

## **Arbeidsforhold i utelivsbransjen – vedlegg 3**

# 1 Metodiske refleksjoner

I rapporten «Arbeidsvilkår i utelivsbransjen» har vi vært særlig opptatt av å kartlegge hva som er med på å påvirke arbeidsforholdene i bransjen. Med utelivsbransjen menes blant annet restauranter, barer, puber og nattklubber. I rapporten benyttes litt ulike avgrensinger av bransjen avhengig av hva som har vært praktisk mulig. I den statistiske gjennomgangen har vi definert utelivsbransjen som drift av restauranter, kafeer, gatekjøkken, puber og barer (nace 56.1 og 56.3). Hotellene har også en god del ansatte innen det som kan betraktes som utelivsbransjen (restauranter og barer). Denne typen aktivitet lar seg i hovedsak ikke skille ut fra ordinær hoteldrift (i statistikken), men ansatte i hotellenes restauranter og barer omfattes av spørreundersøkelsen blant ansatte.

Som en del av oppdraget skal det også reflekteres over metodiske valg og utfordringer. Dette prosjektet har vist at slike refleksjoner er viktige dersom man i framtiden skal kunne designe prosjekter i bransjer som er lite tilgjengelige for tradisjonelle datafangstmetoder. Dette vedlegget er ment som en slik metodisk refleksjon, og da særlig knyttet til hvordan få tilgang på data om bransjen og de ansatte. I tillegg til erfaringer ervervet i dette prosjektet, skjeler vi også til tidligere gjennomførte studier i blant annet renholdsbransjen, og bemanningsbransjen, og drøfter datakilder og metoder for innhenting av informasjon om lønns- og arbeidsvilkår mer generelt, og useriøsitet spesielt. Vi har valgt å organisere dette notatet rundt tre ulike metodiske tilnærminger: 1) kvantitative kartlegginger, 2) kvalitative kartlegginger og noen betraktninger knyttet til data om ansatte og virksomheter som befinner seg i den useriøse delen av arbeidslivet.

## 1.2 Kort om utelivsbransjen og våre avgrensninger

På 1980-tallet var det en kraftig vekst i antall utesteder, noe som var et resultat av liberaliseringen som fant sted. Det ble enklere å starte opp, og åpningstidene om kvelden og natten ble forlenget. I dag preges bransjen av mange små virksomheter og høy turnover både blant ansatte og virksomheter. Noe av utskiftingen når det gjelder virksomheter, skyldes endrede preferanser blant gjestene. Dette gjør at tidligere populære steder med en viss type konsept mister sin relevans. Bransjens konjunkturavhengighet vil også innvirke; i dårlige økonomiske tider vil befolkningens muligheter og vilje til å bruke penger på å spise og drikke ute være mindre. Men stor utskifting av steder og hyppige eierskifter og konkursryttere omtales like fullt som et problem i bransjen. Tilsynsmyndighetene har avdekket omfattende brudd på lover og regler, blant annet svart omsetning og svart arbeid. Dette er noe av bakgrunnen for at det ble igangsatt en undersøkelse i bransjen. Vi har imidlertid måttet gjøre noen avgrensninger. For det første har vi ikke hatt muligheter til å gå inn i de deler av bransjen som beveger seg utenfor lov- og avtaleverket. For

det har tidsperspektivet vært for kort. Uavhengig av tidsperspektivet ville dette uansett vært svært utfordrende. Ulovlige forhold foregår gjerne i det skjulte, og er vanskelig å avdekke for både forskere og tilsynsmyndigheter. Tidligere studier av blant annet bemanningsbransjen, har også vist at det er tidkrevende og vanskelig å rekruttere informanter fra de useriøse delene av arbeidsmarkedet (Ødegård & Berge 2010). Som det vil framgå av denne metodiske refleksjonen, har dette inntrykket blitt bekreftet også i dette prosjektet, der selv det å rekruttere informanter fra den seriøse delen av bransjen har vært svært tidkrevende. Hovedgrepet i dette prosjektet har dermed vært å framskaffe kunnskap om hva tilgjengelige (og i utgangspunktet antatt seriøse) aktører i bransjen vet om de mer grå og svarte innslagene, og hva de mener kjennetegner seriøse og useriøse aktører i bransjen. Videre har kartlagt hva Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet vet om aktører som opererer utenfor lovverket.

### **Ulike metodiske tilnærminger**

Vi har benyttet ulike metodiske tilnærminger i prosjektet. Datainnsamlingen ble igangsatt i juni 2013 og avsluttet i november samme år. Underveis i prosjektet måtte vi dels justere, dels endre vår jakt på data.

## 2 Kvantitative kartlegginger av sysselsatte og foretak

Når det gjelder kartlegging av bransjen har vi i hovedsak tatt utgangspunkt i perioden 2001–2002 til 2010–2011, og vi ser på utviklingen langs en rekke dimensjoner: i) bedriftsstørrelse, organisasjonsform, nyetableringer og avgang blant virksomheter, ii) sysselsetting og kjennetegn ved de sysselsatte, herunder utdanningsnivå, ansiennitet, avtalt arbeidstid, andel med bistillinger og turnover. En beskrivelse av foretak og sysselsatte er relevant for å forstå hvilke utfordringer bransjen har. Det vil også være viktig når ulike tiltak for å øke seriositeten vurderes. Forhold som er aktuelle er f.eks. om dette er en bransje med mange unge eller ikke, om andelen med innvandringsbakgrunn er høy, hvilket utdanningsnivå de sysselsatte har, om det er høy deltidsandel, og om bransjen er preget av stabile ansettelsesforhold eller høy turnover. Andre forhold av interesse er andelen midlertidig ansatte og andelen selvstendige. På samme måte vil trekk ved bedriftene og arbeidsplassene være relevante for hvordan utfordringene i bransjen kan forstås; fordelingen på små og store bedrifter og innslaget av enkeltpersonforetak og NUF'er vil ha betydning for hva man kan vente å finne av kollektive institusjoner (tariffavtale, arbeidsgiverorganiserte virksomheter, tillitsvalgt tilstede), ansattes representasjon og mulighetene for å nå fram med ulike typer frivillige eller lovpålagte reguleringsinstrumenter.

