



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
26.09.2017

DERES DATO
27.06.2016

VÅR SAKSBEHANDLER
Marius Søberg
Ronni Edvardsen
Stian Johansen
Dorthe Henden Clark
Kathrine Krogstad
Marion Rambergshaug tlf 975 39 007

VÅR REFERANSE
2017/30995 337044 2117
DERES REFERANSE

1

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

SVAR PÅ HØRING AV FORSLAG TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER

SVAR PÅ HØRING AV FORSLAG TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER

Det vises til Tariffnemndas brev av 27. juni 2017 med høring av forslag til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter.

Arbeidstilsynet har følgende innspill til høringen:

Arbeidstilsynets tilsyn med virksomheter i overnatting- og serveringsnæringen

I høringsbrevet vises det til funn fra Arbeidstilsynets tilsyn i overnatting og servering i årene 2015 og 2016. Tilsynene det vises til inngikk i Arbeidstilsynets satsing i denne næringen, som videreføres også i 2017 og 2018. Overnattings- og serveringsbransjen har vært høyt prioritert som følge av mange og sammensatte utfordringer når det kommer til arbeidsmiljø, og på bakgrunn av funnene som er gjort i tilsyn så langt. Vi gjør kort rede for disse her.

Arbeidstilsynet har i prosjektet i overnatting og servering primært fulgt opp tre tema: Systematisk HMS-arbeid, organisatoriske arbeidsbetingelser og psykososiale arbeidsbetingelser. Innenfor hvert av disse er det kontrollert ulike kontrollpunkt. Tilsynene er registrert på ulike delaktiviteter, noe som innebærer at ulike kontrollpunkt er fulgt opp i ulikt antall tilsyn.

Som det korrekt fremgår av høringsbrevet har Arbeidstilsynet i opp mot 8 av 10 virksomheter gitt minst en reaksjon. Sagt på en annen måte har tilsynene en reaksjonsprosent på 79. Dette er et høyt tall, vesentlige høyere enn gjennomsnittet på om lag 65 prosent.

I tabell 1 vises grunnlaget for denne høye reaksjonsprosenten. Her vises andelen brudd som er avdekket på de ulike kontrollpunktene det er ført tilsyn med, under hvert hovedtema. Disse er gjennomgående høye, slik at det ofte vil være en rekke brudd som er avdekket i hvert tilsyn.

Tabell 1: Tilsyn og andel brudd for sentrale kontrollpunkt (2015-2016)



Kontrollpunkt tittel	Gjennomførte tilsyn	Andel brudd
Systematisk HMS-arbeid	2 979	54 %
Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	1 562	59 %
Bedriftshelsetjeneste - tilknytning	2 450	52 %
HMS arbeid - avviksrutine	959	24 %
HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering	719	51 %
Verneombud - opplæring	1 204	61 %
Verneombud - valg	2 754	62 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	3 231	32 %
Arbeidsavtale - utkast til skriftlig arbeidsavtale	3 162	18 %
Arbeidsavtale - innhold	2 796	57 %
Arbeidstid - godtgjørelse for overtid	2 224	41 %
Arbeidstid - oversikt/registrering	3 063	17 %
Arbeidstid - tiltak for å sikre kontroll med arbeidstiden	782	27 %
Arbeidstid - utarbeide arbeidsplan	2 555	28 %
Opplæring - arbeidsgiver	2 898	37 %
Psykososiale arbeidsbetingelser	754	32 %
Vold og trusler - iverksette tiltak og utarbeide plan	717	24 %
Vold og trusler - rutiner	503	43 %
Totalsum	3 238	40 %

Funnene fra de om lag 3000 tilsynene, viser blant annet at det er store mangler når det gjelder arbeidsavtaler, overtidsbetaling, arbeidsplaner, leders HMS-opplæring og valg av og opplæring av verneombud. Hovedfunnene kan oppsummeres på denne måten:

- 8 av 10 **har** inngått skriftlig arbeidsavtale med de ansatte
- Under halvparten av disse oppfyller minimumskravene for arbeidsavtaler
- 4 av 10 har manglende overtidsbetaling
- 6 av 10 har ikke valgt verneombud
- 6 av 10 verneombud har ikke nødvendig opplæring
- 1 av 4 mangler rutiner for håndtering av vold og trusler
- 1 av 3 mangler arbeidsplan for arbeidstakere som
- 4 av 10 arbeidsgivere mangler lovpålagt HMS-opplæring

Arbeidstilsynet erfarer videre at det gjøres mer alvorlige funn i uanmeldte tilsyn enn i meldte tilsyn. Dette gjelder for alle kontrollpunkt.

