



Høringsnotat

Forslag om å gjøre allmenngjøringsloven og ferieloven gjeldende på Svalbard

18. desember 2020

Høringsfrist: 18. mars 2021

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn.....	3
2.1	Svalbardpolitikken – utvikling i lokalsamfunnene og næringslivet	3
2.2	Arbeidslivet	5
2.3	Behovet for å gjøre flere lover gjeldende på Svalbard	6
3	Gjeldende rett.....	7
3.1	Svalbardtraktaten og annet folkerettslig rammeverk	7
3.1.1	Svalbardtraktaten	7
3.1.2	EØS-avtalen.....	7
3.2	Svalbardloven	7
3.3	Bergverksordningen for Svalbard	8
3.4	Regelverk på arbeidslivsfeltet.....	8
3.4.1	Arbeidsmiljøloven	8
3.4.2	Allmenngjøringsloven	9
3.4.3	Ferieloven	12
4	Departementets vurderinger og forslag	16
4.1	Innledning	16
4.2	Særlig om allmenngjøringsloven	16
4.3	Særlig om ferieloven	17
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	18
6	Forslag til lov- og forskriftsendringer.....	19

1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår i dette høringsnotatet at lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) og lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) gjøres gjeldende på Svalbard.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjelder på Svalbard. Dette følger av lov 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard (svalbardloven) § 3. Spørsmålet om flere lover på arbeidslivsfeltet burde gjøres gjeldende, er omtalt i regjeringens næringsstrategi for Svalbard som ble lansert 3. oktober 2019¹. I strategien vises det til at samfunnet på Svalbard har gjennomgått betydelige endringer de siste årene. I Longyearbyen har samfunnet utviklet seg fra å være en liten, tradisjonell "company town" organisert rundt bergverksdrift, til å bli et samfunn med et differensiert og variert næringsliv. Samfunnet i Longyearbyen ligner nå i stadig større grad på samfunnet på fastlandet.

Innenfor arbeidslivet på Svalbard har det kommet til et større innslag av ad hoc- og sesongsbaserte aktører. Det er også et betydelig antall utenlandske arbeidstakere på Svalbard. Utstrakt bruk av midlertidig og utenlandsk arbeidskraft gjør at Arbeidstilsynet vurderer risikoen for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet som høy. Både Sysselmannen og Arbeidstilsynet har uttrykt bekymring for utviklingen.

Anvendelse av allmenngjøringsloven og ferieloven på Svalbard vil etter departementets vurdering medføre at flere ansatte på Svalbard sikres visse grunnvilkår. På denne måten legges det til rette for trygge og stabile arbeidsvilkår for de ansatte. Dette vil både styrke den enkeltes rettigheter i arbeidslivet og gi grunnlag for et velfungerende og seriøst arbeidsliv med konkurranse på like vilkår.

2 Bakgrunn

2.1 Svalbardpolitikken – utvikling i lokalsamfunnene og næringslivet

I den siste stortingsmeldingen om Svalbard, Meld. St. 32 (2015-2016), gir regjeringen en oversikt over de overordnede målene i svalbardpolitikken. Disse har ligget fast gjennom lang tid. Målene i svalbardpolitikken setter rammene for samfunnsutviklingen og næringsutviklingen på Svalbard. I stortingsmeldingen er de overordnede målene beskrevet og sammenfattet som følger:

- En konsekvent og fast håndhevelse av suvereniteten
- Korrekt overholdelse av Svalbardtraktaten og kontroll med at traktaten blir etterlevd
- Bevaring av ro og stabilitet i området
- Bevaring av områdets særegne villmarksnatur
- Opprettholdelse av norske samfunn på øygruppen

¹ "Strategi - Innovasjon og næringsutvikling på Svalbard".

Ett av målene i svalbardpolitikken er opprettholdelse av norske samfunn på øygruppen. Dette målet har først og fremst vært oppfylt gjennom samfunnet i Longyearbyen. I regjeringens næringsstrategi for Svalbard pekes det på at Longyearbyen også i fremtiden skal være et levedyktig lokalsamfunn som er attraktivt for familier, jf. næringsstrategien s. 5. Kulldriften var lenge en viktig bærebjelke for dette samfunnet. De siste årene har imidlertid kulldriften blitt trappet ned og senere besluttet avviklet (med unntak av noe fortsatt drift i gruve 7 i Longyearbyen). Det er nå startet opprydning i områdene Svea og Lunckefjell.

Det har på bakgrunn av den ovennevnte nedtrappingen og driftsavviklingen vært en betydelig nedgang i andelen sysselsatte som arbeider innenfor bergverk, samtidig som andelen som arbeider innen andre virksomheter som reiseliv, kultur og forskning har økt. Tall fra Visit Svalbard viser at reiselivet vokser betraktelig både på tilbuds- og etterspørselssiden. Ifølge Visit Svalbard økte blant annet antall ankomne gjester fra 41 037 i 2008 til 72 544 i 2018. På bakgrunn av disse endringene har også lokalsamfunnene på Svalbard, og særlig i Longyearbyen, gjennomgått betydelige endringer. Longyearbyen ble tidligere omtalt som en tradisjonell "company town" – organisert rundt én bergverksbedrift, *Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS*. Samfunnet er nå i større grad et moderne familiesamfunn med et bredt og differensiert næringsliv. I tillegg til en endring i næringsstrukturen har det også vokst frem et bedre offentlig tjenestetilbud, samt et lokaldemokrati ved opprettelsen av Longyearbyen lokalstyre i 2002, jf. Meld. St. 32 (2015-2016) Svalbardmeldingen, punkt 6.3.1. Selv om det fortsatt er en del forskjeller, ligner nå lokalsamfunnet i Longyearbyen i stadig i større grad på et lokalsamfunn på fastlandet.

En gradvis mer differensiert næringsstruktur i Longyearbyen har medført at samfunnet er mindre avhengig av kullvirksomheten. I tillegg til reiseliv, kultur og forskning har også andre sektorer betydelig sysselsetting på Svalbard, herunder bygg- og anleggsnæringen, tjenestenæringer og offentlig virksomhet, jf. næringsstrategien for Svalbard side 27.

