

A photograph of a bar interior with a strong red color scheme. The background shows shelves filled with various bottles of alcohol, illuminated by red light. In the foreground, there are several high-top bar stools with black seats and metal frames, also bathed in the red light. The overall atmosphere is modern and vibrant.

Sissel C. Trygstad, Rolf K. Andersen,
Inger Marie Hagen, Kristine Nergaard,
Heidi Nicolaisen og Johan Rød Steen

Arbeidsforhold i utelivsbransjen

Sissel C. Trygstad, Rolf K. Andersen, Inger Marie Hagen,
Kristine Nergaard, Heidi Nicolaisen og Johan Røed Steen

Arbeidsforhold i utelivsbransjen

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0082-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0083-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.no

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Arbeidsforhold i utelivsbransjen.....	19
1.1 Bakgrunn.....	20
1.2 En tredelt bransje?	24
1.3 Metodisk tilnærming av avgrensning	26
1.4 Rapportens oppbygning	32
Kapittel 2 Kunnskapsstatus om arbeidsforhold	35
2.1 Historisk utvikling	36
2.2 Kompetanse og fagbrev	36
2.3 Arbeidsavtaler	38
2.4 Arbeidsinnvandring fra nye EU-land	39
2.5 Partssamarbeid	40
2.6 En utsatt bransje når det gjelder arbeidsmiljø	41
2.7 Tilrettelegging på arbeidsplassen	44
2.8 Autonomi, videreutvikling og relasjoner	45
2.9 Oppsummering.....	49
Kapittel 3 Utelivsbransjen i tall.....	51
3.1 Bedrifts- og foretaksstruktur	51
3.2 Sysselsatte	63
3.3 Kollektive partsforhold og lønn.....	70
3.4 Oppsummering.....	75
Kapittel 4 Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø – sett fra arbeidsgiverne	77
4.1 Regulering av arbeidsvilkår og arbeidsmiljø	77
4.2 Arbeidsgivernes erfaringer og vurderinger.....	80
4.3 Oppsummering.....	95
Kapittel 5 Konkurransforhold i bransjen.....	97
5.1 Endringer over tid.....	97

5.2	Betraktninger om seriøsitet og useriøsitet.....	99
5.3	Erfaringer og vurderinger knyttet til tilsyn og kontroll	104
5.4	Mulige løsninger og virkemidler.....	111
5.5	Oppsummering.....	114
Kapittel 6 Ansattes lønns- og arbeidsvilkår		115
6.1	Ansettelsesforhold, arbeidsavtale og arbeidstid	116
6.2	Organisatoriske arbeidsforhold	122
6.3	Psykososiale arbeidsforhold	123
6.4	Vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet.....	125
6.5	Opplæring i alkoholloven	127
6.6	Useriøsitet.....	129
6.7	Oppsummering	130
Kapittel 7 Samarbeidsklima og arbeidsmiljø		133
7.1	Et forhold preget av gjensidig tillit?	134
7.2	Situasjonen i det daglige	136
7.3	Verneapparatet og samarbeid	142
7.4	Hva vet de om useriøsitet?	146
7.5	Oppsummering.....	150
Kapittel 8 Tilsyn og kontroll		153
8.1	Situasjonen i bransjen sett fra tilsynsmyndighetenes side	154
8.2	Gjennomføring og samarbeid.....	157
8.3	Nye tiltak	170
8.4	Oppsummering	174
Kapittel 9 Indikatorer		175
1	HMS og arbeidsmiljø	176
2	Sykefravær	177
3	Arbeidstid og arbeidsavtaler	178
4	Vold, trusler og seksuell trakassering	179
5	Turnover blant ansatte	180
6	Turnover blant virksomheter.....	181
7	Lønn/overtid/tillegg og kollektive partsforhold.....	181
8	Effekt av tiltak	183
9	Kompetansenivået i bransjen	184
10	Registrerte ulovligheter og useriøsitet	186
Referanser		187

Forord

Utelivsbransjen er med på å gi byer og tettsteder identitet, den bidrar til sosiale treffsteder og er viktig for både trivsel og utvikling i ulike deler av landet vårt. Likevel har utviklingen i deler av utelivsbransjen i lang tid vekket bekymring. I deler av bransjen finner vi useriøse aktører som tilbyr arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som er langt dårligere enn hva som i Norge regnes som anstendige og akseptable. Vi finner eksempler på aktører som systematisk bryter lover og regler, og som skaper vanskelige konkurransevilkår for de mange seriøse virksomhetene som også preger bransjen.

Det er imidlertid ikke enkelt å definere hva som er seriøst og useriøst i en bransje, og det å studere useriositet er svært vanskelig. De som driver i grenseland eller de som systematisk bryter lov- og avtaleverk, søker ikke oppmerksomhet. De har heller ikke interessere i å slippe forskere til. Det er også vanskelig å få de ansatte i tale.

I denne rapporten har vi samlet inn data fra en rekke informanter og kilder ved å bruke ulike metoder. Vi har intervjuet sentrale aktører i bransjen: informanter fra arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgivere, tillitsvalgte, representanter for arbeidsgiverorganisasjonene, og ulike tilsynsmyndigheter som politi, Skatteetaten, Mattilsynet, toll, Arbeidstilsynet, regionale verneombud og de kommunale skjenkemyndighetene. Denne rapporten hadde ikke blitt til hvis ikke informantene velvillig hadde brukt tid på å snakke med oss, ofte i en svært arbeidskrevende hverdag. Tusen takk til dere alle!

Videre har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidstakere i bransjen. Dette arbeidet viste seg særs krevende, og vi retter en stor takk til Andreas Wettre hos Norstat, som hadde hovedansvaret for denne delen av datainnsamlingen. Vi takker også TNS Gallup som lot oss bruke sitt panel, og Fellesforbundet som ga oss muligheter for å trekke ansatte fra medlemsregisteret, og til dere som besvarte spørreundersøkelsen – tusen takk.

Dette prosjektet har vært fulgt av en referansegruppe bestående av av Kjell Morten Aune, Parat, Arve Semb Christophersen, regiondirektør Arbeidstilsynet Sør-Norge, Clas Delp, Fellesforbundet, Jostein Hansen, NHO Reiseliv og Gry Myklebust, Virke. Tusen takk for verdifulle innspill og kommentarer. I tillegg retter vi en stor takk til våre oppdragsgivere i Arbeids- og sosialdepartementet som har finansiert prosjektet. Karina Karterud, Reinert Leirvik og Torkel Sandegren skal ha takk for et veldig godt samarbeid.

Dette prosjektet er resultat av en bredt sammensatt forskergruppe. Beate Sletvold Øistad har gjort en iherdig innsats i å rekruttere informanter. Beate har deltatt i

gjennomføringen av informantintervjuer. Tusen takk! Sol Skinnarland har vært med på utforme kapittel 2 i denne rapporten, og skal ha stor takk for det. Line Eldring og Anne Mette Ødegård har lest og kommentert rapporten. Som vanlig har kommentarene vært treffsikre – dere skal begge ha stor takk for jobben. Vi vil også rette en takk til informasjonsavdelingen ved Fafo som har stått for ferdigstilling av rapporten. De har, som alltid, gjort dette på en grundig og samvittighetsfull måte og med en stor porsjon av tålmodighet!

Selv om flere har bidratt fram til ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner som trekkes, forfatterens ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten. De mange forfatterne har hatt ansvar for ulike deler av rapporten. Kristine Nergaard har vært ansvarlig for kapittel 3, mens Heidi Nicolaisen og Johan Røed Steen har hatt hovedansvar for kapittel 4 og 5. Rolf K. Andersen har vært hovedforfatter for kapittel 6, mens Inger Marie har bidratt sterkt i utformingen av kapittel 8. Sissel C. Trygstad har hatt hovedansvar for de øvrige kapitlene og har ledet arbeidet.

Oslo, januar 2014

Sissel C. Trygstad

Sammendrag

I denne rapporten retter vi blikket mot arbeidsforhold i utelivsbransjen. Med utelivsbransjen menes blant annet restauranter, barer, puber og nattklubber. Utelivsbransjen er med på å gi byer og tettsteder liv og identitet og er viktig for næringsutviklingen. Den bidrar til sysselsetting, ikke minst av unge mennesker. Samtidig er av bransjen preget av utfordringer.

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 natten ble forlenget. I dag preges bransjen av mange små virksomheter og høy turnover. Noe av turnoveren vil skyldes endrede preferanser blant gjestene, noe som gjør at et tidligere populært 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. Likefullt, høy turnover, hyppige eierskifter og konkursryttere omtales som et problem i bransjen. Tilsynsmyndighetene har avdekket brudd på lover og regler, blant annet svart omsetning og svart arbeid. Utfordringene i bransjen er imidlertid ikke av ny dato. Det har i en årrekke vært diskutert hva som kan gjøres for å redusere omfanget av useriøse virksomheter som tilbyr ansatte dårlige lønns- og arbeidsvilkår, og som unndrar hele eller deler av omsetning fra beskatning. I denne rapporten belyser og diskuterer vi bransjens utfordringer med hensyn til arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og sikkerhet i bred forstand.

Kapittel 1

I rapportens første kapittel redegjør vi for undersøkelsens ulike problemstillinger. De to overordnede spørsmålene er:

- Hva utgjør de mest sentrale kjennetegnene ved utelivs- og serveringsbransjen med særlig vekt på arbeidsforhold, og hva kan forklare spesielle utfordringer?
- Hva er de viktigste og mest effektive tiltakene som kan bidra til å forebygge og redusere de beskrevne utfordringene?

Dernest presenterer vi overordnede trekk ved bransjen, vi diskuterer begrepet useriøsitet og etablerer kjennetegn ved tre ulike typer virksomheter: de seriøse, mellomkategorien og de useriøse. Det er enighet mellom ulike aktører i bransjen om at den useriøse delen

skaper utfordringer. Her finnes virksomheter som systematisk bryter lover og regler, og som tilbyr uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Dette påvirker også konkurranse-situasjonen for den seriøse delen av bransjen.

I kapittel 1 presenterer vi også den metodiske tilnærmingen som studien bygger på. Vi har gjennomført kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud, representanter for tilsynsmyndighetene og andre sentrale bransjeaktører. I alt er 79 personer intervjuet. Videre har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i utelivsbransjen, og vi benytter offentlig statistikk for å tegne et bilde av de ansatte og virksomhetene i bransjen over tid. I tillegg har vi sett på pålegg Arbeidstilsynet har gitt etter tilsyn.

Kapittel 2

I dette kapittelet ser vi nærmere på foreliggende undersøkelser der utelivsbransjen er omtalt. Vi er særlig opptatt av forskning og utredning som omhandler lønns- og arbeidsvilkår i bransjen. Kildene som er brukt, dreier seg imidlertid ikke utelukkende om utelivsbransjen, slik vi har avgrenset den, men inkluderer tidvis også ansatte i hoteller og kantiner og cateringvirksomhet.

Historien til hotell- og restaurantarbeiderne har vært preget av tidvis harde fronter mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Svært lange arbeidsdager, trakassering av organiserte arbeidstakere og usaklige oppsigelser har vært gjengangere opp gjennom historien. Videre har stor utskifting av ansatte vært en gjennomgangsmelodi fra «begynnelsen», og slik er det altså ennå.

Den første undersøkelse av arbeidsmiljøet i bransjen ble gjennomført på andre del av 1970-tallet. Undersøkelsen bekreftet at arbeidsforholdene var belastende. En rekke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer ble trukket fram som problematiske, herunder høyt arbeidstempo, ujevn arbeidsbelastning, for liten bemanning, ubekvem arbeidstid, for lav inntekt og dårlige muligheter for personlig utvikling. Mange av de samme problemene finner man igjen i dag.

Arbeidstilsynet, som gjennomfører risikobaserte tilsyn, finner at brudd på arbeidstidsbestemmelsene og manglende arbeidsavtaler, eller svært mangelfulle sådanne, er blant gjengangerne ved uanmeldte tilsyn i bransjen.

Den rødgrønne regjeringen presenterte i mai 2013 sin handlingsplan 3 mot sosial dumping. Utelivsbransjen er blant de bransjene som i den forbindelse trekkes fram som utsatt. Ifølge LOs sommerpatrulje er utelivsbransjen den bransjen hvor det er rapportert flest brudd på arbeidsmiljøloven, og i en undersøkelse gjennomført blant tillitsvalgte i 2010 framgikk det at 44 prosent av tillitsvalgte i hotell og restaurant hadde kjennskap til hva de betraktet som klart uakseptable lønns- og arbeidsforhold blant ansatte. Mange virksomheter i bransjen kjennetegnes av at et (fungerende) partssamarbeid

slik vi kjenner det fra andre deler av norsk arbeidsliv, er fraværende. Flertallet har ikke tariffavtale, og organisasjonsgraden blant ansatte er lav.

Samlet sett opplever flere av de yrkesgruppene vi finner i utelivsbransjen, arbeidsmiljøproblemer som er større enn det andre yrkesgrupper erfarer. Eksempelvis blir det i utelivsbransjen oftere rapportert om faktorer som høyt tempo, manglende kontroll, få muligheter for faglig videreutvikling, urettferdig ledelse og ubehagelige konflikter på arbeidsplassen. Også manglende tilrettelegging er en utfordring. Bransjen har i tillegg et høyt sykefravær.

Kapittel 3

I dette kapittelet beskriver vi utelivsbransjen med utgangspunkt i offentlig statistikk. Vi ser både på virksomhetene (bedrifter og foretak) og arbeidstakerne i bransjen og beskriver situasjonen per i dag og utviklingen over tid. Formålet med en slik drøfting er å løfte fram trekk ved bransjen som vil kunne påvirke arbeidsmiljø og arbeidsbetingelser. Når vi ser på utviklingen i bransjen fra 2001 og framover, finner vi:

- Det har vært en svak nedgang i andel kvinner, men hovedbildet er at bransjen har hatt en ganske stabil kjønnsfordeling over tid.
- Det har ikke vært noen vesentlige endringer i aldersfordeling over tiåret. Høy andel unge arbeidstakere har kjennetegnet utelivsbransjen i et drøyt tiår.
- Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har økt gradvis over det siste tiåret og er fordoblet fra 2001 til 2012. Mange eiere, styreledere og daglige ledere har en innvandringsbakgrunn, og også denne andelen har økt over tid.

I beskrivelsene av utelivsbransjen trekkes det ofte fram at bransjen kjennetegnes av høy gjennomstrømning av arbeidstakere. Dette er forhold som påvirker arbeidsplassene og arbeidsorganiseringen, arbeidsgivers bemanningsstrategier og for eksempel hvor lett eller vanskelig det er for fagforeningene å rekruttere medlemmer. Vi ser på rekruttering og gjennomstrømning ved hjelp av registerbaserte tall og ser på hvordan arbeidstakerne beveger seg mellom virksomheter og posisjoner i arbeidslivet over ett år, to år og tre år:

- Utelivsbransjen har flere ferske arbeidstakere enn arbeidsmarkedet sett under ett. Av dem som ikke var sysselsatt hos arbeidsgiver ett år tidligere (23 prosent), var den største gruppen i utdanning eller så unge at de ikke fanges opp av statistikken. Mange kommer dermed inn i utelivsbransjen rett fra skolegang og med lite yrkeserfaring. Men bransjen rekrutterer også oftere enn andre bransjer personer som ikke var i arbeidsmarkedet, enten fordi de er nye i landet, eller av andre årsaker.
- Bransjen har også langt flere som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver i betydningen at de ikke var registrert som sysselsatt i virksomheten ett år tidligere.

- Bransjen har høye turnover-rater blant arbeidstakerne. Kun halvparten av de ansatte gjenfinnes hos samme arbeidsgiver etter tolv måneder, og etter tre år har tre av fire forlatt arbeidsplassen. Noen har gått til andre jobber i utelivsbransjen, men langt flere har gått til andre bransjer.

Overnatting og servering er blant de bransjene i norsk arbeidsliv med lavest organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Også på arbeidsgiversiden finnes mange uorganiserte virksomheter, og mange av de arbeidsgiverorganiserte virksomhetene har ikke tariffavtale. Tariffavtaledekningen er lav, noe som betyr at flertallet av arbeidsplassene verken har tariffavtale eller tillitsvalgt. Hotellene, inkludert serveringsstedene i disse, har høyere organisasjonsgrad, men det som særlig skiller hotellene fra utelivsbransjen, er at tariffavtaledekningen er høyere i hotellene.

Kapittel 4

I dette kapittelet vender vi oss mot arbeidsgiverne i utelivsbransjen. De har et hovedansvar for at reglene for et godt arbeidsmiljø og seriøs drift følges, men også verneombud og tillitsvalgte er viktige aktører. Vi beskriver og drøfter arbeidsgivernes synspunkter og praksis med utgangspunkt i strukturerte intervjuer med 39 arbeidsgivere i norsk utelivsbransje. Vi starter med å kort redegjøre for rammeverket som regulerer arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og HMS i utelivsbransjen. Deretter retter vi blikket mot arbeidsgivernes erfaringer, praksis og vurderinger knyttet til bemanning, arbeidsplaner, arbeidsavtaler, arbeidstid, lønn, rekruttering, kompetansebehov, arbeidsmiljø og HMS. Arbeidsgiverne som er intervjuet, kommer i hovedsak fra den delen av bransjen som betraktes som mest seriøs. I kapittelet framgår det at:

- Bransjen preges av tre typer ansettelsesforhold: faste, midlertidige og ekstravakter. Alle de tre formene finnes i stort omfang i utelivsbransjen. Ekstravakter er ofte studenter.
- Det er vanlig å inngå arbeidsavtaler med fast ansatte og midlertidig ansatte, men mer uvanlig med ekstravakter.
- De fleste setter opp arbeidsplanen minst to uker før den iverksettes. Det er ganske vanlig at de ansatte spiller inn arbeidstidsønsker før planen legges, det vises til at det er små virksomheter med en tett dialog.
- Det ser ut til å være et relativt stort omfang av kort deltid i utelivsbransjen. Dette forklares trolig av den store gruppen studenter som ikke har jobben i utelivsbransjen som sin hovedaktivitet.
- Mange har arbeidstidsordninger som innebærer kveld, natt og helg og faller inn under bestemmelsene om redusert arbeidstid på grunn av skift/turnus. Men svært

få ansatte får kortere ukentlig arbeidstid selv om de trolig skulle hatt det ifølge regler i lov og avtale.