Arbeidstilsynet erfarer også, i tråd med det som fremkommer av høringsbrevet, at virksomhetene i næringen sysselsetter flere sårbare arbeidstakergrupper som unge- og



utenlandske arbeidstakere. Felles for disse er at de ofte mangler kunnskap både om arbeidsmiljøutfordringer og grunnleggende rettigheter i arbeidslivet.

I sum har Arbeidstilsynet funnet store mangler i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet hos virksomhetene det er ført tilsyn med i satsingen i overnatting og servering. Tilsynsaktiviteten i næringen fortsetter derfor videre. Arbeidstilsynet er derfor positiv til at det forslås grep som kan styrke arbeidsforholdene i næringen.

Arbeidstilsynet har ikke systematisk innhentet informasjon om lønnsnivået i overnatting- og serveringsbransjen. Ut ifra de kontroller som er foretatt av blant annet lønns slipper og arbeidstid, erfarer Arbeidstilsynet at lønnsnivået varierer sterkt. Vårt inntrykk er at særlig utenlandske arbeidstakere i mindre virksomheter lønnes under tariffnivået.

Arbeidstilsynets merknader til høringens forslag til forskrift

Generelle betraktninger

Arbeidstilsynet opplever at det er et økende omfang av sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i bransjen, og det er viktig at myndighetene er raskt ute med tiltak i de bransjene som rammes. Allmenngjøring av lønnsbestemmelser i tariffavtaler er ett av flere virkemiddel for å bekjempe sosial dumping, og et virkemiddel som er sentralt i Arbeidstilsynets arbeid mot sosial dumping.

Med hjemmel i allmenngjøringsloven § 12 har departementet fastsatt forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. I forskriftens §§ 5 og 6 stilles det krav om at oppdragsgiver i kontrakt med oppdragstaker skal informere om plikter etter gjeldende forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, og om at oppdragsgiver skal påse at oppdragstaker etterlever slike plikter.

En allmenngjøring av tariffavtaler innen overnatting, servering og catering vil medføre at Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at bestiller av tjenester fra virksomheter som er omfattet av allmenngjøringsforskriften, og kontrollere om det er etablert rutiner som dokumenterer at informasjonsplikten om allmenngjøringen er overholdt. Videre kan Arbeidstilsynet føre tilsyn med at bestiller oppfyller kravene til påseplikt ved å blant annet føre kontroll med om bestiller har etablert rutiner/ordninger for å kontrollere at allmenngjøringsforskriftene blir etterlevet hos leverandører.

Arbeidstilsynet bemerker imidlertid at informasjons- og påseplikten inntreffer ved alle tilfeller hvor bestiller driver næringsvirksomhet, og tjenesten som bestilles faller inn under virkeområdet til allmenngjøringsforskriften. Arbeidstilsynet mener det bør vurderes om påseplikten skal ta høyde for de mange små oppdragene i bransjen og at det eventuelt reguleres en nedre terskel for at påseplikten skal inntre. Det er svært viktig i denne sammenheng at en påseplikt som for eksempel er tilpasset størrelsen på oppdraget ikke medfører at mindre cateringvirksomheter, med størst risiko for sosial dumping, aldri kommer under noens påseplikt. En lignende løsning bør vurderes for solidaransvaret etter allmenngjøringsloven § 13.

Til forskriften § 2

Bestemmelsen regulerer virkeområdet og gjennomføringsansvaret til forskriften. I første ledd fremkommer at forskriften gjelder for ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land. For å tydeliggjøre at blant annet



innleide arbeidstakere er omfattet av forskriften, foreslår Arbeidstilsynet at ordlyden endres til å gjelde arbeidstakere som *utfører arbeid* innen bransjene forskriften regulerer. En slik endring medfører at forskriften får lignende virkeområdebestemmelse som blant annet forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge og forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene.

