

REFERAT |KRS| Kommunalutvalget (2015-2019) d. 31-10-2017

Mødedato Tirsdag d. 31. oktober 2017 kl. 09:00

Mødested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Program for møtet.....	3
Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 10.10.17 og 11.10.17.....	6
Krav om systematisk likestillingsarbeid til kommunens leverandører.....	8
Uroprosjektet - avklaring om økonomisk bidrag.....	14
Konstituering av rådmann.....	18

Punkt 93/17: Program for møtet



MØTEINNKALLING TIL KOMMUNALUTVALGET

Dato: 31.10.2017 kl. 09.00
Sted: Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall medels snarest til Formannskapssekretæren tlf 38 24 34 79 / 98 28 79 38

PROGRAM FOR MØTET:

Kl. 09.00 – 11.00 **Kommunalutvalgets møte med styret i Næringsforeningen i Kristiansandsregionen og LO**

Næringsforeningen

- Status for næringslivet i byen ved adm. dir. Anita S. Dietrichson / Runar Brøvig

LO

- Status for næringslivet i byen ved leder for LO's lokalorganisasjon, Kenneth Mørk

Næringsforeningen

- Samarbeidet med UiA ved adm.dir. Anita S. Dietrichson
- Hva legger Næringsforeningen i begrepet «JA kommune»? ved styreleder Jan Willy Føreland

Kristiansand kommune

- Status BIZ/KRS ved teknisk direktør Ragnar Evensen
- Introduksjon av næringssjef Geir Askvik Haugum
- Møtebyen Kristiansand ved rådmann Tor Sommerseth
- Status Nye Kristiansand ved ordfører Harald Furre
- Kina-samarbeidet ved næringsrådgiver Øyvind L. Laderud

Kl. 11.00 – 11.30 **Lunsj**

Kl. 11.30 **Ekstra ordinær generalforsamling i KNAS, Via partner og Kjøkken Service Industrier (se egen innkalling)**

Deretter behandling av sakskart.

SAKSKART			Side
93/17	201700006-79	Program for møtet	
94/17	201700006-79	<u>Kommunalutvalgssak:</u> Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 10.10.17 og 11.10.17	
		Sektor 1 – Økonomi:	
95/17	201600260-3	<u>Kommunalutvalgssak:</u> Krav om systematisk likestillingsarbeid til kommunens leverandører	
		Sektor 5 – Teknisk:	
96/17	201713307-1	<u>Kommunalutvalgssak:</u> Uroprosjektet - avklaring om økonomisk bidrag	

Harald Furre
ordfører
(sign.)

Punkt 94/17: Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 10.10.17 og 11.10.17

Bilag

Protokoll Kommunalutvalget 11.10.2017

Protokoll Kommunalutvalget 10.10.2017



Dato 23. oktober 2017
Saksnr.: 201700006-79
Saksbehandler Anne Lise Holand Aabø

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
31.10.2017

Godkjenning av protokoll fra kommunalutvalgets møter 10.10.17 og 11.10.17

Forslag til vedtak

1. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 10.10.17.
2. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 11.10.17.

Tor Sommerseth
Rådmann

Anne Lise Holand Aabø
Formannskapssekretær

Vedlegg:
Protokoll kommunalutvalget 10.10.17
Protokoll kommunalutvalget 11.10.17

Punkt 95/17: Krav om systematisk likestillingsarbeid til kommunens leverandører



Dato 3. oktober 2017
Saksnr.: 201600260-3
Saksbehandler Reidar Opsahl

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
31.10.2017

Krav om systematisk likestillingsarbeid til kommunens leverandører

Sammendrag

Lov og forskrift om offentlige anskaffelser gir ikke hjemmel for å stille kvalifikasjonskrav om systematisk likestillingsarbeid i anbudsprosesser. Det er heller ikke anledning til å benytte tildelingskriterier der likestillingsprofil vektlegges ved valg av leverandør.

Formelt sett er det ikke noe til hinder for å stille kontraktkrav som tar opp i seg forhold som gjelder likestilling, men slike krav må i tilfelle bidra til at kontrakten (leveransen) blir bedre, samtidig som kravene ikke må bidra til at konkurransen begrenses eller at det blir mer krevende for leverandøren å oppfylle avtalen.

