



Arbeidstilsynet

VÅR DATO  
09.09.2016

DERES DATO  
30.06.2016

VÅR SAKSBEHANDLER  
Pia Strand tlf 992 32 791  
Frank Jønland  
Marius Søberg

VÅR REFERANSE  
2016/29746 457307/2016  
DERES REFERANSE

1

Tariffnemnda  
Postboks 8119 Dep  
0030 OSLO

## SVAR PÅ HØRING OM FORTSATT ALLMENNGJØRING - BYGGFAG 14/2269 TN

Vi viser til Tariffnemndas brev av 30. juni 2016 med høring av begjæring av om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

Arbeidstilsynet har innledningsvis noen merknader til høringsnotatet. Videre vil vi redegjøre for vår erfaring med tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i byggebransjen, og avslutningsvis kommentere behovet for og forslag til retningslinjer for å forhindre omgåelse av reglene om utgiftsdekning.

Høringsnotatets omtale av Arbeidstilsynets erfaringer med tilsyn

I høringsnotatet redegjør Tariffnemnda for Arbeidstilsynets erfaringer med tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i byggebransjen. På et par punkter er imidlertid omtalen av statistikken ikke helt riktig.

*I høringsnotatet angis det at «Vanlige funn i tilsynene er brudd på bestemmelser om arbeidskontrakter, arbeidstid, lønn og andre ytelser i allmenngjorte tariffområder, innkvartering og opplæring. I de tilsyn gjennomført i bygg- og anleggsbransjen finner etaten at kun 55 prosent av virksomhetene utbetaler lønn i henhold til tariffavtalen. Dette viser at det i denne næringen fortsatt er behov for kontroller med hva som er tariffbestemt».*

Den oppgitte prosentandelen er ikke korrekt. Dette skyldes en beklagelig feil i tallgrunnlaget for dette punktet i Arbeidstilsynets årsrapport for 2015. Det riktig skal være: *«I de tilsyn gjennomført i bygg- og anleggsbransjen i 2015 finner etaten at 78 prosent av virksomhetene utbetaler lønn i henhold til tariffavtalen».*

*I høringsnotatet oppgis det at «I byggenæringen erfarer Arbeidstilsynet at det arbeider en del utsendte arbeidstakere, uten at dette kan tallfestes. I tilsyn hvor etaten har fått opplyst at det er utsendte arbeidstakere og hvor det er kontrollert om disse arbeidstakerne får dekket utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdraget, ble det i 2014 registrert at 41 prosent av disse tilfellene ikke kunne dokumenteres. Tilsvarende funn for 2015 viser 26 prosent, en relativt stor forbedring. Mulige forklaringer på forbedringen kan være at arbeidsgiverne har fått mer kunnskap om allmenngjøringen i byggenæringen og mer kunnskap og erfaring med norske myndigheters fokus på sosial dumping*

*I forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser er det fastsatt at arbeidstakere som er med sin virksomhet på arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig,*



*skal få dekket utgifter til reise, kost og losji. Arbeidstilsynets oppgave er å kontrollere at arbeidstakere får utgiftsdekning som forutsatt i allmenngjøringsforskriften.»*

I 2014 gjennomførte Arbeidstilsynet 208 tilsyn hvor forholdene knyttet til reise, kost og losji ble kontrollert. I disse tilsynene ble det funnet 41% avvik. Avviksgraden angir andel av tilsyn med påviste avvik på det kontrollerte forholdet. I 2015 gjennomførte Arbeidstilsynet 500 tilsyn hvor forholdene knyttet til reise, kost og losji ble kontrollert. Her var avviksgraden 26 %.

Arbeidstilsynet vil imidlertid understreke at Arbeidstilsynet *ikke* har oversikt over hvor mange arbeidstakere som er omfattet av disse tilsynene og om dette gjelder norske eller utenlandske, eller utsendte, arbeidstakere.