SSBs statistikker over bedrifter og foretak, næringer og sysselsatte gir en god del informasjon. Mer detaljert informasjon – ikke minst om de ansatte – må fremskaffes gjennom egne analyser av datasettene som ligger til grunn for arbeidsmarkedsstatistikken. For at framstillingen skal bli mest mulig korrekt, fordrer slike kvantitative beskrivelser at bransjer kan avgrenses ut fra næringskoder (NACE). I hovedsak vil man kunne avgrense en bransje ut fra disse kjennetegnene. Men områdene vil ikke nødvendigvis samsvare med f.eks. tariffavtalenes omfangsbestemmelser eller andre mer intuitive bransjeavgrensninger.

### 2.1 Registerbaserte analyser

#### A) Kjennetegn ved de ansatte

Et ledd i «Arbeidsvilkår i utelivsbransjen» har vært å kartlegge hvem som arbeider i bransjen. Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) er en mye brukt kilde for å beskrive sysselsatte og lønnstakere, men vil gi usikre tall i de tilfeller der vi ser på bransjer med under 50 000 sysselsatte. Her er utelivsbransjen, slik vi har definert den, i grenseland, med sine 50 557 sysselsatte i 2011. Utfordringene med surveys som AKU eller Levekårsun-

dersøkelsene (LKU) blir også større i bransjer med mange unge, mange med innvandrerbakgrunn osv. siden disse er vanskeligere å nå enn andre.

*Registerbasert sysselsettingsstatistikk* (SSB) er da et godt alternativ. Statistikken representerer sysselsatte i norsk arbeidsliv per november, og Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret er en viktig kilde for statistikken. Statistikken omfatter også arbeidstakere på korttidsopphold, som spiller en vesentlig rolle i enkelte bransjer. I tillegg omfattes et mindre antall arbeidsforhold som fagnes opp gjennom andre kilder enn AA-registeret, og statistikken omfatter også selvstendig næringsdrivende. Tall for november publiseres av SSB i juni det påfølgende kalenderår. Med mindre man vil nøye seg med spesialbestillinger fra SSB (som er en mulighet), må det søkes om nødvendige tillatelser og bestillingen av datasett avhenger av kapasiteten i SSB. Det betyr at det ikke er mulig å presentere helt nye tall, men innebærer likevel ikke noen vesentlige problemer for å kunne beskrive bransjen ut fra kjennetegnet ved de sysselsatte, fordi disse ikke endres så raskt.

Forhold som kan beskrives med utgangspunkt i denne statistikken er blant annet kjønn, alder, landbakgrunn, utdanning, om den sysselsatte er lønnstaker eller selvstendig og avtalt/forventet arbeidstid. Kvaliteten på kjennetegnet yrke er blitt bedre over tid, selv om SSB trekker fram at det fortsatt er visse utfordringer knyttet til å produsere statistikk basert på dette. Statistikken inneholder startdato for arbeidsforholdet, noe som gjør at man kan anslå ansiennitet i virksomheten. Disse dataene vil likevel være noe omtrentlige på grunn av at arbeidstakere kan meldes ut og inn igjen i registeret av ulike årsaker. Men det er like fullt mulig å sammenligne gjennomsnittlig ansiennitet mellom bransjer, og dataene vil f.eks. gi et inntrykk av omfanget av korte arbeidsforhold. Siden arbeidsforholdet kan knyttes til arbeidsgiver (foretak og bedrift), kan statistikk også lages over sysselsatte etter delbransje, størrelse på bedrift/foretak og organisasjonsform (AS, enkeltpersonforetak, NUF osv).

Ett av de viktigste kjennetegnene som *ikke* finnes i denne statistikken, men som finnes i AKU, er om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig. Statistikken kan heller ikke si noe om arbeidstakeren er utleid (arbeidsutleie) eller f.eks. jobber på en annen arbeidsplass som tjenestetilbyder. Den sistnevnte informasjonen finnes heller ikke i AKU. Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken har heller ikke opplysninger om arbeidstid (kveld, natt, helg osv.), eller lønn.

Når analyser ved hjelp av data fra SSB skal gjennomføres, er det viktig å påregne tid hvis framstillingen skal baseres på egne kjøring. Det vil måtte innhentes tillatelse fra NAV, prosjektet må meldes til Personvernombudet og SSB vil beregne noe tid til tilrettelegging av data. Enkle tabeller kan bestilles fra SSB.

En større omlegging av innsamlingen av arbeidsmarkedsdata vil innebære endringer i publiseringsrutiner og statistikkens innhold fra og med 2015. Det såkalte a-ordningen ble vedtatt i 2012, og legger til grunn at arbeidsgiver skal rapportere inn arbeidsforhold, skatteopplysninger og lønn på månedlig basis. I alt skal opplysninger fra fem skjema (i dag), samordnes i en rapportering. Slik rapportering vil i hovedsak skje «automatisk» og digitalt i betydningen at opplysningene kan hentes ut fra virksomhetens lønns- og personalregister. Arbeidsforhold skal bekreftes hver måned, noe som innebærer at statistikken blir bedre. Det er per i dag ikke mulig å si hvordan dette vil påvirke muligheten for

forskere å få hentet ut data for spesialkjøringer. På sikt kan man anta at a-ordningen vil gi bedre opplysninger og hyppigere publiseringer av sysselsettingsstatistikken.

## **B) Kjennetegn ved bedrift/foretak**

I «Arbeidsforhold i utelivsbransjen» kartlegger vi også virksomhetene. Her kan ulike statistiske kilder legges til grunn. Den mest bearbejdede statistikken vil være SSBs *strukturstatistikk*, som dekker de fleste bransjer<sup>1</sup>, og som også legger fram data på næringsundergruppe. Her kan man følge utviklingen over tid når det gjelder antall foretak, antall sysselsatte, antall årsverk, omsetning og lønnskostnader. I noen grad kan også disse opplysningene hentes ut for ulike størrelsesgrupper av foretak. Tallene representerer et årsgjennomsnitt.

Et supplement til strukturstatistikken er *Bedrifts- og foretaksstatistikk (BOF) som omfatter alle næringer*. Denne datakilden vil være noe mindre bearbejdet på bransjenivå enn strukturstatistikken, men publiserte opplysninger fra SSB (og spesialbestillinger basert på disse) vil i hovedsak samsvare med strukturstatistikken. Statistikken omfatter blant annet opplysninger om antall ansatte og virksomhetens omsetning. Videre vil man få tall for antall foretak i alt, etter størrelse målt ved antall ansatte og etter organisasjonsform (AS, ENK, NUF osv.). Det foreligger også opplysninger om nyetablerte foretak, avgåtte foretak og overlevelsesheter, det vil si hvor mange foretak som overlever første år, annet år osv. til og med femte år. Det er mulig å spesialbestille tabeller fra BOF for enkelt næringer, og slike bestillinger går ganske raskt.

