

Høring om utvidelse av ordningen med regionale verneombud til renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen

**Arbeids- og inkluderingsdepartementet
25. juni 2009**

1	Innledning.....	4
1.1	Bakgrunn	4
2	Gjeldende ordning med regionale verneombud for bygg og anlegg.....	5
2.1	Innledning.....	5
2.2	Forskrift om regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet	6
2.2.1	Innledning	6
2.2.2	Oppnevning og avsetting, kvalifikasjonskrav og regioninndeling	7
2.2.3	Myndighet og oppgaver	7
2.2.4	Planer og instruksjoner.....	8
2.2.5	Prioriteringer	9
2.2.6	Finansiering og refusjon	9
2.2.7	Fondsstyrets oppgaver og myndighet	10
2.2.8	Forbundene	11
2.3	Samarbeidet med Arbeidstilsynet.....	11
3	Erfaringer fra ordningen med regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen.....	12
3.1	ECON-rapporten.....	12
3.1.1	Innledning	12
3.1.2	Hva gjør de regionale verneombudene	12
3.1.3	Arbeidstilsynets syn på ordningen	14
3.1.4	Fagforbundenes syn på ordningen	15
3.1.5	Arbeidsgiversidens syn på ordningen	16
3.1.6	ECONs vurdering.....	16
4	Sverige.....	17
5	Utvidelse av ordningen med regionale verneombud til nye bransjer.....	18
5.1	Renholdsbransjen – kjennetegn og utfordringer.....	18
5.1.1	Arbeidstilsynets beskrivelse av renholdsbransjen	18
5.2	Hotell- og restaurantbransjen - kjennetegn og utfordringer	20
5.2.1	Arbeidstilsynets beskrivelse av hotell- og restaurantbransjen.....	20
5.3	ECONs vurdering av en utvidelse av ordningen til nye bransjer	22
5.4	Utkast til ny forskrift om utvidet ordning med regionale verneombud for visse bransjer - Departementets vurderinger og forslag	22
5.4.1	Innledning	22
5.4.2	Sammendrag	23

5.4.3	Utkast til ny forskrift om regionale verneombud i visse bransjer.....	24
§ 1	- Formål	24
§ 2	- Virkeområde	25
§ 3	- Oppnevning	25
§ 4	- Antall verneombud	26
§ 5	- Kvalifikasjoner m.v.	26
§ 6	- Regionale verneombuds myndighet og oppgaver	27
§ 7	- Rett til opplysninger	29
§ 8	- Taushetsplikt	29
§ 9	- Avgift	29
§ 10	- Dekning av utgifter til de regionale verneombudenes virksomhet	30
§ 11	- Fondsstyret	30
§ 12	- Fondsstyrets oppgaver	31
§ 13	- Bransjevise arbeidsutvalg	31
§ 15	- Forbundenes oppgaver	33
§ 16	- Årsrapporter mv.	34
§ 17	- Arbeidstilsynet	34
§ 18	- Klage	34
§ 19	- Straffeansvar	34
§ 20	- Ikrafttredelse.....	34
5.5	Økonomiske og administrative konsekvenser	35
	Vedlegg.....	37
	Utkast til forskrift om regionale verneombud for visse bransjer	37

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

I statsbudsjettet for 2009¹ la regjeringen frem Handlingsplan 2 mot sosial dumping. Et av tiltakene i handlingsplanen er innføring av regionale verneombud i nye bransjer, og det er dette tiltaket som behandles i høringsnotatet her.

Tiltakene mot sosial dumping har tidligere i stor grad vært rettet mot bygg og anlegg hvor innslaget av arbeidsinnvandrere er høyt. I Handlingsplan 2 understrekes at oppmerksomheten framover også må rettes mot andre bransjer enn byggebransjen hvor det er avdekket useriøsitet og særlige utfordringer, slik som i deler av servicebransjen (renhold og hotell og restaurant). Dette betyr at regjeringen med handlingsplan 2 utvider innsatsen mot nye bransjer og også mer kvinnedominerte områder i arbeidslivet.

I dette høringsnotatet foreslås at ordningen med regionale verneombud skal utvides til å omfatte renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen.

Behovet for tiltak innen bransjene renhold og hotell og restaurant må ses på bakgrunn av de særlige forhold og utfordringer i disse bransjene med lav organisasjonsgrad, arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplassen og mangel på arbeidskontrakter mv.

Det er avdekket utryddige forhold i deler av disse bransjene i form av brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler (HMS) og svart arbeid. Det er også vanskelig å drive systematisk HMS-arbeid i disse bransjene. Arbeidstilsynet rapporterer om manglende vernetjeneste og lite fokus på og kunnskap om HMS. Både i renhold og hotell og restaurant er det mange arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere. Basert på observasjoner gjennom tilsyn i bransjene mener Arbeidstilsynet at risikoen for sosial dumping er høy og at det er behov for tiltak fra myndighetenes side.

Arbeidstilsynets erfaring er at et stort og økende omfang av arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere i en næring er et vesentlig risikomoment, som tydeliggjør og forsterker de problemene som allerede finnes. Dette gjelder spesielt i næringer som renhold og hotell og restaurant, med lave kompetanse- og språkkrav og med utstrakt bruk av anbud/oppdrag og midlertidige ansettelser.

Regjeringen er av den oppfatning at sammen med den vedtatte styrkingen av Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet, vil en utvidelse av ordningen med regionale verneombud til renhold og hotell og restaurant bidra til å styrke seriøsiteten og vernearbeidet og slik skape mer ordnede forhold både for norske og utenlandske arbeidstakere. Regionale verneombud i disse bransjene vil fungere som pådrivere i

¹ St.prp. nr. 1 (2008-2009) for Arbeids- og inkluderingsdepartementet side 116-120.

HMS-arbeidet, ikke minst overfor de minste virksomhetene. ECONs gjennomgang av den gjeldende ordningen, jf. nedenfor i punkt 3, viser at ombudene besøker flest virksomheter som er enkeltpersonsforetak eller virksomheter med under ti ansatte.

Ordningen med regionale verneombud for bygge- og anleggsbransjen ble innført i 1981. I 2007 fikk Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomført en undersøkelse av erfaringene med ordningen². Undersøkelsen viser bred enighet om at de regionale verneombudene gjør en viktig jobb for å bedre HMS og for å forebygge ulykker og skader. Arbeidstilsynet mener at ordningen med regionale verneombud virker preventivt og er positive til en utvidelse av ordningen til renhold- og hotell- og restaurantbransjen.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår på denne bakgrunn å innføre regionale verneombud i renholdsbransjen og i hotell- og restaurantbransjen. Forslaget, som også er en del av regjeringens tiltakspakke rettet mot disse bransjene, innebærer at det fastsettes en ny felles forskrift om regionale verneombud for alle de aktuelle bransjene, se nærmere om forslaget under punkt 5.4.

I forslaget legges det vekt på å videreføre det som fungerer godt i bygg og anlegg. Departementet understreker at det ikke er meningen å utvikle en ordning som griper inn i Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Den primære oppgaven til de regionale verneombudene skal, som i gjeldende ordning, være å bidra til at arbeidsmiljølovens regler om lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg overholdes ved å medvirke til at slike blir opprettet, og eventuelt virke som verneombud på arbeidsplasser som ikke har dette.

Departementet har i arbeidet med å utvikle en modell for en slik utvidelse av ordningen med regionale verneombud, hatt møter med de berørte organisasjonene på begge sider i arbeidslivet.

Når det gjelder finansiering foreslås en modell som tar utgangspunkt i den eksisterende i bygg og anlegg. Ordningen skal fortsatt finansieres ved at arbeidsgiverne i de bransjene som er omfattet betaler en felles prosentvis avgift av lønnsutgiftene. Det legges til grunn at dagens avgiftssats (0,065 %) vil kunne settes ned i og med utvidelsen. Staten vil i tillegg bidra med en startkapital i form av et forskuddslån til dekning av driften av ordningen i de nye bransjene inntil den er selvfinansierende gjennom avgiftsinnkrevningen.

Dagens ordning for regionale verneombud avvikles, og de oppsparte fondsmidlene forbeholdes bruk i bygg og anlegg.

2 Gjeldende ordning med regionale verneombud for bygg og anlegg

2.1 Innledning

Som nevnt i punkt 1, ble det i statsbudsjettet lagt til grunn at regionale verneombud skal innføres i hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen, på

² ECON-rapport 2007-094 Erfaringer fra ordningen med regionale verneombud

grunnlag av erfaringene med dagens ordning i bygge- og anleggsbransjen. Nedenfor i punkt 2.2 vil det derfor gjøres rede for regelverket for ordningen med regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen. Samarbeidet mellom de regionale verneombudene og Arbeidstilsynet blir belyst i punkt 2.3. De konkrete erfaringene med dagens ordning behandles i punkt 3.

Ordningen med regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen ble etablert i 1981 på bakgrunn av spesielle arbeidsmiljøforhold med relativt høy risiko for helseskader og ulykkeshendelser.

Ordningen ble opprinnelig regulert i forskrift om regionale verneombud i bygge- og anleggsvirksomhet 13. februar 1981 nr. 8824 med hjemmel i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. 4. februar 1977 nr. 4 § 25.

I dag er ordningen regulert i forskrift om regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet 19. september 1997 nr. 1018 med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.(arbeidsmiljøloven) § 20-2.³

2.2 Forskrift om regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet

2.2.1 Innledning

Forskriften gjelder for bygge- og anleggsvirksomhet, herunder enkeltmannsforetak, hvor arbeidsplassene er midlertidige eller mobile, og har til formål å bidra til at sikkerhets-, helse- og arbeidsmiljøforholdene på bygge- og anleggsplasser er i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, jf. §§ 1 og 2.

Forskriften regulerer blant annet oppnevning og avsetting av regionale verneombud, herunder arbeidsgiveransvar, kvalifikasjonskrav og bestemmelser om regioninndeling og antall verneombud. Forskriften definerer videre myndighet og oppgaver for de regionale verneombudene, Fondsstyret og de aktuelle forbundene. I forskriften reguleres også hvordan ordningen finansieres, hvordan Fondsstyret oppnevnes og sammensetningen av styret. I det følgende skal det redegjøres for hovedlinjene i forskriften.

³ Opprinnelig var 1997-forskriften hjemlet i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 4. februar 1977 nr. 4 §§ 2 og 28. På denne bakgrunn inneholder forskriften i dag enkelte henvisningsfeil, som i hovedsak relaterer seg til § 9 ”Regionale verneombuds myndighet og oppgaver”. Forskriften må derfor leses med hjelp av følgende lovspeil:

§ 4	→	aml. kap. XIV	-	aml. kapittel 19
§ 9 (2)	→	aml. § 25	-	aml. § 6-1
§ 9 (3)	→	aml. §§ 26 nr. 1 – 5 og 27	-	aml. §§ 6-2 nr. 1 – 6 og 6-3
§ 9 (4)	→	aml. § 15	-	aml. § 2-2
§ 9 (5)	→	aml. § 23	-	aml. § 7-1

2.2.2 Oppnevning og avsetting, kvalifikasjonskrav og regioninndeling

Oppnevning og avsetting av regionale verneombud er regulert i forskriften § 6. De regionale verneombudene tilsettes i og oppnevnes av Fellesforbundet for byggebransjen og Norsk Arbeidsmandsforbund for anleggsbransjen. Ombudene oppnevnes for fire år av gangen og virker på heltid.

Forbundene skal gi melding til Fondsstyret om hvem som er oppnevnt som regionale verneombud. Fondsstyret skal påse at de oppnevnte verneombudene har de kvalifikasjonene som forskriften krever at de skal ha. Kvalifikasjonskravene er fastsatt i forskriften § 8 som bestemmer at "[r]egionale verneombud skal ha minst tre års erfaring fra arbeid innenfor en av de faggrupper de skal være regionale verneombud for". De skal også ha "minst tre års erfaring som tillitsvalgt, herav minst to år som verneombud". Fondsstyret skal deretter gi melding om hvem som er oppnevnt som regionale verneombud til Arbeidstilsynet, vedkommende forbund og vedkommende arbeidsgiverorganisasjoner. Virksomhetene orienteres i forbindelse med innkrevingen av avgiften. Fondsstyret har myndighet til å frata et regionalt verneombud vervet på nærmere angitte vilkår.

I forskriften § 7 er det bestemt at det som hovedregel skal være ett regionalt verneombud for byggevirksomhet og ett for anleggsvirksomhet i hvert av Arbeidstilsynets distriktsområder.⁴ Fondsstyret er i samme bestemmelse gitt myndighet til å fastsette endringer i regioninndeling og antall regionale verneombud ved enstemmige vedtak.⁵

2.2.3 Myndighet og oppgaver

De regionale verneombudenes myndighet og oppgaver er regulert i forskriften § 9. Bestemmelsen må ses i sammenheng med forskriftens formålsparagraf hvor det heter at "formålet med ordningen er å bidra til at sikkerhets-, helse-, og arbeidsmiljøforholdene på bygge- og anleggsplasser er i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter".

De oppgavene som forskriften § 9 gir anvisning på, kan deles inn i to hovedkategorier. Den ene er knyttet til å drive vernearbeid på de arbeidsplassene som ikke har etablert en selvgående vernetjeneste. Den andre hovedkategorien er knyttet til å få opprettet en slik vernetjeneste på arbeidsplasser som ikke har etablert dette.