#### Vilkår for fortsatt allmenngjøring – Arbeidstilsynets erfaring

Tariffnemnda kan fatte vedtak om allmenngjøring av tariffavtale dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, jf. allmenngjøringsloven § 5. Når en part i en allmenngjort tariffavtale fremmer krav om *nytt vedtak* om allmenngjøring i samme sak, kan Tariffnemnda treffe slikt vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen, jf. § 8. Det er imidlertid lagt til grunn i forarbeidene til bestemmelsen at forutsetningen for at vedtak skal kunne videreføres må være at nemnda anser de alminnelige vilkårene for å fatte vedtak om allmenngjøring etter lovens § 5 er oppfylt. Nemndas vurderinger i slike tilfeller må som hovedregel være hvorvidt den anser det som sannsynlig at problemer på nytt vil oppstå dersom vedtaket ikke videreføres. I Stortingets behandling av bestemmelsen ble det understreket at som grunnlag for denne vurderingen må Tariffnemnda innhente dokumentasjon på tilstanden i bransjen, som rapporter fra Arbeidstilsynet, statistikk over antallet utenlandske arbeidstakere og annet relevant materiale.

Arbeidstilsynet fører rutinemessig kontroll med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsregelverket i tilsynene i byggebransjen. Et eller flere kontrollpunkt er fulgt opp i vel 3600 tilsyn i perioden 2014- august 2016. Alle tilsyn følger i tillegg opp andre tema. For å gi et innblikk i funn fra Arbeidstilsynets tilsyn i denne sammenheng, er det naturlig å ta utgangspunkt i disse kontrollpunktene:

1. Får (de utsendte) arbeidstakerne dekket utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdraget (bygg)? Kontrollpunktet er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. § 6 fjerde ledd og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 6
2. Har virksomheten som hovedleverandør i kontrakten med underleverandør(er), informert om at underleverandørens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften for byggeplasser? Kontrollpunktet er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. §§ 11 og 12 og forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett § 5
3. Har virksomheten som hovedleverandør systemer og rutiner for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandør(er) er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift for byggeplasser? Kontrollpunktet er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. §§ 11 og 12 og forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett § 6
4. Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser? Kontrollpunktet er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. § 6 fjerde ledd og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 4

I tabellen nedenfor ser vi for hvert kontrollpunkt gjennomsnittlig avviksgrad, antall tilsyn, samt antall tilsyn som har resultert i minst et vedtak om hhv. tvangsmulkt eller stans som



pressmiddel. Resultatene gjelder tilsyn gjennomført i perioden 2014-2016 er oppsummert i tabellen under.

Kontrollpunkt	Avviksgrad	Tilsyn	Tilsyn med vedtak om tvangsmulkt	Tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel
<b>1. Allmenngjøring bygg - utgiftsdekning reise, kost og losji</b>	29 %	1 043	15	31
<b>2. Allmenngjøring bygg, informasjonsplikten</b>	50 %	204	10	5
<b>3. Allmenngjøring bygg – påseplikten</b>	66 %	230	16	7
<b>4. Byggeplasser - allmenngjort lønn</b>	21 %	3 169	84	129
<b>Totalsum</b>	<b>27 %</b>	<b>3 595</b>	<b>105</b>	<b>145</b>

Av tabellen fremgår det at Arbeidstilsynet hyppig finner avvik knyttet til allmenngjøringsregelverket. Avviksgraden på de ulike kontrollpunktene varierer mellom 21% og hele 66%. Sagt med andre ord finner Arbeidstilsynet avvik på kontrollpunktene i opp mot 2 av 3 kontrollerte virksomheter. Det er ikke uvanlig at etaten må ta i bruk pressmidler som tvangsmulkt og stans virksomheters manglende oppfølging av vedtatte pålegg.

Av de aktuelle kontrollpunktene er det krav til lønnsutbetaling i samsvar med allmenngjort tariffavtale. Arbeidstilsynet oftest fører kontroll med. Arbeidstilsynet har i perioden funnet avvik i 1 av 5 tilsyn med dette kontrollpunktet, og har i en betydelig andel tilsyn måttet ta i bruk pressmidler for å følge opp reaksjoner, noe som er tegn på at manglende evne og vilje hos virksomheten til å etterleve regelverket.

Kontrollpunktene knyttet til påseplikt og reise, kost og losji kontrolleres er ikke på samme måte relevant i alle tilsyn, og kontrolleres i færre tilsyn. I tilsynene hvor det føres kontroll med disse momentene finner Arbeidstilsynet hyppig avvik.

I sum indikerer Arbeidstilsynets tilsynsregistreringer behov for fortsatt allmenngjøring i Bygg. Arbeidstilsynet finner relativt sett hyppige avvik i tilsynene hvor allmenngjøringsbestemmelsene blir kontrollert, og det må rutinemessig tas i bruk pressmidler i oppfølgingen av reaksjoner.