Det har også i de siste årene vært en økning i befolkningen og sysselsettingen i lokalsamfunnene på Svalbard. I perioden fra 2009 til 2019 har innbyggertallet i Longyearbyen og Ny-Ålesund økt fra 2 085 til 2 258². Per 1. juli 2020 var innbyggertallet i Longyearbyen og Ny-Ålesund 2 417. Totalt på Svalbard er det per 1. juli 2020 registrert 2 884 bosatte, herunder 2 417 i Longyearbyen og Ny-Ålesund, 455 i Barentsburg og Pyramiden og 12 i Hornsund³.

Det har vært en markant økning i andelen utenlandske statsborgere som bor og arbeider på Svalbard. I siste halvdel av 2009 var det 322 innbyggere i Longyearbyen og Ny-Ålesund som var utenlandske statsborgere og ikke registrert bosatt på fastlandet, mens antallet innbyggere registrert bosatt på fastlandet var 1 818. I siste halvdel av 2020 er de tilsvarende tallene henholdsvis 760 og 1 657⁴. I Longyearbyen og Ny-Ålesund er i dag rundt 37 prosent utenlandske statsborgere. I alt er 47 prosent av Svalbards innbyggere – inkludert befolkningen i Barentsburg og Pyramiden – utenlandske statsborgere⁵.

² Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB), 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07430/>

³ Tall fra SSB, 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07430/>

⁴ Tall fra SSB, 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07430/>

⁵ Tall fra SSB, 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/svalbard-nordlendinger-ut-utlendinger-inn>.

2.2 Arbeidslivet

Endringene i næringsstrukturen på Svalbard har også bidratt til å påvirke arbeidslivet på øygruppen. En av endringene i arbeidslivet har vært et større innslag av ad hoc- og sesongbaserte aktører. Det har også vært en økning i antall foretak som driver virksomhet på Svalbard. Fra 2008 til 2019 har antall foretak økt fra 172 til 321. Samtidig har antall årsverk steget fra 1 547 til 1 618⁶. Et annet viktig særtrekk ved arbeidslivet på Svalbard er andelen utenlandske arbeidstakere, ref. ovenfor.

Som departementet vil komme tilbake til under kapittel 3, er arbeidsmiljøloven gjort gjeldende på Svalbard. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne loven overholdes, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1. Arbeidstilsynet har tilsynskompetanse også på Svalbard.

Arbeidstilsynet har i perioden 2015 og frem til i dag gjennomført 79 tilsyn på Svalbard. Det gjennomføres mellom 15 og 20 tilsyn årlig. Arbeidstilsynets innsats har historisk sett primært vært rettet mot bransjer med stor risiko for arbeidsskader og ulykker, herunder både mot gruvedriften til Store Norske Spitsbergen Kulkompani og Trust Arktikugol. Som følge av næringsutviklingen har Arbeidstilsynet imidlertid de senere år i økende grad ført tilsyn også med andre bransjer, herunder hotell- og restaurantbransjen, turist- og reiselivsbransjen, samt byggebransjen. Tema for tilsynene har i hovedsak vært systematisk HMS-arbeid, organisatoriske arbeidsmiljøbetingelser, samt kontroll av fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøbetingelser. Det er også gjennomført enkelte tilsyn rettet mot arbeidsmiljøkriminalitet. Tilsyn har vært gjennomført på bakgrunn av typiske risikoforhold, samt tips, inkludert meldinger fra Sysselmannen. Arbeidstilsynet opplyser at de har hatt en økning i antall tips knyttet til forholdene i arbeidslivet på Svalbard. De fleste tipsene omhandler organisatoriske og fysiske arbeidsmiljøbetingelser, men enkelte dreier seg om forhold knyttet til arbeidskontrakter, arbeidstid og sosial dumping.

I 2016 gjennomførte Arbeidstilsynet en samordnet tilsynsaksjon med Mattilsynet og Sysselmannens miljøavdeling. I aksjonen ble seks virksomheter innen hotell- og restaurantbransjen kontrollert. Aksjonen viste at renholdsbransjen på Svalbard har utfordringer på linje med aktørene på fastlandet. Arbeidstilsynet opplyser også at de har mottatt tips om at deler av denne bransjen er preget av uryddige arbeidsforhold.

Inspeksjoner med turist- og reiselivsbransjen har avdekket avvik knyttet til manglende eller mangelfulle arbeidsavtaler, brudd på arbeidstidsbestemmelser, avvik når det gjelder utbetaling av overtidarbeid, i tillegg til mangler ved det systematiske HMS-arbeidet og/eller generell overholdelse av regelverket.

På bakgrunn av mistanke om sosial dumping og andre kritikkverdige forhold ved enkelte virksomheter, innledet Sysselmannen, Skatteetaten og Arbeidstilsynet høsten 2018 et samarbeid for å samordne tilsyn og kontroller. Samarbeidet tar sikte på å samordne tilsyn og kontroller overfor utsatte virksomheter i Longyearbyen.

⁶ Tall fra SSB, 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07380/tableViewLayout1/>

I januar 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet, Svalbard skattekontor og Sysselmannen et felles tilsyn ved et større ombyggingsprosjekt på et av hotellene i Longyearbyen. Det ble gitt pålegg til byggherren for brudd på byggherreforskriften, og til underentreprenørene for brudd på arbeidsmiljøloven. Byggherren og fem av åtte underleverandører ble ilagt overtredelsesgebyrer.

I mai 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet, Sysselmannen og Svalbard skattekontor et informasjonsmøte i Longyearbyen som var særlig rettet mot den stadig ekspanderende reiselivsnæringen. Møtet ble åpnet av arbeids- og sosialministeren som informerte om at tilsynsaktiviteten på Svalbard skal trappes opp, samt at det skal vurderes om flere lover skal gjøres gjeldende på Svalbard.