- En god del av arbeidsgiverne synes det er vanskelig å forholde seg til arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. De gir uttrykk for at det er vanskelig å bemanne hele åpningstiden i pakt med reglene uten at det blir for kostbart (mer personale er fordyrende). De opplever også at loven er til hinder for sesongarbeidere som vil jobbe mye i sommer- eller vinterhalvåret.
- Lønnsnivået i tariffavtalen er normgivende for mange av dem vi intervjuet. Lavere lønn praktiseres nok også i stort omfang. Det ser også ut til å være en ganske alminnelig praksis å betale en «flat lønn» litt over tariff og at man derved kompenserer for lang og ubekvem arbeidstid. Blant dem som praktiserer tillegg, ser det ut til at overtidsbetaling er minst utbredt, helge- og nattillegg noe mer utbredt. Tillegg for «røde dager» er mest vanlig.
- Når det gjelder kompetanse, er storparten av arbeidskraften ufaglært, særlig gjelder det serveringspersonalet. Kokker har oftere fagbrev, og arbeidsgiverne opplever det da også som vanskeligere å rekruttere nok kokker.
- Arbeidstid peker seg ut som den største arbeidsmiljøutfordringen.
- Pauser ser ut til å være et problem. Flere nevner at det er vanskelig å få avviklet pauser fordi det er få på jobb og travelt mye av tiden.
- Av andre arbeidsmiljøproblemer nevnes stress, fysiske belastninger, krevende gjester og rus.
- Når det gjelder systematisk HMS-arbeid, så ser det ut til at arbeidsgiverne i stor grad er klar over hvilke krav som stilles til dem, men at praksis varierer litt. De fleste oppgir at de har verneombud, og så å si alle har tegnet yrkesskadeforsikring for sine ansatte. Et ikke ubetydelig mindretall mangler bedriftshelsetjeneste, noe de etter loven skal ha. Mange sier at de har skriftlige handlingsplaner for HMS, men inntrykket er at dette i mange tilfeller er «noe som står i en perm» og ikke aktivt følges opp.
- Kun sju av virksomhetene hadde tariffavtale, men andelen som oppga å ha tillitsvalgt, var høyere. Et flertall hadde verken tariffavtale eller tillitsvalgt. Det ser ut til at store restaurantvirksomheter driver mer «etter boka» enn små restauranter, barer og kafeer.

Kapittel 5

Hvordan opplever arbeidsgivere i utelivsbransjen konkurranseforholdene, og hvilke betraktninger gjør de seg om forekomsten av useriøsitet i bransjen? Dette er sentrale spørsmål i dette kapittelet, og vi undersøker hva arbeidsgiverne mener preger utviklingen over tid, hvilke erfaringer de har med tilsyn og kontroll, og hvilke tiltak arbeidsgiverne mener er effektive for å øke seriøsiteten i bransjen. Informantene er de samme 39 arbeidsgiverne som i kapittel 4. Sentrale funn er:

- Konkurransesituasjonen oppleves som tøffere enn for bare få år siden av bedriftene i bransjen. Bortfall av skjenketak i mange kommuner, en lav terskel for nyetableringer og opplevd økende konkurranse fra useriøse aktører trekkes fram som viktige forklaringsfaktorer.
- Også etablerte serveringssteder opplever at de befinner seg i et presset marked med lave marginer. Samtidig er nordmenn i større grad enn før kjøpesterke og kvalitetsbevisste kunder, og mange av bedriftene oppgir at de konkurrerer på kvalitet framfor pris.
- Utbredt useriøsitet er et velkjent problem blant aktørene i bransjen. Utnytting av arbeidskraft, svart arbeid og andre skatteunndragelser er ifølge våre informanter de vanligste formene for useriøsitet, og dette forekommer hyppig. Også omsetning av smuglervarer, konkursrytteri og generelt uordnede forhold hevdes å være relativt alminnelig, og mange av arbeidsgiverne kjenner til konkrete tilfeller av useriøsitet hos konkurrenter.
- Informantene er delte i synet på Arbeidstilsynet: Mange er positive til Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, men flere etterlyser økt samarbeid, veiledning og dialog.
- Kommunale skjenkekontroller oppleves som tilstrekkelig hyppige. Flere er derimot kritiske til kompetansenivået hos kontrollørene og frykter vilkårlige utslag av et strengt regelverk med mye rom for skjønn. Dette gir ifølge enkelte ustabile rammevilkår.
- Tilsyn virker. Alle de 39 informantene mener at økt tilsyn og kontroll fra de ulike etatene vil være de mest effektive tiltakene mot useriøsitet, forutsatt at tilsynsarbeidet også holder høy kvalitet og kontrollørene har tilstrekkelig kompetanse.
- Utfasing av kontant betaling, innføring av smilefjesordning og innføring av lovbestemt minstelønn er tiltak mange informantene våre har tro på at vil ha stor virkning. Allmenngjøring av tariffavtalen og id-kort for ansatte har arbeidsgiverne derimot liten tro på som egnede tiltak mot useriøsitet i bransjen.

Kapittel 6

I dette kapitlet ser vi nærmere på dem som jobber i utelivsbransjen. Vi er opptatt av lønns- og arbeidsvilkår i vid forstand. Vi tar utgangspunkt i vår egen spørreundersøkelse blant ansatte i bransjen som omfatter drøye 800 personer. Blant temaene er ansettelse og arbeidsavtale, arbeidstid, arbeidsmiljø og trivsel, trakassering, vold og trusler og kjennskap til useriøsitet. Innledningsvis ser vi på ansettelse og arbeidskontrakter:

- Andelen fast ansatte i utvalget er 70 prosent. Flesteparten av dem som sier at de er midlertidig ansatt, oppgir at de er ekstrahjelper, det er også et visst innslag av vikarer og sesongansatte.
- 90 prosent oppgir at de har en skriftlig arbeidsavtale. Selv om et klart flertall av arbeidstakerne har en slik avtale, slik arbeidsmiljøloven også krever, gir det det likevel en viss grunn til bekymring at såpass mange som 10 prosent forteller at de ikke har arbeidsavtale.
- Det er ikke uvanlig med arbeidsavtaler uten avtalt arbeidstid per uke eller per måned, 30 prosent oppgir at de ikke har dette. Andelen er særlig høy blant dem som er ekstrahjelper.

I vår andre problemstilling er vi opptatt av hvilke arbeidstidsordninger de ansatte har, og hvordan arbeidstid ut over dagtid kompenseres.

- 79 prosent av de ansatte jobber om kvelden/natten eller i tilknytning til helger og på helligdager.
- Av dem som oppgir at de er omfattet av tariffavtale, er det totalt 40 prosent som sier at de ikke får tillegg for arbeid om kvelden, natten, på søn- og helligdager til tross for at de skulle hatt dette i henhold til tariffavtalen.
- Av dem som arbeider overtid, oppgir 45 prosent at de ikke får tillegg for dette.

Dernest ser vi nærmere på de psykososiale og organisatoriske arbeidsforholdene. Vi finner at:

- Tre av fire er helt eller ganske enige i at de har et godt sosialt arbeidsmiljø.
- Innflytelsen over egne arbeidsoppgaver oppleves som høy.
- Kun 10 prosent er helt enige i at utviklingsmulighetene i arbeidet er gode, mens 13 prosent er helt uenige.
- Utelivsnæringen er preget av at mange må arbeide i et høyt tempo med begrensede muligheter til å ta pauser ved behov.

- 41 prosent opplever at arbeidet er lagt opp på en slik måte at de ikke kan ha en dårlig dag på jobben uten at det skaper problemer for dem selv eller andre.

Et nært beslektet tema er om de ansatte i utelivsnæringen er eksponert for vold, trusler og seksuell trakassering. Våre data viser at:

- Totalt oppgir 26 prosent at de i løpet av de siste tolv månedene har opplevd ett eller flere av disse forholdene: vold, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Det først og fremst kunder som utsetter de ansatte for disse forholdene. Samtidig er det en betydelig andel blant dem som er blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, som svarer at dette har vært fra kollegaer. Det er også en høy andel av dem som har blitt utsatt for trusler, som oppgir at dette har kommet fra ledere.

I den femte problemstillingen spør vi om ansatte som jobber med skjenking av alkoholholdige drikker, har fått opplæring:

- Nær en av fire av dem som jobber med alkoholservering, har ikke fått den opplæringen de skal ha i henhold til alkoholloven.
- Knappt halvparten oppgir at de kjenner godt til regelverket om «internkontroll etter» alkoholloven. 38 prosent svarer at de har hørt om det, mens 13 prosent oppgir at de aldri har hørt om dette.

Den sjettede og siste problemstillingen avdekker ansattes erfaringer med useriøsitet. Det framgår at:

- 19 prosent har selv opplevd eller har kollegaer som har opplevd å få oppsigelse på dagen.
- 17 prosent har selv opplevd eller har kollegaer som har opplevd at det jukses med omsetningen, og at det lønnes svart.
- Det er kun en liten andel som oppgir at de har opplevd klare ulovligheter selv.

Kapittel 7

Hva preger forholdet mellom partene sett fra tillitsvalgtes ståsted? Utelivsbransjen er preget av svake kollektive partsrelasjoner. Andelen organiserte på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er langt lavere enn i arbeidslivet for øvrig, noe som selvsagt påvirker tariffavtaledekningen. Kapittelet baserer seg på ulike spørreundersøkelser, inkludert undersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen, og intervjuer med tillitsvalgte og verneombud. Sentrale funn er:

- Partsforholdet lokalt framstår som variabelt. Vi finner eksempler på virksomheter

med faste og formaliserte møteplasser, mens vi også har tillitsvalgte som forteller at det ikke er noen faste møter mellom ledelsen og tillitsvalgte.

- Antall saker og type saker har en sammenheng med det generelle partsforholdet. Der forholdet er bra, er også antall saker færre og de lar seg lettere løse. I virksomheter der partsforholdet beskrives som utfordrende av tillitsvalgte, er saker knyttet til feil lønnsutbetaling en gjenganger.
- Tillitsvalgte har også utfordringer med å få overtidsbetaling, med manglende vernearbeid og problemer i det psykososiale arbeidsmiljøet.
- En spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere viser at innen hotell og restaurant vurderer ledere forholdet mellom ansatte og tillitsvalgte og ledere som langt bedre enn det arbeidstakere uten lederfunksjon gjør.

Spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen avdekker utfordringer knyttet til vernetjeneste og bedriftshelsetjeneste:

- 35 prosent av de ansatte i bedrifter med ti eller flere ansatte svarer at det enten ikke er eller at de ikke er sikre på om det er et verneombud på sin arbeidsplass.
- Halvparten av dem med verneombud oppgir at det enten ikke er gjennomført vernerunde siste tolv måneder, eller at de ikke er sikre på om det er gjennomført vernerunder.
- 37 prosent av de ansatte oppgir at deres virksomhet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. 20 prosent svarer benektende på spørsmålet. Det mest slående er imidlertid at hele 43 prosent svarer «ikke sikker».

Samlet sett vil vi hevde at verneombudsrollen er altfor svakt forankret i utelivsnæringen, og at den lovpålagte tilknytningen til en bedriftshelsetjeneste har et vesentlig forbedringspotensial. Intervjuer blant tillitsvalgte viser at disse rapporterer om følgende forhold:

- Gjengangersaker som tillitsvalgte på avdelingsnivå får på sitt bord, er brudd på arbeidstidsbestemmelsene, en økende andel midlertidig ansatte og høyt arbeidspress.
- Det er særlig tillitsvalgte på avdelingsnivå i de store byene som har kjennskap til useriøse virksomheter. Flere viser til en overrepresentasjon blant arbeidsgivere som ikke er etnisk norske.
- De ansatte som utnyttes grovt, har manglende kunnskap om sine rettigheter og dårlige norskkunnskaper. Noen mangler oppholds- eller arbeidstillatelse.
- Utviklingen særlig i Oslo siden 1990-tallet vekker bekymring blant tillitsvalgte. Overetablering, svart omsetning, svart arbeid og smugling er kjente fenomener.

Kapittel 8

Blant sentrale aktører i utelivsbransjen påpekes det at det ikke nødvendigvis er manglende lover og regler som er det store problemet, det er snarere etterlevelsen. I den forbindelse er tilsynsmyndighetenes innsats overfor bransjen viktig, og i dette kapitlet retter vi blikket mot tilsyn og kontroll. De siste årene har det blitt igangsatt fellestiltak på tvers av etater for å samordne innsatsen, samtidig som de enkelte etatene utfører egne kontroller. Vi undersøker hvordan tilsynsmyndighetene vurderer situasjonen i bransjen, hvordan tilsyn og kontroll foregår, og om tilsynsmyndighetene har tilstrekkelig med tiltak. Oppsummert finner vi:

- Det er en samstemt oppfatning om at en stor del av utelivsbransjen opererer i gråsonen eller utenfor lover og regler. Bruddene er mange og dekker alle områder de ulike tilsynene har ansvar for. Situasjonen er fortsatt under kontroll, men særlig i Oslo er utfordringene store.
- I perioden 2009 til 2012 er det gitt reaksjoner i 70 prosent av Arbeidstilsynets tilsyn i utelivsbransjen, og reaksjonsandelen er ganske stabil over tid.
- Eierskifter og konkurser betraktes som alvorlige problemområder. Utfordringen er å kunne «ta» gjengangerne samtidig som de seriøse skal kunne drive effektivt.
- Felleskontroller er det viktigste redskapet. Oslo har kommet lengst på dette området, men flere andre steder er i gang. Det synes å være et potensial for å systematisere og formalisere krav og retningslinjer knyttet til felleskontroller.
- Etatene samarbeider godt, og alle framhever at de har et godt forhold til politiet.
- «God vandel» er en forutsetning for å kunne få skjenkebevilling. Det synes å være et potensial i å «automatisere» meldinger knyttet til vandel slik at skjenkekontoret kan bruke sine sanksjonsmuligheter.
- Nye tiltak ønskes velkomne, men det understrekes sterkt at dette er et komplekst område, og at ingen enkeltløsning vil være tilstrekkelig.
- I hovedsak er man fornøyd med sanksjonsmulighetene, frustrasjonen ligger i at det er svært arbeidskrevende å kunne bruke dem på grunn av bevisbyrde og kompleksitet.
- Ønske om nye sanksjoner synes å være noe større i Arbeidstilsynet og blant de regionale verneombudene.
- Det synes å være et potensial i å samordne registre og etablere «varsellamper» (eksempelvis forholdet mellom husleie og omsetning).

Kapittel 9

I rapportens siste kapittel presenterer vi sentrale funn og våre forslag til indikatorer. Disse er tenkt som målepunkter på en utvikling i utelivsbransjen. Mens noen indikatorer er knyttet til reelle lovbrudd, der endringens retning vil være lite diskutabel, vil andre indikatorer kanskje være vanskeligere å tolke. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i 1) strukturerte intervjuer med arbeidsgivere, 2) kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud og tilsynsmyndigheter og av 3) data fra spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen. Samtidig foreslår vi også ytterligere noen indikatorer som ikke springer ut av vårt datamateriale, men der data vil være tilgjengelige i ulike registre. Herunder blant annet indikatorer som er utarbeidet av NOA.

Kapittel 1 Arbeidsforhold i utelivsbransjen

Utelivsbransjen er mangslungen. Den rommer alt fra tradisjonsrike spisesteder, gourmetrestauranter og kafeer til barer, nattklubber og puber. Utelivsbransjen er særlig tilstedeværende i sentrale strøk, og den urbane befolkning bruker mer penger på serveringstjenester enn man gjør i resten av landet. Statistikk fra SSB viser at en husholdning i storbyene (Oslo, Bergen og Trondheim) bruker omtrent dobbelt så mye penger på næringen som det en husholdning på landet gjør. I byene benytter også næringslivet serveringstilbudene i større grad enn i spredtbygde strøk. Dette gir selvsagt utslag på antall utesteder og på sysselsettingsstatistikken. Samtidig er bransjen også viktig i utviklingen av turistnæringen i mindre sentrale strøk av landet. I denne rapporten retter vi blikket mot de mange virksomhetene i bransjen og mot dem som har sitt daglige arbeid der. Vi belyser bransjens utfordringer med hensyn til arbeidsmiljø og sikkerhet i bred forstand.¹

I rapporten diskuterer vi to overordnede problemstillinger:

- Hva utgjør de mest sentrale kjennetegnene ved utelivs- og serveringsbransjen med særlig vekt på arbeidsforhold, og hva kan forklare spesielle utfordringer?
- Hva er de viktigste og mest effektive tiltakene som kan bidra til å forebygge og redusere de beskrevne utfordringene?

Vårt oppdrag har vært å framskaffe et godt kunnskapsgrunnlag til bruk i den videre utformingen av bransjeprogrammet for utelivs- og serveringsbransjen. Det var ved lønnsoppgjøret i 2010 at partene enige ble om å be regjeringen om bistand til et treparts bransjeprogram for å sikre et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Først ut var renholdsbransjen, men også transport og uteliv ble løftet fram som bransjer med behov for ekstra innsats.