Rådmannen vurderer at det neppe vil være praktisk mulig å formulere og håndheve slike krav uten at de bryter med grunnleggende prinsipper i innkjøpsregelverket eller annen lovgivning.

Samtidig kan det være av interesse å få utredet mulighetsrommet formelt, og rådmannen vil derfor anbefale at det rettes en henvendelse til Nærings- og fiskeridepartementet. Så vidt vites, er en slik utredning ikke foretatt tidligere.

Forslag til vedtak

Kommunalutvalget tar rådmannens utredning til etterretning og ber om at det rettes henvendelse til Nærings- og fiskeridepartementet slik som anbefalt.

Tor Sommerseth
Rådmann

Terje Fjellvang
Økonomidirektør

Vedlegg: Ingen

Bakgrunn for saken:

Innledning

Kommunalutvalget vedtok i sak 20/16 å be administrasjonen fremme sak om hvordan kommunen kan stille krav til systematisk likestillingsarbeid hos sine leverandører. I arbeidet skulle det trekkes på kunnskap fra prosjektet «Likestilt arbeidsliv» som gjennomføres av Næringsforeningen og fylkeskommunen.

Det er ikke angitt hva som ligger i systematisk likestillingsarbeid. I det følgende legges til grunn at alle former for likestilling omfattes, det vil si likestilling mellom kjønn, livssyn, funksjonsevne, etnisitet, seksuell legning mv.

Kommunen har deltatt i et forprosjekt i regi av Aust- og Vest-Agder fylkeskommuner og Fafo for å utvikle en sertifiseringsordning for likestilling og mangfold i virksomheter på Sørlandet, og er nå en av 15 pilotvirksomheter som gjennomfører prosjekt «Likestilt Arbeidsliv» som startet i august 2016. Prosjektet skal etter planen vare ut 2018.

Diskrimineringslovgivningen

Vern mot diskriminering finnes i flere regelverk på ulike rettsområder. De viktigste er arbeidsmiljøloven kapittel 13 og de fire diskrimineringslovene (lov om likestilling mellom kjønnene, lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, og lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne).

Diskrimineringslovene angir nærmere hva likestilling er, hva diskriminering går ut på, og enkelte konkrete forbud og påbud. Likestilling er definert som likeverd, like muligheter og rettigheter samt lik tilgjengelighet og tilrettelegging (likestillingsloven § 1). Diskriminering er direkte eller indirekte forskjellsbehandling.

Direkte diskriminering dreier seg om ulik behandling av like tilfeller uten at det er saklig grunn til det, for eksempel når en mann foretrekkes foran en kvinne fordi han er mann. Indirekte diskriminering kan være et resultat av en ellers tilsynelatende nøytral beslutning. Eksempel på dette kan være å forby hund på en arbeidsplass, som i neste omgang kan være til hinder for at synshemmede kan ansettes.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Saklig og tillatt diskriminering vil for eksempel være at det kan legges vekt på språkkunnskaper. Det vil i den sammenheng kunne stilles ulike krav til en lærer og en renholder ved en skole.

Positiv særbehandling kan også være tillatt, såfremt den er i samsvar med lovens formål. Det vil for eksempel være tillatt å innkalle kvalifiserte personer fra en underrepresentert gruppe til stillingsintervju, eller bruke moderat kvotering av underrepresenterte grupper ved ansettelse. Med moderat kvotering menes at en arbeidssøker fra en underrepresentert gruppe kan gis forrang ved tilnærmet like kvalifikasjoner. Kvoteringen må, i samsvar med lovens formål, fremme likestilling.

Radikal kvotering innebærer at arbeidsgiver ansetter en søker fra en underrepresentert gruppe, uten at vedkommende er best kvalifisert til stillingen. Radikal kvotering er forbudt med ett unntak. I staten er det tillatt med radikal kvotering av kvalifiserte søkere som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne/være yrkeshemmet, se forskrift i tjenestemannsloven § 9.

Det norske lovverket bygger blant annet på FNs likestillings- og mangfoldskonvensjoner.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er tilsynsmyndighet for nevnte lovverk. Ombudet har kompetanse til å treffe vedtak om brudd, og kan gi pålegg om stansing, retting og andre tiltak.