Arbeidstilsynet uttaler at flere av virksomhetene de har vært på tilsyn hos, har varierende tilknytning til Svalbard. Det har vært en økning i antall nye aktører innen reiseliv som driver sesongbasert virksomhet med utenlandsk arbeidskraft. Flere av disse virksomhetene er lokalisert i utlandet. Det vil si at det først og fremst er gjennomføringen av selve turistproduktet, og arbeidet forbundet med akkurat dette, som foregår på Svalbard. Arbeidstilsynet erfarer at store deler av befolkningen på Svalbard har et midlertidig og sesongbasert opphold. Både Sysselmannen og Arbeidstilsynet har uttrykt bekymring for utviklingen og mener den utstrakte bruken av midlertidig og utenlandsk arbeidskraft medfører høy risiko for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

På bakgrunn av ulykkesrisikoen i kullgruvevirksomheten, har tilsynsaktiviteten i Barentsburg i hovedsak vært fokusert på denne bransjen. Arbeidstilsynet har ved flere anledninger gitt en rekke pålegg om å rette opp HMS-relaterte avvik. Blant annet ble det i 2013 gitt flere pålegg etter en serie alvorlige arbeidsulykker. Turist- og reiselivsbransjen er under utvikling også i Barentsburg. Fra 2014 har Arbeidstilsynet derfor gjennomført flere tilsyn i virksomheter også innenfor reiselivsbransjen i blant annet Barentsburg.

2.3 Behovet for å gjøre flere lover gjeldende på Svalbard

Prinsippene for lovgivningen på Svalbard omtales nærmere i punkt 3 nedenfor. Kort fortalt gjelder norsk privat-, straffe- og prosessrett i sin helhet på Svalbard dersom ikke annet er uttrykkelig bestemt. All øvrig lovgivning gjelder bare når den eksplisitt er gjort gjeldende for øygruppen. Dette fremgår av svalbardloven § 2.

Riksrevisjonen foretok i 2007 en forvaltningsrevisjon av Svalbard, og fremholder i sin rapport at Svalbard på enkelte områder synes underregulert, jf. Dokument nr. 3:8 (2006–2007). Riksrevisjonen stilte blant annet spørsmål ved hvorvidt utviklingen i Longyearbyen, med fremveksten av et komplekst næringsliv og et økende antall utenlandske statsborgere, tilsa et behov for å gjøre flere lover gjeldende.

I regjeringens to siste stortingsmeldinger for Svalbard, St.meld. nr. 22 (2008-2009) og Meld. St. 32 (2015-2016), fremheves det at lovgivningen er et viktig virkemiddel for norsk suverenitetsutøvelse på Svalbard og for å fremme målsetningene i svalbardpolitikken. I Svalbardmeldingen fra 2008-2009 la regjeringen vekt på at det rettslige rammeverket for

Svalbard skal være mest mulig likt det som gjelder på fastlandet med mindre det er tungtveiende grunner som taler mot lik regulering. Det påpekes at flere forhold, særlig det faktum at Longyearbyen utvikles i retning av tilsvarende lokalsamfunn på fastlandet, gjør dette ønskelig, jf. punkt 4.3.2 i meldingen. I den påfølgende stortingsmeldingen fra 2015-2016 fremgår det at regjeringen ønsker å videreføre de prinsippene for lovgivningen som ble beskrevet i meldingen fra 2008-2009, og at det skal vurderes løpende om den lovgivningen som gjelder på fastlandet, også skal gis anvendelse på Svalbard.

I næringsstrategien for Svalbard er det varslet økt satsing på et kunnskapsbasert og bærekraftig næringsliv på Svalbard. Det er samtidig vist til utviklingen i nærings- og arbeidslivet og utfordringene med å sikre et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Regjeringen varslet derfor at det skal vurderes om flere lover og regler blant annet på arbeidslivsfeltet burde gjøres gjeldende på Svalbard.

3 Gjeldende rett

3.1 Svalbardtraktaten og annet folkerettslig rammeverk

3.1.1 Svalbardtraktaten

Svalbardtraktaten av 9. februar 1920 anerkjenner norsk suverenitet på Svalbard. Traktaten trådte i kraft 14. august 1925.

Svalbardtraktaten gir borgere og selskap fra land som er part i traktaten, lik rett til adgang til øygruppen, jf. artikkel 3. Det er også gitt bestemmelser om likebehandling innenfor enkelte områder som er opplistet i traktaten, det vil si jakt og fiske, samt maritim-, industri-, bergverks- og handelsvirksomhet.

I kraft av suvereniteten har Norge enerett til å utøve myndighet på Svalbard, herunder gi lover og forskrifter og håndheve regelverket. Alle rettssubjekter som oppholder seg og driver virksomhet på Svalbard – både norske og utenlandske – må forholde seg til det regelverket som er gjort gjeldende på øygruppen.

3.1.2 EØS-avtalen

Svalbard er unntatt fra virkeområdet for EØS-avtalen i henhold til protokoll 40 til avtalen, jf. lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-loven) § 6. At Svalbard er holdt utenfor EØS-avtalen innebærer ikke at norske myndigheter er avskåret fra å la EØS-basert regelverk gjelde tilsvarende for Svalbard som på fastlandet, dersom det anses hensiktsmessig.

3.2 Svalbardloven

Lov av 17. juli 1925 om Svalbard (Svalbardloven) slår fast at Svalbard er en del av Kongeriket Norge, jf. § 1. Hovedprinsippene for lovers anvendelse for Svalbard er beskrevet i lovens § 2, hvor det fremgår:

"Norsk privatrett og strafferett og den norske lovgivning om rettspleien gjelder for Svalbard, når ikke annet er fastsatt. Andre lovbestemmelser gjelder ikke for Svalbard, uten når det er særskilt fastsatt."

I Svalbardloven § 3 er det listet opp enkelte lover som er gitt anvendelse på Svalbard. Lov om arbeidervern (tidligere arbeidsmiljølov) er inkludert blant disse.

Svalbardloven § 4 gir Kongen utstrakt kompetanse til å gi forskrifter på en rekke forvaltningsområder. Bakgrunnen for denne fullmaktsbestemmelsen er at regelverket som gis på fastlandet, ikke alltid uten videre passer for Svalbard. Et alternativ til å gjøre gjeldende det ordinære regelverket med stedlige tilpasninger, har tradisjonelt vært å gi egne bestemmelser for Svalbard.

