises dersom leverandøren ikke aksepterer et lovlig kontraktsvilkår, herunder sosiale kontraktsvilkår.

Hva slags kontraktsvilkår som kan stilles, sier regelverket lite om, men kontraktsvilkårene må være i overensstemmelse med de grunnleggende prinsipper i regelverket, herunder ivareta hensynet til gjennomsiktighet, ikke-diskriminering og vilkårene må være proporsjonale. Disse kravene gjelder for alle krav og kriterier som stilles i konkurransegrunnlaget – ikke bare sosiale krav:

- Kravet til gjennomsiktighet innebærer at kontraktskravene må være uttrykkelig nevnt i kunngjøring og/eller konkurransegrunnlag.
- Kravet til ikke-diskriminering innebærer at kontraktsvilkåret verken direkte eller indirekte må ha en diskriminerende virkning på tilbudsgivere fra andre land. Dette kan være tilfelle dersom vilkåret kun kan overholdes av virksomheter i Norge eller dersom det vil være vanskeligere for andre utenlandske virksomheter å overholde det.
- Kravet til proporsjonalitet innebærer at kontraktsvilkåret ikke må være mer vidtgående enn formålet tilsier. Dette betyr at kontraktsvilkåret må knytte seg til "kontraktens gjenstand", dvs. det som skal anskaffes og ikke også leverandørens øvrige leveranser. Oppdragsgiver må heller ikke stille mer omfattende krav til leverandøren enn det som er nødvendig og rimelig i forhold til anskaffelsen. Sosiale krav til produksjonsprosesser som forutsetter endring av virksomhetens organisasjon-, struktur eller retningslinjer, vil normalt være diskriminerende eller utgjøre en ulovlig handelshindring.

Kontraktsvilkår er også hensiktsmessige da man gjennom kontraktsvilkår har større mulighet til å bidra til forbedringer i kontraktperioden. Dersom det avdekkes mislighold eller avvik, anbefaler vi at det iverksettes tiltak for arbeidernes beste gjennom å avtale en handlingsplan eller forbedringsplan med leverandøren som misligholder sine forpliktelser i leveransekjeden

fremfor bruk av dagbøter eller oppsigelse/heving av kontrakten. Da leverandørens forpliktelse i en kontrakt er å levere en ytelse, vil sosiale krav kunne sies å være en biforpliktelse i forhold til kontrakten. Dette betyr at det må etableres en relativt høy terskel før man eventuelt hever en kontrakt.

Da kontraktsvilkårene bør være relevante og ivareta de grunnleggende kravene nevnt ovenfor (i dot-punktene), har Difi som hjelp for den enkelte innkjøper utviklet et prioriteringsverktøy¹⁰ for å vurdere hvilke kontraktsvilkår som bør stilles i den enkelte kontrakt. Verktøyet bidrar til å avdekke mulige brudd på konvensjoner og menneskerettigheter og risiko for at dette vil inntreffe. Vi anbefaler en risikovurdering av sosiale krav i planleggingsfasen av alle anskaffelser. Verktøyet finner du på anskaffelser.no (lenke i fotnote).

For å kunne følge opp kontrakten, er det viktig å sikre rett til å undersøke muligheten for at kontraktskravene overholdes. Det må derfor tas med et vilkår om at leverandøren på oppdragsgivers anmodning skal dokumentere hvilke kartlegginger, handlingsplaner og tiltak som foretas for å sikre kontraktsmessig ytelse. Forslag til formulering av administrative vilkår finnes i Del 1 av kontraktsvilkårene.

Del B – ILOs kjernekonvensjoner

En veileder utarbeidet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet¹¹ fremhever at grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstagerrettigheter må respekteres av alle. Det vil dermed ikke være diskriminerende å stille krav om overholdelse av de grunnleggende ILO konvensjonene uavhengig av hvor et produkt har sin opprinnelse.