Muligheter innenfor lov og forskrift om offentlige anskaffelser

Lov om offentlige anskaffelser gir de overordnede rammene for offentlige anskaffelser. Til loven hører en omfattende og detaljert forskrift (anskaffelsesforskriften) som regulerer både materielle og prosessuelle forhold i anskaffelsen.

Hovedformålet med regelverket er mest mulig effektiv bruk av samfunnets ressurser, jf. anskaffelsesloven § 1. Effektive anskaffelser innebærer at det offentlige anskaffer varer og tjenester som dekker behovet, og som har riktig kvalitet til riktig pris. Regelverket skal også bidra til at det offentlige opptre med stor integritet, slik at allmennheten har tillit til at offentlige anskaffelser skjer på en samfunnstjenlig måte. Åpenhet for å unngå korrupsjon er et bærende hensyn bak regelverket.

EU vedtok 26. februar 2014 tre nye direktiver om offentlige anskaffelser som ble implementert i norsk rett fra 1.1.2017. Formålet med revisjonsprosessen har fra EUs side vært å bidra til økt fleksibilitet, reduserte administrative byrder, og mer rettslig klarhet.

Konkurransgjennomføring

De grunnleggende prinsipper for alle anskaffelser følger av § 4 i lov om offentlige anskaffelser. Her slås det fast at oppdragsgiver skal opptre i samsvar med grunnleggende prinsipper om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvnbarhet og forholdsmessighet.

Konkurransgjennomføring deles inn i to trinn:

- Kvalifisering av leverandørene
- Tilbudsevaluering og tildeling av kontrakt

Kvalifisering av leverandørene

I konkurransen stilles det vanligvis kvalifikasjonskrav. Dette er minimumskrav leverandøren skal oppfylle for å kunne delta i konkurransen. Kravene gjelder leverandøren som sådan og skal sikre at denne har evne til å levere i henhold til kontrakten som skal inngås. Kravene rettes mot organisatorisk, teknisk, økonomisk og finansiell evne.

Det skal ikke fastsettes kvalifikasjonskrav som unødvendig utelukker leverandører fra å delta i konkurransen. Vurdering av leverandørens tekniske kvalifikasjoner skal særlig baseres på kriterier som faglig kompetanse, effektivitet, erfaring og pålitelighet.

Likestilling som kvalifikasjonskrav er ikke egnet til å si noe om evnen leverandøren har til å oppfylle kontraktsforpliktelsene. At ansatte hos leverandøren er av bestemt kjønn/etnisitet/funksjonsfungering/legning mv. påvirker neppe leverandørens evne til å tilby faglig kompetanse, tekniske kvalifikasjoner, effektivitet, erfaring, eller pålitelighet. Heller ikke et krav om at virksomheten har en handlingsplan eller lignende for likestillingsarbeid kan sies å ha relevans for disse parameterne.

Et slikt krav vil trolig også komme i konflikt med diskrimineringsforbudet i lov om offentlige anskaffelser, jf. at EØS-leverandører skal vurderes på lik linje med nasjonale leverandører. EØS-leverandører vil måtte følge regelverket i sitt respektive hjemland. Dersom en stiller krav som kun norske leverandører i realiteten vil være i stand til å oppfylle, vil det være et klart brudd på diskrimineringsforbudet. Som eksempel kan en tenke seg at bedrifter hjemmehørende i Norge kan få økonomisk støtte eller annen form for tilrettelegging for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne med antatt høyere sykefravær. Gjennom ordningen kan bedriften oppfylle et eventuelt likestillingskrav, uten å ta hele den økonomiske belastningen selv. En slik løsning vil trolig anses som diskriminerende overfor utenlandske bedrifter som ikke har samme muligheter til å søke om tilsvarende støtte.

Prosjektet «Likestilt arbeidsliv» synes å være geografisk avgrenset til Agder. Et eventuelt krav om sertifisering i en ordning som kun gjelder for bedrifter i Agder vil klart være et brudd på diskrimineringsforbudet siden det vil ekskludere leverandører fra andre regioner.