3.3 Bergverksordningen for Svalbard

Bergverksordning for Spitsbergen (Svalbard) er fastsatt ved kongelig resolusjon av 7. august 1925 (nr. 3767) med hjemmel i Svalbardloven § 4. Reglene i bergverksordningen omfatter alle virksomheter som driver bergverksdrift på øygruppen. Forskriften regulerer i hovedsak ulike sider ved bergverksdrift. I sjette kapittel er det gitt bestemmelser om arbeidervern.

3.4 Regelverk på arbeidslivsfeltet

3.4.1 Arbeidsmiljøloven

Det følger av svalbardloven § 3 at lovene om blant annet arbeidervern gjelder på Svalbard med de endringer Kongen fastsetter av hensyn til de stedlige forhold. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjelder på Svalbard i kraft av denne bestemmelsen.

Arbeidsmiljøloven er en sentral vernelov som blant annet inneholder regler om helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen, samt bestemmelser om arbeidstid, permisjoner, ansettelse, arbeidsavtaler og oppsigelsesvern. Det er vedtatt en rekke forskrifter til loven. Forskrifter i medhold av arbeidsmiljøloven gjelder for Svalbard med mindre det motsatte uttrykkelig fremgår av forskriften selv. I enkelte tilfeller er det gjort slike særskilte unntak. Ved forskrift 24. juni 1977 nr. 9453 om arbeidervern og arbeidsmiljø for Svalbard var det tidligere gjort flere tilpasninger for Svalbard. De fleste av disse særreglene ble opphevet med virkning fra 1. januar 2003. Enkelte tilpasninger er imidlertid fortsatt opprettholdt gjennom denne forskriften.

Arbeidstilsynet veileder om arbeidsmiljøloven og forskriftene, og fører tilsyn med at reglene etterleves. Arbeidsmiljøloven har både regler som gir Arbeidstilsynet adgang til å føre tilsyn, herunder inspeksjonsmyndighet og rett til å kreve opplysninger fra den som kontrolleres, samt bestemmelser om reaksjon dersom et ulovlig forhold avdekkes. Loven gir i § 18-4 Arbeidstilsynet uhindret adgang til arbeidsplassene. Arbeidstilsynets reaksjonsapparat omfatter rett til å gi pålegg og fatte andre enkeltvedtak for å sikre at reglene etterleves, samt

rett til å på visse vilkår fatte vedtak om tvangsmulkt, stanse virksomhetens arbeid samt ilegge overtredelsesgebyr, jf. arbeidsmiljøloven §§ 18-6, 18-7, 18-8 og 18-10.

Rekkevidden av Arbeidstilsynets påleggskompetanse, det vil si på hvilke områder Arbeidstilsynet kan gi pålegg, går uttrykkelig frem av § 18-6. Arbeidstilsynets kompetanse er i hovedsak knyttet til de offentligrettslige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det har imidlertid her skjedd en utvikling ved at Arbeidstilsynet også har fått myndighet på områder som tidligere har blitt ansett som privatrettslige. I arbeidsmiljøloven gjelder dette blant annet reglene om krav til skriftlig arbeidsavtale, attest og lønnslipp. Arbeidstilsynet har også med virkning fra 1. juli 2020 fått påleggskompetanse knyttet til vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere.

Overtredelse av arbeidsmiljøloven kan også utløse strafferettslige reaksjoner. Hvilke overtredelser av arbeidsmiljøloven som er straffbare for arbeidsgiver og arbeidstaker fremgår av henholdsvis §§ 19-1 og 19-2 i arbeidsmiljøloven.

Det er ikke gitt særskilte regler for håndhevingen av arbeidsmiljøloven på Svalbard. Utgangspunktet for håndhevingen er dermed de generelle reglene nevnt ovenfor. Når det gjelder faktiske tilsyn gjennomført på Svalbard, viser departementet til gjennomgangen under punkt 2.2 overfor.

3.4.2 Allmenngjøringsloven

Det følger av allmenngjøringsloven § 2 nr. 4 at den ikke gjelder på Svalbard.

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

Det følger av loven at Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Nemnda kan bare treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Vedtak om allmenngjøring kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Vedtakene gjelder inntil nemnda fastsetter nytt vedtak. Dersom partene i den allmenngjorte tariffavtalen ikke krever nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, opphører allmenngjøringsvedtaket. Tariffnemnda består av fem medlemmer; tre nøytrale, én som representerer arbeidstakerinteresser og én som representerer arbeidsgiverinteresser.

Allmenngjøringsordningen griper inn i lønnsdannelsen og fraviker prinsippet om at lønnsfastsettelsen er partenes domene. Det er forutsatt at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å oppfylle formålet med den. Ordningen skal ikke brukes til å gi tariffavtaler generell utbredelse.

For at Tariffnemnda skal ta et krav om allmenngjøring til behandling, er det et vilkår at kravet er fremsatt av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Det vil si en arbeidsgiverforening som omfatter minst 100 arbeidsgivere som til sammen sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere, eller en fagforening som har minst 10 000 arbeidstakere som medlemmer. Tariffnemnda kan også treffe vedtak av eget tiltak dersom allmenne hensyn krever slik regulering, men nemnda har så langt ikke fattet vedtak etter denne bestemmelsen.

Det følger av loven at Tariffnemnda kan begrense vedtak om allmenngjøring til en bransje eller en del av en bransje. Det første vedtaket Tariffnemnda fattet i 2004 gjaldt forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land og omfattet allmenngjøring av verkstedsoverenskomsten, byggfagsoverenskomsten og elektrofagsoverenskomsten. I 2005 vedtok nemnda Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen og Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Hordaland. Disse forskriftene fra 2004 og 2005 er nå opphevet, og i hovedsak erstattet av landsdekkende allmenngjøringsvedtak. Forskriften om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten er begrenset til skips- og verftsindustrien.

Lønns- og arbeidsvilkårene kan avvike fra reglene i forskriftene på ett eller flere punkter, men må samlet sett være like gunstig eller gi bedre vilkår. Dette fremgår av de enkelte forskriftene.