⁴ Da forskriften ble fastsatt i 1981 var Arbeidstilsynet inndelt i 12 distriktsområder, og det var derfor opprinnelig 24 regionale verneombud. Distriktsinndelingen er senere endret til en inndeling i syv regioner. Denne endringen ble gjennomført 1. januar 2006.

⁵ Pr. mars 2009 er det 27 regionale verneombud. Av disse er 14 knyttet til byggebransjen og 13 til anleggsbransjen. Utvidelsene fant sted i to omganger, henholdsvis 14. april 1988 og 23. april 2001. Den første gangen vedtok styret å utvide med to ombud innen bygg, et for distrikt Hedmark/Oppland og et for Sogn og Fjordane. Den andre gangen vedtok styret å utvide med ett ombud innen anlegg, distrikt Østfold/Akershus.

Til den første kategorien er det fastsatt i § 9 første ledd at "[d]e regionale verneombud skal arbeide på de arbeidsplassene som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler".

Det følger av § 9 tredje ledd at "[i]nntil verneombud er valgt for arbeidsplassen, har det regionale verneombudet samme myndighet som verneombud har etter arbeidsmiljøloven § 26 nr. 1 – 5 og § 27", som tilsvarer § 6-2 første til sjette ledd og § 6-3 i dagens arbeidsmiljølov. Det følger av disse bestemmelsene at verneombudenes hovedoppgaver blant annet omfatter det å "... ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet", og "... se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i [arbeidsmiljøloven]". Verneombudene har også rett til å stanse arbeidet i en virksomhet dersom de "... mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte..".

I henhold til forskriften § 9 tredje ledd kan regionale verneombud delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten, mens de ordinære verneombudene i henhold til arbeidsmiljøloven § 6-2 syvende ledd skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

Avslutningsvis i § 9 tredje ledd er det presisert at de regionale verneombudene har tilsvarende myndighet overfor enkeltmannsforetak.

Den andre hovedkategorien av oppgaver som tilligger de regionale verneombudene er som nevnt knyttet til å opprette en vernetjeneste i virksomheter som ikke har dette, jf. forskriften § 9 andre, fjerde og femte ledd. Det fremgår av bestemmelsen at de regionale verneombudene skal gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å velge verneombud, inngå samordningsavtale og/eller opprette arbeidsmiljøutvalg etter reglene for dette i arbeidsmiljøloven §§ 6-1, 2-2 og § 7-1. Dersom disse pliktene ikke følges opp av arbeidsgiver etter at det regionale verneombudet har gjort oppmerksom på disse, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet om manglende oppfyllelse av pliktene.

Av forskriften § 9 siste ledd følger det at de regionale verneombudene skal utarbeide årsrapport til forbundene om sin virksomhet.

For å kunne utføre sine oppgaver har de regionale verneombudene behov for opplysninger fra bedriftene. I forskriften er det bestemt at de regionale verneombudene har tilsvarende krav på opplysninger som de ordinære verneombudene "... og ellers de opplysningene som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver etter § 9 i denne forskrift", jf. § 11. De regionale verneombudene har for øvrig tilsvarende taushetsplikt som ordinære verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, jf. § 13.

2.2.4 Planer og instruksjer

Ut over de konkrete oppgaveangivelsene i § 9 gir forskriften anvisning på to andre virkemidler som kan legge føringer på de regionale verneombudenes oppgaver og prioriteringer.

For det første heter det i forskriften § 10 at forbundene skal utarbeide planer for de regionale verneombudenes virksomhet, og at disse skal godkjennes av Fondsstyret. Videre kan Fondsstyret etter § 12 kreve at forbundene utarbeider instruksjoner for de regionale verneombudene, og også disse skal godkjennes av Fondsstyret. Fondsstyrets sekretariat opplyser imidlertid at det ikke er rutine for å kreve at det utarbeides planer og formelle instruksjoner. Fondsstyret uttaler at det er stor variasjon i hvilke utfordringer de forskjellige regionale verneombudene møter ute på bygge- og anleggsplasser. Det utarbeides halvårsrapporter og årsrapporter fra forbundene som sendes styret og som går gjennom på styremøtene. I denne prosessen er det muligheter til å komme med innspill.

2.2.5 Prioriteringer

Som nevnt over foreligger det ikke sentrale retningslinjer eller planer for de regionale verneombudenes arbeid. I ECON-rapporten, jf. nedenfor under punkt 3, fremgår det at de regionale verneombudene i praksis prioriterer små virksomheter.⁶ De regionale verneombudene opplyser også at de prioriterer arbeidsplasser de tror kan ha problemer.⁷

Med hensyn til prioriteringene av små eller store virksomheter kan det vises til følgende uttalelse i ECON-rapporten, basert på intervjuer med Arbeidstilsynets inspektører:

”Inspektørene fra Arbeidstilsynet mener det er viktig at ombudene prioriterer de små virksomhetene, de større kan tilsynet ta seg av. Enkelte mente at de noen ganger ikke i tilstrekkelig grad prioriterte de små bedriftene” (ECON s. 45, første avsnitt).

Det må legges til grunn at dette er synspunkter som også er kjente for de regionale vernombudene.

2.2.6 Finansiering og refusjon

Ordningen med regionale verneombud finansieres ved at de arbeidsgiverne som faller inn under forskriftens virkeområde betaler en avgift til Fondet for regionale verneombud. Av forskriften § 14 fremgår det at avgiften i dag er 0,065 prosent av lønnsutgiftene, minst kr. 250.⁸ Hvilke lønnsutgifter som omfattes av beregningsgrunnlaget er nærmere presisert i Fondsstyrets årsoversikter. Det følger av denne presiseringen at det bare er arbeidstakere som har sin virksomhet innenfor bygg og anlegg som skal telles med i beregningsgrunnlaget for avgiften. Administrativt personell mv. holdes utenfor. For enkeltmannsforetak skal avgiften være kr. 250.⁹

⁶ ECON s. 23-24.

⁷ ECON s. 23, 4. avsnitt.

⁸ Avgiften er endret fem ganger siden den opprinnelige satsen ble fastsatt til 0,10 prosent. I 1985 fra 0,10 til 0,13 prosent, i 1990 fra 0,13 til 0,12 prosent, i 1992 fra 0,12 til 0,10 prosent, i 2000 fra 0,10 til 0,075 prosent og i 2006 fra 0,075 til 0,065 prosent.

⁹ Den faste avgiften på kr. 250 for enkeltmannsforetak har vært uendret siden de ble omfattet av ordningen i 1998.

Det er forbundene som i første omgang utbetaler lønn mv. til de regionale verneombudene. Utgiftene blir deretter refundert av Fondsstyret. Fondets refusjon av utgifter er regulert i forskriften § 16. Det følger av denne bestemmelsen at Fondsstyret hvert år fastsetter refusjon til forbundene av "... lønns- og sosiale utgifter ..." for de regionale verneombudene. Det fastsettes likeledes satser for refusjon av "... øvrige utgifter slik som reise, diett og informasjonsmateriell". Som hovedregel skal forbundene selv dekke utgiftene til kontorhold, utstyr og opplæring for de regionale verneombudene. Ved enstemmige vedtak kan Fondsstyret likevel vedta å refundere utgifter til opplæring, "... dersom dette finnes rimelig av hensyn til opplæringens art og omfang".

Fondet bekoster også styrehonorar til Fondsstyret og utgiftene til sekretariatet.¹⁰

2.2.7 Fondsstyrets oppgaver og myndighet

Fondet for regionale verneombud ledes av Fondsstyret jf. forskriften § 15. Styret består av fem medlemmer hvorav to oppnevnes av arbeidstakernes organisasjoner og to av arbeidsgivernes organisasjoner. Ett medlem oppnevnes av Arbeidstilsynet og fungerer som styrets leder.

Fondsstyrets myndighet og oppgaver er delvis presentert over i punktene 2.2.2, 2.2.4 og 2.2.6, og omfatter blant annet å orientere om hvem som er oppnevnt som regionale verneombud, kontrollere kvalifikasjonskrav for disse, myndighet til frata et regionalt verneombud vervet, myndighet til å vedta endringer i regioninndeling og antall verneombud, samt fastsettelse av refusjon til forbundene.

Ut over dette er det i forskriften bestemt at Fondsstyret skal utarbeide årsrapport om de regionale verneombudenes virksomhet, og at slike årsrapporter, samt planer og årsregnskap skal sendes til de relevante hovedorganisasjonene, Arbeidstilsynet og departementet.

Fondsstyret kan videre fatte vedtak "om at det kan iverksettes utredninger, analyser og prosjekter som de regionale verneombudene kan gjøre seg nytte av i sitt arbeid". På denne bakgrunn tildeler Fondsstyret noe av fondets midler til slike formål.¹¹

Av Fondsstyrets årsoversikter for 2006 og 2007 fremgår det at styret i 2006 avholdt 6 styremøter og behandlet 35 saker og i 2007 avholdt 5 styremøter og behandlet 23 saker. De fleste sakene har knyttet seg til "interne forhold vedrørende drift av ordningen".¹²

Sekretariatsfunksjonene til Fondsstyret utføres av Arbeidstilsynet. Sekretariatet består av tre personer med kontorer i Arbeidstilsynets lokaler. Sekretariatet har

¹⁰ Se Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 4 og 6. Styrehonorar fastsettes av departementet jf. forskriften § 15 tredje ledd. Fondsstyrets sekretariatsfunksjoner utføres av Arbeidstilsynet som får refundert kostnadene av Fondsstyret.

¹¹ Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 3 og 6.

¹² Fondsstyrets årsoversikt 2006 s. 3. og Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 3.

ansvaret for innkreving av avgiften.¹³ Ut over driften av innkrevingsordningen står sekretariatet for den løpende kontakten med arbeidsgiverne.¹⁴

2.2.8 Forbundene

Som det er redegjort for i punktene 2.2.2, 2.2.4 og 2.2.6 skal forbundene blant annet stå for oppnevning og tilsetting av de regionale verneombudene, bekoste kontorplass mm., jf. forskriften §§ 6, 10 (1), 12 og 16.

Ut over dette skal forbundene avgi rapporter til Fondsstyret når styret ber om det og utarbeide en samlet årsrapport for sine verneombud til Fondsstyret jf. forskriften § 10 (2) og (3).

2.3 Samarbeidet med Arbeidstilsynet

Det er en sentral målsetting at Arbeidstilsynet og de regionale verneombudene har ulike roller og oppgaver og at de som er i kontakt med regionale verneombud og Arbeidstilsynet, oppfatter at de har disse ulike rollene og oppgavene. En slik rollefordeling utelukker imidlertid ikke et samarbeid mellom regionale verneombud og Arbeidstilsynet, tvert i mot er dette helt nødvendig og også forutsatt i forskriften § 9. Det fremgår blant annet av § 9 at de regionale verneombudene skal varsle Arbeidstilsynet, dersom arbeidsgiver ikke følger opp pliktene knyttet til valg av verneombud, valg av arbeidsmiljøutvalg eller opprettelse av samordningsavtale etter at de regionale verneombudene har gjort oppmerksom på disse pliktene.

I ECONs rapport ble det opplyst at samarbeidet mellom de regionale verneombudene og Arbeidstilsynet varierte en god del fra region til region, både med hensyn til hvor omfattende samarbeidet var og hvor godt det fungerte. Det følger videre av rapporten at det meste av samarbeidet var av uformell karakter, og at det i liten grad forelå felles retningslinjer for hvordan et slikt samarbeid skulle foregå.¹⁵

Siden ECONs rapport ble ferdigstilt i 2007 er imidlertid dette samarbeidet blitt utviklet. I Fondsstyrets årsoversikt for 2007 er det opplyst at det i løpet av året ble inngått samarbeidsavtaler mellom de regionale verneombudene og tre av Arbeidstilsynets regioner, og at tilsvarende avtaler skulle inngås for de øvrige regionene i løpet av 2008.¹⁶ Det er senere opplyst at slike samarbeidsavtaler nå er inngått i samtlige av Arbeidstilsynets regioner. I årsoversikten rapporteres det en positiv utvikling i samarbeidet mellom de regionale verneombudene og Arbeidstilsynet. Flere distrikter melder om godt samarbeid, noen karakteriserer også samarbeidet som eksemplarisk.¹⁷

¹³ Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 8.

¹⁴ ECON s. 19.

¹⁵ ECON s. 37 og 45-46.

¹⁶ Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 7 siste avsnitt.

¹⁷ Fondsstyrets årsoversikt 2007 s. 10, andre spalte første avsnitt og s. 11 andre spalte nest siste avsnitt.

Ut over det mer jevne samarbeidet arrangeres det årlige konferanser hvor det defineres satsingsområder og legges opp en strategi for det kommende året.¹⁸ På disse samlingene møter samtlige regionale verneombud, de faglig ansvarlige i forbundene, arbeidsgiverrepresentantene i Fondsstyret og Fondsstyrets leder, samt flere representanter for Arbeidstilsynet. Ett av formålene med samlingene er å sikre en samordnet opptreden og hindre forskjellsbehandling.¹⁹

3 Erfaringer fra ordningen med regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen

3.1 ECON-rapporten

3.1.1 Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fikk i 2007 gjennomført en undersøkelse av ordningen med regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen av rådgivningsselskapet Econ Pöyry.²⁰ Rapporten gir en gjennomgang og en vurdering av ordningen med regionale verneombud, samt en vurdering av hensiktsmessigheten av å utvide ordningen til andre bransjer. Rapporten bygger på dokumentstudier, intervjuer med Fondsstyret, Arbeidstilsynet, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og de regionale verneombudene, samt en spørreundersøkelse til de regionale verneombudene.²¹ I det følgende gis en presentasjon av hovedlinjene i rapportens gjennomgang og vurderingen av dagens ordning.