ILOs kjernekonvensjoner er kontraktsvilkår som alle leverandører bør oppfylle og som kan stilles ved alle kontrakter, men vær oppmerksom på at det kun kan kreves i forhold til det som skal anskaffes, eller sagt på en annen måte; i forhold til de arbeidere eller leverandører som skal utføre arbeid i tilknytning til den konkrete kontrakten.

Del C – Krav utover ILOs kjernekonvensjoner

Denne delen omhandler tredje del av kontraktsvilkårene, som baserer seg på utvalgte ILO konvensjoner, ILO anbefalinger, FNs menneskerettighetserklæring og OECDs og Norads retningslinjer.

Kontraktsvilkår som stilles utover ILOs kjernekonvensjoner kan innebære at det stilles ulovlige krav til produksjonsprosessen eller arbeidsmiljøet i andre land. Disse kan være i strid med forbudet mot diskriminering.

Det er ikke mulig å avgjøre på generelt grunnlag hvilke krav som lovlig kan settes, det må vurderes konkret i hver enkelt anskaffelse om det er lovlig å sette disse kravene.

¹⁰ <http://www.anskaffelser.no/dokumenter/prioriteringsverktoy-etisk-handel>

¹¹ http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/veiledninger_og_brosjyrer/2006/veileder-til-reglene-om-offentlige-anska.html?id=437022

For å fremstå som en mer profesjonell oppdragsgiver for å sikre lovlige, relevante kontraktskrav anbefaler vi at det foretas en konkret vurdering av hvilke kontraktsvilkår som bør stilles i den enkelte anskaffelse, jf prioriteringsverktøyet nevnt tidligere:

- Hvilke ILO – konvensjoner og andre vilkår er relevante for den konkrete kontrakt?
- Hvilken risiko det er for brudd på disse?

De kontraktsvilkår som er nevnt i del 3 vil normalt sett være lovlige forutsatt at de er relevante for det som skal anskaffes, se dot-punktene i del 1.

Andre sosiale kontraktsvilkår vil kunne være ulovlige – dette kan være krav til produksjonsprosessen, sosiale eller arbeidsmiljørelaterte vilkår. Fra Fornyings- og administrasjonsdepartementets veileder heter det; ”Krav som for eksempel de kriteriene som følger av tiltak for å fremme rettferdig handel, innebærer at det stilles sosiale krav til produksjonen i andre land. Det skal lite til før dette er i strid med forbudet mot diskriminering.

Del 4 - Lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift av 8. februar 2008 nr 112 (sosial dumping).

Denne delen omhandler siste del av kontraktsvilkårene, som baserer seg på forskrift av 8. februar 2008 nr 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Forskriftens formål er å forebygge sosial dumping. Ved å ta med arbeidsklausuler i sine tjeneste-, bygge- og anleggskontrakter, skal oppdragsgivere hindre at arbeidstakere omfattet av offentlig kontrakt ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Klausulene gjelder både ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, samt for arbeid som utføres for norske oppdragsgivere i utlandet.

Det skal stilles krav om at leverandøren og eventuelle underleverandører på forespørsel dokumenterer lønns- og arbeidsvilkår til sine ansatte. Oppdragsgivere pliktes i tillegg til å gjennomføre nødvendig kontroll for å sjekke om krav til lønns- og arbeidsforhold faktisk blir overholdt, samt forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom dette ikke er tilfelle. Informasjon om kontraktsvilkåret må være med i kunngjøringen eller i konkurransegrunnlaget.

Forskriften gjelder for samtlige oppdragsgivere i den offentlige sektor, herunder kommunale, fylkeskommunale og statlige myndigheter samt offentligrettslige organ, uavhengig om de kommer under den klassiske forskriften eller forsyningsforskriften. Den er lovpålagt å inkludere i kontrakter over 1.050.000NOK for statlige myndigheter eller 1.650.000NOK for andre offentlige oppdragsgivere.