Virksomheter som utfører arbeid som faller inn under virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift har ansvar for at bestemmelsene i forskriften overholdes. Ansvaret tilligger arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Selv om det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at de allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkårene følges, er det likevel flere andre aktører som har plikter og rettigheter i denne forbindelse. Det følger av forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (forskrift om informasjon- og påseplikt mv.) at bestiller i kontrakter med entreprenører eller leverandører skal informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører. Hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Bestiller som driver næringsvirksomhet, har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og feriepenger til arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår etter vedtak om allmenngjøring blir overholdt. Ved brudd på reglene kan Arbeidstilsynet gi virksomheten pålegg, tvangsmulkt, overtredelsesgebyr eller anmelde forholdet til politiet.

Tariffnemnda har fastsatt allmenngjøringsforskrifter i følgende bransjer:

- Byggeplasser i Norge
- Elektrofagene
- Skips- og verftsindustrien
- Renholdsbedrifter
- Jordbruks- og gartnerinæringene
- Overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter
- Fiskeindustribedrifter
- Persontransport med turbil
- Godstrafikk på vei

Nærmere om de enkelte forskriftene

I omtalen av de enkelte forskriftene nedenfor er det vist til gjeldende lønnssetser fastsatt etter mellomoppgjøret 2019.

Byggeplasser i Norge

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser. For personer over 18 år varierer minstelønnen fra kroner 188,40 – 209,70 per time avhengig av om arbeidstakerne er ufaglærte uten bransjeeerfaring, ufaglærte med minst ett års bransjeeerfaring eller fagarbeidere. Forskriften regulerer også dekning av utgifter til reise, kost og losji og arbeidstøy.

Elektrofagene

Forskriften gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. For faglærte arbeidstakere som utfører fagarbeid er minste timelønn kroner 217,63. For øvrige arbeidstakere er minste timelønn kroner 189,52. Ved skiftarbeid skal det beregnes kompensasjon av minste timelønn på 17 % ved toskiftsarbeid og 27,3 % ved treskiftsarbeid. Forskriften har også en bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji.

Skips- og verftsindustrien

Forskriften gjelder for virksomheter som driver produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien. Minstelønnen er kroner 178,55 i timen for fagarbeidere, 170,53 for spesialarbeidere og 162,60 for hjelpearbeidere. I tillegg skal det gis skifttillegg og tillegg for arbeid utenfor det faste arbeidsstedet. Forskriften bygger på en ordinær arbeidstid på 37,5 time per uke. Forskriften har regler om overtids- og søn- og helligdagstillegg, samt dekning av utgifter til reise, kost og losji. Arbeidsgiver skal også holde nødvendig arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplassen.

Renholdsbedrifter

Forskriften gjelder private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Minstelønnen for arbeidstakere over 18 år er kroner 187,66 per time. Det skal gis et lønnstillegg på minst 26 kroner per time for arbeid som utføres mellom klokken 2100 og 0600. I tillegg har forskriften bestemmelser om dekning av utgifter til reise, kost og losji, samt personlig utstyr/arbeidstøy.

Jordbruks- og gartnerinæringene

Forskriften omfatter jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager/terminalarbeid, samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen. Fast ansatte ufaglærte arbeidstakere skal ha en minstelønn på kroner 143,05 per time. Det skal gis et tillegg på kroner 11,75 per time for fagarbeidere. Minstelønnen for arbeidstakere under 18 år er kroner 112,65 per time. Det er egne satser for ferie- og innhøstingshjelp. Forskriften har også bestemmelser om helge- og helligdagstillegg.

Overnatting-, serverings- og cateringvirksomheter

Forskriften gjelder for ansatte innenfor overnatting-, serverings- og cateringvirksomhet og lignende på land. Begynnerlønnen for arbeidstakere over 20 år med 4 måneders praksis (etter 18 år) er minst kroner 167,90 per time. For unge arbeidstakere er minste timelønn kroner 110,33 per time for de som er 16 år, kroner 119,83 per time for 17-åringer og kroner 134,09 per time for de som er 18 år.

Fiskeindustribedrifter

Forskriften gjelder for fagarbeidere og produksjonsarbeidere med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidsledere, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister. Minstelønnen er kroner 195,20 per time for fagarbeidere og kroner 183,70 for produksjonsarbeidere. Det er egne satser for arbeidstakere under 18 år. Forskriften har også bestemmelser om skifttillegg.

Persontransport med turbil

Forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova. Forskriften gjelder også kabotasjekjøring, det vil si når en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) ut over dette. Minstelønnen per time er på kroner 158,37. Det følger av forskriften at det skal avtales ordninger vedrørende kost og losji og at arbeidsgiver som hovedregel skal sørge for kost og losji, men at fast diettsats, betaling etter regning eller liknende kan avtales.

Godstrafikk på vei

Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn. Forskriften gjelder også kabotasjekjøring, (transportoppdrag mellom steder i Norge som etterfølger en grensekryssende transport til Norge) og kombinert transport (transport på vei i Norge som starter eller slutter med en grensekryssende transport på jernbane eller skip). Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) ut over dette. Forskriften gjelder ikke ved transport av virksomhetens egne varer. Minstelønnen er på kroner 175,95 per time. Forskriften har også regler om diett ved transportoppdrag med planlagt overnatting.

3.4.3 Ferieloven

Generelt

I henhold til ferielovens § 2 tredje ledd kan Kongen ved forskrift bestemme at loven eller deler av loven skal få anvendelse på Svalbard. Slik forskrift er foreløpig ikke gitt. Ferieloven er dermed ikke gjort gjeldende på Svalbard.

Ferieloven inneholder bestemmelser blant annet om feriens lengde, tidspunkt for ferien, fastsetting av ferien, samt beregning og utbetaling av feriepengene. Lovens formål er å sikre at alle arbeidstakere årlig får feriefritid og utbetalt feriepenge, jf. ferieloven § 1.

Arbeidstilsynet gir veiledning om reglene i ferieloven.

Ferieloven gjelder enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste (arbeidstaker), jf. § 2 nr. 1.

Ferieloven skiller mellom ferieår og opptjeningsår; ferieåret, som er perioden for avvikling av ferie, følger kalenderåret, mens opptjeningsåret for feriepenge er det forutgående kalenderåret, jf. § 4.