Det bør også nevnes at å stille krav om at ansatte skal ha bestemte egenskaper, med stor sannsynlighet vil være i strid med bl.a. Arbeidsmiljølovens § 13-4, som ved ansettelser setter

forbud mot å innhente opplysninger om nettopp religion/etnisitet/seksuell legning/politisk engasjement osv. Skulle vi tildele oppdrag med den begrunnelse at bedriften har ansatte med en særskilt bakgrunn, vil det trolig være en form for radikal positiv særbehandling, som diskrimineringslovene ikke åpner for.

Tilbudsevaluering og tildeling av kontrakt

Tildelingskriteriene som benyttes, skal være objektive, ha tilknytning til leveransen (varen/tjenesten), og de skal være egnet til å rangere tilbudene.

EU-domstolen har behandlet flere saker som gjelder tildelingskriteriene. Tildelingskriterier som ikke er knyttet til kontraktsgjenstanden er helt klart ulovlige etter regelverket.

Av dette må en legge til grunn at hva slags bakgrunn de ansatte i en bedrift har, eller hvorledes bedriften arbeider for å fremme likestilling, vil være ulovlige siden de ikke har sammenheng med kontraktsgjenstanden.

Kontraktsvilkår og oppfølging

Kontraktsvilkårene skal følge konkurransegrunnlaget ved utlysning av konkurransen. Kvalifikasjonskravene, det vil si minstekravene til leverandør, skal være oppfylt i hele kontraktsperioden.

Det er svært uklart hvordan likestilling og mangfold skal kunne inntas som en egen kontraktsbestemmelse. Det eneste som i tilfelle kan konkretiseres, vil være et krav om at en bedrift har en bestemt andel ansatte av et kjønn eller andre særlige karakteristika. Som nevnt ovenfor, er det forbud mot å etterspørre den type informasjon ved ansettelsen. Det kan også komme i konflikt med saklighetskravet som gjelder for lovlig diskriminering i diskrimineringslovverket, jf. eksempelvis at hvis et bestemt kjønn skal gis fortrinn ved en ansettelse, må diskrimineringen være saklig begrunnet. Etter gjeldende lovverk kan et slikt krav ikke innføres.

Dersom en ser for seg at en likevel klarer å formulere et lovlig og konkret krav om likestilling, må vilkåret være oppfylt i hele kontraktsperioden. Oppfølging av kontrakten består blant annet i å følge opp mangler ved leveransen, og se til at alle kontraktens krav oppfylles. Et krav om likestilling vil med andre ord også måtte følges opp slik at eventuelle brudd må sanksjoneres på den måte kontrakten gir anvisning på. En bedrift kan ikke garantere at ansatte ikke forlater en stilling i løpet av kontraktsperioden. Heller ikke kan bedriften garantere søkere av en bestemt kategori når en stilling lyses ut. Hvordan kommunen skal håndheve en slik type krav, er det derfor vanskelig å se for seg.

Kommunen kjøper et vidt spekter av varer og tjenester fra en mengde leverandører, og fra både nasjonale og internasjonale leverandører. Oppfølging av krav overfor utenlandske leverandører/underleverandører er særlig komplisert. Et krav om likestilling overfor utenlandske leverandører, som har andre krav om likestilling og mangfold i det nasjonale lovverket som gjelder for dem, vil være umulig for kommunen å håndheve.

Dersom en leverandør ikke oppfylder kontraktsforpliktelsene og en ikke når frem med forhandlinger, må tvisten normalt bringes inn for domstolene. Manglende etterlevelse av et likestillingskrav kan vanskelig gjøres til et rettslig spørsmål. Vi kan ikke kreve fastsettelsesdom for at bedriften skal ansette personer av en bestemt kategori så lenge regelverket ikke åpner for slike former for positiv særbehandling. Heller ikke kan vi kreve erstatning eller prisavslag all den tid kommunen ikke har lidt et økonomisk tap. Heving for vesentlig kontraktsbrudd er neppe aktuelt så lenge leveransen for øvrig er tilfredsstillende.

Kommunen kan ikke velge å la være å følge opp kontraktens vilkår. Andre leverandører som ikke nådde opp i konkurransen, vil da overfor KOFA eller domstolene kunne argumentere og eventuelt vinne frem med at deres tilbud i realiteten var det beste tilbudet som skulle vunnet konkurransen. Dertil kommer at det omdømmemessig fort fremstår som useriøst hvis kommunen har vilkår i kontraktene som ikke kan følges opp.