Retningslinjer til bestemmelsen om reise, kost og losji

I LOs begjæring om fortsatt allmenngjøring ber LO om at Tariffnemnda fastsetter retningslinjer med sikte på å forhindre omgåelser av bestemmelsene om reise, kost og losji, og som forenkler Arbeidstilsynets kontroll med at disse etterleves. Bakgrunnen for ønsket er en praksis i bransjen om at utenlandske arbeidstakere ansettes på det enkelte arbeidsstedet, og at arbeidsgiveren tilpasse seg eller omgår plikten til å dekke utgifter for reise, kost og losji for disse.

Arbeidstilsynet er godt kjent med denne utviklingen i bransjen, og er enig med LO i at dette er en utvikling som er vanskelig å håndtere.

Arbeidstilsynet anser at utfordringen delvis skyldes at regelverket ikke er tilpasset situasjonen i bransjen, og dermed åpner for tilpasninger og omgåelser og er vanskelig å for Arbeidstilsynet å håndheve.

Arbeidstilsynet er enig i at det bør gjøres endringer i reglene. Arbeidstilsynet har likevel noen forslag som vil supplere LOs forslag om vedtakelse av retningslinjer basert på tariffpartenes enighet i årets oppgjør.



### *Regelverket og Arbeidstilsynets utfordringer i dag*

Arbeidstilsynet møter ulike former for omgåelse og tilpasning til regelverket om krav til dekning av utgifter til reise, kost og losji. I hovedsak er det tale om tilfeller der det på ulike måter anføres at det er arbeidstakeren som søker seg arbeid på et annet sted enn hjemstedet sitt, og at det dermed ikke er arbeidsgiverens behov som forårsaker reisingen. Dette gjøres på flere måter, for eksempel ved at det inngås (midlertidige) arbeidskontrakter hvor arbeidsstedet angis å være på den enkelte byggeplass, i stor avstand fra virksomhetens adresse eller arbeidstakerens hjem. Vi har også sett at det opprettes underenheter av virksomheten på den enkelte byggeplass, og at arbeidstakerne ansettes lokalt (på midlertidige kontrakter) i den enkelte underenhet.

Det er i utgangspunktet ikke noe forbud mot å inngå arbeidsavtaler med et annet arbeidssted enn virksomhetens adresse, mot midlertidige arbeidskontrakter, eller, til et punkt, mot etterfølgende midlertidige kontrakter med ulike arbeidssteder eller ulike underenheter. Det er kun når dette gjøres utelukkende i den hensikt å unndra seg krav om dekning av reise, kost og losji at slik organisering av virksomheten kan sies å innebære en ulovlig omgåelse av regelverket. For å slå fast at slik ulovlig omgåelse foreligger, må Arbeidstilsynet sannsynliggjøre og dokumentere at dette er tilfellet, herunder at det ikke finnes andre forretningshensyn som begrunner en slik organisering. Dette har vist seg svært ressurskrevende og juridisk vanskelig å gjennomføre i enkeltsaker, noe som ikke gjør det mulig å føre effektive tilsyn i det omfang som er nødvendig for å få has på utfordringen med ulovlig omgåelse av krav om dekning av utgifter til reise, kost og losji.

Arbeidstilsynets vurdering av regelverket slik det er i dag, er at reglene bygger på utgangspunktet om at krav om utgiftsdekning utløses for reiser som skyldes *arbeidsgivers behov*. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge gir bestemmelser om dekning av utgifter til reise, kost og losji i § 6:

*«For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser.*

*Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning, e.l. kan avtales.»*

Tariffnemnda har i forbindelse med deres vedtak om fastsettelse av allmenngjøringsforskriften i 2006 uttalt at § 6 «ikke er ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo langt fra sitt arbeidssted».

Arbeidstilsynet har etter dette lagt til grunn at plikten til å dekke utgifter til reise, kost og losji inntreer når det er *arbeidsgiverens behov* som er årsaken til at arbeidstakeren sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted. Det er ikke grunnlag i forskriften for å pålegge arbeidsgiver en plikt til å dekke reise, kost og losji når arbeidstakeren selv velger å søke seg arbeid på et annet sted enn hjemstedet.