Departementet vil nedenfor gjennomgå de mest sentrale reglene i ferieloven. Gjennomgangen er ikke en fullstendig oversikt over lovens bestemmelser.

Feriens lengde

Det følger av ferieloven § 5 nr. 1 at alle arbeidstakere har rett til 25 virkedager ferie hvert år. Lørdag regnes som virkedag i denne sammenheng, noe som innebærer at arbeidstakere etter ferieloven har krav på fire uker og én dag ferie. Ferieloven gir i § 15 Kongen fullmakt til innføre rett til feriefritid i inntil fem virkedager ut over feriefritiden etter § 5. Det kan dermed fastsettes ved forskrift en fullføring av den såkalte femte ferieuken, som hittil bare er gjennomført med én dag i loven. Slik forskrift er ikke fastsatt, men mange arbeidstakere har i dag fått innført denne såkalte "femte ferieuken". Dette er imidlertid ikke en rettighet etter ferieloven.

Arbeidstakere som i løpet av ferieåret fyller 60 år har rett til seks virkedager (en uke) ekstra ferie, jf. § 5 nr. 2.

I § 5 nr. 4 er det gitt særregler om tilleggsfritid for arbeidstakere med avvikende arbeidstidsordninger. Bestemmelsen slår fast at en arbeidstaker som arbeider på søndager kan kreve å få arbeidsfri på søndagen som faller umiddelbart *før* eller umiddelbart *etter* ferien. Bakgrunnen for denne regelen er at virkedagsbegrepet ikke omfatter søndager. I ferielovens forarbeider fremgår det at bestemmelsens siktemål er å sikre at en arbeidstaker med søndagsarbeid, på samme måte som alle andre arbeidstakere, får en kalenderuke fri ved avvikling av en ferieuke. Det presiseres også i forarbeidene at en arbeidstaker kun har rett til tilleggsfri etter bestemmelsen dersom arbeidstakeren etter arbeidsplanen skal arbeide både søndag umiddelbart før og søndag umiddelbart etter ferien.⁷

Rett og plikt til å avvikle ferie

⁷ Ot.prp.nr.54 (1986–1987), side 140.

Etter ferieloven § 5 har arbeidsgiveren en plikt til å sørge for at arbeidstakeren avvikler den lovfestede feriefritiden på 25 dager. Retten til ferie er ikke avhengig av at arbeidstaker har arbeidet hos arbeidsgiver i det forutgående opptjeningsåret; arbeidstaker kan kreve å få ferie uavhengig av opptjeningen av feriepenger. For å ha krav på full ferie er det imidlertid et vilkår at arbeidstaker tiltrådte hos arbeidsgiveren før 30. september i ferieåret. Dersom arbeidstaker tiltrådte etter dette, har han/hun rett til feriefritid på seks virkedager, jf. § 5 nr. 3.

Arbeidstakeren har også en *plikt* til å avvikle den lovfestede ferien, jf. § 5. Arbeidstakeren kan imidlertid motsette seg å avvikle ferietid når vedkommende ikke har opptjent feriepenger, jf. § 5 nr. 5.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår, jf. § 7 nr. 3. En arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Dersom arbeidstaker har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan han/hun kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Krav om utsatt ferie må dokumenteres med legeerklæring.

Tidspunkt for ferie

Det hører under arbeidsgivers styringsrett å bestemme når arbeidstaker skal avvikle sin ferie. Arbeidstaker kan imidlertid kreve å få tre uker sammenhengende ferie i det som kalles hovedferieperioden, det vil si mellom 1. juni og 30. september, jf. § 7 nr. 1. Arbeidstaker kan også kreve at restferien (på 7 virkedager) gis samlet innenfor ferieåret.

Arbeidstaker over 60 år kan selv bestemme når ekstraferien på én uke skal avvikles og om den skal tas samlet eller med én eller flere dager om gangen, jf. § 6 nr. 1 andre ledd.

Fastsetting og endring av tidspunktet for ferie

Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte den nærmere fastsettingen av ferien med arbeidstaker, jf. § 6 nr. 1. Arbeidsgiver skal videre gi arbeidstaker beskjed om feriefastsettingen tidligst mulig og minst to måneder før ferien begynner, jf. § 6 nr. 2. Arbeidsgiver kan likevel fastsette ferien med en kortere frist dersom det foreligger "særlige grunner", jf. § 6 nr. 2.

Arbeidstaker over 60 år må gi arbeidsgiver minst to ukers varsel før avvikling av ekstraferien.

Ferieloven åpner for at arbeidsgiver kan endre fastsatt ferie dersom det er "nødvendig på grunn av uforutsette hendinger", jf. § 6 nr. 3. Det er videre et vilkår at avvikling av fastsatt ferie vil skape "vesentlige driftsproblemer" og at det "ikke kan skaffes stedfortreder".

Arbeidsgiver har et objektivt erstatningsansvar ved endring av ferie på grunn av uforutsette omstendigheter, og arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien, jf. § 6 nr. 3 tredje ledd.

Feriepenger

Reglene om feriepenger fremgår av ferieloven §§ 10 og 11. Feriepengene skal erstatte lønnen når arbeidstaker har ferie. Feriepenger opptjenes året før ferien, og beregnes ut fra det arbeidstaker har fått utbetalt i arbeidsvederlag i opptjeningsåret, det vil si lønn, bonus, provisjon osv. Etter ferieloven har arbeidstaker rett til feriepenger med 10,2 prosent av feriepengesgrunnlaget. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie skal prosentsatsen forhøyes med 2,3 prosentpoeng.

Ferielovens utgangspunkt er at feriepengene skal utbetales når arbeidstaker tar ferie. Det betyr at ved forskyving av ferie til senere på året, og ved overføring av ferie til neste år, blir utbetalingen av feriepengene i utgangspunktet forskjøvet tilsvarende. Det er mange arbeidsgivere som (etter tariffavtale eller avtale med arbeidstaker) utbetaler feriepenger samlet én gang i året, uavhengig av når ferien faktisk avvikles. Denne utbetalingen skjer gjerne i juni, samtidig med at arbeidsgiver foretar et lønnstrekk for ferien.