Blir kravene som settes til likestilling for kompliserte å oppfylle, åpner det også for argumentasjon om at kontrakten er urimelig etter avtaleloven § 36.

Kort om ny utgave av lov og forskrift om offentlige anskaffelser

Lov og forskrift om offentlige anskaffelser ble betydelig endret med virkning fra 1.1.2017. Lovendringen er et resultat av revisjon av anskaffelsesdirektivene i EU.

Et av EUs overordnede mål med revisjonen av anskaffelsesdirektivene var å legge forholdene bedre til rette for at små og mellomstore bedrifter skulle få tilgang til offentlige kontrakter.

Departementet var i utarbeidelse av nytt norsk lovverk opptatt av å finne en rimelig balanse mellom behovet for forenkling og reduksjon i administrative byrder på den ene siden, og behovet for å adressere aktuelle samfunnsutfordringer på den andre. Gammelt regelverk var blant annet blitt kritisert for å være for komplisert, og for å pålegge de offentlige oppdragsgivere og leverandørene store administrative byrder.

Resultatet ble bl.a. at flere bestemmelser som ble ansett å ivareta andre hensyn enn de rent anskaffelsesfaglige, ble fjernet.

Innføring av likestillingskrav vil fort kunne oppleves som et skritt i motsatt retning, der en innfører et nytt krav som ikke kan anses innkjøpsfaglig, og som er regulert i annet lovverk. Det vil også kunne føre til at større bedrifter, som en må anta vil ha bedre muligheter både administrativt og økonomisk for å oppfylle eventuelle likestillingskrav, ville få en fordel på bekostning av mindre leverandører.

Oppsummering og anbefaling

Som det fremgår kan krav om systematisk likestillingsarbeid hos kommunens leverandører hverken benyttes som kvalifikasjonskrav eller som tildelingskriterium i anskaffelsesprosessen, utfra regelverket.

I praksis er det knapt heller mulig å formulere eller følge opp et egnet kontraktsvilkår uten at det kommer i konflikt med innkjøpsregelverket og/eller andre lovbestemmelser.

Et slikt krav vil formodentlig også være i strid med nytt lovverks intensjon om at forhold som ikke er rent anskaffelsesfaglige, skal håndteres via annet lovverk.

Vi kan derfor ikke se at Kristiansand kommune kan innføre noen særbestemmelser i innkjøpsprosedyrene uten at det med stor sannsynlighet vil komme i konflikt med eksisterende regelverk eller dets intensjoner. Samtidig ser vi at det kan være av nasjonal interesse å få saken bredere belyst, og vi anbefaler derfor at det rettes en henvendelse til Nærings- og fiskeridepartementet om temaet.

3. oktober 2017

Reidar Opsahl
kst. innkjøpssjef

Punkt 96/17: Uroprosjektet - avklaring om økonomisk bidrag

Bilag

Uropatrulje.pdf



Dato 20. oktober 2017
Saksnr.: 201713307-1
Saksbehandler Johanne M. Benitez Nilsen

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
31.10.2017

Uroprosjektet - avklaring om økonomisk bidrag

Sammendrag

Kristiansand kommune har gjennom Kriminalitetsforebyggende plan vedtatt å satse på bekjempelse av arbeidslivskriminalitet gjennom et *slagkraftig samarbeid mot ulovlig og useriøs virksomhet* (Kriminalitetsforebyggende plan 2016 – 2020)

En av strategiene i planen omhandler mobilisering av innbyggere og næringslivet til selv å ta del i kampen mot arbeidslivskriminalitet. Rådmannen ser det derfor som positivt at det tas et privat initiativ i forhold til utfordringer rundt svart arbeid og sosial dumping.

Rådmannen er imidlertid av den oppfatning at en lokal uropatrulje vil stå mye friere uten kommunal involvering, ikke minst med bakgrunn i juridiske begrensninger i det offentlige. Rådmannen vil peke på at det foreligger juridiske utfordringer i forhold til "privat rettshåndhevelse", eksempelvis hvordan en uropatrulje skal kunne tilegne seg lovlig adgang til byggeplasser og liknende. Arbeidsmetodene som er presentert ligger også i et etisk og juridiske grenseland, særlig i forhold til aktørers rettsvern. Det samme gjelder problemstillinger rundt innsamling, lagring og behandling personopplysninger, noe som er potensielt svært problematisk og som også krever hjemmelsgrunnlag.