Arbeidstilsynet mener videre at det er uheldig å bruke forkortelsen «FLT» i bestemmelsen. For å sikre bedre brukervennlighet, og særlig med tanke på at mange eiere i restaurantbransjen er utenlandske, mener Arbeidstilsynet at forkortelsen bør byttes ut med ordlyden «forbundet for ledelse og teknikk». En annen løsning kan være å presiseres hva forkortelsen står for i kommentaren til bestemmelsen.

Til § 3

Bestemmelsen regulerer hvilken lønn som skal utbetales per time og det foreslås ulike lønnsatser ettersom arbeidstakerne skal arbeide 38 eller 40 timers uke. Forskriften inneholder videre ulike lønnsatser etter alder, kompetanse og erfaring til arbeidstaker. Det er i alt 22 ulike lønnsatser opplistet i bestemmelsen.

Slik bestemmelsen er foreslått utformet, kan det synes som at det kun er arbeidstakere som jobber 38 eller 40 timers uke som skal ha allmenngjort lønn, og at arbeidstakere som arbeider i mindre stillinger eller arbeider deltid ikke er omfattet av bestemmelsen. Arbeidstilsynet legger til grunn at alle arbeidstakere som er omfattet av *forskriften* skal ha utbetalt lønn etter de allmenngjorte satsene, også de som arbeider kortere arbeidsuker. Vi foreslår at ordlyden endres slik at forskriften regulerer lønn for arbeidstid *inntil* 38 eller 40 timer under alle punktene.

Arbeidstilsynet mener det også kan vurderes om forskriften bør sikre et minstenivå for lønn fremfor å regulere flere ulike lønnsnivåer. En forenkling av lønnsbestemmelsen vil gjøre håndhevingen av forskriften enklere og mer effektivt for Arbeidstilsynet, og vil etter vår vurdering gi bedre brukervennlighet for særlig arbeidstakere og arbeidsgivere med dårlige norskkunnskaper.

Med bakgrunn i erfaring fra andre allmenngjorte områder bør det tydeliggjøres i kommentaren til bestemmelsen hva som er beregningsgrunnlaget for lønn, herunder hva som ligger i begrepet «*per time*» etter første ledd. Dette bør fortrinnsvis ha samme innhold som etter arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Eventuelt fravikende innhold bør fremgå tydelig av forskriften. Arbeidstilsynet viser til at det er mye deltid, skiftarbeid og andre arbeidstidsordninger i bransjen, som kan gi utfordringer ved håndhevingen av forskriften. Det er viktig at det er tydelig i forskriften at det er timelønn som er allmenngjort.

Til § 4

Bestemmelsen regulerer fratrekk i lønn for innkvartering i bedriften. Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved om bestemmelsen kun gjelder der innkvarteringen er fysisk i bedriften, og at den ikke gjelder der arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet utenfor selve bedriften. Dersom det er meningen at bestemmelsen skal omfatte innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet, uavhengig av om innkvarteringen er fysisk i bedriften, foreslår vi at bestemmelsen endres til følgende;

«*Fratrekk i lønn for innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet*».



Forslaget er i samsvar med ordlyden i innkvarteringsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd.

Arbeidstilsynet ber Tariffnemnda videre om å avklare om bestemmelsen kun gjelder der arbeidstaker har tilgang til innkvarteringen hele tiden eller bare når vedkommende er på jobb. For eksempel er det vanlig at arbeidstakere som arbeider på avsidesliggende konferansehotell bor på hotellet i de periodene vedkommende er på jobb og som reiser hjem i friperiodene. Arbeidstaker må i disse tilfeller ha dobbelt hushold.

Øvrige merknader

Arbeidstilsynet mottar mange tips som går ut på at arbeidstakerne blir trukket i lønn for kost uten at de faktisk mottar noen kost. Når Arbeidstilsynet kontrollerer lønns slipper i tilsyn er vår erfaring at mange arbeidstakere blir trukket i lønn for kost. Arbeidstilsynet mener det bør vurderes om forskriften også bør regulere kost i tillegg til faste satser for losji.

Arbeidstilsynet har ingen ytterligere merknader til høringen.

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Marion Ramberghaug
seniorrådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.