¹ Som vi kommer tilbake til seinere i kapitlet, er utelivsbransjen definert som drift av restauranter, kafeer, gatekjøkken, puber og barer ellers (NACE 56.1 og 56.3).

1.1 Bakgrunn

På 1980-tallet var det en kraftig vekst i antall utesteder. Bransjen preges i dag av mange små virksomheter. Videre etableres og nedlegges en stor andel virksomheter årlig. Disse trekkene finner vi også igjen i andre europeiske land. En undersøkelse i det som omtales som «hotels, restaurants and catering» (HORECA-sektoren) viser at særlig innen restaurant-, pub- og kafevirksomhet har den store majoriteten av virksomheter færre enn ti ansatte. Og i Tyskland blir hver fjerde virksomhet innenfor hoteller, restauranter og catering nedlagt årlig (EU-OSHA 2008:156).

Den store turnoveren i Norge har sammenheng med flere forhold. Endrede preferanser blant gjestene kan være én forklaring. Et tidligere populært konsept kan miste sin relevans og dermed sitt kundegrunnlag. 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. Som vi kommer tilbake til i kapittel 3, påvirket finanskrisa i 2008 og 2009 blant annet antall sysselsatte og antall virksomheter i utelivsbransjen. Men dette alene forklarer ikke all ustabilitet. Deler av bransjen sliter med et dårlig rykte og det har i en årrekke vært diskutert hva som kan gjøres for å redusere omfanget av useriøs virksomhet (Berntsen 2010).

Et historisk tilbakeblikk

Inntil innføringen av «Bevertloven» i 1917 var det fritt fram å starte og drive overnattings- og serveringssteder i Norge. Da ble det innført «bevillingsplikt for den som ville gjøre seg næring av å drive herberge eller bevertningssted innenfor en kommune».² I 1936 trådte så «hotellloven» i kraft. Hensikten var å høyne kvaliteten ved de virksomhetene som hadde særlig betydning for turisttrafikken, og da spesielt for utenlandske turister. For å kunne drive som «hotell», måtte man nå ha en spesiell kommunal hotellbevilling. Betingelsene for å få slik bevilling var at drift, utstyr og bygninger tilfredsstilte visse kvalitetskrav og var godkjent av departementet. Bestyreren måtte ha hotellfagbrev utstedt av departementet.

Hotelloven av 5. april 1957 nr 3, som trådte i kraft 1. juli 1958, medførte en bevillingsplikt for alle herberger og bevertningssteder. Hensikten var igjen å heve standarden, ikke bare for hoteller med utenlandsk turisttrafikk, men for hele reiselivsnæringen. Den offentlige klassifiseringen ble utvidet til også å omfatte bruk av betegnelsen «restaurant», og i kommuner der det var særskilt bestemt, også betegnelsen «pensjonat». Loven og de tilhørende forskrifter stilte strengere krav til utstyr, drift og ledelse for bedriftene. Det ble også gitt detaljerte regler om fagbrev og opplæring. Hoteller

² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/regpubl/otprp/19961997/otprp-nr-55-1996-97-/3.html?id=158630>

kunne bare drives under navn som var godkjente av departementet. Hotellbevilling ble utstedt til innehaveren. Bestyreren, enten det var innehaveren eller en annen, måtte ha hotellbrev. Tilsvarende gjaldt for restauranter. Hotell- og restaurantbevilling var ikke tidsbegrenset, i motsetning til herberge- og serveringsbevilling.

Ved lovrevisjonen i 1983 ble det foretatt en omfattende deregulering og avbyråkratisering. Det ble blant annet ikke lenger stilt krav om fagbrev. Begrunnelsen var at bestemmelser om helse og hygiene, arbeidsmiljø, brannvern og bygningsmessige hensyn var blitt samordnet med den generelle lovgivning på området. Det ble i høringsrunden stilt spørsmål ved om lovregulering av denne bransjen i det hele tatt var nødvendig. Nærings- og fiskeridepartementet mente imidlertid at forholdene ikke lå til rette for en full avvikling av reguleringene.

I 1990 ble det regjeringsoppnevnte Næringslovutvalget nedsatt, hvis mandat var å «gjennomgå den lovgivning som innvirker på mulighetene for næringsutvikling, og å fremme forslag til forenklinger og andre endringer som kan stimulere til økt næringsaktivitet».³ Målet var å få på plass et regelverk som skulle tilrettelegge for økt effektivitet og produktivitet og bedret konkurransevne. Utvalget konkluderte blant annet med at hotellloven og dens bevillingssystem burde avvikles. Politiets adgang til å stenge en bedrift skulle, etter utvalgets mening, opprettholdes.

Etter at Næringslovutvalget hadde kommet med sin innstilling, kom det stadig flere rapporter om innslag av useriøs drift i deler av bransjen. Daværende Nærings- og energidepartement nedsatte en arbeidsgruppe – omtalt som Restaurantgruppen – som blant annet skulle kartlegge kriminaliteten i bransjen. Deres rapport avdekket betydelige problemer og at lover, regler og kontrollmyndigheter ikke klarte å demme opp for en uheldig utvikling:

«Slik forholdene har utviklet seg, står hele bransjen i ferd med å få et dårlig renommé, og det er fare for konkurransevidning i favør av den useriøse delen av bransjen».⁴

Utvalget pekte på brudd på regnskapsregler, skatteregler, manglende betaling av arbeidsgiveravgift, samt brudd på arbeidsmiljøloven og alkoholloven. Næringslovutvalget fikk et nytt mandat i 1993 og skulle da komme med forslag til tiltak mot dårlig forretningsmoral og kriminalitet i næringslivet generelt, og her skulle de være særlig oppmerksomme på overnattings- og serveringsbransjen. Det ble blant annet påpekt et behov for bedre samordning av etatenes kontrolloppgaver og muligheter for å utveksle informasjon om brudd på regelverket. Næringslovutvalget foreslo også å utrede en mer aktiv bruk av bevillingsinndragning. Nærings- og energidepartementet oppnevnte i januar 1995 et utvalg for å revidere hotellloven. Utvalget avga i 1996 sin

³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/regpubl/otprp/19961997/otprp-nr-55-1996-97-/2/1.html?id=428582>

⁴ Ibid.

rapport *Ny serveringslov*. Her ble det blant annet foreslått at for å få bevillingstillatelse av kommunen måtte alle vilkår som loven stiller, være oppfylt. Dersom vilkårene ikke lenger var oppfylt, skulle kommunen trekke tillatelsen tilbake. Forslaget kom inn i lov om serveringsvirksomhet (serveringsloven).⁵ Serveringsloven erstattet hotelloven ved inngangen til 1998.

Dagens situasjonsbilde og utfordringer i bransjen

Antallet skjenkebevillinger har tredoblet seg fra 1980 og fram til i dag.⁶ Åpningstidene er også betydelig utvidet. I «Handlingsplan mot økonomisk kriminalitet» fra 1995 var restaurantbransjen blant de fem bransjene der regjeringen mente det var et stort omfang av økonomisk kriminalitet og et særlig behov for økt kontroll. Denne konklusjonen ble gjentatt i en ny handlingsplan i 2000 (Axelsen 2001).

I 2011 var det 50 557 sysselsatte i «restaurant og bar» fordelt på 6626 foretak, der mange er små. I alt hadde 79 prosent av foretakene under ti sysselsatte (kapittel 3). I perioden 2000 til 2010 økte antall kommunale skjenkebevillinger markant (Virke 2012:11). Likevel har ikke omsetningen i bransjen økt i samme takt, noe som blant annet må ses i sammenheng med en høy turnover blant virksomhetene. Dersom vi ser på nyetablerte virksomheter i restaurantbransjen og undersøker hvor mange som klarer seg over en periode, viser det seg at bare 30 prosent av virksomhetene gjenfinnes i statistikken etter fem år. Fjose og medforfattere (2012) viser videre at verdiskapingen per ansatt i bransjen er vesentlig lavere enn snittet for norsk fastlandsnæringsliv, som ligger på om lag 1 million kroner per ansatt, mens det er 300 000 kroner i utelivsbransjen. Det er flere grunner til at verdiskapingen per ansatt er lavere enn det snittet er ellers for de ansatte i norsk næringsliv. Blant annet er utdannings- og spesialiseringsnivået lavere, samtidig som andelen som arbeider deltid er betydelig høyere enn snittet for alle bransjer. Som vi omtaler i kapittel 3, er dette blant annet et resultat av at bransjen sysselsetter svært mange unge – omtrent halvparten av arbeidstakerne er under 25 år. En annen grunn kan være at en ukjent andel inntekter unndras beskatning.

Bransjen er arbeidsintensiv, noe som gjør at kravene til oppstartskostnader er lavere enn i mange andre næringer. En stor del av kostnadene er knyttet til lønn og sosiale utgifter. Det kreves begrensede investeringer for å starte opp en bedrift, og kravene til forkunnskaper og formell kompetanse hos de ansatte er lave. Det er imidlertid krav knyttet til vandel for å få skjenkebevilling, og alle serveringssteder må ha en daglig

⁵ LOV 1997-06-13 nr 55.

⁶ Ifølge Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) har det siden 80-tallet vært en tredobling av antall skjenkebevillinger i norske kommuner (Skjælaaen 2012). Selv om veksten har flatet ut de siste årene, har det vært en vedvarende økning til langt ut på 2000-tallet. Stadig flere av bevillingene (85 prosent i 2010) gir anledning til å skjenke brennevin. I 1980 gjaldt dette kun en firedel av bevillingene.

leder eller styrer med bestått etablererprøve. Etablererprøven er en flervalgsprøve der serveringsstedets styrer eller daglig leder må kunne vise til dokumentert kunnskap om «økonomistyring og lovgivning av betydning for drift av serveringssteder, herunder serveringsloven, skatte- og avgiftslovgivningen, regnskapslovgivningen, konkurslovgivningen, arbeidsmiljølovgivningen og alkoholloven.»⁷ I tillegg må den som søker om å bli godkjent som daglig leder / styrer eller stedfortreder ved steder med salgs-/skjenkebevilling også ha bestått kunnskapsprøven for å dokumentere nødvendig kunnskap om alkohollovgivningen. Det er kommunene som er ansvarlige for å avholde og rette etablererprøven- og kunnskapsprøven. En bestått prøve har gyldighet uten tidsbegrensning i alle landets kommuner.

De lave oppstartskostnadene og beskjedne krav til formell kompetanse har både positive og negative sider. Det er positivt at det å starte opp en bedrift er forholdsvis enkelt. Dette bidrar til å lage karriereveier for ansatte i bransjen, samtidig som det gir nye arbeidsplasser og verdiskaping i lokalmiljøene. Det er imidlertid negativt når de lave oppstartskostnadene trekker til seg mennesker som oppretter en bedrift for å tjene raske penger, ofte ved å operere utenfor lovverket, og som ansetter arbeidstakere på vilkår som strider mot det vi regner som akseptabelt i Norge. Ryktet som en useriøs aktør kan omgås ved å starte opp et nytt firma under et annet navn.

En bransje med utfordringer knyttet til arbeidsmiljø

I dette prosjektet retter vi særskilt blikket mot arbeidsforholdene i utelivsbransjen. Gjennomstrømmingen av ansatte er høy i restaurantbransjen – og langt høyere her enn i hotellbransjen. Vi finner at halvparten av de ansatte har mindre enn ett års ansiennitet i virksomheten (Berge et al. 2013, se også kapittel 3 i denne rapporten). Dette skaper utfordringer for arbeidsgivere, fagforeninger og kolleger. I en spørreundersøkelse blant ansatte på hoteller i Oslo-området finner Jordhus-Lier og medforfattere (2011) at fire av ti innen servering er hel- eller deltidsstudenter (ibid.:361). Berge og medforfattere (2013) viser at 33 prosent av alle arbeidstakere i utelivsbransjen er under utdanning (ibid.:62). Når en stor andel arbeidstakere har et kortsiktig perspektiv på arbeidsforholdet, innebærer det som regel at de har mindre interesse av å organisere seg eller engasjere seg i arbeidsplassen på ulike måter.

Utelivsbransjen er preget av lav organisasjonsgrad på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og mange jobber i virksomheter uten tariffavtale. Bransjen har dessuten særlige utfordringer når det gjelder arbeidsmiljø og helse, og de ansatte har større arbeidsrelaterte helseproblemer enn de fleste andre arbeidstakere (NOA 2011:225). Dette er imidlertid ikke et særnorsk fenomen. En studie av arbeidsmiljøet innen ulike bransjer i europeiske land, viser at hotell- og restaurantbransjen er blant dem med størst utfordringer når det gjelder arbeidsbetingelser (Jettinghoff & Houtman 2009:11-12).

⁷ <http://snl.no/etablererpr%C3%B8ve>

Videre er lav organisasjonsgrad og svake kollektive partsforhold kjennetegn ved bransjen også internasjonalt (Eurofound 2011:26-27).

Oppdragsgiver ønsker i dette prosjektet en kartlegging av arbeidsmiljø og sikkerhet i bred forstand. Dette handler om fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. NOA (2011) har med utgangspunkt i data fra SSBs levekårsundersøkelse 2009 analysert ulike sider ved arbeidsmiljøet for ulike yrkesgrupper. Når det gjelder servicepersonell – der ansatte i hotell og restaurant inngår – viser analysene at disse opplever større arbeidsmiljøbelastninger enn andre. Dette kommer vi nærmere inn på i kapittel 2.

1.2 En tredelt bransje?

I tilstandsrapporten *Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv* (Meld. St. 29 (2010-2011)) står det følgende å lese:

«Tilstandsrapporten identifiserer [...] utfordringar som er viktige både for enkeltmenneske og for samfunnet: – Enkelte bransjar, til dømes reinhaldsbransjen og restaurantbransjen, er prega av mange useriøse verksemdar og sosial dumping.» (s. 15)

I begrunnelsen for økt innsats innenfor utelivsbransjen (eller det som omtales som restaurantbransjen i meldingen) trekkes utfordringene knyttet til useriøse aktører fram. I diskusjonen om useriøse virksomheter er lønn, arbeidstid, helse, miljø og sikkerhet, skatter og avgifter, arbeidsavtaler viktige områder. Begrepene «useriøsitet» og «sosial dumping» opptrer ofte i tospann. Innholdet i disse begrepene kan det være ulike oppfatninger om og det finnes ingen fasttømrede definisjoner.⁸

I konsekvensutredningen «Et kontantfritt reiseliv» som NHO Reiseliv utførte i 2013,⁹ skilles det mellom «sort» og «hvit» omsetning og virksomhet. Skillet mellom en seriøs og en useriøs del tar først og fremst utgangspunkt i hvorvidt aktøren rapporterer alle inntekter til myndighetene for beskatning, men også i hvorvidt arbeidsforhold, inklusiv arbeidsgiveravgift, samt andre forhold knyttet til forretningsdrift er «på rett side» av de lover og regler som gjelder for nærings- og arbeidslivet generelt og for utelivsbransjen spesielt. Bevisste brudd på – eller manglende rutiner knyttet til

⁸ Useriøs virksomhet kobles gjerne også til begrepet «sosial dumping», et begrep som i hovedsak er brukt i forbindelse med arbeidsinnvandrere fra de nye EU/EØS-landene. Brudd på HMS-regelverket, inklusive regler om arbeidstid og boforhold, samt uakseptable lønnsvilkår, har vært essensen i myndighetens definisjon på sosial dumping (Eldring et al. 2011).

⁹ (<http://www.nhoreiseliv.no/wp-content/uploads/2013/05/Kontantfritt-Reiseliv.pdf>)

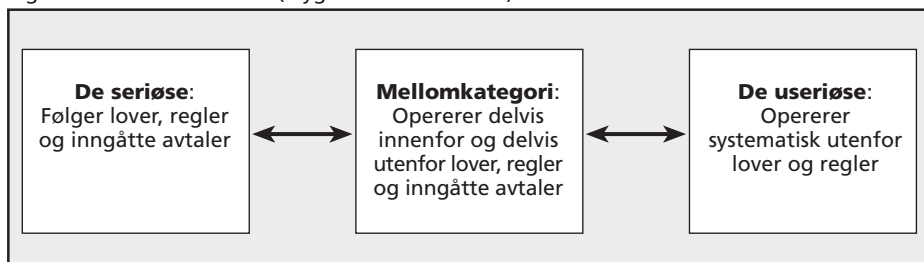
overholdelse av – lover og regler som gjelder for serveringsvirksomheter, angir om en virksomhet kan betegnes som seriøs eller ikke.

Dølvik og medforfattere påpeker at enkelte lovbrudd neppe er tilstrekkelig for å karakterisere en virksomhet som useriøs. På samme måte er det å holde seg innenfor loven ikke nødvendigvis en garanti for seriøse forhold. For å presisere hva vi mener med useriøsitet, kan vi bruke en definisjon som ble brukt i forbindelse med et prosjekt for Fellesforbundet (Dølvik et al. 2005:9)¹⁰:

«Bedrifter og arbeidsgivere som regelmessig og systematisk opererer på kanten av loven, bryter loven og bryter det som regnes som god forretningsskikk.»

I utelivsbransjen vil vi finne seriøse virksomheter som følger lover og regler, og som tilbyr ansatte gode lønns- og arbeidsvilkår, vil vi finne useriøse som tilbyr dårlige lønns- og arbeidsvilkår, der det også vil være innslag av svart arbeid og skatteunndragelser. I tillegg kan vi tenke oss en mellomkategori, en gruppe bedrifter som opererer delvis innenfor og delvis utenfor lover og regler. Dette har vi forsøkt illustrert i figur 1.1.

Figur 1.1 Seriøsitetsmodell (Trygstad et al. 2011:21)



Det er svært utfordrende for seriøse virksomheter å konkurrere mot aktører som omgår hele eller deler av arbeidsmiljøloven, begår skatteunndragelser eller bryter serverings- eller alkoholovngivningen. Ulike konkurransevilkår kan føre til at virksomheter som befinner seg i mellomkategorien, beveger seg i mer useriøs retning. Dette kan samtidig påvirke driftsgrunnlaget for de seriøse virksomhetene (Trygstad et al. 2011:21).