Kommunen har mange og store byggeprosjekter, som igjen vil kunne reise problemstillinger i forhold til kommunen som byggherre vs. en eventuell rolle som økonomisk støttespiller. Dette kan være uheldig med tanke på en potensiell dobbeltrolle.

Med bakgrunn i de etiske og juridiske utfordringer som er nevnt over er rådmannen av den oppfatning at kommunen ikke kan inngå i prosjektet ei heller bidra med økonomisk støtte.

Forslag til vedtak

[Kommunalutvalget støtter rådmannens vurdering om å ikke gi økonomisk bidrag til Uroprosjektet gjennom Kristiansand håndverkerforening.](#)

Tor Sommerseth
Rådmann

Ragnar Evensen
Teknisk direktør

Vedlegg:
Uroprosjektet – Kristiansand håndverker forening

Bakgrunn for saken

Arbeidslivskriminalitet er sammensatt og omfatter mange ulike former for lovbrudd. Felles er brudd med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, og at arbeidet gjerne utføres organisert, noe som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen.

Kristiansand kommune har satt fokus på det forebyggende arbeidet mot arbeidslivskriminalitet blant annet gjennom den vedtatte Kriminalitetsforebyggende plan 2016 - 2020. Målsetningen er å bekjempe a-krim gjennom slagkraftig samarbeid med relevante aktører og myndigheter.

Våren 2016 ble det etablert et a-krimssenter i Kristiansand som et ledd i regjeringens satsing mot a-krim. A-krimssenteret består av en samlokalisering av ressurser fra Arbeidstilsynet, Nav, Politiet, Skatteetaten og kemneren. Kommunen finansierer ca. 1,2 årsverk i dette a-krimssamarbeidet.

Fra og med tidlig 2018 vil kemneren opprette et nytt årsverk som skal være dedikert til arbeid mot arbeidslivskriminalitet internt i kommunen. Stillingen skal jobbe tett opp mot kommunens innkjøpsavdeling og de større innkjøpsmiljøene i kommunen.

Lokale initiativ som bidrar til å mobilisere innbygger, og næringsliv til aktivt å delta i kampen er viktig å støtte opp om.

Kristiansand kommune har derfor tatt interesse for initiativet fra Kristiansand håndverkerforening om å samarbeide om et Uroprosjekt. Dette har ført til en rekke møter mellom kommunen og KHF som kuliminerte i en større samling på Håndverkerforeningens lokaler september 2017 – med innlegg fra Uroprosjektet fra Trondheim som hovedforedragsholder.

Kort beskrevet går Uroprosjektet ut på å fremskaffe tips om ulovlig virksomhet til tilsynsmyndigheter gjennom offensiv og oppsøkende arbeid mot ulike håndverker og byggeplasser for så videreformidle tipsene til tilsynsmyndighetene/a-krim senteret. Kristiansand håndverkerforening har vært tydelige på at de har utfordringer med å få bransjen til å dekke totalutgiftene til en prosjektleder i Uroprosjektet, og har derfor gjort en henvendelse til Kristiansand kommune om å bidra økonomisk med ca. 200.000 kr.

Vurdering

Initiativet fra Kristiansand håndverkerforening har tatt interesse internt i kommunen noe som har resultert i en rekke møtevirksomhet. Det er imidlertid store forskjeller fra det eksisterende prosjektet i Trondheim til initiativet i Kristiansand. Den største forskjellen er eierforhold og finansieringsgrunnlaget.

Byggebransjens uropatrolje i Trondheim er 100 % egenfinansiert. Finansieringen kommer fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, i tillegg til en rekke private bidragsytere. Verken kommunen eller andre offentlige myndigheter bidrar økonomisk i prosjektet.

Rådmannen vurderer det slik at en helfinansiering av Uroprosjektet fra bransjen selv nettopp er nøkkelen til suksess i Trondheim. Dette gir bransjen større eierforhold til utfordringene og løsningen, samt at det gir prosjektet en større frihet til å ta i bruk andre metoder enn det offentlige har mulighet til.