3.1.2 Hva gjør de regionale verneombudene

Aktivitet

I 2007 hadde fondsstyret registrert ca. 48000 bedrifter som var omfattet av ordningen med regionale verneombud.²² Av disse var ca. 34000 enmannsbedrifter, mens ca 14000 sysselsetter en eller flere arbeidstakere. Fellesforbundet rapporterte at de regionale verneombudene i byggebransjen gjennomførte 3404 arbeidsplassbesøk og var i kontakt med ca. 4400 virksomheter, en eller flere ganger. Farlig arbeid ble stanset 559 ganger.²³ I rapporten fra Norsk Arbeidsmandsforbund fremgår det at de regionale verneombudene i

¹⁸ ECON s. 18.

¹⁹ Sandersen m.fl. (1996) s. 6 siste avsnitt i ”Gjennomgang av forskriften om regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen – Rapport fra en arbeidsgruppe under Kommunal- og arbeidsdepartementet”.

²⁰ ECON-rapport nr. 2007-094 ”Erfaringer fra ordningen med regionale verneombud – Utarbeidet for Arbeids- og inkluderingsdepartementet”.

²¹ Se ECON s 8-10 for nærmere beskrivelse av metoden.

²² Årsoversikt 2007 fra Fondsstyret s. 8.

²³ Årsoversikt 2007 fra Fondsstyret s. 10.

anleggsbransjen gjennomførte 2495 arbeidsplassbesøk i 2007. Stansingsretten ble brukt 67 ganger.²⁴

Ombudene tilbringer mye av arbeidstiden ute i virksomhetene. Ombudene anslår at de besøker fra 60 til over 300 virksomheter pr. år.²⁵ Forskjellene i antall virksomhetsbesøk skyldes blant annet ulik spredning av bygge- og anleggsplassene og regionale forskjeller i bygge- og anleggsvirksomhet. I tillegg til virksomhetsbesøk er det vanlig at de regionale verneombudene deltar i ulike former for kurs- og undervisningsvirksomhet.²⁶ Ombudene besøker flest virksomheter som er enkeltmannsforetak eller har under ti ansatte.²⁷

Fokus

Det fremgår av ECON-rapporten at de regionale verneombudene i bransjen har stort fokus på sikkerhet og på å forebygge ulykker og skader.²⁸ I dette arbeidet ser de det som særlig viktig å påse at virksomhetene overholder pålagte sikkerhetsforskrifter. De regionale verneombudene opererer i likhet med de lokale verneombudene som veileder, kontrollør, varsler og har stansingsrett. Mange fokuserer på rollen som veileder og ser det som viktig å oppnå en god dialog og å motivere.

Så vel Fellesforbundet som Arbeidsmandsforbundet rapporterer at de regionale verneombudene har bidratt til at det blir valgt flere verneombud, at arbeidsmiljøutvalg blir opprettet, samt at det inngås avtaler om samordningsansvar.²⁹

Utfordringer

I begge bransjene fremheves manglende systematikk i HMS-arbeidet og generelt manglende kunnskap om HMS som store utfordringer. I byggebransjen anses også tidspress og manglende verneinnretninger som viktige utfordringer. I anleggsbransjen anses manglende godkjenning og sertifisering av utstyr og manglende opplæringsrutiner blant de viktigste arbeidsmiljøutfordringene.³⁰

Det understrekes at den økte arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa fører til større arbeidsmiljøutfordringer, særlig innenfor byggebransjen.³¹

Rolle

Det pekes i rapporten på at det er en balansegang å være arbeidstakernes representant, ha tilsynsoppgaver, ikke bli oppfattet som partisk og ikke som representant for fagforeningen.

²⁴ Årsoversikt 2007 fra Fondsstyret s. 10-11.

²⁵ De fleste besøker mer enn 200 virksomheter se. ECON s. 23.

²⁶ ECON s. 23 og Årsoversikt 2007 fra Fondsstyret s. 10-11.

²⁷ ECON s. 23-25.

²⁸ ECON s. 2.

²⁹ ECON s. 18.

³⁰ ECON s. 29-30. Ytterligere konkretisering av feil og mangler som går igjen følger av Årsoversikt 2007 fra Fondsstyret s. 10-11 og Årsoversikt 2006 fra Fondsstyret s. 10-11.

³¹ ECON s. 30-31.

For å unngå sammenblanding med Arbeidstilsynet fremgår det av ECON-rapporten at noen regionale verneombud har sørget for hjelm og jakke merket med ”RVO”.³²

Fagforbundene fokuserer på at rollen som regionalt verneombud er enn annen enn rollen som tillitsmann lokalt i egen bedrift, og at de regionale verneombudene skal bistå alle like godt, uavhengig av om de er organisert eller ikke.³³ I ECONs spørreundersøkelse oppgir 33 prosent av ombudene i anleggsbransjen at både arbeidsgivere og arbeidstakere *av og til* opplevde skillet som *uklart*. I byggebransjen oppga 29 prosent av arbeidsgivere og 14 prosent av arbeidstaker at de *av og til* opplevde skillet som *uklart*.³⁴

I intervjuene med de regionale verneombudene definerte de rollen som verneombud og talsmann for de ansatte med helse, miljø og sikkerhet som arbeidsområde. De regionale verneombudene uttalte videre at ”lønn og arbeidsvilkår” er arbeidsområdet for lokale tillitsvalgte og at ”forvaltning av lov” er tilsynets oppgave.³⁵

Rammer

Av spørreundersøkelsen blant de regionale verneombudene fremkommer det at tre av fire ombud mener at de har de virkemidlene/sanksjonsmulighetene som skal til for å kunne gjøre en god jobb. Forbundene presiserer at rollen som regionale verneombud tilsier at de ikke skal ha andre virkemidler, idet de ikke er myndighetsrepresentanter.³⁶

De aller fleste ombudene mener at de får ganske god opplæring. Når det gjelder innholdet i opplæringen oppgir mange at de savner bedre oppdatering når det gjelder regelverksendringer.

I byggebransjen oppgir 79 prosent av de regionale verneombudene at de har mer behov for erfaringsutveksling med andre ombud enn de har i dag. I anleggsbransjen er andelen 50 prosent som mener det samme.

De aller fleste regionale verneombudene mener at det går klart frem av opplæring og forskrift hva som er ansvarsområdene deres. Et flertall innefor både bygge- og anleggsbransjen mener imidlertid at det er behov for sentrale retningslinjer for samarbeid med både Arbeidstilsynet og andre offentlige myndigheter.

3.1.3 Arbeidstilsynets syn på ordningen

Representantene fra Arbeidstilsynet som ECON var i kontakt med var i overveiende grad svært positive til ordningen med regionale verneombud.³⁷ Deres inntrykk er at de regionale verneombudene bidrar i arbeidet med å ivareta og styrke sikkerheten og heve HMS-standarden på arbeidsplasser i bygge- og

³² ECON s. 36.

³³ ECON s. 35.

³⁴ ECON s. 36.

³⁵ ECON s. 36.

³⁶ ECON s. 40.

³⁷ ECON s. 43.

anleggsbransjen. De mener videre at de regionale verneombudene har en viktig preventiv funksjon når det gjelder brudd på arbeidsmiljøloven.

Samtlige av inspektørene ECON var i kontakt med fremhevet at de regionale verneombudene er mye ute og får mye informasjon som Arbeidstilsynet kan dra nytte av. Inspektørene påpeker videre at de regionale verneombudene kan bruke en større del av arbeidstiden til å besøke virksomheter fordi de ikke har samme krav til planlegging, registrering og rapportering. Dette arbeidet bidrar til sparte ressurser for tilsynet. Arbeidstilsynet har videre erfart at politiet og skatteetaten benytter seg av informasjon fra regionale verneombud, eksempelvis i forhold til svart arbeid.

Hovedinntrykket til Arbeidstilsynet er at de regionale verneombudene ikke går utover den rollen de skal ha, og at de først og fremst fokuserer på sikkerhetsforhold.

Arbeidstilsynet påpeker viktigheten av at de regionale verneombudene er tydelige på presentasjon av seg selv, ordningen med regionale verneombud og hvilke fullmakter de har. Det ble også påpekt at det vil være uheldig rolleblanding dersom regionale verneombud besøker virksomheter sammen med lokale tillitsvalgte.

Opprinnelig var ordningen med regionale verneombud til dels omstridt i Arbeidstilsynet og mange mente at midlene i stedet burde ha gått til tilsynet. I dag er holdningen den motsatte. Dette skyldes først og fremst at Arbeidstilsynet ikke har den samme mulighet som de regionale verneombudene til å være så mye ute i virksomhetene. Inspektørene peker på at de må bruke mer tid til planlegging, registrering og rapportering. Av samme grunn anses det som uheldig å formalisere de regionale verneombudenes virksomhet for mye.³⁸

3.1.4 Fagforbundenes syn på ordningen

Fagforbundene mener at ordningen med regionale verneombud fungerer veldig bra.³⁹ De mener at ordningen bidrar til å redusere ulykker og dødsfall, at ordningen bidrar til å heve HMS-standarden i virksomhetene, samt at ordningen har bidratt til at svært mange lokale verneombud har fått skoleing. Forbundene mener at det er for få regionale verneombud i dag, og ønsker å utvide antallet innenfor bygge- og anleggsbransjen.

Forbundene mener det er naturlig at arbeidsgiverne finansierer ordningen fordi vernearbeid skal være et arbeidsgiveransvar, men at det er nødvendig med et statlig bidrag for å komme i gang med en eventuell utvidelse. Fagforbundene oppfatter det slik at motstanden hos arbeidsgiverne var sterkere tidligere.

Forbundene pekte på samarbeidet med Arbeidstilsynet som et forbedringspunkt, og ser det som en utfordring at verneombudene jobber mye alene og har et lite sosialt arbeidsmiljø.⁴⁰

³⁸ ECON s. 46.

³⁹ ECON s. 46.

⁴⁰ Se punkt 2.3 om utviklingen i samarbeidet med Arbeidstilsynet.

3.1.5 Arbeidsgiversidens syn på ordningen

ECON oppfatter at arbeidsgiverorganisasjonene er mer positive til ordningen med regionale verneombud i dag, sammenlignet med da Statskonsult evaluerte ordningen i 1993. Det er likevel elementer i ordningen som fortsatt anses som svært problematiske.⁴¹

På prinsipielt grunnlag anser arbeidsgiversiden det som problematisk at arbeidsgiverne finansierer regionale ombud som er ansatt i arbeidstakerorganisasjonene, og er kritiske til at fagforeningsapparatet skal ha en kontrollfunksjon overfor virksomhetene.⁴² NHO har videre det prinsipielle synet at ansvar for kontroll av regler som er myndighetsbestemt er det offentliges ansvar.⁴³

Slik ECON forstår det ønsker ikke arbeidsgiversiden å avvikle dagens ordning innenfor bygge- og anleggsbransjen, men at det bør vurderes forbedringer. Arbeidsgiversiden mener at ordningen har forbedringspotensial både med hensyn til organisering og effekt.

3.1.6 ECONs vurdering

I følge rapporten er ECONs samlede inntrykk at de regionale verneombudene gjør en viktig jobb for å bedre HMS-standarden i bygge- og anleggsbransjen og for å forebygge ulykker og skader.⁴⁴ ECON mener at ombudene jobber i tråd med forskriftens målsetting om å bidra til at sikkerhets-, helse- og arbeidsmiljøforholdene er i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. ECON har ikke inntrykk av at stansingsretten misbrukes, og mener at både arbeidstakere og arbeidsgivere i bygge- og anleggsbransjen har stor nytte av ordningen med regionale verneombud. ECON fremhever videre at ombudenes bakgrunn fra og kjennskap til bransjen gjør at de kan utfylle Arbeidstilsynet på en god måte, både ved å gi informasjon og tips som tilsynet kan bruke i sitt arbeid, og ved å tilføre tilsynet mer bransjespesifikk kompetanse.

ECON mener imidlertid at dagens ordning praktiseres på en måte som kan gi for stort spillerom for selvstendige løsninger, og at det derfor er hensiktsmessig å utarbeide mer formaliserte retningslinjer for ombudene. ECON mener videre at det bør være større rom for erfaringsutveksling mellom de regionale verneombudene.⁴⁵ ECON fremhever også at det bør utarbeides nærmere retningslinjer for samarbeidet med Arbeidstilsynet.⁴⁶

I punkt 5.4 behandles ECONs vurdering av en eventuell utvidelse av ordningen med regionale verneombud.

⁴¹ ECON s. 46.

⁴² ECON s. 46-47.

⁴³ ECON s. 47.

⁴⁴ ECON s. 49.

⁴⁵ ECON s. 50.

⁴⁶ Se punkt 2.3 ovenfor.

4 Sverige

Sverige har hatt en ordning med regionale verneombud siden 1949. Den svenske ordningen med regionale skyddsombud (verneombud) ble først innført for bygnings- og skogsarbeidere. Siden 1974 har den svenske ordningen omfattet hele arbeidslivet (alle sektorer og bransjer)⁴⁷.