Kartlegging av bransjen vil bero på hvilket «segment» vi får tilgang til. Eksempelvis er det forholdsvis uproblematisk å finne fram til antall ansatte, arbeidstid/arbeidstilknytning, turnover og om man har ett eller flere arbeidsforhold i den seriøse delen av næringen. Det er imidlertid svært vanskelig å skaffe tall som sier noe om de virksomhetene som opererer i det grå eller svarte markedet. I den forbindelse er det interessant at skatteverket i Sverige i sine studier finner at tendensen til svart omsetning øker jo mindre bedriften er, jo lavere lønnsomheten er og jo lavere kompetansenivå

¹⁰ Denne definisjonen ble også lagt til grunn i en studie Fafo gjennomførte om useriøsitet i bemanningsbransjen, en casestudie i bygg (Ødegård og Berge 2010)

bedriften har (Swedish tax agency 2005¹¹). Funnene stemmer også godt overens med det svenske Skatteverkets undersøkelser knyttet til kvitteringer i ulike næringer. Disse undersøkelsene viser at serveringsnæringen utmerker seg ved at en større andel av kundene ikke får kvittering for utførte tjenester. Intervjuer gjennomført med aktører fra politiet og Skatteetaten indikerer at svart omsetning også er et problem i Norge. Dette kan være salg av smuglervarer og det kan være manipulasjon av kassaapparater og betalingsterminaler. Skatteetaten anslår at det kan dreie seg om «svart» omsetning i størrelsesorden 3 milliarder kroner i et forsiktig estimat som ble gjort i 2012. Dette estimatet kom på bakgrunn av 450 bedriftskontroller Skatteetaten utførte samme år, der hele 75 prosent av virksomhetene hadde økonomiske uregelmessigheter (Hotell, Restaurant & Reiseliv, desember 2012).¹² Også informanter innen politiet har en tilsvarende oppfatning av næringen, og beskriver at det er mafialiknende tilstander i deler av den. I desember 2013 kunne vi i *Dagbladet* lese at «Kripos advarer: slik tar kriminelle bander over Norge». I reportasjen ble det vist til at i bransje etter bransje etablerer de selskaper som utkonkurrerer den legale delen av markedet. Her var utelivsbransjen en av seks bransjer som ble omtalt som risikobrandsje.¹³ Som det vil framgå under, vil vår beskrivelse av den useriøse delen av bransjen støtte seg til data framkommet under intervjuer med sentrale aktører i bransjen og tilsynsmyndighetene.

I vår sammenheng er det viktig å identifisere tiltak som partene og tilsynsmyndigheter mener kan bevege særlig virksomhetene i mellomkategorien over i en mer seriøs retning, samtidig som de kan bidra til å begrense antallet useriøse aktører. Dette forutsetter at virkelighetsoppfatningen og problemforståelsen er noenlunde sammenfallende blant relevante aktører.

1.3 Metodisk tilnærming av avgrensning

I dette prosjektet har vi måttet gjøre noen avgrensninger. For det første har vi gjennomført undersøkelser med utgangspunkt i den seriøse delen av utelivsbransjen. På grunn av prosjektets korte varighet har vi ikke hatt anledning til å gå inn i de deler av bransjen som beveger seg utenfor lov- og avtaleverket. 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

¹¹ Swedish tax agency (2005); Right from the start, research and strategies

¹² <http://www.hrrnett.no/skattejuks-hos-3-av-4-kontrollerte-spisesteder/>

¹³ <http://www.dagbladet.no/2013/12/21/nyheter/kripos/innenriks/kriminalitet/politiet/30964543/>

rekruttere informanter fra de useriøse delene av arbeidsmarkedet (Ødegård & Berge 2010). Som vi kommer tilbake til senere i dette avsnittet, har dette inntrykket blitt bekreftet også i dette prosjektet, der selv det å skulle rekruttere informanter fra den seriøse delen av bransjen har vært 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 vi ønsket å kartlegge hva Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet vet om aktører som opererer utenfor lovverket.

Vi definerer utelivsbransjen som drift av restauranter, kafeer, gatekjøkken, puber og barer ellers (nace 56.1 og 56.3). Men det finnes også andre serveringssteder, blant annet har mange av hotellene restauranter og puber som er åpne for publikum flest. Så lenge slike serveringssteder ikke er organisert som et eget juridisk foretak, fanges de ikke opp av våre statistiske beskrivelser. Arbeidstakere fra denne typen serveringssteder omfattes imidlertid av spørreundersøkelsen.

Ulike metodiske tilnærminger

Våre metodiske tilnærminger kan sammenfattes i sju ulike deler. Datainnsamlingen ble igangsatt i juli 2013 og avsluttet i november samme år. I avsnittene under redegjør vi for de ulike datakildene.

Kunnskapsstatus

Vi har gjennomført søk i ulike databaser som BIBSYS, Google scholar, og i relevante tidsskrifter for å finne publiserte artikler som omhandler utelivsbransjen, fortrinnsvis i Norge, men vi har også sett på internasjonale artikler som framstår som relevante. I tillegg benytter vi Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) sine indikatorer som er utviklet med utgangspunkt i data fra Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (LKU – arbeidsmiljø) samt data fra NAV, Produktregisteret og eksponeringsdatabasen EXPO (NOA 2011:6). Videre har vi analysert data fra Arbeidstilsynet i perioden 2010 til 2013, og vi har sett på utviklingen i bransjen når det gjelder avlagte fagprøver. I denne delen trekker vi i tillegg veksler på Fafos tidligere undersøkelser, der utelivsbransjen inngår.

Kartlegging av bransjen

Når det gjelder kartlegging av bransjen tar vi i hovedsak 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. Vi benytter også relevante data fra foreliggende spørreundersøkelser, blant annet SBBs levekårsundersøkelse (LKU)

2009, tillitsvalgtundersøkelsen (Nergaard & Trygstad 2012), og en spørreundersøkelse om tilrettelegging i arbeidslivet (Trygstad & Bråten 2011). De to sistnevnte undersøkelser har data om tillitsvalgtes syn på grad av inkludering og egen innflytelse, og om omfang av tilretteleggingstilbud for arbeidstakere som befinner seg i en sårbar livsfase eller livssituasjon.

Situasjonsbeskrivelser fra ansatte:

Høsten 2013 gjennomførte Fafo en webbasert spørreundersøkelse blant ansatte i utelivsbransjen. Opprinnelig hadde vi lagt opp til en strategi i følgende trinn: i) rekruttere bedrifter og ii) bedriften skulle informere de ansatte om at bedriften skulle delta i undersøkelsen. På et avtalt tidspunkt skulle det så komme en intervjuer fra Norstat, som ble engasjert både til å rekruttere bedrifter og ansatte, til bedriften. Intervjuren skulle spørre de ansatte om de kunne tenke seg å delta i en webbasert spørreundersøkelse. Samtidig skulle intervjuren kartlegge alder og stillingstype både for dem som ønsket å delta og dem som ikke ønsket det, iii) de som ønsket å delta, skulle få tilsendt en e-post med selve spørreundersøkelsen. Denne strategien ble igangsatt i løpet av sommer 2013 men etter en måned hadde vi kun fått rekruttert en håndfull ansatte. Framgangsmåten viste seg lite egnet i denne bransjen. Det var svært vanskelig å komme i kontakt med bedrifter, og det var enda vanskeligere å få avtalt et treffpunkt for å nå de ansatte. Vi måtte derfor iverksette alternative datainnsamlingsmåter.¹⁴

Ved hjelp av panelene til Norstat og TNS Gallup fikk vi muligheter til å rekruttere ansatte i utelivsbransjen. Vi benyttet også et tilleggsutvalg av studenter som Norstat har i sine baser. I tillegg fikk vi tilgang til Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant. Vi satt til slutt igjen med en undersøkelse besvart av 816 ansatte. Surveyen inneholder spørsmål om helse, miljø og sikkerhet, om ansatte har arbeidsavtale, informasjon om arbeidstid, lønn og lønnsforhold, samarbeid, medvirkning og kontroll over egen arbeidssituasjon, trivsel, arbeidspress med mer. Om man har kjennskap til alkoholovens bestemmelser og vet om useriøsitet i bransjen, inngår også i spørsmålene.¹⁵ En fordel med den datainnsamlingsmåten vi til slutt benyttet, er at den trolig på en enklere måte kan gjentas dersom det er aktuelt å kartlegge forholdene i bransjen på et senere tidspunkt. Det er ingen grunn til å tro at utvalget ved en ny undersøkelse vil skille seg vesentlig ut sammenliknet med det vi benytter i herværende undersøkelse. Når det gjelder utvalgets representativitet (se kapittel 6 og vedlegg 3) antar vi at ansatte fra den seriøse delen av bransjen er overrepresentert.

¹⁴ Se www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html, vedlegg 3 for betraktninger knyttet til de metodiske utfordringene.

¹⁵ Se www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html, vedlegg 1 for informasjon om spørreskjema.

Situasjonsbeskrivelse og forslag til tiltak sett fra arbeidsgivere

Et annet datatilfang i studien er strukturerte telefonintervjuer med 39 arbeidsgivere eller ledere med personalansvar i virksomheter av ulik størrelse og ulik organisasjonsform. Intervjuene var i utgangspunktet lagt opp til en varighet på 30 minutter, men varte i noen tilfeller lenger fordi informantene hadde mye på hjertet. Formålet var å fange opp de forskjeller det er mellom restaurantene og utestedene når det gjelder personal- og rekrutteringspolitikk, åpningstider, HMS-ressurser, inntjeningskrav og økonomisk styrke.

Målet var at vi gjennom de strukturerte telefonintervjuene skulle nå de ulike segmentene 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 ekstrahjelpere, 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 lederens synspunkter på mulige tiltak for å imøtekomme bransjens utfordringer og forslag til måleindikatorer.¹⁶ Informantene ble delvis 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. Vi var også interessert i å få med informanter fra områder preget av store sesongmessige svingninger (se kapittel 4, tabell 4.1 for full oversikt).

Også denne delen av datainnsamlingen viste seg å være svært krevende. Over en tidsperiode på to måneder ble om lag 230 arbeidsgivere eller daglig ledere forsøkt kontaktet per telefon. 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 vi som regel hadde et bortfall på mer enn halvparten. Det vil si at vedkommende likevel ikke var å treffe på avtaletidspunktet. En viktig forklaring er trolig at mange av våre informanter er ledere eller arbeidsgivere i små virksomheter, der vedkommende ikke bare er leder eller arbeidsgiver, men også tar seg av en rekke andre gjøremål – for eksempel innkjøp og andre ærender – i tillegg til driften av stedet. Travle dager er derfor en viktig forklaring. Vi endte 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

¹⁶ Se www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html, vedlegg 2 for informasjon om intervjuguider.

å sammenlikne de ulike delene av bransjen, men der vi finner forskjeller mellom ulike typer serveringssteder vil dette bli kommentert.

Situasjonsbeskrivelse og virkemidler/tiltak sett fra sentrale aktører

Vi har videre gjennomført kvalitative intervjuer med tre aktørgrupper: i) sentrale bransjeaktører, herunder representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, ii) tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgivere/ledere på virksomhetsnivå samt iii) sentrale personer som kjenner bransjen godt, herunder representanter fra Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Mattilsynet, tolletaten, politiet og representanter fra kommunalt nivå. Intervjuene hadde en varighet på en og en halv til to timer og fulgte en semistrukturert intervjuguide. Noen informanter var selvskrevne i betydningen at de representerte sentrale myndighetsorganer eller organisasjonene i bransjen. Ved hjelp av disse informantene fikk vi tips om andre aktuelle intervjuobjekter. Noen intervjuer ble gjennomført på telefon, men de fleste er gjennomført ved personlig møte mellom forsker og informant. Det ble benyttet opptaker i de fleste av intervjuene, og opptakene ble transkribert i etterkant.

På bransjenivå har vi gjennomført intervjuer med sentrale informanter. På virksomhetsnivå har tillitsvalgte, verneombud og ledere/arbeidsgivere vært viktige informanter. Sentrale spørsmål i denne forbindelsen har blant annet vært:

- Hva preger rammebetingelsene (herunder konkurransevilkår) og lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen, og hva kjennetegner henholdsvis den seriøse og den useriøse delen av utelivsbransjen?
- Hva preger utviklingen i løpet av de siste ti årene, både når det gjelder virksomhetenes rammebetingelser og lønns- og arbeidsvilkår? Hvilke arbeidskraftstrategier benyttes? Har innslaget av arbeidskraft fra de nye medlemslandene i EU bidratt til å endre vilkårene? Har endringer i organisasjons- og konkurranseforhold ført til andre betingelser? Har tilknytningsformene for arbeidstakerne endret seg?
- Hvordan har utviklingen vært når det gjelder bevissthet om betydningen av HMS, opplæring i HMS og faglig oppfølging?
- Hva mener de sentrale partene er viktige virkemidler for å bedre forholdene i bransjen, både når det gjelder virksomhetenes rammebetingelser (herunder konkurransevilkår) og arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, og hva kan være viktige mål på at bransjen utvikler seg i ønsket retning?

Det er gjennomført intervjuer med sju informanter på sentralt bransjenivå. Videre er det intervjuet 14 informanter på virksomhetsnivå.

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.¹⁷ Samlet er 20 informanter intervjuet. Følgende spørsmål har vært sentrale:¹⁸

- Hva preger tilstanden og utviklingen i bransjen, og hva kjennetegner den useriøse delen? Hvem er arbeidsgiverne og hvem er arbeidstakerne? Har informantene kjennskap til svart arbeid og ulovlig innvandring?
- Hvilke muligheter har myndighetene til å kontrollere de useriøse delene av bransjen? Herunder kommer ressurser, virkemidler, kunnskap og tilgjengelighet.
- Hva etterlyser myndighetene av virkemidler for å kunne sanksjonere de useriøse delene av bransjen og hva kan være viktige mål på at bransjen utvikler seg i ønsket retning?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom ulike tilsynsmyndigheter?

Utvikling av indikatorer

På bakgrunn av data framskaffet i de ovennevnte delene har vi utviklet et sett med indikatorer som kan brukes til å måle temperaturen i bransjen. Mens noen indikatorer er knyttet til reelle lovbrudd, der endringens retning vil være lite diskutabel, vil andre indikatorer kanskje være vanskeligere å tolke. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i i) strukturerte intervjuer med arbeidsgivere, ii) kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte, verneombud og tilsynsmyndigheter, iii) surveydata, og iv) ved hjelp av NOAs indikatorsett. Hensikten er at disse skal danne utgangspunkt for senere kartlegginger i bransjen. De ulike indikatorene er diskutert med oppdragsgiver og i prosjektets referansegruppe.

Metodiske refleksjoner

Som en del av oppdraget skal det også reflekteres over metodiske valg og utfordringer. Dette prosjektet har vist seg at slike refleksjoner er viktige dersom man i framtiden skal kunne designe prosjekter som lettere vil kunne få tilgang til data i bransjer som er lite

¹⁷ Salut er organisert etter modell fra STAD-prosjektet i Stockholm. Målet er å styrke arbeidet med overholdelse av alkoholoven 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.

¹⁸ Se www.fao.no/pub/rapp/20349/index.html. vedlegg 2 for sentrale punkter i intervjuene.

tilgjengelige for tradisjonelle datafangstmetoder. Vi har valgt å utforme refleksjonene som et eget vedlegg til rapporten.¹⁹

Samlet framstilling av informanter

I tabell 1.1 under har vi framstilt denne studiens informanter. Det som ikke framgår av tabellen, er fordelingen av informanter mellom ulike kanter av landet.

Tabell 1.1 Oversikt over informanter og intervjuform

Informanter	Antall	Intervjuform
Representanter for arbeidsgivere	42	Strukturert/halvstrukturert
Tillitsvalgte i virksomheter	7	Halvstrukturert
Verneombud i virksomheter	3	Halvstrukturert
Partene sentralt	7	Halvstrukturert
Myndighetene	20	Halvstrukturert

Samlet inngår 79 informanter i undersøkelsen. Halvparten av disse er dybdeintervjuet. I tillegg kommer spørreundersøkelsen blant arbeidstakere i bransjen.

1.4 Rapportens oppbygning

Denne rapporten består av ni kapitler. I det påfølgende kapittel 2 ser vi nærmere på hva vi vet om bransjen ut fra foreliggende utredninger, rapporter og tidsskriftsartikler. I kapittel 3 ser vi på bransjen ut fra tilgjengelig statistikk over virksomheter og sysselsatte. I kapittel 4 retter vi blikket mot arbeidsgiverne. Vi er blant annet opptatt av å undersøke hvordan sentrale regler som regulerer arbeidsforholdene etterlevs, hva som etter arbeidsgivernes mening er de største arbeidsmiljøutfordringene, og hva som preger lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen. Hvordan opplever arbeidsgiverne i utelivsbransjen konkurranseforholdene, og hvilke betraktninger gjør de seg rundt forekomsten av useriøsitet i bransjen? Dette er tema for kapittel 5. Sentrale spørsmål er hva som preger utviklingen over tid, hvilke erfaringer arbeidsgiverne har med tilsyn og kontroll, og hvilke tiltak de mener er effektive for å øke seriøsiteten i bransjen. I kapittel 6 retter vi blikket mot de ansatte, og vi ser på lønns- og arbeidsvilkår i vid forstand. Her tar vi utgangspunkt i spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen og ser blant annet på ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger, psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold, om de ansatte i bransjen er eksponert for vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet, og deres kjennskap til useriøse arbeidsgivere. Samarbeidsklima og

¹⁹ Se www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html, vedlegg 3.

arbeidsmiljø sett fra tillitsvalgtes og verneombuds ståsted er tema i kapittel 7. Vi spør blant annet hva som preger samarbeidet mellom partene, hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen situasjon, og hva som er typiske saker, og om tillitsvalgte har kjennskap til useriøse virksomheter. I kapittel 8 retter vi blikket mot tilsynsmyndighetene, som skal føre kontroll ved utelivsbransjen. I kapittelet konsentrerer vi oss om tre hovedtemaer: hvordan vurderer tilsynsmyndighetene situasjonen i bransjen? hvordan foregår tilsyn og kontroll – og hvilke utfordringer står man overfor i organiseringen av arbeidet, og hva står på ønskelista over nye tiltak?

