

## **Tariffnemndas vedtak 27. mai 2015 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil**

Saken har sitt grunnlag i krav fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Yrkestrafikkforbundet (YTF) datert 12. august 2014 og gjelder allmenngjøring av Bussbransjeavtalen mellom NHO/NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Yrkestrafikkforbundet (YTF) på den annen side.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) fremmet 5. januar 2015 krav om allmenngjøring av Bussbransjeavtalen 2014 - 2016 mellom NHO/NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. I begjæringen er det vist til at det har vært dialog mellom de involverte forbundene i LO og YS og at det er enighet om at det vil være hensiktsmessig at LO begjærer allmenngjøring av sin tilsvarende avtale med samme avtalepart. De to overenskomstene er likelydende, og LOs begjæring viser til og tiltrer YS' begrunnelse.

Begjæringene gjelder allmenngjøring for hele landet.

### **1. Innledning**

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med loven er:

”...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.”, jf. § 1.

Krav om allmenngjøring må gjelde en landsomfattende tariffavtale og fremsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 første ledd (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 4 første ledd siste punktum at også andre kan fremme krav om allmenngjøring, men disse kan ikke kreve at nemnda tar saken opp til realitetsbehandling. Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av eget tiltak.

Tariffnemndas vedtak vil gjelde som minstevilkår for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere ansatt i norske virksomheter og for arbeidstakere som er midlertidig utsendte i forbindelse med tjenesteyting.

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7. I henhold til forskriften § 2 skal utsendte arbeidstakere sikres vertslandets vilkår når det gjelder nærmere angitte arbeids- og ansettelsesvilkår. Dette gjelder bl.a. helse, miljø og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Dersom utsendte arbeidstakere faller inn under virkeområdet til et vedtak etter allmenngjøringsloven, skal de allmenngjorte

bestemmelsene om lønns- og arbeidsforhold også gjelde for de utsendte arbeidstakerne, jf. forskriften § 2 andre ledd. Dette regelverket implementerer utsendingsdirektivet<sup>1</sup> i norsk rett.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsforskrifter etterleves, jf. allmenngjøringsloven § 11. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon, og skal gi pålegg og treffe de vedtak som ellers er nødvendige for gjennomføring av allmenngjøringsforskrifter. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre vedtak fattet av tilsynsetatene. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr, jf. allmenngjøringsloven § 11 andre ledd og arbeidsmiljøloven § 18-10, og anmelde overtredelser til politiet.

Ifølge forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynrett har bestillere, entreprenører og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Etter forskriften har hovedleverandør dessuten plikt til å påse at arbeidstakere hos oppdragstakere/underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at påseplikten etterleves. Videre har tillitsvalgte hos hovedleverandør rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som arbeider hos oppdragstakere/underleverandører for å undersøke om allmenngjøringsforskrifter etterleves. Opplysninger om manglende etterlevelse skal overleveres til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene, unntatt overfor tilsynsmyndighetene.

Det gjelder et solidaransvar for lønn og feriepenger etter allmenngjøringsforskriftene, jf. allmenngjøringsloven § 13. Dette innebærer at også leverandører og underleverandører kan bli ansvarlig for lønn og feriepenger til ansatte hos sine underleverandører. Partene i en allmenngjort tariffavtale har en utvidet adgang til å iverksette boikott dersom et vedtak om allmenngjøring ikke etterleves i virksomhetene. Arbeidsgiver eller den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, kan også straffes med bøter<sup>2</sup> dersom vedtaket ikke overholdes. I tillegg kan berørte arbeidstakere eller deres fagforeninger reise privat straffesak.

#### *Særlig om forholdet til EØS-retten*

Allmenngjøringsordningen innebærer at bestemte lønns- og arbeidsvilkår blir forskriftsfestet. Forskrifter om allmenngjøring gjelder for alle som utfører arbeid i Norge, inkludert utenlandske virksomheter som sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med midlertidige tjenesteytelser, jf. forskriften om utsendte arbeidstakere. Allmenngjøring vil således kunne legge begrensninger på utenlandske virksomheters muligheter til å yte tjenester i Norge. Det gir grunn til å vurdere om allmenngjøringsordningen vil stride mot EØS-avtalen artikkel 36, som i utgangspunktet forbyr alle restriksjoner på friheten til å yte tjenester på tvers av landegrensene. Det følger imidlertid klart av rettspraksis at restriksjoner på tjenestefriheten likevel er tillatt dersom de er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, er egnet til å oppfylle de formål de forfølger, og ikke går lenger enn nødvendig for å oppfylle disse formålene. EU-domstolen har i en rekke saker lagt til grunn at hensynet til beskyttelse av arbeidstakere, og hensynet til rettfærdig konkurranse anses som tvingende allmenne hensyn som kan begrunne restriksjoner på tjenestefriheten. Forholdet mellom tjenestefriheten og hensynet til beskyttelse av arbeidstakerne er nærmere regulert i utsendingsdirektivet. Det følger av dette direktivet art. 3 (1) at allmenngjøring er en tillatt metode for å fastsette minstevilkår.

---

<sup>1</sup> Rådsdirektiv 96/71 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

<sup>2</sup> Fra 1. juli 2015 kan det også ilegges fengselsstraff, jf. allmenngjøringsloven § 15, jf. Prop. 48 L (2014-2015)

EFTA Surveillance Authority (ESA) har vurdert den norske allmenngjøringsordningen i forhold til EØS-retten, og har konkludert med at ordningen er i overensstemmelse med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Høyesterett kom til samme konklusjon i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258).

Tariffnemnda legger i tråd med dette til grunn at allmenngjøringsordningen som sådan er i overensstemmelse med EØS-retten.

Allmenngjøringsloven gir Tariffnemnda relativt vid kompetanse til å allmenngjøre tariffavtaler. Utsendingsdirektivet trekker opp de nærmere grensene for hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan fastsettes i den enkelte allmenngjøringsforskrift med virkning for utsendte arbeidstakere. Det innebærer at Tariffnemnda i forbindelse med fastsettelsen av den enkelte forskriften må forsikre seg om at den ikke går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater.

Etter utsendingsdirektivet plikter EU/EØS-landene å gjøre sine nasjonale regler om nærmere angitte lønns- og arbeidsvilkår gjeldende overfor virksomheter som er etablert i andre medlemsstater når disse sender ut egne arbeidstakere for å utføre midlertidige tjenester, jf. artikkel 1 og 3. EU-domstolen har tolket direktivet artikkel 3(1) bokstav a-f som en uttømmende liste, slik at det kun er de lønns- og arbeidsvilkår som er angitt der som skal og kan gjøres gjeldende overfor utenlandske tjenesteytere.

Tariffnemnda viser videre til Høyesteretts avgjørelse i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258), hvor Høyesterett tok stilling til om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtalen for skips- og verftsindustrien om overtidsbetaling, kompensasjon for ulempen med å bo borte fra hjemmet (utenbystillegg) og dekning av utgifter til reise, kost og losji er i overensstemmelse med EØS-retten. Høyesterett konkluderte med at allmenngjøring av disse lønns- og arbeidsvilkårene er tillatt. Det følger av dommen at Høyesteretts vurderinger er relevante også i andre bransjer enn i verftsindustrien.