Bakgrunnen for å opprette en generell ordning med regionale skyddsombud i Sverige var at den lokale arbeidsmiljøorganisasjonen ble oppfattet som mangelfull, særlig i små foretak, og at mange mindre arbeidsplasser hadde problemer med å skape tilfredsstillende lokal verneorganisasjon. I følge forarbeidene til den svenske arbeidsmiljøloven⁴⁸ var det blant annet påvist problemer med å opprette lokale skyddsombud på arbeidsplasser med flere typer arbeidstakere og på små arbeidsplasser med få ansatte.

Organisering, oppnevning, kvalifikasjonskrav osv

Ordningen med regionale skyddsombud er en frivillig ordning. På små arbeidsplasser der det ikke finnes noen skyddskomite⁴⁹ (arbeidsmiljøutvalg) kan den lokale fagforening utpeke et skyddsombud som ikke arbeider på vedkommende arbeidsplass. Regionale skyddsombud kan virke parallelt med lokale skyddsombud og har samme myndighet som disse.

De regionale skyddsombudene oppnevnes av lokalavdelinger av fagforbundene LO, TCO (Tjänstemannens Centralorganisasjon) og SACO (Sveriges Akademikernes Centralorganisasjon) for en periode på tre år. Det er oftest tillitsvalgte som utpekes til skyddsombud, men det behøver ikke være det. Loven stiller ingen kvalifikasjonskrav til et skyddsombud. Ordningen i Sverige er i liten grad lovregulert. Det er organisasjonene som bestemmer antallet regionale skyddsombud og de organisasjonene som velger ombudene som bestemmer deres virkeområde og arbeidsoppgaver.

I følge ECON-rapporten var det i 2006 totalt 2100 RSOer i Sverige (fordelt på 270 000 virksomheter), og antallet er uendret fra 2005. I den svenske ordningen varierer det hvor omfattende oppdrag/oppgaver et regionalt skyddsombud har. For mange ombud er oppdraget omfattet av mange ulike arbeidssteder i en bransje, men det kan også være begrenset til ett eneste eller noen få arbeidssteder. Det fleste regionale skyddsombudene utfører sitt oppdrag på deltid.

Finansiering

Den svenske ordningen finansieres i dag ved at forbundene får overført et årlig bidrag fra staten (ca 100 mill kroner⁵⁰) og i tillegg bruker forbundene egne midler.

Opprinnelig ble ordningen finansiert gjennom en arbeidsgiveravgift basert på lønnskostnadene til de ansatte. Disse midlene ble betalt inn til det statlige Arbeidsmiljøfonden. Fagforbundene fikk utgifter til ordningen refundert gjennom

⁴⁷ Jf. Arbetsmiljölagen kap 6, 2 §

⁴⁸ I SOU 1972:86 Arbetsmiljöutredningen

⁴⁹ Jf. Arbetsmiljölagen kap. 6, 8§ skal skyddskomite velges i foretak med 50 ansatte eller flere.

dette fondet. Dette finansieringssystemet ble avskaffet i 1995, og i stedet ble arbeidsskyddsavgiften ført direkte inn i statsbudsjettet.

Fagforbundene mener⁵¹ at behovet for regionale skyddsombud er større enn det årlige statlige bidraget gir rom for. Fagforbundene finansierer med egne midler om lag en tredjedel av kostnadene til de regionale skyddsombudene de selv oppnevner.

5 Utvidelse av ordningen med regionale verneombud til nye bransjer

På bakgrunn av de særlige forhold og utfordringene i bransjene renhold og hotell og restaurant, jf. punkt 5.1 og 5.2 nedenfor, foreslår departementet at det innføres regionale verneombud i disse bransjene. Departementet mener at en utvidelse av ordningen med regionale verneombud til renhold og hotell og restaurant vil være et viktig tiltak mot sosial dumping, dårlig arbeidsmiljø og ulovlige arbeidsvilkår i disse bransjene. Se nærmere om departementets vurderinger og forslag under punkt 5.4.

5.1 Renholdsbransjen – kjennetegn og utfordringer

5.1.1 Arbeidstilsynets beskrivelse av renholdsbransjen

Antall virksomheter og organisering

Det er omtrent 2500 virksomheter i renholdsbransjen, og en stor andel av disse er små virksomheter og enkeltpersonforetak. Om lag 0,9 prosent av totalt antall sysselsatte arbeider innen renholdsbransjen. Dette utgjør om lag 22600 arbeidstakere. Bransjen har en av de høyeste andeler arbeidstakere med minoritetsbakgrunn. Over 80 prosent av arbeidsstokken er kvinner.⁵²

Arbeidstilsynets erfaring etter tilsyn i renholdsbransjen viser at det er stor variasjon i organisering av virksomhetene. Virksomhetenes størrelse er også varierende, men det er mange mindre virksomheter som organiseres av enkeltpersoner, og som drives fra hjemmekontor, mobiltelefoner, postbokser, e.l. Dette kan gjøre det vanskelig å finne disse virksomhetene gjennom de registrene Arbeidstilsynet har tilgang til, og innebærer at den eneste måten å drive tilsyn på er ved oppsøkende virksomhet på de tider av døgnet og på de steder hvor renholderne arbeider.

Gjennom tilsynsbesøk har Arbeidstilsynet blant annet avdekket at virksomheter har satt ut renholdsoppdrag, uten å være klar over at selskapet de har kontrakt med har overlatt oppdraget til et annet selskap (underentreprise). I deler av markedet inngår videreformidling av oppdrag i måten selskapene er organisert og opererer på.

Sykefravær

⁵¹ Econ-rapport åkt- 5.1.3

⁵² Tallene er hentet fra SSB for 2007.

Sykefraværet i renholdsbransjen er på ca. 10,5 prosent og blant de høyeste i forhold til alle bransjer. Det oppgis at det likevel er en betydelig sykenærvarsfaktor i renholdsbransjen (dvs. at ansatte kommer på jobb selv om de er syke).⁵³ Dette skyldes trolig faktorer som små enheter der man er avhengig av hverandre, usikre tilsetningsforhold, mange unge arbeidstakere, mange ansatte med minoritetsbakgrunn, osv. Sykemeldingsårsakene i denne bransjen er i hovedsak høyt arbeidspress, uheldige arbeidsstillinger, skiftende arbeidstider, nattarbeid og usikre arbeids- og ansettelsesforhold. En annen sykefraværsfaktor er eksponering for kjemikalier, kombinert med manglende opplæring i bruk av disse.

Utfordringer i renholdsbransjen

Utfordringene i renholdsbransjen er sammensatte. Som nevnt er eksponering for kjemikalier en sykefraværsfaktor. Arbeidstilsynet førte tilsyn med kjemikalier i renholdsbransjen i mai 2009. Ved dette tilsynet ble det avdekket at opp mot 30 prosent av virksomhetene gir mangelfull informasjon til de ansatte om kjemikaliene de er utsatt for i sitt daglige arbeid og at ca. 40 prosent av de helsefarlige kjemikaliene som er kontrollert er feilmerket. Tilsynet avdekket også at i 45 prosent av virksomhetene med fremmedspråklige ansatte får ikke de ansatte informasjon om kjemikaliene på et språk de forstår, og at 28 prosent av alle virksomhetene mangler rutiner for opplæring om kjemisk helsefare.⁵⁴

Arbeidstilsynet opplever deler av bransjen som useriøs. Det er vanskelig å få oversikt over aktørene og Arbeidstilsynet erfarer at kravene til arbeidsvilkår og arbeidsmiljø ofte ikke tas på alvor. I forbindelse med tilsyn møter Arbeidstilsynet renholdsarbeidere som ikke vet hvem det er de egentlig jobber for og som mangler skriftlige arbeidskontrakter. Renholdsbransjen preges av lav organisasjonsgrad både hos arbeidsgivere og arbeidstakere.⁵⁵ Det er også dokumentert at deler av bransjen opererer med svart arbeid og dermed utgjør en utfordring også for andre myndigheter enn arbeidsmiljømyndighetene.⁵⁶

En stor utfordring i renholdsbransjen er den høye andelen arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere. Dette fører ofte til språkproblemer og dårlig kunnskap om det norske arbeidsmarkedet, som gjør arbeidet med HMS og verneombudsordningen særlig utfordrende. Fra tilsyn i andre bransjer erfarer Arbeidstilsynet også at mange innvandrere har et anstrengt forhold til offentlige myndigheter fra sitt eget land, og derfor vil kvie seg for kontakt med Arbeidstilsynet eller andre offentlige etater. Etter Arbeidstilsynet mening er det ingen grunn til å tro at dette er annerledes i renholdsbransjen.

Renholdsarbeidere og servicepersonale er den yrkesgruppen som har de høyeste arbeidsmiljøbelastningene i forhold til andre grupper, når det gjelder ergonomi og psykososiale belastninger.⁵⁷ Denne gruppen har i tillegg store

⁵³ STAMI-rapporten "Arbeidsmiljø og helse – hovedrapport" årgang 9 nr. 16 s. 73.

⁵⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/c26964/nyheter/vis.html?tid=52794>

⁵⁵ St.prp. nr. 1 (2008-2009) s. 118.

⁵⁶ St.prp. nr. 1 (2008-2009) s. 118.

⁵⁷ Jf. STAMI-rapportene "Arbeidsmiljø og helse – hovedrapport" årgang 9 nr. 16 og "Ergonomisk arbeidsmiljø – delrapport" årgang 9 nr. 15 fra 2008.

arbeidsmiljøbelastninger av organisatorisk art, herunder dårlige muligheter til faglig utvikling og jobbusikkerhet. Bransjen er preget av mye skiftarbeid. Deltidsarbeid er også svært vanlig i bransjen, og Arbeidstilsynet får tilbakemeldinger som viser at en god del arbeidstakere ønsker økt stillingsprosent. Arbeidet er ofte preget av at det er avsatt for lite tid per oppdrag, noe som fører til tidspress. Bransjen har lave krav til utdanning og dette kan influere på arbeidstakers mulighet til å ivareta sine rettigheter. Arbeidstaker arbeider ofte alene, slik at kollegakontakt vanskeliggjøres.

Arbeidstilsynets vurdering av bransjens eget HMS-arbeid

Arbeidstilsynet erfarer at svært få virksomheter i renholdsbransjen har en fungerende verneombudsordning. Generelt er det liten interesse og kunnskap om systematisk HMS-arbeid og dette gjelder også de store aktørene. Betegnende for bransjen er liten kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte om de ulike problemene som oppstår. Tilsynet avdekker at ansatte ofte er overlatt til å løse eventuelle arbeidsmiljøproblemer selv.

En hovedproblemstilling ser ut til å være manglende skriftlige arbeidskontrakter, mangelfulle kontrakter og/eller manglende samsvar mellom arbeidskontrakt og faktisk tidsbruk på et oppdrag. Det er gjerne slikt at dersom arbeidet tar dobbelt så lang tid, medfører dette at den reelle lønnen halveres. Det opereres ikke med overtid i bransjen. Med en rekke oppdrag per døgn kan den reelle arbeidstiden bli meget lang.

Situasjonen slik den er beskrevet ovenfor, vil i særlig grad gjelde i storbyene og i tettbefolkede områder. Utover i landet er forholdene gjerne mer gjennomsluktige, slik at selskapene ikke like lett kan operere svart og/eller i strid med lover og regler.

5.2 Hotell- og restaurantbransjen - kjennetegn og utfordringer

5.2.1 Arbeidstilsynets beskrivelse av hotell- og restaurantbransjen

Antall virksomheter og organisering

Det er omtrent 12200 virksomheter i hotell- og restaurantbransjen. Om lag 3,6 prosent av totalt antall sysselsatte arbeider innenfor denne bransjen. Dette utgjør om lag 90000 arbeidstakere. Også denne bransjen har en av de høyeste andelene arbeidstakere med minoritetsbakkgrunn. Andelen utenlandske arbeidstakere er på 22 prosent.⁵⁸

Hotell- og restaurantbransjen omfatter foruten hoteller og restauranter, andre overnattingssteder, barer, kantiner og cateringvirksomhet. De yrkene som er representert er kokker og kjøkkenassistenter, servitører, stuepiker, resepsjonister, oppvaskhjelpere, barkeepere, lærlinger og mellomledere, som for eksempel kjøkkensjefer, soussejfer, resepsjonssjefer, teknisk stab og vakter på større hoteller.

⁵⁸ Tallene er hentet fra SSB for 2007.

De fleste hoteller er organisert i kjeder. De ti største hotellkjedene har i dag om lag halvparten av alle overnattinger i Norge. Det er en utvikling (særlig i de store byene) i retning av færre og større hoteller som samlet får flere senger.

I restaurantbransjen er det både kjeder og selvstendige virksomheter. Bransjen består av mange små bedrifter, men det har i de senere år vokst frem flere kjeder, særlig innenfor fast-food-konseptet.

Det har blitt mer og mer vanlig at hoteller setter ut deler av virksomheten til eksterne leverandører. Dette har i hovedsak dreid seg om sikkerhetsavdelingen og renhold av fellesarealer. I det siste har det imidlertid kommet flere opplysninger om at også renhold av hotellrom settes ut til eksterne rengjøringsfirmaer. Tilsvarende er det blitt vanlig at restaurantene setter ut renholdet til eksterne virksomheter.

Arbeidstilsynet har gjennom sin tilsynsvirksomhet sett en utvikling mot økt bruk av innleie, slik at for eksempel alle ansatte til en avdeling, gjerne kjøkkenavdelingen, leies inn, ofte fra utenlandske foretak. Problemstillinger rundt sosial dumping er et økende problem, blant annet som en følge av dette.