I rapportens siste kapittel – kapittel 9 – presenterer vi forslag til indikatorer som kan brukes som målepunkter på en positiv utvikling i utelivsbransjen. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i 1) strukturerte intervjuer med arbeidsgivere, 2) kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud og tilsynsmyndigheter, 3) data fra spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen. Samtidig foreslår vi også ytterligere noen indikatorer som ikke springer ut av vårt datamateriale, men der data vil være tilgjengelig i ulike registre. Herunder kommer blant annet indikatorer som er utarbeidet av NOA.

Kapittel 2 Kunnskapsstatus om arbeidsforhold

I dette kapittelet skal vi se nærmere på foreliggende undersøkelser der utelivsbransjen er omtalt. Hva vet vi om de ansatte som jobber i utelivsbransjen og hva preger arbeidsforholdene?

Som vi beskrev i foregående kapittel, er ansatte i bransjen vanskelig å nå gjennom spørreundersøkelser. De er underrepresentert i spørreundersøkelser som distribueres til hele arbeidsmarkedet, i arbeidskraftundersøkelsene og/eller levekårsundersøkelsene.²⁰ Bransjen har også mange unge arbeidstakere som generelt er vanskeligere å nå i spørreundersøkelser. Arbeidstidsordningene kan også bidra til at det er krevende for intervjuerne å nå fram til ansatte for å avtale intervjuer. Videre er innvandrere fra land i Øst-Europa utenom EU, Asia, Afrika og Latin-Amerika overrepresentert i bransjen (Berge et al. 2013; NOA 2011:48). Begrensede eller manglende norskkunnskaper kan derfor være en barriere når det gjelder deltakelse i spørreundersøkelser. En annen årsak kan være skepsis til å delta i denne type undersøkelser, særlig dersom arbeidsgiver opererer utenfor lov- og avtaleverket.

Det finnes likevel betydelig innsikt i de arbeidsmiljømessige utfordringene i bransjen. Arbeidsmiljøutfordringene er til stede både i seriøse og useriøse virksomheter, men skillet reflekteres særlig i håndteringen av dem.

I det følgende refereres forskning om og utredning av lønns- og arbeidsvilkår i bransjen. Vi vil imidlertid referere funn fra undersøkelser som dekker videre enn kun utelivsbransjen, og vi presenterer funn der ulike benevnninger og grupperinger benyttes, som hotell og restaurantbransjen, restaurant og servering, overnatting og servering, servicepersonell med mer. Vi velger i tillegg i enkelte sammenhenger å trekke inn data fra andre deler av arbeidslivet for å synliggjøre forskjeller.

²⁰ I et pågående prosjekt om yringsfriheten i Norge, har TNS Gallup gjennomført en spørreundersøkelse blant 1054 norske arbeidstakere. Kun ni av respondenter jobber innenfor «restaurant/servering».

2.1 Historisk utvikling

I forbundshistorien «Aller rettigheter» viser historien til hotell- og restaurantarbeiderne at frontene mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne tidvis har vært harde (Berntsen 2010). Opp igjennom historien har usaklige oppsigelser vært en gjenganger, og problemstillinger knyttet til arbeidstid likeså. I 2006 fikk hovedkontoret til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet inn 80 saker som dreide seg om «oppsigelse/stillingsvern». Det var denne type saker det helt klart var flest av (Berntsen 2010:484). Historien viser også at hyppig utskifting av ansatte har vært en gjennomgangsmelodi, noe som har vært en stor utfordring med hensyn til forbundets verving av medlemmer. I tillegg vises det til en rekke saker der arbeidstakere har blitt trakassert av arbeidsgiverne grunnet fagorganisering. Utfordringene i bransjen er med andre ord ikke nye.

I 1975 tok Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet initiativ til en undersøkelse av arbeidsmiljøet i bransjen. Undersøkelsen bekreftet at arbeidsforholdene var belastende. Særlig trakk undersøkelsen fram psyko-sosiale arbeidsmiljøfaktorer som problematiske: høyt arbeidstempo, ujevn arbeidsbelastning, for liten bemanning, ubekvem arbeidstid, for lav inntekt og liten mulighet for personlig utvikling var noen av funnene (Karlsen 1977). Mange av de samme problemene finner man også igjen i dag.

Ifølge YS sitt arbeidslivsbarometer for 2012 (Bergene et al. 2012:8) befinner utelivsbransjen (restaurant og servering) seg i et segment der de ansatte har lav utdanning og årsinntekt på under 410 000 kroner. Det er i samme kategori som varehandel og som helse- og sosialtjenester. Dersom vi ser på virksomhetene innenfor utelivsbransjen, er disse kjennetegnet av at majoriteten er små målt i antall ansatte (Berge et al. 2013).

Utelivsbransjen har kvinneflertall blant de sysselsatte (56 prosent kvinner). Del-tidsandelen er høy, kun 29 prosent har en forventet/vanlig arbeidstid på 34 timer eller mer per uke (jf. kapittel 3 og Berge et al. 2013). Dette preger bransjen i hele Europa (EU-OSHA, 2012). Videre er arbeid på kveld, natt og i helger vanlig.

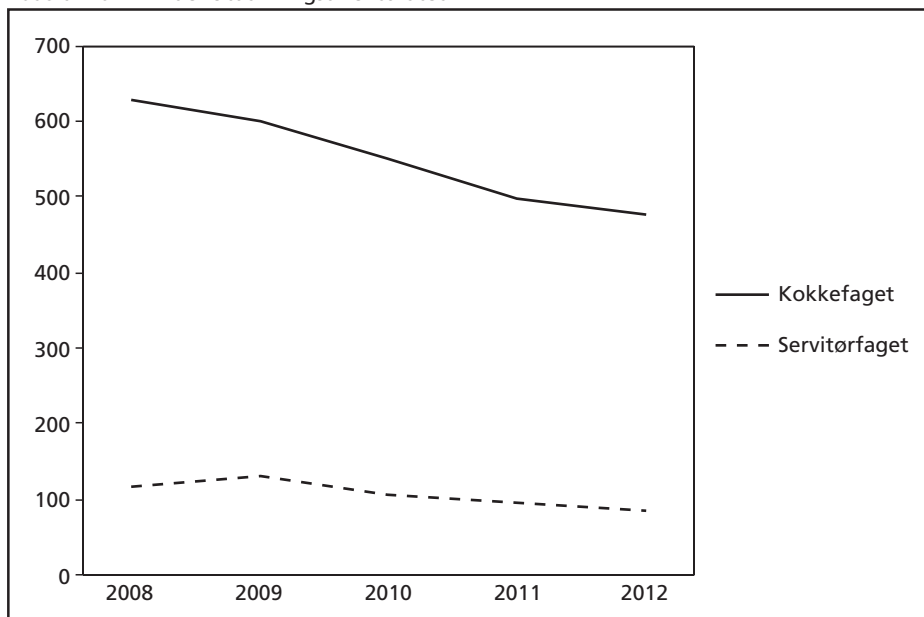
Utførelse av arbeid i utelivsbransjen kjennetegnes av et skille mellom scene og kulisser, der for eksempel servitørens muligheter for kontakt med andre ansatte (i kulissene) er nært koblet til hvor hektisk arbeidet rettet mot kundene (på scenen) er (Hvinden 1986). Servitørene er med andre ord kundebehandlere og servicearbeidere, som i tillegg utfører fysisk krevende arbeid.

2.2 Kompetanse og fagbrev

Utdanningsnivået i bransjen er lavt. Dette har blant annet sammenheng med at det er en stor andel studenter som jobber i uteliv, sammenliknet med andre bransjer. Men,

tilgjengelig statistikk viser også at andelen avlagte fag- og svenneprøver blant sentrale grupper i bransjen er synkende. Det framgår av figur 2.1.

Figur 2.1 Oversikt over avlagte fag- og svenneprøver i kokkefaget og servitørfaget i perioden 2008 til 2012. Kilde: Utdanningsdirektoratet



Som vi kommer tilbake til senere, vekker det bekymring i deler av bransjen at kompetansen i form av faglært arbeidskraft over tid er synkende. Noe av grunnen er trolig at det i utgangspunktet ikke stilles spesielle krav til formalkompetanse, og det er lett å få jobb. Det er også en stor andel unge arbeidstakere i bransjen, som kombinerer jobb og studier. Disse arbeidstakerne har ikke planer om å bli værende i yrket, og har naturlig nok heller ingen særskilt interesse i å avlegge fagprøve. Men dette forklarer ikke alt. Her, som i andre bransjer, er det rimelig å anta at det ikke alltid er like enkelt å få en lærlingplass. I tillegg blir det å være lærling i bransjen beskrevet som tøft. Vinteren 2011 gjennomførte tillitsvalgte i Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening en lærlingpatrulje. De intervjuet 33 lærlinger, og resultatet var urovekkende. Det var blant annet innslag av ulovlige vaktlister med åtte dagers jobbing i strekk, mange jobbet 12 til 14 timers vakter uten kompensasjon og ingen matpauser. I tillegg ble det fortalt om seksuell og språklig trakassering. Mange av læringene hadde hjemstedsadresse langt unna hovedstaden, og manglet et sosialt nettverk. Tillitsvalgte utdypet:

«Når vi er ute på lærlingpatrulje, hører det med til unntakene at lærlingene sier at alle forhold er bra på arbeidsplassen, sier leder av Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening, Birgit Tandberg.» (Magasinet, 2/11).²¹

Tilsvarende tøffe forhold for kokkelæringer er også registrert i Hordaland, der man blant annet har funnet at lærlinger må jobbe gratis for å vise seg kvalifisert for en læringplass.²² Det er også bekymringsfullt at kokkenes «levetid» i bransjen er begrenset. I 2007 kunne prosjektet «Kokkenes Hverdag» rapportere om bekymring fra bransjehold om at kokker i hotell- og restaurantbransjen etter kort tid forsvinner ut av yrket.²³ I gjennomsnitt viste det seg at kokkene ble i faget i 6 ½ år. Prosjektet hadde også registrert at en god del kokker byttet yrke og bransje rett etter at de hadde tatt fagbrevet. Som forklaringer ble det blant annet vist til mye kvelds- og helgejobbing, og at den store etterspørselen etter faglærte kokker medførte mer intern rekruttering av kjøkkensjefer, noe som igjen førte til stadig yngre ledere og en synkende gjennomsnittsalder på kjøkkenet:

«Det er mer og mer vanlig med kjøkkensjefer i begynnelsen av tjuetårene, og det rapporteres om flere tilfeller av utbrenthet. Mange kjøkkensjefer rapporteres å gå over til jobber i for eksempel dagligvarebutikker som ferskvarerjefer, hvor de opplever å få både høyere lønn og mindre arbeidstid, helgefri, og de slipper å jobbe skift.»²⁴

Som vi skal komme tilbake til avslutningsvis i dette kapitlet, finnes det gode eksempler på virksomheter som har jobbet systematisk med tiltak som skal gi et mer inkluderende arbeidsliv.

2.3 Arbeidsavtaler

Arbeidskraftundersøkelsene (SSB, AKU) viser at 14 prosent av de ansatte innen overnattings- og serveringsvirksomhet har midlertidig ansettelse. Andelen har ligget på 11 til 14 prosent i perioden fra 2008 til 2012. For arbeidslivet samlet er det til sammenlikning 8 prosent som er midlertidig ansatte. Den laveste andelen finner i i

²¹ http://www.tvucl.info/media/rest_slaver.pdf

²² <http://www.bt.no/nyheter/lokalt/Hard-vre-ung-kokk-2531015.html#.UtPdFmeA3Z5>

²³ «Kokkenes Hverdag» var et samarbeidsprosjekt mellom Foreningen for opplæringskontorer i hotell- og næringsmiddelfagene (Fohn), Reiselivsbedriftenes Landsforening Servicekontoret (RBL-S) og Universitetet i Stavanger, Norsk Hotellhøyskole (NHS).

²⁴ <http://horecanytt.no/Nyheter/Siste-nytt/Arkiv/Kokkene-hopper-av-fra-faget-etter-6-5-aar>

«finansiering og forsikring», der 3 prosent er midlertidig ansatt, mens «overnatting og servering» befinner seg i motsatt ende, med en andel på 14 prosent i 2012.²⁵ I likhet med helsesektoren blir bruk av tilsigelsesavtaler særlig praktisert i utelivsbransjen. En tilsigelsesavtale er en «avtale om arbeid der arbeidstaker ikke arbeider til faste tidspunkt, men arbeid først blir utført når arbeidsgiver finner å ha behov, og arbeidstaker deretter takker ja til tilbudt arbeid» (Skjelle 2006:2). I praksis omtales slike arbeidskontrakter som tilkallingsvakter eller ekstrahjelp (Skjelle 2006). Ifølge tidligere undersøkelser viser data fra Arbeidstilsynet at manglende arbeidsavtaler, eller svært mangelfulle sådanne, er blant gjengangerne ved uanmeldte tilsyn i bransjen (Berge et al. 2013). Dette kommer vi tilbake til i kapittel 8.

2.4 Arbeidsinnvandring fra nye EU-land

Hotell og restaurant er den bransjen som sysselsetter flest minoritetsspråklige (Ødegård & Andersen 2011). Bruk av utenlandsk arbeidskraft i hotell- og restaurantbransjen er ikke et nytt fenomen, men strekker seg flere tiår tilbake i tid (Berntsen 2010).

EU-utvidelsene i 2004 og 2007 innebar større muligheter for bedrifter til å rekruttere arbeidskraft utenfra, og spørreundersøkelser blant norske bedrifter i 2006 og i 2009 redegjorde for bruk og erfaring med denne typen arbeidskraft (Dølvik et al. 2006, Andersen et al. 2009). På bakgrunn av disse undersøkelsene ble det gjennomført utdypende bransjestudier i blant annet hotell og restaurant (Ødegård & Andersen 2011). De to undersøkelsene fra 2006 og 2009 som det er referert til over, viste at det var en kraftig økning i andelen bedrifter som brukte østeuropeisk arbeidskraft (Ødegård & Andersen 2011). Sju av ti arbeidsgivere forklarte økningen med manglende norsk arbeidskraft (Andersen et al. 2009:28).

Berge og medforfattere (2013) viser at innvanderandelen i utelivsbransjen ligger langt over gjennomsnittet for arbeidsmarkedet som helhet, og at det særlig er en høyere andel innvandrere fra land utenfor Europa (Berge et al. 2013:61). Som vi kommer tilbake til i kapittel 3, har det imidlertid vært en klar økning av arbeidstakere fra de nye EU-landene i løpet av de siste årene.

Tiltak mot sosial dumping i utelivsbransjen

I kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har myndighetene iverksatt en rekke tiltak for å bekjempe sosial dumping i det norske arbeidsmarkedet. Tiltakene har til dels hatt en generell karakter, og til dels vært bransjespesifikke (Eldring et al. 2011). I mai

²⁵ SSB Statistikkbanken: Arbeidskraftundersøkelsene

2013 presenterte Stoltenberg-regjeringen sin tredje handlingsplan mot sosial dumping. Blant tiltakene var ytterligere styrking av tilsyn, en mer velfungerende allmenngjøringsordning, samt tiltak rettet mot spesifikke bransjer. For utelivsbransjen ble det lansert et nytt bransjeprogram for å bidra til mer seriøsitet i bransjen (se kapittel 1).²⁶

Arbeidstilsynet har de senere årene prioritert arbeidet mot sosial dumping, og gjennomført en rekke tilsyn i de bransjene hvor utfordringene antas å være størst. Hovedtyngden av tilsynene har vært rettet mot byggenæringen, skipsverft, næringsmiddelindustrien, renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet samt transport.

Ifølge LOs sommerpatrulje er utelivsbransjen den bransjen hvor det er rapportert flest brudd på arbeidsmiljøloven, der det for eksempel ble avdekket kritikkverdig forhold på hvert femte utested/kafé i Trondheim i 2009 (Feiring & Christensen 2009).

I en undersøkelse gjennomført blant tillitsvalgte i 2010, framgikk det at 44 prosent av tillitsvalgte i hotell og restaurant hadde kjennskap til uakseptable lønns- og arbeidsforhold blant ansatte der de jobbet eller var tillitsvalgt (Nergaard & Trygstad 2012, upublisert materiale). De tillitsvalgte som svarte at de hadde kjennskap, ble videre spurt om *hvilke* forhold de vurderte som uakseptable. Blant svarene fant vi at:

- 31 prosent svarte at ansatte mangler arbeidsavtale
- 58 prosent svarte at ansatte jobbet mer enn det som er tillatt i lov- og avtaleverk
- 44 prosent svarte at ansatte fikk lavere lønn enn det som er fastsatt i tariffen eller er gjeldende i området, og
- 42 prosent svarte at ansatte jobber under forhold som er i strid med reglene for helse, miljø og sikkerhet.