Data fra disse bearbejdede/kvalitetssikrede kildene vil først foreligge en god tid i etterhånd. Tall for antall foretak (inkludert antall ansatte i disse foretakene) i BOF foreligger til og med 2012 (publisert per desember 2013). Det finnes en rekke muligheter til å ta ut foretaksopplysninger (og bedriftsopplysninger) per dato, inkludert bestillinger av tabeller fra BOF eller fra kommersielle aktører som henter sine data fra de samme kildene (registre i Brønnøysund). Slike bestillinger vil avspeile registre slik de framstår per dato, og enkelte databaser vil også ha regnskapstall, opplysninger om eierforhold, styre osv. Man må imidlertid være oppmerksom på at slike tall vil kunne avvike betydelig fra det som blir «fasiten» når SSB publiserer sine endelige statistikker. Mange foretak er strøket som aktive (dvs. verken sysselsetting, omsetning eller innbetaling av moms). Dette gjør at det vil være stor forskjell på antall foretak totalt, og antall aktive foretak. Noen foretak vil antakelig få endret sin næringskode før SSB publiserer strukturstatistikk eller sin statistikk over foretak og sysselsetting (BOF), jf. at flere er lagt inn med aktivitet innen flere bransjekoder. Slike uttak er nyttige for å få innblikk i hvor mange bedrifter/foretak som opptrer innen en bransje, men vi vil anbefale å legge SSBs bearbejdede tall til grunn for diskusjoner om sysselsetting, endring i bedriftsstruktur over tid osv.

---

<sup>1</sup> Noen bransjer er dårlig dekket, f.eks. lages det ikke strukturstatistikk for finansiell tjenesteyting eller offentlig administrasjon.

## 2.2 Utvalgsundersøkelser – lønns- og arbeidsvilkår

### A) Arbeidsmiljø generelt

Norsk arbeidsmiljø overvåkes av NOA (STAMI). En viktig kilde til dette er levekårsundersøkelsene med hovedvekt på arbeidsmiljø (de siste er LKU 2006 og LKU 2009, i løpet av 2014 vil data foreligge for LKU 2013). Siden 2006 er utvalget i disse undersøkelsene økt betraktelig, noe som gjør at NOA legger fram tall for bransjer og yrkesgrupper. Undersøkelsene er generelt tilgjengelige for forskningsformål, og er også fra 2010/2011 tilrettelagt for panelanalyser (de samme personene kan følges fra 2006 til 2009). NOA har utviklet ulike indikatorer for å måle arbeidsmiljø og helse. Disse er utviklet med utgangspunkt LKU samt data fra NAV, Produktregisteret og eksponeringsdatabasen EXPO (NOA 2011:6). I rapporten «Arbeidsforhold i utelivsbransjen» har vi benyttet disse indikatorene for å gi en temperaturmåler på bransjen. Det er imidlertid viktig å presisere at NOAs indikatorer ikke i alle sammenhenger kan benyttes for å undersøke bransjer eller næringer. Eksempelvis vil kokker både kunne arbeide i utelivsbransjen eller i kantiner eller kjøkkener i offentlig og private virksomheter, det samme gjelder for renholdere.<sup>2</sup> De yrkesgruppene som vi i vår undersøkelse forøker å fange opp, har også litt ulike benevnelser i de mange analysene som NOA gjennomfører. De vil blant annet være representert i det som er omtalt som «servicepersonell (hotell/restaurant)», «overnatting/servering» og «kokker/kjökkenassistenter».

Når man benytter data fra LKU vil man, på samme måte som når man bruker data fra AKU, fort komme i den situasjonen at tall ikke kan presenteres for mindre bransjer og spesifikke yrkesgrupper, eventuelt at framlagte tall har betydelig statistisk usikkerhet. Det er f.eks. 78 personer innen hotellvirksomhet, 97 innen restaurantvirksomhet og 97 innen utleie av arbeidskraft og 44 innen rengjøringsvirksomhet (LKU 2009). Innenfor hver gruppe vil tallene representerer ulike yrker, inkludert ledelse og administrasjon. Det er dermed begrenset hva selv en så omfattende undersøkelse som LKU 2009 kan si om variasjoner i arbeidsmiljø og arbeidsbetingelser på detaljert bransjenivå. Data må derfor presenteres for mer generelle kategorier, for eksempel renholdere generelt (ikke i renholdsbransjen) eller hotell- og restaurantvirksomhet i stedet for hotell og restaurant hver for seg. Dette til tross, mange arbeidsmiljøindikatorer gir kun moderate forskjeller mellom grupper. En forklaring kan være at spørsmål som skal dekke alle yrker og bransjer må være ganske generelt formulert. En del informasjon fra generelle arbeidsmiljøundersøkelser er likevel aktuell inn mot bransjestudier: vi vet f.eks. at små virksomheter i privat sektor ofte står uten verneombud, at tilgang til etter- og videreutdanning og kompetanse utviklingen i arbeidet varierer etter utdanningsnivå og sektor osv.

Både små utvalg og generelt formulert spørsmål, kan tale for å gjennomføre egne undersøkelser i enkeltbransjer/yrker – og med spørsmål som er langt mer konkrete/knyttet til hendelser i arbeidshverdagen - framfor å ta sikte på å sammenligne bredt

---

<sup>2</sup> De yrkesgruppene som vi i vår undersøkelse forøker å fange opp, har også litt ulike benevnelser i de mange analysene som NOA gjennomfører.

på tvers av bransjer og yrker. Som vi kommer tilbake til, er imidlertid også dette krevende.

## **B) Lønn og andre rettigheter**

SSB gjennomfører årlig store lønnsundersøkelser som dekker de fleste bransjene. Disse danner grunnlaget for norsk lønnsstatistikk, inkludert TBUs rapporter. De sistnevnte er basert på tilleggsopplysninger, f.eks. om virksomheten er organiserte i NHO eller Virke, og gjør det mulig å følge tariffområdene. SSBs lønnsstatistikk for privat sektor er basert på næring og utdanning, og samsvarer dermed ikke med tariffavtalens omfangsbestemmelser/tariffområdene. Lønnsundersøkelsene har høy svarprosent, men omfatter ikke de minste bedriftene. SSB publiserer i hovedsak lønnsstatistikk kun basert på heltidsstillinger.