Sykefravær

Sykefraværet i hotell- og restaurantbransjen er på ca. 7 prosent og er i likhet med fraværet i renholdsbransjen blant de høyeste i forhold til samtlige andre bransjer. Hotell- og restaurantbransjen er den gruppen der sykefraværet øker mest, til tross for at man i likhet med renholdsbransjen har en betydelig sykenærværsfaktor.⁵⁹ På samme måte som i renholdsbransjen henger dette trolig sammen med forhold som små enheter der man er avhengig av hverandre, usikre tilsetningsforhold, mange unge arbeidstakere, mange ansatte med minoritetsbakgrunn, osv.

Sykemeldingsårsakene er i hovedsak høyt arbeidspress, lange vakter, skiftende arbeidstider, nattarbeid og usikre arbeidsforhold/ansettelsesforhold.

Utfordringer i hotell- og restaurantbransjen

I STAMI-rapporten "Arbeidsmiljø og helse" er kokker og kjøkkenassistenter rangert høyt med hensyn til arbeidsmiljøbelastninger av kjemisk, fysisk og psykososial art. Disse har videre større arbeidsmiljøbelastninger av organisatorisk art. Dette antas å ha sin årsak i faktorer som høye krav og lav kontroll, kombinert med liten sosial støtte, dårlige muligheter for faglig videreutvikling og stor jobbusikkerhet.

Arbeidstilsynets vurdering av bransjens eget HMS-arbeid

I likhet med renholdsbransjen er det få virksomheter i hotell- og restaurantbransjen som har en fungerende verneombudsordning. Generelt erfarer Arbeidstilsynet at hele bransjen arbeider lite systematisk med sine arbeidsmiljøforhold. Kjeden har ofte utarbeidet et generelt HMS-system for kjeden, men dette er i liten grad implementert med lokale tilpasninger. Det er generelt liten interesse og kunnskap om systematisk HMS-arbeid. Dette gjelder også de store aktørene. Betegnende for bransjen er lite kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte om ulike problemer som oppstår. De ansatte er ofte overlatt til å løse eventuelle problemer selv.

⁵⁹ STAMI-rapporten "Arbeidsmiljø og helse – hovedrapport" årgang 9 nr. 16 s. 73.

5.3 ECONs vurdering av en utvidelse av ordningen til nye bransjer

I ECON-rapporten ble det foretatt en vurdering av hensiktsmessigheten av å utvide ordningen med regionale verneombud til andre bransjer.⁶⁰ ECON vurderte i rapporten en utvidelse til renholdsbransjen, hotell- og restaurantbransjen og dagligvarehandelen.

Rapporten viser at disse bransjene har store utfordringer når det gjelder HMS, men at disse er forskjellig fra arbeidsmiljøutfordringene i bygge- og anleggsbransjen. ECON mente derfor at det er behov for en nærmere konkretisering av hva som eventuelt skal være de regionale verneombudenes oppgaver i disse bransjene og at en utvidelse av ordningen må vurderes i et helhetlig perspektiv, der strategier for å forbedre arbeidsmiljøet bør drøftes samlet.

ECON anser det for å være en generell mangel på kompetanse med hensyn til hvilke forpliktelser som følger av arbeidsmiljøloven i alle disse bransjene. ECON legger videre til grunn at det er store utfordringer når det gjelder arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i mange virksomheter i de nevnte bransjene.⁶¹

ECON er imidlertid usikre på om en ordning med regionale verneombud er det beste virkemiddelet for å løse disse utfordringene. ECON mener at de synspunktene som er kommet frem i intervjuene ikke gir grunnlag for å avgjøre om ordningen bør utvides eller om andre virkemidler vil være mer effektivt. Det fremholdes i denne sammenheng at en utvidelse av ordningen med regionale verneombud må drøftes i lys av alle alternative strategier for å forbedre arbeidsmiljøet.⁶²

5.4 Utkast til ny forskrift om utvidet ordning med regionale verneombud for visse bransjer - Departementets vurderinger og forslag

5.4.1 Innledning

På bakgrunn av de særlige forhold og utfordringer i renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen med lav organisasjonsgrad, arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplassen og mangel på arbeidskontrakter mv., og de forhold som Arbeidstilsynet har avdekket, foreslås det å utvide ordningen med regionale verneombud til disse bransjene.

Det er avdekket utryddige forhold i deler av disse bransjene i form av brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler (HMS) og svart arbeid. Det er også vanskelig å drive systematisk HMS-arbeid i disse bransjene. Arbeidstilsynet rapporterer om manglende vernetjeneste og lite fokus på og kunnskap om HMS. Både i renhold og hotell og restaurant er det mange arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere. Basert på observasjoner gjennom tilsyn i bransjene mener Arbeidstilsynet at

⁶⁰ ECON s. 72-75.

⁶¹ ECON s. 73.

⁶² ECON s. 73.

risikoen for sosial dumping er høy og at det er behov for tiltak fra myndighetenes side.

Sammen med den vedtatte styrkingen av Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet, vil en utvidelse av ordningen med regionale verneombud til renhold og hotell og restaurant bidra til å styrke seriøsiteten og vernearbeidet og slik skape mer ordnede forhold både for norske og utenlandske arbeidstakere. Departementet legger i denne sammenheng stor vekt på at Arbeidstilsynet mener at ordningen med regionale verneombud virker preventivt og at etaten er positiv til en utvidelse av ordningen til renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen.

Nedenfor følger departementets vurdering og forslag til ny forskrift om regionale verneombud i visse bransjer. Det foretas en gjennomgang av de enkelte bestemmelsene i departementets forslag til ny forskrift, jf. også utkastet til forskrift som følger vedlagt.

5.4.2 Sammendrag

Arbeidsmiljøloven § 6-4 andre ledd gir hjemmel for Arbeids- og inkluderingsdepartementet til å fastsette forskrift om ordning med regionale verneombud. Departementet foreslår at gjeldende forskrift om regionale verneombud oppheves og erstattes av en ny forskrift om en utvidet ordning for visse bransjer, henholdvis bygg og anlegg, renhold og hotell og restaurant. Det legges i forslaget vekt på å videreføre det som fungerer godt i dagens ordning for bygg og anlegg. I tillegg foreslås visse endringer og forbedringer i forhold til dagens modell.

Den primære oppgaven til de regionale verneombudene skal fortsatt være å bidra til at arbeidsmiljølovens regler om opprettelse av lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg overholdes, og å medvirke til at disse blir oppnevnt. De regionale verneombudene skal fungere som verneombud på arbeidsplasser uten valgt verneombud, med samme ansvar og rettigheter som et vanlig verneombud. I tillegg foreslås at de regionale verneombudene gis myndighet til å virke på arbeidsplasser der det er et lokalt verneapparat, dersom det er nødvendig for å bidra til å styrke dette og ellers sikre at arbeidsmiljøloven HMS-krav overholdes.

Den nye ordningen må tilpasses strukturen og den geografiske fordelingen av virksomheter i de nye bransjene; renhold og hotell og restaurant. Det foreslås derfor å åpne for at de regionale verneombudene også kan virke på deltid. Dette vil gi mulighet for en mer fleksibel og dekkende ordning i mer spredt bebodde strøk av landet, uten for høye kostnader. Når det gjelder antall regionale verneombud skal det ikke lenger gjelde noe fast regel om antall eller knytte antallet opp mot Arbeidstilsynets regioninndelinger. Det legges opp til at bransjene selv, representert ved Fondsstyret, skal bestemme antallet regionale verneombud. Antallet skal tilpasses behovet i hver bransje og fastsettes blant annet på bakgrunn av antall arbeidsplasser og antall arbeidstakere innenfor vedkommende bransje i den gitte region.

En utvidet ordning med regionale verneombud skal fortsatt finansieres med en felles avgift betalt inn av arbeidsgiverne i de virksomhetene som omfattes av ordningen. Departementet legger til grunn at dagens avgiftssats (0,065 % av

lønnsutgiftene) vil kunne settes ned i og med at utvidelsen til flere bransjer innebærer at det blir flere avgiftspliktige virksomheter å fordele utgiftene på. På samme måte som i dagens ordning, foreslås det at midlene innbetales til et fond som organiseres som en stiftelse og administreres av et styre, Fondsstyret. Dagens ordning for regionale verneombud avvikles, og de oppsparte fondsmidlene forbeholdes bruk i bygg og anlegg.

Det oppnevnes et felles Fondsstyre for alle bransjer som omfattes av den utvidede ordningen. Fondsstyret skal være det koordinerende leddet i ordningen og styret skal kunne vedta antall regionale verneombud, fordelingsnøkkelen med hensyn til de innkrevde avgiftsmidlene, osv. I tillegg foreslås det å etablere arbeidsutvalg for hver bransje som er omfattet av ordningen, som skal bestå av Fondsstyrets medlemmer fra vedkommende bransje. Ved at arbeidsutvalgene gis myndighet til å treffe beslutninger om ordningen på bransjenivå, tas det sikte på å bidra til at det blir en lite byråkratisk ordning og sikre mer ensartet praktisering av ordningen innenfor de enkelte bransjene. Det legges opp til at både Fondsstyret og de bransjevise arbeidsutvalgene skal bli arenaer for møter og samarbeid mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, der ordningen og andre HMS-utfordringer kan drøftes. Departementet ber særskilt om høringsinstansens synspunkter og innspill med hensyn til hvilke saker eller temaer som bør være gjenstand for drøfting i disse organene.

I ECON-rapporten etterlyses generelle retningslinjer for de regionale verneombudene, som blant annet fastsetter hva som skal være prioriterte oppgaver for ombudene i de aktuelle bransjer, hvordan de skal arbeide, hvilke virksomheter de skal besøke osv. Det foreslås at de bransjevise arbeidsutvalgene pålegges å utarbeide slike generelle retningslinjer for de regionale verneombudene i sine respektive bransjer. Disse retningslinjene skal utdypes og konkretiseres i instruks utarbeidet av forbundene i vedkommende bransje, med utgangspunkt i de ulike arbeidsmiljøutfordringene i bransjene.

5.4.3 Utkast til ny forskrift om regionale verneombud i visse bransjer

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

§ 1 - Formål

Formålsbestemmelsen for gjeldende forskrift 19. september 1997 for bygg og anlegg foreslås videreført i formålsparagrafen til den nye forskriften om regionale verneombud. Formålet for ordningen skal være å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene på arbeidsplassene er i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.

Forslaget innebærer blant annet at de regionale verneombudene ikke skal ha noe direkte ansvar knyttet til kontroll av lønnsvilkår eller vedtak om allmenngjøring etter allmenngjøringsloven. De regionale verneombudene har imidlertid i praksis etter dagens ordning en viktig ”tips-funksjon” når det gjelder sosial dumping som foreslås videreført, se nærmere om dette under kommentarene til forskriften § 6 nedenfor.

§ 2 - Virkeområde

Første ledd

Det foreslås å innføre regionale verneombud i renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen, i tillegg til at de regionale verneombudene for bygge- og anleggsbransjen videreføres.

Det er behov for å definere nærmere i forskriften hvilke typer virksomheter eller deler av disse bransjene som skal være omfattet av ordningen. Etter departementets oppfatning bør bransjetilhørighet defineres ut i fra SSBs bransjekoder (Standard for næringsgruppering, SN2007).

Det vises til at Fondsstyret ved innkreving av avgift etter gjeldende ordning i bygge- og anleggsbransjen allerede benytter SSBs standard som kriterium for hvilke virksomheter som omfattes av ordningen og er avgiftspliktige. SSBs bransjekoder har i mange år også vært benyttet som kriterium for hvilke virksomheter som skal ha bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven⁶³.

Departementet ber om innspill til den foreslåtte avgrensningen, både med hensyn til om den dekker de aktuelle bransjene eller om den skulle treffe for vidt.

Andre ledd

I likhet med gjeldende forskrift for bygg og anlegg, forslås at forskriften ikke skal gjelde for petroleumsvirksomheten.

Kapittel 2 Regionale verneombud

§ 3 – Oppnevning

Etter gjeldende forskrift for bygg og anlegg er det forbundene som oppnevner og ansetter de regionale verneombudene. Departementet foreslår at denne regelen videreføres i ny forskrift.

Departementet har vurdert om det bør gjøres endringer i ordningen på dette punktet, på bakgrunn av en mulig risiko for sammenblanding av tillitsvalgtrollen og vervet som regionalt verneombud. Vi har imidlertid kommet til at det ikke foreligger et slikt endringsbehov. Det kan i denne sammenheng vises til at det i ECON-rapporten ikke er påvist noen sammenblanding av tillitsvalgtrollen og verneombudsrollen som nødvendigvis gjør å flytte arbeidsgiveransvaret. Etter departementets oppfatning er det derfor hensiktsmessig at arbeidsgiveransvaret fortsatt ligger i forbundene. Alternativt måtte det vært Fondsstyret som var arbeidsgiver, og dette ville kreve et helt annet fondsstyre (mht. sammensetning og organisering) enn i dag.

Et viktig krav til de regionale verneombudene er at de må være tydelige på sin rolle som verneombud og skille klart mot tillitsvalgtrollen når de er ute på bedriftsbesøk. For å gjøre denne rolleavklaringen enklere mener departementet at det kan være et poeng å formalisere et krav om at de regionale verneombudene skal ha en egen RVO-logo på hjelm og arbeidsklær (og ikke logo fra eget forbund). Dette praktiseres av

⁶³ jf. forskrift 8. juni 1989 nr. 914 om hvilke virksomheter som skal ha knyttet til seg verne- og helsepersonale (bedriftshelsetjeneste)

flere regionale verneombudene i dag, men departementet mener at det bør tas inn som et krav i de generelle retningslinjene for de regionale verneombudene, se nærmere omtale av forskriften § 14 nedenfor.