## 2. Begjæringen fra YS

### *Bakgrunn*

I begjæringen har YS innledningsvis vist til at det de siste årene er avdekket flere tilfeller av sosial dumping i transportbransjen og at sentrale aktører i bransjen er bekymret. Det er særlig vist til de store forskjellene mellom EU-landene når det gjelder lønnsnivå, og at utenlandske selskaper som kjører kabotasje i Norge benytter seg av sjåførere fra selskapenes registreringsland med lønns- og arbeidsvilkår etter hjemlandets nivå, selv om disse bor i Norge i måneder av gangen. Det er opplyst at dette særlig gjelder selskaper fra Estland, Latvia og Litauen hvor gjennomsnittlige lønnskostnader i private bedrifter er henholdsvis 54,40, 41,60 og 35,30 kroner per time. Minstelønnen i bussbransjeavtalen var på tidspunktet for begjæringen, 148 kroner per time.

I begjæringen er det også vist til undersøkelser og reportasjer fra media som viser at utenlandske sjåførere som kjører i Norge har betraktelig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det norske arbeidstakere har. Det vises til at det er normalt at utenlandske arbeidstakere driver kabotasje i Norge i lang tid av gangen med hjemlandets lønns- og arbeidsvilkår. Det vises videre til at det er avdekket tilfeller med avtalt lønn på 30 kroner per time, der selv det

ikke ble utbetalt. Det omtales som vanlig at sjåførere tjener mindre enn 1000 euro i måneden. Det vises også til tilfeller der sjåførere må bo i bussen og ikke har råd til å kjøpe mat i Norge i de månedene de bor her.

Det følger av begjæringen at deler av arbeidsgiverorganisasjonene og selskapene mener at de store utfordringene med sjåførere på dårligere vilkår fører til at norske selskaper blir utkonkurrert og må legge ned eller redusere turbilvirksomheten.

#### *Hva som kreves allmenngjort*

YS har begjært allmenngjort minstelønnsatsen i bussbransjeavtalen, samt avtalens bestemmelse om 100 prosent tillegg for arbeid på helligdager. YS har også begjært allmenngjøring av bestemmelser om kost og innkvartering.

Det følger av begjæringen at YS er av den oppfatning at et allmenngjøringsvedtak i samme form som det Tariffnemnda har tradisjon for, vil være i overensstemmelse med EØS-retten.

### **3. Tariffnemnda**

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 3. Nemnda oppnevnes av Kongen for en periode på tre år og har fem faste medlemmer; en leder og ytterligere to nøytrale medlemmer, ett medlem fra LO og ett fra NHO. Tariffnemnda ble sist oppnevnt for perioden 1. juni 2012 til 31. mai 2015 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- dommer Johan Kr. Øydegard (leder)
- professor Steinar Holden
- advokat Terese Smith Ulseth
- avdelingsleder Knut Bodding (LO)
- advokat Margrethe Meder (NHO)
- forhandler i YTF Lin Andrea Gulbrandsen
- direktør i NHO Transport Jon Stordrange.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer i saken er avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiverne Bodil Stueflaten og Ingrid Finsland.

Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, og nemndas saksbehandling er omfattet av reglene i forvaltningsloven, jf. allmenngjøringsloven § 9. Et vedtak om allmenngjøring vil nesten uten unntak være en forskrift, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c). I tillegg til forvaltningslovens generelle bestemmelser vil det være lovens spesielle bestemmelser for forskrifter som kommer til anvendelse, særlig dens kapittel VII. Kravet til sakens opplysning i forvaltningsloven § 37 innebærer at det stilles krav om høring før en forskrift kan fastsettes, likevel slik at høring kan foregå i høringsmøter, jf. allmenngjøringsloven § 9.

Det forutsettes i allmenngjøringslovens forarbeider at Tariffnemnda kun skal treffe vedtak om allmenngjøring i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven (Ot.prp.nr. 26 (1992-93) s. 22).

## 4. Kravet til dokumentasjon

### 4.1 Generelt

Etter allmenngjøringsloven § 5 kan Tariffnemnda treffe vedtak 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.

Dokumentasjonskravet ble noe endret ved lov 19. juni 2009 nr. 42 uten at det ble tatt sikte på å endre gjeldende rett. I forarbeidene til endringsloven (Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.)) er det derfor vist til tidligere forarbeider for nærmere veiledning om innholdet i dokumentasjonskravet. Kravet for at en sak skal kunne tas til behandling fremgår av § 4, mens kravet til dokumentasjon for å kunne treffe vedtak i en sak fremgår av § 5. Også før presiseringene i loven i 2009 har det fulgt av nemndas praksis at terskelen for hva som skal til for å ta en sak til behandling ligger lavere enn det som skal til for at dokumentasjonskravet kan sies å være oppfylt og Tariffnemnda kan fatte vedtak

Etter loven er det tilstrekkelig at det gjøres overveiende sannsynlig at det innenfor vedkommende tariffområde finnes utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det kan ikke legges til grunn noe krav om kvalifisert sannsynlighet. Det kreves at det for nemnda fremstår som mer sannsynlig enn det motsatte at lovens vilkår er oppfylt. Nemndas vurdering må imidlertid være bygget på konkrete opplysninger som nemnda etter en helhetsvurdering finner å kunne legges til grunn.

Det er etter loven ikke noe krav eller forutsetning om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være vesentlig dårligere enn for sammenlignbare norske arbeidstakere, at forskjellen skal være urimelig, eller at forskjellsbehandlingen skal gjelde et større antall arbeidstakere. Dersom problemet fremstår som lite, kan imidlertid nemnda etter en helhetsvurdering finne at et vedtak om allmenngjøring ikke anses som nødvendig for å fremme lovens formål.

Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 26 (1992-93) at det ikke bare er i de tilfellene der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer hadde oppstått at Tariffnemnda kan fatte vedtak, men også i de tilfellene der det kan antas at problemer er nær forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig. Dette gjenspeiles også i allmenngjøringsloven § 5 hvor det heter at Tariffnemnda kan treffe vedtak 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." For nærmere omtale av dokumentasjonskravet vises til Ot. prp. nr. 88 (2008-2009) kapittel 3.2, side 19 flg.

Det er den part som begjærer en tariffavtale allmenngjort som i utgangspunktet må fremskaffe tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner grunnlag for å igangsette egne undersøkelser. Men det vil i praksis nesten uten unntak være arbeidsgiverne som er i besittelse av den dokumentasjon som er relevant. Arbeidstakerne og deres organisasjoner har ikke innsyn i opplysninger om andres lønns- og arbeidsvilkår, og er avhengig av medvirkning fra arbeidsgiverne for å fremskaffe disse opplysningene. Dersom arbeidsgiver ikke medvirker, vil arbeidstakerorganisasjonen ikke ha mulighet til å underbygge de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig med skriftlig dokumentasjon.