Adgangen til å fravike lovens bestemmelser

Ettersom ferieloven er en minsterettslov, kan alle bestemmelsene i loven fravikes til *gunst* for arbeidstaker. Bestemmelser i loven kan imidlertid kun fravikes til arbeidstakers *ugunst* dersom det fremgår av den aktuelle bestemmelsen at den kan fravikes ved avtale, jf. § 3 første ledd.

En avtale som fraviker loven til ugunst for arbeidstaker må etter § 3 første ledd andre punktum inngås skriftlig. Dette er en gyldighetsregel; foreligger ikke slik skriftlig avtale er konsekvensen at arbeidsgiver ikke kan påberope seg avtalen.

Arbeidsgiver som er bundet av en tariffavtalebestemmelse som fraviker loven, kan anvende denne overfor alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, jf. § 3 andre ledd.

Ferielovens system er således at det fremgår av den enkelte bestemmelse *om*, og eventuelt også *hvordan*, bestemmelsen kan fravikes.

Reglene om ferietidens lengde i § 5 kan ikke fravikes. I § 5 nr. 6 fremgår det at det kun er nr. 2 i denne bestemmelsen som kan fravikes. Denne bestemmelsen gir arbeidstakere som arbeider på søndager rett til tilleggsfri enten på søndag som faller umiddelbart før eller umiddelbart etter ferien. Det fremgår av § 5 nr. 6 at denne bestemmelsen kan fravikes, og at dette må gjøres ved "tariffavtale".

Reglene om tidspunktet for ferie i § 7 og reglene om fastsetting og endring av ferie i § 6 kan fravikes ved "tariffavtale eller annen avtale", jf. § 7 nr. 4 og § 6 nr. 4. Adgangen til å fravike disse bestemmelsene er relativt vid ettersom bestemmelsene kan fravikes ikke bare ved tariffavtale, men også ved lokale eller individuelle avtaler med den enkelte ansatte. Avtaleadgangen som ligger i disse bestemmelsene favner på denne måten også uorganiserte virksomheter.

Reglene om beregning og utbetaling av feriepenger kan fravikes ved "tariffavtale", jf. ferieloven § 10 nr. 6 og 11 nr. 9.

Erstatning

Det fremgår av ferieloven § 14 at arbeidsgiveren plikter å betale erstatning dersom arbeidsgiveren, eller noen som handler på dennes vegne, forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker får feriefritid eller feriepenger i samsvar med ferielovens regler. Bestemmelsen gir etter andre ledd hjemmel for erstatning både for økonomisk tap og velferdstap av ikke-økonomisk karakter. Begge ansvarsgrunnlag kan lempes dersom det er rimelig at arbeidstaker bærer skaden selv.

4 Departementets vurderinger og forslag

4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven gjelder på Svalbard. Loven sikrer arbeidstakere sentrale rettigheter blant annet til et forsvarlig arbeidsmiljø, samt inneholder sentrale rettigheter knyttet til arbeidstid, permisjoner, ansettelse, arbeidsavtaler og oppsigelsesvern.

Ved siden av arbeidsmiljøloven, inneholder også ferieloven og allmenngjøringsloven viktige rettigheter for arbeidstakere. Allmenngjøringsforskriftene skal sikre at arbeidstakere som faller inn under forskriftenes virkeområde får lønns- og arbeidsvilkår tilsvarende minstenivået i de allmenngjorte tariffavtalene. Ferieloven skal på sin side sikre at alle arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepenger. Disse lovene er sentrale verktøy for å sikre et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Departementet har på denne bakgrunn identifisert disse lovene som særlig aktuelle, og foreslår at de gjøres gjeldende på Svalbard.

Utgangspunktet er at norsk lovgivning og forskrifter som gis anvendelse for Svalbard, som hovedregel skal omfatte og håndheves likt for alle som oppholder seg på øygruppen. Departementet viser i denne forbindelse til St.meld. nr. 22 (2008–2009) punkt 5.2.5:

"Regjeringen har som utgangspunkt at lovgivning som gjøres gjeldende for Svalbard, skal gjelde og håndheves likt for hele øygruppen. Målet bør derfor være en enhetlig rettsorden, hvor eventuelle behov for nyanseringer i det enkelte tilfellet bør fanges opp gjennom tidsbegrensede overgangsordninger, eller i særlige tilfeller unntakshjemler. Det er imidlertid viktig at ny lovgivning innføres i en rekkefølge og en takt som er gjennomtenkt med hensyn til behovet for lovgivningen, de utenlandske aktørene på øygruppen og mulighetene for håndhevingen av regelverket."

4.2 Særlig om allmenngjøringsloven

Det fremgår av allmenngjøringsloven § 2 nr. 4 at den ikke gjelder på Svalbard. Dette er ikke nærmere kommentert i forarbeidene til loven. Loven trådte i kraft 1. januar 1994. På den tiden loven ble innført var de fleste arbeidstakerne på Svalbard knyttet til gruvedriften eller ansatt i offentlige virksomheter og dermed dekket av tariffavtaler, og det ble neppe ansett nødvendig å gjøre loven gjeldende for øygruppen.

Næringslivet på Svalbard har endret seg. Antall sysselsatte innenfor reiseliv, kultur, forskning og bygg har økt, og det er et betydelig større innslag av utenlandsk arbeidskraft. Arbeidslivet preges av mange ad hoc og sesongbaserte virksomheter. Både Sysselmannen og Arbeidstilsynet har uttrykt bekymring for utviklingen. Det må derfor kunne legges til grunn at næringslivet på Svalbard møter de samme utfordringene som på fastlandet, og departementet mener det er behov for tiltak for å sikre et seriøst og velfungerende næringsliv også på her. Per i dag er det allmenngjort minste lønns- og arbeidsvilkår innenfor ni bransjer, og flere av bransjene finnes på Svalbard. Det er særlig stor aktivitet innenfor byggevirksomheten, hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen.

Allmenngjøringslovens formål om å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevidning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet, kan etter departementets oppfatning bidra til et mer seriøst arbeidsliv også på Svalbard.