Dagens forskrift fastsetter at de regionale verneombudene skal virke på heltid og oppnevnes for fire år av gangen. Departementet foreslår å videreføre fireårsregelen. Det vises til at de regionale verneombudene i praksis er fast ansatt og har kontor plass hos de forbund som har oppnevnt dem, slik at de har et ansettelsesforhold i forbundet uavhengig av oppnevningen. Re-oppnevningen hvert fjerde år har derfor mer form av en formalitet, med unntak selvsagt av de ombudene som eventuelt har fratrudd i løpet av perioden.

Den nye ordningen må tilpasses strukturen og den geografiske fordelingen av virksomheter i henholdsvis hotell- og restaurant- og renholdsbransjen. Departementet foreslår derfor at det i forskriften åpnes for at de regionale verneombudene også kan virke på deltid, der det er hensiktsmessig. Det legges til grunn at en ordning hvor de regionale verneombudene kan oppnevnes på deltid vil være hensiktsmessig f.eks. i mer spredt bebodde deler av landet og vil kunne gi en mer dekkende ordning uten for høye kostnader. I forslaget gis de bransjevise arbeidsutvalgene myndighet til å bestemme antall regionale verneombud på heltid og/eller deltid i den enkelte bransje, jf. forskriften §§ 14. Departementet ber særlig om høringsinstansenes synspunkter på dette forslaget.

§ 4 – Antall verneombud

I henhold til gjeldende ordning i bygg og anlegg skal det som hovedregel være et regionalt verneombud i hvert av Arbeidstilsynets distriktsområder. Departementet mener at en utvidet ordning med regionale verneombud for flere bransjer verken skal være bundet opp til et fast minimums antall eller til Arbeidstilsynets regioninndeling.

Det legges opp til at bransjene selv representert ved Fondsstyret, skal bestemme antallet regionale verneombud. Det er en forutsetning at antallet fastsettes på bakgrunn av behovet i de ulike bransjene og slik at ordningen ut fra forholdene kan fylle sitt behov, jf. formålsbestemmelsen i forskriften § 1.

Ordnningen i bygge- og anleggsbransjen bygger i dag på større regioner med et fast bestemt antall heltidsansatte regionale verneombud. Det foreslås i utgangspunktet ikke endringer i dette. Den nye ordningen må imidlertid tilpasses strukturen og den geografiske fordelingen av virksomheter i hhv. renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen. Dette kan innebære at ordningene i de nye bransjene konkret bør utformes på andre måter enn hva tilfellet er med de eksisterende ordningene i bygg og anlegg. Antallet regionale verneombud i de nye bransjene må blant annet tilpasses antall arbeidsplasser og antall arbeidstakere innenfor vedkommende bransje i den gitte region.

§ 5 – Kvalifikasjoner m.v.

Første ledd

Departementet mener at den gjeldende forskriftens bestemmelse om hvilke kvalifikasjonskrav den som skal være regionalt verneombud skal ha, bør videreføres.

Gjeldende forskrift stiller relativt strenge krav til den som skal inneha vervet som regionalt verneombud. Vedkommende må ha minst tre års erfaring fra arbeid innenfor de faggrupper han/hun skal være regionalt verneombud for. I tillegg kreves at regionale verneombud må ha minst tre års erfaring som tillitsvalgt, og i minst to av disse må vedkommende ha vært verneombud (valgt av lokal fagforening).

Etter departementets mening bør den som oppnevnes som regionale verneombud både ha erfaring som verneombud og ha gjennomgått grunnopplæring som verneombud⁶⁴, samt erfaring som tillitsvalgt. Erfaring utelukkende som tillitsvalgt kan ikke være tilstrekkelig, fordi det dreier seg om en verneombudsordning.

Departementet foreslår at gjeldende kvalifikasjonskrav videreføres i § 5 første ledd.

Andre ledd

Departementet foreslår at det inntas en dispensasjonshjemmel i andre ledd. Det foreslås at arbeidsutvalget for den enkelte bransje etter søknad fra forbundene skal kunne godkjenne andre kvalifikasjonskrav enn de som foreslås fastsatt i første og andre ledd. Bakgrunnen for forslaget er å sikre at en eventuell mangel på personer som fyller de formelle kvalifikasjonskravene etter første ledd, særlig i de nye bransjene, ikke skal hindre at det kan oppnevnes regionale verneombud i samsvar med behovet i den enkelte bransje. Departementet legger imidlertid til grunn at også regionale verneombud som tilsettes etter dispensasjon, må ha kvalifikasjoner som gjør dem i stand til å ivareta sine oppgaver. De bransjevise arbeidsutvalgene anses å være nærmest til å vurdere hvilke kvalifikasjonskrav som bør stilles ut fra deres kjennskap til forholdene og utfordringer i vedkommende bransje.

Departementet ber særskilt om høringsinstansenes merknader til dette punktet.

Tredje ledd

Kravet om at de regionale verneombudene skal gjøre seg kjent med HMS-reglene i vedkommende bransje videreføres.

§ 6 – Regionale verneombuds myndighet og oppgaver

Første ledd

Den primære oppgaven for de regionale verneombudene skal fortsatt være å bidra til at arbeidsmiljølovens regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg overholdes, ved å medvirke til at slike blir opprettet. Ved siden av dette blir den viktigste oppgaven for de regionale verneombudene å fungere som verneombud på arbeidsplasser uten valgt verneombud, og i kraft av denne oppgaven, drive konkret vernearbeid på vedkommende arbeidsplass.

Etter dagens forskrift for bygg og anlegg har de regionale verneombudene ikke som oppgave å kontrollere lønn eller vedtak om allmenngjøring etter allmenngjøringsloven. En slik kontrollfunksjon anses prinsipielt å skille seg fra de oppgaver av vernemessig karakter knyttet til HMS som ombudene ellers har etter forskriften. Arbeidstilsynet rapporterer likevel at de har et svært nyttig samarbeid med de regionale verneombudene i forbindelse med arbeidet med sosial dumping.

⁶⁴ Jf. forskrift til arbeidsmiljøloven om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 11

Selv om de regionale verneombudene ikke har noe direkte ansvar knyttet til lønn, bidrar de likevel i praksis med tips på grunnlag av det de ser og observerer når de er ute i virksomhetene. De regionale verneombudenes ”tips-funksjon” knyttet til sosial dumping er en verdifull funksjon som bør videreføres. Samtidig mener departementet i utgangspunktet at kontroll av lønn i henhold til allmenngjorte tariffavtaler heller ikke framover skal være en oppgave for de regionale verneombudene. Departementet ber særskilt om høringsinstansens synspunkter på dette spørsmålet, herunder om ombudenes tipsfunksjon eventuelt bør reguleres i forskriften.

Etter gjeldende forskrift er det ikke avklart hvilke oppgaver og myndighet de regionale verneombudene har på arbeidsplasser der partene har inngått avtale om en annen ordning enn verneombudsordning, noe som de små bedriftene har en viss anledning til etter arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd. Etter departementets oppfatning må de regionale verneombudene anses for å ha myndighet og oppgaver også på disse arbeidsplassene. Det vises til at det nettopp er i de små virksomhetene det er viktig å forbedre vernearbeidet.

Andre ledd

De regionale verneombudene har etter dagens regler ingen myndighet til å virke på arbeidsplasser som har valgt lokalt verneombud i henhold til arbeidsmiljøloven § 6-1. I følge ECON-rapporten kan det imidlertid synes som om regionale verneombud i praksis også oppsøker og utfører arbeid på arbeidsplasser som har lokalt verneombud. I virksomheter hvor det lokale vernearbeidet av en eller annen grunn ikke fungerer vil det regionale verneombudet kunne ha en selvstendig rolle og som sådan bidra til å styrke det lokale apparatet. Departementet mener derfor at forskriften bør endres i samsvar med det som er praksis på dette punktet.

Det foreslås derfor en ny bestemmelse i annet ledd som gir regionale verneombud myndighet til å utføre arbeid også på arbeidsplasser som har lokalt verneombud, dersom det er nødvendig for å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen er i samsvar med arbeidsmiljøloven. Dette kan for eksempel være aktuelt i tilfeller der det er åpenbart at verneombudet ikke utfører de oppgaver som er pålagt gjennom arbeidsmiljøloven og forskrifter til loven eller hvor det av andre grunner kan være behov for det regionale verneombudet. Denne regelen skal imidlertid ikke gjelde på arbeidsplasser hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg.

Tredje ledd

Det foreslås å videreføre gjeldende bestemmelse om at regionale verneombud kan delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomhetene.

Fjerde ledd

Det foreslås å videreføre gjeldende bestemmelse om at regionale verneombud på arbeidsplasser hvor det ikke er valg verneombud, skal gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksomme på plikten til å velge verneombud. Verneombudet skal gi melding til Arbeidstilsynet dersom verneombud likevel ikke velges.

Femte ledd

Forslaget innebærer en videreføring av gjeldende bestemmelse om hvilket ansvar regionale verneombud skal ha på arbeidsplasser med flere arbeidsgivere og hvor virksomhetene ikke har avtalt hvem av dem som skal ha samordning av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid. I slike tilfeller skal det regionale verneombudet

gjøre arbeidsgiverne oppmerksom på plikten til skriftlig å avtale hvem av dem som skal ha samordningsansvaret.

Sjette ledd

Forslaget innebærer en videreføring av gjeldende bestemmelse om at dersom det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som har plikt til det etter arbeidsmiljøloven, skal de regionale verneombudene gjøre arbeidsgiver og arbeidstaker oppmerksomme på denne plikten. Verneombudet skal gi melding til Arbeidstilsynet dersom arbeidsmiljøutvalg likevel ikke velges.

§ 7 – Rett til opplysninger

Det foreslås å videreføre gjeldende bestemmelsen om at regionale verneombud har rett til opplysninger tilsvarende det de ordinære verneombudene har krav på og ellers de opplysninger som verneombudet måtte ha behov for for å utføre sine oppgaver.

§ 8 – Taushetsplikt

Forslaget viderefører gjeldende bestemmelse om taushetsplikt. Det innebærer at de regionale verneombudene på samme måte som de lokale verneombudene og representantene i arbeidsmiljøutvalget, har taushetsplikt om personlige forhold og forretningshemmeligheter som verneombudet får kjennskap til gjennom vervet, jf. § 11 i forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Kap. 3 Finansiering og organisering

§ 9 – Avgift

Første ledd

Det foreslås en finansieringsordning som tar utgangspunkt i den eksisterende ordningen i bygg- og anlegg. Det innebærer at en utvidet ordning med regionale verneombud fortsatt skal finansieres ved at arbeidsgiverne i alle bransjer som er omfattet betaler en felles avgift som utgjør en bestemt prosent av lønnsutgiftene (per i dag 0,065 % og minimum kr. 250). Departementet vil komme tilbake til størrelsen på avgiften i forbindelse med fastsettelse av forskriften. Se også nedenfor under punkt 5.5.

Fondsstyret skal fortsatt ha ansvaret for innkreving av avgiften, og skal også fastsette en innkrevingsinstruks, jf. forslaget til § 12.

Midlene som betales inn av arbeidsgiverne gjennom avgiften skal inngå i et nytt fond som, på samme måte som i dag, etableres som en stiftelse og ledes av et nytt felles fondsstyre med representanter fra partene på begge sider i alle bransjer som er omfattet av forskriften, jf. forslaget til § 12. De oppsparte fondsmidlene etter dagens ordning skal i denne sammenheng holdes utenfor og forbeholdes bruk i bygg og anlegg.

Andre ledd

Forslaget viderefører gjeldende bestemmelse om at departementet kan bestemme

endringer i avgiftssatsen og fastsette et innkrevingsgebyr som dekker utgiftene ved innkreving av avgiften.

§ 10 – Dekning av utgifter til de regionale verneombudenes virksomhet

Første ledd

Departementet foreslår at de bransjevis arbeidsutvalgene, jf. forslaget til § 13, får ansvaret for å dekke (refundere) lønn og sosiale utgifter til de regionale verneombudene som inngår i ordningen i vedkommende bransje. Se også nærmere omtale av arbeidsutvalgene og deres oppgaver i kommentarene til forslaget til §§ 13 og 14.

Etter dagens ordning er det Fondsstyret som har denne refusjonsoppgaven, og i praksis er dette en oppgave som fondets sekretariat utfører. Det legges til grunn at sekretariatet også i fortsettelsen vil kunne bistå arbeidsutvalgene med denne oppgaven, jf. forskriften § 17.

Arbeidsutvalgene vil måtte sørge for at utbetalingene til lønn mv. samlet ligger innenfor det beløp som vedkommende bransje skal tildeles i samsvar med den fordelingsnøkkel som det foreslås at Fondsstyret skal bestemme, se nærmere under omtale av forslaget til § 11 nedenfor.

Andre ledd

Det foreslås at det fortsatt skal være Fondsstyret som fastsetter felles satser for alle bransjer til dekning av øvrige utgifter slik som reise, diett og informasjonsmateriell.

Tredje ledd

Det foreslås å videreføre gjeldende bestemmelse om at vedkommende fagforbund dekker utgiftene til kontorhold, utstyr og opplæring av de regionale verneombudene. Vedkommende arbeidsutvalg kan likevel enstemmig vedta å refundere utgifter til opplæring, dersom dette finnes rimelig av hensyn til opplæringens art og omfang.