Arbeidsgiver og ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” er pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 10. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Arbeidsgiversidens manglende medvirkning til opplysning av saken kan i det enkelte tilfelle bety at arbeidstakersidens dokumentasjon vil bli lagt til grunn. Om mangelfull medvirkning skal få en slik betydning i det enkelte tilfellet, må bero på en konkret helhetsvurdering.

Tariffnemnda legger til grunn at det er registrert et stort antall utenlandske arbeidstakere i Norge. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene. Det vises for øvrig til at det allerede gjelder forskrifter om allmenngjøring i byggebransjen, i skips- og verftsindustrien, innenfor jordbruks- og gartnerinæringene, for private renholdsbedrifter, i fiskeforedlingsindustrien og for elektrofagene.

#### *4.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen*

All dokumentasjonen som fulgte begjæringen fulgte som vedlegg til Tariffnemndas høringsbrev.

I begjæringen er det vist til at det ikke finnes noen helhetlig studie og sammenlikning av lønns- og arbeidsvilkårene til turbilsjåfører i Norge. Det er derfor lagt fram noen mindre undersøkelser, enkelte studier og saker fra media, samt en studie fra EU<sup>3</sup> som avdekker at det er sterkt press på lønns- og arbeidsvilkårene i transportselskapene i EU og at flere selskaper driver sosial dumping. Selv om studien ikke omfatter Norge, vises det til at den likevel er relevant ettersom europeiske sjåfører og selskaper driver turbilkjøring i Norge.

På grunnlag av tilgjengelige data har YTF utarbeidet en lønnsstatistikk som viser store forskjeller mellom EU-landene når det gjelder lønnsnivå og arbeidsvilkår i bransjen. Det vises til særlig store forskjeller mellom østeuropeiske land og Norge.

I begjæringen er det vist til og lagt fram undersøkelser og reportasjer fra media som viser at det er normalt at utenlandske arbeidstakere som kjører i Norge får lønns- og arbeidsvilkår etter det som er vanlig i hjemlandet. Det omtales som vanlig at sjåfører tjener 1 000 euro i måneden. Det er også vist til tilfeller der sjåfører ikke har hatt råd til å kjøpe mat i Norge, men må leve på mat som de har hatt med fra hjemlandet.

Samferdselsdepartementet nedsatte i 2013 en Kabotasjearbeidsgruppe bestående av relevante organisasjoner og myndigheter på veitransportområdet. Rapporten om kabotasje på vei i Norge var ferdig 26. mars 2014. Til tross for manglende eller mangelfull offisiell statistikk var det enighet i arbeidsgruppen om at kabotasjekjøringen i Norge er økende, basert på de kildene arbeidsgruppen brukte. Medlemmene i arbeidsgruppen hadde imidlertid ulikt syn på konsekvensene av lovlig gods- og persontransportkabotasje. Medlemmene fra Norsk Transportarbeiderforbund, Yrkestrafikkforbundet og Norges Lastebileier-Forbund mener godstransportkabotasje fremstår som den fremste trusselen mot norsk lastebilnæring. Disse medlemmene, samt medlemmene fra Spekter og NHO Transport fremhever ulikhetene i lønns- og arbeidsvilkårene for norske og utenlandske transportører på gods- og persontransportområdet og mener denne ulikheten fører til tapte markedsandeler og færre norske arbeidsplasser. Medlemmet fra NHO Logistikk og Transport mente også at

---

<sup>3</sup> European Parliament, Directorate-general for internal policies: Social and working conditions of road transport hauliers. A study from 2013

kabotasjetrafikken er økende, men samtidig beskjeden i forhold til det totale innenlandske transportmarkedet og at dagens innenriksmarked ikke er vesentlig forstyrret av kabotasjekjøring.

Fafo-notat 2013:16 Arbeidsforhold i vegsektoren, utarbeidet av Fafo og Transportøkonomisk institutt i samarbeid, konkluderer med at det er bred enighet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og Arbeidstilsynet om at deler av landbasert transport er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av regelverksendringer og økt internasjonal konkurranse de siste 20 årene. Rapporten ble utarbeidet på grunnlag av et forprosjekt som skulle se nærmere på arbeidsforholdene i veisektoren. I følge rapporten vil det være viktig å få en mer dyptgående analyse av de områdene som ble trukket frem i rapporten for å kunne etablere et utgangspunkt for å vurdere behovet for tiltak og for å skape en, så langt som mulig, felles virkelighetsforståelse mellom parten i bransjen.

## 5. Høring

### 5.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 14. januar 2015 utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil på høring til de aktuelle tariffpartene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer samt andre organisasjoner som kan tenkes å ha interesse av å komme med innspill til spørsmålet om det er grunnlag for allmenngjøring og til utkastet til forskrift. Høringssaken ble lagt ut på Internett.

I høringsnotatet presiserte nemnda at den ikke hadde tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring var oppfylt i denne saken. Nemnda viste til at høringsrunden vil kunne gi ytterligere informasjon og dermed gi et bedre grunnlag for et eventuelt vedtak i saken.

Det har kommet svar fra følgende høringsinstanser:

- Akademikerne
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Arbeidstilsynet
- Finansdepartementet
- Justis- og beredskapsdepartementet
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet
- KS
- Landsorganisasjonen i Norge, LO
- Norges Turbileierforbund
- Nærings- og fiskeridepartementet
- Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO
- Petroleumstilsynet
- Samferdselsdepartementet
- TIA Norge (Truckers International Association)
- UiO, v/ Institutt for privatrett
- Unio
- Utenriksdepartementet
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS
- Virke



## *5.2 Høringsinstansenes merknader – oppsummering*

*Yrkestrafikkforbundet (YTF)* støtter begjæringen fra LO om allmenngjøring av deres tilsvarende avtale. Det vises til YTFs egen undersøkelse hvor det fremgår at utenlandske sjåfører tjener betydelig mindre enn norske turbilsjåfører og til Fafo/TØIs rapport ”Arbeidsforhold i gods og turbil”, som kom etter at begjæringen ble sendt, og som viser at utenlandske turbiler kjører oppdrag i Norge i turistsesongen, og at de utenlandske sjåførene har betydelig dårligere lønnsvilkår enn norske sjåfører. Det vises også til at Tyskland har innført minstelønn på alt arbeid utført i Tyskland, inkludert kabotasje og internasjonal transport.

*Fagforbundet* støtter Tariffnemndas forslag til forskrifter. Det vises til at allmenngjøring gjør lavlønnskonkurranse ulovlig, og dermed er et sentralt redskap til å bekjempe framveksten av et usosialt og uregulert arbeidsliv. Det må settes av tilstrekkelige ressurser til håndheving.

*Parat* støtter YS’ krav om allmenngjøring av bussbransjeavtalen, og mener allmenngjøring er et hensiktsmessig tiltak for å motvirke konkurransevridning og sosial dumping. Dokumentasjonen som foreligger er etter Parats oppfatning mer enn tilstrekkelig.