2.5 Partssamarbeid

Dersom vi ser på organisasjonsgraden blant ansatte i hotell og restaurant samlet, er om lag en av fem fagorganisert. Andelen i restaurant er *betydelig* lavere enn dette (Berge et al. 2013:19). Om lag to tredeler av de ansatte i hotell og restaurant arbeider i virksomheter uten tariffavtale. Det er særlig arbeidstakere i mindre virksomheter som verken er organisert eller er dekket av tariffavtale, og denne andelen er spesielt høy i utelivsbransjen.

I en undersøkelse der tillitsvalgte fra hotell og restaurant inngår, konkluderes det med at mange virksomheter innenfor disse bransjene kjennetegnes av et fraværende

²⁶ http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938

partssamarbeid slik vi kjenner det fra andre deler av norsk arbeidsliv (Berge et al. 2013). For det første er det, som nevnt over, mange virksomheter uten tariffavtale. Men også der det er tariffavtale og tillitsvalgte på arbeidsplassen er det ofte en tendens til at tillitsvalgte og ledere først møtes når en sak har blitt tilspisset og frontene hardnet til. Det er sjelden tillitsvalgte og ledelsen samarbeider om spørsmål som berører utviklingen av virksomheten, slik vi ser i andre deler av arbeidslivet. Tilsvarende funn er også registrert i renholdsbransjen (Trygstad et al. 2011). Det ser ut til å være svakere tradisjon for at tillitsvalgte og ledere diskuterer oppgaveløsning og driftsspørsmål, både formelt og uformelt, og det finnes til dels en aversjon mot å formalisere avtaler. Videre viser den ovenfor nevnte tillitsvalgtundersøkelsen at tillitsvalgte fra hotell og restaurant vurderer sin egen innflytelse som lavere enn hva tillitsvalgte i andre bransjer gjør (Nergaard & Trygstad 2012; Alsos & Trygstad 2012).

2.6 En utsatt bransje når det gjelder arbeidsmiljø

En gjennomgang av den norske og internasjonale HMS-litteraturen viser tendenser til at små virksomheter ofte nedprioriterer det systematiske HMS-arbeidet til fordel for daglig drift (Andersen et al. 2009; Bråten et al. 2012; Trygstad et al. 2011 & 2012; Hasle & Limborg 2006). Det er arbeidsgiver som har ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte samt arbeide systematisk med helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) (arbeidsmiljøloven (aml.) § 2-1). Arbeidstakerne er på sin side pliktig til å medvirke ved gjennomføring av de tiltakene arbeidsgiveren setter i verk og de plikter å delta i det organiserte vernearbeidet (aml. § 2-3).

En evaluering av status i det systematiske HMS-arbeidet i norsk arbeidsliv i 2009, viste at kun halvparten av virksomhetene i privat tjenesteyting, der utelivsbransjen inngår, har verneombud.²⁷ Privat tjenesteytende sektor plasserer seg også på bunnen av lista når det gjelder andelen daglig ledere som har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring (Andersen og Bråten 2011).

Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver ha godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det (aml § 3-3). Restaurantvirksomhet har vært omfattet av dette kravet i nærmere 25 år. Tidligere undersøkelser har vist at bedriftshelsetjenesten spiller en viktig rolle i virksomhetenes HMS-arbeid (Andersen et al. 2009). Men også når det gjelder bedriftshelsetjeneste, viser SSBs levekårsundersøkelse 2009 en lavere

²⁷ Alle virksomheter har plikt til å velge verneombud (aml kap 6). I virksomheter med mindre enn ti arbeidstakere kan partene inngå skriftlig avtale om annen ordning, for eksempel at det ikke skal være verneombud i virksomheten.

andel som oppgir at de har tilgang til bedriftshelsetjeneste i privat tjenesteytende sektor, enn i andre deler av arbeidslivet (Berge et al. 2013).

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) har gjennomført analyser der det framgår at utelivsbransjen er preget av klare utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Det er imidlertid viktig å presisere at NOA (2011) ikke undersøker bransjer, men ser på arbeidsmiljøet for ulike *yrkesgrupper*. Eksempelvis vil kokker både kunne arbeide i utelivsbransjen eller i kantiner eller kjøkkener i offentlig og private virksomheter.²⁸

NOA (2011) finner at yrkesgrupper som blant annet vil være representert i hotell og restaurant (omtalt som «servicepersonell (hotell/restaurant)») på en rekke områder opplever arbeidsmiljøproblemer i større grad enn andre yrkesgrupper. På ni arbeidsmiljøfaktorer er servicepersonell blant de ti mest utsatte, og er blant de aller mest utsatte når det eksempelvis gjelder «høyt tempo, manglende kontroll, få muligheter for faglig videreutvikling, urettferdig ledelse og ubehagelige konflikter på arbeidsplassen» (NOA 2011:102).

I undersøkelsen fra 2011 finner NOA at mekanisk arbeidsmiljøeksponering er særlig utbredt innenfor kvinnedominerte helse- og serviceyrker. Med mekanisk arbeidsmiljøeksponering menes for eksempel manuell håndtering av objekter, uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og tungt fysisk arbeid. Generelt er støyp problemer for ansatte i hotell og restaurant blitt redusert i løpet av de senere årene, men de er fortsatt nærværende. Andre undersøkelser viser også at skaderisikoen er ganske høy i hotell og restaurant, og befinner seg på linje med industriarbeidere og sykepleiere. Gravseth (2010) mener at det er en klar tendens til at skader blir underrapportert innen hotell og restaurantbransjen. Tilsvarende underregistrering preger også varehandel og bygge- og anleggsbransjen (Gravseth 2010).

16 prosent i yrkesgruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» oppgir at de har langvarig sykdom eller funksjonshemming som gir begrensninger i forbindelse med jobb. Av 48 ulike yrkesgrupperinger er dette fjerde høyest (NOA 2011:52). Over 40 prosent opplever at de må arbeide i høyt tempo meget ofte eller alltid, i likhet med for eksempel lege-/tannlegesekretærer/apotek teknikere (ibid.:88). I en undersøkelse om arbeidsskader og arbeidsrelaterte helseproblemer ble det spurt om arbeidsgiver hadde tatt hensyn til helseproblemet og lagt forholdene til rette for å fortsette i arbeid (Gravseth, 2010). Dårligst tilrettelegging var det i hotell- og restaurantvirksomhet, der 47 prosent av de med behov for tilrettelegging fikk tilbud om det. Dernest fulgte arbeidstakere i undervisning og helse- og sosialtjenester (Gravseth, 2010, side 35).

I en studie om mobbing og trakassering blant kollegaer i restaurantbransjen, finner Mathisen og medforfattere (Mathisen et al. 2008) støtte til tidligere forskning som viser at mobbing er et mer utbredt problem enn i andre bransjer. Mobbing og trakassering har

²⁸ De yrkesgruppene som vi i vår undersøkelse forøker å fange opp, har også litt ulike benevnelser i de mange analysene som NOA gjennomfører.

negative konsekvenser både for den enkelte og for arbeidsplassen. For arbeidstakerne kan det føre til utbrenthet, utmattelse og en mer kynisk holdning til arbeidsplassen. I tillegg kan de som opplever å bli mobbet oppfatte seg selv som mindre effektive arbeidstakere. For bedriften kan mobbing og trakassering føre til unødvendig høy turnover og økte kostnader til opplæring. Det vil også kunne hemme kreativiteten blant de ansatte. Tidligere i dette kapitlet viste vi intervjuer med lærlinger som hadde opplevd trakassering på arbeidsplassen. Studien til Mathisen og medforfattere (2008) finner også at lærlinger opplever mobbing og trakassering i større grad enn andre ansatte. Funnet er alarmerende av flere grunner. For det første er det svært problematisk at unge og ferske arbeidstakere sosialiseres inn i en arbeidskultur der mobbing og trakassering aksepteres. For det andre er et slikt arbeidsmiljø lite fristende på sikt. For det tredje påvirker forekomsten av mobbing og trakassering nytenkning og innovasjon, fordi frykt og kreativitet er en dårlig kombinasjon. Samtidig konkluderer forskerne med at det er vanskelig å fastslå årsakssammenhenger. Det kan tenkes at lav jobbtilfredshet, liten grad av forpliktelse og engasjement og høy grad av utbrenthet er årsaker til mobbing i restaurantbransjen. Dessuten kan forholdet mellom slike faktorer og mobbing være gjensidig forsterkende (Mathisen et al. 2008). Det er imidlertid ikke bare i Norge at det er utfordringer knyttet til arbeidsmiljø i bransjen. I en undersøkelse om arbeidsmiljøet i hotell og restaurantbransjen i Europa framgår det at de sysselsatte i sektoren konfronteres med en lang rekke fysiske og psykososiale risikofaktorer:

«[...]trends over the last five years, workers in the hotels and catering sector (as well as the transport sector) have to deal with the most unfavourable working conditions in the economy.» (EU-OSHA 2008:20)

Arbeidsbetingelsene framstilles som både mentalt og fysisk krevende. Rapporten framhever forhold som tungt arbeid, tidvis svært utfordrende kundekontakt, mye kvelds- og helgearbeid, høyt stressnivå, ensformig arbeid, trakassering og vold fra kunder og kolleger samt diskriminering av kvinner og utenlandske arbeidstakere som generelle utfordringer (EU-OSHA, 2008:154):

«The ability to deal with mental stress is a frequently described aspect of the work-specific requirements of the sector.» (ibid.).

Videre viser en svensk undersøkelse at ansatte i hotell- og restaurantbransjen ofte har mer vondt i rygg, armer, håndledd og ben etter arbeidet enn andre (Lindberg, 2000). I en annen svensk studie vises det til at det er et farlig høyt alkoholinntak blant restaurantansatte, sammenliknet med for populasjonen for øvrig (Norström et al., 2012). Tall fra Norge viser også at ansatte i hotell og restaurant er mest utsatt for rusproblematikk (Frøysland 2005), noe som ses i sammenhenge med kombinasjonen av kvelds- og nattarbeid, høyt arbeidstempo og lett tilgang på alkohol.

Fravær

Ifølge NOA ligger nivået på legemeldt sykefravær for gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» høyt – på en sjuende plass av 47 ulike yrkesgrupperinger.²⁹ Analyser av andelen arbeidstakere som ikke er i arbeid ett år etter langtidsfravær, forteller oss at «servicepersonell (hotell/restaurant)» og ufaglærte er sterkest representert. Dersom man sammenlikner returen til arbeidslivet for dem som var sykmeldt i mer enn 13 uker i 2008, med dem som hadde brukt opp sykepengerrettighetene i 2009 etter yrke, framgår det at en «høy andel som ikke er tilbake» og en «høy andel oppbrukte sykepengerrettighet» samvarierer (NOA 2011:199).

2.7 Tilrettelegging på arbeidsplassen

I 2011 ble det gjennomført en undersøkelse om tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner. Studien henvendte seg til hele arbeidslivet og ble besvart av 6000 arbeidstakere (Trygstad & Bråten, 2011). Det ble også stilt spørsmål om hva arbeidstakere får av tilbud fra sin arbeidsgiver når de befinner seg i sårbare situasjoner, for eksempel ved nedsatt funksjonsevne, enten permanent eller midlertidig.³⁰ Et sentralt spørsmål var: hvor mange er det som jobber i virksomheter der det blir tilrettelagt for arbeidstakere som er gravide, har svært syke og pleietrengende foreldre eller barn, eller som går gjennom et samlivsbrudd? Undersøkelsen viste sektor- og bransjevise forskjeller. Enkelte bransjer i privat tjenesteytende sektor kom særlig dårlig ut, herunder varehandel, hotell og restaurant, renhold, transport og annen privat tjenesteyting. Både kjennetegn ved virksomhetene der arbeidstakerne jobber og trekk ved de ansatte har betydning. De med lav utdanning oppga sjeldnere at det var tilretteleggingstilbud på arbeidsplassen sammenliknet med arbeidstakere med høy utdanning. Utdanningens effekt ble forklart med at virksomheter med et stort innslag av høyt utdannet arbeidskraft har mer å vinne på at ansatte forblir i jobben, fordi arbeidstakerne er vanskeligere å erstatte. Det kan også være mer utfordrende å finne vikarer til jobber som krever høy utdanning og spesialisering. Videre har de som jobber heltid, i større grad enn de som jobber deltid, svart at det finnes tilretteleggingstilbud på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at arbeidsgiver i mindre grad finner det formålstjenlig med utstrakte tilbud der andelen deltidsansatte er stor.

²⁹ http://www.arbeidshelsen.no/indikatorer/3._arbeidstakeres_helse/2._sykefravaer_og_-naervaer?contentItemId=32622210&noCache=true

³⁰ Dette avsnittet bygger på framstillingen i Berge et al. 2013:30-31.

En forklaring på at det tilrettelegges mindre der deltidsandelen er høy, kan være at deltidsansatte synes det er vanskelig å fremme krav om tilrettelegging og derfor i større grad holder arbeidsrelaterte problemer for seg selv. Det er ikke urimelig å anta at det kan oppfattes som vanskelig å be om tilrettelegging dersom man også ønsker seg en større stillingsandel eller en heltidsjobb. I tillegg vil trolig arbeidsgiver ha lettere tilgang på vikarer. Mange deltidsansatte er villige til å ta ekstravakter eller jobbe mer enn stillingen tilsier i en periode, noe som gjør at konsekvensene av fravær minimaliseres.

Når det gjelder trekk ved virksomhetene, hadde flere forhold betydning. I nevnte rekkefølge påvirket tillitsvalgtesressurser, IA-avtale og størrelse på virksomheten graden av tilrettelegging på arbeidsplassen. Svarene indikerer at å ha tillitsvalgte, verneombud og andre representanter for de ansatte på arbeidsplassen bidrar positivt til at det settes i verk tiltak for å gjøre arbeidstakere i stand til å arbeide også i livsfaser eller livssituasjoner som er krevende. Dette funnet er sammenfallende med analyser fra HMS-undersøkelsen 2007 (Bråten et al. 2008). Når IA-avtale har innvirkning, kan forklaringen være at inngåelse av en slik avtale i seg selv bidrar til at ulike tilbud blir etablert, eller at man har problemersom virker som en drivkraft både for å inngå IA-avtale og til å etablere tilbud. Størrelsens betydning kan i noen grad forklares på samme måte. I store virksomheter vil det være flere som til enhver tid er sykmeldte, er gravide eller er seniorer. Da vil også behovet for tilbud være større. I tillegg vil store virksomheter ha et bredere spekter av oppgaver, noe som igjen gjør det enklere å tilrettelegge.

2.8 Autonomi, videreutvikling og relasjoner

Ifølge NOAs indikator over «faglig utvikling» kommer gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» og «kokker/kjøkkenassistenter» dårlig ut, på en tredje og fjerdeplass fra bunnen av. Om lag 35 prosent vurderer mulighetene for faglig utvikling som dårlig eller svært dårlig. Sammenliknet med andre yrkesgrupper skårer de to omtalte yrkesgruppene også dårlig når det gjelder mulighetene for å utnytte faglige ferdigheter i jobben (NOA 2011:78). Andre undersøkelser viser at virksomheter innen hotell og restaurant har størst antall *lærefattige* jobber, målt ut fra tre komponenter: a) egen oppfatning av hvor lærerikt arbeidet er, b) kompetansens holdbarhet, målt gjennom hvor lenge man kan være borte fra jobben og fremdeles være faglig oppdatert, og c) hvor vanskelig det er å beherske arbeidet, målt gjennom opplæringstiden i jobben (Skule & Reichborn 2000).

Jobb- og kunderelasjoner

Når det gjelder relasjoner på arbeidsteden er det bare 1 til 2 prosent blant «servicepersonell (hotell/restaurant)» som opplever manglende støtte fra kollegaer, få opplever at de sjelden eller aldri får tilbakemelding fra nærmeste leder, og ansatte i bransjen er også blant yrkesgrupper som opplever støtte fra overordnet (NOA 2011:92). Samtidig avdekker NOA at «servicepersonell (hotell/restaurant)» og «kokker/kjøkkenassistenter» er blant de yrkesgrupper som skiller seg ut ved at de «ofte» eller «av og til» er involvert i ubehagelige konflikter med overordnede på arbeidsplassen». I alt har 14 prosent ofte konflikter med en overordnet, og 7 prosent svarer at de av og til opplever dette (ibid.:98). Videre er Yrkesgruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» blant dem som i størst grad rapporterer at de må skjule negative følelser som sinne og frustrasjon (35 prosent svarer at de i høy grad må skjule negative følelser). Det bør imidlertid legges til at i gruppen «kokk, kjøkkenassistent» er den tilsvarende andelen betraktelig lavere – 18 prosent (NOA 2011:88). I tillegg er uønsket seksuell oppmerksomhet et problem. NOAs indikatorer over andel yrkesaktive som har vært usatt for uønsket seksuell oppmerksomhet viser at én yrkesgruppe skiller seg fra de øvrige. Det er «servicepersonell (hotell/restaurant)», der en av fire er utsatt. Videre svarer 10 prosent av de ansatte i yrkesgruppen «overnatting/servering» at dette skjer flere ganger i uka/en eller flere ganger i måned (NOA 2011:96). I NOAs indikatorer framgår det ikke hvem som er avsender av trakasseringen.

Trivsel og tiltak

Til tross for utfordringene er det mange som trives i utelivsbransjen. Flere informanter vi har snakket med både i dette og i andre prosjekter vektlegger at det lett blir en livsstil å jobbe i bransjen:

Dette er en bransje preget av små virksomheter, der relasjonene går på kryss og tvers. Man kan være venner med sjefen og kollegaene, man kan være kjæreste med kollegaer også videre. Man jobber sammen og fester sammen. (Sentralt plassert tillitsvalgt)

Når ansatte i hotell og restaurant ble bedt om å ta stilling til påstanden: «Arbeidsmiljøet på min arbeidsplass er godt», var det i underkant av 70 prosent som sa seg helt eller delvis enig, og kun 10 prosent var uenig (Trygstad & Bråten 2011).³¹ De ansatte i hotell og restaurant skiller seg ikke fra gjennomsnittet i privat sektor. Dersom vi ser på SSBs levekårsundersøkelse fra 2009, framgår det at åtte av ti arbeidstakere i gruppen overnatting og servering er svært eller ganske fornøyd med jobben sin. For arbeidslivet sett under ett svarer ni av ti det samme.