I de typetilfellene nevnt over, der det inngås arbeidskontrakter med et annet arbeidssted enn virksomhetens (hoved)kontor, er det ingen enkel måte for Arbeidstilsynet å overprøve en påstand om at det er arbeidstakeren som selv velger å søke seg arbeid langt fra sitt hjemsted.



En tilleggsutfordring der det kan slås fast at reisen skyldes arbeidsgiverens behov, er å fastslå hvor reisekostnadene skal beregnes fra. Det er usikkert om reisekostnadene skal beregnes fra arbeidstakerens hjem eller folkeregistrerte adresse i utlandet eller i Norge, eller fra virksomhetens (hovedkontors) adresse, eller fra et annet sted. Mange av forslagene til tolkning av regelverket, ny forvaltningspraksis eller retningslinjer handler om å fastslå hva som skal regnes som arbeidstakerens bopel eller hjemsted. Disse forslagene svarer på utfordringen med å slå fast hvor utgifter til reise, kost og losji skal dekkes fra, men ikke på utfordringen med å fastslå om arbeidstakeren selv har valgt å søke seg arbeid langt fra eget hjemsted.

Så lenge det fremdeles er adgang til å inngå (midlertidige) arbeidsavtaler med et annet arbeidssted enn arbeidstakerens hjemsted og virksomhetens adresse, vil forslag som tydeliggjør fra hvor utgifter til reise, kost og losji skal dekkes, ikke svare på utfordringen med omgåelse av regelverket. Dersom det ikke lenger skal være mulig å avtale et annet arbeidssted, må en slik begrensning i avtalefriheten vurderes nøye og reguleres uttrykkelig i forskrift. Arbeidstilsynet har ikke vurdert om dette eventuelt vil kreve en lovendring i tillegg.

#### *LOs forslag*

Arbeidstilsynet mener regelverket slik det er i dag gir for store muligheter for å tilpasse seg eller omgå bestemmelsene om dekning av reise, kost og losji, og vi er derfor svært positive til LOs initiativ til å iverksette tiltak for å forhindre omgåelser og å forenkle håndheving av regelverket.

LO foreslår at Tariffnemnda gir retningslinjer for å forhindre at praktiseringen av gjeldende regelverk medfører sosial dumping. LO mener videre at utarbeidelsen av retningslinjer blant annet bør ta utgangspunkt i Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB).

Arbeidstilsynet er enig med LO i at en presisering av regelverket bør gis av Tariffnemnda.

LO foreslår at det bør fastsettes retningslinjer. En retningslinje vi ha uklar rettslig status. Som kontrollat med overholdelse, mener Arbeidstilsynet på prinsipielt grunnlag at presiseringer av regelverket bør fremgå av forskriften, av informasjonshensyn og fordi det ikke kan stilles spørsmål ved om presiseringene gjelder. Unntaket er hvis dette gjør forskriftene unødvendig detaljrike og vanskelig tilgjengelig. Ut fra et håndhevingsperspektiv og eventuelt ønske om strafferettslig forfølgning, er det også nødvendig med en klar hjemmel og klar rettslig status.

Hverken LO eller Tariffnemnda har foreslått utforming av en eventuell presisering av bestemmelsene om dekning av reise, kost og losji. LO har kun anført at det bør tas utgangspunkt i de tilsvarende reglene i FOB.

Fellesoverenskomsten for byggfag 2014-2016, som er utgangspunktet for allmenngjøringsforskriften, regulerer dekning av reise, kost og losji i kapittel 7. Der er vilkåret formulert som «[f]ør bedriften sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted» og «[a]rbeidstaker som sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted», jf § 7-1 *Hvor nattoophold er nødvendig* i første og annet ledd. Avtalebestemmelsene er presisert i årets oppgjør, slik at «hjemsted» skal forstås likt som «bopel», som er reell bolig, som hovedregel arbeidstakers folkeregistrerte adresse. Det understrekes at retten til å få dekket reise, kost og losji gjelder der det er virksomhetens behov som gjør overnatting utenfor hjemstedet nødvendig.



For ordens skyld nevnes det at det er kun der overnatting utenfor hjemmet er nødvendig hvor det stilles krav om dekning av utgifter til reise, kost og losji i forskriften, og ikke når nattopphold ikke er nødvendig.

LOs forslag forutsetter at virksomheter har et begrenset geografisk område, og opererer med faste ansettelser. Arbeidstilsynet anser at dette vil være dekkende for den organiserte delen av arbeidslivet, men at det i tillegg vil være nødvendig med ytterligere presiseringer tilpasset den delen av arbeidslivet som er utsatt for sosial dumping. Forslaget bidrar til å oppklare hva som kan være utgangspunktet for beregning av reise, kost og losji, altså hva som er arbeidstakerens hjemsted, men ikke til avgjøre om det i det enkelte tilfellet eksisterer en plikt til å dekke utgifter til reise, kost og losji, altså om det er arbeidsgivers behov som er årsaken til at arbeidstakeren arbeider i stor avstand fra hjemstedet.

Den viktigste innvendingen mot forslaget er imidlertid at det ikke er noe forbud mot å inngå arbeidsavtaler med et arbeidssted som er et annet enn virksomhetens adresse. Et slikt forbud vil være et inngripende tiltak, og kreve uttrykkelig regulering, kanskje gjennom lov.

Dersom forslaget innebærer å forby arbeidsavtaler med et annet arbeidssted enn virksomhetens adresse, vil dette gå langt i å avhjelpe utfordringen med omgåelser. Det vil imidlertid fremdeles være en viss lovlig adgang til å ansette arbeidstakere (midlertidig) i ulike underenheter, og det vil være krevende for arbeidstakere og Arbeidstilsynet å avgjøre når dette utgjør en ulovlig tilpasning. En slikt løsning vil heller ikke svare på utfordringene med omgåelser eller tilpasninger der arbeidstakeren har flere etterfølgende midlertidige arbeidskontrakter med ulikt arbeidssted, eller med ulike oppdragsgivere eller underenheter på ulike arbeidsteder. Det er i utgangspunktet ikke ulovlig, og omgåelser er svært vanskelig å avdekke for Arbeidstilsynet.

Forslaget har en løsning for å presisere hva som er det geografiske utgangspunktet for krav om dekning av utgifter til reise, kost og losji, gjennom etablering av midlertidig bopel, der arbeidstaker blir sendt fra arbeidstakerens norske oppholdssted. Dette er positivt, men svarer altså ikke etter Arbeidstilsynets mening på den viktigste utfordringen ved omgåelser.

#### *Arbeidstilsynets innspill*

Arbeidstilsynet har ingen konkrete forslag til hvordan utfordringen med omgåelse av krav om dekning av utgifter til reise, kost og losji skal løses. Det må være opp til partene i Tariffnemnda å komme frem til. Arbeidstilsynet har imidlertid noen innspill til hensyn det bør legges vekt på i utarbeidelsen av nye regler eller retningslinjer.

Arbeidstilsynet vil understreke at dersom det gjøres endringer i forskriften eller vedtas retningslinjer eller tolkningsuttalelser til forskriften, bør det legges stor vekt på å utforme regler som gjør det klart for arbeidsgivere og arbeidstakere hvilke regler som gjelder, og at regelbrudd er mulig å avdekke og dokumentere.

Arbeidstilsynet har lagt til grunn at det ved tolkning av allmenngjøringsforskriftene bør sees hen til hvordan den underliggende overenskomsten er å forstå. Dette prinsippet er likevel begrenset til at det er *forskriftene* som gjøres allment gjeldende, og ikke tariffavtalene som sådan, slik at allmenngjøringsforskriftene ikke kan tolkes utvidende ut over det som naturlig følger av forskriftsteksten. Arbeidsgivere kan ikke pålegges plikter til å dekke utgifter til reise, kost og losji ut over de pliktene som kan utledes av forskriftene, selv om en slik plikt følger av den underliggende tariffavtalen. Det er derfor viktig at forskriften gjentar de aktuelle reglene fra overenskomsten eller har klare henvisninger til prinsipper fra denne.



På den andre siden er det også en klar fordel om de ulike allmenngjøringsforskriftene som har bestemmelser om reise, kost og losji har likelydende bestemmelser, og at disse skal forstås på samme måte. De ulike underliggende overenskomstene har ulike bestemmelser om dekning av reise, kost og losji, og det kan være uheldig om myndighetene, virksomheter med plikter etter forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett og andre interesserte og pliktsubjekter må forholde seg til mange forskjellige regelsett om dekning av reise, kost og losji. Dette kan medføre større rettsusikkerhet.

Videre bør bestemmelsene innebære færrest mulig ekstra administrative byrder for virksomhetene, og ikke gi rom for tilpasninger eller omgåelser av regelverket.

Arbeidstilsynet er enig i at i utgangspunktet bør reglene i forskriften tilstrebe å ha det samme virkeområdet som overenskomsten. De faktiske forholdene synes imidlertid å være forskjellig for virksomhetene som er bundet av overenskomsten enn for andre virksomheter, det vises spesielt til at overenskomsten synes å forutsette at avtalt arbeidssted alltid vil være der virksomheten hører til. Det kan derfor være nødvendig å gi forskriften en annen utforming enn overenskomsten *nettopp for* å sikre likt virkeområde.

Regler om utgiftsdekning kan for eksempel ikke bygge på en forutsetning om at den enkelte bedrift har sitt marked innenfor et lokalt geografisk område. Videre kan reglene heller ikke forutsette at arbeidstakerne har faste eller langvarige arbeidsforhold. Disse forutsetningene kjennetegner etter Arbeidstilsynets erfaring ikke de virksomhetene og de arbeidstakerne som omfattes av omgåelsesproblematikken.

Regler om utgiftsdekning må være tilpasset arbeidsforholdene i og organiseringen av virksomheter som står utenfor tariffavtalen som ligger til grunn for forskriften. Arbeidstilsynet mener det er viktigere at reglene om utgiftsdekning er effektive i hele bransjen, enn at de ligger nært opp til den underliggende tariffavtalen. Tariffnemnda har adgang til å fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som fremgår av den underliggende tariffavtalen, jf. allmenngjøringsloven § 6 første ledd. Denne adgangen må også gjelde for *når* krav om f.eks. utgiftsdekning inntreffer.

Arbeidstilsynet mener det må gjøres en bredere vurdering av hvordan reglene om utgiftsdekning kan utformes for å sikre at reglene følges. Allmenngjøringsordningene er begrunnet med at utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge er villige å arbeide under vilkår som er vesentlig dårligere enn det som er vanlig i det norske arbeidsmarkedet. Reglene gjelder altså selv om utenlandske arbeidstakere er fornøyd med vilkårene de blir tilbudt, og dette er ansett nødvendig for å verne det norske arbeidsmarkedet. Unntaket fra kravet om dekning til reise, kost og losji for arbeidstakere som *selv velger* å ta seg arbeid langt fra hjemstedet sitt er til en viss grad i strid med dette utgangspunktet. Unntaket tilsvarer reglene i tariffavtalen, som er tilpasset organiserte virksomheter. Arbeidstilsynet mener det kan være grunn til å se nærmere på virkeområdet for unntaket i forskriften, og undersøke om det kan utformes på en måte som tar hensyn til hvordan bedrifter som ikke er part i tariffavtalen driver virksomheten sin.

Arbeidstilsynet ber om at Tariffnemndas vurdering av hva som er en hensiktsmessig utforming av reglene om utgiftsdekning ikke utelukkende baserer seg på den underliggende tariffavtalen, men at hensynet til et klart regelverk og effektiv håndheving vektlegges tungt.



Arbeidstilsynet vil understreke at det er helt avgjørende for effekten av nye regler om krav om dekning av reise, kost og losji at reglene er klare, ikke åpner for omgåelser og tilpasninger, og ikke minst at reglene er mulig å håndheve på en effektiv måte. Det er Arbeidstilsynet som står for håndhevingen av bestemmelsene, og vi ønsker å bidra til at reglene blir så gode som mulig. For å utforme hjemler som sikrer mulighet for effektiv håndhevelse, bør Tariffnemnda involvere Arbeidstilsynet aktivt i prosessen med å utforme nye eller endrede vedtak om allmenngjøring. Arbeidstilsynet som håndhevingsmyndighet vil kunne gi konstruktive råd til nemnda i deres drøftinger, både gjennom skriftlige innspill og ved å være tilstede. Dette vil kunne sikre at forskriften kan bli bedre egnet for å oppnå tilsiktet effekt.

Vi ber om at vårt referansenummer 2016/29746 oppgis ved svar.

Med hilsen  
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ingrid Finboe Svendsen  
direktør  
(sign.)

Gry Singsaas  
avdelingsdirektør, Lov og regelverk  
(sign.)

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