*Unio* støtter begjæringene om allmenngjøring, og mener at grunnlaget og dokumentasjonen som er fremlagt er tilstrekkelig. Unio ønsker ikke et todelt arbeidsliv hvor utenlandske sjåfører som er på transportoppdrag i Norge arbeider mer eller mindre uregistrert og på uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Derfor er det nødvendig med klare rammer som regulerer dette arbeidet. Unio mener at allmenngjøringsinstituttet er en del av en slik ramme og spiller en viktig rolle ved å motvirke svært lave lønninger i de utsatte bransjene. Unio mener det vil være mulig å føre effektiv kontroll knyttet til grenseoverganger, rasteplasser, havner, store spedisjonsmottak med mer.

*Akademikerne* støtter høringsforslaget.

*NHO* mener beskyttelse av utenlandske arbeidstakere er den bærende begrunnelsen bak allmenngjøringsordningen, og at rene konkurransebetragtninger ikke kan gi grunnlag for allmenngjøring. Dokumentasjonen er ifølge NHO for svak. Det vises til at internasjonal transport utføres av mobile, og ikke utsendte arbeidstakere. Det pekes på utfordringer med å kontrollere et eventuelt vedtak. Når det ikke foreligger reelle muligheter for oppfølging, bør ikke nemnda fatte vedtak. NHO etterlyser en bredere vurdering av et eventuelt allmenngjøringsvedtaks EØS rettslige sider.

*NHO Transport* mener det ikke kan være tvil om at en del sjåfører tilbys uakseptable lønns- og arbeidsvilkår ved oppdrag i Norge. NHO Transport ønsker ordnede forhold i norsk turbilbransje og støtter allmenngjøring av Bussbransjeavtalens turbildel. Basert på dagens regelverk er allmenngjøring tilsynelatende eneste tilgjengelige virkemiddel for å skape mer jevnbyrdige konkurransevilkår. NHO Transports positive holdning til allmenngjøring innen turbilsektoren er imidlertid basert på to forbehold: at effektiv håndheving og sanksjonering sikres og at allmenngjøringens omfang avgrenses mot internasjonal transport. Det anmodes også om at Tariffnemnda foretar en nærmere vurdering av berettigelsen av å forskriftsfeste dekning av utgifter til kost og krav til innkvartering.

*NHO Reiseliv* er imot allmenngjøring på dette området. Etter deres oppfatning bærer allmenngjøringsbegjæringen preg av at hovedhensikten er å skulle sikre norske bedrifter og virksomheter mot konkurranse fra utlandet, og ikke vern av utenlandske arbeidstakere. NHO



Reiseliv slutter seg til NHOs høringsuttalelse. NHO Reiseliv frykter at allmenngjøring kan ramme norsk reiselivsnæring. Det gjelder særlig hoteller, spisesteder og turistmål i distriktene, som baserer en betydelig del av sin virksomhet på besøk fra utenlandske bussturister. I følge NHO Reiseliv har bussturisme i Norge eksistert i mange år, særlig i sommersesongen. Utenlandske turoperatører med virksomhet og kunder i utlandet setter sammen pakketurer og inngår avtaler med utvalgte hoteller og serveringssteder om overnatting og bespisning. Det fryktes at allmenngjøring vil føre til at en stor del av bussturene vil forsvinne fra Norge, fordi turoperatørene heller vil velge andre reisemål. En del vil også velge å reise gjennom Sverige, eventuelt at turistene flyr til Sverige eller Finland og kjører buss videre til Nord-Norge. NHO Reiseliv viser også til at dokumentasjonsgrunnlaget for allmenngjøring er for svakt, at det ikke foreligger tilfredsstillende håndhevings- og kontrollrutiner og at forholdet til EØS-retten er uavklart.

*Virke* mener det ikke er dokumentert at vilkårene for allmenngjøring er oppfylt. De mener det generelt er for lite konkret kunnskap om lønns- og konkurranseforholdene i turbilmarkedet og derfor for svakt faktagrunnlag til å konkludere med at forutsetningene for allmenngjøring kan være oppfylt. *Virke* mener at allmenngjøring av bussbransjeavtalen ikke er et egnet tiltak for å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de norske arbeidstakere har, eller å hindre konkurransevidning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

*Spekter* har etter en helhetsvurdering kommet til at de ikke støtter allmenngjøring av Bussbransjeavtalen. I mangel av effektiv håndheving vil allmenngjøring lett kunne føre til konkurransevidning til ulempe for aktører som forholder seg lojalt til reguleringen. Det vises til at saken har spesielle EØS-rettslige sider, særlig knyttet til grenseoverskridende transport. Det er lagt ved et notat fra BA-HR som gir en nærmere vurdering av de EØS rettslige sidene av allmenngjøring av bussbransjeavtalen og godsavtalen.

*TIA Norge (Truckers International Association)* tror allmenngjøring vil gjøre det enda mer attraktivt for utenlandske sjåførere å søke seg til Norge for å utføre både lovlige og ulovlige oppdrag. *TIA Norge* mener det må gjøres et krafttak for å sørge for at konkurransevilkårene blir like for alle som driver med turbil i Norge. Allmenngjøring vil da være en del av dette, men inntil så skjer ser ikke *TIA Norge* at allmenngjøring vil være en avgjørende faktor for konkurransevilkårene i bransjen. Det anbefales at det nedsettes et bredt sammensatt utvalg for å se på hele problematikken rundt kabotasje og sosial dumping for å få slutt på uverdige forhold i bransjen.

*Arbeidstilsynet* mener allmenngjøring vil gi etaten et effektivt virkemiddel for å kontrollere og bidra til at utenlandske sjåførere ikke får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Erfaringer fra tilsyn sammen med Statens Vegvesen, samt kontakt med norske aktører og organisasjoner i næringer, tyder på en økende konkurranse fra utenlandske aktører og virksomheter, med ansatte eller innleide sjåførere med langt dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. *Arbeidstilsynet* vil kunne føre tilsyn med at bestillere/ hovedleverandører av turbiler oppfyller kravene til informasjons- og påseplikt. *Tilsynet* har merknader til eventuell forskriftstekst.

*Finansdepartementet (FIN)* viser til at allmenngjøring i bransjer med lav avtaledekning kan bidra til at lønnsnivået for uorganiserte bedrifter øker, også for norske arbeidstakere. *FIN* viser til at dårlig kvalitet og store mangler ved relevant statistikk er et gjennomgående trekk ved bransjen og noe Tariffnemnda bør være særlig oppmerksom på når den skal vurdere om

allmenngjøring er et målrettet tiltak for de problemene som er avdekket. FIN viser også til utfordringene med hensyn til kontroll og etterlevelse.

*Justis- og beredskapsdepartementet og Samferdselsdepartementet* har ingen merknader.