§ 11 – Fondsstyret

Første ledd

Departementet går inn for at Fondsstyret fortsatt skal bestå av medlemmer fra partene på begge sider og Arbeidstilsynet. Det foreslås at Fondsstyret utvides med åtte nye medlemmer, slik at styret i den utvidede ordningen vil bestå av 13 medlemmer, hvorav seks fra arbeidstakernes organisasjoner og seks fra arbeidsgivernes organisasjoner, samt et medlem fra Arbeidstilsynet. Sistnevnte skal som i dag være styrets leder.

Departementet legger til grunn at følgende forbund og organisasjoner er aktuelle som medlemmer i Fondsstyret:

- I bygge- og anleggsbransjen: Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, Byggenæringens Landsforening og Maskinentreprenørenes Forbund.

- I renholdsbransjen: Norsk Arbeidsmandsforbund, NHO Service og KS.
- I hotell- og restaurantbransjen: Fellesforbundet, NHO Reiseliv og HSH.

Andre ledd

Det forslås at Fondsstyrets medlemmer skal oppnevnes for to år av gangen og at honorar til styrets medlemmer fastsettes av departementet. Dette innebærer en videreføring av dagens regler.

§ 12 - Fondsstyrets oppgaver

Første ledd

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiverne i de bransjene som er omfattet betaler en felles prosentvis avgift av lønnsutgiftene til et fond som administreres av Fondsstyret, jf. § 9. Fondsstyret har ansvaret for innkreving av avgiften og gis i første ledd hjemmel til å fastsette en innkrevingsinstruks, dvs. prosedyreregler for innkreving av avgiften og en praktisk innretning av denne funksjonen. Forslaget innebærer en videreføring av tilsvarende bestemmelse i gjeldende forskrift.

Andre ledd

Fondsstyret har det finansielle ansvaret for forvaltning av den innbetalte avgiften, som skal forvaltes i et fond. Fondsmidlene skal gå til dekning av utgiftene til drift av ordningen, herunder lønn mv til de regionale verneombudene. Bestemmelsen i andre ledd fastsetter at Fondsstyret hvert år skal fastsette hvor stor andel (en fordelingsnøkkel) av den innkrevde avgiften/fondsmidlene som skal gå til dekning av lønnsutgifter for de regionale verneombudene i hver av bransje som er omfattet av ordningen. I samsvar med tildelte midler iht. denne fordelingsnøkkelen, vil de bransjevise arbeidsutvalgene sørge for refusjon til fagforbundene av lønn og sosiale utgifter for de regionale verneombudene i vedkommende bransje, jf. § 10.

Tredje ledd

Det presiseres at det er Fondsstyret som har hjemmel til å bestemme hvor mange regionale verneombud det skal være i hver bransje, jf. forskriften § 4.

Fjerde ledd

Forslaget til fjerde ledd innebærer en ny bestemmelse som fastsetter at Fondsstyret skal oppnevne bransjevise arbeidsutvalg for hver av de bransjer som er omfattet av ordningen og forskriften, jf. forslaget til § 12.

§ 13 - Bransjevise arbeidsutvalg

I tillegg til Fondsstyret foreslås innført såkalte arbeidsutvalg for hver bransje som er omfattet av ordningen, som skal overta noen av de oppgaver som i dag ligger hos Fondsstyret. Ved at arbeidsutvalgene gis myndighet til å treffe beslutninger om ordningen på bransjenivå, tas det sikte på å bidra til at ordningen blir mindre byråkratisk samtidig som det sikres en mer ensartet praktisering av ordningen innenfor de enkelte bransjene.

Første ledd

De bransjevise arbeidsutvalgene som skal bestå av Fondsstyrets medlemmer fra arbeidstakernes og arbeidstakernes organisasjoner i vedkommende bransje. I

tillegg skal det oppnevnes et medlem fra Arbeidstilsynet. Sistnevnte skal fungere som leder av arbeidsutvalget. Det betyr at hvert arbeidsutvalg skal bestå av fem medlemmer, hhv. to fra arbeidstakersiden, to fra arbeidsgiversiden og et fra Arbeidstilsynet.

Andre ledd

Det foreslås at de bransjevis arbeidsutvalgene fungerer for to år av gangen, tilsvarende oppnevningsperioden for Fondsstyret, jf. forslaget til § 11.

§ 14 – Arbeidsutvalgenes oppgaver

Første ledd

Det foreslås at de bransjevis arbeidsutvalgene gis myndighet til å bestemme antall regionale verneombud på heltid og/eller deltid i vedkommende bransje, jf. også forslaget til § 3.

Antallet regionale verneombud (i hele årsverk) og hvor stor andel av avgiften som tilfaller den enkelte bransje, bestemmes av Fondsstyret ut fra behovet i hver bransje, jf. forslaget til § 4. Ved å åpne for at arbeidsutvalgene kan bestemme at de regionale verneombudene også kan virke på deltid, vil man kunne få en mer dekkende og kostnadseffektiv ordning. Det er viktig at den nye ordningen tilpasses strukturen og den geografiske fordelingen av virksomheter i de aktuelle bransjene. I områder med spredt befolkning og få arbeidsplasser, vil det, etter forslaget for eksempel være mulig å bestemme at et regionalt verneombud kan dele sin stilling mellom to bransjer, og fungere i 50 prosent stilling i bygg- og anleggsbransjen og 50 prosent i renholdsbransjen,

Andre ledd

Det foreslås at det er arbeidsutvalget for vedkommende bransje som skal påse at de regionale verneombudene har de kvalifikasjoner som kreves og etter søknad fra forbundene kunne godkjenne andre kvalifikasjonskrav, jf. forslaget til § 5. Departementet legger til grunn at det er hensiktsmessig at denne oppgaven overføres fra Fondsstyret (i dag) til arbeidsutvalgene.

Tredje ledd

Det foreslås at arbeidsutvalget for vedkommende bransje skal gi melding om hvem som er oppnevnt til regionalt verneombud til Fondsstyret, Arbeidstilsynet, vedkommende forbund og vedkommende arbeidsgiverorganisasjoner. Departementet legger til grunn at det er hensiktsmessig at denne oppgaven overføres fra Fondsstyret (i dag) til arbeidsutvalgene.

De virksomheter som omfattes av ordningen skal få melding om hvem som er oppnevnt som regionalt verneombud i forbindelse med innkreving av avgiften.

Fjerde ledd

Det foreslås at de bransjevis arbeidsutvalgene gis myndighet til å bestemme at et regionalt verneombud skal kunne fratras vervet før utløpet av fireårsperioden, dersom vedkommende åpenbart og vedvarende ikke utfører de oppgaver som er pålagt gjennom denne forskriften eller grovt har misbrukt vervet.

I den nye forskriften er det naturlig å foreslå at denne oppgaven overføres fra Fondsstyret til de bransjevise arbeidsutvalgene, blant annet under henvisning til at det er de sistnevnte som skal påse at de regionale verneombud har den kompetanse som kreves, jf. forslaget andre ledd.

Femte ledd

Dette er en ny bestemmelse hvor det foreslås at de bransjevise arbeidsutvalgene skal pålegges å utarbeide generelle retningslinjer for drift og praktisering av ordningen med regionale verneombud innenfor vedkommende bransje. Erfaringene med gjeldende ordning i bygg og anlegg viser at det er behov for slike retningslinjer, jf. omtalen av ECON-rapporten i punkt 3 ovenfor.

Departementet legger til grunn at disse generelle retningslinjene blant annet bør regulere hva som skal være prioriterte oppgaver for de regionale verneombudene i de aktuelle bransjer, hvordan de skal arbeide, hvilke virksomheter de skal besøke osv. Et krav som kan være aktuelt å regulere i denne forbindelse er at de regionale verneombudene skal ha egen RVO-logo på hjelm og arbeidsklær (og ikke logo fra eget forbund) for å motvirke ”rolleblanding” ved deres bedriftsbesøk. Det kan eventuelt også være aktuelt å regulere hvilke krav som bør stilles til nødvendig opplæring (kurs) for regionale verneombud innen de enkelte bransjer.

Et godt samarbeid mellom de regionale verneombudene og Arbeidstilsynet er viktig for å oppnå best mulige resultater for arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Departementet mener derfor at det også kan være hensiktsmessig å innføre krav (retningslinjer) om at de regionale verneombudene skal formalisere samarbeidet med Arbeidstilsynet, eksempelvis gjennom en samarbeidsavtale.

De generelle retningslinjene til arbeidsutvalgene skal utdypes og konkretiseres i instruksjoner som skal utarbeides av forbundene, jf. forslaget til § 15. Forbundenes instruksjoner skal godkjennes av arbeidsutvalgene.

§ 15 - Forbundenes oppgaver

Første ledd

I følge forslag til § 3 er det forbundene som skal oppnevne og ansette de regionale verneombudene. Bestemmelsen i forslaget til § 15 første ledd inneholder en liste over hvilke forbund som har myndighet til å oppnevne regionale verneombud i de respektive bransjene. Disse forbundene plikter også å gi melding til arbeidsutvalget for vedkommende bransje, jf. forslaget til § 12, om hvem som er blitt oppnevnt.

Andre ledd

Forbundene er etter dagens ordning pålagt å utarbeide planer/instruksjoner for de regionale verneombudenes virksomhet. Dette blir i praksis ikke etterspurt, jf. punkt 2.2.4 foran. Departementet anser slike planer og instruksjoner for å være hensiktsmessige verktøy i denne sammenheng og foreslår at plikten til å utarbeide planer og instruksjoner videreføres og forsterkes i den nye forskriften. Etter forslaget pålegges forbundene å utarbeide instruksjoner for de regionale verneombudene i sin bransje. Instruksene skal lages med utgangspunkt i de generelle retningslinjene fra arbeidsutvalgene, jf. forslaget til § 14, og de skal godkjennes av arbeidsutvalget i vedkommende bransje.

§ 16 - Årsrapporter mv.

Første ledd

Regionale verneombud skal innen 1. februar sende rapport til sine respektive forbund om sin virksomhet i det foregående året.

Andre ledd

Forbundene skal innen 15. februar sende rapport til arbeidsutvalget for vedkommende bransje om virksomheten til sine verneombud det foregående året.

Tredje ledd

Arbeidsutvalgene skal innen 1. mars utarbeide rapport til Fondsstyret om de regionale verneombudenes virksomhet innen vedkommende bransje i det foregående året, inkludert årsregnskap.

Fjerde ledd

Fondsstyret skal innen 1. april utarbeide årsrapport om ordningen i det foregående året, inkludert årsregnskap, planer og rapporter fra arbeidsutvalgene og forbundene i de bransjer som omfattes av forskriften.

Femte ledd

Årsrapporter, planer og årsregnskap sendes de relevante hovedorganisasjonene, Arbeidstilsynet og departementet.

§ 17 – Arbeidstilsynet

Bestemmelsen innebærer at Arbeidstilsynet skal fungere som sekretariat for Fondsstyret og for de bransjevise arbeidsutvalgene i den grad det er behov for det.

Kap. 4 Avsluttende bestemmelser

§ 18 – Klage

Gjeldende bestemmelse om klageadgang foreslås videreført i den nye forskriften.

§ 19 - Straffeansvar

Gjeldende bestemmelse om straffeansvar foreslås videreført i den nye forskriften. Den fastsetter at overtredelse av forskriften eller vedtak gitt i medhold av denne, eller medvirkning til dette, er straffbart i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 20 – Ikrafttredelse

Det legges opp til at forskriften kan vedtas 1. januar 2010 med sikte på ikrafttredelse i løpet av 2010. Det vil være nødvendig med omkring et halvt års tid til forberedelser i forbindelse med innføring av ordningen, slik at den tidligst kan være på plass i løpet av høsten 2010.

Det foreslås at gjeldende forskrift 19. september 1997 nr. 1018 om regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen blir opphevet fra samme tid.

5.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det foreslås som nevnt i punkt 5.4.3, jf. forslaget til § 9, at ordningen med regionale verneombud fortsatt skal finansieres av arbeidsgiverne i de bransjene som omfattes, gjennom en avgift. Departementet har innhentet bistand fra Econ Pöyry til beregningen av inntekspotensialet for mulige finansieringsmodeller ved utvidelse av ordning til renholds- og hotell- og restaurantbransjen.

Som beskrevet foran skal antallet regionale verneombud på landsbasis i de nye bransjene bestemmes ut fra behovet i de ulike deler av landet, med utgangspunkt i antall bedrifter og ansatte i bransjene, jf. punkt 5.4.3, jf. forslaget til forskrift § 4. I dagens ordning i bygg og anlegg er det 27 regionale verneombud. Det legges ikke opp til å gjøre endringer i dette antallet. Det forutsettes videre at det er ett felles fondsstyre for ordningen og at oppsparte fondsmidler i gjeldende ordning skal holdes utenfor og forbeholdes bruk i bygg og anlegg. Hvordan man i praksis skal disponere/administrere oppsparte fondsmidler må behandles særskilt i samarbeid med partene i bygg og anlegg.

For å kunne få et bilde av kostnadene og finansieringsbehovet har vi likevel fortatt en beregning basert på et bestemt antall nye regionale verneombud. Hvis det tas utgangspunkt i samme forhold mellom antall sysselsatte og antallet verneombud som i bygge- og anleggsbransjen, kan det tilsi at det til sammen skal være 20 nye regionale verneombud i renhold og hotell og restaurant. Dette er forutsetningen i beregningene som gjengis nedenfor.