En alternativ kilde til lønn er estimert timelønn ut fra lønns- og trekkoppgaveregistret (LTO). Bruken av den siste datakilden forutsetter gode kilder til arbeidstid og ansettelsesforhold over året. Anslått timelønn eller daglønn ut fra LTO-data er brukt i flere forskningsrapporter i den senere tid, og er egnet i en del typer studier der man f.eks. sammenligner utviklingen innen bransjer eller i store grupper i arbeidsmarkedet forøvrig. Utfordringene er større, jo mindre gruppe man ser på og jo mer spesifikk man ønsker å være omkring nøyaktig time/daglønn, dvs. situasjoner der man ikke kan regne med at unøyaktighetene «jevner seg ut».

SSB maner til forsiktighet i bruk av lønnsundersøkelsene, og viser til at disse ikke er spesielt godt egnet til detaljerte beskrivelser av hvor mange som har et bestemt lønnsnivå. Framstillingen bør derfor være basert på intervaller. SSB betrakter også tallene for heltidsansatte som mer etterrettelige enn tallene for deltidsansatte. For bransjer som renhold, hotell – og restaurantvirksomhet og detaljhandel vil dette innebære visse problemer siden deltidsandelen er høy, og fordi man ikke kan ta for gitt at det ikke er systematiske forskjeller i lønnsnivå mellom heltids- og deltidsansatte.

I forbindelse med a-ordningen (jf. punkt 2.1.A) vil lønnsstatistikken legges om, og lønnsopplysninger samles inn sammen med opplysninger om arbeidsforholdet med videre. Dette vil bety bedre lønnsstatistikk, ikke minst i bransjer med mange små bedrifter. I den nye ordningen vil også alle arbeidstakere bli omfattet av innsamlingen, ikke kun ansatte i bedrifter med 5 og flere ansatte. Det er ut fra foreliggende opplysninger noe uklart om den nye statistikken vil gi bedre anslag for lønnsnivået for deltidsansatte. Man kan også anta at det nye systemet gir bedre lønnsopplysninger for arbeidstakere på korttidsopphold, f.eks. sommerhjelper i restaurantbransjen, siden det skal rapporteres på månedlig basis i steder for én gang i året, som nå

## **C) Erfaringer fra egen spørreundersøkelse blant ansatte i utelivsbransjen**

For å få kunnskap om de ansattes arbeidsvilkår og arbeidshverdag så vi det som viktig å forsøke å gjennomføre en spørreundersøkelse blant ansatte i bransjen. Vi var fullt klar over at dette kom til å bli en krevende øvelse. Fra et tidligere prosjekt (fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling) var det lagt opp til å gjennomføre en bred klarlegging



blant ansatte i varehandel, sykehus, pleie og omsorg samt hotell og restaurant (Andersen m.fl. 2013). Utgangspunktet var å trekke et utvalg respondenter fra NAVs arbeidstakerregister (AA-reg). Det viste seg imidlertid at intervjuingen ble svært vanskelig i hotell og restaurant. Vi fikk for det første et stort frafall når utvalget fra AA-registeret skulle påføres telefonnummer slik at de ansatte kunne kontaktes. Når intervjuingen startet på de telefonnumrene vi hadde funnet, viste det seg at mange av dem vi kom i kontakt med ikke lenger jobbet i bransjen. Det totale frafallet ble dermed så stort at vi valgte å stanse undersøkelsen i restaurant. I de andre bransjene gikk intervjuingen godt. I prosjektet «Arbeidsforhold i utelivsbransjen» valgte vi derfor en annen tilnærming og valgte en totrinnsstrategi:

- i) Rekruttere bedrifter gjennom å kontakte daglig leder på telefon
- ii) De daglig lederne som ønsket at bedriften skulle delta skulle så informere de ansatte om prosjektet og oppfordre dem til å delta. På et avtalt tidspunkt skulle det så komme en intervjuer fra Norstat til bedriften. Intervjueren skulle spørre de ansatte om de kunne tenke seg å delta i en webbasert spørreundersøkelse. De som ønsket å delta skulle få tilsendt en e-post med en lenke til selve spørreundersøkelsen.

Denne strategien ble igangsatt i forkant av sommeren 2013, men etter en måned hadde vi kun fått rekruttert en håndfull bedrifter og svært få ansatte. Det var med andre ord vanskelig å komme i kontakt med bedriftene, og det var enda vanskeligere å få avtalt et treffpunkt for å nå de ansatte. Vi måtte derfor vurdere alternative datainnsamlingsmåter.

Meningsmålingsbyråene har bygget opp store paneler av den norske befolkningen. Vi tok derfor kontakt med de byråene som har slike web-paneler. Det viste seg at kun to hadde god nok bransjeregistrering på panellistene til at de kunne gjøre en målrettet henvendelse mot ansatte i hotell- og restaurantnæringen.<sup>3</sup> Ved hjelp av panelene til Norstat og TNS Gallup utarbeidet vi dermed en ny utvalgsplan. Fra TNS sitt panel valgte vi å gå målrettet mot de som var registrert å jobbe i hotell og restaurant. I Norstats panel valgte vi et mer kompleks design der vi kontaktet:

- de som var registrert å jobbe i hotell og restaurant
- Studenter, siden vi vet at mange studenter jobber i næringen
- Paneldeltakere som står uten registrert næring/bransje
- I tillegg sendte Fellesforbundet ut en e-post til sine medlemmer i hotell og restaurant. Disse kunne gå inn å besvare undersøkelsen via en såkalt «open link», tilrettelagt av Norstat<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Å plukke ut kun restaurant var ikke mulig siden byråene ikke skilte mellom hotell og restaurant panelene

<sup>4</sup> En «open link» innebærer at de som får henvendelsen ikke er unike i den forstand at de benytter samme link. De mangler dermed f.eks. de forhåndsdefinerte demografiske kjennetegnene som paneldeltakerne har. Alle demografiske kjennetegn måtte dermed tas i selve spørreskjemaet. Det er prinsipielt også mulig å svare flere ganger. Det siste regnet vi som lite sannsynlig at ville utgjøre et vesentlig fenomen og aksepterte den ulempen.

Utgangspunktet var at vi ønsket et utvalg bestående av respondenter som jobbet i restauranter, puber, barer, kaffebarer etc. I hotellene er det ofte både restauranter, puber, barer med mer i tillegg til personale som jobber men rommene/overnattingsfasilitetene, resepsjon m.m. Disse siste var vi ikke interessert i, fordi disse er definert utenfor utelivsnæringen. Vi måtte innledningsvis derfor kartlegge om paneldeltakerne faktisk jobbet i utelivsnæringen. Vi etablerte derfor to innledende spørsmål som skulle sikre oss 1) ansatte i utelivsnæringen 2) at de som jobbet ved et hotell, men kun i tilknytning til rommene, resepsjonen, vaktmestertjenester mm. Spørsmål 1 og 2 i spørreskjemaet (vedlegg 1) var derfor to rene screenings spørsmål som skulle ivareta disse to hensynene.

Vi satt til slutt igjen med en undersøkelse besvart av 816 ansatte. Antall intervjuer per kanal, antall som ble screenet ut og bruttoutvalg er gjengitt i tabell 1.

Tabell1. Antall intervjuer, screening og bruttoutvalg per innsamlingskanal. Totale tall.

Norstat Panel - Uten bransjetilknytning	
Antall intervju	58
Total screenouts	1158
Bruttoutvalg	4750
Norstat Panel – Studenter	
Antall intervju	159
Total screenouts	810
Bruttoutvalg	4609
Norstat Panel - Med bransjetilknytning (hotell og restaurant)	
Antall intervju	110
Total screenouts	103
Bruttoutvalg	913
Fellesforbundet	
Antall intervju	353
Total screenouts	151
Bruttoutvalg	987
Norstat - Rekrutterte via bedriftene	
Antall intervju	23
Total screenouts	1
Bruttoutvalg	64
TNS Gallup- Med bransjetilknytning (hotell og restaurant)	
Antall intervju	113
Total screenouts	107
Bruttoutvalg	630

Som det går frem av tabell 1 var antall svar i de forskjellige bruttoutvalgene ulik. De uten bransjetilknytning hadde lavest treffprosent. Dette var først og fremst en test og kun et utvalg av disse fikk en henvendelse. Dette kastet så lite av seg, at vi ikke fortsatte med denne delen av panelt. De uten bransjetilknytning som hadde besvart undersøkelsen ble imidlertid beholdt i utvalget.

Vi fikk en god del respondenter som var oppført med studentstatus i panelet. Her hadde vi også et større antall personer i utvalget som kunne vært benyttet, men valgte å begrense dette inntaket for å unngå en overrepresentasjon av studenter.

I både Norstats og TNS sitt panel ble det sendt ut spørreskjema til de som var registrert med hotell og restaurant som bransjetilknytning. Vi fikk omtrent like mange svar fra begge panelene, men Norstats bruttoutvalg var noe høyere. Den største enkeltgruppen av respondenter i det endelige utvalget kom via Fellesforbundets utsendelse, 353 intervjuer. Vi valgte også å sende ut spørreskjemaet til de som ble rekruttert via bedriften, altså vår opprinnelige strategi. Dette ga imidlertid ikke mer enn 23 svar.

Det er vanskelig å gi en eksakt svarprosent på undersøkelsen. Dette skyldes at mange av de som ikke har gått inn på spørreundersøkelsen kan ha unnlatt å gjøre dette fordi de ved å lese e-posten fikk informasjon om at de ikke var i målgruppen. Det er alltid en avveining hvor mye informasjon som faktisk skal gis innledningsvis ved denne type undersøkelser. Valget om å gi informasjon om målgruppen i e-posten var først og fremst begrunnet i at vi gikk bredt ut i panelene, og at vi ønsket å unngå irritasjon.

Svarprosent sier ikke nødvendigvis noe om representativitet, man kan ha en høy svarprosent, men likevel ikke treffe vesentlige grupper i en populasjon. Vi har imidlertid mulighet til å sammenligne noen demografiske variabler i det endelige utvalget med den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra SSB som er benyttet i rapportens kapittel 3. Vi har definert populasjonen ut fra følgende inndeling:

- Restaurantvirksomheter (NACE 56.1)
- Drift av barer (NACE 56.3)
- Kjøkken/serveringsyrker innen drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant (NACE 55.101).

I alt utgjør populasjonen om lag 47 500 personer i 2010.<sup>5</sup> I tabell 2 har vi gjengitt fordelingen i utvalget for spørreundersøkelsen sammenlignet med prosentandel i populasjonen.

Tabell 2. sammenligning av noen utvalgte variabler blant deltakerne i spørreundersøkelsen og fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (2010). I prosent.

	Prosentandel i utvalg	Prosentandel i populasjon
<b>Betrakter du deg hovedsakelig som:</b>		
1. Yrkesaktiv	70	66
2. Student eller skoleelev	26	34*
3. Hjemmearbeidende	1	-
4. Annet	3	-
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Kjønn</b>		
1. Kvinne	38	58

<sup>5</sup> 2010 er den siste tilgjengelige informasjonen fra den registrerbare sysselsettingsstatistikken til SSB vi har tilgang til på detaljert nivå.

2. Mann	62	42
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Alder</b>		
Under 25 år	33	48
25-30 år	21	16
31-40 år	20	17
Mer enn 40 år	27	19
<b>Totalt</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Er du født i Norge?</b>		
1. Ja	82	70
2. Nei	18	30
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antall ansatte på arbeidsplassen</b>		
1. Under 5	7	8
2. 5-9	14	17
3. 10-19	23	29
4. 20-49	22	30
5. 50 eller flere	26	17
6. Det varierer mye	5	-
7. Ikke sikker	4	-
<b>Totalt</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Er du medlem av et fagforbund</b>		
1. Ja	57	13 **
2. Nei	40	87 **
3. Ikke sikker	3	
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	

\* Andel som er registrert under utdanning per høsten 2010. Man kan være registrert under utdanning selv om man i hovedsak er yrkesaktiv.

\*\*Andel der fagforeningskontingenten trekkes av arbeidsgiver

I vårt utvalg beskriver 70 prosent seg som yrkesaktive, mens 26 prosent er studenter/skolelever. Vi har i utvalget en viss underrepresentasjon av studenter/skolelever sammenlignet med SSBs tall, der 34 prosent er i utdanning. De to undersøkelsene måler imidlertid dette på ulike måte, jf. noten til tabell 2. I undersøkelsen har vi også en overrepresentasjon av menn, samt en underrepresentasjon av de aller yngste (under 25 år). Dette siste kan forklare at vår undersøkelse har færre studenter/elever. De øvrige alderskategoriene er noe overrepresentert.

Vi har også en underrepresentasjon av respondenter som ikke er født i Norge. I undersøkelsen spurte vi hvilket land respondentene var født i, og det viser seg at vi eksempelvis har svært få som er født i Sverige. Årsaken til at vi ikke har klart å nå svensker og en del andre utalandske er nok at disse gruppene i liten grad er medlemmer av panelene og at de i tillegg heller ikke er medlem av en fagforening.

Når det gjelder virksomhetsstørrelse er det rimelig godt sammenfall mellom vår undersøkelse og SSBs tall, men vi har en viss overrepresentasjon av ansatte fra de største virksomhetene.

Den største skjevheten er når det gjelder fagforeningsmedlemskap. I spørreundersøkelsen er det 57 prosent som oppgir å være medlem av et fagforbund. Andelen ansatte som har trekk av fagforeningskontingent fra arbeidsgiver er sammenligningsvis bare 13 prosent. Nå er det fullt mulig å være medlem av en fagforening uten at kontingenten trekkes fra arbeidsgiver, men dette er likevel ikke tilstrekkelig til å veie opp for denne skjevheten. Skjevheten skyldes at vi har et vesentlig innslag av medlemmer fra Fellesforbundet i utvalget (se tabell 1).

Hva betyr så disse skjevhetene? Gitt en viss overrepresentasjon av ansatte i de største virksomhetene, og at vi har en klar overrepresentasjon av organiserte arbeidstakere, er har vi trolig en overvekt av ansatte tilknyttet organiserte bedrifter. Vi kan dermed også anta at vi har data med en slagside mot den mer seriøse delen av næringen. Hvor stor denne effekten er, er det imidlertid ikke mulig å si noe sikkert om.

En fordel med den datainnsamlingsmåten vi til slutt benyttet, er at den på en enkel måte kan gjentas dersom det er aktuelt å kartlegge forholdene i bransjen på et senere tidspunkt. Fordelen med å benytte panelene er at vi også treffer respondenter som vi ellers ville hatt vanskeligheter med å nå, særlig gjelder dette studentene.

### **3 Kvalitative data**

Vi har i undersøkelsen «Arbeidsforhold i utelivsbransjen» gjennomført kvalitative intervjuer med tillitsvalgte, verneombud, ledere og representanter for tilsynsmyndighetene.

#### **A) Strukturerte intervjuer med arbeidsgivere**

I vårt undersøkelsesopplegg la vi opp til å gjennomføre strukturerte telefonintervjuer med 40 arbeidsgivere i bransjen. Valget av strukturerte intervjuer var todelt begrunnet. For det første er strukturerte telefonintervjuer tidsbesparende (og dermed rimeligere) enn ordinære kvalitative intervjuer. Man når dermed flere respondenter på ulike steder av landet. For det andre muliggjør strukturerte intervjuer å sammenlikne dataene langs ulike dimensjoner, fordi man tidvis bruker lukkede svaralternativer. Bakdelen med denne type metode er at man ikke har samme mulighet til å gå i dybden og få fram et mer flerdimensjonalt bilde. Gjennom prosjektene «Til renholdets pris» og «Utleie av arbeidskraft 2011» erfarte vi imidlertid at utbytte ved en slik tilnærming kan være stor.

Høsten 2013 startet vi med å rekruttere informanter, altså arbeidsgivere eller ledere med personalansvar i virksomheter av ulik størrelse og ulik organisasjonsform. Informantene ble delvis forsøkt rekruttert fra lister gjort tilgjengelige for oss fra NHO Reiseliv og Virkes medlemmer i utelivsbransjen, og delvis ved hjelp av opplysninger fra bedriftsdatabasen Proff. Via listene plukket vi ut virksomheter av ulik type (restaurant,

kafeer, puber, barer) og vi forsøkte å rekruttere informanter fra store og små byer og fra ulike deler av landet.

Også denne delen av datainnsamlingen viste seg å være svært krevende. Vårt opprinnelige opplegg gikk ut på å først ringe og komme i kontakt med arbeidsgiver eller daglig leder, for deretter å gjøre en avtale på et senere tidspunkt. Alle ble tilbudt informasjon om undersøkelsen via e-post eller andre kanaler. Over en tidsperiode på to måneder ble om lag 230 arbeidsgivere eller daglig ledere forsøkt kontaktet. Mange var ikke å treffe på det tidspunktet som de ble oppringt, andre ønsket ikke å være med i undersøkelsen, men vi klarte å få avtale med en god del. Når disse intervjuene så skulle gjennomføres viste det seg at disse likevel ikke var tilgjengelige, og vi hadde som regel hadde et bortfall på mer enn halvparten av de vi hadde intervjuavtale med. Det vil si at vedkommende likevel ikke var å treffe på avtaletidspunktet. En viktig forklaring er trolig at mange ledere eller arbeidsgivere i bransjen eier/driver små virksomheter, der vedkommende ikke bare er leder eller arbeidsgiver, men også tar seg av en rekke andre gjøremål – for eksempel innkjøp og andre oppgaver – i tillegg til driften av stedet. Travle dager er derfor en viktig forklaring. Etter å ha rekruttert omlag en tredjedel, valgte vi å justere opplegget noe. I stedet for å lage avtaler fram i tid, ba vi om å få gjennomføre intervjuene der og da. Dette viset seg å være en mer hensiktsmessig tilnærming. Til slutt endte vi opp med et utvalg bestående av fire «fine dining»-restauranter, tre serveringssteder i skianlegg, én gatekjøkken-kjede (med servering), seks kafeer og 22 restauranter, og to puber/barer. I utvalget vårt er disse gruppene hver for seg for små til at det gir et godt grunnlag for å sammenlikne de ulike delene av bransjen, men der vi finner forskjeller mellom ulike typer serveringssteder vil dette bli kommentert.

Intervjuene var i utgangspunktet lagt opp til en varighet på 30 minutter. Det skulle vise seg at de aller fleste tok dobbelt så lang tid, for mange informanter hadde mye på hjertet. I utgangspunktet ønsket vi å nå arbeidsgivere fra ulike segmenter i bransjen, inklusive bedrifter som er preget av sesongmessige svingninger. Sentrale temaer i intervjuene var: utviklingen i bransjen over tid, hvilke HMS-ressurser som er å finne i virksomhetene, erfaringer med seriøse og useriøse konkurrenter, arbeidssituasjonen til de ansatte, inkludert bruk av deltidsansatte og ekstrahjelper, rutiner knyttet til arbeidsplaner, opplæring av ledere/mellomledere og sykefravær. Vi var også interessert i å få informasjon om et eventuelt samarbeid med tillitsvalgte og verneombud i virksomheten. Andre aktuelle temaer var rekruttering, behov for fagkompetanse og i hvilken grad man klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Avslutningsvis ba vi om ledernes synspunkter på mulige tiltak for å imøtekomme bransjens utfordringer og forslag til måleindikatorer.<sup>6</sup>

Det er også all grunn til å tro at våre informanter er hentet fra den delen av bransjen som forsøker å forholde seg til lover og regler, altså den seriøse delen. De som opererer delvis eller helt utenfor lover og regler har etter alt å dømme hatt liten interesse i å delta i undersøkelsen.

---

<sup>6</sup> Se [www.fafo.no/pub/rapp/20349/index.html](http://www.fafo.no/pub/rapp/20349/index.html), vedlegg 2 for informasjon om intervjuguider.

## **B) Intervjuer med tillitsvalgte og verneombud**

Det er ikke så lett å rekruttere tillitsvalgtinformanter i utelivsbransjen. Grunnen er ikke motvilje, men at det er ganske få av dem. Det er heller ikke så enkelt å finne fram til verneombud. De tillitsvalgte og verneombudene vi har snakket med, er rekruttert gjennom tillitsvalgte i Fellesforbundets avdelinger, som har satt oss i kontakt med tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Gjennom disse tillitsvalgte har vi igjen rekruttert verneombud.

Vi har i undersøkelsen ikke gjennomført kvalitative intervjuer med «vanlige» arbeidstakere i bransjen. Grunnen er delvis utfordringer knyttet til å komme i kontakt med ansatte uten verv som tillitsvalgte og/eller verneombud, og delvis begrensninger i tid. Det bør likevel understrekes at blant de tillitsvalgte og verneombudene som vi har intervjuet arbeidet samtlige i barer, restauranter eller liknende. De var derfor daglige yrkesutøvere i bransjen på undersøkelsestidspunktet.

## **C) Intervjuer med aktører i tilsynsmyndighetene**

Sentrale myndighetspersoner er viktige både som regulatorer og som informasjonskilde om situasjonen i restaurantbransjen. Vi har derfor intervjuet representanter i kommunene som behandler søknader om bevillinger i de fem største byene (Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger og Tromsø) samt de nevnte tilsynsmyndigheter (inklusive to av de regionale verneombudene som er ansatt i Arbeidstilsynet). I tillegg har vi også intervjuet representanter for Salutts prosjektgruppe. Salut er et samarbeidsprosjekt mellom Oslo kommune, Oslo politidistrikt og utelivsbransjen hvor målet er å jobbe sammen for et tryggere uteliv i Oslo. I 2013 var prosjektområdet sentrum av Oslo og besto av 40 steder med skjenkebevilling og 18 puber/nattklubber og barer.<sup>7</sup> Vi har møtt stor velvilighet blant disse aktørene når det gjelder å gi oss innblikk i deres kunnskap. Samlet er 20 informanter intervjuet. Disse informantene har gitt viktig informasjon om situasjonen i den useriøse delen av bransjen. Flere av informantene synes det er vanskelig å gi anslag på hvor stor andel av bransjen som befinner seg blant de som helt eller delvis bryter lover og regler, men det er en omforent oppfatning om at et anselig antall virksomheter befinner seg i det grå eller svarte segmentet. Dette må ses i lys av at tilsynsmyndighetene i stor grad driver risikobaserte tilsyn; det betyr at de i mindre grad er opp tatt av de seriøse virksomhetene, og slik sett kan få et skjevt bilde av bransjen.

Når det gjelder eksempler på useriøsitet er mangfoldet stort. Flere sier at det kun er fantasien som setter grenser for hvordan det jukes. Under har vi gitt en beskrivelse på hvordan dette kan gjennomføres i praksis.

---

<sup>7</sup> Salut er organisert etter modell fra STAD-prosjektet i Stockholm. Målet er å styrke arbeidet med overholdelse av alkoholloven og å redusere vold i tilknytning til utelivet. Sammen skal kommunen, politiet og utelivsbransjen iverksette forskjellige tiltak slik at skjenking blir utøvet på en bedre måte og vold og annen kriminalitet blir redusert.

## 4 De useriøse

Et helt sentralt spørsmål er: hva vet vi om de useriøse, og hvordan skal disse undersøkes? Det er begrenset hva vi kan lese ut fra ulike registerbaserte data, men noe kan benyttes. Disse gir informasjon om nyetableringer, avviklinger, eierskifter, hvor mange nyetablerte virksomheter som overlever med videre. Dette gir et bilde av bransjen i gjennomsnitt, som gjør at vi kan sammenligne med andre bransjer eller følge bransjen over tid. En effekt av en mer seriøs bransje kan for eksempel være at omsetningen går opp (fordi det er vanskeligere å unndra omsetning) eller at antall ansatte øker på grunn av de nye kravene til dokumentasjon. Ønsker man å kartlegge hvordan enkeltvirksomheter utvikler seg over tid (omsetning, ansatte), om et eierskifte eller konkurs involverer de samme personene osv. blir denne typen statistikk for grov. Gravevirksomhet av denne typen ligger også på siden av et ordinært utredningsoppdrag.

I løpet av de senere årene har vi sett flere eksempler på at det er avdekket at arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra det kontraktavtalte (i kontrakt om oppdrag) eller det lovregulerte (arbeidstidsbestemmelser, vedtak om allmenngjøring) eller at tariffavtaler ikke følges. Slike avvik avdekkes ved tilsyn fra Arbeidstilsynet eller ved revisorrapporter/interne granskninger. En del aspekter kan også avdekkes gjennom forskning; f.eks. viser Polonia-undersøkelsene (Eldring 2007, Eldring og Friberg 2011) at lønnsnivået blant polske arbeidsinnvandrere i regulerte så vel som ikke-regulerte arbeidsforhold. Det er også gjort forsøk på å avdekke forhold knyttet til arbeidstid (unntak pga. særlig uavhengig stilling, Sentios rapporter til AD) og lovligheten av midlertidige ansettelse gjennom spørreundersøkelser (Fafø 1996, Nergaard og Stokke). Kartlegginger av denne typen er krevende tids- og ressursmessig, særlig i de tilfellene der man ønsker å nå fram til grupper i utkanten av det som kan betraktes som det seriøse arbeidsmarkedet.

Mer bredt anlagte kartlegginger i form av kvalitative eller kvantitative intervjuer vil kunne avdekke hvilke typer avvik som bransjeaktørene kjenner til, inkludert eksempler på hvilke typer ikke-akseptable forhold som gjenfinnes innen en bransje. I Danmark har man for eksempel forsøkt å kartlegge forskjellen på lønnsnivå mellom arbeidstakere som arbeider "hvitt" og de som arbeider helt eller delvis uregistrert. Data hentes gjennom spørreundersøkelser, men tallene nedbrutt på bransjenivå blir naturlig nok ganske spinkle.<sup>8</sup> I utelivsbransjen er manglende eller fraværende arbeidsavtaler, svart arbeid og omsetning og fraværende HMS-arbeid gjennomgående tema i deler av bransjen. I renholdsbransjen trekkes det f.eks. fram at utfordringer er akkordlignende avtaler (fast sum for et oppdrag uavhengig av hvor mye tid som brukes), at tiden som beregnes for et

---

<sup>8</sup> [http://www.rff.dk/files/RFF-site/Publikations%20upload/Books/WEB\\_Sort%20arbejde.pdf](http://www.rff.dk/files/RFF-site/Publikations%20upload/Books/WEB_Sort%20arbejde.pdf)



oppdrag er så knapp at arbeidstakere enten må kutte hjørner eller jobbe ekstra uten lønn, at en del aktører betaler en lønn som ligger betydelig under tarifflønn, at det finnes ordninger som ligger i grenselandet mot «kontraktørvirksomhet» («false self-employed») og at enkelte arbeidsgivere ansetter personer uten lovlig opphold i landet og tilbyr dem svært dårlige betingelser. Det vil være begrensede muligheter for å anslå *omfanget* av slike forhold innenfor rammen av et «standard» kartleggingsprosjekt som gjerne har en varighet på et halvt til ett år.

I kvantitative undersøkelser spørres det ofte indirekte, f.eks. om man kjenner til at andre bedrifter i bransjen benytter arbeidskraft med dårlige betingelser. Det finnes studier av f.eks. svart arbeid som et stykke på vei baserer seg på spørreundersøkelser. Slike data suppleres gjerne med andre typer data, siden spørreundersøkelser alene vil gi tall med stor usikkerhet.<sup>9</sup>

Det vil være krevende å gjennomføre undersøkelser i de deler av eksempelvis utelivsbransjen som er ekstra utsatt for useriøsitet. På kjøkkenet vil det trolig være en del arbeidstakere med en ikke-norsk bakgrunn så språk vil være en helt klar utfordring. Det er også en del praktiske utfordringer knyttet til det å nå fram til ansatte i utelivsbransjen (og i renhold), fordi de eksempelvis ikke har et arbeid der de sitter ved en PC. Det vil også være elementer av frykt, ikke minst blant de som har liten kjennskap til norske forhold eller er i et usikkert arbeidsforhold.

Alternative kilder til kunnskap om arbeidsmiljøutfordringer er en kvalitativ tilnærming, og en gjennomgang av hva norsk/nordisk (ev. internasjonal) forskning kan fortelle. *Kvalitative intervjuer* blant nøkkelinformanter, f.eks. tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgivere gir et godt inntrykk av hvilke arbeidsmiljøutfordringer som oppfattes som viktige i bransjen, og hvilke tiltak virksomhetene eventuelt iverksetter. Det er en fordel å kombinere disse med intervjuer blant ansatte i yrker som oppfattes som særlig utsatte, gitt at det er tid og økonomi til dette i kartleggingen. Dette vil likevel være tid- og ressurskrevende, og det er f.eks. ikke gitt at disse kan intervjues i arbeidstida eller at de nås på arbeidsplassen siden man i noen yrker/bransjer ikke har noen fast arbeidsplass.

*Kvantitative bransjespesifikke studier* er i det senere gjennomført i flere større prosjekter finansiert av Norges Forskningsråd eller gjennom spesielle bevilgninger fra Arbeidsdepartementet (hotellansatte ved NIBR/AFI, ansatte i bemanningsbransjen (ECON/SNF som benyttet ansattelister fra foretak i bransjen), polske arbeidstakere i f.eks. byggebransjen eller renholdbransjen (Fafos Polonia-undersøkelser)). Erfaringene fra disse studiene er at det er krevende å nå disse gruppene og å få en tilfredsstillende svarprosent. Utfordringene er dels praktiske (finne fram til respondentene), dels knyttet til språkproblemer med videre. *Ønsker man slike data må det påregnes tid til planlegging og gjennomføring, og denne typen datainnsamling er også kostbar.* Jo høyere ambisjoner om å nå fram til grupper med ikke-norsk bakgrunn og med lav utdanning, jo vanskeligere og mer tidkrevende vil datainnsamlingen være.

Det finnes også andre kilder til kunnskap om arbeidsmiljø- og arbeidsbetingelser. *Arbeidstilsynet* gjennomfører i overkant av 15 000 tilsyn årlig, og vil derfor ha betydelig kunnskap om arbeidsmiljøutfordringer knyttet til sine tilsyn. Noe av denne kunnskapen

---

<sup>9</sup> [http://www.rff.dk/files/RFF-site/Publikations%20upload/Books/WEB\\_Sort%20arbejde.pdf](http://www.rff.dk/files/RFF-site/Publikations%20upload/Books/WEB_Sort%20arbejde.pdf)

er tilgjengelig i årsmeldinger, men generelt er kunnskapen lite systematisert ut fra bransje/yrke, med unntak av de tilfellene der Arbeidstilsynet oppsummerer større satsninger i form av en «sluttrapport». Vi vil anta at det finnes en god del mer informasjon om bransjerelaterte arbeidsmiljøutfordringer hos Arbeidstilsynet, men at det å finne fram til denne er tidkrevende. Praksisen med at tilsyn i større grad iverksettes ut fra en vurdering av risiko (sannsynligheten for at det er arbeidsmiljøutfordringer), vil Arbeidstilsynets rapporter først og fremst beskrive situasjonen i risikoutsatte bransjer og bedrifter.

De pålegg som gis av Arbeidstilsynet, er systematisert ut fra lovparagraf og forskrift. Disse dataene kan i brukes for å illustrere hvilke typer forhold som påtales i ulike bransjer. Arbeidstilsynet har de senere årene gjennomført en rekke tilsyn innen paralyen sosial dumping. Der ser man nettopp etter den type forhold som er løftet fram i diskusjonen om useriøsitet, blant annet om det er lister over de ansatte, om de har tilfredsstillende arbeidskontrakter osv. For bransjer uten allmenngjorte tariffavtaler vil lønn falle utenfor disse tilsynenes rekkevidde.