³¹ Tallene er hentet fra undersøkelsen «Tilrettelegging i arbeidslivet», men er tidligere upubliserte.

Det er rimelig å anta at trivsel bidrar til engasjement. I en studie av førstelinjeansatte i servicesektoren (hotell) finner Slåtten og Mehmetoglu (2011) at graden av kreativitet blant de ansatte er direkte knyttet til graden av innovativ atferd. Kreativitet er forbundet med den sosiale konteksten den ansatte utfører arbeidet sitt i. Forskerne (Slåtten & Mehmetoglu 2011) konkluderer med at førstelinjeansatte i servicesektoren ikke bare produserer kreative ideer i møtet med kunder, men at de omsetter ideene til innovativ praksis. Slik omsetning av ideer til praksis skjer der ledere tilrettelegger for slik atferd, for eksempel gjennom myndiggjøring og motivering. Ett eksempel er ledere som tar inn forventninger om kreativitet og innovative tiltak i stillingsbeskrivelsen.

Inkluderende arbeidsliv

I faktaheftet «Hotell og restaurant. Kunnskap og erfaringer fra IA-arbeidet» (Rikstrygdeverket 2006) vises det til kjennetegn og utfordringer for hotell- og restaurantbransjen og tiltak som har vist seg effektive for å skape mer inkluderende arbeidsplasser. I dette siste avsnittet vender vi oppmerksomheten mot tiltak som har vært igangsatt for å oppnå en rekke endringer, men reduksjon av sykefravær er en gjenganger. Det er ikke et enkelt grep som gjør den store forskjellen, men snarere en kombinasjon av ulike tiltak som berører ledelse, kommunikasjon, tydeliggjøring av ansvar og rettigheter og ulike former for tilrettelegging for å forebygge skader. Eksempelvis hadde man ved en restaurant redusert vekten på serviset fra 1,2 kg til 650 gram. Videre var det innført vogn i restauranten for å fjerne serviset etter måltidet. Dette var en kompromissløsning mellom «estetikk og belastningsskader» (Rikstrygdeverket, 2006:36). Det var også jobbet med å forbedre logistikken for å forhindre tunge løft over lange strekninger. Disse tiltakene, i kombinasjon med andre, viste seg virkningsfulle for å redusere sykefraværet. I Tromsø hadde man følgende problemstillinger, tiltak og erfaringer (se boks neste side):

Vertshuset Skarven, Tromsø, består av 4 restauranter, med totalt 60 ansatte, fordelt på 35 årsverk. Bedriften ble IA-virksomhet i 2003.

Problemstilling:

- Ønske om å arbeide forebyggende og med langtidssykmeldte, selv om virksomheten ved avtaleinngåelse hadde langt lavere sykefravær enn bransjen totalt sett.
- Enighet mellom ledelse og tillitsvalgte om at fysiske belastninger og ubekvem arbeidstid er restaurantbransjens hovedutfordringer. Mye muskel- og skjellett-lidelser grunnet bl.a. mange skritt og mange kilo i løpet av en vakt.
- Viktig at medarbeiderne skal ha ulik bakgrunn, både når det gjelder utdanning og arbeidserfaring. De ansatte skal snakke med og takle alle slags gjester. Dette stiller store krav til menneskekunnskap. Derfor blir også trygghet og godt samarbeid innad i staben viktig for å kunne yte god service.

Hva er gjort?

- For å forebygge fysisk slitasje har medarbeiderne tilbud om gratis trening, massasje og rask fysikalsk behandling. Bygningene er dessuten oppgradert med ny heis og trappegang.
- Hvert skift får frihet til å sette opp egne vaktlistene. Det er gitt rom for mye fleksibilitet. Bytting av vakter og redusert antall vakter i perioder gir mulighet for lengre friperioder.
- Kollegastøtte, i form av debriefing på slutten av hver vakt. Alle setter seg ned og snakker om hva de har opplevd på vakta. Behovet for å roe ned og lufte ut frustrasjoner blir innfridd, noe som bl.a. gjør medarbeiderne mer selvhjulpne.
- Studiestipend deles ut hvert år til medarbeidere som ønsker å lære nytt. I 2004 var for eksempel fire ansatte i Frankrike.
- De ansatte hadde høsten 2004 fire samlinger for å videreutvikle bedriftskulturen – The Skarven Way. De tre kjerneverdiene er originalitet, ekthet og trygghet.

Hva ble oppnådd?

- Målsettingen om ytterligere reduksjon i sykefraværet i 2005 ble ikke nådd, men fraværet var meget lavt i utgangspunktet
- Flat organisasjon med fleksibel arbeidstid og mye ansvar til den enkelte medarbeider.
- Et inkluderende arbeidsmiljø hvor bedriftskultur, kollegastøtte og kompetanseheving står sentralt
- Erfaringer tilsier at det tar tid å gjennomføre endringer, og at man ikke må gå for fort fram eller gape for høyt.
- Ledelse og ansatte må ha tro på at tiltakene virker på sikt.

Kilde: Rikstrygdeverket, 2006, s. 36

2.9 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på utelivsbransjen og de ansatte som jobber der ut i fra foreliggende forskning og utredning. Under oppsummerer vi hovedpunktene.

- De utfordringene som framheves i bransjen i dag, er ikke nye. Forbundshistorien til hotell- og restaurantarbeiderne viser at forholdene mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne tidvis har vært vanskelig.
- En arbeidsmiljøundersøkelse fra 1975 viste til utfordringer som høyt arbeidstempo, ujevn arbeidsbelastning, for liten bemanning, ubekvem arbeidstid og begrensede muligheter for personlig utvikling.
- Det er i dag mange deltidstillinger og en viss kvinneovervekt i bransjen.
- Avlagte fag- og svenneprøver blant kokker og servitører er synkende, noe som bekymrer aktører i bransjen.
- Det beskrives som tøft å være lærling, «levetiden» for faglærte kokker i bransjen er i gjennomsnitt 6 ½ år.
- 14 prosent av de ansatte innen overnattings- og serveringsvirksomhet har midlertidig ansettelse. Tilsvarende andel i resten av arbeidsmarkedet er 8 prosent.
- Manglende arbeidsavtaler, eller svært mangelfulle sådan, er ikke uvanlige brudd som avdekkes ved tilsyn gjennomført av Arbeidstilsynet.
- Innvandrerandelen i bransjen er høy, og det har vært en klar økning i andelen bedrifter som bruker østeuropeisk arbeidskraft.
- Ifølge LOs sommerpatrulje er utelivsbransjen den bransjen hvor det er rapportert flest brudd på arbeidsmiljøloven.
- I en undersøkelse fra 2010, svarte 44 prosent av tillitsvalgte i hotell- og restaurant at de hadde kjennskap til klart uakseptable lønns- og arbeidsforhold blant ansatte der de jobbet eller var tillitsvalgt.
- Ifølge NOA er «servicepersonell (hotell / restaurant)» utsatt for «høyt tempo, manglende kontroll, få muligheter for faglig videreutvikling, urettferdig ledelse og ubehagelige konflikter på arbeidsplassen».
- 16 prosent i yrkesgruppen «servicepersonell (hotell/restauranter)» oppgir at de har langvarig sykdom eller funksjonshemming som gir begrensninger i forbindelse med jobb. Av 48 ulike yrkesgrupperinger er dette fjerde høyest.

- Mobbing og trakassering er et større problem i restaurantbransjen enn i arbeidslivet forøvrig.
- Arbeidstakere i hotell og restaurat svarer, i likhet med ansatte i blant annet varehandel, renhold og transport at det i liten grad blir tilrettelagt for arbeidstakere i ulike livsfaser eller livssiutasjoner der de jobber.
- Ifølge NOAs indikator over «Faglig utvikling» kommer gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» og «kokker/kjøkkenassistenter» dårlig ut. Om lag 35 prosent vurderer mulighetene for faglig utvikling som dårlig eller svært dårlig.
- Sammenliknet med andre yrkesgrupper skårer de to omtalte yrkesgruppene også dårlig når det gjelder mulighetene for å utnytte faglige ferdigheter i jobben.
- Yrkesgruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» er blant de som i størst grad rapporterer at de i høy grad må skjule negative følelser som sinne og frustrasjon – 35 prosent.
- Det legemeldt sykefravær for «servicepersonell (hotell/restaurant)» er høyt.
- «Servicepersonell (hotell/restaurant)» og «kokker/kjøkkenassistenter» skiller seg ut ved at de «ofte» eller «av og til» er involvert i ubehagelige konflikter med overordnede på arbeidsplassen».
- Sju av ti arbeidstakere i hotell- og restaurant er fornøyd med arbeidsmiljøet.
- Det har blitt jobbet aktivt med å gjøre virksomheter i bransjen mer inkluderende, og konkrete tiltak har hatt effekt, både på sykefravær og trivsel.

Kapittel 3 Utelivsbransjen i tall

I dette kapitlet beskriver vi utelivsbransjen med utgangspunkt i offentlig statistikk. Vi ser både på virksomhetene (bedrifter og foretak) og arbeidstakerne i bransjen og beskriver situasjonen per i dag og utviklingen over tid. Formålet med en slik drøfting er å løfte fram trekk ved bransjen som vil kunne påvirke arbeidsmiljø og arbeidsbetingelser.

Vi vil operere med noe ulike avgrensninger av *utelivsbransjen* og *serveringsbransjen* avhengig av hvor detaljert informasjon vi har i form av næringskoder. I de tilfeller der det er mulig, vil vi se på utelivsbransjen, som vi definerer som restaurantvirksomhet (inkludert kafeer, gatekjøkken etc., NACE 56.1) og drift av barer (NACE 56.3).

I en del tilfeller publiseres kun informasjon for serveringsbransjen samlet (NACE 56), det vil si at også at drift av selvstendige kantiner og catering er inkludert. Vi angir i teksten og i overskriften til tabellen/figuren hvilken definisjon vi benytter i hvert tilfelle.

Avgrensningen betyr at vi stort sett ser bort fra drift av kantiner og catering (NACE 56.2). Dette er et valg vi har gjort siden vi ikke anser disse som en naturlig del av utelivsbransjen. Serveringssteder (restauranter, puber etc.) som er en integrert del av hotellene, vil ikke bli omfattet, heller ikke kafeer/konditorier som inngår i en varehandelsbedrift, og som ikke er skilt ut som egen juridisk enhet. Så lenge denne typen virksomhet drives på samme sted som hovedaktiviteten, vil SSB heller ikke registrere disse som egen «bedrift» (arbeidsplass). I kapittel 6, der vi presenterer funn fra spørreundersøkelsen blant ansatte, inngår imidlertid arbeidstakere ved serveringssteder i tilknytning til hotellene.

3.1 Bedrifts- og foretaksstruktur

Vi starter med å se på hva som kjennetegner utelivsbransjen når det gjelder virksomheter og sysselsetting. Spørsmålene som stilles i dette avsnittet, er:

- Hvor mange virksomheter er det, hvor mange sysselsetter bransjen, og hva er omsetningen i utelivsbransjen?
- Hvordan fordeler virksomhetene seg på små og store enheter og etter selskapsform?
- Hvem eier og driver foretak i bransjen?

- Hvor høy er utskiftingen av virksomheter? Hvor mange kommer til, og hvor mange forsvinner?
- Hvordan har bransjen utviklet seg over tid når det gjelder antall foretak, sysselsatte og omsetningstall?

Det er to hovedkilder til bedrifts- og bransjestruktur; det er SSBs strukturstatistikk for overnattings- og serveringsvirksomhet og SSBs bedrifts- og foretaksstatistikk (BoF). Begge disse er bearbejdede statistikker, det vil si at tallene som publiseres, kun omfatter det som betraktes som aktive bedrifter og foretak. Antallet enheter vil derfor være betydelig lavere enn hva man får ved et per-dato uttak fra Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene) der virksomheter uten økonomisk aktivitet utgjør en betydelig andel av oppføringene. Fordi SSBs statistikker gjennomgår kvalitetssikring, og fordi data hentes fra ulike kilder, vil tall først foreligge noe i ettertid. Høsten 2013 finnes det i hovedsak tall for 2011. I tillegg foreligger foreløpige hovedtall for 2012 i strukturstatistikken. Det vil heller ikke være fullt samsvar mellom disse to statistikkene, men forskjellene vil ikke være store, og vi bruker begge kildene i beskrivelsen av utelivsbransjen.

Vi har ikke tall for hvor mange arbeidstakere innen hotelldrift som er sysselsatt i serveringsvirksomhet. Men yrkesfordelingen innen hotellbransjen viser at om lag en tredjedel av de ansatte har yrker som er forbundet med serveringsvirksomhet (kokker, servitører, kjøkkenpersonale).

Utelivsbransjen per 2011–2012

De nyeste tallene fra SSBs strukturstatistikk (foreløpige tall for 2012) viser at det er knappe 6900 foretak innen restaurantvirksomhet og drift av barer. Disse sysselsetter om lag 51 500 personer og omsetter for 31,2 milliarder kroner. Vi ser at cateringvirksomhet og kantiner utgjør en ganske betydelig andel av det som betegnes som serveringsbransjen. De foreløpige tallene for 2012 viser en omsetningsøkning på knappe 6

Tabell 3.1 Antall foretak, sysselsatte og omsetning i foretakene innen serveringsbransjen. Foreløpige tall for 2012 og endelige tall for 2011.

	2011			2012		
	Foretak	Syssel-satte	Omsetning (mill. kr)	Foretak	Syssel-satte	Omsetning (mill. kr)
56.1 Restaurantvirksomhet (NACE 56.1)	6120	46 762	28 231,1	6371	47 672	29 872,2
56.2 Cateringvirksomhet og kantiner drevet som selvstendig virksomhet (NACE 56.2)	1123	9616	7 612,2	1135	9689	8 102,9
56.3 Drift av barer (NACE 56.3)	506	3795	1 962,5	520	3739	2 065,6
«Utelivsbransjen» (56.1 og 56.3)	6626	50 557	30 193,6	6891	51 411	31 837,8

Kilde: SSB Strukturstatistikk/statistikkbanken. Foreløpige tall.

prosent og en sysselsettingsvekst på knappe 2 prosent fra 2011 til 2012. Disse tallene kan imidlertid bli revidert når endelig statistikk foreligger.

Tallene i tabell 3.1 omfatter foretak, det vil si selvstendige juridiske enheter. Det produseres også statistikk over «bedrifter», det vil si arbeidsplasser. For utelivsbransjen, som definert ovenfor, blir antall sysselsatte om lag det samme uavhengig av om vi ser på bedrift eller foretak. Antall bedrifter er derimot høyere enn antall foretak.

Hvordan er så foretaksstrukturen i utelivsbransjen? Bedrifts- og foretaksstatistikken (BoF) har tall for 2011 over foretak og sysselsatte i disse etter størrelse og organisasjonsform. Antallet foretak her er noe lavere enn det strukturstatistikken oppgir, noe som kan skyldes at opplysningene blir hentet ut på ulike datoer. Av de knappe 6300 virksomhetene per 2011 har 9 prosent ingen sysselsatte, mens 18 prosent har én sysselsatt, og 30 prosent har to–fire sysselsatte (tabell 3.2, neste side). Dette betyr at drøye halvparten av virksomhetene i utelivsbransjen har mindre enn fem sysselsatte.

Hvis vi tar utgangspunkt i de sysselsatte i utelivsbransjen, finner vi at en knapp tredjedel befinner seg i små virksomheter (under ti sysselsatte), mens de øvrig fordeler seg noenlunde likt på virksomheter med 10–19 sysselsatte (24 prosent), 20–49 sysselsatte (21 prosent) og virksomheter med 50 og flere sysselsatte (21 prosent). Utelivsbransjen er dermed både kjennetegnet mange små enheter og av at små og mellomstore virksomheter står for en stor del av sysselsettingen. Mange små virksomheter er et kjennetegn som utelivsbransjen har til felles med for eksempel detaljhandel. Dette er ikke til hinder for at et mindre antall store enheter står for en større andel av sysselsettingen. Men i motsetning til en del andre bransjer innen privat tjenesteyting, inkludert handel og renhold, spiller store virksomheter mindre rolle for sysselsetting innen utelivsbransjen. (Berge et al. 2013:50).

Vi ser også på hvordan virksomheter og sysselsatte fordeler seg etter foretakenes organisasjonsform. Godt og vel halvparten av foretakene er aksjeselskaper (AS/ASA), og disse står for om lag 80 prosent av sysselsettingen. Enkeltpersonforetak (ENK) er også en viktig organisasjonsform og utgjør en drøy tredjedel av selskapene og 13 prosent av sysselsettingen. Sammenliknet med andre deler av privat tjenesteytende sektor står enkeltpersonforetak for en ganske stor andel av de sysselsatte i bransjen. Norsk utenlandsk foretak (NUF) er ikke noen viktig organisasjonsform verken målt ved antall selskaper eller sysselsatte.

Oppsummert er utelivsbransjen kjennetegnet av små og mellomstore virksomheter. Dette kjennetegner også sysselsettingen, og bransjen har ikke mange store virksomheter som kan påvirke bransjens utvikling. Det finnes innslag av kjedevirksomhet i utelivsbransjen, både organisert som franchise og egeneide kjeder. Sistnevnte er likevel ikke av et slikt omfang at det vil endre beskrivelsen av bransjen som en bransje med mange små og mellomstore enheter.