Som beskrevet i punkt 5.4.3, jf. forslaget til § 9, går departementet i sitt forslag inn for en finansieringsmodell med en felles avgiftssats for de tre bransjene. Dersom man viderefører samme sats som i dagens ordning viser inntektsberegningen for de nye bransjene at det vil mangle ca. 3,4 millioner kroner for å kunne dekke kostnadene for 20 nye regionale verneombud. Ved en fellesfinansiering mellom alle de tre bransjene vil det i utgangspunktet også bli et underskudd på ca. 450.000 kroner. Dersom man legger til grunn at prosjekt- og investeringskostnader i bygge- og anleggsbransjen, som ikke er nødvendige for selve driften av ordningen, kan dekkes av de oppsparte fondsmidlene, er en utvidelse med 20 regionale verneombud mulig, samtidig som man også trolig kan redusere dagens avgiftssats på 0,065 prosent noe.

En alternativ finansieringsmodell kunne vært å innføre differensierte satser for de tre bransjene. Dette alternativet ville eventuelt krevd en høyere avgiftssats enn dagens i både renhold og hotell og restaurant enn i den foreslåtte modellen.

Etter departementets vurdering er en finansieringsmodell med en felles avgiftssats for de tre bransjene den beste. Dette er en modell som er enkel å administrere og den blir den rimeligste for alle bransjer. Modellen bygger på den forutsetning at det er partene, representert ved Fondsstyret, som skal kunne vedta antall verneombud og bestemme fordelingsnøkkelen for den innkrevde avgiften. Departementet viser til at denne modellen gir mulighet for at dagens avgiftssats (0,065 prosent) vil kunne settes noe ned, i og med at utvidelsen til flere bransjer som innebærer at det blir flere avgiftspliktige virksomheter å fordele utgiftene på. Det betyr at den økonomiske belastningen for arbeidsgiverne i bygg og anlegg blir redusert, mens arbeidsgiverne innen renhold og hotell og restaurant blir påført nye utgifter gjennom avgiften.

Departementet legger videre til grunn at det vil være behov for en startkapital fra staten til dekning av driften av ordningen i de nye bransjene inntil ordningen blir selvfinansierende gjennom avgiftsinnkrevningen. Det vises til at det ved oppstart av ordningen i byggenæringen i 1981, ble bevilget en oppstartkapital i form av et forskuddslån på sju millioner kroner over statsbudsjettet, som senere ble betalt tilbake. Departementet vil komme nærmere tilbake til dette i forbindelse med fastsettelse av forskriften.

Vedlegg

Utkast til forskrift om regionale verneombud for visse bransjer

Fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet xxxxxx med hjemmel i lov 15. Juni 2007 nr. 38 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-4 første og fjerde ledd og § 6-4 annet og tredje ledd.

Kap. 1 Innledende bestemmelser

§ 1. Formål

Formålet med forskriften er å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene i virksomheter som omfattes av forskriften er i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.

§ 2. Virkeområde

Forskriften gjelder for virksomheter innenfor bygge- og anleggsbransjen, hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen, herunder virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere (enkeltpersonforetak), jf. følgende næringsgrupperinger:

Næring - hovedområde	Næringskode	Hovedgruppe eller undergruppe der bare deler av hovedgruppen er omfattet
F Bygge- og anleggsvirksomhet	41 Oppføring av bygninger	41.2 Oppføring av bygninger
	42 Anleggsvirksomhet	42.1 Bygging av veier og jernbaner 42.2 Bygging av vann- og kloakkanlegg, og anlegg for elektrisitet og telekommunikasjon 42.9 Bygging av andre anlegg
	43 Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet	43.1 Riving og grunnarbeid 43.2 Elektrisk installasjonsarbeid, VVS-arbeid og annet installasjonsarbeid 43.3 Ferdiggjøring av bygninger 43.9 Annen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet

I Overnattings- og serveringsvirksomhet	55 Overnattingsvirksomhet	55.1 Hotellvirksomhet 55.2 Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter 55.3 Drift av campingplasser og turisthytter 55.9 Annen overnatting
	56 Serveringsvirksomhet	56.1 Restaurantvirksomhet 56.2 Cateringvirksomhet og kantiner drevet som selvstendig virksomhet 56.3 Drift av barer
N Forretningsmessig tjenesteyting	81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift	81.2 Rengjøringsvirksomhet

Forskriften gjelder ikke for petroleumsvirksomheten.

Kap. 2 Regionale verneombud

§ 3. Oppnevning

Regionale verneombud oppnevnes og ansettes av forbundene, jf. § 15. Regionale verneombud oppnevnes for fire år av gangen og kan virke på heltid eller deltid, jf. § 14.

§ 4. Antall verneombud

Fondsstyret bestemmer antall regionale verneombud for bransjene som er omfattet av forskriften i henhold til § 2, på bakgrunn av hva som anses å være behovet i hver bransje og slik at ordningen kan gjennomføres i samsvar med formålet i forskriften § 1.

§ 5. Kvalifikasjoner m.v.

Regionale verneombud skal ha minst tre års erfaring fra arbeid innenfor en av de faggruppene de skal være regionale verneombud for. Regionale verneombud skal i tillegg ha minst tre års erfaring som tillitsvalgt, hvorav minst to år som verneombud.

Arbeidsutvalget i vedkommende bransje, jf. § 14, kan etter søknad fra forbundene godkjenne andre kvalifikasjonskrav enn de som følger av første ledd.

Regionale verneombud plikter å gjøre seg kjent med de regler om helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene som gjelder for vedkommende bransje jf. § 2.

§ 6. Regionale verneombuds myndighet og oppgaver

På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud skal regionale verneombud arbeide som verneombud med samme myndighet som verneombud har etter arbeidsmiljøloven § 6-2 første til sjette ledd og § 6-3. De regionale verneombudene har tilsvarende myndighet overfor enkeltmannsforetak.

På arbeidsplasser hvor det er valgt verneombud kan regionale verneombud arbeide med samme myndighet som etter første ledd, dersom det er nødvendig for å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen er i samsvar med arbeidsmiljøloven. Dette gjelder likevel ikke på arbeidsplasser hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg.

Det regionale verneombudet kan delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å velge verneombud etter arbeidsmiljøloven § 6-1. Hvis verneombud etter dette ikke velges, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

På arbeidsplasser med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og hvor virksomhetene ikke har avtalt hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiverne oppmerksom på plikten til skriftlig å avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Dersom arbeidsgiverne etter dette ikke avtaler hvem som skal ha ansvaret for samordningen, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

Dersom det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som har plikt til det etter arbeidsmiljøloven § 7-1, skal de regionale verneombudene gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på denne plikten. Hvis arbeidsmiljøutvalg etter dette ikke opprettes, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

§ 7. Rett til opplysninger

Regionale verneombud har tilsvarende krav på opplysninger fra bedriftene som ordinært valgte verneombud har og ellers de opplysninger som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver etter § 6 i denne forskrift.

§ 8. Taushetsplikt

Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med § 10 i forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Kap 3. Finansiering og organisering

§ 9. Avgift

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiverne i virksomheter som omfattes av forskriften betaler en avgift på XX % av lønnsutgiftene til Fondet for regionale verneombud. Avgiften skal minst være kr. 250. For enkeltpersonforetak skal

avgiften være kr. 250.

Departementet kan bestemme endringer i avgiftssatsen. Departementet kan herunder fastsette et innkrevingsgebyr som dekker utgiftene ved innkrevingen av avgiften.

§ 10. Dekning av utgifter til de regionale verneombudenes virksomhet

Arbeidsutvalgene fastsetter hvert år refusjonen til fagforbundene av lønns- og sosiale utgifter for de regionale verneombudene i de respektive bransjer i samsvar med den fordelingsnøkkel mellom bransjene som er bestemt av Fondsstyret, jf. § 12.

Fondsstyret fastsetter felles satser for alle bransjer til dekning av øvrige utgifter slik som reise, diett og informasjonsmateriell.

Vedkommende fagforbund dekker utgiftene til kontorhold, utstyr og opplæring av de regionale verneombudene. Vedkommende arbeidsutvalg kan likevel enstemmig vedta å refundere utgifter til opplæring, dersom dette finnes rimelig av hensyn til opplæringens art og omfang.

§ 11. Fondsstyret

Fondet ledes av et styre med 13 medlemmer, hvorav 6 medlemmer oppnevnes av arbeidstakernes organisasjoner, 6 medlemmer av arbeidsgivernes organisasjoner, og et medlem av Arbeidstilsynet, som er styrets leder.

Fondsstyrets medlemmer oppnevnes for to år av gangen. Departementet fastsetter honorar til styrets medlemmer.

§ 12. Fondsstyrets oppgaver

Fondsstyret innkrever avgiften og fastsetter instruks for innkreving av avgiften, jf. § 9.

Fondsstyret vedtar hvert år en fordelingsnøkkel som fastsetter hvor stor andel av den innkrevde avgiften som skal gå til dekning av utgifter til de regionale verneombudenes virksomhet i de bransjer som omfattes av ordningen, jf. § 2.

Fondsstyret fastsetter antall verneombud i hver bransje, jf. § 4.

Fondsstyret kan fatte vedtak om at det kan iverksettes utredninger, analyser og prosjekter som de regionale verneombudene kan gjøre seg nytte av i sitt arbeid.

Fondsstyret skal oppnevne bransjevise arbeidsutvalg, jf. § 13, for hver av bransjene som er omfattet av ordningen med regionale verneombud, jf. § 2.

§13. Bransjevise arbeidsutvalg

De bransjevise arbeidsutvalgene skal bestå av Fondsstyrets medlemmer fra arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner i vedkommende bransje. I

tillegg skal det oppnevnes et medlem fra Arbeidstilsynet, som er arbeidsutvalgets leder.

De bransjevisse arbeidsutvalgene fungerer for to år av gangen, tilsvarende oppnevningsperioden i Fondsstyret, jf. § 11.

§14. Arbeidsutvalgets oppgaver

Arbeidsutvalget for vedkommende bransje skal fastsette hvor mange regionale verneombud som skal virke på heltid og/eller deltid, jf. § 3.

Arbeidsutvalget for vedkommende bransje påser at de regionale verneombudene har de kvalifikasjoner som kreves og kan etter søknad fra forbundene godkjenne andre kvalifikasjonskrav, jf. § 5.

Arbeidsutvalget for vedkommende bransje gir melding om hvem som er oppnevnt til regionalt verneombud til Fondsstyret, Arbeidstilsynet, vedkommende forbund og vedkommende arbeidsgiverorganisasjoner. De virksomheter som omfattes av ordningen gis melding om hvem som er oppnevnt som regionalt verneombud i forbindelse med Fondsstyrets innkreving av avgiften.

Arbeidsutvalget for vedkommende bransje kan bestemme at et regionalt verneombud skal fratas vervet før utløpet av fireårsperioden, dersom vedkommende åpenbart og vedvarende ikke utfører de oppgaver som er pålagt gjennom denne forskriften eller grovt har misbrukt vervet.

Arbeidsutvalgene i vedkommende bransje, skal utarbeide generelle retningslinjer for de regionale verneombudene, og godkjenne instruksjer utarbeidet av forbundene jf. § 15.

§ 15. Forbundenes oppgaver

Regionale verneombud for byggevirksomhet og hotell- og restaurantvirksomhet oppnevnes av Fellesforbundet. Regionale verneombud for anleggsvirksomhet og rengjøringsvirksomhet oppnevnes av Norsk Arbeidsmandsforbund. De regionale verneombudene ansettes i forbundene. Forbundene gir melding til arbeidsutvalget for vedkommende bransje, jf. § 12, om hvem som er oppnevnt.

Forbundene skal utarbeide instruksjer for de regionale verneombudene i vedkommende bransje med utgangspunkt i de generelle retningslinjer fastsatt av arbeidsutvalget etter § 14. Instruksene skal godkjennes av arbeidsutvalget for vedkommende bransje.

§ 16. Årsrapporter mv.

Regionale verneombud skal innen 1. februar sende rapport til sine respektive forbund om sin virksomhet det foregående året.

Forbundene skal innen 15. februar sende rapport til arbeidsutvalget for vedkommende bransje om virksomheten til sine verneombud det foregående året.

Arbeidsutvalgene skal innen 1. mars utarbeide rapport til Fondsstyret om de regionale verneombudenes virksomhet innen vedkommende bransje i det foregående året, inkludert årsregnskap.

Fondsstyret skal innen 1. april utarbeide årsrapport om ordningen i det foregående året, inkludert årsregnskap, instruksjer og rapporter fra arbeidsutvalgene og forbundene i de bransjer som omfattes av forskriften.

Årsrapporter, planer og årsregnskap sendes de relevante hovedorganisasjonene, Arbeidstilsynet og departementet.

§ 17. Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er sekretariat for Fondsstyret og arbeidsutvalgene.

Kap. 4 Avsluttende bestemmelser

§ 18. Klage

Arbeidsutvalgenes og Fondsstyrets vedtak kan påklages til departementet.

§ 19. Straffeansvar

Overtredelse av forskriften eller vedtak i medhold av denne, eller medvirkning til dette, er straffbart i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 20. Ikrafttredelse

Denne forskrift trer i kraft [xxxxxx]. Fra samme tid oppheves forskrift av 19. september 1997 nr. 1018 om regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen.