

Anne Mette Ødegård,
Rolf K. Andersen, Bård Jordfald,
Kristine Nergaard og
Sissel C. Trygstad

Utelivsbransjen – utvikling i arbeidsforhold etter 2014



Anne Mette Ødegård, Rolf K. Andersen, Bård Jordfald,
Kristine Nergaard og Sissel C. Trygstad.

Utelivsbransjen – utvikling i arbeidsforhold etter 2014

Fafo-rapport 2020:26

Fafo-rapport 2020:26

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0574-9

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning og problemstillinger	9
1.1 Problemstillinger	9
1.2 Gangen i rapporten.....	10
2 Bakgrunn	12
3 Metode og data	14
3.1 Metodisk refleksjon.....	15
4 Sysselsettings- og bedriftsstruktur	17
4.1 Sysselsetting og foretaksstruktur	17
4.2 Hvem arbeider i bransjen.....	22
4.3 Geografisk variasjon	26
4.4 Arbeidstid 2018.....	27
4.5 En bransje med høy turnover (2016 til 2018)	29
4.6 Organisering og tariffavtaledekning 2018.....	32
4.7 Oppsummering	33
5 Nye tiltak – kjennskap og erfaringer	35
5.1 Treparts bransjeprogram.....	35
5.2 Allmenngjøring av tariffavtalen.....	37
5.3 Personallister	39
5.4 Nye krav til kassasystemer.....	42
5.5 Nye regler for tips.....	42
5.6 Prikkbelastning for skjenkesteder	43
5.7 Smilefjes fra Mattilsynet.....	46
5.8 Regionale verneombud	46
5.9 Oppsummering	47
6 Lønnsutvikling	49
6.1 Lønnsfordelingen før og etter allmenngjøring i 2018	50
6.2 Hvem har fått bedret sine lønnsbetingelser?	51
6.3 Har det skjedd endringer i de uregelmessige tilleggene?	55
6.4 Oppsummering	56
7 Arbeidsvilkår og trivsel	57
7.1 Ansettelsesforhold, arbeidsavtale og tillegg for ubekvem arbeidstid	57
7.2 Arbeidsmiljø og sykefravær	60
7.3 Trivsel	64
7.4 Oppsummering	65
8 Samarbeid og HMS-ordninger	67
8.1 Et forhold preget av gjensidig tillit?	67
8.2 Verneapparatet og HMS-arbeid.....	69
8.3 Oppsummering	72

9 Kjennskap til useriøsitet og arbeidslivskriminalitet	73
9.1 Hva vet arbeidstakerne?	74
9.2 Erfaringer fra tilsynsmyndigheter og aktører i bransjen	75
9.3 Oppsummering	76
10 Tilsyn og kontroll.....	78
10.1 Risikobaserte tilsyn	78
10.2 Tilsynsstatistikk	79
10.3 Erfaringer fra tilsynsmyndigheter	81
10.4 Oppsummering	82
11 Har bransjen endret seg?.....	84
11.1 Oppdatering av indikatorene	85
11.2 Behov for nye tiltak.....	89
Litteratur	90

Forord

Koronakrisen vil få stor innvirkning på utelivsbransjen. I skrivende stund finnes det ingen muligheter til å ta høyde for hva slags konsekvenser den vil få. Resultater og vurderinger i denne rapporten skriver seg fra månedene før samfunnet ble nedstengt som følge av viruset. Imidlertid vil denne rapporten fungerer som et godt situasjonsbilde av bransjen like før krisen var et faktum.

I 2014 ble det utgitt en rapport om arbeidsforhold i utelivsbransjen. Her ble det gitt en beskrivelse av bransjen når det gjelder trekk både ved arbeidstakerne og virksomhetene, ulike former for omgåelse av og brudd på lover og avtaler ble identifisert, og det ble utviklet et sett indikatorer som var ment som en slags nullpunktmåling for bransjen.

I dette prosjektet følger vi opp resultatene fra forrige undersøkelse med oppdatert kunnskap om arbeidsforhold og useriøs virksomhet. Det er treparts bransjeprogram i uteliv som har bestilt utredningen, med Arbeidstilsynet som oppdragsgiver. Vi vil takke Arbeidstilsynets representanter og de andre deltakerne i bransjeprogrammet for aktiv deltakelse og gode innspill. Videre skal intervjuobjektene ha en stor takk.

Takk for samarbeidet til Norstat, Kantar og Fellesforbundet, for bistand med spørreundersøkelsen. Tusen takk til Ketil Bråthen, som har hjulpet til med gjennomføringen av den delen av spørreundersøkelsen som gikk til Fellesforbundets medlemmer. Ragnhild Steen Jensen har vært kvalitetssikrer og fortjener takk for jobben. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt manus og figurer til en ferdig rapport.

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, oktober 2020
Anne Mette Ødegård
prosjektleder

Sammendrag

I 2014 ble det utgitt en rapport om arbeidsforhold i utelivsbransjen. Her ble det gitt en beskrivelse av bransjen når det gjelder trekk både ved arbeidstakerne og virksomhetene, ulike former for omgåelse av og brudd på lover og avtaler ble identifisert, og det ble utviklet et sett indikatorer som var ment som en slags nullpunktmåling for bransjen. Denne rapporten er en oppfølging av resultatene fra forrige undersøkelse, med oppdatert kunnskap om arbeidsforhold og useriøs virksomhet.

All datainnsamling ble gjort før Norge «stengte ned» på grunn av Covid-19-viruset i mars 2020. Tusenvis av arbeidsplasser står i fare, og mange bedrifter frykter tap av kompetanse på lang sikt. I denne rapporten tas det ikke høyde for hva slags konsekvenser pandemien vil få på lengre sikt. Imidlertid kan resultatene fra undersøkelsen brukes som en situasjonsrapport for bransjen *før* pandemien, og dermed bli nyttig for kommende undersøkelser.

Utelivsbransjen – som i denne sammenhengen betyr restauranter og barer – har noen strukturelle betingelser som gjør at endringsarbeid kan være krevende. Det omfatter i hovedsak sammensetningen av ansatte og høy turnover, både hva gjelder arbeidstakere og virksomheter. Bransjen er også preget av mange små virksomheter og lav organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Dette medfører at partenes rolle som pådrivere i et endringsarbeid vanskeliggjøres, sammenliknet med hva vi for eksempel ser innen renhold, der store organiserte virksomheter kan fungere som pådrivere.

Betydelig vekst

Fra 2012 til 2019 var det en betydelig vekst i bransjen, både i antall foretak og sysselsatte. Antall skjenkebevillinger har også økt. I 2018 var det 67 500 arbeidsforhold i bransjen. Uteliv sysselsetter om lag like mange kvinner som menn. Bransjen er arbeidsintensiv, og har beskjedne krav til formell kompetanse. Derfor fungerer også uteliv som en viktig inngangsport til arbeidslivet for mange mennesker. Dette gjenspeiles blant annet i en ung arbeidsstokk og et betydelig innslag av sysselsatte med innvandringsbakgrunn. I uteliv finner vi mange studenter som jobber deltid. Blant de som har sin hovedstilling i bransjen er over 60 prosent under 30 år. Nesten halvparten (46 prosent) av de daglig lederne i bransjen har innvandringsbakgrunn. Dette er en økning fra en andel på 35 prosent i 2012. Også blant arbeidstakerne har 46 prosent innvandringsbakgrunn. Det er blitt færre personer med bakgrunn fra de øvrige nordiske landene, mens andelen arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa og fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika har økt.

Mye deltid og lav organisasjonsgrad

Kun 35 prosent av lønnstakerne med hovedstilling i bransjen jobber heltid. 45 prosent av de deltidsansatte har en stilling som innebærer færre enn 20 timer per uke, mens én av fire har under ti timer per uke. Ledere, funksjonærer og kokker er blant de som oftest jobber heltid.

Det er høy gjennomstrømming (turnover) blant arbeidstakerne. Etter tre år har over 70 prosent forlatt sin arbeidsgiver, noe som er omtrent på samme nivå som vi fant i forrige undersøkelse (Trygstad et al. 2014:67). Siden bransjen har mange unge arbeidstakere, er ikke dette så overraskende.

Det er heller ikke så stor andel av de ansatte som er fagorganisert. Samlet har «overnattings- og serveringsbransjen» en organisasjonsgrad på 18 prosent, og 30 prosent av arbeidstakerne jobber i en bedrift som er omfattet av en tariffavtale. Ser vi kun på utelivsbransjen, synker andelen som er omfattet av en tariffavtale til 8 prosent, og 10 prosent av arbeidstakerne er fagorganisert. Også i forrige undersøkelse ble organisasjonsgraden innenfor uteliv anslått til å ligge på mellom 10 og 15 prosent.

Høyere lønn

Tradisjonelt har lønnsnivået i tariffavtalen vært normgivende for mange i bransjen. Fra januar 2018 ble grepet strammet, ved at tariffavtalen (Riksavtalen) ble allmenngjort. Dette betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som jobber innenfor området. Ett av formålene med allmenngjøring er å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige vilkår med norske arbeidstakere. Det viser seg at andelen under minstesats i tariffavtalen ble mer enn halvert etter at allmenngjøringsforskriften ble vedtatt. Virkningen var størst for barkeepere og servitører.

Spørreundersøkelsen viser likevel at det fremdeles er mange som ikke får de tilleggene de har krav på når de jobber overtid, kveld, natt eller helg/helligdager.

Stress, trakassering og trivsel

Arbeidstakerne i utelivsbransjen har ofte ubekvem arbeidstid, og de kan være utsatt for stress, fysiske belastninger og krevende gjester. Trakassering, vold og rus er blant arbeidsmiljøutfordringene. Om lag halvparten av de ansatte som har deltatt i spørreundersøkelsen er enig i at «bransjen egner seg beste for unge folk». Samtidig sier seks av ti at de som regel gleder seg til å gå på jobben, og sykefraværet er på linje med næringslivet for øvrig.

Når det gjelder arbeidstid og anledning til å ta pauser, har det ikke skjedd endringer siden 2013 (forrige undersøkelse). Det har i løpet av de siste årene vært stor oppmerksomhet rundt seksuell trakassering, ikke minst i forbindelse med #metoo-kampanjen. Det er en signifikant økning i andelen som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet sammenliknet med forrige undersøkelse, fra 17 til 22 prosent. Dette kan skyldes en reell økning. Samtidig kan økt oppmerksomhet rundt problemene ha bidratt til at en større andel melder fra om det de er blitt utsatt for. Det er også en signifikant økning i andelen som har blitt utsatt for trusler, fra 14 til 18 prosent. Når det gjelder andelen som er fornøyd med det sosiale miljøet på jobben, så viser den en nedadgående tendens fra 2013 til 2020. Arbeidstakerne var også noe mindre fornøyd med forholdet mellom ledelse og ansatte i 2020.

Lovbrudd på samme nivå

Arbeidstakernes erfaringer med ulovlige forhold, som oppsigelse på dagen, svart arbeid, bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse, salg av smuglervarer og hvitvasking av penger, er på samme nivå som i forrige undersøkelse (2013). Representanter fra tilsynsmyndighetene peker på at i takt med økt kontroll, har virksomhetene tilpasset seg, og blitt mer kreative. Det fører til at kriminaliteten kan bli

mer organisert og ofte mer alvorlig. Innhold i arbeidsavtaler og arbeidstid er fremdeles et problemområde. Arbeidstilsynet avdekker også mange brudd på bestemmelsene om allmenngjort minstelønn.

Små endringer

Lite har endret seg i utelivsbransjen i løpet av årene som har gått siden 2014. Dette viser spørreundersøkelsen blant de ansatte, og det er inntrykket vi har fått fra våre informanter. Allmenngjøring av tariffavtalen har vært det tiltaket som har satt sterkest spor når det gjelder å forbedre vilkårene for de ansatte. Fra de andre tiltakene som er satt i verk i bransjen er det vanskelig å peke på konkrete resultater. Så er det grunn til å spørre om man ville hatt en mer negativ utvikling *uten* disse tiltakene. Denne undersøkelsen viser at flere av de iverksatte tiltakene fortsatt ikke er godt nok kjent i bransjen. Dette begrenser selvfølgelig også tiltakenes effektivitet. I tillegg: til tross for at det har gått seks år mellom de to undersøkelsene, er endring av holdninger og praksis tunge og tidkrevende prosesser.

1 Innledning og problemstillinger

Koronakrisen i 2020 vil få stor innvirkning på utelivsbransjen. I skrivende stund finnes det ingen muligheter til å ta høyde for hva slags konsekvenser den vil få. Resultater og vurderinger i denne rapporten skriver seg fra månedene før samfunnet ble nedstengt i mars 2020, som følge av viruset.

Vinteren 2020 vurderte nesten 60 prosent av de ansatte at virksomheten deres hadde god økonomi. I midten av april viste en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter at 96 prosent av virksomhetene i servering og uteliv hadde gått til permitteringer som følge av koronaviruset, og 63 prosent av virksomhetene manglet penger til å betale regninger. Tusenvis av arbeidsplasser står i fare, og mange bedrifter frykter tap av kompetanse på lang sikt. Flertallet av bedriftene var på dette tidspunktet fornøyd med myndighetenes kompensasjonsordning for faste kostnader ved tapt inntekt.¹

I 2014 ble rapporten «Arbeidsforhold i utelivsbransjen» publisert (Trygstad et al. 2014). Her ble det gitt en beskrivelse av bransjen når det gjelder trekk ved arbeidstakerne og virksomhetene, ulike former for omgåelse av og brudd på lover og avtaler ble identifisert, og det ble utviklet et sett indikatorer som var ment som en slags nullpunktmåling for bransjen. I dette prosjektet følger vi opp resultatene med oppdatert kunnskap om arbeidsforhold og useriøs virksomhet, slik situasjonen var før koronaviruset kom til Norge.

Det er i løpet av de siste årene innført flere tiltak med mål om å bedre forholdene i bransjen. De mest sentrale er allmenngjøring av tariffavtalen, føring av personallister, nye krav til kassaapparater og etablering av regionale verneombud.

I 2013/2014 ble det også etablert et treparts bransjeprogram, informasjonstiltak har blitt iverksatt, og uteliv har vært et satsingsområde for Arbeidstilsynet. Hensikten med bransjeprogrammene, som også er etablert i renhold, transport og bilbransjen, er å mobilisere arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i erkjente utfordringer når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Det er et mål at partene i bransjeprogrammene skal utvikle nye innfallsvinkler, arbeidsformer og metoder som bidrar til bedre resultater enn det myndighetene og partene oppnår hver for seg.²

1.1 Problemstillinger

Useriøs virksomhet er gjerne knyttet til mangler og brudd på regelverket når det gjelder arbeidsavtaler, lønnsutbetaling, arbeidstid, helse, miljø og sikkerhet samt skatter og avgifter. Som del av dette prosjektet, vil det gjennomføres en overordnet vurdering av om bransjen har beveget seg i mer eller mindre useriøs retning fra 2014 til 2020. Er det for eksempel mulig å se en effekt av tiltakene som er iverksatt? Indikatorer utarbeidet i 2014 vil bli brukt som målepunkter og som utgangspunkt for en diskusjon

¹ <https://www.nhoreiseliv.no/tall-og-fakta/reiselivets-status-korona/>

² https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial_dumping/treparts-bransjeprogram/id2339870/

om eventuell justering. Samtidig skal undersøkelsen bidra til fange opp nye utfordringer, som har oppstått etter at forrige rapport ble ferdigstilt (januar 2014).

Denne rapporten består av følgende hovedpunkter:

- Erfaringer med tiltak som er iverksatt de siste årene.
- Utvikling i sysselsettings- og bedriftsstruktur. Inkludert i denne delen er kjennetegn ved de ansatte, som utdanningsnivå, ansiennitet, avtalt arbeidstid, andel med bistillinger, turnover og sykefravær.
- Lønnsutvikling i etterkant av allmenngjøringsvedtaket fra 1. januar 2018. Vi vil også se på utviklingen i faste og variable tillegg.
- Situasjonsbeskrivelse sett fra ansatte. Analyse av svar fra spørreundersøkelse blant ansatte i utelivsbransjen, der funn i 2020 sammenliknes med funn fra 2013, publisert i Trygstad et al. 2014. Surveyen vil blant annet gi oss data om lønns- og arbeidsvilkår, herunder helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet samt kjennskap til useriøsitet i bransjen.
- Situasjonsbeskrivelse sett fra sentrale parter og tilsynsmyndigheter.
- Vurdering av innførte tiltak og justering av indikatorer som ble utarbeidet i 2014 (HMS og arbeidsmiljø, sykefravær, arbeidstid og arbeidsavtaler, vold, trusler og seksuell trakassering, lønn, kompetansenivå og useriøsitet).

1.2 Gangen i rapporten

Kapittel 2 gir en kort bakgrunn for utviklingen i bransjen. En mer grundig historisk gjennomgang av kunnskapsstatus er å finne i rapporten fra 2014, «Arbeidsforhold i utelivsbransjen», som er tilgjengelig på www.faf.no.

I kapittel 3 redegjør vi for innsamling og behandling av data. Vi har brukt tidligere rapporter, registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB) og gjennomført en ny spørreundersøkelse blant ansatte. Utfordringene ved å gjennomføre undersøkelser i denne typen bransje er også diskutert.

Sysselsettings- og bedriftsstruktur er tema for kapittel 4, inklusiv organisasjonsgrad blant arbeidstakerne og tariffavtaledekning. Datagrunnlaget er statistikk fra SSB.

I kapittel 5 går vi gjennom de tiltakene som er gjennomført siden 2014, og hva slags kjennskap og erfaringer aktørene i bransjen har med dem. Det dreier seg om treparts bransjeprogram, allmenngjøring av tariffavtalen, personallister, krav til kassasystemer, nye regler for tips og prikkbelastning for skjenkesteder. Skjenkekontroll er knyttet til avsnittet om prikkbelastning.

Lønnsutvikling er tema for kapittel 6, hvor det blant annet er knyttet spenning til hva slags konsekvenser allmenngjøringsvedtaket har hatt for utviklingen i bransjen.

Kapittel 7 har fått overskriften «arbeidsvilkår og trivsel». Her går vi gjennom resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte som viser utviklingen i ansettelsesforhold, arbeidstid, ulike tillegg, arbeidsmiljø, sykefravær og trivsel på jobben.

I kapittel 8 ser vi nærmere på samarbeid mellom partene på arbeidsplassene og hva slags HMS-ordninger som er på plass.

Kjennskap til useriøs drift og arbeidslivskriminalitet er tema for kapittel 9. Kapitlet bygger på resultatene fra spørreundersøkelsen, samt intervjuer med bransjeaktører og tilsynsmyndigheter.

I kapittel 10 presenterer vi tilsynsstatistikk og arbeidsmetoder fra Arbeidstilsynet.

I kapittel 11 gir vi en oppsummering av endringene i bransjen siden forrige rapport kom ut i 2014. Det gjøres blant annet ved å oppdatere indikatorene som ble utviklet for seks år siden.

2 Bakgrunn

Restauranter, kafeer og puber er arenaer for sosialt samvær, og viktige samlingspunkter i byer og bygder. Utelivsbransjen bidrar også til sysselsetting og verdiskaping, og det har vært vekst de seinere årene. Ifølge Folkehelseinstituttet, er antall skjenkesteder med kommunal bevilling mer enn tredoblet i løpet av de siste 30 årene, fra noe under 2500 i 1980 til nærmere 8000 i 2018.³ Åpningstidene er også betydelig utvidet. Samtidig er bransjen konjunkturutsatt. Finanskrisen i 2008–2009 bremsset veksten i bransjen, blant annet sporbart i form av en reduksjon i antall ansatte (Trygstad et al. 2014). Fra 2010 tok imidlertid veksten seg opp. I 2018 var det 66 937 sysselsatte i «serveringsvirksomhet», og det var 10 800 virksomheter innen servering som hadde salgs- og skjenkebevilling.⁴ Analysene i 2014 viste ganske stabil sysselsetting fra 2000 og framover. De siste årene viser imidlertid statistikken betydelig vekst innen overnatting og servering, og da særlig innen serveringsvirksomhet.

Befolkningsvekst og urbanisering har medført økt etterspørsel etter serveringstjenester. I tillegg endres preferansene som følge av at nordmenn reiser mer enn tidligere, og har fått økt kunnskap og ønsker om internasjonal mat, stort utvalg og høy kvalitet (Damvad 2014). Det er også andre tegn på endringer. Ifølge en rapport fra Damvad (2014), er det en økende profesjonalisering i måten virksomhetene organiserer sin produksjon på. Dette kan handle om utvikling av selskapsstruktur som åpner for stordriftsfordeler i administrasjon og personalutvikling, for eksempel i form av kjeder. Større selskapsenheter vil lettere tiltrekke seg ledere og administrativt nøkkelpersonell med erfaring fra virksomheter i andre næringer (for eksempel overnatting).

Utelivsbransjen har noen strukturelle betingelser som gjør at endringsarbeid kan være krevende. Den er sammensatt når det gjelder ansatte, deres kompetanse, alder og landbakgrunn, med små virksomheter og høy turnover (Trygstad et al. 2014). Tall fra forrige rapport (Trygstad et al. 2014:67) viste at knappe 70 prosent av virksomhetene overlevde i ett år etter etableringen, og om lag 30 prosent kunne gjenfinnes etter fem år. Blant enkeltpersonforetak kunne 20 prosent gjenfinnes etter fem år, og kun 56 prosent av disse overlevde sitt første år.

Nesten halvparten av de ansatte var i 2014 under 25 år, og det er stor utskiftingstakt av arbeidstakere. I 2014 var det kun halvparten av arbeidstakerne som ble gjenfunnet hos arbeidsgiver etter 12 måneder. Videre hadde tre av fire forlatt arbeidsplassen etter tre år. Storparten av arbeidstakerne var ufaglærte.

Videre er bransjen internasjonal. I perioden fra 2001 til 2012 ble andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn fordoblet. Også blant styreledere og daglig ledere var det en økende andel med innvandringsbakgrunn.

Det er også lav organisasjonsgrad på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette medfører at partenes rolle som pådrivere i et endringsarbeid vanskeliggjøres, sammenliknet med hva vi ser innen renhold, der store organiserte virksomheter kan

³ <https://www.fhi.no/nettpub/alkoholinorge/forebyggende-tiltak/salgs--og-skjenkebevillinger-kommunenes-forvaltning-av-alkoholloven/>

⁴ <https://hrr.rvofond.no/aarsrapport/2018/overnatting-og-servering.html>

fungere som pådrivere. Dette gjør det mer utfordrende å arbeide for likere konkurransevilkår og begrense useriøs drift.

Sentrale utfordringer

I kartleggingen fra 2014 var det to sentrale hovedproblemstillinger: 1) Hva utgjør de viktigste kjennetegnene ved utelivsbransjen med særlig vekt på arbeidsforhold, og hva kan forklare spesielle utfordringer? 2) Hva er de viktigste og mest effektive tiltakene som kan bidra til å forebygge og redusere de beskrevne utfordringene?

Å forholde seg til arbeidstidsreglementet ble av arbeidsgiverne sett på som krevende, og arbeidstid pekte seg ut som den største arbeidsmiljøutfordringen. Samlet opplevde yrkesgruppene i utelivsbransjen arbeidsmiljøproblemer større enn andre yrkesgrupper. De ansatte er også utsatt for vold, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Samtidig mente tre av fire at de hadde et godt sosialt arbeidsmiljø, samt at innflytelsen over egne arbeidsoppgaver opplevdes som høy.

Det var en samstemt oppfatning om at en stor del av utelivsbransjen opererer i gråsonen eller utenfor lover og regler. Eierskifter og konkurser ble betraktet som alvorlige problemområder. Konkursraten for serveringsvirksomheter har vært svingende, men klart høyere enn for andre næringer (Damvad 2014). Blant arbeidsgivere som ble intervjuet i forbindelse med Fafo-rapporten fra 2014 (Trygstad et al.), var det en fjerdedel som følte seg truet av konkurrenter som tilbyr servering til lave priser. Utnytting av arbeidskraft og skatteunndragelser var temaer som gikk igjen.

Som omtalt over, er utelivsbransjen internasjonal, men dette er ikke noe nytt (Berntsen 2010). For mange med en utenlandsk opprinnelse har den fungert som en viktig inngangsport til det norske arbeidsmarkedet. Disse arbeidstakerne vil ha varierende kjennskap til norske lover og regler, de vil også i ulik grad mestre norsk. Dette gjør dem mer sårbare i møte med arbeidsgivere som opererer i gråsonen eller i strid med lover og regler.

Også blant arbeidsgiverne finner vi mange med innvandringsbakgrunn, som vil ha varierende kjennskap til norske lover og regler. Fravær av kunnskap om hva som gjelder og hvordan regelverket skal etterleves, har vist seg å ha betydning, selv om man også finner aktører som aktivt bryter lover og avtaler. Både seriøse og useriøse virksomheter kan imidlertid oppleve reguleringene som belastende og som barrierer for entreprenørskap og innovasjon (Damvad 2014). Uteliv er kjennetegnet av relativt lav produktivitet, sammenliknet med en rekke andre bransjer. Dette settes blant annet i sammenheng med skatteunndragelser (ibid.). I tillegg kommer at bransjen er arbeidsintensiv og har beskjedne krav til formell kompetanse. Dette gjør at det er forholdsvis enkelt å starte en bedrift, noe som kan fungere som en inngangsport til arbeidslivet for en del mennesker (Trygstad et al. 2014). Samtidig kan lave oppstartskostnader trekke til seg mennesker som oppretter en bedrift for å tjene raske penger og har ansatte på vilkår som ikke regnes som akseptable i Norge (ibid.). Deler av bransjen har imidlertid problemer med å få tak i kompetent arbeidskraft og å holde på medarbeidere med fagbrev. Dette gjelder særlig kokker (Damvad 2014).

En mer grundig historisk gjennomgang av kunnskapsstatus er å finne i rapporten fra 2014, «Arbeidsforhold i utelivsbransjen», som er tilgjengelig på www.faf.no.

3 Metode og data

I arbeidet med denne rapporten har vi gjennomført dokumentanalyser, spørreundersøkelse, analyser av registerdata samt kvalitative intervjuer. Vi tolker uteliv som synonymt med restaurant- og serveringsbransjen (NACE 56.1 restaurantvirksomhet og NACE 56.3 drift av barer). Det vil si at virksomhet som ikke er egne selskaper, som hotellrestauranter, er utelatt.

Som del av prosjektet er sysselsettingsdataene oppdatert med formål å undersøke hvilke endringer som har skjedd over tid. Vi bruker registerbasert sysselsettingsstatistikk fra SSB for å lage en oversikt over personer og arbeidsforhold i bransjen. Statistikken er basert på innrapportering fra a-ordningen (fra 2015), men SSB har også andre kilder. Ved innføringen av a-ordningen ble det brudd i dataene, noe som har stor betydning for serveringsbransjen. I a-ordningen får vi data på månedlig basis og kun for de arbeidstakerne som har et aktivt arbeidsforhold den enkelte måned. Dermed unngår man de problemene som fantes tidligere ved at det var forsinkelser i inn- og utrapportering av arbeidsforhold til registeret. A-ordningen omfatter også alle arbeidsforhold, mens det tidligere var satt en grense på fire timer eller mer for arbeidsforhold som skulle rapporteres inn. Vi får dermed bedre kvalitet på dataene og flere små stillinger kommer med. Denne typen endringer får særlig relevans i bransjer med mange små stillinger og høy turnover.

I oversikten over foretak og virksomheter er de uten aktivitet tatt bort. Det er egen statistikk for rolleinnhavere (daglig leder og styreleder i AS). Utskiftning (turnover) av personer og virksomheter er inkludert i analysene. I tillegg kommer organisasjonsgrad og hvor stor andel av arbeidstakerne som er omfattet av tariffavtale. Organisasjonsgraden måles som andel av lønnstakerne (hovedstillinger) som har skattefradrag for fagforeningskontingent. For å få oversikt over tariffavtaledekningen ser vi på stillinger som er i en virksomhet tilmeldt AFP-ordningen (avtalefestet pensjon).

Analysen av SSBs lønnsstatistikk gir informasjon om effekten av allmenngjøringsvedtaket på lønnsnivået i bransjen for 2018. Disse analysene vil også gi bedre kunnskap om lønnsnivået i bransjen i perioden 2016 til 2017, det vil si før tariffavtalen ble allmenngjort. Ved innføringen av a-ordningen i 2015 fikk vi et bedre statistikkgrunnlag for analyse av lønn i bransjer som utelivsbransjen, siden alle lønnsforhold nå rapporteres inn per måned.

Registerbaserte data om arbeidstid er basert på avtalt/forventet arbeidstid i a-meldingen. Det er også spørsmål om arbeidstid i spørreundersøkelsene.

Vinteren 2020 ble det gjennomført nettbaserte spørreundersøkelser blant de ansatte i bransjen. Det ble brukt to såkalte web-paneler (Norstat og Kantar) og i tillegg trukket et utvalg av Fellesforbundets medlemmer i restaurantbransjen. Disse tre delundersøkelsene (i rapporten omtalt som «spørreundersøkelsen» eller «surveyen») består av til sammen 1141 respondenter, der medlemmer av Fellesforbundet er overrepresentert. Totalt er 61 prosent av de som svarte på surveyen omfattet av en tariffavtale, mens den faktiske andelen arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale innenfor servering, er 8 prosent. Innenfor servering viser beregninger at rundt 10 prosent av de ansatte er fagorganisert. I utvalget vårt er 78 prosent med i en fagforening (se mer om tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i ulike deler av bransjen i kapittel

4). Spørreundersøkelsen omfatter dermed i stor grad det som ofte betraktes som den mest seriøse delen av bransjen. Det er også en viss overvekt av kvinner og arbeidstakere som er født i Norge i vårt utvalg, sammenliknet med den faktiske andelen.

Blant respondentene er 84 prosent fast ansatt. 8 prosent er ekstrahjelp, 4 prosent er midlertidig ansatt/vikar, 1 prosent er sesongansatt, og 3 prosent svarer «annet». I vårt utvalg oppgir 25 prosent at de er fast ansatt på deltid og 59 prosent at de er heltidsansatt. Registeranalysen viser at hele 65 prosent er deltidsansatt, og 35 prosent er på heltid. Her er det med andre ord også en skjevhet i materialet i spørreundersøkelsen, der andelen heltidsansatte er høyere enn den er med utgangspunkt i sysselsettingsstatistikken.

De ansatte ble også spurt om de var verneombud, tillitsvalgt eller hadde en lederposisjon (med og uten personalansvar). Dette gjør det mulig å se på ulikheter i svarene mellom personer som har ulike roller og posisjoner på arbeidsplassen. Vi har også undersøkt for andre bakgrunnsvariabler på spørsmål der dette er relevant. Blant disse er kjønn, arbeidssted, fødeland, tilknytningsform og ansiennitet.

Mange av spørsmålene fra høsten 2013 (resultatene er gjengitt i rapporten fra 2014, men selve datainnsamlingen ble foretatt i 2013) er gjentatt for å se om det har skjedd endringer i denne perioden. I tillegg har vi med noen spørsmål om erfaringer med nye tiltak. Når vi refererer til undersøkelsene, bruker vi henholdsvis 2013 og 2020 som referansetall.

Analyser av Levekårsundersøkelsen (2016) gir informasjon om utviklingstrekk for yrkesgruppene når det blant annet gjelder sykefravær og spørsmål knyttet til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Levekårsundersøkelsene har eksempelvis data om tilstedeværelse av verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Vi har fått tilgang til tilsynsstatistikk fra Arbeidstilsynet i perioden 2013 til og med 2018. Datamaterialet er tilrettelagt av Arbeidstilsynet. Tilsynspraksisen er risikobasert, og statistikken gir derfor ikke et bilde av bransjen som helhet.

For å se nærmere på utdannings- og kompetansenivået i bransjen er det innhentet registerdata (utdanningsnivå) og data om avlagte og beståtte fagbrev/svenneprøver i løpet av de siste ti år fra Utdanningsdirektoratet.

Det er gjennomført elleve kvalitative intervjuer med sentrale aktører, med ca. 1 times varighet. Disse er arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og representanter for myndighetene (Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Næringsetaten mv). Vi har også intervjuet og samlet erfaringer fra regionale verneombud. Det ble i starten av arbeidet gjennomført en workshop med deltakerne i bransjeprogrammet. På grunn av prosjektets omfang ble de fleste intervjuene gjennomført i Oslo og omegn.

I forbindelse med rapporten som kom i 2014, ble det gjennomført 39 strukturerte telefonintervjuer med arbeidsgivere eller ledere med personalansvar. Denne delen av undersøkelsen er ikke gjentatt, da de økonomiske rammene for prosjektet ikke ga rom for det.

3.1 Metodisk refleksjon

Uteliv er en bransje hvor det er vanskelig å gjennomføre en datainnsamling som gir en dekkende beskrivelse av den faktiske tilstanden. Dette byr på flere metodiske utfordringer.

Som nevnt, vil svarene fra spørreundersøkelsen reflektere den delen av bransjen som vi regner med har de mest ryddige forholdene. Forklaringen er at de som har svart i mye større grad er fagorganisert og omfattet av tariffavtaler enn det vi finner

i bransjen som helhet. De problemer og utfordringer som det rapporteres om, vil trolig være større i de delene av bransjen som *ikke* fanges opp av spørreundersøkelsen. Vi beskriver dermed trolig situasjonen som mer ordnet og ryddig enn den faktisk er. Hvor stort avviket er, er det umulig å si noe sikkert om. Registerbaserte data gir heller ikke informasjon om useriøs virksomhet, og arbeidstakere som jobber helt eller delvis svart er av naturlige grunner ikke registrert i sysselsettingsstatistikken. Uavhengig av ressurser og tid, vil det trolig være svært krevende å lage en undersøkelse om den useriøse delen av bransjen. Ulovlige forhold er vanskelige å avdekke, både for forskere og tilsynsmyndigheter (Trygstad et al. 2014). Vi har, som i forrige undersøkelse av utelivsbransjen, framskaffet mest mulig av den tilgjengelige kunnskapen. I tillegg har vi stilt spørsmål om hva respondentene og informantene har av kjennskap til ulovlig virksomhet.

Det er også utfordrende å sammenlikne våre data med data fra Levekårsundersøkelsen (LKU), fordi det er et lite antall respondenter fra denne bransjen som er med i LKU. Verken LKU eller Fafos spørreundersøkelse fanger opp de arbeidstakerne som ikke mestrer norsk. Siden dette er en internasjonalisert bransje, kan vi dermed risikere å gå glipp av verdifull informasjon. Det gjelder spesielt spørsmålet om de som ikke mestrer norsk har særskilte utfordringer i arbeidshverdagen. Det er blant annet grunn til å tro at det er vanskeligere å sette seg inn i ulike reguleringer dersom man ikke mestrer norsk.

Koronakrisen vil, som nevnt, få store og så langt uante konsekvenser for utelivsbransjen. Framtidige undersøkelser av bransjen vil derfor ikke uten videre kunne sammenlikne resultater fra denne og tidligere studier. Dette har blant annet betydning for indikatorene som ble utviklet i 2014 og som oppdateres i dette prosjektet.

4 Sysselsettings- og bedriftsstruktur

I dette kapitlet beskriver vi sysselsetting og foretaksstruktur i utelivsbransjen. Vi ser også på tariffavtaledekning og arbeidstakersidens organisasjonsgrad. Datagrunnlaget er ulike typer statistikk fra SSB. Utelivsbransjen defineres her som restaurantvirksomhet (NACE 56.1) og drift av barer (NACE 56.2). I enkelte tilfeller har vi kun informasjon for hele serveringsbransjen (NACE 56) inkludert kantine og catering. Det oppgis hvilke avgrensninger av bransjen som benyttes.

Vi ser nærmere på:

- Utvikling i sysselsetting og omsetning de siste årene (etter tiltakene)
- Hva kjennetegner arbeidskraften per 2018?⁵
- Noen tall for turnover
- Organisering og tariffavtaledekning

4.1 Sysselsetting og foretaksstruktur

Vi ser først på hva offentlig statistikk forteller om utelivsbransjen. I 2018 var det 7768 foretak med 75 264 sysselsatte i det vi har definert som utelivsbransjen. Disse foretakene omsatte for 46,2 milliarder kroner. Utelivsbransjen utgjør 62 prosent av den samlede overnattings- og serveringsbransjen og står for 53 prosent av omsetningen og 64 prosent av foretakene.

Foretak er den juridiske enheten. Vi kan også se på virksomheter (geografisk avgrensede arbeidsplasser). Et foretak kan være organisert i flere virksomheter, og disse kan også være i andre bransjer enn foretaket. Tall for virksomheter ville gitt noenlunde samme tall, bortsett fra at det er flere enheter (8500 virksomheter).

Tabell 4.1 Foretak, sysselsatte og omsetning i utelivsbransjen og andre deler av overnatting og serveringsbransjen. 2018 (foreløpige tall).

	Foretak	Sysselsatte	Omsetning (mill. kr)
Restaurantvirksomhet (NACE 56.1)	7188	70083	43457,2
Drift av barer (NACE 56.3)	580	5181	2748,6
Utelivsbransjen i alt	7768	75264	46206
Cateringvirksomhet og kantiner (NACE 56.2)	1357	10709	8946,0
Overnattingsvirksomhet (NACE 55)	2947	35513	31744,2
Overnatting og servering i alt	12072	121486	86896

SSB statistikkbanken: Foreløpige tall for antall foretak, sysselsatte og omsetning.

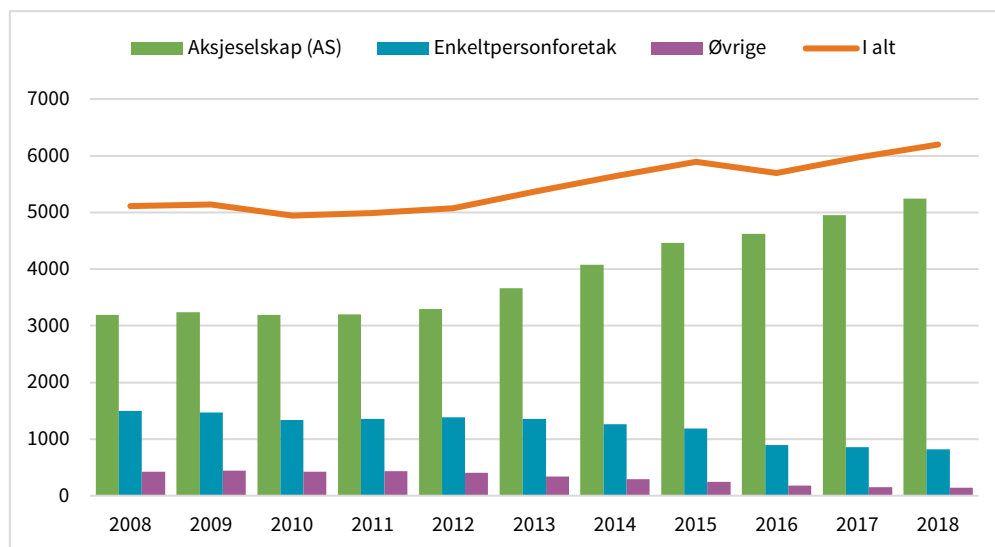
⁵ Tallene for 2018 er de nyeste vi hadde tilgang på ved utarbeiding av rapporten.

Antall og type foretak

Hva kjennetegner foretakene i utelivsbransjen? Og hvordan er utviklingen over tid? I figur 4.1 ser vi på antall foretak etter organisasjonsform. Figuren inkluderer kantine og catering og omfatter kun foretak med ansatte. Antall foretak lå stabilt på ca. 5000 i perioden 2008 til 2012. Deretter har det vært en vekst, og per 2018 er det knappe 6200 foretak med ansatte. Det har vært en betydelig endring i hvilke selskapsformer som benyttes. Per i dag er de alle fleste foretakene aksjeselskaper. Antall enkeltpersonforetak med ansatte har gått ned fra ca. 1500 (2008) til 821 (2018). Det har også vært en nedgang i øvrige selskapsformer. Det forklares blant annet med at Norsk avdeling av utenlandsk foretak (NUF) mer eller mindre er forsvunnet som selskapsform.

Det er ikke blitt flere små foretak, det vil si foretak med fra én til ni ansatte (fordeling av foretak etter antall ansatte vises ikke). Fordelingen på små og større foretak var stabil i perioden 2008 til 2014. Da førte innføring av a-ordningen til et brudd i statistikken. Fra 2015 til 2018 har det også vært en stabil fordeling mellom små foretak med 1–9 ansatte (62 prosent av alle foretak), mellomstore foretak med ti til 19 ansatte (25 prosent av alle foretak) og foretak med 20 eller flere ansatte (13 prosent av alle foretak).

Figur 4.1 Foretak med ansatte etter selskapsform. 2008–2018 i serveringsbransjen (NACE 56). Antall foretak.



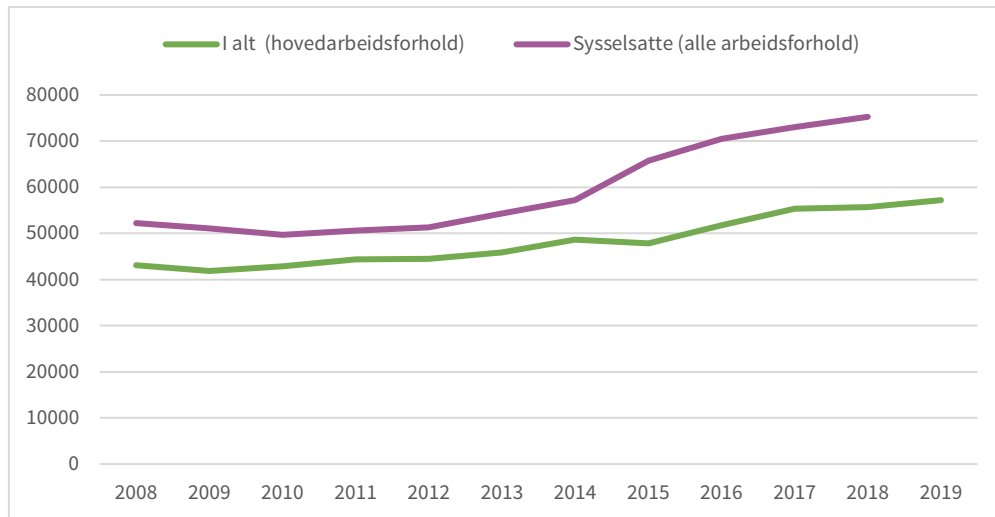
Kilde: SSB Statistikkbanken: Foretak unntatt offentlig forvaltning og primærnæringene.

Antall sysselsatte

Vi ser også på antall sysselsatte i utelivsbransjen. Det finnes ulike kilder til dette. Statistikken over foretak og virksomheter har tall for antall sysselsatte og antall ansatte (lønnstakere). Her inkluderes bistillinger, slik at personer som har mer enn én jobb i bransjen, telles flere ganger. SSBs sysselsettingsstatistikk er basert på hovedstillinger, det vil si at vi kun ser på hvor mange personer som har sin hovedstilling i utelivsbransjen.

Per 2019 er det 57 200 sysselsatte som har sin hovedstilling i utelivsbransjen. Antallet har økt betraktelig fra 2008, da antall sysselsatte var 43 000. Dette er en økning på 33 prosent. Antall sysselsatte slik det måles i SSBs næringsstatistikk (der bistillinger tas med), har økt fra drøye 52 000 i 2008 til 75 000 i 2018, noe som er en vekst på 44 prosent. Veksten har særlig vært stor fra 2014/2015 og framover.

Figur 4.2 Antall arbeidsforhold (hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold) og antall sysselsatte (hovedarbeidsforhold) i utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3).



Kilde: SSB statistikkbanken. Sysselsatte per 4. kvartal og Foretak unntatt offentlig forvaltning og primærnæringene.

Utvikling i sysselsetting og omsetning

Vi ser nærmere på utviklingen i utelivsbransjen de seinere årene. Økt etterspørsel etter varer og tjenester gjør at en bransje vokser over tid. Dette vises i tallene for omsetning, sysselsetting og antall foretak. Samtidig kan slike tall påvirkes av hvordan det rapporteres og registreres. Utelivsbransjen er blant bransjene der det er avdekket bruk av uregistrert arbeidskraft og at ikke all omsetning registreres (slås inn på kassaapparatet). Det er gjennomført flere tiltak for å hindre uregistrert arbeid, blant annet krav om personallister fra 1.1.2014. Her skal det framgå hvem som til enhver tid er på jobb. Samtidig rapporteres lønn og arbeidsforhold ved a-ordningen fra og med 2015. Dette har ført til bedre statistikk, ikke minst i bransjer med mange små stillinger og der ansatte tidligere måtte føres inn og ut av arbeidstakerregisteret.

For å vise utviklingen innen utelivsbransjen ser vi på prosentvis vekst i sysselsetting, lønnsutgifter, omsetning og antall foretak med 2010 som utgangspunkt. Vi sammenlikner med to andre bransjer i servicesektoren, overnattingsbransjen og detaljhandel. Tabell 4.2 viser at det har vært sterk vekst i utelivsbransjen når det gjelder sysselsetting, omsetning og lønnsutgifter. Veksten har kommet i perioden 2013 til 2017. Veksten i sysselsetting, omsetning og lønnsutgifter er klart sterkere innen utelivsbransjen enn for detaljhandel. Overnattingsbransjen plasserer seg mellom de to. Forskjellene er særlig kommet i perioden fra 2013 og framover.

Vi har innenfor dette prosjektet ikke rom for å undersøke nærmere hvorfor omsetning, sysselsetting og lønnskostnader har økt så kraftig innenfor utelivsbransjen sammenliknet med de andre bransjene. Vi kan dermed ikke si i hvilken grad dette skyldes reell vekst, og hvor mye av veksten som eventuelt kan forklares med bedre registrering.

Tabell 4.2 Prosentvis endring i sysselsetting, antall foretak, omsetning og lønnstakere i utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3), overnatting (NACE 55) og detaljhandel (NACE 47). 2010=100.

	2010	2013	2017	2018
Sysselsetting				
Uteliv	100	107	147	151
Overnatting	100	112	136	135
Detaljhandel	100	100	108	109
Omsetning				
Uteliv	100	120	158	164
Overnatting	100	117	140	146
Detaljhandel	100	108	121	125
Lønnskostnader				
Uteliv	100	121	166	Ikke tall
Overnatting	100	116	136	Ikke tall
Detaljhandel	100	110	124	Ikke tall
Foretak				
Uteliv	100	108	116	117
Overnatting	100	102	102	104
Detaljhandel	100	95	92	90

Kilde: SSB statistikkbanken. Strukturstatistikker. Foreløpige tall for 2018.

Hvem er daglig leder?

Vi ser her på hva som kjennetegner daglig leder i foretak i utelivsbransjen. Dataene er avgrenset til aksjeselskaper med ansatte, og vi sammenlikner 2012, 2015 og 2018. Tabell 4.3 viser at kvinneandelen har vært ganske stabil over perioden og at andelen kvinnelige daglig ledere, 31 prosent, er langt lavere enn kvinneandelen i bransjen, som er 53 prosent per 2018. Andelen daglig ledere med en innvandringsbakgrunn har økt fra 35 prosent i 2012 til 46 prosent i 2018. Dette er samme andel med innvandringsbakgrunn som for ansatte i alt, jf. tabell 4.4. Vi viser ikke her tall over styreledere i aksjeselskaper, men andelen ville vært om lag de samme som for daglig leder.

Tabell 4.3 Daglig leder i aksjeselskaper med ansatte etter landbakgrunn og kjønn 2012, 2015 og 2018. Antall og prosent.

	2012	2015	2018
Kjønn			
Menn	1951	2559	2979
Kvinner	814	1127	1331
I alt	2765	3686	4310
Kvinneandel	29	31	31
Landbakgrunn			
Norge	1794	2054	2306
EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand	218	301	375
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa unntatt EU/EØS	728	1289	1579
Bor i utlandet	25	42	50
I alt			
Andeler	2765	3686	4310
Norge	65	56	54
EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand	8	8	9
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa unntatt EU/EØS	26	35	37
Bor i utlandet	1	1	1
I alt	100	100	100

Kilde: SSB: Styre og leing i aksjeselskap. Spesialkjøringer.

Antall skjenkeløyver

En indikator på utviklingen i utelivsbransjen er antall skjenkesteder, det vil si antall skjenkebevillinger. Denne typen data samles regelmessig inn av Folkehelseinstituttet (FHI) gjennom spørreundersøkelser til kommunene. Antall skjenkebevillinger har økt gradvis over tid. I perioden 2014 til 2018 har antall skjenkesteder økt med om lag 500, til knappe 8000 i 2018.

Tabell 4.4 Antall skjenkebevillinger 1980–2018.

	Antall skjenkebevillinger
1980	2439
1990	4574
2000	6355
2010	7376
2012	7257
2014	7482
2016	7630
2018	7967

Kilde: Folkehelseinstituttet 2016; 2018. Oppdaterte tall for 2018.

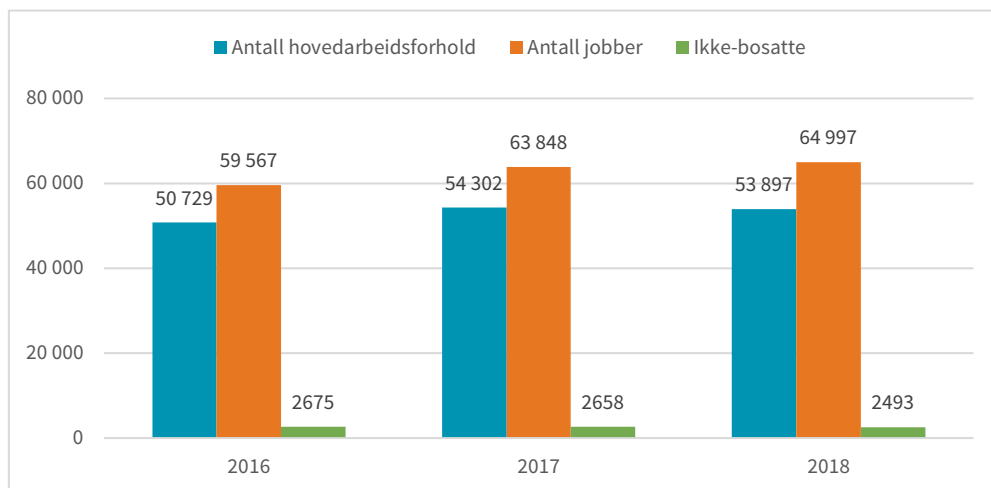
4.2 Hvem arbeider i bransjen

Vi har innhentet tall fra SSB over lønnstakere i utelivsbransjen, definert som restauranter og barer for perioden 2016–2018. På grunn av omleggingen av statistikken i 2015 (a-ordningen) er det vanskelig å sammenlikne tall tilbake i tid. SSBs sysselsettingsstatistikk omfatter kun bosatte arbeidstakere og er avgrenset til hovedstillinger. For personer med mer enn ett arbeidsforhold fastsetter SSB hvilket som er det viktigste (hovedarbeidsforholdet). Mesteparten av de opplysningene vi har er avgrenset til hovedarbeidsforholdet. Det finnes en egen statistikk for ikke-bosatte, og vi har fått en del informasjon om disse. Vi har også innhentet informasjon om antall bistillinger, slik at vi kan anslå hvor mange som har et lønnstakerforhold i utelivsbransjen. Våre tall omfatter ikke selvstendig næringsdrivende, det vil si personer som ikke er definert som lønnstakere. Det er i overkant av 1000 selvstendig næringsdrivende innen utelivsbransjen. Vi presenterer i hovedsak de nyeste tallene, det vil si tall for 2018.

Hovedstillinger og arbeidsforhold

I figur 4.3 ser vi på antall hovedarbeidsforhold og antall stillinger i alt. Tallene er avgrenset til lønnstakere. Antall lønnstakerforhold (hovedstillinger og bistillinger) har økt med 5400 fra 2016 til 2018, mens antall hovedarbeidsforhold har økt med 3200. Om lag 11 000 av arbeidsforholdene i utelivsbransjen er bistillinger. Flertallet av disse har sitt hovedarbeidsforhold i en annen bransje (om lag 2/3), mens et mindretall har to eller flere jobber i utelivsbransjen (om lag 1/3). Det er i tillegg en del lønnstakere i bransjen som ikke er bosatt i Norge. Dette er arbeidstakere som etter planen kun skal ha et kortsiktig arbeidsforhold i Norge (under 6 måneder). Det er om lag 2500 ikke-bosatte i bransjen (2018), og andelen har vært ganske stabil i årene 2016–2018.

Figur 4.3. Antall hovedstillinger (bosatte lønnstakere), stillinger i alt (bosatte lønnstakere) og ikke-bosatte (lønnstakere). Utelivsbransjen 2018.

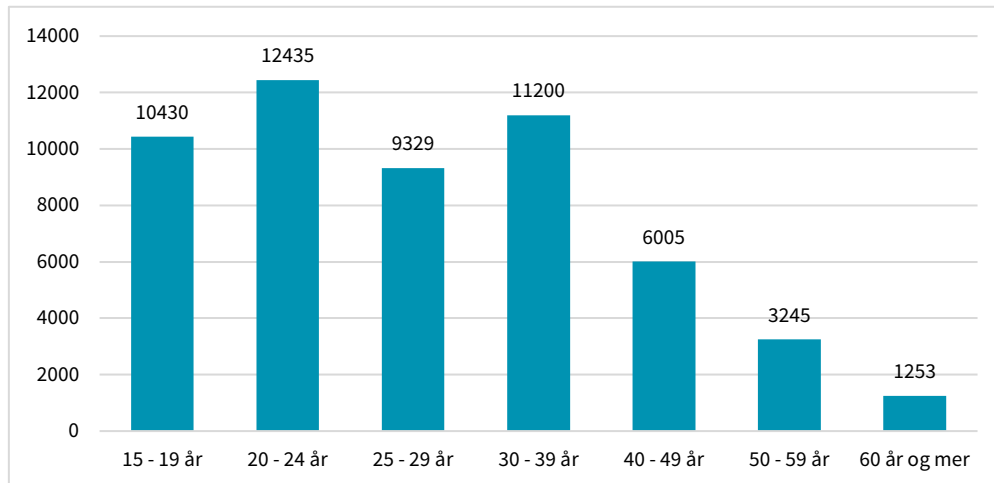


Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialtabeller.

Alder og kjønn

Utelivsbransjen har en ung arbeidsstokk. Av de knappe 54 000 lønnstakerne med hovedstilling i bransjen, er nesten 23 000 under 25 år (42 prosent) og 32 000 er under 30 år (60 prosent). Bransjen har få eldre arbeidstakere. Kun 19 prosent av de ansatte (10 500) har fylt 40 år, og 8 prosent (4500 personer) er 50 år eller mer. Ser vi norsk arbeidsliv under ett, finner vi at 54 prosent er 40 år eller mer. Selv om vi ikke kan sammenlikne tall over tid helt nøyaktig, tyder ulike tall på en liten nedgang i andelen arbeidstakere som er under 25 år. Andelen arbeidstakere som har fylt 50 år eller mer er stabilt lav.⁶

Figur 4.4 Antall lønnstakere (hovedstillinger, bosatte) etter alder. Utelivsbransjen 2018.



Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

Utelivsbransjen har en ganske balansert arbeidsstokk når det gjelder kjønn. Det er litt flere kvinner (53 prosent) enn menn (47 prosent). Også disse andelenene har vært stabile over det siste tiåret.

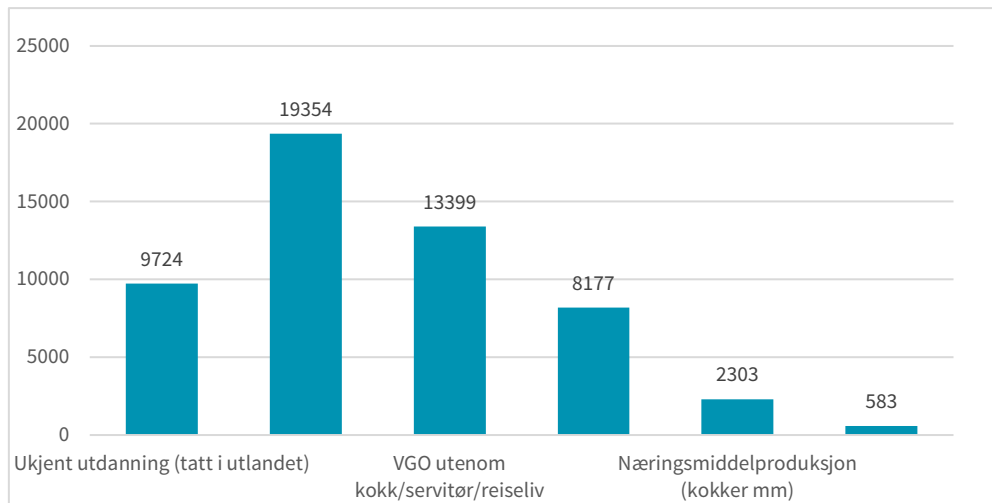
Utdanning

Befolkningens utdanning måles som den høyeste fullførte utdanningen. Dette betyr at de som går på videregående skole, klassifiseres som å ha utdanning på grunnskolenivå. De som er i gang med en høyere utdanning klassifiseres etter hvor langt de er kommet. Innvandrere vil ofte stå med ukjent utdanning, fordi de har sin utdanning fra utlandet.

Utelivsbransjen kjennetegnes med at mange har lav eller ukjent utdanning. Dette er ikke så overraskende, siden bransjen har mange unge og mange med en innvandringsbakgrunn. Én av fire arbeidstakere er i gang med en utdanning. Hvis vi ser bort fra disse, finner vi at drøye halvparten av arbeidstakerne enten har ukjent utdanning eller grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning, mens 1/3 har fullført videregående skole og 14 prosent har høyere utdanning. Det er i underkant av 3000 personer som har bransjerelevante utdanninger (kokker og andre utdanninger innen næringsmiddelfag samt servitørutdanning).

⁶ Trygstad et al. 2014:64 og SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk for serveringsbransjen

Figur 4.5 Sysselsatte i utelivsbransjen fordelt på type utdanning. Bosatte lønntakere 2018.



Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

Etter kunnskapsløftet i 2006, ble utdanningsprogrammet hotell- og næringsmiddel-fag endret til restaurant- og matfag (kokk, servitør, matfag). Når elevene starter tredje året, må de velge mellom kokk, institusjonskokk eller servitør (Andersen & Andresen 2016). Andelen som har avlagt fag- og svenneprøve innenfor kokk- og servitørfaget har, ifølge tall fra Utdanningsdirektoratet, økt svakt gjennom dette tiåret.

Innvandringsbakgrunn

Utelivsbransjen sysselsetter mange med en innvandringsbakgrunn. Tabell 4.5 viser at 46 prosent av arbeidstakerne (bosatte og ikke-bosatte) har innvandringsbakgrunn. Arbeidstakere som er født i Norge med innvandrerforeldre regnes ikke som innvandrere. Arbeidstakere som har innvandret fra Asia er den største gruppa innvandrere (21 prosent), mens arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa utgjør 10 prosent av arbeidstakerne i utelivsbransjen per 2018. Innvandrere fra Norden og Vest-Europa for øvrig utgjør 8 prosent.

Tallene fra SSB viser at det per 2018 var 2716 personer i utelivsbransjen som er klassifisert som ikke-bosatte (korttidsopphold). Disse utgjør 5 prosent av alle lønntakere i bransjen og fordeler seg likt på personer fra EU-land i Øst-Europa (45 prosent) og personer fra Norden og land i Vest-Europa ellers (45 prosent). De øvrige er fordelt på ulike landbakgrunner.

Andelen personer med innvandringsbakgrunn har økt over tid. Rapporten fra 2014 – som hadde tall per 2010 – viste at 35 prosent av arbeidstakerne da hadde en innvandringsbakgrunn. Veksten fra 2010 til 2018 (11 prosentpoeng) har kommet ved at det er blitt flere personer med bakgrunn fra Øst-Europa (7 prosent) og fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika (4 prosent). Færre kommer fra Norden, men litt flere kommer fra Vest-Europa for øvrig.

Tabell 4.5 Lønnstakere etter innvandringsbakgrunn og landbakgrunn. Bosatte, ikke-bosatte og i alt. Antall og prosent 2018.

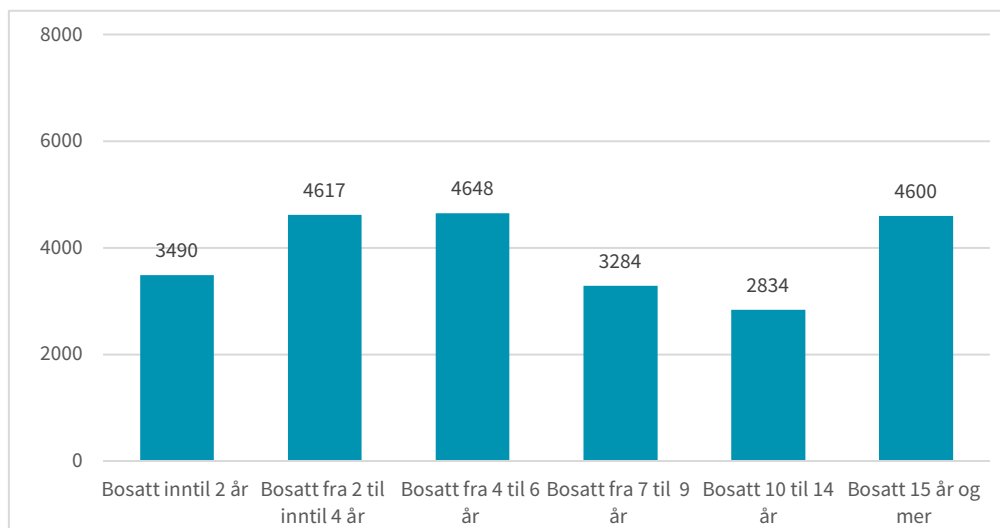
	Bosatte		Ikke-bosatte		I alt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ikke innvandrere	30424	56	0	-	30424	54
Innvandrere	23473	44	2493	100	25966	46
Etter land*						
Asia	11535	21	169	6	11704	21
EU-land i Øst-Europa	4563	8	1219	45	5782	10
Vest-Europa ellers	1934	4	563	21	2497	4
Afrika	1907	4	24	1	1931	3
Norden	1492	3	659	24	2151	4
Øst-Europa ellers	1102	2	22	1	1124	2
Sør- og Mellom-Amerika	692	1	22	1	714	1
Nord-Amerika og Oseania	248	0	38	1	286	1
Total *	53897	100	2716	100	56613	100

Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

* Ikke-bosatte og i alt omfatter også kantine og servering (282 personer).

Vi ser også på hva som kjennetegner innvandrerne i utelivsbransjen når det gjelder botid i Norge. Mange har ganske kort botid i Norge. I alt har 35 prosent vært i Norge under fire år (drøye 8100 personer), og 46 prosent har vært i Norge mer enn sju år (10 700 personer). Ser vi sysselsatte innvandrere under ett, har 15 prosent vært i landet under fire år, mens 69 prosent har sju års botid eller mer.

Figur 4.6 Botid i Norge. Innvandrere med hovedarbeidsforhold i utelivsbransjen (NACE 56.1 og 5.3). 2018.



Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

4.3 Geografisk variasjon

Trekk ved utelivsbransjen vil variere mellom små og større steder, mellom storbyene med mange restauranter og barer og resten av landet, og mellom turiststeder med sesongsvingninger og steder der turisme spiller mindre rolle. Variasjonen omfatter ikke kun type virksomheter, det er også forskjeller i hvilken type arbeidskraft som er tilgjengelig for bransjen. Storbyene har for eksempel mange studenter, og her er det også flere med en innvandringsbakgrunn. I tabell 4.6 ser vi på hvordan arbeidsstokken er sammensatt i Oslo, øvrige større byer og resten av landet. Oslo, og delvis også de andre storbyene, skiller seg ut ved at andelen helt unge arbeidstakere er lavere enn i resten av landet. I Oslo er 10 prosent av de som jobber i bransjen under 20 år. I de øvrige storbyene er andelen unge 15 prosent, og i resten av landet 25 prosent, og her er også andelen over 30 år noe høyere enn ellers. Tabellen viser videre at andelen innvandrere er høyest i Oslo (57 prosent, hvorav 6 prosent er ikke-bosatte), mens andelen i de øvrige storbyene er 40 prosent og i resten av landet 43 prosent. I Oslo rekrutterer bransjen i større grad personer i alderen 20 til 24 år.

Tabell 4.6 Lønnstakere etter alder og innvandringsbakgrunn, etter geografi. Bosatte lønnstakere. Antall og prosent 2018.

	Oslo	Stavanger, Bergen, Trondheim og Tromsø	Resten av landet	I alt
Alder (bosatte)				
15–19 år	1487	1579	7364	10430
20–24 år	3377	3092	5966	12435
25–29 år	3045	2129	4155	9329
30 år og mer	6277	3530	11896	21703
I alt	14186	10330	29381	53897
Andel personer under 20 år	10	15	25	19
Andel personer i alderen 20 til 29 år	45	51	34	40
Andel personer 30 år og mer	44	34	40	40
Innvandringsbakgrunn				
Innvandrere (bosatte)	7739	3873	11861	23473
Ikke-bosatte	948	384	1161	2493
Øvrige (bosatte)	6447	6457	17520	30424
I alt	15134	10714	30542	56390
Andel personer med innvandringsbakgrunn (bosatte)	51	36	39	42
Andel ikke-bosatte	6	4	4	4
Andel bosatte uten innvandringsbakgrunn	43	60	57	54

Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

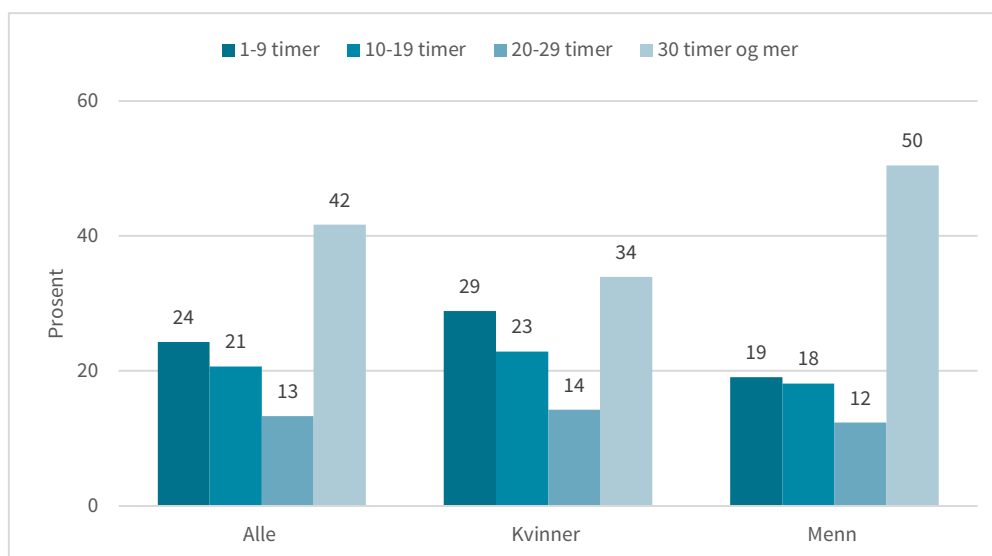
4.4 Arbeidstid 2018

Utelivsbransjen er en bransje med mange deltidsansatte. I den registerbaserte sysselsettingsstatistikken oppgir arbeidsgiver hvilken arbeidstid som er avtalt eller forventet.⁷ Vi kan dermed se på hvordan arbeidstakerne fordeler seg etter antall avtalte timer og etter heltids- og deltidsstillinger. Dataene dekker kun hovedstillinger og bosatte arbeidstakere. Man kan anta at bistillinger i hovedsak er små stillinger. Dermed underdrives antall/andel små stillinger. Omleggingen av statistikken i 2015 gjør at vi ikke kan sammenlikne arbeidstid før og etter omleggingen. Vi har dermed ikke tall som kan si om stillingene blir større eller mindre over tid.

I figur 4.7 viser vi fordelingen av arbeidstakere etter stillingenes størrelse. Fordelingen bekrefter at det er mange små stillinger. En av fire (24 prosent) jobber mindre enn ti timer i uka, mens 45 prosent har en avtalt arbeidstid på under 20 timer. Kvinner har oftere enn menn kort arbeidstid (under ti timer per uke), og det er langt flere menn enn kvinner som har en arbeidstid på mer enn 30 timer i uka. Men figuren viser at små stillinger også er vanlig blant menn som jobber i utelivsbransjen. I alt har 37 prosent av menn og 52 prosent av kvinner stillinger hvor avtalt arbeidstid er under 20 timer i uka.

Tabell 4.7 viser heltidsandelen. I alt har 35 prosent av arbeidstakerne (hovedstillinger) en heltidsstilling, og dette gjelder 44 prosent av mennene og 27 prosent av kvinnene.

Figur 4.7 Arbeidstakere fordelt etter stillingens størrelse. Bosatte lønntakere. Prosent. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3). 2018.



Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

⁷ SSB skriver følgende om arbeidstid: «I a-ordningen har vi bedre informasjon om arbeidstid ved at avtalt arbeidstid er erstattet med avtalt stillingsprosent, antall timer som utgjør fulltid per uke og betalte timer for timelønne. Avtalt arbeidstid og heltid/deltid utledes fra disse variablene. Heltid er definert som stillingsprosent større eller lik 100, mens deltid er definert som stillingsprosent mindre enn 100.» Det er avtalt arbeidstid i henhold til arbeidskontrakten som skal oppgis. Merarbeid, overtid eller fravær skal ikke rapporteres. SSB justerer informasjonen med utgangspunkt i annen informasjon der informasjonen er mangelfull.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-metode-gir-bedre-informasjon-om-arbeidstid>

Tabell 4.7. Arbeidstakere fordelt på deltid og heltid. Bosatte lønnstakere. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3). 2018.

	Deltid	Heltid	Antall personer
I alt	65	35	53897
Kvinner	73	27	28702
Menn	56	44	25195

Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

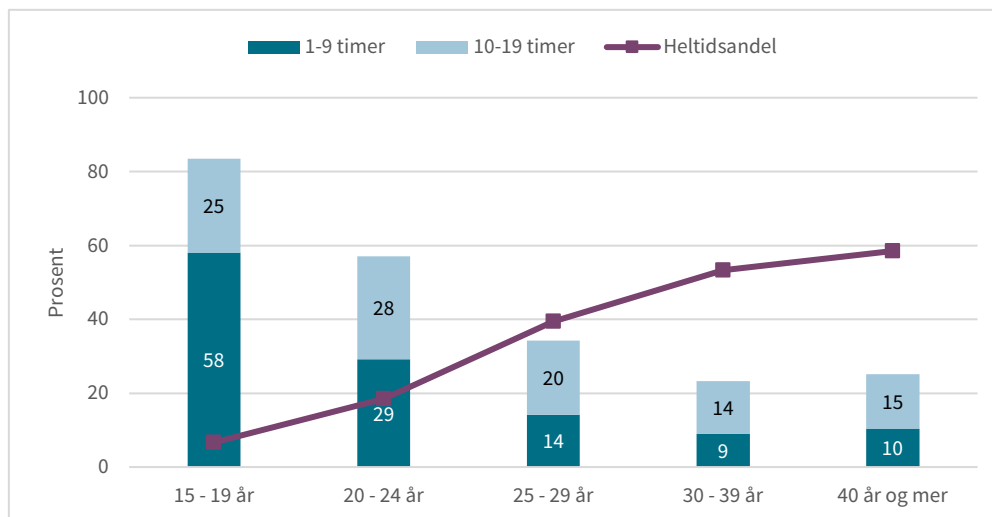
Bistillinger

Vi har ikke detaljert informasjon om arbeidstid blant personer som har en bistilling i utelivsbransjen. Det er om lag 11 000 bistillinger i bransjen. Mange av disse vil være små stillinger med under ti timer i uka. En ikke urimelig antakelse er derfor at om lag halvparten av de drøye 67 000 jobbene i utelivsbransjen har en avtalt arbeidstid under 20 timer i uka.

Arbeidstid og alder

Utelivsbransjen har mange unge arbeidstakere, inkludert en god del personer som kombinerer jobb og skolegang. Denne gruppa vil være overrepresentert blant de som har små stillinger. Våre data skiller ikke mellom de som kombinerer jobb og skolegang og øvrige arbeidstakere. I figur 4.8 viser vi andel små stillinger (avtalt arbeidstid under 20 timer) i ulike aldersgrupper. Blant arbeidstakere under 20 år jobber 83 prosent under 20 timer i uka, og 58 prosent har en avtalt arbeidstid på under ti timer. Andelen med så små stillinger avtar med alder. Blant de som er 30 år og mer, jobber drøye halvparten heltid, og tre av fire har en avtalt arbeidstid på 20 timer eller mer.

Figur 4.8 Arbeidstakere med små stillinger (avtalt arbeidstid under 20 timer i uka) og heltidsandel etter alder. Bosatte lønnstakere. Prosent. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3). 2018.



Kilde: SSB sysselsettingsstatistikk, spesialbestilte tabeller.

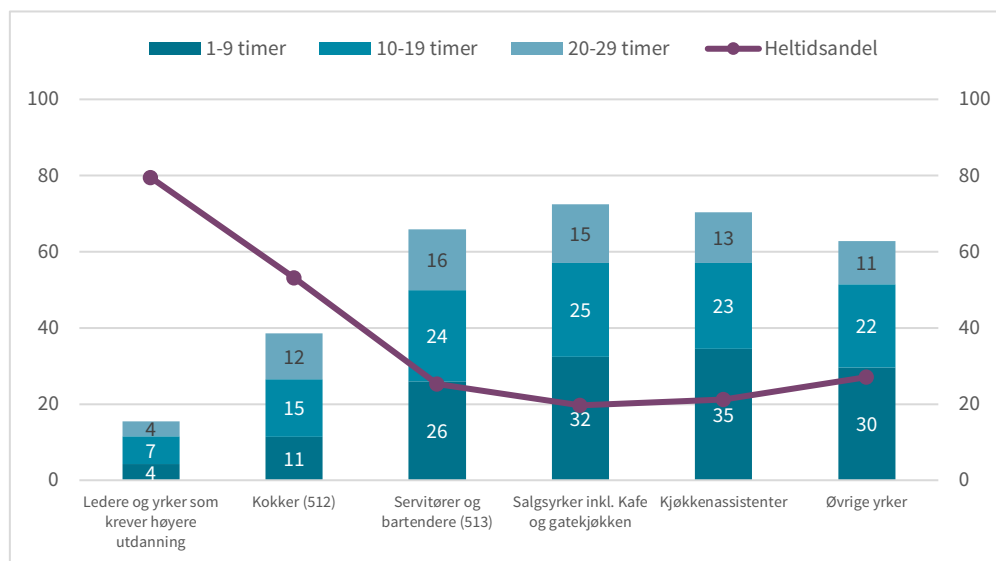
Arbeidstid og type yrke

Vi har også informasjon om type stilling. Vi har gruppert disse som følger:

- Lederstillinger og stillinger som krever høyere utdanning (11 prosent av alle hovedstillingene)
- Kokker (15 prosent av alle hovedstillingene)
- Servitører og bartendere (34 prosent av alle hovedstillingene)
- Salgsyrker, inkludert de som jobber i kafeer mm (22 prosent av alle hovedstillingene)
- Kjøkkenmedarbeidere (14 prosent av alle hovedstillingene)
- Øvrige yrker (4 prosent)

Figur 4.9 viser at arbeidstiden varierer mellom yrker. Blant ledere og yrker som krever høyere utdanning, jobber fire av fem heltid. Heltidsandelen er også ganske høy blant kokker (53 prosent). I øvrige yrker jobber om lag 20 prosent heltid, og andelen som har stillinger på under 20 timer i uka ligger mellom 50 og 60 prosent.

Figur 4.9 Arbeidstid for ulike yrkesgrupper. Bosatte lønnstakere. Prosent. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3). 2018.



Kilde: Lønnstakere i A-ordningen.

4.5 En bransje med høy turnover (2016 til 2018)

En bransje med mange unge, mange små stillinger og mange som kombinerer utdanning og jobb, vil også ha høy gjennomstrømming av arbeidstakere. Dette betyr at mange arbeidstakere forlater virksomheten og bransjen etter ganske kort tid og at arbeidsgiverne må rekruttere mange nye personer hvert år. Høy gjennomstrømming har også betydning for opplæring og bransjeerfaring.

Vi benytter et datasett som dekker perioden 2016 til 2018 for å beskrive gjennomstrømmingen i bransjen. Her har vi opplysninger om arbeidsforhold hver måned slik de er rapportert inn gjennom a-ordningen. Vi kan dermed følge arbeidstakere over en periode på 36 måneder. Vi ser her på følgende problemstillinger:

- Hvor mange personer jobber i utelivsbransjen på et gitt tidspunkt?
- Hvor mange har vært innom bransjen?

- Hvor mange forblir i bransjen over tid, og hvor mange forlater utelivsbransjen i løpet av en periode på ett til tre år?
- Hvem forlater bransjen, og hvem forblir i bransjen over tid?

I tabell 4.8 viser vi antall personer og stillinger i utelivsbransjen, gitt ulike avgrensninger. Formålet er å illustrere hvor mange som «er innom» bransjen, og hvor mange som har en fastere tilknytning. Dette påvirker virksomhetene, for eksempel personal- og rekrutteringspolitikken, men også fagforeningene, som skal verve nye medlemmer, og myndighetene, som utfører ulike typer kontrollvirksomhet.

Vi starter med å telle opp antall lønnstakere som har arbeidet i bransjen i 2016, 2017 og 2018, og hvor mange som har arbeidet i bransjen minst ett av de tre årene. Det siste er et mål på hvor mange som er innom bransjen i et treårsperspektiv. I 2017 og 2018 var det hvert år om lag 100 000 personer som var eller hadde vært ansatt i bransjen. Disse fylte 122 000–126 000 ulike arbeidsforhold. Av disse hadde i overkant av 90 000 sitt hovedarbeidsforhold i bransjen.⁸ Alt i alt hadde 157 000 personer jobbet i bransjen i treårsperioden 2016–2018. Disse hadde hatt 228 000 arbeidsforhold, jf. at de kan ha jobbet for mer enn én arbeidsgiver.

En del arbeidstakere vil kun ha kortvarige ansettelser, for eksempel en sommerjobb. Vi ser derfor på hvor mange som har en mer fast tilknytning til bransjen. Dette er her definert som at de har jobbet minst tre måneder i det angjeldende året eller i treårsperioden samlet. Tabell 4.8 viser at det er færre personer som har en såpass fast tilknytning, det vil si at en god del arbeidstakere kun har et kortsiktig arbeidsforhold. Men antall personer som har vært ansatt i bransjen over ett år, er fortsatt langt høyere enn antallet som er ansatt på et gitt tidspunkt (per 4. kvartal). Dette er en indikasjon på at gjennomstrømmingen er høy, også blant de som har en fastere tilknytning til bransjen.

Tabell 4.8 Antall arbeidsforhold i løpet av året/perioden 2016–2018. Lønnstakere. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og 56.3).

	2016	2017	2018	2016–2018
Antall personer som har arbeidet i bransjen	92794	98741	100910	157093
Antall hovedarbeidsforhold	84892	90585	92092	145037
Antall arbeidsforhold	114286	122427	125601	228256
Antall personer som er ansatt minst tre av tolv måneder/36 måneder.	73437	78510	80784	116797
Antall arbeidsforhold som er gyldige minst tre av tolv måneder/36 måneder.	66232	71183	72911	116266
Antall arbeidsforhold som er gyldige minst tre av tolv måneder/36 måneder.	81704	87664	90447	144428
Antall hovedarbeidsforhold per 4. kvartal (SSBs sysselsetningsstatistikk)	50729	54302	53897	
Antall arbeidsforhold per 4. kvartal (SSBs sysselsetningsstatistikk)	59567	63848	64997	

Kilde: Egne datakjøringer med utgangspunkt i innrapporterte arbeidsforhold i a-ordningen.

⁸ Hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold defineres for arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold i en gitt måned. Hovedarbeidsforholdet er det arbeid SSB definerer som det viktigste.

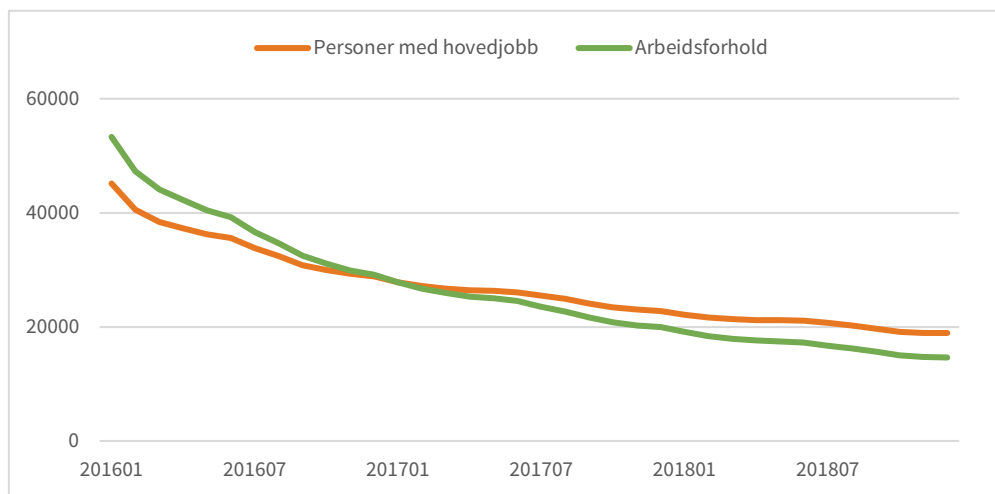
Turnover / gjennomstrømming

Vi tar utgangspunkt i de som var ansatt i januar 2016 og ser på hvor mange av disse vi gjenfinner i utelivsbransjen over de påfølgende to årene. Vi ser på tre grupper per januar 2016 og følger disse over tid:

- Alle arbeidstakere i utelivsbransjen per januar 2016
- Arbeidstakere med hovedstilling i utelivsbransjen per januar 2016
- Arbeidsforhold (dvs. inkludert de som har mer enn én jobb i bransjen) per januar 2016

I løpet av to år har nesten halvparten av arbeidstakerne i bransjen skiftet til en annen bransje eller gått ut av arbeidslivet for en periode. Dette gjelder uansett om vi ser på alle ansatte i utelivsbransjen per januar 2016, alle arbeidsforhold eller kun de som har sitt hovedarbeidsforhold i bransjen per januar 2016 (figur 4.10).

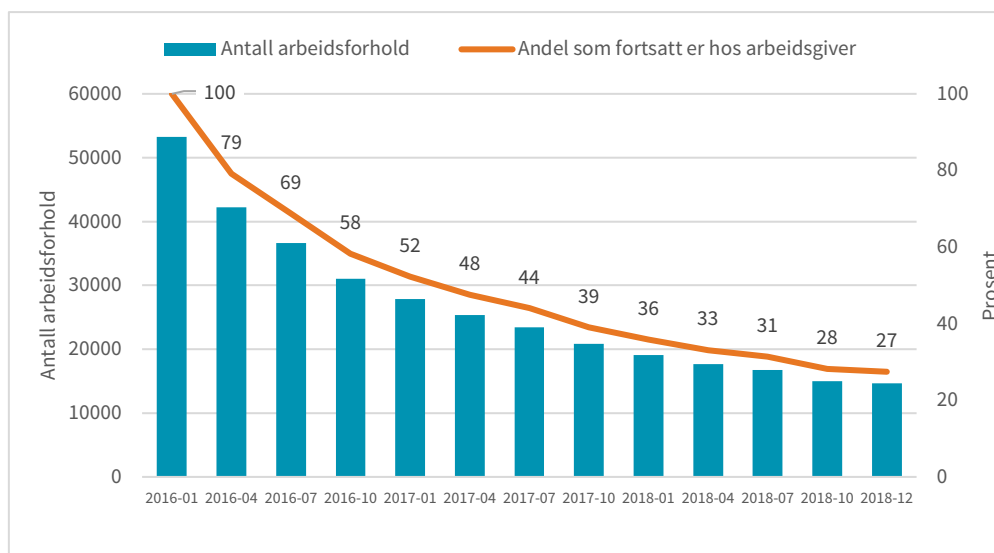
Figur 4.10 Andel arbeidstakere i alt og antall arbeidstakere med hovedstilling per januar 2016 som gjenfinnes i påfølgende måneder.



Kilde: Egne datakjøringer med utgangspunkt i innrapporterte arbeidsforhold i a-ordningen.

Vi ser også på hvor stabile arbeidsforholdene er, det vil si om arbeidstakerne har ansettelse hos samme arbeidsgiver over tid (figur 4.11). Halvparten av de som hadde en jobb i bransjen per januar 2016 gjenfinnes hos samme arbeidsgiver ett år seinere (januar 2017). Etter nesten to år (januar 2018) er det kun en drøy tredjedel (36 prosent) av arbeidstakerne som fortsatt jobber for sin opprinnelige arbeidsgiver. Etter nesten tre år (desember 2018) er andelen arbeidstakere som fortsatt er hos sin opprinnelige arbeidsgiver 27 prosent. Disse dataene bekrefter dermed at gjennomstrømmingen i bransjene er høy.

Figur 4.11 Arbeidsforhold per januar 2016 som gjenfinnes i samme virksomhet i påfølgende måneder. Antall og andeler.



Kilde: Lønnstakere i A-ordningen.

Siden bransjen har mange unge arbeidstakere, er det ikke overraskende at gjennomstrømmingen er betydelig. Det er størst gjennomstrømming blant de yngste. Men gjennomstrømmingen er også stor om vi ser på de som er 25 år og eldre. I denne gruppa har halvparten av arbeidstakerne forlatt bransjen i etter tre år, mens 65 prosent har forlatt sin opprinnelige arbeidsgiver (disse tallene vises ikke).

4.6 Organisering og tariffavtaledekning 2018

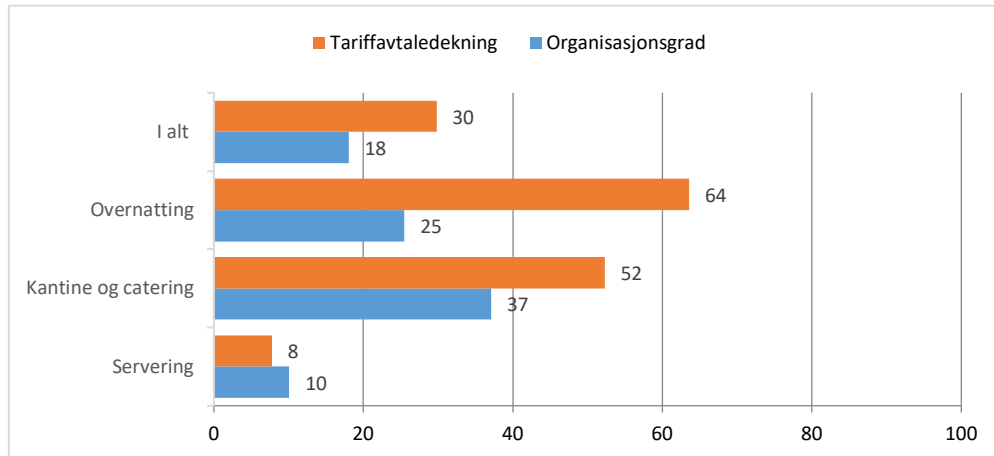
Vi har brukt de registerbaserte tallene for å se på tariffavtaledekning og organisasjonsgrad. Opplysningene om tariffavtale er hentet fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon, det vil si at vi regner med at bedrifter med tariffavtale også er del av AFP-ordningen. Organisasjonsgrad måles ved om personen har skattefradrag for fagforeningskontingent. Dette er et omtrentlig mål, siden vi ikke kan knytte medlemskapet til den jobben vedkommende har på telle tidspunktet. Vi ser på arbeidstakere med hovedarbeidsforhold i utelivsbransjen, innen overnatting og innen kantine og catering per desember 2018.

Figur 4.12 viser at overnattings- og serveringsbransjen samlet har en organisasjonsgrad på 18 prosent, og at 30 prosent av arbeidstakerne jobber i en virksomhet med tariffavtale (AFP-bedrift). Det er store forskjeller innad i bransjen. Tariffavtaledekningen er ganske høy innen overnatting (64 prosent) og kantine og catering (52 prosent). Utelivsbransjen har derimot svært lav tariffavtaledekning. Kun 8 prosent av arbeidstakerne jobber i en virksomhet med tariffavtale i betydning at den gjenfinnes hos Fellesordningen for AFP.

Organisasjonsgraden varierer også mellom de ulike delbransjene. Mens 10 prosent av arbeidstakerne i utelivsbransjen har skattefradrag for fagforeningskontingent, er andelen 25 prosent innen overnatting og 37 prosent innen kantine og catering. Vi minner om at disse beregningene er basert på opplysninger om arbeidstaker har skattefradrag for fagforeningskontingent i løpet av året. Det er dermed noe usikkerhet knyttet til om medlemskapet (kontingentfradraget) er knyttet til arbeidsforholdet i

utelivsbransjen eller til et annet arbeidsforhold som arbeidstakeren har hatt i løpet av året.

Figur 4.12 Anslag på organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Delbransjer innen overnatting og servering, 2018. Prosent.



Kilde: Egne datakjøringer med utgangspunkt i innrapporterte arbeidsforhold i a-ordningen, opplysninger fra Fellesordningen for AFP og opplysninger om kontingentfradrag for fagforeningsmedlemskap.

4.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på sysselsetting og foretak i utelivsbransjen med utgangspunkt i ulike typer statistikk fra SSB. Målet har vært å beskrive utvikling over tid og bransjen slik den er i dag. Utelivsbransjen er avgrenset til restaurantvirksomhet og drift av barer. I de tilfellene statistikken også omfatter andre deler av serveringsbransjen, oppgis det.

- Antall foretak har økt markant fra 2012 til 2019. Det er i dag om lag 6200 foretak med ansatte i bransjen. Veksten har kommet i form av aksjeselskaper. Det er blitt færre enkeltpersonforetak og andre selskapsformer.
- Utelivsbransjen har hatt en betydelig sysselsettingsvekst fra 2012 og fram til 2018/2019.
- Veksten i sysselsetting og omsetning er klart høyere i utelivsbransjen enn for andre deler av servicesektoren, eksemplifisert med overnattingsbransjen og detaljhandel.
- Per 2018 er 31 prosent av daglig ledere i bransjen en kvinne og 46 prosent har innvandringsbakgrunn. Andelen daglig ledere med innvandringsbakgrunn har økt fra 35 prosent i 2012, mens kvinneandelen har vært ganske stabil.
- Per 2018 har utelivsbransjen om lag 67 500 arbeidsforhold inkludert ikke-bosatte lønnstakere. Knappe 54 000 bosatte lønnstakere har sin hovedstilling i bransjen, mens bransjen har 2500 arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge.
- Utelivsbransjen har en svært ung arbeidsstokk, deriblant mange studenter som jobber deltid. Drøye 60 prosent av de som har sin hovedstilling i bransjen er under 30 år, og 42 prosent er under 25 år. Sammenliknet med resten av arbeidslivet, er andelen arbeidstakere over 50 år svært lav. Bransjen sysselsetter nesten like mange kvinner og menn. Fordelingen etter alder og kjønn er ganske stabil over tid.
- Bransjen har mange arbeidstakere som enten står med ukjent utdanning (fordi de

har tatt utdanningen i et annet land enn Norge) eller som ikke har fullført utdanning utover grunnskole. Dette kan delvis forklares med en ung arbeidsstokk og mange arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Antall personer med fagutdanning i næringsmiddelfag eller servering er lav.

- Per 2018 har 46 prosent av lønnstakerne innvandringsbakgrunn. Denne andelen har økt klart over tid – i 2010 var andelen 35. Det er blitt færre personer med bakgrunn fra de øvrige nordiske landene, mens andelen arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa og fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika har økt. En god del av innvandrerne i bransjen har kort botid i Norge, men det er også en betydelig andel som har vært i landet i ti år eller mer.
- Oslo og de andre større byene skiller seg ut ved å ha færre helt unge arbeidstakere (under 20 år) enn resten av landet. Oslo har også en høyere andel lønnstakere med innvandringsbakgrunn.
- Utelivsbransjen kjennetegnes ved å ha ansatte i deltidsstillinger, og bransjen har også mange små stillinger. Kun 35 prosent av lønnstakerne med hovedstilling i bransjen jobber heltid. Drøye halvparten har en stilling med avtalt arbeidstid på under 20 timer, mens én av fire har en stilling på under ti timer per uke. Vi har ikke opplysninger om hvordan dette har endret seg over tid.
- Heltidsandelen er høyest blant arbeidstakere som har fylt 30 år. Stillingsstørrelse varierer mellom stillingsgrupper. Arbeidstakere i lederstillinger, funksjonærstillinger og kokker jobber oftere heltid enn øvrige ansatte.
- Bransjen har høy gjennomstrømming av arbeidstakere. Av de som var ansatt i en utelivsbedrift per 2016 (januar), har 73 prosent forlatt arbeidsgiver, og 57 prosent har forlatt bransjen etter tre år. Dette betyr også at mange personer er innom bransjen i løpet av ett år.
- Utelivsbransjen har lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning. Våre data viser en organisasjonsgrad på 10 prosent og en tariffavtaledekning på 8 prosent. Tall for organisering er noe usikre på grunn av høy gjennomstrømming av arbeidstakere, men andelen organiserte er uansett lav. Utelivsbransjen skiller seg fra resten av overnattings- og serveringsbransjen ved å ha klart lavere organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

5 Nye tiltak – kjennskap og erfaringer

I årene etter den forrige rapporten om utelivsbransjen (Trygstad et al. 2014), har det blitt igangsatt tiltak for å bedre forholdene i bransjen. Disse kan beskrives som både «harde» og «myke» tiltak. De harde skiller seg fra myke i den forstand at de ikke er frivillige og at brudd blir sanksjonert.

Hvilke erfaringer har ulike aktører gjort seg med innførte/planlagte tiltak? Hvilken kjennskap har de ansatte til de nye tiltakene? Manglende kunnskap og språkproblemer er to forhold som kan ha betydning når man skal vurdere hvordan et tiltak fungerer.

Flere av tiltakene har skapt strid. Det gjelder ikke minst allmenngjøring av tariffavtalen (Riksavtalen) og innføringen av ordningen med regionale verneombud.

I dette kapittelet presenteres vurderinger av de ordningene som har blitt innført de siste årene.

I undersøkelsen blant de ansatte har vi tatt med noen spørsmål om kjennskap og erfaringer med noen av de nye tiltakene. Resultatene fra disse spørsmålene gjengis i dette kapittelet. I tillegg kommer erfaringer og vurderinger fra de kvalitative intervjuene med sentrale aktører.

5.1 Treparts bransjeprogram

Treparts bransjeprogram er en forholdsvis ny måte å samarbeide på. Det ble først foreslått av partene i forbindelse med lønnsoppgjøret (og streiken i renhold) i 2010 og fulgt opp i stortingsmeldingen «Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv» (Meld. St. 29 (2010-2011)). Treparts bransjeprogrammer er et virkemiddel for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i utvalgte bransjer der dette er en utfordring. Målsettingen er å utvikle nye innfallsvinkler, arbeidsformer og metoder som bidrar til bedre resultater enn det myndighetene og partene oppnår hver for seg (regjeringen.no).

Bransjeprogrammet for uteliv (serveringsbransjen) ble etablert mellom partene og myndighetene i 2014. Det er i all hovedsak Arbeidstilsynets virkemidler og ressurser som er myndighetenes bidrag inn i programmet, og som skal lede arbeidet på vegne av myndighetene.

Fafos forrige rapport om utelivsbransjen (Trygstad et al. 2014) bidro med kunnskapsgrunnlaget til bruk i den videre utformingen av bransjeprogrammet for utelivs- og serveringsbransjen. Så har programmet selv tatt initiativ til denne kartleggingen.

Av andre konkrete tiltak har bransjeprogrammet i uteliv aktivt bidratt til at det har blitt utarbeidet en e-guide for oppstart av virksomheter.⁹ Hensikten er å gi bedre oversikt over plikter og tillatelser som gjelder for serveringsbedrifter. I tillegg har bran-

⁹ <https://www.nhoreiseliv.no/bransjer/servering/nyhet/2019/e-guiden/>

sjeprogrammet vært med på å lage en informasjonskampanje, «Kjedelig men viktig»¹⁰. Kampanjen er rettet inn mot både arbeidstakere og arbeidsgivere. Her finnes blant annet informasjon om regler knyttet til sommerjobb, lønn, arbeidstid og arbeidskontrakt.

Partene i utelivsbransjen og Arbeidstilsynet har i tillegg samarbeidet om en kampanje mot seksuell trakassering, sammen med KS og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering».¹¹

Det er foruten uteliv, etablert bransjeprogram i renhold og transport. Arbeidstilsynet skriver i årsrapporten for 2016 at erfaringene med bransjeprogrammene er at: «det gjennom målrettet samarbeid er mulig å gjennomføre ulike tiltak som bidrar til økt kunnskap om både arbeidsmiljøutfordringer og mulige tiltak, men også økt kunnskap om og forståelse for formålet med regelverket» (Årsrapport 2016:5).¹²

Målsettingen er, ifølge regjeringen, «å mobilisere arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsmiljø i utsatte bransjer».¹³

Erfaringene med bransjeprogrammet i uteliv er delte. Gjennom de intervjuene som er gjort i forbindelse med denne rapporten, kommer det for eksempel fram at partene i arbeidslivet opplever mangel på drahjelp fra myndighetene. Det skorter også på tilbakemeldinger på hvordan saker og forslag tas videre i det politiske systemet.

Dette er som å slåss med bomull. Så man kan spørre seg om det er noe vits med bransjeprogrammet (representant for partene i arbeidslivet).

Det påpekes også at utskiftning av personer kan være utfordrende: «Ett problem er at statssekretærer kommer og går, men bransjeprogrammet består». Poenget er at når man føler at kontakt og felles forståelse er opprettet, så kommer det en ny person. Det ses også på som problematisk at flere departementer kan være involvert, og at de gjerne har ulike agendaer.

Erfaringen fra tilsynsmyndighetene er mer positive:

Det er en god arena for å få kontakt med partene. Veldig viktig å lære å kjenne og få kunnskap om dynamikken mellom partene (representant for tilsynsmyndighetene).

Samtidig er det en erkjennelse av at slike programmer må få en avslutning:

Et bransjeprogram kan ikke leve evig. Vi må finne ut hvordan vi skal jobbe videre med utfordringene i bransjen (representant for tilsynsmyndighetene).

Bransjeprogrammene er blitt evaluert (Deloitte 2020). For bransjeprogrammet i uteliv heter det at de fleste deltakerne mener at mandatet er tydelig. Samtidig framgår det at mandatet ikke er særlig operasjonalisert, og at det ikke har endret seg siden oppstarten av programmet. Videre påpekes det at bransjeprogrammet ikke har hatt noen konkret eller systematisk handlingsplan eller strategi. Deloitte etterlyser også større oppmerksomhet om og prioritering av bransjeprogrammet i organisasjonene og i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

¹⁰ <http://www.kjedeligmenviktig.no/>

¹¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/seksuell-trakassering/>

¹² Bransjeprogrammene er nå under evaluering. Arbeidet skal trolig være ferdig i løpet av første halvår 2020.

¹³ https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial_dumping/treparts-bransjeprogram/id2339870/

En annen barriere som blir framhevet er at det kun er den organiserte delen av arbeidslivet som er med i bransjeprogrammet, samtidig som mye av arbeidslivskriminaliteten og useriøsiteten antas å ligge i den uorganiserte delen (Deloitte 2020).

5.2 Allmenngjøring av tariffavtalen

Ved inngangen til 2018 ble minstelønnsatsen i tariffavtalen i hotell- og restaurantbransjen allmenngjort.¹⁴ Dette betyr at alle som utfører arbeid i en overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet og liknende på land, ikke kan betales lavere enn minstesatsen i tariffavtalen. Lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak er ikke omfattet av vedtaket. Allmenngjøringsforskriften omfatter heller ikke regler om kvelds-, natt- og helgetillegg, men arbeidstaker og arbeidsgiver kan i arbeidsavtalen avtale ulike tillegg. Arbeidstid og overtid følger arbeidsmiljølovens regler.¹⁵

I dette kapittelet omtales kjennskap til og erfaringer med ordningen, både fra ansatte og sentrale aktører. Hvilken effekt allmenngjøring har hatt for lønnsutviklingen fra 2016 til 2018, presenteres i kapittel 6.

I sin begjæring om allmenngjøring i 2018, viste LO til at en betydelig andel utenlandske arbeidstakere hadde lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett lå langt lavere enn både det som er vanlig i bransjen, og i forhold til overenskomstens minstelønn. NHO Reiseliv og Hovedorganisasjonen Virke, som representerer arbeidsgiversiden, var imot allmenngjøring, blant annet fordi det er så stor forskjell mellom sektorene innenfor bransjen og at en allmenngjøring ville ha en uheldig lønnsdrivende effekt.¹⁶

Ved utgangen av 2018 kunne Arbeidstilsynet rapportere om omfattende brudd på allmenngjøringsforskriften, der om lag en tredjedel av de kontrollerte virksomhetene ikke overholdt kravene til minstelønn. Ifølge Arbeidstilsynet kan den høye avviksan delen delvis forklares med manglende kjennskap til regelverket – både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Ved utgangen av 2019 forteller våre informanter at kunnskapen har blitt bedre. Samtidig gjør stor utskiftning, både av virksomheter og arbeidstakere, det nødvendig med et kontinuerlig informasjonsarbeid.

Det typiske er at satsene har blitt endret, og så har man ikke justert lønna etter de nye satsene. De fleste sier at de ikke har fått informasjon (Arbeidstilsynet).

Blant virksomheter med utenlandske eiere, så er ofte arbeidsgiver valgt ut av familien fordi vedkommende kan norsk. Det er ofte den eneste kvalifikasjonen (medlem i bransjeprogrammet).

Også blant inspektørene i Arbeidstilsynet var det mangel på kompetanse. Mange av de som var spesialisert på tilsyn i denne bransjen hadde ikke kontrollert lønn tidligere. Allmenngjøringsvedtaket krevde for eksempel økt oppmerksomhet på arbeidstid for å se om timelønna er i tråd med allmenngjøringssatsene. Det er også visse metodiske utfordringer når man skal føre tilsyn med timesatsen. Det dreier seg blant annet om hvordan man skal beregne tips og omregning fra fastlønn per måned til lønn per time.

¹⁴ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-10-12-1700?q=Forskrift%20om%20allmenngj%C3%B8ring%20av%20tariffavtale>

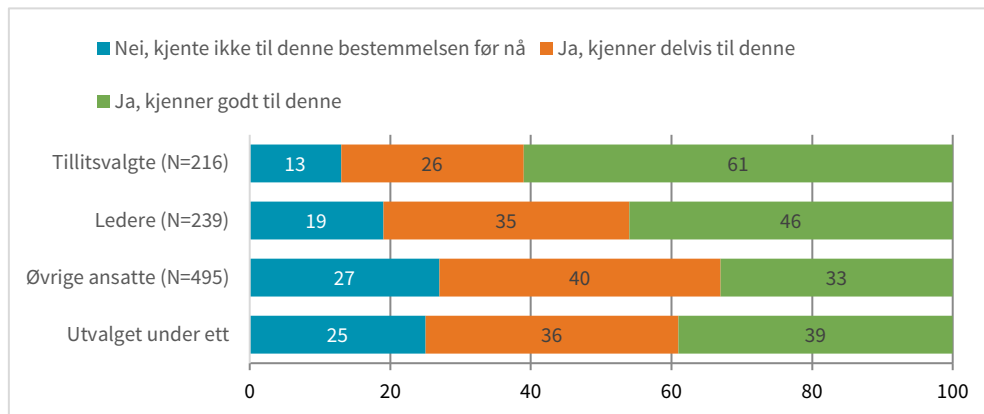
¹⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

¹⁶ <https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/om-arbeids--og-sosialdepartementet/nemnder-styrrad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda2/tariffnemnda/vedtak/2017/tariffnemndas-vedtak-3.-november-2017-om-fastsettelse-av-forskrift-om-allmenngjoring-av-tariffavtale-for/id2579189/>

I undersøkelsen blant de ansatte ble det stilt spørsmål om allmenngjøring av tariffavtalen. Innledningsvis ble det spurt om kjennskap til bestemmelsen:

Fra 1. januar 2018 ble det innført en allmenngjort lønn i hotell- og restaurantbransjen. Det vil si at alle ansatte minst skal ha en lønn som tilsvarer den laveste satsen i tariffavtalen (Riksavtalen mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv). Kjenner du til denne bestemmelsen, før du hørte om den nå?

Figur 5.1 Kjennskap til allmenngjøringsbestemmelsen blant ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte. Prosent.



Det er totalt sett 25 prosent som *ikke* kjente til bestemmelsen før de fikk høre om den i forbindelse med undersøkelsen, mens 39 prosent svarer at de har god kjennskap til den. 36 prosent svarer at de har delvis kjennskap til allmenngjøringsbestemmelsen.

Ansatte innenfor de ulike delene av bransjen (kafé, restaurant, bar/nattklubb og annet) hadde nokså lik kjennskap til bestemmelsen. Hvis vi ser på andelen «kjenner godt til», er denne høyest blant arbeidstakere i barer og nattklubber (45 prosent) og lavest blant de som arbeider i kafeer (27 prosent). Tilsvarende andel blant de restaurantansatte var 39 prosent. Vi finner også at arbeidstakernes fødeland har en viss betydning for kjennskap. Mens 22 prosent av ansatte født i Norge svarer at de ikke kjente til bestemmelsen før de fikk den presentert i undersøkelsen, var den tilsvarende andelen for arbeidstakere født utenfor Europa 40 prosent. Og arbeidstakere som er midlertidig ansatt har langt dårligere kjennskap enn de som er fast ansatt (42 versus 21 prosent).

Etter to år med allmenngjort tariffavtale i bransjen er det verd å merke seg at én av fem ledere svarer at de ikke kjenner til bestemmelsen. Det er en høyere andel enn blant tillitsvalgte, der 13 prosent svarer at de ikke kjente til allmenngjøringsforskriften. Dette bekrefter inntrykket fra tilsynsmyndigheter og partene i arbeidslivet om at det er nødvendig med kontinuerlig informasjonsarbeid i denne bransjen.

Noen av våre informanter har erfart at virksomheter har blitt skviset ut av bransjen som følge av allmenngjøringsforskriften. Forklaringen er at de har budsjettet med et for lavt lønnsnivå og ikke tålt den økningen som kom.

Noen skylder på at ingen har fortalt dem dette. Stikker hodet i sanden og fortsetter som før (Virke).

I Fellesforbundet har man opplevd økt pågang etter at allmenngjøringsbestemmelsen trådte i kraft. Trolig skyldes det at arbeidstakerne har fått større bevissthet om egne rettigheter og at flere tør å «ta fighten». At det nå er mulig å vise til en konkret time-sats, gjør det enklere å kreve høyere lønn.

Noen av våre informanter stiller spørsmål ved informasjons- og påseplikten¹⁷ som følger med allmenngjorte tariffavtaler. Oppdragsgivere skal påse at allmenngjøringsforskriftene følges av underleverandører. Et eksempel på dette kan være at en bedrift bestiller mat, drikke og servering av et cateringsselskap. Bestiller har ikke adgang til selv å kontrollere, og må derfor skaffe seg adgang gjennom en kontraktsbestemmelse. Ifølge NHO Reiseliv kan dette kontraktsfestes mellom bestiller og leverandøren av overnattings-, serverings- eller cateringtjenesten ved at oppdragstaker signerer på at bedriften overholder forpliktelsene som følger av allmenngjøringsforskriften.¹⁸ Påseplikten gjelder i næringsvirksomhet og ikke for vanlige forbrukere. Det ble i noen av intervjuene reist tvil om hvordan denne plikten faktisk praktiseres innenfor uteliv og servering, eller om det i realiteten er en «papirbestemmelse».

I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmål om allmenngjøringsvedtaket hadde hatt noen betydning for arbeidstakernes lønn. Svarene fordelte seg slik:

- 37 prosent fikk høyere lønn
- 3 prosent fikk lavere lønn
- 46 prosent har samme lønn som tidligere
- 14 prosent er usikre

Arbeidstakere født utenfor Norge svarer i større grad enn andre at de fikk høyere lønn (46 versus 33 prosent). Som vi kommer tilbake til i kapittel 6, samsvarer dette med analysene fra den registerbaserte lønnsstatistikken.

5.3 Personallister

1. januar 2014 ble det innført krav om føring av personallister.¹⁹ Alle «som driver serveringssted, gatekjøkken og annen virksomhet hvor tilberedt mat mv. bringes ut til kunden eller hentes på forretningsstedet», er omfattet av regelen. Hovedformålet med dette tiltaket er å motvirke svart arbeid. Personallisten skal inkludere ulønnet og innleid personale, og vise når de tilstedeværende starter og avslutter arbeidsdagen. Listen skal føres på arbeidsplassen og være tilgjengelig for kontroll i virksomhetens åpningstid. Den kan føres manuelt eller elektronisk. Skatteetaten har fullmakt til å ilegge overtredelsesgebyr dersom personallistene ikke er ført i samsvar med regelverket.²⁰

Det var forventet at ordningen ville medføre en økning i registrerte arbeidstakere og lønnsutgifter. Dette var erfaringen fra Sverige, som tidligere hadde innført en tilsvarende ordning. I Norge gjennomførte Skatteetaten analyser hvor de ikke fant de ønskede endringene som følge av tiltaket i 2014. Det var ingenting som tydet på at det var en økning i antall innrapportert arbeidstakere i virksomheter som var pålagt å føre personallister fra 2013 til 2014. Det var heller ingen økning i lønnsutgiftene, samlet sett. I servering var det imidlertid en økning i gjennomsnittlig antall arbeidstakere og omsetning blant små virksomheter, men ingen tilsvarende utvikling for andre grupper. Skatteetaten konkluderte derfor med at det i hovedsak ikke var grunn-

¹⁷ FOR-2008-02-22-166

¹⁸ <https://www.nhoreiseliv.no/contentassets/9448743e62124c68b502232ac5fa38b0/veileder-mins-telonnssatser-oktober-2018.pdf>

¹⁹ FOR-2004-12-01-1558

²⁰ Pålegget gjelder også for frisører, skjønnhetspleiere, bilverksteder og bilpleibransje. Unntak for foretak der personalet kun består av eier, eller daglig leder som også er deltaker eller aksjonær i foretaket, samt deres ektefelle/samboer og barn under 16 år.

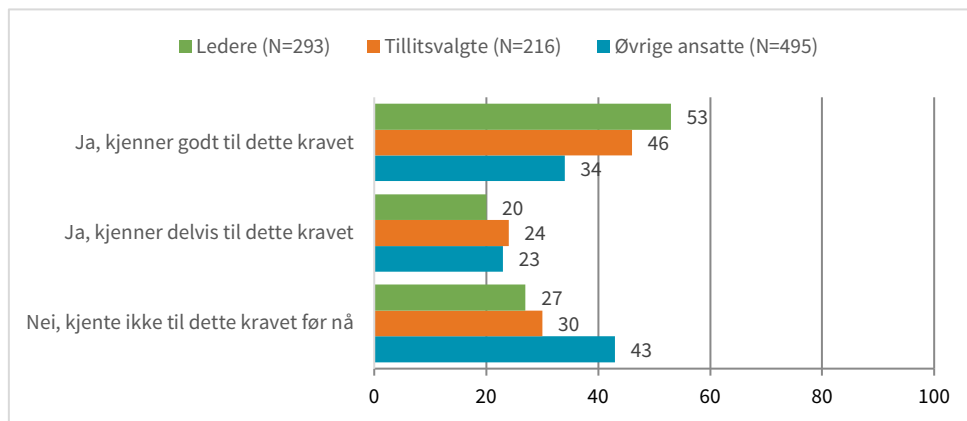
lag for å si at personallisteordningen hadde ført til økning i innrapporterte antall arbeidstakere, lønn eller omsetning i løpet av det første året tiltaket var iverksatt (Thorsager & Melsom 2017).

Vi har spurt de ansatte i bransjen om de kjenner til denne bestemmelsen og om bestemmelsen følges der de jobber. Vi ser først på kjennskap til kravet. Det er lederne som må iverksette ordningen, og derfor er det viktig at denne gruppa vet om hvilke krav som gjelder. Det ble stilt følgende spørsmål:

Det er innført krav om personalliste i restaurant- og serveringsbransjen. Dette er en liste over alle som arbeider i virksomheten, inkludert eventuelt innleid personale. Listen skal vise hvem som til enhver tid er på jobb. Kjente du til dette kravet før du hørte om det nå?

Ser vi hele utvalget under ett, svarer 40 prosent at de kjenner bestemmelsen godt, 23 prosent delvis, mens 37 prosent var ukjent med kravet før de fikk det presentert i spørreundersøkelsen. Men som det framgår av figur 5.2, varierer kjennskapen etter hvilken rolle man har. Ikke uventet er det flere ledere som kjenner til kravet enn ansatte uten lederrolle eller verv som tillitsvalgt.

Figur 5.2 Kjennskap til krav om personalliste blant ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte. Prosent.

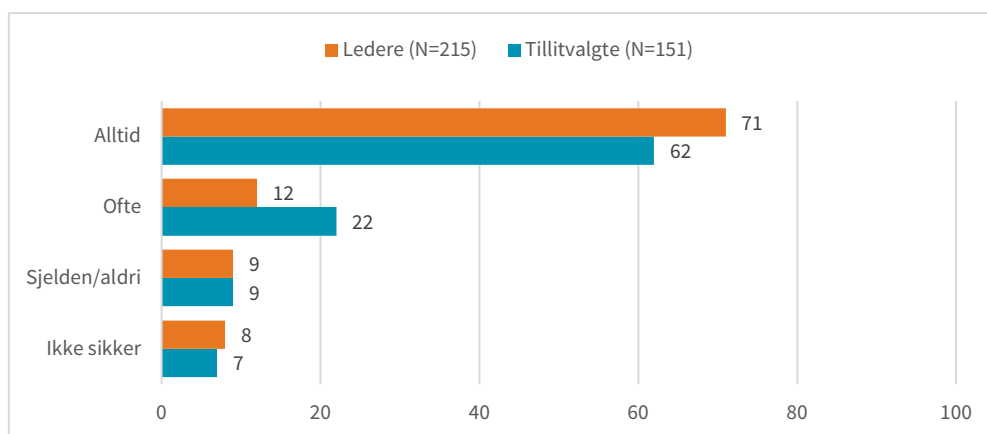


Selv om en drøy halvpart av lederne svarer at de kjenner godt til dette kravet, er det like fullt en andel på 27 prosent som svarer at de ikke kjente til bestemmelsen før de fikk den presentert i spørreundersøkelsen. Videre svarer 20 prosent av lederne at de kjente delvis til dette, mens 53 prosent har god kjennskap. Det er ikke signifikante forskjeller i tillitsvalgtes og lederes kjennskap til bestemmelsen. Det er grunn til å tro at dersom lederne i virksomheten er ukjent med kravet, så vil de øvrige ansatte heller ikke kjenne til pålegget om å føre personallister.

På dette spørsmålet er det ingen nevneverdige forskjeller knyttet til hvilket fødeland de ansatte har. Kunnskapen er med andre ord likt fordelt på tvers av opprinnelsesland.

Ledere og tillitsvalgte som har svart at de kjenner til kravet (godt eller delvis), har fått oppfølgingsspørsmål om det føres personallister der de jobber. Totalt er det 65 prosent som svarer «alltid», 14 prosent «ofte», mens 8 prosent svarer «sjelden eller aldri». Det er også en andel på 13 prosent som svarer «ikke sikker». Blant de sistnevnte er det trolig tvilsomt om det føres slike lister. Fordelingen av svarene fra ledere og tillitsvalgte vises i figur 5.3.

Figur 5.3 Føres det personallister på din arbeidsplass? Prosent.



Virksomheter som har plikt til å utarbeide arbeidsplan etter arbeidsmiljøloven (§10-3), kan benytte denne som alternativ til personalliste (bokføringsforskriften §8-5-6). En slik arbeidsplan må oppdateres fortløpende. Arbeidsmiljøloven krever at dersom man har arbeidstid på ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidstilsynets erfaringer har vært at mange arbeidsgivere feilaktig har lagt personallister til grunn for å oppfylle plikt om arbeidsplaner, og påpekt at dette ikke var tilfredsstillende (regjeringen 2017).

Tilbakemeldinger fra sentrale aktører er at det har vært en del startproblemer med personallistene og at disse i mange tilfeller erstatter arbeidsplanen (og ikke omvendt). Ifølge Arbeidstilsynet er dette en utfordring ved kontroll av arbeidstid. Det er Arbeidstilsynet som sjekker timelistene, mens Skatteetaten sjekker personallistene.

Av kontrollørene er det ellers positive tilbakemeldinger på ordningen, ikke minst oppleves den som effektiv og forebyggende. Det gis to rettsgebyrer (1 gebyr = 1170 kroner) for hver person som ikke står på lista. Arbeidsgiverne mener at det gis bøter for bagatellmessige forhold (for eksempel for måten listene er ført på). I tillegg har ordningen skapt masse frustrasjon fordi det må føres både arbeidsplan og personallister.

Inndragning av skjenkevilling på grunn av manglende personalliste

En restaurant i Oslo hadde ved tre ulike tidspunkter fått kontrollert sine personallister uten at disse var i orden. Det var blant annet ansatte uten gyldig legitimasjon, forhåndsutfylling av sluttidspunkt, manglende årstall og personer som ikke var registrert. Det endte med at restauranten mistet sin skjenkebevilling. Dette ville ikke restauranten finne seg i, og mente at vedtaket om inndragning var ugyldig. Saken ble endelig avgjort i Borgarting lagmannsrett, etter at den hadde vært til behandling i Oslo byfogdembete. Lagmannsretten fastslo at restauranten hadde brutt skatt- og avgifts- og regnskapslovgivningen, og at vilkårene for inndragning av serverings- og skjenkebevillingene var oppfylt.

5.4 Nye krav til kassasystemer

I januar 2017 ble det innført nye krav til kassasystemer²¹, der man i tråd med kravene skal kunne registrere betaling med ulike typer betalingsmiddel, det skal ha klokke (som skal justeres for sommertid) og det skal ha klart skille mellom positive og negative beløp på alle kvitteringer, rapporter og i elektronisk journal. Før regelendringen var det få krav til funksjoner og oppbygging av kassasystemer. Det nye regelverket gjør det, ifølge Skatteetaten, vanskeligere å manipulere kassasystem og unndra kontantsalg fra skatte- og avgiftsberegning. Hensikten med de nye kravene er å bekjempe svart økonomi og sikre mer rettferdig beskatning i kontantsalgbransjen. Bokføringspliktige hadde frist til 1. januar 2019 med å oppgradere sine systemer, eller anskaffe nytt kassasystem.²²

Sverige fikk nye regler for kassaapparatsystemer i 2010, og erfaringer viste at omsetningen i næringen økte med 3 milliarder kroner årlig i løpet av den første perioden etter at reglene var iverksatt (Trygstad et al. 2014).

Informanter fra Skatteetaten har inntrykk av at de nye kassasystemene fungerer på den måten at det er mye vanskeligere å jukse. Det er ikke mulig å ha en proforma-knapp, og det er heller ikke mulig å åpne skuffen uten innslag.

Fra næringen selv pekes det på at disse kravene har medført svært store kostnader for virksomhetene.

5.5 Nye regler for tips

Fra og med 2019 gjelder det også nye regler for tips. Det er nå arbeidsgiver som har hovedansvaret for å innrapportere tips, og det skal betales arbeidsgiveravgift og skatt på beløpet. Tariffnemnda har avklart at tips kan inngå i minstelønnsatsen.²³ Det vil si at i den grad arbeidsgiver innberetter tips i beregningsgrunnlaget for feriepenger, skatt og trygdeytelser, er tipsen å anse som lønn. Formålet med tiltaket er å unngå svart arbeid. Tips var skattepliktig inntekt også tidligere, men ble i mindre grad skattlagt.

I den forrige kartleggingen av utelivsbransjen kom det fram at tips kan utgjøre en vesentlig del av den lønna en arbeidstaker faktisk sitter igjen med. Tips er som regel ikke medregnet i den oppgitte lønna, og mange av arbeidsgiverne oppga at de verken la seg borti eller visste nøyaktig hvor mye de ansatte fikk i tips (Trygstad et al. 2014). Tilbakemeldingene den gangen var at drøyt halvparten av de ansatte svarte at det var vanlig å få tips (ibid.).

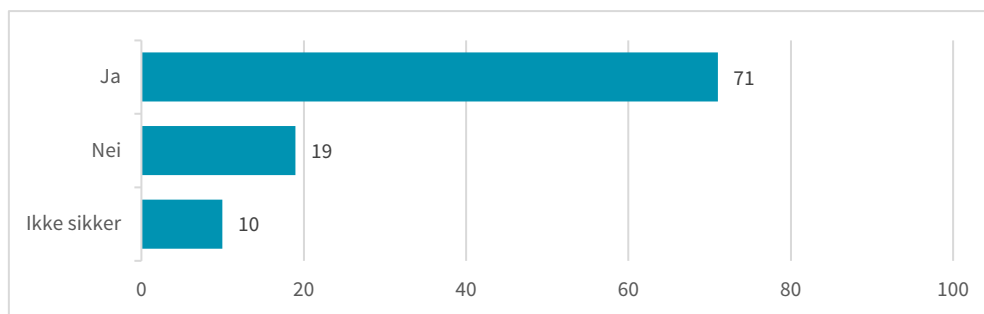
I spørreundersøkelsen fra vinteren 2020 var det en atskillig lavere andel på 29 prosent som svarte at det er vanlig (svært eller ganske vanlig) å få tips fra kundene. De som i noen grad mottok tips, ble fulgt opp med et spørsmål om tipsen ble innrapportert som en del av lønna. Dette er vist i figur 5.4.

²¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/forskrift-om-endring-av-forskrift-1.-desember-2004-nr.-1558-om-bokforing/id2525033/>

²² <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/starte-og-drive/rutiner-regnskap-og-kassasystem/>

²³ Tariffnemndas vedtak av 12. oktober 2018 om fortsatt delvis allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter, Protokoll 7/2018.

Figur 5.4 Blir tips fra kunder innrapportert som en del lønna? Prosent (N= 513)



Som det går fram av figur 5.4, er det et flertall på 71 prosent av de ansatte som svarer at tips innrapporteres som en del av lønna. Samtidig er det også et vesentlig mindretall som svarer nei, eller at de ikke er sikre (29 prosent til sammen). Når vi samtidig kan anta at vår spørreundersøkelse i liten grad fanger opp de mest useriøse virksomhetene, er det grunn til å anta at den samlede andelen er høyere enn det vi måler. Tips er med andre ord et område som fremdeles er gjenstand for skatteunndragelse.

Siden disse reglene først ble innført i 2019, kan vi ikke se om endringen har påvirket lønnsstatistikken som er inkludert i denne rapporten (se kapittel 6 om lønnsutvikling med 2018 som det siste året). Men, i spørreundersøkelsen ble de som svarer at tipsen innberettes, spurt om hvordan dette har påvirket lønna. 30 prosent svarer at lønna er den samme som tidligere, 24 prosent svarer at lønna har økt og 28 prosent at lønna er lavere enn før. 16 prosent er ikke sikre på hvordan dette har påvirket lønna.

Ifølge våre informanter kan tipsreglene oppleves som kompliserte. Mange arbeidstakere føler at de har mistet et gode. Dessuten varierer praktiseringen fra virksomhet til virksomhet, og i noen tilfeller er det strid om hvordan regelverket skal fortolkes. En konflikt om dette har endog endt opp i rettssystemet.

Ifølge en av våre informanter krever det nye systemet mye administrasjon, pluss at de ansatte går glipp av «bonusen». Tidligere var tipsen svært viktig for mange ansatte, spesielt på dyre spisesteder. Informanter i Skatteetaten mener at ordningen så langt har ført til mindre svart arbeid.

5.6 Prikkbelastning for skjenkesteder

Ethvert salgs- og skjenkested har ansvar for at utøvelsen av bevillingen skjer i samsvar med alkohollovens formål og bestemmelser. Alkoholloven har klare regler for salgs- og skjenkebevillinger. Det er den som har bevillingen som er ansvarlig for å kontrollere at de krav som følger av regelverket og bevillingene oppfylles, og kontrollene foretas av kommunene.

Prikkbelastning for skjenkesteder er et tiltak som er ment å sikre likere håndheving av alkohollovgivningen på tvers av kommunegrensene. En begrunnelse for forslaget var at overskjenking og skjenking av mindreårige ikke førte til mange nok reaksjoner, slik loven ble praktisert. Det ble innført i 2016 gjennom en egen forskrift.²⁴ Fordi praksis har variert, er resultatet av prikkbelastningen at noen kommuner har fått en strengere praksis enn tidligere, mens andre har blitt nødt til å liberalisere.

Dersom man får til sammen 12 prikker i løpet av en periode på to år, skal kommunestyret inndra bevillingen i én uke. Dersom det er flere prikker i løpet av denne perioden, skal lengden på inndragningen økes. Eksempelvis gir skjenking av mindreårige

²⁴ FOR-2015-10-26-1225

og hindring av kontroll 8 prikker. Skjenking til åpenbart beruset person gir 4 prikker, mens gjentatt narkotikaomsetning gir 2 prikker. 1 prikk gis for eksempel ved brudd på reklameforbudet. Alle brudd som gir prikker er beskrevet i forskriften.²⁵

I 2018 var prikkbelastningssystemet til behandling i Stortinget, med forslag om å redusere grensen for inndragning fra 12 til 8 prikker. Forslagsstillerne mente det vedtatte reaksjonsnivået var for spakt til å gi ønsket effekt, og at byer som Trondheim og Bergen tidligere hadde høstet positive erfaringer med et strengere regelverk (Innstilling nr. 40 2018-2019). Dette forslaget fikk ikke flertall på Stortinget, først og fremst fordi flertallet ville vente på evalueringen av tiltaket.

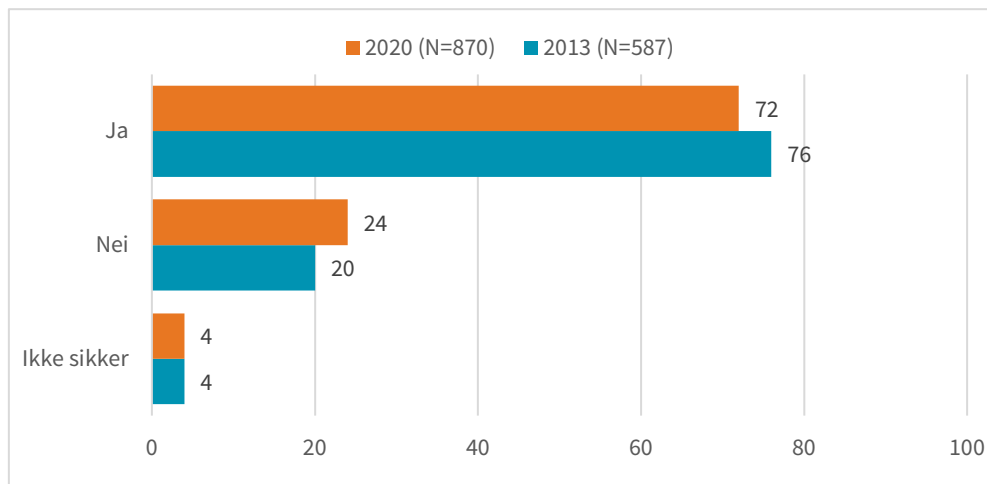
I 2019 ble det derfor gitt et tilleggsoppdrag, der Helse- og omsorgsdepartementet ber Folkehelseinstituttet om å foreta en ny datainnsamling og analyse av dokumenter fra et utvalg av kommuner for å kunne studere prosessene før og etter innføring av prikkssystemet.

Foreløpig viser tallene at antallet inndragninger har gått kraftig ned etter at prikkbelastningssystemet kom på plass. I 2015 var det eksempelvis 125 inndragninger. Til sammenlikning var det 32 inndragninger i 2018 (Folkehelseinstituttet 2019). Prikkbelastningssystemet evalueres nå av Folkehelseinstituttet, og dette arbeidet skal etter planen være ferdig i 2021.

Opplæring i alkoholloven

Dersom loven skal kunne ha sin tilsiktede virkning, er det viktig at de som arbeider med alkoholservering kjenner til de ulike bestemmelsene. Manglende kjennskap til loven har vært en utfordring i bransjen over år (Trygstad et al. 2014). I spørreundersøkelsen har vi spurt de arbeidstakerne som jobber med alkoholservering om de har fått opplæring i alkoholloven.

Figur.5.5 Andel som jobber med alkoholservering som har fått opplæring i alkoholloven. Prosent.



Som det går fram av figur 5.5, har rundt sju av ti av de som arbeider med alkoholservering fått opplæring i alkoholloven, slik loven krever. I 2020 svarer 24 prosent at slik opplæring ikke er gitt, mens 4 prosent er usikre. Det er rimelig å anta at dersom du svarer «ikke sikker», har du heller ikke fått den opplæringen som loven krever. Det betyr at nesten tre av ti av de som jobber med alkoholservering, ikke har fått den

²⁵ <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2015-10-26-1225>

opplæringen de etter loven skal ha. Endringen fra 2013 er ikke stor, men det er verd å merke seg at andelen som sier at de har fått opplæring, faktisk er redusert i 2020.

Når vi ser på kjennetegn ved de ansatte eller der de jobber, ser vi at de som er midlertidig ansatt i noe mindre grad svarer at de har fått opplæring enn fast ansatte (65 versus 73 prosent), mens ansatte i barer, diskoteker mm, i større grad har fått opplæring enn arbeidstakere i restaurant (87 versus 69 prosent). Opprinnelsesland ser også ut til å ha en viss betydning. Arbeidstakere som er født i Norge svarer i større grad at de har fått opplæring enn andre (79 versus 57 prosent). Det er de som er født i land utenfor Europa som i minst grad har fått opplæring i alkoholloven (51 prosent). På denne bakgrunnen er det rimelig å konkludere med at det fortsatt er et klart forbedringspotensial når det gjelder opplæring i alkoholloven.

Skjenkekontroll

Norske kommuner har stort handlingsrom innenfor alkohollovens ytre rammer, med ansvar for å innvilge søknader om skjenkebevillinger, kontroll med at det skjenkes i tråd med bestemmelsene og mulighet til å sanksjonere eventuelle brudd (Wigenstad et al. 2018). Utestedene skal ha årlig kontroll, og i tillegg skal det gjennomføres tre ganger så mange kontroller som det finnes bevillinger.

Rundt om i landet organiseres skjenkekontrollen på ulikt vis. Kommunen skal både være veileder, dialogpartner og kontrollør. Dessuten er utelivsnæringen viktig i alle større kommuner. Dette gjør at kommunene opererer i et spenningsfelt mellom alkohol- og næringspolitikk (Wigenstad 2018). Studier viser at det er høy terskel for å rapportere og sanksjonere brudd på skjenkebestemmelsene (ibid.).

I januar 2016 kom det nye nasjonale regler for skjenkekontrollører, som innebærer at de som skal gjennomføre skjenkekontrollen må bestå en kunnskapsprøve. Det er kommunene som har ansvar for opplæringen. Mange kommuner benytter private vaktelskaper som kontrollører, og her kontraktsfestes opplæringskravet (Wigenstad 2018).

I Oslo er det næringsetaten som har dette ansvaret, og her gjennomføres det også fellesaksjoner med andre tilsynsetater (se kapittel 10). I Oslo rekrutteres dessuten folk som selv har bakgrunn fra bransjen som kontrollører. Det kan være tidligere dørvakter, bartendere og drivere.²⁶ Disse vil ha god kjennskap til risikomomentene, og de har som regel lettere for å komme i kontakt med ansatte og ledere på utestedene enn andre. De som eventuelt får ekstra kontroller velges ut på basis av erfaring og hva som står i søknadene. For eksempel er en nattklubb i sentrum med lav aldersgrense i en typisk risikosone. Etaten får dessuten tips, både fra andre etater og publikum.

Næringsetaten i Oslo er med i et eget nettverk for de åtte største byene i Norge, hvor målet er å utveksle erfaringer. Som nevnt, skal også systemet med prikkbelastning bidra til at praksisen blir likere over hele landet. Noe av utfordringen for etatene er at kommunepolitikere skiftes ut hvert fjerde år, og at nye politikere gjerne vil sette sitt eget preg på alkoholpolitikken.

²⁶ Dette er en ordning som startet i Oslo i 2015. Tidligere var det politistudenter som hadde deltidsjobb som skjenkekontrollører. De som rekrutteres, og som tidligere har jobbet i utelivet, må ha en viss karantenetid etter at de slutter i bransjen og før de kan begynne som kontrollører.

SALUTT er et samarbeidsprosjekt mellom Oslo kommune, Oslo politidistrikt og utelivsbransjen, hvor målet er å jobbe sammen for et tryggere uteliv i Oslo. Salutt-prosjektet har ført til at det legges mer vekt på veiledning i forbindelse med skjenkekontrollene nå enn tidligere. 5000 har gjennomført Saluttkurset. I Hamar er det et samarbeidsforum for alkohol som består av representanter fra politi, skjenkenæring, politiske representanter samt rådmann (Wigenstad 2018). I flere andre kommuner arrangeres det kurs under fellesnevneren «Ansvarlig vertskap», som skal gjennomføres av de som skjenker alkohol. Det finnes også andre varianter av opplæring og samarbeidsarenaer.

Ifølge enkelte av våre informanter har kommunene i varierende grad kontroll med hvem som har bevilling. Alle kommuner burde være pålagt å ha full og enhetlig oversikt over alle som har bevilling, når de fikk det og for hvor lenge, og fulgt opp med kontroller, ifølge informantenes vurdering.

5.7 Smilefjes fra Mattilsynet

Fra 1. januar 2016 innførte Mattilsynet smilefjesordning.²⁷ Den skal informere forbrukerne om de hygieniske forholdene ved et serveringssted, og symbolene som deles ut har tre varianter: smilefjes, strekmunn og sur munn. Det er restauranter og kafeer som er omfattet av ordningen.

Smilefjesrapporten skal henges opp godt synlig, slik at forbrukerne får informasjonen før de går inn på serveringsstedet. Det er ikke lov å gjøre endringer i eller tilføyelser til smilefjesrapporten, og den må henges opp selv om det skal klages på resultatet. Etter at serveringsstedet har rettet opp regelverksbruddene, og melding om dette er gitt, skal Mattilsynet innen ti virkedager etter at meldingen er mottatt, følge opp saken.

Mattilsynet kommer på uanmeldte tilsyn og kontrollerer fire hovedområder: rutiner og ledelse, lokaler og utstyr, mathåndtering og tilberedning og sporbarhet og merking. Mer enn 8000 restauranter og kafeer omfattes av ordningen. Kantiner, matservering på institusjoner, bensinstasjoner og storkiosker er unntatt.

I 2018 ble det foretatt en evaluering av ordningen, etter mer enn 20 000 tilsyn. Den viste stadige forbedringer: Antallet strekmunner var blitt redusert fra 30 til 20 prosent i løpet av de to første årene etter at ordningen ble iverksatt, og serveringssteder med sur munn var bare på 1 prosent. Brukerne var også godt fornøyd med ordningen.²⁸

Ifølge en rapport fra KPMG er kravene for å få smilefjes godt kjent for næringen, og ved tilsyn blir kravene systematisk sjekket, og rapport med smilefjes leveres direkte når tilsynet er ferdig. Dette er et system som ses som forutsigbart, oversiktlig, etterprøvbart og med høy tillit hos både næringen og forbrukerne (KPMG 2019).

5.8 Regionale verneombud

Ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen ble vedtatt ved forskrift i 2010.²⁹ Den ble opprettet i 2011, men ordningen kom først i gang i 2013. Etter en forskriftsendring med virkning fra 1. januar 2013, er ordningens

²⁷ Forskrift 25. september 2015 nr. 1141

²⁸ <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemedling/smilefjesordningen-gir-bedre-hygiene-i-serveringsbransjen?publisherId=10773547&releaseId=16625513>

²⁹ Forskrift 16. november 2010 om Regionale verneombud for visse bransjer.

virksomhet regulert i to forskrifter.³⁰ Ved utarbeidelsen av den forrige rapporten (Trygstad et al. 2014) var ordningen relativt ny og ombudene ferske i sine roller. Det er bakgrunnen for å se nærmere på erfaringene i denne runden.

Ombudene er ansatt i Arbeidstilsynet, men skal arbeide uavhengig av Arbeidstilsynets øvrige virksomhet. De skal oppsøke små og mellomstore arbeidsplasser uten egne verneombud eller som ikke har opprettet arbeidsmiljøutvalg. På disse stedene har de regionale verneombudene samme rettigheter og plikter som et verneombud som er valgt i virksomheten.

Det er totalt sett 16 regionale verneombud (tall for 2019) som er fordelt i Oslo, Moss, Skien, Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø. Ni av de regionale verneombudene jobber primært med overnatting og servering.

Ordningen er finansiert ved at bedrifter med flere enn én ansatt må betale 0,065 prosent av samlede lønnskostnader til et fond. Minimumsavgiften er 250 kroner og gjelder for utvalg med bare én ansatt. Bakgrunnen for å innføre ordningen i renhold og hotell og restaurant var at disse bransjene har utmerket seg negativt med hensyn til arbeidsvilkår. Hensikten er at de regionale verneombudene skal være en pådriver for HMS-arbeidet, særlig i små og mellomstore virksomheter.³¹ Motstanden mot ordningen bunnet blant annet i at bedriftene skulle betale for en ordning som egentlig burde være et ansvar for det offentlige. De som i utgangspunktet var imot, tror ikke at ordningen har hatt noen positiv virkning på HMS-tilstanden.

Det var også skepsis innad i Arbeidstilsynet da ordningen kom på plass. Først og fremst fordi det kunne skape forvirring ute i virksomhetene: hvem har ansvar for hva, og hva er egentlig forskjellen på et regionalt verneombud og en inspektør fra Arbeidstilsynet. Ifølge våre informanter har «dette gått seg til», både med arbeidsdeling og samarbeid.

På arbeidsgiversiden oppfordres nå virksomhetene til å bruke systemet så mye som mulig, da dette er gratis veiledning.

En inspektør fra Arbeidstilsynet forteller om sin erfaring med hvordan systemet fungerer:

Vi møtes flere ganger per år for å sikre samarbeidet og sammenlikne erfaringer. De regionale verneombudene er også med på å kartlegge risiko. En typisk praktisk situasjon er at etter et tilsyn så ber virksomheten om hjelp til å få HMS-systemene på plass. Da drar de regionale verneombudene ut. Det er mange ledere som er glade for å få bistand. Dette er en ordning man ikke betaler noe ekstra for, som kommer for å veilede – ikke straffe.

5.9 Oppsummering

- Treparts bransjeprogram ble etablert 2014, og det er så langt varierende erfaringer. Partene opplever blant annet mangel på drahjelp fra myndighetene. Samtidig karakteriseres bransjeprogrammet som en viktig møteplass mellom parter og myndigheter.
- Ved inngangen til 2018 ble minstelønnsatsen i tariffavtalen i hotell- og restaurantbransjen allmenngjort. Spørreundersøkelsen viser at:
 - 25 prosent av de ansatte hadde *ikke* kjennskap til allmenngjøring.

³⁰ Henholdsvis Forskrift 6. desember 2011 nr. 1360 om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område (kapittel 4 og 14-3) og Forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 6).

³¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/regionale-verneombud/>

- Én av fem ledere hadde *ikke* kjennskap til allmenngjøring.
- 37 prosent svarer at de har fått høyere lønn, mens 46 prosent har samme lønn som tidligere.
- I 2014 ble det innført krav om føring av personallister. Spørreundersøkelsen viser at:
 - 63 prosent av de ansatte kjente til dette kravet.
 - Blant de som kjenner til kravet, svarer 79 prosent at det alltid eller ofte føres slike lister på arbeidsplassen.
 - Krav om personallister er et effektivt og forebyggende tiltak, ifølge tilsynsmyndighetene.
- Nye krav til kassasystemer (frist for innføring 1.1.2019) har medført store kostnader for bransjen. Det foreløpige inntrykket fra tilsynsmyndighetene er at det har blitt vanskeligere å jukse.
- Nye regler for tips ble innført fra 2019. Arbeidsgiver har fått hovedansvar for innrapportering. Spørreundersøkelsen viser at:
 - Andelen av de ansatte som får tips har blitt redusert fra over halvparten i 2013 til 29 prosent i 2019.
 - 71 prosent av de ansatte svarer at tipsen blir innrapportert som del av lønna.
- Prikkbelastning for skjenkesteder har som mål å sikre lik håndheving av alkohollovgivningen på tvers av kommunegrenser. Dette har ført til at noen kommuner har måttet stramme inn, mens andre har liberalisert praksisen.
 - Spørreundersøkelsen viser at sju av ti har fått opplæring i alkoholloven. Det er en liten nedgang fra 2013.
- Smilefjesordningen har bedret forholdene i restauranter og kafeer, og er godt kjent og likt blant forbrukerne.
- Ordningen med regionale verneombud kom i gang i 2013. Deres viktigste oppgave er å være en pådriver for HMS-arbeidet i virksomhetene, spesielt der hvor det ikke finnes verneombud.

6 Lønnsutvikling

Lønn er et sentralt element i en beskrivelse av utelivsbransjen, både fordi dette har vært og er en lavlønsbransje, og fordi tariffavtaledekningen er lav. Tradisjonelt har lønnsnivået i tariffavtalen vært normgivende for mange i bransjen. Det har også vært ganske alminnelig å betale en flat lønn litt over tariff for å kompensere for lang og ubekvem arbeidstid (Trygstad et al. 2014).

I dette kapittelet skal vi se nærmere på lønnsutviklingen i kjølvannet av allmenngjøring av Riksavtalen³² fra 1. januar 2018. Før allmenngjøringsforskriften trådte i kraft, ble det anslått at minst 25 000 arbeidstakere hadde lønn under minstesatsene (Jordfald 2018).

Lønn er også knyttet til arbeidstid, i første omgang utviklingen i faste og variable tillegg. Pliktig innrapportering av tips, en ordning som ble innført fra 2019, er i tillegg en del av lønnsbildet. Som nevnt tidligere vil det ikke være mulig å se effekter av dette før på et seinere tidspunkt (se kapittel 5 om foreløpige erfaringer sett fra arbeidstakernes side).

Allmenngjøring betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som jobber innenfor området. Lønns- og arbeidsvilkår blir dermed «ufravikelige minstevilkår». Formålet med lov om allmenngjøring av tariffavtale er å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige vilkår med norske, i tillegg til å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.³³ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter (FOR 2018-10-12-1700) gjelder på land, og gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak. Den omfatter kun lønnsbestemmelser og fratrukk i lønn for innkvartering i bedriften.

I dette kapittelet vil vi bruke SSB sin lønnsstatistikk for å se om og hvordan allmenngjøringsvedtakene har hatt innvirkning på lønnsnivået. I disse analysene er følgende lagt til grunn:

- Det er kun arbeidstakere som i telleåret var å finne i aldersintervallet 20–66 år som er tatt med. De under og de over aldersintervallet er utelukket i analysene.
- Arbeidstakere registrert med mer enn 50 timer i avtalt arbeidstid i løpet av en uke er utelatt.
- Alders- og arbeidstidsbegrensningene over fjerner om lag 16 prosent av lønnsforholdene i 2018, 2017 og 2016. Flesteparten av de som utelates er under 20 år.
- Etter standard for næringsklassifisering (SN07) er følgende næringer gjort analyser på: NACE 55 Overnattingsvirksomhet (primært hoteller) og NACE 56 Serveringsvirksomheter (Restaurant, catering og barer). Av lønnsforholdene befinner 32 prosent seg i hotellene og 68 prosent seg i serveringsvirksomhetene.
- Arbeidstid som er lagt til grunn er avtalt arbeidstid per uke. Denne skal rapporteres

³² Overenskomsten gjelder ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og liknende på land, med unntak av ansatte som faller inn under Landforpleiningsavtalen og ansatte som organisasjonsmessig hører inn under avtaleområdet til FLT/LO.

³³ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58>

- månedlig inn av arbeidsgiver gjennom a-ordningen. Ettersom mange arbeidsgivere ikke gjør dette – eller gjør dette feil, har SSB benyttet en algoritme til å beregne avtalt arbeidstid per uke. (Se avsnitt under).
- Lønnsbegrepet som er lagt til grunn er avtalt månedslønn, det vil si fast grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg er med. Uregelmessige tillegg, bonus eller overtid er ikke med i fastlønnsbegrepet.
 - SSB opererer med månedslønn i lønnsstatistikken. For å komme fram til timelønn legges det i våre analyser til grunn en heltidsekvivalent på 162,5 timer per mnd. (37,5 timer*4,33 uker). Dette tilsvarer 1950 timer for et fullt årsverk på årsbasis og er det samme som det SSB bruker i sine analyser på lønnsstatistikken.

Som beskrevet over, er det knyttet en del forutsetninger rundt arbeidstid. Ifølge SSB var det om lag 15 prosent av samtlige lønnsforhold i 2019 som hadde mangler eller åpenbare feil knyttet til innrapportert arbeidstid i a-ordningen. Dette gjelder særlig for timelønte arbeidstakere. SSB beskriver utfordringene som følger:

«Utfordringene går dels i at det ikke rapporteres stillingsprosent for mange timelønte og dels i at det for noen timelønte rapporteres standardverdier på enten 0 eller 100. Sistnevnte gjør at det er vanskelig å skille en reell stillingsprosent på 100 fra en feilaktig verdi på 100.»³⁴

Dette betyr at SSB benytter seg av en algoritme for å estimere seg fram til hvor mange timer ett arbeidsforhold egentlig har, dersom avviket mellom innrapportert arbeidstid og innrapportert lønn blir for ekstreme. Vi har foretatt beregninger på årgangsfila for 2018 for å se hvor stor andel av lønnsforholdene innenfor hotell og restaurant som har blitt påvirket av SSB-algoritmen.

- For 55 prosent av lønnsforholdene er det samsvar mellom den innrapporterte arbeidstiden i a-ordningen. Disse lønnsforholdene er upåvirket av algoritmen.
- I 24 prosent av lønnsforholdene er oppgitt avtalt arbeidstid i a-ordningen høyere enn den publiserte arbeidstiden i lønnsstatistikken.
- I 21 prosent av lønnsforholdene er den publiserte arbeidstiden i lønnsstatistikken høyere enn den arbeidsgiveroppgitte arbeidstiden i a-ordningen.

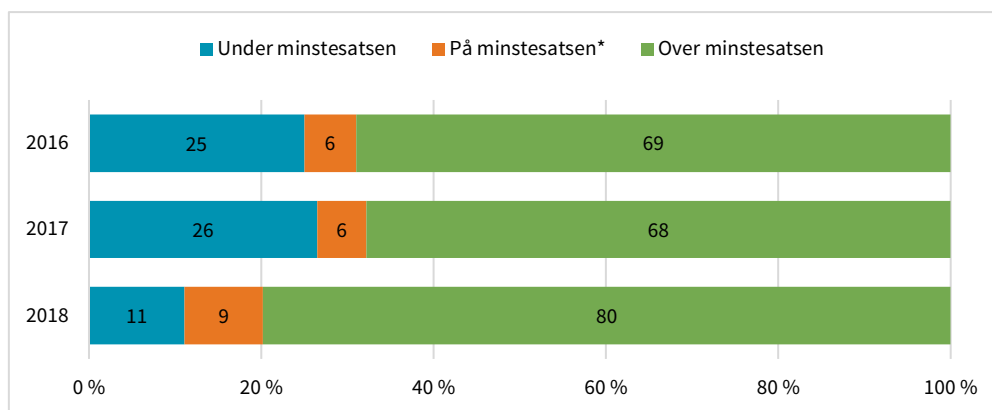
Dette betyr at 45 prosent av lønnsinnrapporteringene ble korrigert i ettertid, noe som kan påvirke analysene. Algoritmen ser ut til å fjerne de mest ekstreme timelønningene, som for eksempel svært lave timelønner for deltidsansatte som rapporteres inn med 100 prosent stilling, og høye timelønner for heltidsansatte som rapporteres inn med lave stillingsprosent.

6.1 Lønnsfordelingen før og etter allmenngjøring i 2018

I figur 6.1 vises lønnsfordelingen fra høsten 2016, 2017 og 2018 for arbeidstakere fra 20 til 66 år. De som er omfattet har en arbeidstid opp til 50 timer per uke. Fordelingen er delt i tre, det vil si andelene som lå under minstesatsen i tariffavtalen/allmenngjort sats, de som lå rett på eller litt over minstesatsen, og andelene som lå over minstesatsen. Det er i figur 6.1 ikke gjort noen avgrensninger på yrke, det vil si at både hotelldirektøren og oppvaskhjelperen inngår i tallmaterialet.

³⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-metode-gir-bedre-informasjon-om-arbeidstid>

Figur 6.1 Avtalt lønn per time. 2016, 2017 og 2018. NACE 55 og NACE 56. Andel som lå under, på eller over minstesats/allmenngjort minstesats. (n2016=84800, n2017=92000 og n2018=94900 lønnsforhold). Prosent.



*Minstesatsen i Riksavtalen økte fra 2016 til 2018, fra 152,73 kroner per time til 157,18 kroner per time.³⁵ Avrundet blir det slik at de som tjente 152 og 153 kroner per time var «på minstesats» i 2016. Tilsvarende er 157 og 158 kroner per time satt «på minstesats» i 2018. Det er betydelig flere som har 158 kroner per time i 2018 enn i 2017. Derfor er «på minstesats» satt til 157 kroner i 2017. Dette er gjort fordi avrundinger kan spille inn i analysene. Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

Som vist, lå 25–26 prosent av lønnsforholdene under minstesatsene i overenskomsten før Riksavtalen ble allmenngjort, mens 68–69 prosent av de ansatte lå over minstesatsene. Bildet endret seg betydelig etter at allmenngjøringsforskriften kom i 2018. Andelen som lå under minstesatsen ble mer enn halvert, til 11 prosent. Målt i antall lønnsforhold var det 24 500 som lå under minstesatsen i 2017, og 10 500 i 2018. Andelen med en timelønn på/rett over den lovbestemte minstelønna, økte fra 6 til 9 prosent i 2018. Lønnsdata for 2018 ble samlet inn i september, ni måneder etter at allmenngjøringen var iverksatt.

6.2 Hvem har fått bedret sine lønnsbetingelser?

Hovedhensikten med allmenngjøringen er å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår på tilsvarende nivå som det norske arbeidstakere får, samt å hindre konkurransevridning i arbeidsmarkedet. Som omtalt tidligere, har dette vært en næring med høyt innslag av arbeidskraft født utenfor Norge i lang tid.

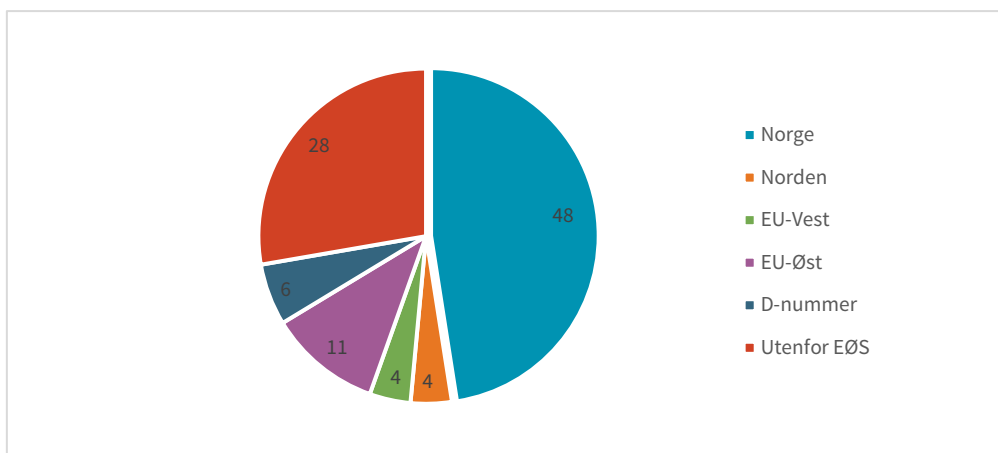
Landbakgrunn

I figur 6.2 vises fordelingen av lønnsforholdene etter landbakgrunn.

Snaut halvparten av lønnsforholdene tilhørte arbeidstakere født i Norge. Tar man med de som er født i et nordisk land, øker andelen til rett over 52 prosent. Den nest største gruppa er født utenfor EØS-området, og utgjorde i 2018 28 prosent av lønnsforholdene. Arbeidstakere fra EUs medlemsland i Sentral- og Øst-Europa sto for 11 prosent av arbeidsforholdene. Denne andelen er trolig for lav, fordi mange arbeidstakere fra disse landene kun er registrert med D-nummer. D-nummer er et midlertidig identitetsnummer som primært gjelder utenlandske personer som skal være i landet i en periode. Den minste gruppa er de som kommer fra medlemslandene i Vest-Europa.

³⁵ Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år uten fagbrev.

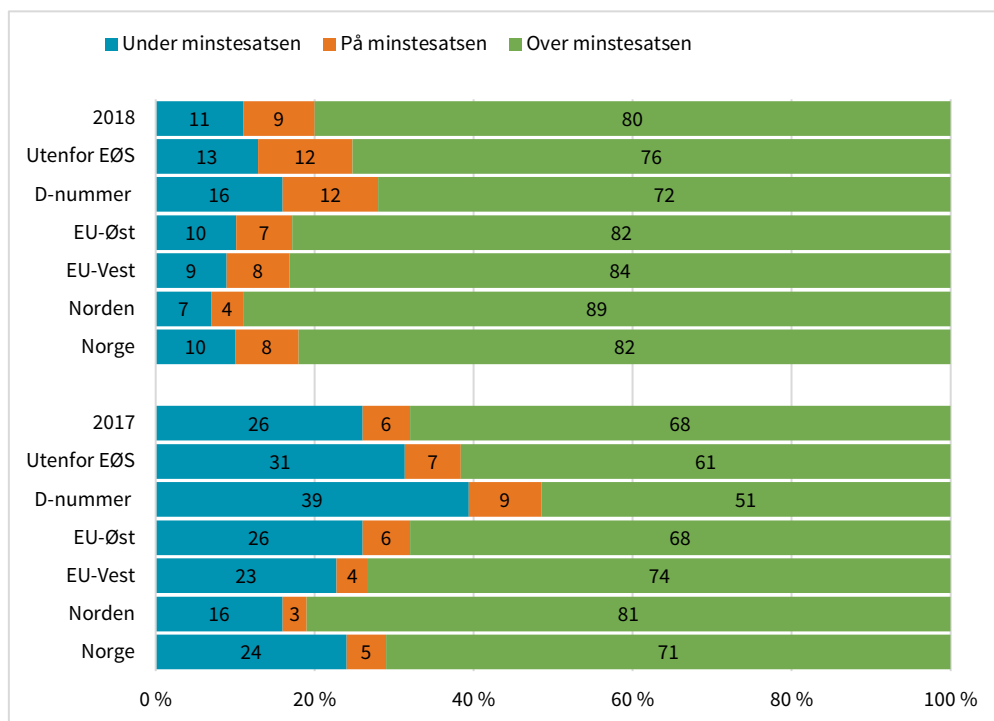
Figur 6.2 Prosentvis andel av lønnsforhold etter fødeland. 2018 (n=94700).



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

I figur 6.3 er arbeidstakernes landgruppe koblet på utviklingen i lønn, tilsvarende som i figur 6.1 – altså andelen under, på og over minstesatsen – for 2017 og 2018. Tallene omfatter arbeidstakere fra 20 til 66 år, og med avtalt arbeidstid på opptil 50 timer per uke.

Figur 6.3 Avtalt lønn per time 2017 og 2018. NACE 55 og NACE 56. Andel som lå under, på eller over minstelønns-sats/allmenngjort minstesats. Etter landbakgrunn (n2017=91900 og n2018=94700). Prosent.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

I 2017 var fire av ti med D-nummer avlønnnet under minstesats. Den tilsvarende andelen med bakgrunn i et nordisk land var 16 prosent. Det viser seg å være relativt små forskjeller i andel under minstesats ut fra om man var født i Norge, i Øst- eller i Vest-Europa.

Ni måneder etter allmenngjøringsvedtaket, ble andelen under minstesats redusert med:

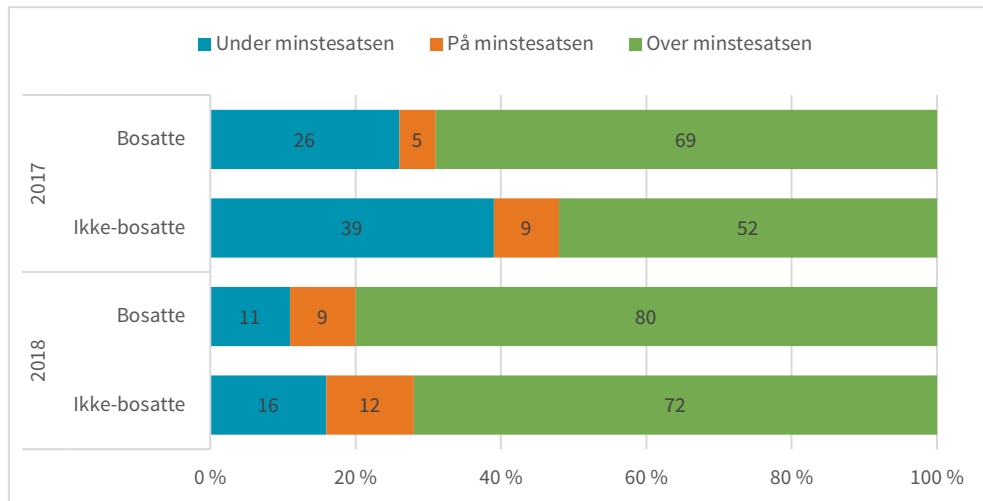
- 23 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere med D-nummer
- 19 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født utenfor EØS
- 16 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født i EU-Øst
- 14 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født Norge og i EU-Vest

Bosettingsstatus

Vi har også koblet på bosettingsstatus, altså om arbeidstakerne var registrert som bosatt i Norge eller ikke. Innenfor hotell og restaurant var det i 2018 7 prosent av lønnsforholdene som var holdt av ikke-bosatte arbeidstakere. Blant disse var 5 prosent født i Norge/Norden, 6 prosent kom fra Øst-Europa, mens 3 prosent var født i Vest-Europa. 4 prosent var født utenfor EØS-området, mens den store majoriteten på 82 prosent ikke hadde fått påført noe fødeland (D-nummer som trolig er dominert av arbeidstakere fra EU10).

Både i 2017 og i 2018 har bosettingsstatus, som vist i figur 6.4, stor betydning for lønnsforholdene. Også disse tallene omfatter arbeidstakere fra 20 til 66 år, med avtalt arbeidstid opptil 50 timer per uke.

Figur 6.4 Avtalt lønn per time. 2016, 2017 og 2018. NACE 55 og NACE 56. Andel som lå under, på eller over minstelønnsatts/allmenngjort minstesats. Etter bosettingsstatus (n2017=91900 og n2018=94700). Prosent.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

39 prosent av de ikke-bosatte lå under minstesatsen i overenskomsten i 2017. Dette ble redusert til 16 prosent i 2018. For de bosatte går andelen ned fra 26 prosent til 11 prosent (som tilsvarer hovedfordelingen, se figur 6.1).

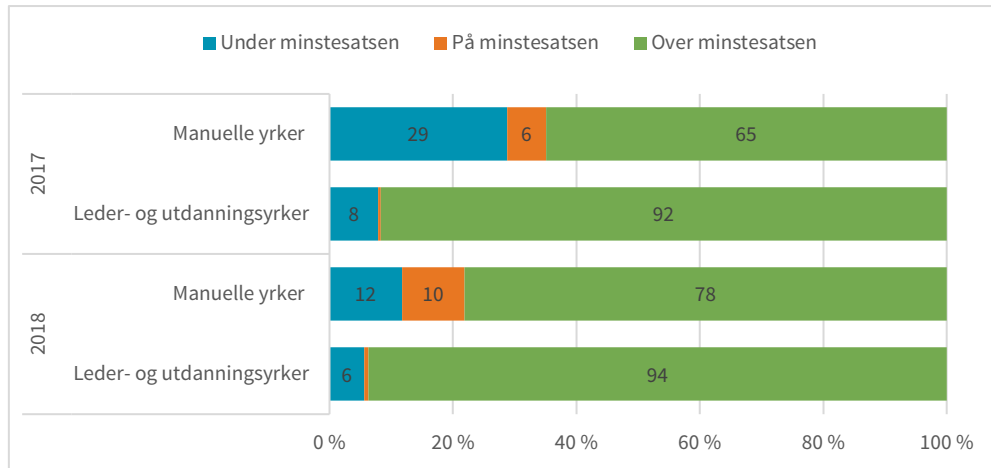
Yrkesbakgrunn

På samme måte kan lønnsforholdene grupperes etter standard for yrkesklassifisering (STYRK98). I figur 6.5 er det gjort en grovdeling³⁶, mellom leder- og utdanningsyrker

³⁶ Etter Standard for yrkesklassifisering (STYRK98) er yrkesfelt 1-administrative ledere og politikere, 2-akademiske yrker, 3-høyskoleyrker – satt sammen til én yrkesgruppe; leder og utdanningsyrker. Yrkesfeltene 4-9 etter standarden er definert som manuelle yrker.

på den ene siden og de andre yrkene (kalt manuelle yrker) på den andre siden. I figur 6.6 vises fordelingen blant de fem største yrkesgruppene. Disse utgjør til sammen om lag 80 prosent av arbeidsforholdene. Tallene omfatter arbeidstakere fra 20 til 66 år og med arbeidstid opptil 50 timer per uke.

Figur 6.5 Avtalt lønn per time. 2017 og 2018. NACE 55 og NACE 56. Andel som lå under, på eller over minstelønnsats/allmenngjort minstesats. Leder- og utdanningsyrker (STYRK=1-3), manuelle yrker (4-9) (n2017=91900 og n2018=94700). Prosent.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

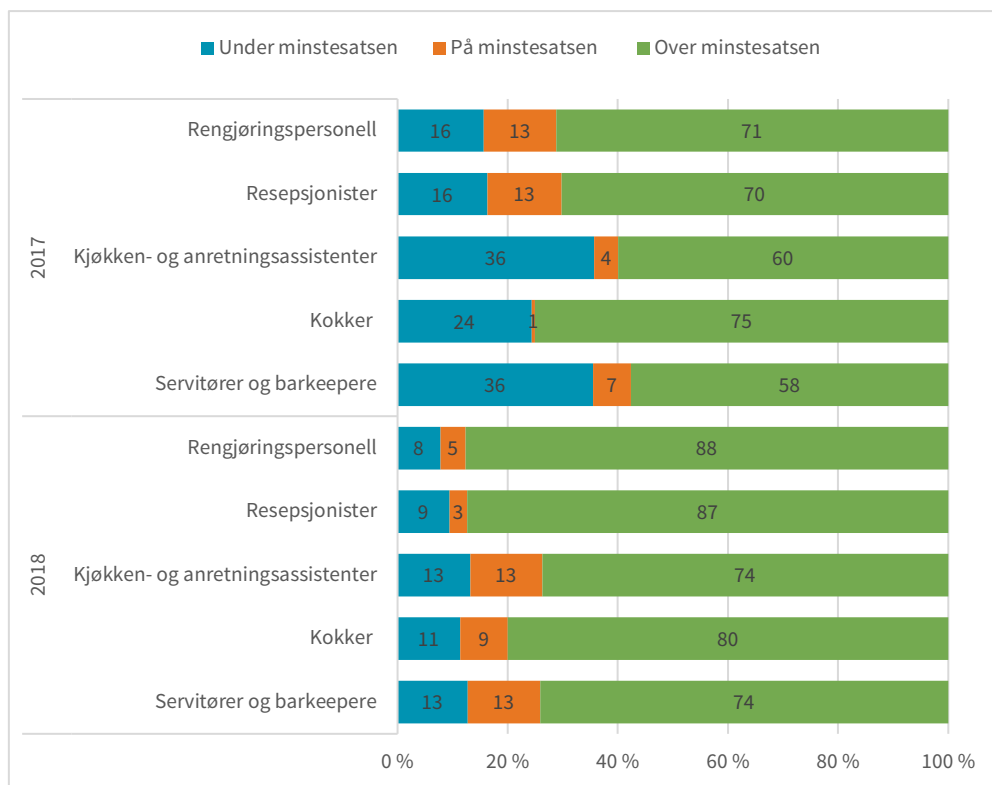
Som ventet hadde allmenngjøringsvedtaket liten effekt for leder- og utdanningsyrkene. Andelen som lå under minstesats ble redusert fra 8 til 6 prosent. Det er likevel et ikke ubetydelig antall sysselsatte som enten er ledere eller som har utdanning, og som ligger under minstesatsen for ufaglærte. For de manuelle yrkene er det, som i totalfordelingen i figur 6.1, mer enn en halvering av andelen under minstesatsen i overenskomsten.

Hvis vi ser nærmere på enkeltyrkene (figur 6.6), viser tallene ganske stor variasjon. Servitører og barkeepere er den største yrkesgruppa, og utgjør 43 prosent av arbeidsforholdene. I denne gruppa har andelen som tjente under minstesats blitt redusert fra 36 til 13 prosent. Det samme gjelder for kjøkken- og anretningsassistentene.

Tallene omfatter arbeidstakere fra 20 til 66 år og med arbeidstid opptil 50 timer per uke.

Blant kokkene, som utgjør 21 prosent av de ansatte, var det i 2017 24 prosent som lå under minstesatsen. Andelen ble redusert til 11 prosent i 2018. For resepsjonistene var endringene mindre – fra 16 prosent under minstesats i 2017 til 9 prosent i 2018. Omtrent samme mønster gjelder for rengjøringspersonellet: fra 16 prosent under minstesatsen i 2017 til 8 prosent i 2018. At sistnevnte gruppe skulle komme relativt sett så godt ut, kan virke overraskende. En fortolkning kan være smitteeffekter fra renholdsoverenskomsten som ble allmenngjort i 2011. Det vil si at man har måttet øke lønningene for renholdere i hotell og restaurant som følge av konkurranse om arbeidskraften (Svarstad & Jordfald 2020). Det kan også være slik at mange av renholderne som jobber på hoteller er fagorganisert.

Figur 6.6 Avtalt lønn per time, 2017 og 2018. NACE 55 og NACE 56. Andel som lå under, på eller over minstelønnsats/allmenngjort minstesats. Kode 5123 (Servitører), 5122 (Kokker), 9133 (Kjøkkenassistenter), 9132 (Rengjøringspersonell) (n2017=75000 og n2018=77400). Prosent.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

6.3 Har det skjedd endringer i de uregelmessige tilleggene?

Som det framkom av avsnittene foran, ble den avtalte lønna for mange løftet opp til, eller over minstelønnsatsen i kjølvannet av allmenngjøringen. Et sideaspekt er om det har vært endringer i de uregelmessige tilleggene, som tillegg for ubekvem arbeidstid, utkalling, skift, smuss mv. Blant annet kan man tenke seg at enkelte har betalt lavere timelønn enn minstesatsene i overenskomsten, samtidig med at det er utbetalt uregelmessige tillegg. Alternativt kan man øke grunnlønna, men samtidig fjerne noen av de uregelmessige tilleggene. Hvis det sistnevnte er tilfelle, så skal vi kunne se en nedgang i utbetalingen av uregelmessige tillegg, eller at andelen som får slike tillegg faktisk går ned, fra 2017 til 2018.

Lønnsstatistikken viser imidlertid en svak økning i andelen som hadde uregelmessige tillegg i sin lønn, fra 43 prosent i 2017 til 44 prosent i 2018. Det er ingen forskjeller med hensyn til fødeland og yrke. Høyest andel med uregelmessige tillegg var blant østeuropeerne (53 prosent i 2018), mens andelen lå på 43 prosent for de norskfødte. D-nummer hadde samme andel som de norskfødte.

Det var heller ikke noen nedgang i størrelsen på de uregelmessige tilleggene fra 2017 til 2018. Blant de 43 prosentene som hadde uregelmessige tillegg i 2017, var snittet på 1375 kroner mens median var på 954 i måneden. Blant de 44 prosentene som hadde uregelmessige tillegg i 2018, var snittet på 1402 kroner mens median var på 966 i måneden. Både andel og utbetalinger for uregelmessige tillegg går med andre ord opp.

Vi finner ikke støtte for teorien om at man endrer lønnsartene fra uregelmessige tillegg til fast lønn, for å oppfylle Tariffnemndas vedtak. Samtidig kan det også være slik at virksomheter som lønnet under tariff før allmenngjøringen, heller ikke betalte for eventuelle uregelmessige tillegg – og de hadde dermed heller ingen muligheter for å sjonglere mellom de to lønnsartene.

I neste kapittel ser vi nærmere på i hvilken grad arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale får tillegg for overtid og arbeid på kveld, natt og helg.

6.4 Oppsummering

- Andelen lønnstakere som lå under minstesatsen i tariffavtalen ble mer enn halvert fra 2017 til 2018. Fordelt på landbakgrunn:
 - 23 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere med D-Nummer
 - 19 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født utenfor EØS
 - 16 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født i Øst-Europa (EU10)
 - 14 prosentpoeng blant lønnsforhold med arbeidstakere født Norge og i Vest-Europa (EU18)
- Blant de som ikke er bosatt i Norge, ble andelen som lå under minstesatsen redusert fra 39 til 16 prosent fra 2017 til 2018.
- For servitører og barkeepere ble andelen som lå under minstesats redusert fra 36 til 13 prosent.
- For kokkene ble andelen som lå under minstesats redusert fra 24 til 11 prosent.
- For rengjøringspersonalet ble andelen som lå under minstesats redusert fra 16 til 8 prosent fra 2017 til 2018.
- Det er en svak økning i andelen som hadde uregelmessige tillegg i sin lønn, fra 43 prosent i 2017 til 44 prosent i 2018.

7 Arbeidsvilkår og trivsel

Arbeidstakerne i utelivsbransjen har ofte ubekvem arbeidstid, og de kan være utsatt for stress, fysiske belastninger og krevende gjester. Trakassering, vold og rus er blant arbeidsmiljøutfordringene. Om lag halvparten av de ansatte som har deltatt i spørreundersøkelsen er enig i at «bransjen egner seg beste for unge folk». Samtidig sier 60 prosent at de som regel gleder seg til å gå på jobben, og sykefraværet er på linje med næringslivet for øvrig.

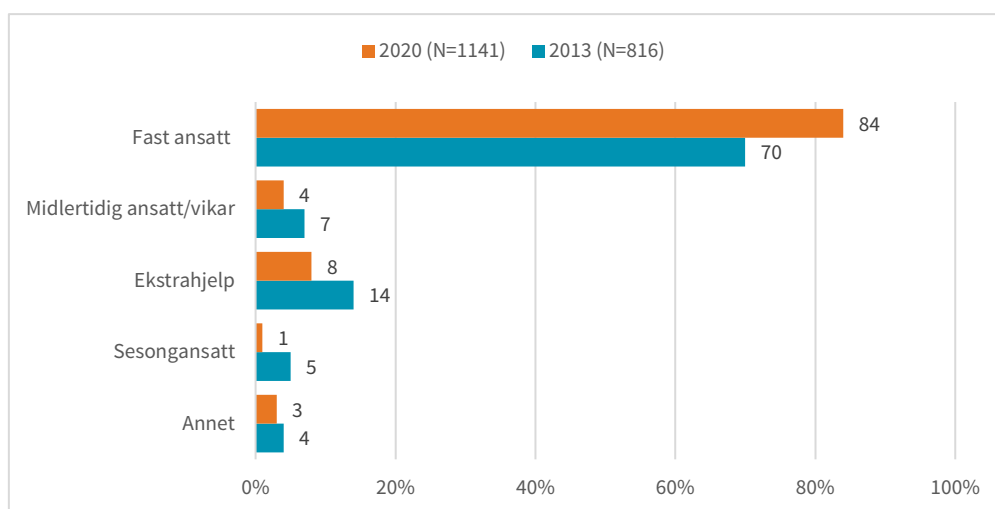
I dette kapittelet ser vi på nærmere på arbeidstakernes vilkår og trivsel på jobben, og om det har skjedd endringer siden forrige undersøkelse, som ble gjennomført i 2013.

7.1 Ansettelsesforhold, arbeidsavtale og tillegg for ubekvem arbeidstid

I 2013 fant vi at 70 prosent av arbeidstakerne som var omfattet av undersøkelsen var fast ansatt. På samme spørsmål i 2020 hadde andelen fast ansatte økt til 84 prosent (se figur 7.1). I 2019 ble arbeidsmiljøloven endret ved at det ble innført en definisjon av fast ansettelse (§ 14-9). Her heter det blant annet at ansettelsen skal være tidsubegrenset og at det skal være avtalt reelt stillingsomfang. Denne endringen kan ha påvirket økningen i andelen med fast ansettelse.

Ulike midlertidige tilknytningsformer er mer uvanlige, men det er likevel et visst innslag av midlertidige ansettelser, som vikarer og ekstrahjelper. I denne siste undersøkelsen er det kun 1 prosent som er sesongansatt.

Figur 7.1 Andel ansatte med faste og midlertidige ansettelser 2016 og 2020. Prosent.



Økningen i faste ansettelser kan ha en sammenheng med at vi i 2020 har noe større andel respondenter som er medlemmer av fagforening.

I vårt utvalg oppgir 25 prosent at de er fast ansatt på deltid og 59 prosent at de er heltidsansatt. I kapittel 4 (tabell 4.6) viser sysselsettingsstatistikken 65 prosent på deltid og 35 prosent på heltid. Det er med andre ord en skjevhet blant respondentene i spørreundersøkelsen ved at andelen heltidsansatte er høyere enn det som kommer fram i sysselsettingsstatistikken.

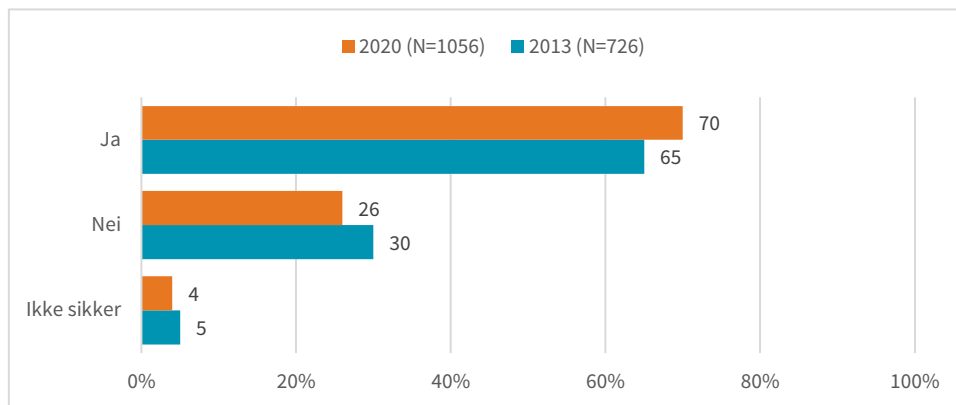
I vårt materiale er det særlig de som har fagbrev som oppgir at de er fast ansatt med en heltidsstilling, i tillegg til de som er medlem i en fagforening. Det er også en sterkere grad av tilknytning blant utenlandsfødte, i betydningen av at det er flere av de som jobber heltid.

Rundt 20 prosent av de ansatte svarer at de har en ordning som innebærer at de bare jobber når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen. Det er mange ulike forklaringer på hvorfor det er slik. Den viktigste grunnen som oppgis er at man ikke har fått annet arbeid (39 prosent). De andre årsakene er koblet til at man ønsker fleksibilitet eller at dette er en ekstrajobb som kombineres med studier eller annen jobb.

Uansett tilknytningsform er det et krav i arbeidsmiljøloven at ethvert arbeidsforhold skal reguleres av en skriftlig arbeidsavtale. I undersøkelsen fra 2020 har 93 prosent en skriftlig arbeidsavtale. Det betyr at det har vært en liten økning i andelen som har skriftlig arbeidsavtale fra 89 prosent i 2013. Fremdeles er det rundt 8 prosent som enten ikke har arbeidsavtale, eller som er usikre.

Arbeidsmiljøloven stiller også krav til lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstiden (AML §14-6). De arbeidstakerne som hadde en arbeidsavtale, fikk et oppfølgingsspørsmål om denne spesifiserte antall timer de skulle jobbe per uke eller per måned (figur 7.2)

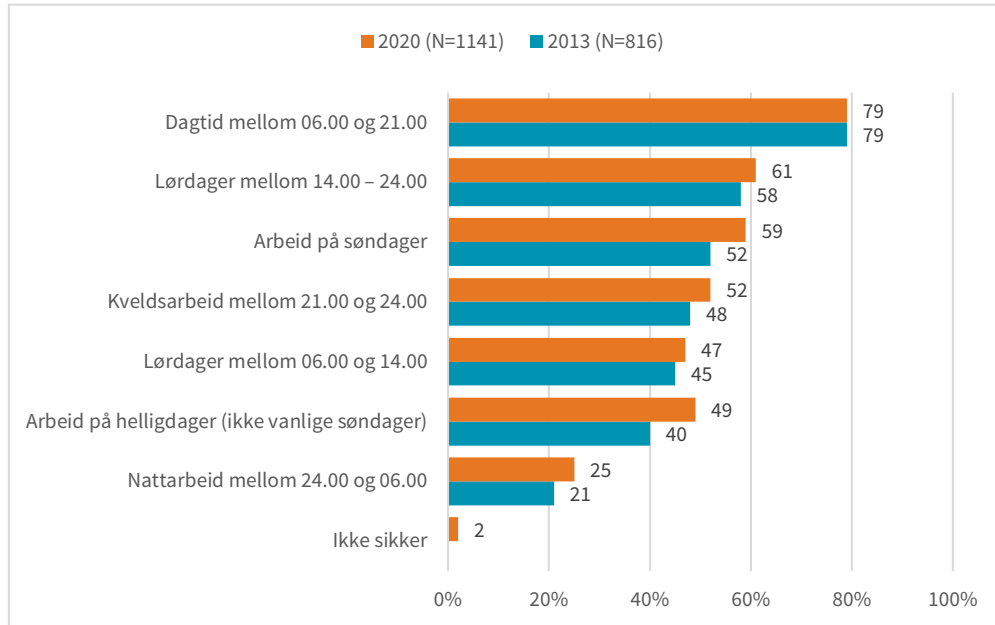
Figur 7.2 Andel arbeidstakere med en arbeidsavtale som spesifiserer antall timer man skal jobbe per uke eller per måned, 2013 og 2020. Prosent.



Et flertall av arbeidstakerne som har arbeidsavtale (70 prosent) svarer at denne avtalen spesifiserer hvor mye de skal jobbe per uke eller per måned. Dette er en liten økning siden undersøkelsen i 2013. Økningen i antall faste ansettelser slik vi så i figur 7.1, kan forklare noe av denne økningen, da det i definisjonen av fast ansettelse nettopp ligger et krav om at det skal være avtalt et reelt stillingsomfang. At det i 2020 var flere fagforeningsmedlemmer i utvalget, kan også ha påvirket dette. Fagforeningsmedlemskap viser seg nemlig å øke sannsynligheten for at antall timer er spesifisert i arbeidskontrakten. Samtidig er det fortsatt drøyt én av fire som svarer at dette ikke er regulert.

Utelivsbransjen er en bransje som i stor grad har behov for arbeidskraft utenfor ordinær dagtid og i helgene. I figur 7.3 ser vi på hvilke tidspunkter arbeidstakerne jobber.

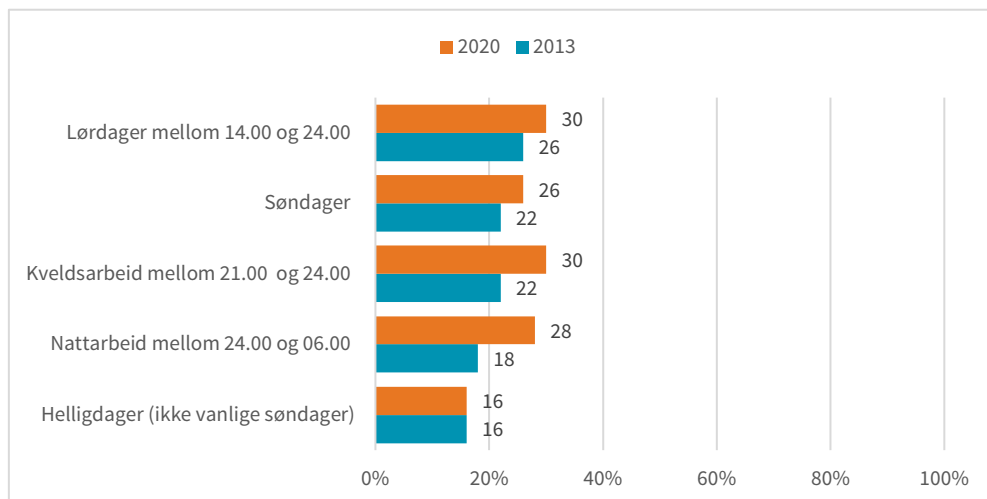
Figur 7.3 Tidspunkter den enkelte arbeidstaker jobber regelmessig, 2013 og 2020. Flere svar mulig. Prosent.



Svarene viser først og fremst at arbeidstakerne jobber på mange ulike tidspunkter både gjennom døgnet, i helger og på helligdager. Det er en viss økning i andelen som har uregelmessig arbeidstid sammenliknet med 2013, spesielt arbeid på helligdager og søndager.

I undersøkelsen blant de ansatte ble det både i 2013 og 2020 stilt spørsmål om de hadde hele eller deler av sin arbeidstid utenfor ordinær dagtid. De som svarte bekreftende på dette, og som jobbet i en virksomhet med tariffavtale, ble videre spurt om de fikk ekstra betaling for arbeid utenom ordinær dagtid. Andelen som *ikke* får et slikt tillegg, er vist i figur 7.4.

Figur 7.4 Andel ansatte med tariffavtale som oppgir at de ikke får tillegg kveld/natt og søn- og helligdager, 2013 og 2020. Prosent.



Ekstra betaling for overtid³⁷ er regulert i arbeidsmiljøloven. For overtid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til lønna som arbeidstakeren har i den alminnelige arbeidstiden (AML §10-6 (1)).

Ekstra betaling for kveld, natt, lørdager, søndager og helligdager reguleres i tariffavtalen. Riksavtalen mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet (2018–2020) fastsetter også at det skal betales 50 prosent tillegg ved alminnelig overtid, altså noe mer enn i arbeidsmiljøloven. For overtidsarbeid mellom 21.00 og 06.00 skal tillegget være på 100 prosent. Arbeid på kvelden skal godtgjøres med et tillegg på 12,20 kroner i timen, mens arbeid på lørdager fra 14 til 24 og på søndager skal godtgjøres med et tillegg på 23,19 kroner i timen. Det er fastsatt egne beregninger (ut fra månedslønn) for hva slags timesats som skal gjelde for andre helligdager (altså ikke søndager).

Samlet sett viser vår undersøkelse at det fortsatt er mange ansatte som er omfattet av en tariffavtale som ikke får de tilleggene de har krav på når de jobber kveld eller helg/helligdager. Det er en viss økning i andelene som *ikke* får betalt for kveld og natt. Svarene viser at andelen som ikke får ekstra betalt for kveldsarbeid, har økt fra 22 til 30 prosent. For nattarbeid er det en økning fra 18 til 28 prosent. Forskjellene når det gjelder ekstra betalt for arbeid på lørdager mellom 14 og 24 og søndager er ikke statistisk signifikant.³⁸ For helligdager (ikke søndager) er andelen som ikke får ekstra betalt den samme som i 2016.

Det er også ganske utbredt at det ikke betales overtidstillegg. Blant de som av og til arbeider overtid er det 36 prosent som svarer at de *ikke* får ekstra betalt for det. Dette er en nedgang fra 2013, hvor den tilsvarende andelen var 45 prosent.

7.2 Arbeidsmiljø og sykefravær

Utelivsbransjen er preget av høyt tempo og av at man jobber både dag, kveld, natt og helger, i tett kontakt med kunder og kolleger. I STAMIs faktabok om arbeidsmiljø i 2018³⁹ vises det til at servitøryrket har dårlige muligheter for faglig utvikling og økt risiko for ensidige arbeidsoppgaver, sammenliknet med gjennomsnittet for alle yrkesaktive. De har mindre støtte fra sine ledere og økt risiko for mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet. Kokker og kjøkkenassistenter opplever oftere enn andre stor jobbusikkerhet og ensidige arbeidsoppgaver.

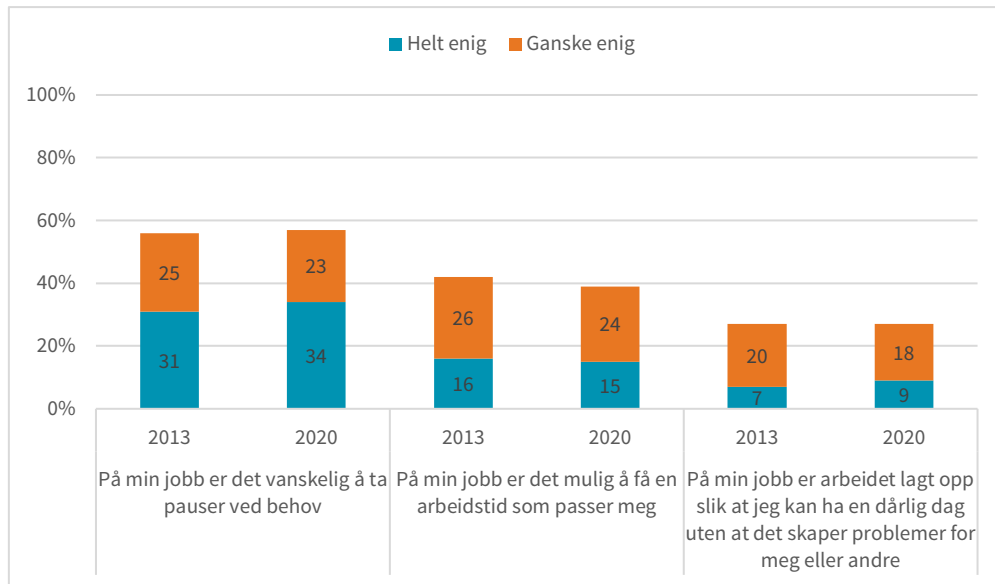
I vår spørreundersøkelse har vi blant annet bedt de ansatte vurdere ulike sider ved de organisatoriske arbeidsforholdene. Dette gjør det også mulig å se om det har skjedd endringer på disse områdene i perioden fra 2013 til 2020. De organisatoriske arbeidsforholdene som er omfattet her, er om det er mulig å ta pauser ved behov, om arbeidstiden oppleves som vanskelig og om det er mulig å ha en dårlig dag på jobben uten at det skaper problemer (se figur 7.5).

³⁷ I henhold til arbeidsmiljøloven er dette arbeid utover ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager (§10-4 (1)).

³⁸ Det vil si at man ikke kan utelukke at differansen skyldes tilfeldigheter.

³⁹ <https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>. Arbeidstakerne som er omfattet i denne publikasjonen kan arbeide både i privat og offentlig sektor.

Figur 7.5 Andel arbeidstakere som er enig i påstander knyttet til organisatoriske arbeidsforhold, 2013 og 2020. Prosent.



Situasjonen på dette området ser ut til å være stabil. Det har ikke skjedd store endringer siden 2013.

I den siste undersøkelsen fra 2020 er det 57 prosent som er helt eller ganske enig i at det er vanskelig å få tatt pauser ved behov. Uorganiserte og arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse er de som i størst grad opplever dette.

I 2020 er det 39 prosent som er enig i at de har en arbeidstid som passer dem, noe som er på omtrent samme nivå som i 2013. Flertallet av arbeidstakerne opplever med andre ord at arbeidstiden kan være problematisk. De ansatte er ganske samstemte i denne påstanden, ved at vi ikke finner forskjeller med bakgrunn i ulike kjennetegn (som alder, opprinnelse mv).

Det å ha en dårlig dag på jobben i utelivsnæringen er like vanlig i 2020 som i 2013. Det er bare én av fire arbeidstakere som mener at dette er mulig uten at det skaper problemer for en selv eller andre.

Vurderingene av de to første påstandene i figur 7.5 varierer noe etter bakgrunnsvariabler. Når det gjelder «På min jobb er det vanskelig å ta pauser ved behov» er arbeidstakere født i Norge, de som jobber i restaurant eller på bar eller diskotek og de som mangler verneombud på arbeidsplassen mer enig i påstanden (alt annet likt). Utdanning ligger rett over signifikansnivået på 0.05, men sammenhengens retning indikerer at de med kort utdanning er mer enig i påstanden enn de med høy utdanning. Kjønn, om man er fast eller midlertidig ansatt, er tillitsvalgt, arbeider i en tariffbunden virksomhet eller er eid av en kjede har ingen signifikant innvirkning på vurderingen.

Når det gjelder påstanden «På min jobb er det mulig å få en arbeidstid som passer meg» har noen av de samme variablene betydning. Vi finner at de som arbeider i restaurant og som mangler verneombud der de jobber er mer uenig i påstanden enn andre. Derimot er de som jobber i tariffbundne virksomheter mer enig i at de kan få en arbeidstid som passer dem, det samme er ledere. Kjønn, om man er født i eller utenfor Norge, utdanning, om man har fast eller midlertidig ansettelse, om virksomheten er eid av en kjede har heller ikke her særlig innvirkning på vurdering.⁴⁰

⁴⁰ Som det fremgår av vedlegg, som viser multivariate analyser, er forklaringskraften lav.

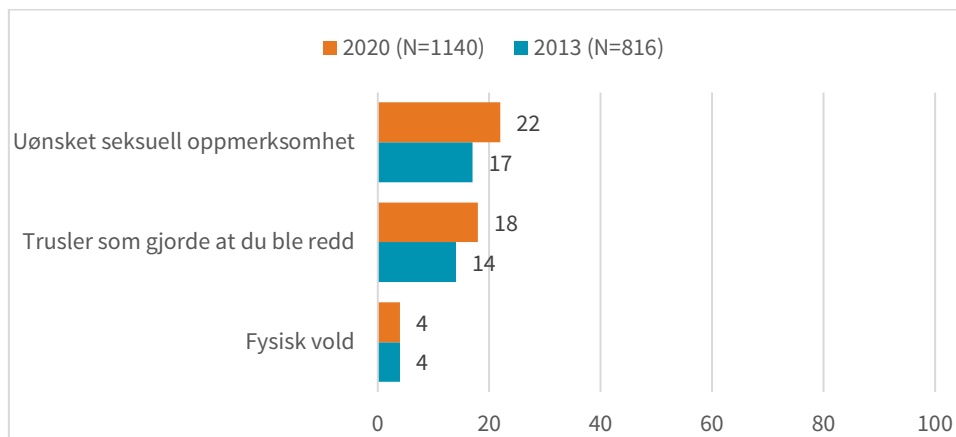
Trakassering og vold

Det har i løpet av de siste årene vært stor oppmerksomhet rundt seksuell trakassering, ikke minst i forbindelse med #metoo-kampanjen.⁴¹ Innenfor arbeidslivet, og i norsk og skandinavisk sammenheng, viser forskningen at forekomsten er høyest i kvinnedominerte yrker med nær kunde- eller pasientkontakt (SSB/STAMI/NOA⁴² 2018; Arbetsmiljøverket 2015; NFA 2018).

Den siste Levekårsundersøkelsen fra 2016, viste at 14 prosent av ansatte i overnattings- og servicevirksomhet har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av det siste året. Dette ligger godt over gjennomsnittet på 4 prosent for norske arbeidstakere totalt sett. I en undersøkelse gjennomført blant organiserte i hotell og restaurant i 2017 (nå Fellesforbundet), var andelen enda høyere, 21 prosent, men her ble det spurt om man hadde vært utsatt for dette i løpet av de siste tre årene (Bråten & Øistad 2017:33). Videre øker risikoen for denne typen trakassering når alkohol er med i bildet (se f.eks. Bråten & Øistad 2018). Dette underbygger tallene som viser at ansatte i utelivsbransjen er særlig utsatte.

I undersøkelsene fra 2013 og 2020 ble de ansatte spurt om de hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler som gjorde at de ble redd eller fysisk vold. Svarene vises i figur 7.6.

Figur 7.6. Andel ansatte som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler og fysisk vold i løpet av de siste 12 månedene. 2013 og 2020. Prosent.



Det er en økning i andelen som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og trusler, sammenliknet med forrige undersøkelse. Andelen som har vært utsatt for fysisk vold er uendret. Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 månedene har økt fra 17 til 22 prosent. Dette er i tråd med svarene fra undersøkelsen i 2017, blant medlemmer i hotell og restaurant, som vist til ovenfor. #metoo-kampanjen som kom i 2017, kan ha bidratt til å øke bevisstheten om seksuell trakassering og dermed være en del av forklaringen på økningen. Samtidig er det en økning i andelen som svarer at de har blitt utsatt for trusler, fra 14 til 18 prosent. Det vil si at nesten én av fem arbeidstakere i løpet av det siste året har blitt redd som følge av trusler i den delen av utelivsbransjen som vi regner med er den mest seriøse.

⁴¹#metoo startet i USA i 2017 og er en grasrotkampanje mot seksuell trakassering som i hovedsak foregår på sosiale medier.

⁴²Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljøet.

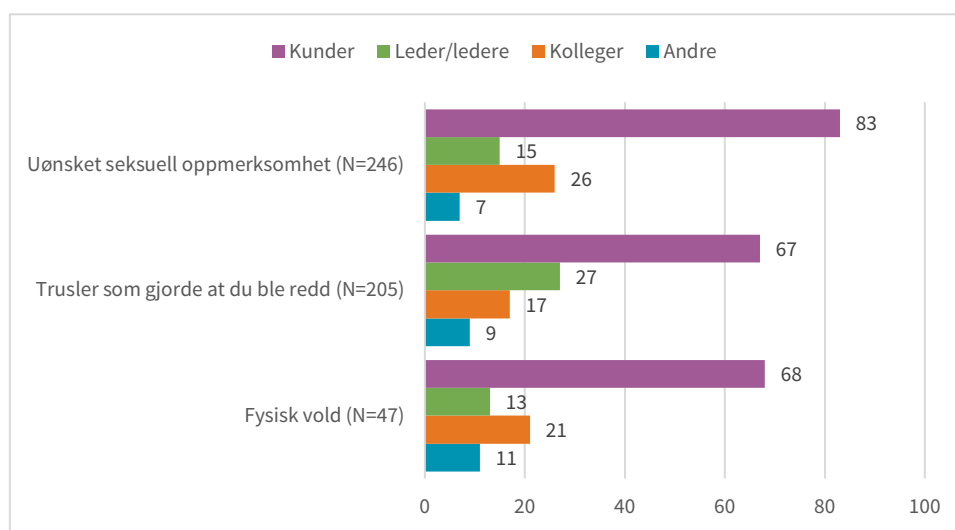
Videre analyser viser at trekk ved arbeidstakerne og virksomhetene ser ut til å øke sannsynligheten for å være utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Ikke overraskende er kvinner mer utsatt enn menn. Det samme er arbeidstakere som arbeider i virksomheter uten tariffavtale og de som jobber på bar, diskotek eller liknende. Noe overraskende ser det også ut til at arbeidstakere født i Norge har en større sannsynlighet for å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre. Vi mangler gode forklaringer på dette. Men en mulig begrunnelse kan være at de kampanjene som har vært gjennomført mot seksuell trakassering i mindre grad er fanget opp av arbeidstakere født utenfor Norge. Når det gjelder sannsynligheten for å ha mottatt trusler, er arbeidstakere som jobber i barer, diskoteker eller liknende mer utsatt enn andre. Igjen finner vi at tariffavtale ser ut til å redusere risikoen. Som det framgår av figur 7.6, er det 4 prosent som har svart at de har vært utsatt for fysisk vold de siste 12 månedene. Igjen viser våre analyser at de som arbeider innen bar, diskotek eller liknende, har større risiko for å bli utsatt for dette enn andre, og det samme gjelder dersom du er mann.⁴⁵

Hvem er ansvarlig?

I den tidligere omtalte undersøkelsen blant medlemmer i hotell og restaurant (Bråten & Øistad 2017) framgår det at i mange av tilfellene er det kunder som står bak trakasseringen. Vel så oppsiktsvekkende er det at hele én av fire svarer at det var en leder som trakasserte dem seksuelt. En undersøkelse blant bartendere i Oslo viser at andelen som har opplevd seksuell trakassering og/eller trusler på jobb, er langt høyere enn det som kommer fram i kartleggingsundersøkelser av bransjen generelt (Wigenstad 2019). Det understreker behovet for å identifisere risikofaktorer for ulike yrkesgrupper innenfor ulike deler av utelivsbransjen.

Hvordan ser dette ut i vårt utvalg? De arbeidstakerne som har svart at de har vært utsatt for ett eller flere av forholdene, har fått spørsmål om hvem som var ansvarlig. Som det framgår i figur 7.7, er det et begrenset antall som har vært utsatt for fysisk vold (47 personer), men vi velger likevel å inkludere dem.

Figur 7.7 Var det kunder, kolleger, ledere eller andre som var ansvarlig for forholdet? Flere svar mulig. Prosent.



⁴⁵ Se vedlegg, som viser multivariate analyser.

Ikke overraskende er det kunder som oftest er ansvarlig for de tre forholdene som er listet opp i figur 7.7. Dernest ser vi at kolleger oppgis forholdsvis hyppig. Når det gjelder trusler, er det særlig oppsiktsvekkende at arbeidstakere svarer at leder eller ledere er den eller de som er ansvarlige. Også når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet kommer lederne ganske dårlig ut, og det er også ledere som har utøvet fysisk vold mot sine ansatte i løpet av de siste 12 månedene. Fordelingen i figur 7.7 er ikke nevneverdig forskjellig fra hva vi fant i 2013 (se Trygstad et al. 2014:126). Og, som vi har påpekt tidligere, det er grunn til å anta at det oppleves som særlig krenkende og skremmende å oppleve fysisk vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger og ledere. Det gjelder særlig fra ledere, der det vil være et asymmetrisk maktforhold som gjør forholdet ekstra alvorlig.

Vi stilte også spørsmål om arbeidstakerne hadde hatt sykefravær som følge av uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller vold. Det er et lite antall personer dette gjelder, så svarene må behandles med forsiktighet. Ved uønsket seksuell oppmerksomhet er det ti personer som sier at de har hatt sykefravær som følge av forholdet. Når det gjelder trusler så er det 38 personer (19 prosent), og ved fysisk vold er det 14 personer (30 prosent) som har hatt sykefravær på grunn av slike hendelser.

Sykefravær

Ugunstige arbeidstider, vanskelige organisatoriske forhold og innslag av trakassering og trusler ser ikke ut til å øke sykefraværet. Dette kan ha en viss sammenheng med at det er mange unge mennesker i bransjen og at mange jobber deltid.

Ifølge faggruppen for IA-avtalen (2018) har den største nedgangen i sykefravær i perioden 2001–2017 skjedd i overnattings- og serveringsvirksomhet, med en reduksjon på 34 prosent.⁴⁴

Levekårsundersøkelsen (LKU 2019)⁴⁵ viser at sammenhengende sykefravær i 14 dager eller mer innenfor overnatting og servering (14 prosent) er omtrent på samme nivå som for alle næringer sett under ett (15 prosent). Kokker og kjøkkenassistent er, sammen med tømre og renholdere de yrkesgruppene som rapporterte høyest arbeidsrelatert legemeldt fravær, med henholdsvis 12, 11 og 10 prosent, sammenliknet med 5 prosent for alle yrkesaktive (STAMI/NOA 2018:174). Det er imidlertid verd å merke seg at yrkesgruppene kokker og kjøkkenassistenter her vil være arbeidstakere som jobber i både offentlig og privat sektor.

7.3 Trivsel

Motivasjon og trivsel spiller en stor rolle for hvordan man opplever arbeidsmiljøet. I levekårsundersøkelsen (LKU 2019) stilles det spørsmål om i hvilken grad man er motivert og engasjert i arbeidet, i hvilken grad man føler tilhørighet til arbeidsplassen, og hvor fornøyd man er med jobben. Blant de sysselsatte innen serverings- og overnattingsvirksomheter svarer 71 prosent at de nokså ofte, meget ofte eller alltid er motivert/engasjert i arbeidet. Ser vi hele utvalget under ett, er den tilsvarende andelen 85 prosent. Videre svarer 75 prosent av ansatte innen serverings- og overnattingsvirksomheter at de er svært eller ganske fornøyd med jobben, mens om lag 67 prosent har svært høy eller høy grad av tilhørighet til virksomheten der de jobber i. I

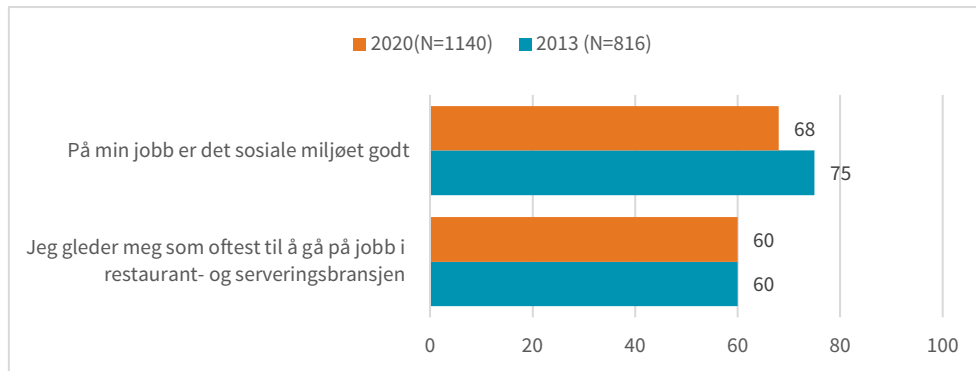
⁴⁴ «Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Rapportering fra faggruppen for IA-avtalen, 29. juni 2018»

⁴⁵ Trygstad et al. under arbeid: Medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv.

utvalget sett under ett, er de tilsvarende andelene henholdsvis 88 og 78 prosent. Ansatte innen serverings- og overnattingsvirksomheter er med andre ord signifikant mindre motiverte og fornøyde og har lavere tilhørighet til virksomheten sammenliknet med arbeidstakerne sett under ett (Trygstad et al. under arbeid).

Vår spørreundersøkelse viser at seks av ti arbeidstakere i utelivsbransjen som oftest gleder seg til å gå på jobb. Det er det samme resultatet som vi fant i undersøkelsen i 2013. Flertallet av de ansatte er fornøyd med det sosiale miljøet på jobben.

Figur 7.8 Andel som sier seg helt eller delvis enig i påstandene om trivsel. 2013 og 2020. Prosent.



Vi ser at andelen som er fornøyd med det sosiale miljøet på jobben viser en nedadgående tendens fra 2013 til 2020. Arbeidstakerne var også noe mindre fornøyd med forholdet mellom ledelse og ansatte, noe vi kommer tilbake til i neste kapittel.

Utenlandske arbeidstakere er mindre fornøyd med det sosiale miljøet enn de som er født i Norge. På den andre siden er ledere med personalansvar mer fornøyd med det sosiale miljøet enn andre grupper ansatte.

7.4 Oppsummering

- I 2013 fant vi at 70 prosent av arbeidstakerne som var omfattet av undersøkelsen var fast ansatt. På samme spørsmål i 2020 hadde andelen fast ansatte økt til 84 prosent.
- Utenlandsfødte jobber i større grad heltid enn norskfødte.
- 20 prosent jobber som ekstrahjelper eller vikarer.
- 93 prosent av arbeidstakerne har en skriftlig arbeidsavtale. Det er en økning fra 89 prosent i 2013.
 - 70 prosent svarer at arbeidsavtalen spesifiserer hvor mye de skal jobbe per uke eller måned. Dette er en liten økning fra 2013, da andelen var på 65 prosent.
- Det er noen flere med uregelmessig arbeidstid i 2020 enn i 2012, spesielt på søndager og helligdager.
- Det er fortsatt mange som ikke får de tilleggene de har krav på når de jobber kveld eller helg/helligdager. Andelen som *ikke* får betalt for kveld og natt, har økt fra 2013 til 2020.
- 36 prosent av de som arbeider overtid, får *ikke* betalt for det. Dette er en reduksjon fra 2013, da var den tilsvarende andelen 45 prosent.
- 39 prosent sier at de har en arbeidstid som passer dem. Dette er på samme nivå som i 2013.
- 57 prosent svarer at det er vanskelig å ta pauser ved behov. Det er omtrent samme andel som i 2013.

- 27 prosent mener at det er mulig å ha en dårlig dag på jobben uten at det skaper problemer. Dette er samme andel som i 2013.
- 22 prosent har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette er en økning fra 17 prosent i 2013.
 - Åtte av ti av disse har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder. Kolleger var ansvarlig i 26 prosent av tilfellene, og leder i 15 prosent av tilfellene (flere svar mulig).
- 18 prosent har blitt utsatt for trusler. Dette er en økning fra 14 prosent i 2013.
 - 27 prosent av disse har fått trusler fra arbeidsgiver. 67 prosent svarer at truslene kom fra kunder, og 17 prosent fra kolleger (flere svar mulig).
- 4 prosent (47 personer) har vært utsatt for fysisk vold. Dette er på samme nivå som i 2013.
- 68 prosent mener at det sosiale miljøet på jobben er godt. Dette er en nedgang fra 75 prosent i 2013.
- Seks av ti gleder seg som oftest til å gå på jobb. Det er samme andel som i 2013.

8 Samarbeid og HMS-ordninger

For å få bukt med arbeidsmiljøproblemer på arbeidsplassen er det en forutsetning at ansatte og ledelse samarbeider, og at man har HMS-ordninger på plass. Utelivsbransjen er preget av svake kollektive partsrelasjoner. Andelen organiserte på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er langt lavere enn i arbeidslivet for øvrig, noe som selvsagt påvirker tariffavtaledekningen (se kapittel 4). Majoriteten av virksomhetene har dermed ikke tillitsvalgte, og de ansatte får ikke nytte godt av vilkårene i tariffavtalen (utenom lønnsbestemmelsene, da disse er allmenngjort). I dette kapitlet spør vi om hva som preger forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og om de lov-pålagte HMS-ordningene er på plass i virksomhetene.

8.1 Et forhold preget av gjensidig tillit?

Den norske modellen fungerer ikke i utelivsbransjen (representant for partene i arbeidslivet).

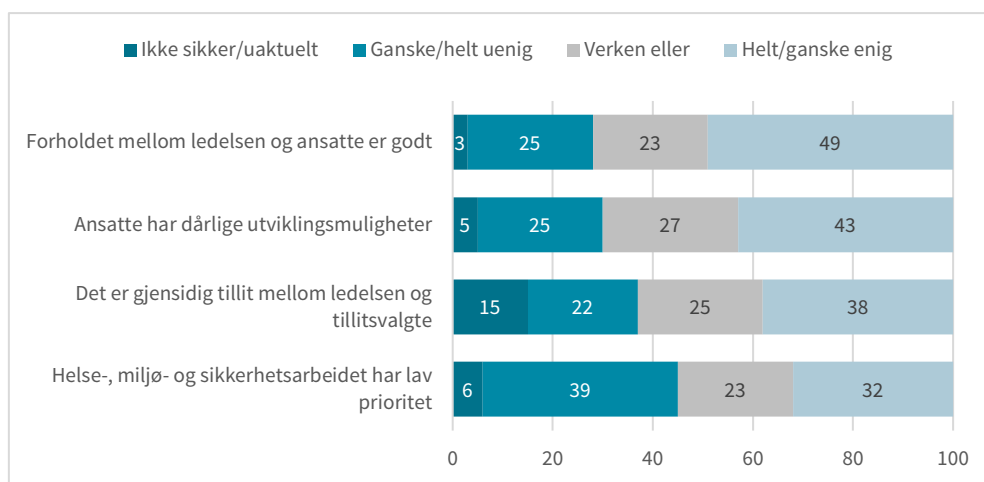
Sitatet over uttrykker et hjertesukk fra en av våre informanter fra de kvalitative intervjuene. Partene på sentralt nivå er ikke fornøyd med at organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen er så lav i bransjen. I vår undersøkelse er imidlertid arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale overrepresentert, noe som er viktig å huske på når resultatene skal tolkes. Dette gjør at undersøkelsen vil gi et noe skjevt bilde, men gir samtidig et godt inntrykk av hvordan situasjonen er i organiserte virksomheter.

De som har svart at de jobber i en virksomhet bundet av tariffavtale, har fått spørsmål om det er en tillitsvalgt eller en klubb der de arbeider. 69 prosent svarer bekrefte-nde på dette. 18 prosent svarer nei, mens den resterende andelen svarer at de ikke vet. I dette avsnittet skal vi blant annet se nærmere på hvordan partene vurderer hverandre.

Fordelingen i figur 8.1 viser at nesten halvparten er helt eller ganske enig i at forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt. Dette er noe lavere enn i 2013, da 56 prosent beskrev forholdet som godt. Det er også verd å merke seg at hver fjerde arbeidstaker er uenig i at forholdet er godt. Arbeidstakere som jobber i virksomheter med tariffavtale er mer enig enn andre i at forholdet mellom ledelse og ansatte er godt. Det samme ser ledere med personalansvar ut til å mene, mens det å være tillitsvalgt ikke har særskilt betydning (se også figur 8.2).

Som vist i kapittel 4, er utdanningsnivået i utelivsbransjen lavt. I tillegg til manglende formell utdanning, viser tidligere undersøkelser at mange vurderer muligheten for faglig utvikling som dårlig eller svært dårlig (NOA). Dette kommer også fram i vår spørreundersøkelse. 43 prosent er helt enig i at de ansatte har dårlige utviklingsmuligheter.

Figur 8.1 Vurdering av samarbeid og arbeidsmiljø. Prosent. Minste N=1134. Prosent

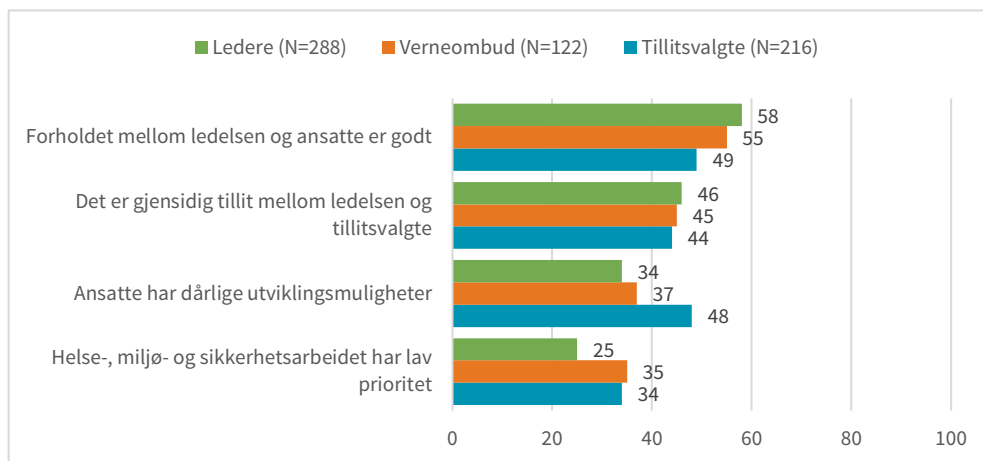


Nesten fire av ti svarer at det er gjensidig tillit mellom ledelsen og de tillitsvalgte, mens to av ti er uenig i dette. Videre er drøyt tre av ti enig i at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet har lav prioritet.

Et velfungerende partssamarbeid blir gjerne beskrevet som et forhold preget av respekt og tillit, og der partene er villige til å «gi og ta» (Nergaard & Trygstad 2012). Det er mange forhold som vil påvirke grad av tillit, men forutsigbarhet og stabilitet er viktige elementer (Trygstad 2004; Gulbrandsen 2001). Som vi så i kapittel 4, er turnoveren i bransjen høy, med stor utskifting av både virksomheter og arbeidstakere. Dette kan tenkes å påvirke partssamarbeidet i negativ retning. I spørreundersøkelsen har vi ikke spørsmål om turnover, men vi har spørsmål om ansiennitet. Der som vi kun ser på tillitsvalgte, ser vi at jo lenger den tillitsvalgte har vært ansatt i virksomheten, jo mer tilbøyelig er hun eller han til å si seg enig i at det er en gjensidig tillit mellom ledelsen og den tillitsvalgte. Vi finner imidlertid ikke en tilsvarende sammenheng når vi kun ser på hvordan ledere vurderer den samme påstanden.

Arbeidstakere som jobber i virksomheter med tariffavtale er mer positive til HMS-arbeidet og forholdet mellom ledelse og ansatte. Men også ledere, verneombud og tillitsvalgte vurderer påstandene noe ulikt. Det ser vi i figur 8.2.

Figur 8.2 Lederes, tillitsvalgtes og verneombuds vurderinger av samarbeid og arbeidsmiljø. Andel helt eller ganske enig. Prosent.

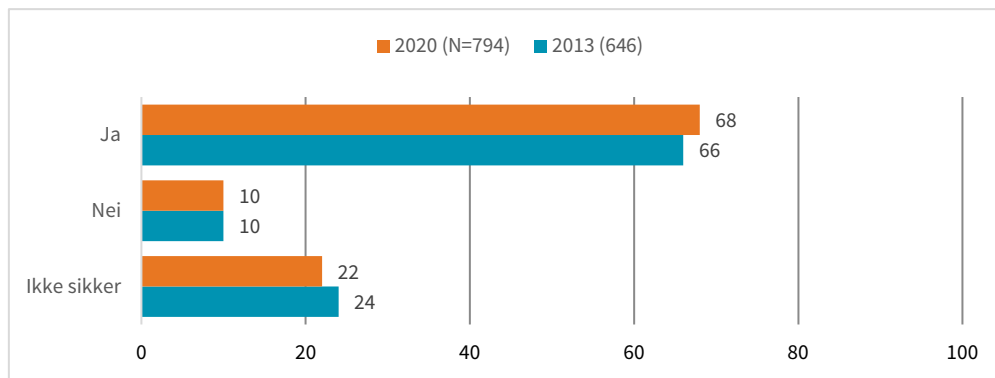


Ledere og tillitsvalgte vurderer to forhold signifikant forskjellig; at forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt og at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet har lav prioritet. Ikke uventet er lederne mer tilbøyelige enn tillitsvalgte til å være uenig i sistnevnte og enig i at forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt.

8.2 Verneapparatet og HMS-arbeid

Alle virksomheter med ti eller flere ansatte skal i henhold til arbeidsmiljøloven ha et eget verneombud valgt av de ansatte. Er det færre enn ti ansatte, kan det inngås en egen avtale om andre løsninger. I utelivsbransjen er det også krav om at bedriftene skal knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Vi har stilt spørsmål om det er verneombud der de ansatte jobber. I figur 8.3 tar vi utgangspunkt i de som arbeider i virksomheter med ti ansatte eller flere, og ser at andelen er stabil mellom de to målepunktene.

Figur 8.3 Andel som har verneombud der de jobber. Kun ansatte i virksomheter med ti eller flere ansatte. Prosent.



To av tre svarer bekreftende på at det er verneombud på deres arbeidsplass, mens 10 prosent svarer nei. Andelen som svarer at de har verneombud er størst blant de som jobber i restaurantene, 73 prosent, mens den tilsvarende andelen som jobber på bar, diskotek eller kafé med alkoholservering er 57 prosent. I 2013 som i 2020 er det om lag en fjerdedel som er usikre på om det er verneombud der de arbeider.

Som svarene viser, har det skjedd lite i løpet av de årene som har gått mellom de to undersøkelsene. Det er praktisk talt ingen endringer i andelen som svarer at de har verneombud i virksomheten. Resultatene fra vår spørreundersøkelse i 2020 viser en noe høyere andel som svarer at de har verneombud, enn hva vi finner i SSBs levekårsundersøkelse (LKU) i 2019. I (LKU 2019) og gruppa «overnatting og servering» er det 63 prosent som svarer at det er verneombud i virksomheten. Det er altså 37 prosent som svarer at de ikke har eller ikke vet om de har verneombud i 2019. Ser vi på totalfordelingen, er det 87 prosent av arbeidstakere i virksomheter med ti ansatte eller flere som svarer at de har verneombud der de arbeider.⁴⁶

Blant de midlertidig ansatte er det en langt større andel som svarer at de ikke er sikre på om det er et verneombud på arbeidsplassen, sammenliknet med de som er fast ansatt (52 versus 15 prosent). Det er også en signifikant forskjell på de i fast heltid og deltid. Arbeidstakere i deltidsstillinger er i større grad usikre på dette (11 versus 24 prosent). Videre ser vi at arbeidstakere med inntil ett års ansiennitet har mindre kjennskap til om det er verneombud på arbeidsplassen, sammenliknet med de som har lengre ansiennitet.

⁴⁶ Trygstad et al. under arbeid: Medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv.

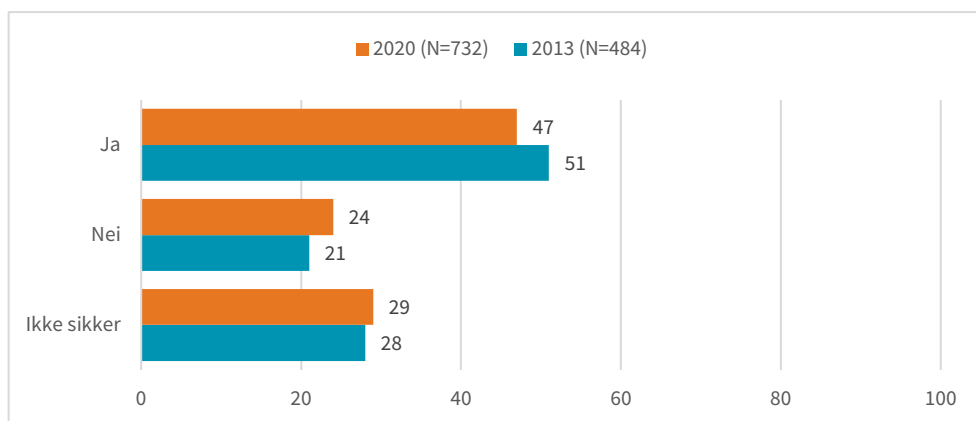
Også type arbeidssted ser ut til å ha betydning. Det er en vesentlig høyere andel av de som arbeider i restauranter tilknyttet hoteller som oppgir at det finnes et verneombud (77 prosent), sammenliknet med andre deler av utelivsnæringen (53 prosent). Det er med andre ord i restauranter og andre serveringssteder utenfor hotellene at forbedringspotensialet er aller størst.

Uavhengig av forklaringen, er det grunn til å anta at et verneombud som ikke er kjent, heller ikke klarer å utføre sine oppgaver særlig effektivt. Når drøye tre av ti svarer at det ikke er noe verneombud, eller at de ikke vet, må dette kunne sies å være en høy andel. Mangel på verneombud er også blant de forholdene hvor det gis mange pålegg fra Arbeidstilsynet i forbindelse med tilsyn (se mer i kapittel 10). De regionale verneombudene rapporterer også om mangel på opplæring innenfor HMS, spesielt blant ledere.⁴⁷

Arbeidstakere som har svart at det er verneombud der de jobber, ble videre spurt om det er gjennomført en vernerunde på arbeidsplassen i løpet av de siste tolv månedene. Det er ikke lovpålagt å gjennomføre vernerunder, men det kan være et effektivt virkemiddel for å avdekke feil og mangler i arbeidsmiljøet. I veiledningen til internkontrollforskriften står det blant annet: «I tillegg til den jevnlig oppfølging (for eksempel vernerunder, personalmøter) må virksomheten, minst en gang i året, foreta en mer omfattende gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og vurdere om det fungerer i praksis.» Vernerunder vil med andre ord være ett av flere tiltak.⁴⁸

Svarene fra de ansatte i våre undersøkelser er presentert i figur 8.4.

Figur 8.4 Andel ansatte på en arbeidsplass med verneombud som oppgir at det er gjennomført vernerunde i løpet av de siste tolv månedene. Prosent.



På begge undersøkelsestidspunktene svarer om lag halvparten av de ansatte at det er gjennomført vernerunde de siste tolv månedene. I 2020 svarer 24 prosent at dette ikke er gjennomført, mens 29 prosent er usikre. Igjen ser vi at de med midlertidige stillinger i langt større grad svarer at de ikke vet, sammenliknet med arbeidstakere i faste stillinger. Det samme ser vi for de som bare har vært ansatt i inntil ett år. Åpenbare forklaringer kan være at det er gjennomført vernerunder når den midlertidige ikke var på arbeid eller før arbeidstakeren innledet sitt arbeidsforhold hos nåværende arbeidsgiver.

⁴⁷ <https://hrr.rvofond.no/aarsrapport/2018/overnatting-og-servering.html>

⁴⁸ <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78629#6>

Arbeidsmiljøutvalg

I tråd med arbeidsmiljøloven har alle virksomheter med 50 ansatte og flere plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte ha AMU. Arbeidstilsynet kan også bestemme at det skal være AMU i en virksomhet. Dersom vi tar utgangspunkt i virksomheter med 50 ansatte eller flere, viser analyser av levekårsundersøkelsen (LKU 2019) at kun 44 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomheter svarer at de har AMU der de jobber, 32 prosent svarer nei, mens de øvrige ikke vet.⁴⁹

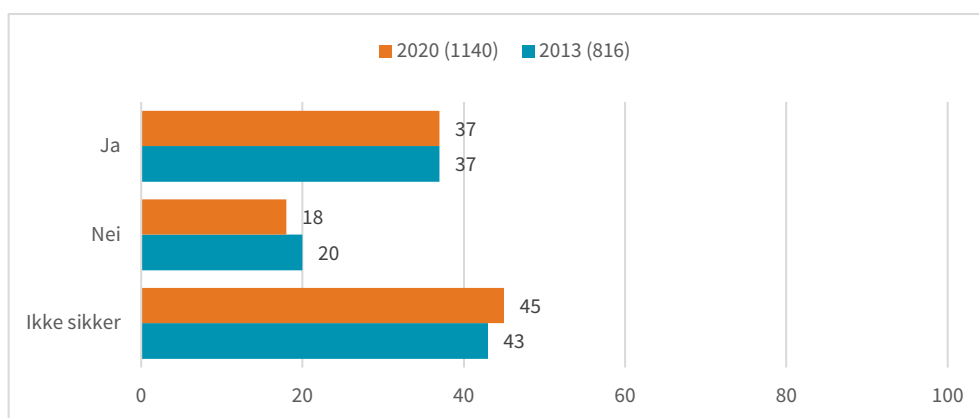
Bedriftshelsetjeneste

Alle virksomheter innenfor definerte bransjer som kjennetegnes av høy risiko for arbeidsmiljøeksponeringer, er i forskrift pålagt å knytte til seg en bedriftshelsetjeneste.⁵⁰ Restaurantvirksomhet har vært omfattet av dette kravet i rundt 30 år. Bedriftshelsetjenesten må omfatte alle ansatte, blant annet for at den skal kunne vurdere hele virksomheten og få bedre innsikt i arbeidsmiljøet.

I SSBs levekårsundersøkelse (LKU 2019) svarer 33 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomheter at de har bedriftshelsetjeneste. 45 prosent svarer nei, mens øvrige er usikre. I utvalget sett under ett, er andelen 58 prosent som svarer ja, 30 prosent som svarer nei, mens resten ikke vet. Andelen i levekår som svarer at de har bedriftshelsetjeneste er noe lavere enn hva vi finner i vår undersøkelse fra 2020.

I figur 8.5 vises andelen arbeidstakere som i 2013 og 2020 svarte at det er en bedriftshelsetjeneste tilknyttet deres arbeidsplass.

Figur 8.5 Andel ansatte som oppgir at det er inngått avtale med en bedriftshelsetjeneste på deres arbeidsplass. Prosent.



Både i 2013 og i 2020 svarer kun 37 prosent at deres virksomhet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, mens 18 prosent i 2020 svarer benektende på dette. Det mest slående er likevel at 45 prosent i 2020 svarer «ikke sikker».

Arbeidssted har ingen særskilt betydning for svarene, men vi ser nok en gang at tilknytning gjør en forskjell. Ansatte i midlertidige stillinger svarer i langt større grad at de ikke vet, sammenliknet med fast ansatte – 66 versus 41 prosent. Det er også slik at de som har jobbet seks år eller mer hos nåværende arbeidsgiver i større grad enn de med kort ansiennitet svarer at de har bedriftshelsetjeneste der de arbeider.

Til tross for at andelen som ikke vet om man har bedriftshelsetjeneste avtar når vi ser på de som har fast ansettelse og lang ansiennitet, er andelen som svarer nei, eller

⁴⁹ Trygstad et al. under arbeid: Medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv.

⁵⁰ Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, FOR-2011-12-06-1355.

vet ikke, stor også blant disse arbeidstakerne. Det er altså en god del virksomheter som bryter den lovpålagte tilknytningen til en bedriftshelsetjeneste. Her har det ikke vært noen forbedring siden 2013, og bransjen har fortsatt et vesentlig forbedringspotensial.

De regionale verneombudene ble, som nevnt, operative fra 2013. Det betyr seks års fartstid da denne siste undersøkelsen ble gjennomført. HMS-situasjonen i bransjen har ikke bedret seg vesentlig i løpet av disse årene, men den har heller ikke blitt verre.

RVOene er ute på mange arbeidsplasser og rapporterer om hva de finner. De vanligste bruddene som det ble rapportert om fra 2019, var:⁵¹

- Skriftlig avtale om annen vernetjenesteordning i virksomheter med færre enn ti ansatte
- Mangelfull HMS-opplæring hos ledere
- Ikke valgt verneombud
- Manglende risikovurderinger i virksomheten, HMS-kartlegging og/eller vernerunde
- Manglende registrering av avvik og uønskede hendelser

8.3 Oppsummering

- Nesten halvparten mener at det er et godt forhold mellom ledelsen og de ansatte. I 2013 var det 56 prosent som mente det samme.
 - Ledere er i større grad enn tillitsvalgte enig i at det er et godt forhold mellom ledelse og ansatte (59 vs 50 prosent).
- 43 prosent svarer at de ansatte har dårlige utviklingsmuligheter.
- Fire av ti svarer at det er gjensidig tillit mellom ledelsen og tillitsvalgte.
- Tre av ti svarer at HMS-arbeidet har lav prioritet.
- To av tre svarer at det er verneombud på arbeidsplassen. Det er omtrent samme andel som i 2013 (spørsmål kun stilt i virksomheter med ti eller flere ansatte).
 - En fjerdedel av de ansatte er usikre på om det er verneombud på arbeidsplassen.
- De som svarte at det var verneombud på arbeidsplassen ble spurt om det var gjennomført vernerunde i løpet av de siste tolv månedene. Rundt halvparten svarer bekreftende på dette. Det er omtrent samme andel som i 2013.
- 37 prosent svarer at virksomheten har inngått avtale med en bedriftshelsetjeneste. Det er samme andel som i 2013. Over 40 prosent svarer «ikke sikker».

⁵¹ <https://rvofond.no/hrr/aarsrapport/2019/overnatting-og-servering.html>

9 Kjennskap til useriøsitet og arbeidslivskriminalitet

Det har lenge vært en samstemt oppfatning om at deler av utelivsbransjen opererer i gråsonen eller utenfor lover og regler. Innslag av dårlige arbeidsvilkår og svart arbeid var også noe av grunnlaget for opprettelsen av treparts bransjeprogram og andre tiltak, som beskrevet i kapittel 5. I mandatet for blant annet bransjeprogrammet i uteliv heter det at man skal «arbeide for å øke seriøsiteten og motvirke sosial dumping i bransjen med sikte på at tiltak og innsats i bransjeprogrammet i løpet av 3-5 år skal ha ført til varige forbedringer» (Deloitte 2020).

Hva vet vi så om arbeidslivskriminalitet og useriøs virksomhet i bransjen i 2020, og hvordan har utviklingen vært siden 2013? Innledningsvis vil svarene fra arbeidstakerne selv gi en pekepinn. I tillegg har vi tatt med vurderinger og erfaringer fra de kvalitative intervjuene, som omfattet tilsynsmyndigheter, regionale verneombud og representanter for partene i arbeidslivet.

Innledningsvis kan det være verd å klargjøre noen av begrepene som brukes i denne sammenhengen. To begreper som ofte er i bruk for å beskrive press på lønns- og arbeidsvilkår, samt brudd på skatte- og trygdelovgivning, er «sosial dumping» og «arbeidslivskriminalitet». «Useriøsitet» er en annen variant. Problemet er at disse ikke er juridiske begreper, og de trenger derfor en definisjon for å kunne brukes på en hensiktsmessig måte.

Arbeidslivskriminalitet er den enkleste varianten. Ifølge regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet er dette «Handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen.»⁵²

«Sosial dumping» kan være både ulovlig og lovlig, og er knyttet til arbeidstakernes forhold. Dette forekommer når arbeidstakerne «utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og/eller når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med allmenngjøringsforskrifter, der slike gjelder.»⁵³

En presisering av «useriøsitet» ble laget i forbindelse med et Fafoprojekt i 2005: «Bedrifter og arbeidsgivere som regelmessig og systematisk opererer på kanten av loven, bryter loven og bryter med det som regnes som god forretningsskikk.»⁵⁴

⁵² <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2019/id2628152/>

⁵³ Stortingsmelding nr. 2 (2005-2006)

⁵⁴ Dølvik et al. (2005:9)

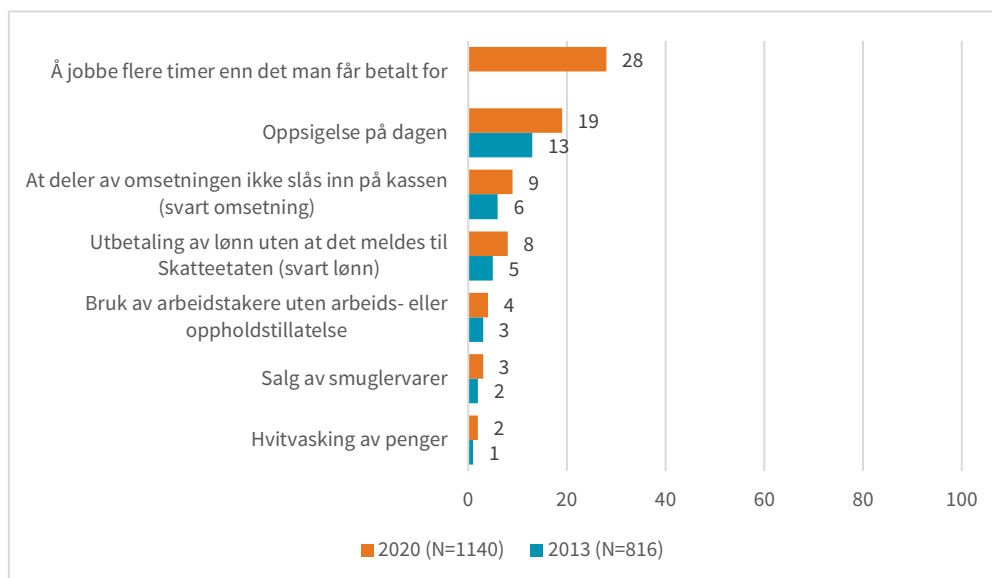
9.1 Hva vet arbeidstakerne?

Som omtalt i kapittel 1, er det grunn til å anta at de som har besvart vår undersøkelse, tilhører den mer ryddige delen av bransjen. Med dette mener vi at det er en stor andel av disse arbeidstakerne som er omfattet av tariffavtale. Dersom en bedrift er organisert og omfattet av en tariffavtale, er det større grunn til å tro at drift og arbeidsvilkår er i tråd med gjeldende lover og avtaler. Men, det er selvfølgelig ingen garanti. På den andre siden er det heller ingen automatikk i at uorganiserte virksomheter driver på kanten eller i strid med lovverket eller god forretningsskikk.

Som også nevnt i kapittel 3 om metode, er det vanskelig å komme i kontakt med arbeidstakere som selv jobber i virksomheter som driver ulovlig og/eller som ikke snakker norsk. Dette gjør at vi får mindre kjennskap til hva som foregår i disse virksomhetene. Den samme skjevheten var knyttet til utvalget også i 2013. Og da som nå benytter vi ansattes kjennskap til ulovligheter som indikasjon på useriøs virksomhet, som for eksempel svart arbeid eller bruk av smuglervarer.

Arbeidstakerne ble i 2013 og i 2020 spurt om de selv hadde opplevd eller har kolleger som har opplevd en rekke forhold som er gjengitt i figur 9.1.

Figur 9.1 Andel arbeidstakere som i løpet av de siste 12 månedene enten selv har opplevd noen av de nevnte forholdene i utelivsnæringen eller har hørt at kolleger har opplevd noen av disse. Prosent.



Det første spørsmålet, om å jobbe flere timer enn det man faktisk får betalt for, ble ikke stilt i 2013, og vi har derfor ikke noe sammenlikningsgrunnlag. Det er 28 prosent som svarer at de enten har opplevd dette selv, eller har hørt om det.

Det er en relativt høy andel som oppgir at de selv har, eller har hørt at kolleger har fått oppsigelse på dagen.⁵⁵ I 2014 ble vi fortalt av tillitsvalgte på avdelingsnivå i daværende Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (forbundet har siden blitt en del av Fellesforbundet) at dette ikke var uvanlig. Kjennskap til svart omsetning og svart lønn deles av en god del ansatte. Bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse, salg av smuglervarer og hvitvasking av penger er det mindre kjennskap til. Det er ikke signifikante forskjeller mellom svarene i de to undersøkelsene. Derfor kan vi

⁵⁵ Det må presiseres at oppsigelse på dagen – avskjed – er tillatt hvis arbeidstakeren har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

ikke konkludere med at omfanget av disse bruddene har blitt mindre i løpet av årene mellom 2013 og 2020.

Hvis vi ser på den samlede andelen i 2020 som svarer at de har opplevd ett eller flere av forholdene i figur 9.1, får vi en prosentandel på 36. Dersom vi utelater «å jobbe flere timer enn det man faktisk får betalt for», blir andelen vesentlig lavere: 10 prosent. Det er imidlertid grunn til å understreke at det her er snakk om til dels alvorlige lovbrudd. Og, den beskjedne andelen må ses i lys av det som vi påpekte i kapittel 1, at majoriteten av arbeidstakerne som inngår i vår spørreundersøkelse trolig befinner seg i den mer ryddige delen av utelivsbransjen.

Vi har undersøkt om trekk ved arbeidstakerne eller virksomheten, slik som tilknytningsform, fødeland, størrelse på virksomheten og hvor man arbeider, innvirker på svarene.⁵⁶ Når vi ser alle forholdene samlet finner vi at sannsynligheten for å være utsatt for ett eller flere av disse forholdene nevnt i figur 9.1 (enten du selv eller andre kollegaer) øker dersom du er kvinne, er født utenfor Norge eller er i en virksomhet som ikke er del av en kjede. Det å være ansatt et sted med et verneombud minsker sannsynligheten. Det samme gjøre det å være ansatt i en restaurant sammenlignet med å være ansatt i andre typer serveringsteder.

Vi spurte altså om arbeidstakerne selv har opplevd, eller har kolleger som har opplevd et av de nevnte forholdene. Andelen som svarer at ett eller flere er *selvopplevd*, er lavere enn det de har opplevd har skjedd med kolleger. Det er flest som har svart at de selv har opplevd «å jobbe flere timer enn det man faktisk får betalt for» – nesten 70 prosent. Om lag halvparten av de som svarer at deler av omsetningen ikke er slått inn på kassa, svarer at dette er noe de selv har opplevd. Den tilsvarende andelen for de som har opplevd hvitvasking er omtrent like stor. Men, her er antallet lite.

9.2 Erfaringer fra tilsynsmyndigheter og aktører i bransjen

Fra arbeidstakerhold meldes det ikke om bedring, men heller ikke om forverring i de forholdene som det er spurt om (se figur 9.1). Det samme inntrykket gjelder etter å ha gjennomført kvalitative intervjuer med sentrale aktører i bransjen.⁵⁷

Hovedinntrykket er at det kan være tøffe forhold for mange arbeidstakere, også med innslag av vold og trusler. Dette er også noe vi finner i vår spørreundersøkelse (se kapittel 7). Representanter fra tilsynsmyndighetene peker på at i takt med økt kontroll, har virksomhetene tilpasset seg, og blitt mer kreative. Det fører til at kriminaliteten kan bli mer organisert og ofte mer alvorlig. I denne bransjen finnes det arbeidsoppgaver som gjør det mulig å utnytte spesielt sårbare mennesker, som ikke-returnerbare flyktninger og andre uten arbeidstillatelse. Men det er også andre grupper av arbeidstakere som er villige til å godta svært dårlige betingelser.

En av våre informanter sa det slik:

Det er mye fryktbasert ledelse og mellomledere som ikke klarer å håndtere mennesker. Jeg har sett en rekke sms'er med trusler som har fått meg til å steile.

Mer generelt er innhold i arbeidskontrakter og arbeidstid fremdeles et problemområde, ifølge Arbeidstilsynet. Kontrollørene mener også å se en utvikling i retning av at flere kokker og servitører ikke er ansatt, men har enkeltpersonforetak. Det finnes

⁵⁶ Dette framkommer i en lineær regresjonsmodell, der vi kontrollerer for tilknytningsform, størrelsen på virksomheten og fødeland. Se vedlegg 1.

⁵⁷ Det må presiseres at ikke alle informantene har erfaring fra perioden før 2014.

for eksempel et firma som heter Frilansfinans⁵⁸, hvor man kan fakturere til et egenansettelsesforetak.

Noen problemer skyldes at det er lett å starte opp virksomheter, det er liten kontroll med hvem som er reelle drivere. Skifte av eiere og bruk av stråmenn er et like stort problem som tidligere. En informant fra Arbeidstilsynet hadde erfaring med at når det kommer pålegg fra Arbeidstilsynet, så legges virksomheten ned, og så starter man opp med en annen driver.

Jeg har inntrykk av at det er mange fiktive drivere. Det vil si, det er mistenkelig mange muslimske kvinner som står som eiere av virksomheter (representant for tilsynsmyndighetene).

I bransjen er det mange unge ledere som mangler kunnskap om reguleringer i arbeidslivet. Flere understreker at det investeres for lite i arbeidstakerne, slik at det er få som blir motivert til å fortsette på samme arbeidssted over lengre tid. Det står all-tids nye klare til å overta jobben. Lavere turnover vil derfor være den beste indikatoren på at folk har fått det bedre. Selv om problemet er redusert, er svart omsetning fremdeles en utfordring, fordi det er vanskelig å få bukt med omsetning utenfor kassasystemet. Det er fortsatt lett å legge kontanter i lomma.

De som jobber med tilsynsvirksomhet forventer heller ingen drahjelp fra kundene. En av dem sa det slik:

Forbrukerne vil gjerne spise og drikke billigst mulig. Ofte uten å tenke på hygiene eller arbeidsforhold. Dersom de er opptatt av noe, så er det helst hygiene og ikke arbeidsforhold.

Også blant de som driver utestedene er det stor respekt for skatt, mattilsyn og brannvesen. Sanksjoner fra disse kan svi skikkelig. Mange passer derfor på at eksempelvis personallister, hygiene og rømningsveier er under kontroll, og så er det gjerne mindre oppmerksomhet på lønns- og arbeidsforhold.

Det kan være vanskelig å komme i kontakt med de rette folkene når man er ute på en inspeksjon. Rekrutteringen er ofte basert på kjennskap og vennskap, og mange ansatte vet ikke hvem som er daglig leder og verneombud. En av våre informanter beskrev bransjen på denne måten:

Bransjen er sammensatt: du har kunstnerne som hever seg over alle regler, så har du pengemaskinene som hele tiden jakter effektivitet, og så har du de som mangler alt.

9.3 Oppsummering

- I 2020 svarer 13 prosent at de selv har fått, eller har kolleger som har fått oppsigelse på dagen. Videre har 6 prosent kjennskap til svart omsetning og svart lønn.
- 28 prosent har jobbet mer enn det de får betalt for, eller har kolleger som gjør det samme.
- Samlet hadde 36 prosent av arbeidstakerne selv opplevd, eller har kolleger som har opplevd ett eller flere av forholdene som ble nevnt.
- Endringene fra 2013 til 2020 er ikke statistisk signifikante. Vi kan derfor ikke konkludere med at forholdene har blitt bedre ut fra spørreundersøkelsen.

⁵⁸ <https://www.frilansfinans.no/help/how-it-works>

- De fleste av våre informanter mener at det ikke har skjedd store endringer siden 2014. Mange arbeidstakere har det fortsatt tøft.
- Blant våre informanter er det mange som har inntrykk av at det er lett å operere med fiktive drivere.
- Innhold i arbeidskontrakter og arbeidstid er fremdeles et problemområde.

10 Tilsyn og kontroll

I 2014 ble hotell- og restaurantbransjen, som uteliv er en del av, satsingsområde for Arbeidstilsynet. I første omgang gjaldt perioden til 2016, men ble i 2018 gjenopptatt og forlenget. Dette innebærer at bransjen prioriteres med hensyn til tilsynsaktivitet. Hensikten er å forebygge arbeidsrelaterte helseskader og bekjempe arbeidslivskriminalitet.

I dette kapittelet redegjøres det for den risikobaserte tilnærmingen som nå ligger til grunn for tilsynsaktiviteten fra Arbeidstilsynet. Deretter presenteres tilsynsstatistikk fra 2014 til 2019. Til sist i kapittelet ser vi nærmere på erfaringene fra tilsynsmyndighetene, inkludert tverrfaglige bransjekontroller. Mer informasjon om skjenkekontroll finnes i kapittel 5, under avsnittet om nytt prikkssystem.

Fra partene understrekes det et behov for en mer oversiktlig tilsynsstruktur, blant annet fordi mange i bransjen opplever at tilsynene er ressurskrevende. Målet er å gjøre det enklere for de minste virksomhetene.

10.1 Risikobaserte tilsyn

Arbeidstilsynets ambisjon er å bedre arbeidsmiljøtilstanden og prioritere sårbare grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko. Den risikobaserte tilnærmingen ligger derfor til grunn for Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet. Dette skjer gjennom en prosess hvor risikoutsatte arbeidsgrupper og næringer i arbeidslivet identifiseres og prioriteres gjennom bruk av STAMIs data om arbeidsmiljøtilstanden, annet tilgjengelig kunnskapsgrunnlag, og Arbeidstilsynets egne data. Dette resulterer i et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriterte aktiviteter.

Hva som ligger i begrepet «risikobasert» kan variere, men kort sagt kan det innebære å rette ressursene inn mot de aktiviteter eller virksomheter der risikoen antas å være størst (Dahl et al. 2018). For Arbeidstilsynet gjelder den risikobaserte tilnærmingen både for (1) valg av næringer, (2) tema for tilsyn, (3) utsatte grupper av arbeidstakere og (4) valg av konkrete virksomheter (ibid.).

I forlengelsen av risikobaseringsprosessen har Arbeidstilsynet utviklet en statistisk metode for identifisering av virksomheter med høy sannsynlighet for brudd på arbeidsmiljøregelverket – omtalt som prediksjonsindeksen. Prediksjonsindeksen fordeles virksomheter i fire ulike risikogrupper, basert på en beregnet sannsynlighet for å avdekke mange og alvorlige brudd på arbeidsmiljøregelverket i et tilsyn. Virksomhetene som blir predikert til å ha en høy risiko for mange og alvorlige brudd, blir plassert i den høyeste risikogruppen. Motsatt vil virksomhetene som blir predikert til å ha færre og/eller mindre alvorlige brudd, bli plassert i de lavere risikogruppene. Denne informasjonen legges til grunn for inspektørens utvelgelse av virksomheter i de ulike næringene. Funn fra tilsyn viser at Arbeidstilsynet avdekker vesentlig flere og mer alvorlige brudd i virksomheter i de høyere risikogruppene enn i de lavere.

10.2 Tilsynsstatistikk

Arbeidstilsynet har gitt oss tilgang til tilsynsstatistikken for perioden 2014 til 2019. I denne perioden har det vært en pågående satsing på uteliv i Arbeidstilsynet. Som vist over, driver Arbeidstilsynet tilsyn etter en risikobasert strategi. Statistikken over tilsyn og pålegg kan derfor ikke ses som et tverrsnitt av bransjen, siden tilsynet prioriterer tilsyn der de mener risikoen for brudd er størst. Siden metoden er ny, er det ikke mulig å gjøre en direkte sammenlikning med tilsynsstatistikken fra forrige rapport, som kom ut i 2014. Som avslutning av dette avsnittet ser vi likevel på om det har skjedd endringer i andelen reaksjoner. Det kan være interessant, nettopp i lys av at Arbeidstilsynet har tatt i bruk nye verktøy og metoder.

Det er også verd å merke seg at det i perioden før 2018 ikke ble foretatt kontroll av lønn fra Arbeidstilsynets side. Allmenngjøringsvedtaket ble gjort gjeldende fra 1. januar 2018.

Samlet i perioden 2014 til 2019 ble det gitt reaksjoner i forbindelse med 4706 tilsyn innfor næringsområdet serveringsvirksomhet. Dette utgjør 79 prosent av tilsynene. Det må her påpekes at en reaksjon kan være alt fra mindre alvorlig til svært alvorlig, i ytterste konsekvens kan et pålegg føre til stenging av arbeidsplassen. Arbeidstilsynet har en egen liste med kontrollpunkter som er tilpasset risikobildet i bransjen, så også for utelivsnæringen. I tabell 10.2 har vi tatt ut de 15 kontrollpunktene med høyest andel brudd.

Som det går fram av tabell 10.1, er det høyest andel brudd knyttet til verneombudsordningen. Det gjelder både manglende opplæring og at det ikke er valgt et verneombud på bedriften. Som vist i kapittel 7, svarte de fleste i spørreundersøkelsen at de faktisk hadde en arbeidskontrakt. Samtidig er det en del mangler ved kontraktene, blant annet med hensyn til hvor mange arbeidstimer som er avtalt. Arbeidstilsynet finner også brudd i nær 60 prosent av tilfellene når det gjelder innhold i arbeidsavtalene. Det er også hyppige brudd på kravet til bedriftshelsetjeneste. Det gjelder både at virksomheten ikke er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste slik forskriften krever, eller at den mangler en plan for hvordan bedriftshelsetjenesten kan benyttes.

Tabell 10.2 Tilsynsstatistikk fra Arbeidstilsynet, de 15 kontrollpunktene med høyest andel brudd. 2014–2019.

Kontrollpunkt	Andel brudd	Antall tilsyn kontrollpunktet er benyttet i
Verneombud – opplæring	61 %	992
Verneombud – valg	58 %	3,675
Arbeidsavtale – innhold	58 %	4,004
Bedriftshelsetjeneste – plan for bistand	55 %	1,476
Seksuell trakassering, forebygging og håndtering – rutine	53 %	364
Bedriftshelsetjeneste – tilknytning	48 %	2,376
HMS-arbeid – kartlegging og risikovurdering	47 %	642
Vold og trusler – rutiner	44 %	633
Arbeidstid – godtgjørelse for overtid	43 %	3,220
HMS-arbeid – tiltak og plan	42 %	620
Trakassering og annen utilbørlig opptreden – kartlegging og tiltak*	42 %	36
Allmenngjøring for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter – lønn**	35 %	1,142
Opplæring – arbeidsgiver	34 %	4,028
Innkvartering	32 %	106
Arbeidstid – utarbeide arbeidsplan	28 %	3,846

* Kontrollpunktet er benyttet få ganger

**Allmenngjøringsforskriften trådte i kraft 1. januar 2018.

Som vi har sett tidligere i rapporten (kapittel 7), er det en god del ansatte i utelivsbransjen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet. Tilsynene avslører at virksomhetene i mange tilfeller mangler rutiner for hvordan bedriftene skal håndtere seksuell trakassering. Det avdekkes også en god del mangler når det gjelder å ha rutiner for vold og trusler. I tillegg er det mange som ikke har kartlagt og utarbeidet generelle risikovurderinger for helse, miljø og sikkerhet.

Vi har tidligere omtalt at mange arbeidstakere oppgir at de ikke får ekstra betalt for overtid, slik arbeidsmiljøloven krever. Arbeidstilsynet finner i sine kontroller også ganske mange brudd på dette området. I ett av tre tilsyn finner Arbeidstilsynet at én eller flere arbeidstakere ikke får lønn i tråd med den allmenngjorte lønna. Det er med andre ord avdekket ganske mange brudd på allmenngjøringsbestemmelsen (gjeldende fra 1. januar 2018).

Selv om de ikke kan sammenliknes direkte, så viser tallene fra forrige rapport – som omfattet perioden 2009 til høsten 2013 – en reaksjonsprosent på 70, med en variasjon fra 62 prosent i 2010 til 74 prosent i 2013. I perioden 2014–2019 hadde reaksjonsprosenten, som vist ovenfor, økt til 79. Det har med andre ord vært en jevn økning i reaksjonsprosenten i løpet av det siste tiåret. Hovedforklaringen er trolig mer treffsikre tilsyn – altså at disse gjennomføres i virksomheter og med forhold hvor risikoen for brudd og påfølgende reaksjoner er størst.

Hvilke reaksjoner kan gis?

Når Arbeidstilsynet avdekker brudd på lovverket i en virksomhet, kan det gis ulike reaksjoner. Den vanligste er pålegg om å utbedre forholdet. Arbeidet kan stanses med umiddelbar virkning dersom det er overhengende fare for liv og sikkerhet. I tillegg kan det gis overtredelsesgebyr (ved gjentatte eller alvorlige overtredelser). Påleggene kan følges opp med tvangsmulkt eller stans dersom påleggene ikke følges innenfor den fristen som er satt. Noen forhold meldes også til politiet.

I forrige rapport (Trygstad et al. 2014) omfattet statistikken påleggsområder – altså brudd som hadde ført til pålegg. Blant disse var mange av de samme kontrollpunktene hvor det var avdekket brudd i den herværende oversikten (tabell 10.2): vernetjeneste (verneombud og arbeidsmiljøutvalg), bedriftshelsetjeneste, krav om tilrettelegging, arbeidsavtaler og arbeidstidsbestemmelser.

10.3 Erfaringer fra tilsynsmyndigheter

Gjennom intervjuer med representanter for tilsynsmyndigheter i Oslo og Bergen, fikk vi vite mer om hvordan de vurderer den nåværende tilsynsvirksomheten, og hvilke endringer som har skjedd på dette området. Inntrykket er at det jobbes mer systematisk og målrettet enn tidligere. Det vil for eksempel si at a-krimsentrene lager utredninger og kartlegginger, som siden danner grunnlag for hvor man går på tilsyn. Det brukes også mer tid og ressurser på hver virksomhet.

Man har etter hvert fått god erfaring med tverretatlige bransjekontroller gjennom a-krimsentrene. I Oslo er folk fra politi, toll, skatt, NAV, arbeidstilsyn, mattilsyn og næringsetat (skjenkekontroll) ute sammen om lag en gang per måned. Hvor de kontrollerer, er ofte basert på tips, og besøkene er uanmeldt. Gruppen går ofte om kvelden, men er som regel ferdige i 9-tiden. De har mulighet til å stenge stedet umiddelbart, noe som også skjer ganske ofte, ifølge våre informanter.

Det kan bli litt voldsomt når vi kommer en hel gjeng på kontroll. Fordelen er at virksomhetene slipper å få ti ulike kontroller i løpet av et år (representant for tilsynsmyndighet).

Erfaringen er også at slike felleskontroller har en forebyggende effekt. Virksomhetene vet at kontrollørene er ute med jevne mellomrom. Det sørger både jungeltelegrafer og synlighet i bybildet for. De som er med på slike aksjoner erfarer at det er mye lærdom å hente fra de andre etatene.

Arbeidstilsynets inspektører har supplerende tilsyn, som koordineres med kontrollene fra a-krimsentret. Det påpekes at koordineringen trolig kan bli bedre, slik at man unngår å tråkke i hverandres bed. Hvis det skjer, så skapes det irritasjon ute i virksomhetene.

Arbeidstilsynet får også inn tips, fra både arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte. En del arbeidstakere tipser om forhold etter at de selv har sluttet. De fleste tipsene (i Oslo) dreier seg om arbeidstid, mangel på allmenngjort lønn og trakassering. I slike tilfeller undersøkes det om det har vært kontroll i virksomheten tidligere og eventuelle pålegg. Hvis virksomheten ligger i en høy risikosone (3 eller 4), så øker sannsynligheten for at det blir tilsyn. Om lag 75 prosent av disse tilsynene er uanmeldte.

Arbeidstilsynet har satset på mer utadrettet virksomhet de siste årene, som for eksempel stands på messer og liknende. Formålet er å bli bedre kjent, både blant arbeidstakere og arbeidsgivere.

Det kan ofte være mangel på kunnskap om hva slags rolle vi har. Mitt inntrykk er at informasjonen om Arbeidstilsynet har blitt bedre. Tidligere var folk mye mer redde da vi kom enn de er nå (inspektør).

Jeg møtte igjen folk som har vært veldig glade for de rådene de har fått. Min viktigste drivkraft er nettopp at folk skal få det bedre (representant for tilsynsmyndighetene).

I en undersøkelse om hva kommunesektoren gjør for å hindre arbeidslivskriminalitet (Andersen et al. 2017), kom det fram at de som serverer mat ble vurdert til å ha høyere risiko enn de som driver med alkoholservering. A-krimeneheten i Bergen hadde funnet flest brudd i gatekjøkken og mindre serveringssteder. Det dreide seg om svært dårlige arbeidsforhold, arbeidstakere uten oppholdstillatelse og drift i lokaler som er regulert til boligformål.

Også i forbindelse med denne rapporten har informantene påpekt at det er viktig å skille mellom ulike former for virksomhet når man skal vurdere risiko og kontrollområder.

På spisesteder er det ofte utenlandsk arbeidskraft i oppvasken. På barer og puber er det ofte juks med bokføring (representant for tilsynsmyndighet).

Jeg tror kulturell forankring har mye å si. Arbeidsgivere fra land utenfor Europa har ofte ikke oversikt over regelverket. Der er det oftere familiebedrifter eller ansatte som kjenner arbeidsgiver godt. Min fetter, min bror og så videre. Da er det vanskeligere å avdekke dårlige arbeidsforhold. Norske ledere har skjønt hva som må gjøres formelt, med innrapportering av lønn og merverdiavgift og så videre. Disse går oftere «under radaren», og det vil være lettere å utnytte arbeidskraften (representant for tilsynsmyndighet)

På tross av at tilsynsarbeidet nå er risikobasert, så er det fremdeles et spørsmål om man må bli enda bedre på risikoanalyser, slik at man går til de som trenger det aller mest. Samtidig så finner man overraskende brudd på steder man ikke forventer det. Det betyr at det ikke alltid er like innlysende hva og hvem det er viktig å føre tilsyn med.

I forbindelse med fellesaksjoner kan det være utfordrende at ulike etater forvalter ulikt lovverk. Det dreier seg både om interne retningslinjer, hva slags hjemler man har og skjønsmessige vurderinger. Jurister i de ulike etatene kan ha forskjellige tolkninger og innfallsvinkler. En av de som pleier å være med på fellesaksjoner sier at «vi må være kreative og tilpasse oss etter hva slags sak vi har». Det er fortsatt problemer med taushetsplikten mellom etatene, da disse er underlagt ulikt regelverk på dette området. Resultatet kan bli at viktig informasjon ikke når fram til de som trenger det for å gjøre noe med situasjonen.

10.4 Oppsummering

- Utelivsbransjen prioriteres med hensyn til tilsynsaktivitet.
- Arbeidstilsynet har utviklet en statistisk metode for risikobasert identifisering av konkrete tilsynsobjekter (prediksjonsindeksen). Denne ble implementert i 2017.

- Samlet i perioden 2014 til 2019 var det reaksjoner i 4706 tilsyn innfor næringsområdet serveringsvirksomhet. Dette utgjør 79 prosent av tilsynene.
- De hyppigste bruddene omfatter innhold i arbeidsavtaler og verneombudsordningen.
- I ett av tre tilfeller får ikke den ansatte allmenngjort lønn.
- Inntrykket fra våre informanter er at tilsynsvirksomheten har blitt mer systematisk og målrettet.
- I forbindelse fellesaksjoner og tverretatlig samarbeid er det fremdeles utfordringer ved at man forvalter ulikt regelverk, samt taushetsplikt.

11 Har bransjen endret seg?

Det er grunn til å konkludere med at lite har endret seg i utelivsbransjen i løpet av årene som har gått siden 2014. Dette viser spørreundersøkelsen blant de ansatte, og det er inntrykket vi har fått fra våre informanter. Selv om gjennomstrømmingen blant arbeidstakerne og nyetableringer av virksomheter er høy, er forholdene stabile. Det kan trolig forklares med at det tar tid å endre en kultur. Noen peker på at forholdene i utelivsbransjen «bare er slik», en slags naturlov som bidrar til å befeste status, og uten at det skaper særlig opprør. Særlig er endringer av holdninger og praksiser tunge og langsomme prosesser (Tolbert & Zucker 1996; Pierson 2004).

Betydningen av større virksomheter, som kan fungere som «lokomotiver» for å bedre utviklingen, har blitt påpekt i bransjestudiene av renhold (se for eksempel Trygstad et al. 2018). Nå peker flere av våre informanter på at det også innenfor utelivsbransjen er i ferd med å bli et større innslag av store, profesjonelle investorer og drivere (kjeder og holdingselskaper) i markedet. Noen mener derfor at bransjen er i ferd med å bli mer profesjonalisert, med eiere som forventer solid avkastning og som er opptatt av sitt gode navn og rykte. En av våre informanter sa det på denne måten:

Du kan ikke miste bevillingen når du er del av en større forretningsgruppering.
Det vil ikke bli godtatt.

I tillegg har flere blitt mer opptatt av å holde på kundene lengst mulig. For flere aktører er derfor utvidete åpningstider, hvor man serverer både frokost, lunsj og middag, blitt viktig. Eller restauranter som har åpen bar og dans til seint på kveld og natt. Flere peker på at det parallelt stilles høyere krav fra kundene. Stikkord er kvalitet og totalopplevelser. Et kresent publikum kan bidra til å øke profesjonaliteten i bransjen. Organisasjonene i arbeidslivet mener at denne utviklingen kan by på lyspunkter sammenliknet med den lave organisasjonsgraden i bransjen. Fellesforbundets har for eksempel satt i gang en innsats mot større konsern og kjeder på nasjonalt nivå, med mål om å inngå flere tariffavtaler. Utfordringen med å kommunisere med multinasjonale konserner er at mange utenlandske eiere mangler forståelse for den nordiske arbeidslivsmodellen. De har gjerne sitt standardiserte opplegg som skal følges på tvers av landegrensene. Tariffavtaler kan dermed bli et forstyrrende element. Hvorvidt denne utviklingen med større eiere og vekt på kvalitet vil forsterkes eller avta i tiden framover, er umulig å si noe sikkert om.

Blant de områdene som er mulig å måle, er lønnsutviklingen etter at tariffavtalen ble allmenngjort verd å merke seg. I 2016 var det 25 prosent av arbeidstakerne som lå under minstesatsen i tariffavtalen. I 2018 var den tilsvarende andelen 11 prosent. Det vil si at det på dette området har vært en markant utvikling. Allmenngjøring av tariffavtalen har med andre ord vært det tiltaket som har satt sterkest spor når det gjelder å forbedre vilkårene for de ansatte. Dette er den samme utviklingen som vi har sett i renholdsbransjen (Trygstad et al. 2018).

Vi skal også se nærmere på utviklingen i de andre indikatorene som ble utarbeidet i forbindelse med vår forrige studie, som ble rapportert i 2014 (Trygstad et al. 2014). Den opprinnelige målsettingen med dette prosjektet var å videreutvikle disse indikatorene. Koronakrisen har imidlertid gjort at det for deler av bransjen siden mars 2020

har vært mer snakk om å overleve enn å diskutere hva som er egnede måleverktøy for utviklingen. En grundigere diskusjon om egnede måleverktøy bør derfor utsettes til mer normale tider. Det vil også på et eller annet tidspunkt være interessant å se på om denne krisen har endret forholdene i bransjen på utvalgte områder, eller om det blir «business as usual» (altså slik det var før mars 2020).

Som vist i kapittel 5, er det innført en rekke tiltak med mål om å bedre situasjonen i bransjen. Selv om det, utenom effekten av allmenngjorte tariffavtaler, er vanskelig å peke på konkrete resultater av tiltakene, så er det viktig å spørre seg om man ville hatt en mer negativ utvikling *uten* disse tiltakene. Disse kan med andre ord ha hatt effekt uten at det er mulig å peke på konkret forbedring.

Nye tiltak kombinert med flere og mer målrettede tilsyn og aksjoner kan dessuten ha en dobbel virkning. Det kan avsløre mer useriøs drift. I statistikken vil det da se ut som om problemene har økt. På lengre sikt vil nye tiltak og mer kontroll imidlertid kunne ha en positiv effekt, ved at flere useriøse aktører forbedrer seg eller forsvinner ut av markedet, samtidig som det vil kunne ha en preventiv innvirkning på nye aktører.

Det er likevel stor enighet om at det er behov for å få enda flere verktøy i kassa. Til sist i dette kapitlet gjengir vi derfor informantenes synspunkter på hva som kan være egnede tiltak framover.⁵⁹

11.1 Oppdatering av indikatorene

På bakgrunn av data som er framskaffet i dette prosjektet, har vi oppdatert indikatorene som ble utviklet i 2014. Som tidligere nevnt, så gjenspeiler målingene som gjøres gjennom spørreundersøkelsen (surveydata) situasjonen i den mest velorganiserte delen av bransjen. Registerdata og lønnsstatistikk omfatter alle. Tabell 11.1 gir en oversikt over indikatorene og hva slags målemetode som er brukt. For en mer grundig diskusjon om utviklingen av disse indikatorene, henvises det til forrige rapport, Trygstad et al. 2014, som er tilgjengelig på www.fafo.no. I tabell 11.2 er det laget en indikatorliste, som viser utviklingen fra 2013 til 2020 på noen sentrale områder.

⁵⁹ Alle intervjuer ble gjennomført før mars 2020 og nedstengningen i forbindelse med Covid-19-epidemien.

Tabell 11.1 Indikatorer og målemetode 2014.

Indikatorer	Målemetode
HMS-ordninger: Ansatte: Andel ansatte som sier de har verneombud og bedriftshelsetjeneste	Analyse av data fra SSBs levekårsundersøkelser, survey blant ansatte, pålegg gitt av Arbeidstilsynet
Sykefravær	Data fra NOA/STAMI, survey blant ansatte
Arbeidstid og arbeidsavtaler: Bruk av ulike arbeidstidsordninger og arbeidstidens plassering, utvikling i stillingsstørrelser, tidspress, kontroll over arbeidstid	Registerbaserte tall Survey blant ansatte Pålegg gitt av Arbeidstilsynet
Vold, trusler og seksuell trakassering	Analyse av data fra SSBs levekårsundersøkelser, egne surveydata og data fra survey blant ansatte
Lønn/overtid/tillegg og kollektive partsforhold	Registerbaserte tall Lønnsstatistikk Surveydata Pålegg gitt av Arbeidstilsynet Opplysninger fra partene
Kompetansenivå i bransjen	Registerbaserte tall
Useriøsitet	Survey Data fra intervjuer med bransjeaktører Data fra tilsynsmyndighetene

Nedenfor har vi tatt utgangspunkt i disse indikatorene for å vise utviklingen. Unntaket er sykefravær. I målingene fra NOA/STAMI er antallet personer fra de gruppene vi er interessert i innenfor utelivsbransjen så få, at det ikke er forsvarlig å bruke prosenttall inn i denne lista. En overordnet konklusjon er at sykefraværet ser ut til å være på linje med det som er i næringslivet for øvrig (se kapittel 7). En annen utfordring med å måle sykefravær i denne bransjen er at det er mange deltidsansatte og arbeidstakere som blir tilkalt etter behov. Hvis man er syk, vil man eksempelvis takke nei til en ekstravakt, og dermed ikke bli en del av statistikken. Flere faste ansatte i store stillinger kan derfor tenkes å øke sykefraværet, i hvert fall midlertidig (Trygstad et al. 2014).

I indikatoren «useriøsitet» har vi slått sammen svar fra spørreundersøkelsen på følgende områder: har opplevd eller har hørt om oppsigelse på dagen, svart arbeid og omsetning, bruk av arbeidstakere uten oppholdstillatelse, salg av smuglervarer.⁶⁰

⁶⁰ Det kan også vurderes at andre forhold, som trakassering og vold, plasseres i indikatoren «useriøsitet».

Tabell 11.2 Utvikling de siste årene på noen utvalgte indikatorer. Surveydata sammenlikner 2013 og 2020. Registerdata sammenlikner 2010 og 2018.

	2010/2013	2018/2020	Kilde
Andel med verneombud (10 eller flere ansatte)	66 prosent	68 prosent	Survey
Andel med avtale med bedriftshelsetjeneste	37 prosent	37 prosent	Survey
Andel med skriftlig arbeidsavtale	89 prosent	93 prosent	Survey
Andel på deltid	61 prosent (tall fra 2010)	65 prosent (tall fra 2018)	Registerdata
Stillingsstørrelse. Andel med færre enn 20 t per uke	*	45 prosent (tall fra 2018)	Registerdata
Andel som jobber regelmessig på natt	21 prosent	25 prosent	Survey
Tidspress. Andel som mener det er vanskelig å ta pauser ved behov	56 prosent	57 prosent	Survey
Uønsket seksuell trakassering. Andel som har opplevd	17 prosent	22 prosent	Survey
Trusler. Andel som har opplevd	14 prosent	18 prosent	Survey
Fysisk vold. Andel som har opplevd	4 prosent	4 prosent	Survey
Timelønn. Andel som betales under minstesats	25 prosent (Tall fra 2016)	11 prosent	SSBs lønnsstatistikk
Manglende overtidsbetaling	45 prosent	36 prosent	Survey
Kompetansenivå. Andel fullført videregående	33 prosent (tall fra 2010)	33 prosent (tall fra 2018)	Registerdata
Andel: jobbe mer enn det man får betalt for	Ikke spurt	28 prosent	Survey
Opplevd eller har hørt om oppsigelse på dagen, svart arbeid og omsetning, bruk av arbeidstakere uten oppholdstillatelse, salg av smuglervarer (til sammen)	8 prosent	10 prosent	Survey

*Omlagging av statistikken i 2015 gjør at det ikke er mulig å sammenlikne

Forskjellene i de radene som er gråmerket er ikke statistisk signifikante. Det vil si at forskjellene kan skyldes tilfeldigheter.

Som nevnt, viser tallene i tabellen små endringer på de fleste områdene. Hvis vi starter øverst, så er det ingen bedring (men heller ingen forverring) når det gjelder andelen som er omfattet av en ordning med verneombud og bedriftshelsetjeneste. Andelen med skriftlig arbeidsavtale er stabilt høy. Det som kanskje kunne være mer interessant, er om *innholdet* i arbeidsavtalen er i tråd med gjeldende regelverk. Dette er noe som Arbeidstilsynet kontrollerer, og hvor det avdekkes mange brudd (se kapittel 10).

Både deltidsandelen og omfanget av nattarbeid er noe stigende, men økningen er såpass beskjeden at det er vanskelig å spekulere i mulige årsaker. Det som også er interessant er størrelsen på deltidsstillingene. De siste tallene viser at 45 prosent jobber færre enn 20 timer per uke, altså det som SSB definerer som kort deltid.⁶¹ I denne bransjen er det imidlertid mange, eksempelvis studenter, som verken trenger eller ønsker større stillinger. Dataene skiller ikke mellom de som kombinerer jobb og skolegang med øvrige arbeidstakere. Ett alternativ er å skille ut deltidsandelen og stillingsstørrelse blant de som er 30 år eller mer, altså aldersgrupper der de fleste er ferdige med skolegang og studier, og kun la disse inngå i indikatorene for deltid og stillingsstørrelse. Blant de voksne (over 30 år) er det drøyt halvparten som jobber heltid

⁶¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menn-jobber-deltid-av-forskjellige-aarsaker>

(sammenliknet med 35 prosent totalt), og tre av fire har en avtalt arbeidstid på 20 timer eller mer.

Indikatorene «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «trusler» viser at det har vært en negativ utvikling de siste årene. Økningen kan være reell, men den kan også ha sammenheng med #metoo-bevegelsen, som har satt søkelys på seksuell trakassering og ført til at mange har stått fram med sine historier. Denne bevegelsen har trolig økt bevisstheten om språk, handlinger og holdninger, og hva man ikke bør finne seg i.

Som nevnt, er det effekten av allmenngjort tariffavtale som er det mest slående. Åtte av ti fikk i 2018 betaling som er bedre enn den allmenngjorte minstelønnsatsen. I tillegg var det 9 prosent som fikk lønn tilsvarende minstesatsen i tariffavtalen. I tillegg er det flere som får betalt for overtid. Her er det likevel en såpass stor andel som 36 prosent som i 2020 har erfart manglende overtidsbetaling, ifølge vår spørreundersøkelse.

I vår indikator «useriøsitet» er det ingen signifikant økning i andelen som har opplevd eller vært vitne til de forholdene som er samlet i denne kategorien (oppsigelse på dagen, svart arbeid og omsetning, bruk av arbeidstakere uten oppholdstillatelse og salg av smuglervarer). Det er likevel problematisk å konkludere med at omfanget av useriøsitet totalt sett er stabilt. Andre brudd på regelverket, som ikke er inkludert i spørreskjemaet, kan ha økt. For eksempel melder informantene om utbredt bruk av stråmannsvirksomhet. Kriminelle aktører utvikler nemlig kontinuerlig metodene etter hvert som de finner nye muligheter for profitt. Ifølge Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) øker metodene for å unndra seg arbeidsgiveransvar, særlig gjelder det etablering av enkeltmannsforetak hvor arbeidstakere blir «underleverandører» (NTAES 2020). Dette var også et forhold som våre informanter var innom. Generelt er det slik at kriminelle virksomheter profesjonaliserer seg, de tilpasser seg etatenes kontrollaktiviteter og framstår med et mer seriøst ytre enn tidligere (ibid.).

Det første spørsmålet som må diskuteres videre, er om indikatorene i tabell 11.2 er de mest relevante, eller om noen skal ut av og andre inn på lista. Siden det er bred antakelse om at bedrifter som er omfattet av tariffavtale i stor grad har ordnede forhold, kan tariffavtaledekningen inkluderes som en indikator framover. Et annet forhold som trekkes fram som en utfordring, er den høye gjennomstrømmingen av arbeidstakere. I rapporten fra 2014 kom det fram at tre av fire ansatte hadde forlatt bransjen etter tre år. På dette området har det ikke skjedd endringer.

Som vist i kapittel 10, er metodene for Arbeidstilsynets virksomhet endret i løpet av de siste årene, slik at det er vanskelig å sammenlikne tilsynsstatistikken fra eksempelvis 2013 og 2020. Dersom Arbeidstilsynets metodikk og aktivitet holder seg mer stabilt i de nærmeste årene, kan det bli mer relevant også å inkludere deler av tilsynsstatistikken som målepunkter.

Det andre spørsmålet er hvilken utvikling som kan forventes i kjølvannet av koronakrisen. Vår siste undersøkelse ble gjennomført like før vi ble rammet av Covid-19, og blir dermed et godt utgangspunkt for blant annet å finne mer ut av:

- Hvilke grupper ansatte og typer virksomheter som har blitt hardest rammet av det negative økonomiske sjokket.
- Om krisen og gjenåpningen vil påvirke arbeidstid, arbeidsavtaler, tilknytningsformer og andre arbeidsvilkår.
- Om krisen vil påvirke grad av useriøsitet. Hvilke aktører overlever i bransjen?
- Hvilke strategier ledere og bransjen som helhet har brukt for å takle krisen.

11.2 Behov for nye tiltak

Som vist i kapittel 5, er det innført en rekke nye tiltak innenfor bransjen de siste årene. Det viktigste er trolig allmenngjøring av tariffavtalen. I de kvalitative intervjuene ble informantene spurt om hva de savner av tiltak. Her er, i stikkordsform, en oppstilling av tiltak som våre informanter mener kan være relevante å innføre framover. Det betyr *ikke* at alle er enige i alt.

- Mer informasjon, flere kontroller, holdningskampanjer
- Kontantfri omsetning
- Samling av serveringslov og alkohollov
- Strengere konkursregler
- Tiltak for å begrense stråmannsvirksomhet
- Tiltak for å redusere problemer med arbeidstid/arbeidstidsordninger
- Innføre HMS-kort for de ansatte (som i bygg og renhold)
- Bedre koordinering av tilsynsvirksomheten
- At alle kommuner pålegges å føre elektronisk oversikt over skjenkebevillinger
- Informasjon om og registrering av lovlig virksomhet på ett nettsted

Det er enighet om at «trykket» på informasjon, kontroller og holdningskampanjer må fortsette med uforminsket stykke. Det er blant annet pekt på at språk kan være en barriere, og at informasjonsmateriell som et minimum bør oversettes til engelsk. Tilbakemeldinger fra våre informanter er at noen drivere rett og slett er for dårlige i norsk til å forstå hva som gjelder av lov- og avtaleverk. Det kan resultere i at i familiebedrifter blir den som er best i norsk satt opp som «arbeidsgiver», uten at vedkommende nødvendigvis har noe med driften å gjøre.

Det er også enighet om behovet for at informasjon og registrering foregår på *ett* nettsted. I tillegg at det blir en enda bedre koordinering av tilsynsvirksomheten, for eksempel slik at de ulike etatene i større grad utfører kontroller samtidig. Dersom alle kommuner var pålagt å føre elektronisk oversikt over hvem som har skjenkebevilgning til enhver tid, ville det også gjort tilsynsarbeidet enklere.

Blant partene er det enighet om at kontantfri omsetning kan være et godt virkemiddel for å unngå svart omsetning i utelivsbransjen. Dette har vist seg å være problematisk så lenge kontanter er et lovlig betalingsmiddel i Norge.

I 2018 var et forslag om å oppheve serveringsloven ute på høring. Bakgrunnen var regjeringens gjennomgang av regelverk som kunne være unødig byrdefullt for næringslivet. Spørsmålet var om serveringsloven var et effektivt virkemiddel for å sikre lovlig drift. På arbeidstakersiden var det bekymring for at oppheving av serveringsloven kunne føre til mer useriøs virksomhet. Det kom også advarsler fra Politidirektoratet. Loven ble derfor beholdt.

I likhet med hva som kom fram i forrige rapport fra 2014, etterlyses det strengere konkursregler. Det kan være at enkelte eiere bevisst slår seg konkurs etter å ha drevet for kreditors regning og/eller for å unndra seg bøter.

Tidligere studier har vist at «enkelttiltak ikke løser problemene». Det er kombinasjonen av tiltak som betraktes som viktige for å øke seriøsiteten i en bransje (Trygstad et al. 2014; Trygstad et al. 2012). Denne undersøkelsen viser at flere av de iverksatte tiltakene fortsatt ikke er godt nok kjent i bransjen. Dette begrenser selvfølgelig også tiltakenes effektivitet (se kapittel 5).

Litteratur

- Andersen, R. K. & Andresen, S. (2016). *Rekruttering, frafall og overgang til læreplass på restaurant- og matfag*. Fafo-rapport 2016:09.
- Andersen, R. K., Cappelen, E. B., Tofteng, M. & Øistad, B. S. (2017). *Hva gjør kommunene for å bekjempe arbeidslivskriminalitet?* Fafo-rapport 2017:08.
- Arbeidstilsynet (2020). *Årsrapport for 2019. Et godt arbeidsliv for alle. En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2019*.
<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705e9c18/arsrapport---2019.pdf>
- Arbetsmiljøverket (2015). *Arbetsmiljön 2015. Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2016:2*.
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2015/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2015-rapport-2016-2.pdf>
- Berntsen, H. (2010). *Alle rettigheter! Hotell- og restaurantarbeiderne i service og strid gjennom 75 år*. Oslo: Gyldendal forlag.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg*. Fafo-rapport 2017:09.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2018). *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige*. Fafo-rapport 2018:29.
- Dahl, Ø., Kilskar, S. S., Skarholt, K. & Rosness, R. (2018). *Risikobasert tilsyn i de nordiske arbeidstilsynene*. TemaNord 2018:541. Nordisk Ministerråd.
- Damvad (2014). *Utredning om norsk serveringsnæring*. For Nærings- og fiskeridepartementet. 16/12/14.
- Deloitte (2020). *Evalueringsrapport av treparts bransjeprogram som arbeidsform*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA (2019). *Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018 i Danmark*. <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>
- Folkehelseinstituttet (2019). *Salgs- og skjenkebevillinger: kommunenes forvaltning av alkoholloven*. <https://www.fhi.no/nettpub/alkoholinorge/forebyggende-tiltak/salgs-og-skjenkebevillinger-kommunenes-forvaltning-av-alkoholloven/>
- Gulbrandsen, T. (2001). *Makt og tillit*. *Sosiologisk tidsskrift*, 4, 297–327.
- Jordfald, B. (2018). *Lønnsfordeling i privat sektor Bygg og HORECA*. Fafo-notat 2018:19.
- KPMG (2019). *Uavhengig gransking av Mattilsynet*. Rapport til Landbruks- og matdepartementet.
- Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) (2020). *Situasjonsbeskrivelse. Arbeidslivskriminalitet 2020*.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag. Sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time. History, Institutions, and Social Analysis*. New Jersey: Princeton University Press.
- Regjeringen (2017). *Høringsnotat. Endringer i bokføringsforskriften. Bruk av arbeidsplan som alternativ til personalliste*.
- STAMI (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2018)*. STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Stortinget: Innstilling nr. 40 S 2018-2019. Innstilling til Stortinget fra helse- og omsorgskomiteen. Dokument 8:216 S (2017–2018)

- Svarstad, E. & Jordfald, B. (2020). *Renholderes lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring*. Fafo-rapport 2020:13.
- Thorsager, M. & Melsom, A. M. (2017). *Personallisteordningen – motvirker den svart arbeid?* Analysenytt 02/2017. Skatteetaten.
- Tolbert, P. S. & Zucker, L. G. (1996). The Institutionalization of Institutional Theory. I S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (red.), *Handbook of Organizations Studies* (s. 75–90). California: Sage Publications.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU.
- Trygstad, S.C., Bråten, M., Nergaard, K., & Ødegård, A.M. (2012). Vil tiltakene virke? Status i renholdsbransjen 2012. Fafo-rapport 2012:59.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Renholdsbransjen sett nedenfra*. Fafo-rapport 2018:26.
- Wigenstad, S., Buvik, K. & Baklien, B. (2018). *Samhandling, samarbeid og skjenking: Forvaltning og håndheving av alkoholloven i utelivet*. Rapport. Folkehelseinstituttet.

Utelivsbransjen – utvikling i arbeidsforhold etter 2014

Det meste er som før i utelivsbransjen, bortsett fra de ansattes lønn. Tariffavtalen ble allmenngjort fra 2018, noe som har ført til at andelen som ble betalt under minstesatsen i tariffavtalen er mer enn halvert. Vilåarene for ansatte i restauranter og barer ble undersøkt i 2013. I denne rapporten ser vi på om det har skjedd endringer i årene som har gått fram til vinteren 2020.

All datainnsamling ble gjort før Norge «stengte ned» på grunn av koronaepidemien i mars. Tusenvis av arbeidsplasser står i fare, og det er i skrivende stund ikke mulig å forutse hva som blir konsekvensene av pandemien på lengre sikt. Resultatene fra denne undersøkelsen vil uansett kunne brukes som en situasjonsrapport for bransjen før nedstengingen.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2020:26
ID-nr.: 20761