## 6 Annen dokumentasjon

### 6.1 *Fafo-rapport 2014:58 Arbeidsforhold i gods og turbil*

Rapporten er utarbeidet av Fafo og Transportøkonomisk institutt (TØI). Formålet med prosjektet var å bidra med kunnskap om de utfordringene og problemstillingene som gods- og turbilbransjen står overfor, og si noe om hvilken innsats som er nødvendig framover. Også rapporten fra dette prosjektet, i likhet med forprosjektet (Fafo-rapport 2013:16), konkluderte med at det er bred enighet, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, om at den landbaserte transportnæringen er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av økt internasjonal konkurranse de siste tiårene. Både arbeidsgivere og arbeidstakere i bransjen er bekymret for mer useriøsitet ved at virksomheter benytter tilgangen på utenlandsk arbeidskraft til å presse lønns- og arbeidsvilkårene.

### 6.2 *Brev fra Virke*

Etter høringsrunden tilskrev Tariffnemnda Virke og ba om at det så langt som mulig ble innhentet informasjon fra Virkes medlemsbedrifter om organiseringen av transportoppdrag, omfanget av utenlandske aktører, hvilke land de kommer fra, lønnsnivå og prisforskjeller. Virke mottok tilbakemeldinger fra flere store og mindre virksomheter som organiserer turer med turbil i Norge. Virke har oppsummert tilbakemeldingene slik:

”Tilbakemeldingene viser at det er gode forhold for sjåførene. De spiser og bor med minst samme standard som de reisende eller de mottar diett. Det er en del av avtalene mellom turarrangørene og turbilleverandørene, slik dette svaret illustrerer: ”Vi bestiller nesten alltid hotellene som vi bruker for gjestene våre. Vi noen ganger bestiller bedre rom for dem når det er fullbooket. Sjåførene våre spiser enten sammen med gruppene våre eller får diett penger uten kvittering.” Guidevirksomheten som har meldt tilbake melder også at sjåførenes vilkår virker gode og at de alltid spiser/overnatter på minst samme nivå som de reisende.”

Når det gjelder organiseringen har Virkes medlemmer gitt uttrykk for at de arrangerer turer i Norge enten som selvstendige turer/pakker eller som deler/dagsturer for andre, som for eksempel arrangerte turer for turister som ankommer Norge med cruiseskip.

Virke viser til at det er vanskelig å anslå mengden av utenlandske virksomheter og arbeidstakere på grunn av kompleksiteten i markedet.

De fleste av medlemsbedriftene gir tilbakemelding om at de bestiller busser gjennom norske turbussvirksomheter. Enkelte gir imidlertid tilbakemelding om at de også bestiller direkte fra utlandet. I 2013 meldte de om bestillinger fra Latvia, Sverige, Danmark, Ungarn og Belgia, og i 2014 ble det meldt om bestillinger fra Sverige, Danmark, Ungarn og Belgia. Polen, Baltikum og Sverige ble også nevnt som land med mange busser i Norge, særlig på Vestlandet, i visse perioder.

Virkes medlemmer melder at de er klare på at sjåførene har gode lønns- og arbeidsvilkår. Alle som arrangerer turer i Norge har som standardkrav at det er gode betingelser for sjåførenes mat og overnatting, enten ved at de inngår i samme gruppe som turistene, eller

gjennom diett. De som har arrangert turer som involverer utenlandske sjåførere opplyser at de sjekker at lønnen ligger på et akseptabelt nivå i forhold til kostnadsnivået i det landet de kommer fra.

Virke har ikke mottatt svar fra medlemmene som gir informasjon om utenlandsk transport er billigere eller ikke. En av aktørene svarer at valg av selskap baseres på en kombinasjon av alt: mangel på busser i høysesong, fleksibilitet, pris og stabil kvalitet.

### *6.3 Ny dokumentasjon fra Yrkestrafikkforbundet og Norsk Transportarbeiderforbund*

For å belyse situasjonen i bransjen ytterligere for Tariffnemnda gjennomførte YTF en undersøkelse av lønns- og arbeidsvilkår i bransjen i mai 2015. Det poengteres at turistsesongen så vidt har startet i mai, og at det begrenser betydningen av undersøkelsen. Samtaler med 24 respondenter omfatter sjåførere fra 13 forskjellige nasjonaliteter; 6 fra Polen, 3 fra Litauen, 2 fra Estland, 2 fra Latvia og en fra hvert av landene Norge, Danmark, Sverige, Sveits, Spania, Tsjekkia, Romania og Nederland. De fleste kjørte busser registrert i samme land som sjåførene kom fra. Unntaket var en rumensk og en tysk sjåfør som kjørte norske busser. De færreste svarte at de hadde lønn tilsvarende minstelønnen i tariffavtalen.

Sjåførene fra Norge, Danmark og Sveits opplyste at de hadde lønn over minstelønnen. En sjåfør fra Sverige, to fra Tyskland og en fra Nederland oppga at de hadde kun litt lavere lønn en minstelønnen i tariffavtalen. Den rumenske, tyske, spanske og de latviske sjåførene oppga at de hadde mellom 2500 og 2000 euro per måned. 11 av sjåførene oppga at de hadde under 2000 euro per måned, hvorav åtte av disse hadde mindre enn 1500 euro per måned før skatt. De laveste lønningene ble oppgitt fra to polske sjåførere som hadde mindre enn henholdsvis 600 og 900 euro per måned.

På spørsmål om sjåførene hadde lik, lavere eller høyere lønn når de kjører i Norge sammenliknet med andre land, svarte de aller fleste at de hadde lik lønn for kjøring i Norge og hjemlandet.

YTF har også vært i kontakt med det svenske fagforbundet Kommunal som kunne opplyse at svenske selskaper kjører turbuss i Norge med både svenske og utenlandske sjåførere, mange fra Estland, Polen og Romania. De sjåførene som ikke er svenske opplyses å få lønn etter hjemlandets standard. Det ble opplyst at sjåførene bor på hotell med turistene når de kjører turister rundt, men at en del bor i bussen mellom oppdragene.

### *6.4. Ny dokumentasjon fra NHO Transport*

Også NHO Transport har vært i kontakt med sine medlemsbedrifter etter høringsrunden. Etter deres vurdering må det være forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår som gjør at utenlandske aktører kan legge seg på en langt lavere pris enn norske turbilselskaper. Det vises i den forbindelse til at kvaliteten på turbilene stort sett er den samme og at prisen på innsatsfaktorer som drivstoff, bompenger osv. også vil være den samme. Det vises til at sjåførlønningene i de tidligere østeuropeiske landene ligger på 11 til 25 prosent av norsk nivå.

NHO Transport viser til konkrete eksempler: Et turbilselskap i Nord Norge mistet kontrakter på totalt 1,5 millioner kroner i fjor, noe som utgjorde 30 prosent av omsetningen. Et annet mistet nylig en kontrakt på 1,8 millioner til en østeuropeisk aktør. Mange opplyses å merke mindre etterspørsel etter norske aktører på de typiske turiststedene. Det er også færre oppdrag på de sentrale flyplassene. På Norwegian Travel Workshop i begynnelsen av mai, hvor

kommersielle kjøpere og tilbydere av turisttjenester møtes, var det ifølge NHO Transport enda lavere interesse for norske turbiltjenester enn tidligere til tross for gunstig kronekurs. Dette har ført til at en del aktører har redusert turbilparken de senere årene, andre har beholdt turbilene, men latt dem stå uvirksomme og atter andre har kompensert tap av oppdrag ved å satse på buss for togkjøring.

NHO Transport mener det er liten grunn til å anta at utenlandske turbilsjåfører avviker i særlig grad fra betingelsene til godsbilsjåfører. Det er mange som jobber mer enn 20 dager i måneden, og som ikke får kompensert for overtid og ubekvem arbeidstid. Det oppgis også at noen ikke får kompensasjon for ventetid mellom oppdrag. NHO Transport rapporterer også om brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelsene. Også NHO Transport viser til tilfeller der sjåfører må overnatte i bussen mellom oppdrag, og at det heller ikke betales lønn for ventetid mellom oppdragene.

## 7. Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

Tariffnemnda er opptatt av at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn nødvendig for å oppfylle formålet med allmenngjøringsloven og holde seg innenfor rammene av EØS-retten.

Tariffnemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden, Smith Ulseth, Bodding, Gulbrandsen og Stordrange finner, ut fra en samlet vurdering av den dokumentasjonen som er vedlagt begjæringen, opplysninger som har kommet til Tariffnemnda etter høringsrunden og øvrige opplysninger i saken, at det er sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere som utfører persontransport med turbil i Norge har lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere.

Basert på det faktum som er lagt til grunn finner flertallet, medlemmene Øydegard, Holden, Bodding, Gulbrandsen og Stordrange at allmenngjøring er et nødvendig og hensiktsmessig tiltak for å ivareta lovens formål.

Tariffnemndas mindretall, medlemmene Meder og Smith Ulseth, støtter ikke allmenngjøring. Det er sannsynliggjort at det finnes utenlandske arbeidstakere som utfører persontransport med turbil i Norge, med dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Men det er ikke tilstrekkelig. Allmenngjøring må dessuten være et egnet virkemiddel for å oppnå lovens formål. Det beror på en bred vurdering. Sentrale vurderingstemaer er behovet for et vedtak om allmenngjøring og om allmenngjøring fremstår som et forholdsmessig tiltak. Momenter vil blant annet være hvor mange arbeidstakere det dreier seg om – både antall og relativ andel arbeidstakere – og hvor dårlige lønns- og arbeidsvilkår de har. I denne vurderingen vil det normalt være slik at jo dårligere lønns- og arbeidsvilkår som er påvist, jo mindre må omfanget være. Nemnda må også legge vekt på om det er grunn til å tro at allmenngjøring vil bidra til å bedre lønns- og arbeidsvilkårene for de utenlandske arbeidstakerne, herunder mulighetene for føre kontroll. Mindretallet vil peke på at det foreligger en betydelig usikkerhet både med hensyn til omfang og varighet av de tilfeller allmenngjøringen er ment for, og i hvilken grad allmenngjøring vil ha den ønskede effekten. Etter en samlet vurdering finner mindretallet at Tariffnemnda på bakgrunn av lovens formål, ikke bør treffe et allmenngjøringsvedtak.

### *Virkeområdet*

Bussbransjeavtalen, som begjæringen bygger på, gjelder for både rutebuss-sjåførere, ekspressbuss-sjåførere, turbuss-sjåførere, og verkstedarbeidere og renholdere. Begjæringene gjelder imidlertid bare persontransport med turbil. Tariffnemnda finner derfor grunn til å avgrense virkeområdet for allmenngjøringsforskriften til arbeidstakere som utfører transport med turvogn og buss, som ikke trenger løyve etter yrkestransportloven § 8.

Tariffnemndas flertall har videre vurdert i hvilken utstrekning persontransport med turbuss som utføres av utenlandske virksomheter i Norge skal omfattes av allmenngjøringsforskriften. Når utenlandske virksomheter utfører persontransport med turbuss i Norge vil det normalt være i form av enten kabotasjekjøring eller internasjonal transport.

Med kabotasje menes transport hvor en transportør fra en stat driver transport mellom to punkter på territoriet til en annen stat. Etter EØS-retten kan en transportør hjemmehørende (etablert) i et annet EU/EØS-land, utføre *midlertidig* personkabotasje i Norge. Hva som regnes som midlertidig er ikke nærmere definert.

Med internasjonal transport menes grensekryssende transportoppdrag, typisk transport med utgangspunkt i den staten hvor transportøren er hjemmehørende og med endepunkt i en annen stat. Også transportoppdrag som begynner og slutter i samme stat, men hvor passasjerer tas på eller settes av i en annen stat regnes som internasjonal transport.

I utgangspunktet ønsker ikke Tariffnemnda at internasjonal transport skal omfattes, både fordi det anses lite hensiktsmessig og at det i praksis kan være vanskelig å kontrollere etterlevelsen.

Spørsmålet om anvendelsen av allmenngjøringsforskrifter overfor utenlandske virksomheter var særskilt berørt i høringsbrevet. Tariffnemnda la der til grunn at utsendingsdirektivet setter rammene for når lønns- og arbeidsvilkår kan gjøres gjeldende overfor utenlandske virksomheter som utfører tjenester i Norge, og at allmenngjøringsforskrifter som er fastsatt i tråd med direktivet også vil være i overensstemmelse med EØS-avtalen artikkel 36. Videre la Tariffnemnda til grunn at både kabotasje og internasjonal transport i utgangspunktet faller innenfor utsendingsdirektivet, forutsatt at det enkelte transportoppdrag faktisk utgjør en grenseoverskridende tjenesteytelse, slik dette er definert i utsendingsdirektivet artikkel 1.

Utsendingsdirektivet omfatter alle virksomheter i EU/EØS-landene som i forbindelse med tjenesteyting sender ut arbeidstakere til en annen medlemsstat. I følge artikkel 1 gjelder direktivet når en virksomhet enten sender ut arbeidstakere for egen regning og under egen ledelse etter avtale inngått med en tjenestemottaker i et annet EU/EØS-land, eller sender ut en arbeidstaker til et forretningssted eller til et foretak i et annet EU/EØS-land som eies av gruppen, eller i egenskap av vikarbyrå eller virksomhet som stiller en arbeidstaker til rådighet, sender ut en arbeidstaker til et brukerforetak i et annet EU/EØS-land. I alle tilfellene er det en forutsetning at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsvirksomheten og arbeidstakeren.

Vilkåret om at tjenesteytelsen må være etter avtale inngått med en tjenestemottaker i vertsstaten, innebærer at både kabotasjekjøring og internasjonal transport vil kunne falle innenfor utsendingsdirektivet i noen tilfeller, og utenfor i andre tilfeller. Det er viktig å merke seg at vilkåret om tjenestemottaker er knyttet til mottaker av *transporttjenesten*. Det er altså

ikke avgjørende for spørsmålet om utsendingsdirektivet kommer til anvendelse eller ikke, om transporttjenesten kategoriseres som kabotasje eller internasjonal transport. På denne bakgrunn finner Tariffnemnda at det rettslig sett ikke er mulig å definere allmenngjøringsforskriftens virkeområde utelukkende på grunnlag av om det er tale om kabotasjekjøring eller internasjonal transport.

Tariffnemndas flertall legger vekt på at allmenngjøringsforskriftene skal være i samsvar med EØS-rettens rammer. Nemnda vil i denne sammenheng vise til at EU-kommisjonen har åpnet sak mot Tyskland med påstand om at de tyske minstelønsreglene gis anvendelse på transportområdet i større utstrekning enn utsendingsdirektivet åpner for.

For å sikre at allmenngjøringsforskriften ikke går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater, finner Tariffnemndas flertall at forskriftens virkeområdebestemmelse må vise til legaldefinisjonen av utsending av arbeidstakere som er gitt i arbeidsmiljøloven § 1-7.

I praksis vil kabotasjeoppdrag ofte være en tjenesteytelse på grunnlag av en kontrakt med en tjenestemottaker i Norge, og dermed omfattet av definisjonen i utsendingsdirektivet, og av allmenngjøringsforskriften. Det vil som regel være slik når transportoppdraget foregår mellom to punkter internt i Norge. Men kabotasjeoppdrag kan også foregå mellom to punkter i Norge, selv om den som har bestilt transporten er etablert i et annet land. Det kan være tilfelle med virksomheter som kun formidler persontransport i Norge. Ved internasjonale transportoppdrag vil det i praksis oftere mangle en mottaker av transporttjenesten her i landet. I tillegg vil en internasjonal transport innebære at transportøren er relativt kort tid på norske veier. Det vil imidlertid avhenge av hvor riksgrensen krysses og hvor endepunktet for transportoppdraget er.

Turbilmarkedet kan deles inn i tre typetilfeller. Et typisk eksempel på internasjonal transport vil det være når en utenlandsk buss med utenlandske passasjerer kjører fra ett punkt i et annet land, til Norge og tilbake til utgangspunktet – med de samme passasjerene (altså uten å ta opp passasjerer i Norge). I denne situasjonen vil de normalt ikke være en oppdragsgiver i Norge og situasjonen faller dermed utenfor utsendingsdirektivets og allmenngjøringsforskriftens virkeområder.

Et annet eksempel er når utenlandske busser tar opp passasjerer på for eksempel Oslo Lufthavn og kjører en periode innenlands i Norge. Dette regnes som kabotasje, men det er ikke nødvendigvis slik at det finnes en norsk oppdragsgiver for transportoppdraget. Det vil for eksempel kunne være en reiseoperatør i utlandet som har bestilt transporten som skal foregå i Norge. For å bli omfattet av utsendingsdirektivets definisjon på utsendte arbeidstakere, kreves det en oppdragsgiver som kan sies å operere i Norge. I det ligger det at det må utøves en viss aktivitet i Norge. Det kan tenkes at en utenlandsk reiseoperatør som arrangerer reiser i Norge på denne måten, anses å operere i Norge selv om virksomheten ikke er etablert i Norge. Det vil bero på de nærmere omstendighetene, blant annet omfanget av aktiviteten i Norge.

Et tredje typetilfelle er når utenlandske busser oppholder seg i Norge over lengre tid og tar mer eller mindre tilfeldige oppdrag her (betegnes gjerne som "ad hoc-oppdrag", eller "spotmarkedet"). Her vil det oftere være en norsk oppdragsgiver, som gjør at situasjonen faller innenfor utsendingsdirektivets virkeområde.



Tariffnemndas flertall ser at denne måten å formulere forskriftens virkeområde på kan føre til tvilstilfeller om når et transportoppdrag er omfattet eller ikke. Dette anses imidlertid ikke å være særlig mer fremtredende her sammenlignet med øvrige områder av norsk arbeidsliv. Det avgjørende vil være hvordan transportoppdraget er organisert og hvem som er mottaker av transporttjenesten. Det legges til grunn at Arbeidstilsynet er godt kjent med den vurderingen som må gjøres etter arbeidsmiljøloven § 1-7. I forbindelse med tilsyn med allmenngjøringsforskriften har Arbeidstilsynet hjemmel i allmenngjøringsloven § 11 til å kreve fremlagt opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Etter Forordning (EF) nr. 1073/2009 av 21. oktober 2009 om felles regler for adgang til det internasjonale markedet for transport med turvogn og buss, som er gjennomført i norsk rett gjennom yrkestransportforskriften § 55, oppstilles det visse krav til dokumentasjon på både internasjonal transport og kabotasjeoppdrag. Tariffnemnda legger til grunn at Arbeidstilsynet vil kunne nyttiggjøre seg denne dokumentasjonen i forbindelse med sin tilsynsvirksomhet.

Tariffnemndas mindretall, Jon Stordrange har følgende merknad: NHO Transport har i sin høringsuttalelse datert 11.03.15 støttet allmenngjøring ved såkalt kabotasjeoppdrag, men understreket tydelig at foreningen var imot allmenngjøring ved internasjonale transportoppdrag. Dette har også blitt forfektet på møtene i Tariffnemnda 11.05.15 og 27.05.15. I tillegg har foreningen sluttet seg til at dokumentasjonskravet er oppfylt og at allmenngjøring er et nødvendig og hensiktsmessig tiltak for å oppfylle Allmenngjøringslovens formål.

NHO Transport kan imidlertid ikke slutte seg til det skisserte virkeområde i forslag til vedtak og forskrift. Forslaget er basert på tolkning av det såkalte utsendingsdirektivet og medfører at visse kategorier av internasjonal transport og kabotasje vil bli berørt av en allmenngjøring. Det sentrale kriteriet ser ut til å være hvorvidt bestiller av transporttjenesten befinner seg i utlandet eller ei, noe som medfører mange ulike fortolkninger og omgåelsesmuligheter. Forskriften blir dermed vanskelig å etterleve for både kjøpere og tilbydere av persontransporttjenester, og håndheving samt kontroll fra myndighetenes side blir svært komplisert. Forslag til forskrift vil dermed ikke nødvendigvis føre til færre utenlandske sjåfører med uakseptable lønns og arbeidsvilkår på norske veier. I tillegg kan norske transportørers konkurransevne bli ytterligere svekket i deler av markedet.

NHO Transport har selvsagt stor forståelse og respekt for nemndas ønsker om å tilpasse forskriftens virkeområde til Utsendingsdirektivets bestemmelser. Foreningens opprinnelige standpunkt med hensyn til virkeområde blir imidlertid opprettholdt. Dette tilsier at allmenngjøringsforskriften bør dekke all nasjonal transport, noe som også vil inkludere kabotasje. På den annen side bør all internasjonal transport unntas. Det vises i denne forbindelse til Tysklands håndheving av minstelønnsbestemmelsene på transportsiden, hvor EU-kommisjonen så langt ikke har reagert på bruk av minstelønnsseter ved kabotasjekjøring.

I tråd med Tariffnemndas praksis i tidligere saker, skal allmenngjøringsforskriften ikke gjelde for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltaket.

### *Lønn*

Tariffnemnda har lagt begjæringen til grunn og allmenngjort minstelønnsatsen i de underliggende tariffavtalene for arbeidstakere som faller innenfor virkeområdet i § 2 i forskriften.

Tariffnemnda har ikke funnet grunnlag for å allmenngjøre helligdagstillegget i overenskomstene.

### *Kost og losji*

Nemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden, Smith Ulseth, Bodding, Gulbrandsen og Stordrange viser til begjæringen, hvor det foreslås at følgende bestemmelser skal allmenngjøres:

- Arbeidsgiver skal ved turer med overnatting sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted, med dusj og toalett, fortrinnsvis enerom.
- Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Flertallet legger til grunn dekning av merutgifter ved opphold utenfor hjemmet utgjør en vesentlig del av utbetalingen for sjåførere, også for norske arbeidstakere, og mener det er nødvendig å forskriftsfeste dekning av utgifter til kost og losji for å sikre likebehandling av utenlandske og norske sjåførere.

Flertallet viser til at sjåførene i mange tilfeller får dekket kost og losji av oppdragsgiver. Flertallet mener derfor det vil være mest hensiktsmessig å fastsette en bestemmelse om at det skal inngås avtale om dekning av kost og losji. En slik bestemmelse vil også være mest i samsvar med tilsvarende bestemmelser i andre allmenngjøringsforskrifter.

Mindretallet, medlemmet Meder, vil bemerke at allmenngjøringens formål må være å sørge for et forsvarlig nivå hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. En allmenngjøring av et slikt tillegg fremstår ikke nødvendig ut fra lovens formål.

## **8. Forskrift om allmenngjøring**

### *8.1 Nærmere om forskriften*

Forskriften er i hovedsak gitt tilsvarende utforming som øvrige allmenngjøringsforskrifter. Samtidig er det grunn til å påpeke at denne forskriften allmenngjør forholdsvis få bestemmelser.

I samsvar med begjæringen har Tariffnemnda allmenngjort overenskomstens minstelønnsbestemmelse samt bestemmelser om kost og losji. Forskriftens virkeområde er imidlertid snevrere enn det som ble begjært, se over under nemndas vurderinger og konklusjoner.

Tariffnemnda legger til grunn at allmenngjøring av disse bestemmelsene i overenskomsten ligger innenfor rammen av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres i henhold til utsendingsdirektivet.

### *8.2. Merknader til de enkelte bestemmelsene*

#### **Kap. I Innledende bestemmelser**

##### Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med begjæringene fra YS og LO er forskriften fastsatt på grunnlag av de likelydende tariffavtalene Bussbransjeavtalen av 2014 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Bussbransjeavtalen 2014-2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. Forskriften omfatter få konkrete avtalebestemmelser, men er allikevel basert på avtalene.

#### Til § 2 Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører persontransport med turbil. Forskriften gjelder også for arbeidstakere i utenlandske virksomheter, forutsatt at transportoppdraget er organisert på en måte som innebærer utsending av arbeidstakere som ledd i en midlertidig tjenesteytelse, slik dette er definert i arbeidsmiljøloven § 1-7. Etter loven vil utsending kunne foreligge i tre situasjoner: når den utenlandske virksomheten sender ut arbeidstakeren for egen regning og risiko etter avtale med mottaker av transporttjenesten i Norge, når arbeidstakeren sendes ut til et selskap innen samme konsern, eller er sendt ut fra et utenlandsk vikarbyrå. Både kabotasjekjøring og internasjonal transport kan etter dette falle innenfor forskriftens virkeområde.

Det er presisert at det er arbeidsgiver som er pliktsubjektet etter forskriften.

Det er gjort unntak for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

### **Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår**

#### Til § 3 Lønnsbestemmelse

Den allmenngjorte minstelønnsatsen ville gjelde for alle sjåfører i Norge som faller inn under virkeområdet i § 2.

#### Til § 4 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Dersom satsene i overenskomsten endres i forskriftens virketid kan nemnda vedta nye minstelønnsatser. Nemnda legger til grunn at endring av satsene i forskriftene normalt vil skje etter begjæring fra partene.

#### Til § 5 Kost og losji

Etter bestemmelsen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i forkant av oppdraget inngå avtale om dekning av utgifter til kost og losji. Som et utgangspunkt er det arbeidsgiver som skal dekke kost og losji, men det kan også avtales dekning, for eksempel ut fra dokumenterte utgifter, faste satser for kompensasjon mv. Det kan for øvrig være naturlig å hente veiledning i de underliggende tariffavtalene.

### **Kap. III Fravikelighet mm.**

#### Til § 6 Fravikelighet

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 6 siste ledd, at lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften her er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som skal legges til grunn. Videre presiseres det at det er lønns- og arbeidsvilkårene samlet sett som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at arbeidsforhold med lønns- og arbeidsvilkår som på ett eller flere punkter avviker fra forskriften her, likevel kan være i overensstemmelse med den dersom man etter en

konkret vurdering av alle sider av arbeidsforholdet kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige som de vilkårene som følger av forskriften her.

#### **Kap. IV Ikrafttreden mm.**

##### Til § 7 Ikrafttreden og opphør

Forskrifter kan som hovedregel tidligst gjøres gjeldende én måned etter det tidspunkt de kunngjøres i Norsk Lovtidend, jf. forvaltningsloven § 39.

Forskriften trer i kraft 1. august 2015. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at virksomheter som har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som gjelder etter forskriften her, er forpliktet til å lønne sine arbeidstakere etter de nye vilkårene fra og med denne dato.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at Bussbransjeavtalen av 2014 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Bussbransjeavtalen 2014-2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side, blir avløst av nye avtaler, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av de samme avtalene.

Oslo, 27. mai 2015,

Johan Kr. Øydegard

Steinar Holden

Terese Smith Ulseth

Knut Bodding

Margrethe Meder

Lin Andrea Gulbrandsen

Jon Stordrange

## **Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for persontransport med turbil**

Hjemmel: Fastsatt av Tariffnemnda 27. mai 2015 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5.

### **Kap. I. Innledende bestemmelser**

#### *§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring*

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Bussbransjeavtalen av 2014 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Bussbransjeavtalen 2014-2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side.

#### *§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar*

Forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8. For arbeidstakere i bedrifter som er etablert utenfor Norge gjelder forskriften bare i den utstrekning transporten er en tjenesteytelse etter arbeidsmiljøloven § 1-7 (utsendt arbeidstaker).

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Forskriften gjelder ikke lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

### **Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår**

#### *§ 3. Lønnsbestemmelser*

Arbeidstakere som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 150,-.

#### *§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid*

Tariffnemnda kan endre satsen i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

#### *§ 5. Utgifter til kost og losji*

Det skal avtales ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning eller liknende kan avtales.

### **Kap. III. Fravikelighet mm.**

#### *§ 6. Fravikelighet*



Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

#### **Kap. IV. Ikrafttreden mm.**

##### *§ 7. Ikrafttreden og opphør*

Forskriften trer i kraft 1. august 2015.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Bussbransjeavtalen av 2014 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Bussbransjeavtalen 2014-2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side blir avløst av ny tariffavtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.