Rådmannen vil peke på at det foreligger flere juridiske utfordringer i forhold til "privat rettshåndhevelse", eksempelvis hvordan en uropatrolje skal tilegne seg lovlig adgang til byggeplasser og liknende. Som offentlig virksomhet er kommunen avhengig av hjemmel for å kunne iverksette kontroll og tiltak overfor virksomheter og privatpersoner. Ved å støtte et privat initiativ med midler vil kommunen identifiseres med aktøren, og hjemmelsproblematikken vil kunne komme på spissen.

Gjennom en rekke møter, herunder en presentasjon fra Vidar Sagmyr, prosjektleder i Uropatroljen i Trondheim, har administrasjonen blitt presentert for arbeidsmetoder som ligger i et etisk og juridiske grenseland, særlig i forhold til rettsvern generelt og personvern spesielt. Det samme gjelder relevante problemstillinger rundt innsamling, lagring og behandling av personopplysninger, noe som krever hjemmelsgrunnlag.

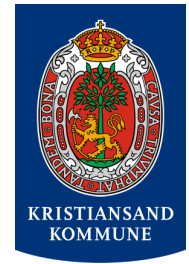
Rådmannen er av den oppfatning at med eventuell støtte følger også styring, da kommunen nødvendigvis må følge opp egne bevilgninger. Det er altså ikke aktuelt å støtte økonomisk uten å kreve innsyns- og styringsrett i prosjektet, noe som er vanskelig hensyntatt de juridiske problemstillingene som nevnt over.

Videre har Uropatroljen bygge- og anleggsbransjen som sitt virkeområde. Kommunen har mange og store byggeprosjekter, hvilket igjen vil kunne reise problemstillinger i forhold til kommunen som byggherre vs. en eventuell rolle som økonomisk støttespiller. Kommunen vil kunne få en uheldig dobbeltrolle.

Rådmannen registrerer videre at det tiltenkte prosjektets har et sterkt fokus på arbeidsinnvandring og innleid arbeidskraft. Det er klart at arbeidsinnvandring medfører en rekke potensielle utfordringer i forhold til overholdelse av norsk regelverk, samt utfordringer i forhold til konkurransesituasjonen for etablerte håndverkere. Det bør imidlertid presiseres at utenlandsk arbeidskraft som opererer i henhold til norsk lovgivning, herunder tariffbestemmelser, selvsagt har samme mulighet til å yte tjenester i Norge som etablerte virksomheter.

Med bakgrunn i de etiske og juridiske utfordringer som er nevnt over er rådmannen av den oppfatning at kommunen ikke kan inngå i prosjektet ei heller bidra med økonomisk støtte - en lokal uropatrolje vil stå mye friere uten kommunal involvering.

Punkt 97/17: Konstituering av rådmann



Dato 24. oktober 2017
Saksnr.: 201713745-1
Saksbehandler Marianne O Tronstad

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
31.10.2017

Konstituering av rådmann, nedsettelse av Innstillingsutvalg

Nåværende Rådmanns åremålsavtale utløper 31.01.18.

For perioden frem til Nye Kristiansand etableres 31.12.19 anbefaler Rådmannen at bystyret konstituerer midlertidig rådmann i samsvar med Kommunelovens § 22 og Kristiansand kommunes reglement for ansettelse av rådmann.

Med utgangspunkt i dette anbefales Kommunalutvalget å nedsette et Innstillingsutvalg i henhold til reglementets bestemmelser for dette. På denne måten sikres også arbeidstakerrepresentasjon i prosessen.

Denne type konstituering kan formelt vedtas i Kommunalutvalget i henhold til dets reglement § 2c, men på grunn av konstitueringens varighet, og for å sikre bred forankring, anbefales saken likevel fremmet for Bystyret.

Det er naturlig at en av dagens direktører konstitueres i stillingen.

Ansattes representant oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonen. Personalsjef Eirik Nyberg vil også bistå utvalget.

Forslag til vedtak

[I samsvar med reglement for ansettelse av rådmann i Kristiansand kommune oppnevnes følgende politiske representanter til Innstillingsutvalg for konstituering av rådmann i perioden 01.02.18 - 31.12.19](#)

Tor Sommerseth
Rådmann