Departementet foreslår at de allmenngjøringsforskriftene som er vedtatt med hjemmel i dagens allmenngjøringslov ikke gjøres gjeldende fra det tidspunktet allmenngjøringsloven trer i kraft på Svalbard, men at dette overlates til Tariffnemnda i forbindelse med behandling av eventuelle nye begjæringer. Det legges til grunn at forskrifter som skal komme til anvendelse på Svalbard må vurderes opp mot Svalbardtraktatens bestemmelser.

I samsvar med norsk lovgivningspraksis på Svalbard foreslår departementet at loven gjøres gjeldende på hele øygruppen. Dette er viktig for å sikre like konkurransevilkår.

4.3 Særlig om ferieloven

Spørsmålet om ferielovens anvendelse på Svalbard ble vurdert av det daværende Kommunal- og arbeidsdepartementet i forarbeidene til ferieloven, jf. Ot.prp. nr. 54 (1986-1987) s. 28. Departementet sluttet seg her til en uttalelse fra Justisdepartementet om at det "for tiden" ikke var behov for å gjøre ferielovgivningen gjeldende for arbeidstakerne på Svalbard. Det ble videre vist til at den foreslåtte ferieloven § 2 ville gi tilstrekkelig hjemmel dersom det senere skulle bli aktuelt å gjøre loven gjeldende.

Ettersom ferieloven ikke er gjort gjeldende på Svalbard, har spørsmål knyttet til blant annet feriefritid og feriepengar vært forhold som det har vært opp til partene å avtale særskilt, enten i individuelle arbeidsavtaler eller i tariffavtaler. Arbeidstilsynet fører ikke tilsyn med ferieloven, men det er likevel deres inntrykk at flere av de norske virksomhetene på Svalbard i praksis følger loven. Tidligere stod Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS for nærmest alle samfunnsoppgaver på Svalbard. Dette selskapet hadde tariffavtaler for sine ansatte hvor de fulgte ferielovens bestemmelser.

Samfunnet på Svalbard – og særlig i Longyearbyen – har gjennomgått betydelige endringer de siste årene. Samfunnet har gått fra det som har blitt beskrevet som et ensidig industristed med en oversiktlig næringsstruktur dominert av én stor virksomhet, til et samfunn med et bredt og differensiert næringsliv med flere mindre virksomheter. Befolkning og antall sysselsatte har samtidig økt. Longyearbyen utvikles nå stadig i retning av et tilsvarende

lokalsamfunn på fastlandet. På denne bakgrunn er ikke vurderingen som ble gjort i ferielovens forarbeider fra 1987 like aktuell lenger. Sett i lys av utviklingen som har funnet sted på Svalbard, ser ikke departementet lenger noen grunn til at ferieloven ikke skal gjelde. Departementet viser for øvrig til at regjeringen i de to siste stortingsmeldingene for Svalbard har lagt vekt på at det rettslige rammeverket for Svalbard skal være mest mulig likt fastlandet.

Departementet mener en innføring av ferieloven vil styrke rettighetene til arbeidstakerne på Svalbard. Dette vil legge til rette for likebehandling, samt et seriøst og velfungerende arbeidsliv.

Departementet foreslår at ferieloven gis anvendelse på hele Svalbard. Det vises her til utgangspunktet nevnt ovenfor om at lover som gjøres gjeldende på Svalbard, bør gjelde og håndheves likt for hele øygruppen. Departementet mener dette er viktig for å sikre konkurranse på like vilkår. Ferieloven åpner videre i stor utstrekning også for at det kan inngås avtaler som fraviker lovens regler, jf. punkt 3.4.3.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Allmenngjøringsloven regulerer minste lønns- og arbeidsvilkår innenfor enkelte bransjer. Innføring av allmenngjøringsloven og tilhørende forskrifter på Svalbard vil medføre økte lønnsutgifter for virksomheter som betaler lavere lønn enn det som er fastsatt i forskriftene. Også virksomheter som setter ut oppdrag er pålagt plikter etter allmenngjøringsregelverket og kan få økte utgifter på grunn av den foreslåtte endringen, jf. forskrift 22. februar 2008 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (forskrift om informasjons- og påseplikt mv).

Endringen vil ikke medføre særlige økonomiske og administrative konsekvenser av betydning for Tariffnemnda.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med forskriftene. Arbeidstilsynet fører allerede tilsyn med arbeidsmiljøloven på Svalbard, og tilsyn med allmenngjøringsloven forutsettes på samme måte som på fastlandet å være en del av etatens ordinære tilsynsvirksomhet. Arbeidstilsynet har opparbeidet seg god erfaring med å føre tilsyn etter allmenngjøringsloven.

Å gjøre *ferieloven* gjeldende på Svalbard vil medføre at arbeidstakerne sikres visse minsterettigheter. Dette vil igjen legge til rette for likebehandling og konkurranse på like vilkår.

Departementet legger til grunn at det ikke vil medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for offentlige myndigheter å gjøre ferieloven gjeldende på Svalbard.

Departementet har forstått det slik at flere av de norske virksomhetene på Svalbard allerede i dag følger ferielovens system, selv om loven formelt sett ikke gjelder. Departementet legger til grunn at også andre arbeidstakere på Svalbard allerede gjennom tariffavtaler og andre avtaler er sikret visse ferierettigheter, og at arbeidsgiverne har ordninger knyttet til

administrasjon av blant annet feriefastsetting. Å gjøre ferieloven gjeldende vil likevel tenkes å kunne medføre noen økte økonomiske og administrative kostnader for de arbeidsgiverne som i dag ikke følger ferielovens regler. Ferieloven legger samtidig i stor utstrekning opp til at det mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren kan avtales ordninger som utfyller eller fraviker lovens bestemmelser. Dette vil kunne redusere de økonomiske og administrative konsekvensene forslaget har for de enkelte arbeidsgivere.

6 Forslag til lov- og forskriftsendringer

I lov 4. juni 1993 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven) gjøres følgende endring:

§ 2 nr. 4 skal lyde:

4. (Svalbard)

Loven *gjelder for* Svalbard

Ny forskrift om anvendelse av ferieloven på Svalbard skal lyde:

§ 1. Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie gjøres gjeldende for Svalbard.

§ 2. Forskriften trer i kraft fra (...)