Tabell 3.2 Foretak og sysselsatte innen utelivsbransjen etter størrelse og organisasjonsform. 2011. NACE 56.1 og NACE 56.3

	Foretak		Sysselsatte	
	Antall	Andel	Antall	Andel
I alt	6282	100	48 603	100
Størrelse				
Uten sysselsatte	560	9	-	-
1 sysselsatt	1124	18	1124	2
2–4 sysselsatte	1871	30	5246	11
5–9 sysselsatte	1405	22	9466	19
10–19 sysselsatte	884	14	11 761	24
20–49 sysselsatte	366	6	10 191	21
50–99 sysselsatte	49	1	3144	6
100–249 sysselsatte	16	0	2361	5
250 og flere	7	0	5310	11
Organisasjonsform				
AS/ASA	3417	54	40 466	83
ENK	2197	35	6152	13
NUF	169	3	525	1
Annet	378	6	1460	3

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk.

Bransjen over tid

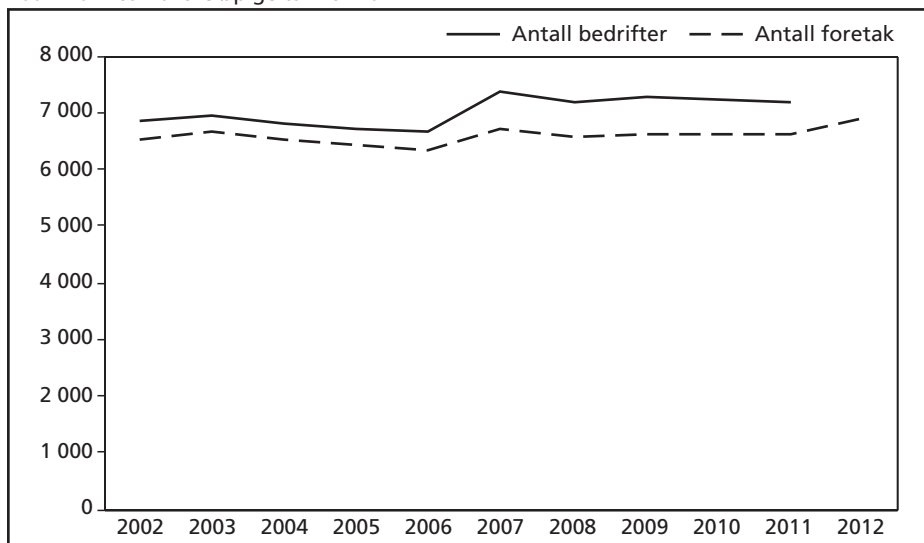
Vårt neste spørsmål er hvordan bransjen har utviklet seg over tid. I figur 3.1 og figur 3.2 viser vi utviklingen i antall selskaper (foretak og bedrifter, figur 3.1) og når det gjelder sysselsetting (sysselsatte og lønnstakere, figur 3.2).

For foretak og antall sysselsatte har vi foreløpige tall for 2012. For lønnstakere og antall bedrifter (arbeidsplasser) har vi kun tall til og med 2011.

Figur 3.1 viser en svak økning i antall foretak over det siste tiåret. Det har imidlertid ikke vært noen dramatisk økning i antall enheter som fanges opp av SSBs strukturstatistikk over aktive foretak/bedrifter.

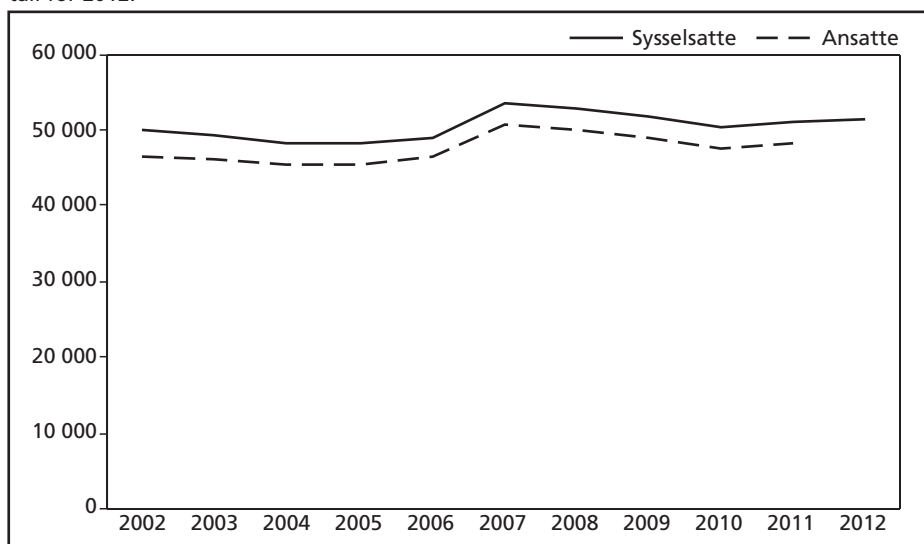
Sysselsettingstallene viser at bransjen hadde sterk vekst fra 2006 til 2007, men med en klar nedgang i årene etter finanskrisa, noe som viser at dette er en konjunkturutsatt bransje. Fra og med 2011 har antall sysselsatte igjen begynt å øke svakt. Forholdet mellom sysselsatte og lønnstakere er noenlunde stabilt, 5–6 prosent av de sysselsatte er klassifisert som selvstendige/eiere.

Figur 3.1 Antall foretak og antall bedrifter innen utelivsbransjen (NACE 56.1 og NACE 56.3), 2002–2011 samt foreløpige tall for 2012.



Kilde: SSB Strukturstatistikk.

Figur 3.2 Antall sysselsatte og antall ansatte innen utelivsbransjen 2002–2011 samt foreløpige tall for 2012.

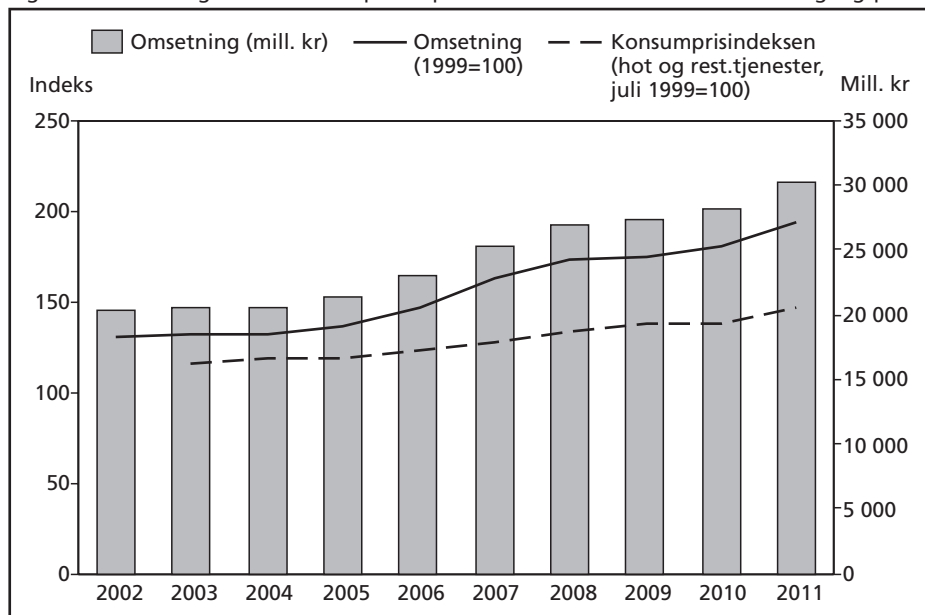


Kilde: SSB Strukturstatistikk.

Vi ser også på omsetningstallene for bransjen. I perioden fra 2002 til 2011 økte omsetningen med 50 prosent, fra drøye 20 milliarder til 30,2 milliarder. Hvis dette indekseres,

her med 1999 som utgangspunkt, ser vi at omsetningen har økt sammenholdt med prisutviklingen på hotell- og restauranttjenester (KIP-JA³²). Dette betyr at bransjen har økt i volum.

Figur 3.3 Omsetning 2002–2011. I løpende priser samt indekset med 1999 som utgangspunkt.



Kilde: SSB Strukturstatistikk og SSB Konsumprisindeksen.

Etablerere, eiere, styreledere og daglige ledere

Sentrale aktører i bransjen påpeker at en av de store endringene er en klar økning av drivere/eiere med innvandringsbakgrunn. Dette bekreftes av SSBs statistikk over etablerere i næringslivet. Skårerhøgda og Torp (2012) viser at det innen overnattings- og serveringsvirksomhet i 2010 var nesten fem ganger så sannsynlig at en innvanderer etablerte foretak enn at en i befolkningen generelt gjorde det.

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvem som er eiere, nyetablerere og ledere med utgangspunkt i statistikk fra SSB. Er det menn eller kvinner, og hvilken landbakgrunn har de? Opplysninger om eiere/etablerere finnes kun for personlig eide foretak, det vil si enkeltpersonforetak (ENK), ansvarlig selskap (ANS) og selskaper med delt ansvar (DA). Men selv om det er mange personlig eide foretak, står aksjeselskaper for mye av sysselsettingen. Vi ser derfor også på hvem som har de sentrale rollene innen denne typen foretak, avgrenset til styreleder og daglig leder. For personlig eide selskaper ser

³² Konsumprisen justert for avgiftsendringer.

Tabell 3.3 Rolleinnehavere i personlig eide foretak i alt, og med ansatte og i nyetablerte personlige foretak innen overnattings- og serveringsvirksomhet (NACE 55-56). Etter kjønn og landbakgrunn for innvandrere. 2012.

	Personlig eide foretak i alt	Personlig eide foretak med ansatte	Nyetablerte personlige foretak i alt
Kjønn			
Menn	60	69	62
Kvinner	40	31	38
I alt	100	100	100
Landbakgrunn			
Norge	56	46	39
EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand	5	4	11
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oceania, unntatt Australia og New Zealand og Europa unntatt EU/EØS	36	47	46
Bor i utlandet	3	3	4
I alt	100	100	100
Antall foretak	5341	2122	558

Kilde: SSB, Eigarskap og roller i næringslivet og SSB, Etablerere i næringslivet

vi på overnattings- og serveringsvirksomhet under ett, mens vi for aksjeselskaper kun ser på serveringsvirksomhet.

I personlig eide selskaper med ansatte utgjør innvandrerne mer enn halvparten av eierne, og det store flertallet kommer fra Asia, Afrika med videre (tabell 3.3). Dette dreier seg i all hovedsak om serveringsvirksomhet, siden det er få overnattingssteder med ansatte som er organisert som et personlig eid foretak. Innvandrere utgjør 61 prosent av nyetablererne innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Her ser vi at personer med EU/EØS-bakgrunn utgjør en betydelig gruppe.

I tabell 3.4 (neste side) ser vi på hvem som er styreledere og daglige ledere i aksjeselskaper innen serveringsvirksomhet. Kvinner utgjør ca. 20 prosent av styrelederne per 1. januar 2013. Avgrenser vi oss til selskaper med ansatte, finner vi at kvinner utgjør en tredel av daglig ledere i serveringsbransjen. Personer med innvandringsbakgrunn fyller mange lederposisjoner. Innen serveringsvirksomhet fylles en drøy tredel av posisjonene som daglig leder og styreleder av en person med innvandringsbakgrunn. Også her dominerer personer med bakgrunn fra Asia, Afrika med videre blant de som har en annen landbakgrunn enn Norge.

Tabell 3.4 Rolleinnehavere i aksjeselskaper i alt, og med ansatte og i nyetablerte personlige foretak innen serverings-virksomhet (NACE 56). Etter kjønn og landbakgrunn for innvandrere. 1. januar 2013

	Styreleder		Daglig leder	
	I alt	Foretak med ansatte	I alt	Foretak med ansatte
Kjønn				
Menn	80	79	71	66
Kvinner	20	21	29	34
I alt	100	100	100	100
Landbakgrunn				
Norge	65	65	64	63
EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand	6	6	7	7
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oceania, unntatt Australia og New Zealand og Europa unntatt EU/EØS	27	28	28	28
Bor i utlandet	2	2	1	1
I alt	100	100	100	100
Antall foretak	5254	3652	4661	3059

Kilde: SSB, Styre og leiting i aksjeselskap.

Har så bakgrunnen til eiere og ledere endret seg over tid? SSBs statistikk viser at det er blitt flere rolleinnehavere med innvandringsbakgrunn. I personlig eide foretak med ansatte, har andelen eiere med annen landbakgrunn enn norsk økt fra 37 prosent i 2004 til 54 prosent i 2012. Kvinneandelen er derimot gått noe ned, fra 39 til 31 prosent. Hvis vi ser på aksjeselskaper, har vi kun tall for perioden 2009 til 2013 (tall per 1. januar). Her øker andelen rolleinnehavere som har en annen landbakgrunn enn norsk med 8–9 prosentpoeng over perioden. Andelen kvinnelige styreledere har ikke endret seg fra 2009 til 2013, men det har vært en viss økning i andel kvinner blant daglige ledere i selskaper med ansatte.

Nyetableringer, avganger og overlevelse

Nyetableringer

Utelivsbransjen trekkes gjerne fram som en bransje med mange nyetableringer og mange nedleggelse av virksomheter. Dette er ikke et særtrekk ved denne bransjen, vi finner også rask utskifting av virksomheter innen andre deler av tjenesteytende sektor og i norsk næringsliv generelt (Berge et al. 2013:55). SSB publiserer tall for antall nye foretak så vel som for avganger og overlevelsesheter. Vi ser her på hvor mange foretak som kommer til, og som forsvinner, innen utelivsbransjen.

I 2012, som er de mest oppdaterte tallene per høsten 2013, ble det etablert 1354 nye foretak innen restaurantvirksomhet og 114 nye puber. Dette omfatter 848 nyetableringer og 538 overdragelser, noe som innebærer at det er en god del virksomhetsoverdragelser innen utelivsbransjen.

Tabell 3.5 Nye foretak innen utelivsbransjen 2012. NACE 56.1 og 56.3.

	Hele landet		Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger	
	Restauranter	Puber	Restauranter	Puber
Nye foretak i alt	1354	114	468	18
Nyetableringer	848	82	307	14
Overdragelser/eierskifter	506	32	161	4
Nyetableringer 2012 som andel av alle selskaper per 2011				
Av alle foretak per 2011	14	16	16	8

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk, spesialkjøringer.

I de fire største byene ble det etablert knappe 500 nye virksomheter i utelivsbransjen, også her var en god del av disse overdragelser.

Opphørte foretak

Vi ser også på avganger av foretak innen utelivsbransjen (tabell 3.6). Her er de nyeste tallene fra 2011, og i alt opphørte 1209 selskaper dette året. Drøye to tredjedeler av dette var nedleggelse, resten var overdragelser. Flertallet av selskapene som ble lagt ned, hadde ingen sysselsatte det året de ble definert som avviklet.

I alt utgjør antall nedleggelse og overdragelser i 2011 om lag 19 prosent av alle foretak i bransjen dette året (målt ved årets slutt). Rene nedleggelse utgjør 13 prosent.

Tabell 3.6 Opphørte foretak innen utelivsbransjen 2012. NACE 56.1 og 56.3.

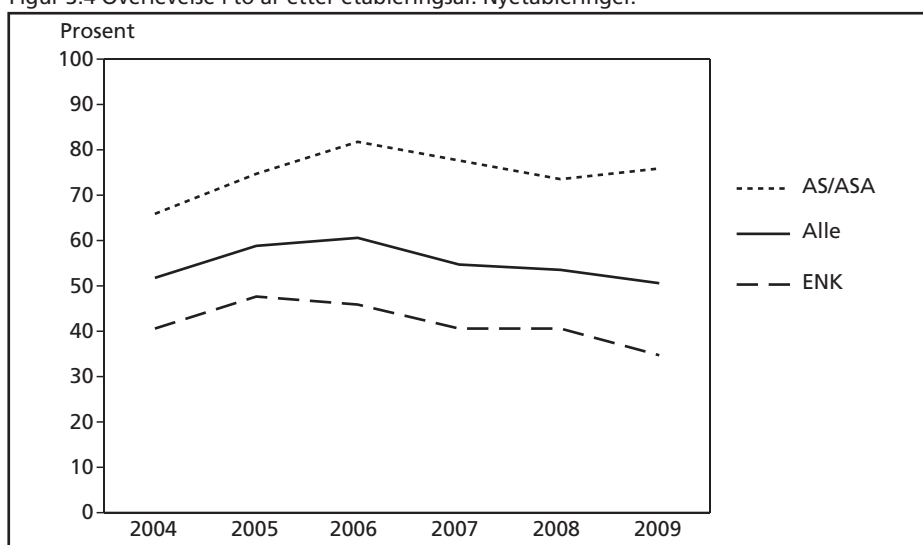
	Hele landet			Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger		
	Totalt	Nedleggelse	Overdragelse	Totalt	Nedleggelse	Overdragelse
Antall opphørte foretak						
I alt	1209	820	389	377	244	133
Uten sysselsatte	677	503	174	211	156	55
Med sysselsatte	532	317	215	166	88	78
Nedleggelse 2011 som andel av alle selskaper per 2011						
Av alle foretak per 2011	19	13	6	20	13	7

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk, spesialkjøringer.

Overlevelse

SSB gir også tall for overlevelse, det vil si hvor stor andel av nye selskaper som overlever i ett år, to år og i opptil fem år. I figur 3.4 ser i på andelen som har overlevd to år etter etableringsår, og selskapstype. Mellom 50 og 60 prosent av nye selskaper overlever de første to årene, og andelen var høyest blant dem som ble etablert i 2006 da veksten i bransjen var stor. Selskaper som etableres som aksjeselskaper, har betydelig høyere sannsynlighet for å overleve sammenliknet med enkeltpersonforetak. Blant disse overlever fire av fem de første to årene.

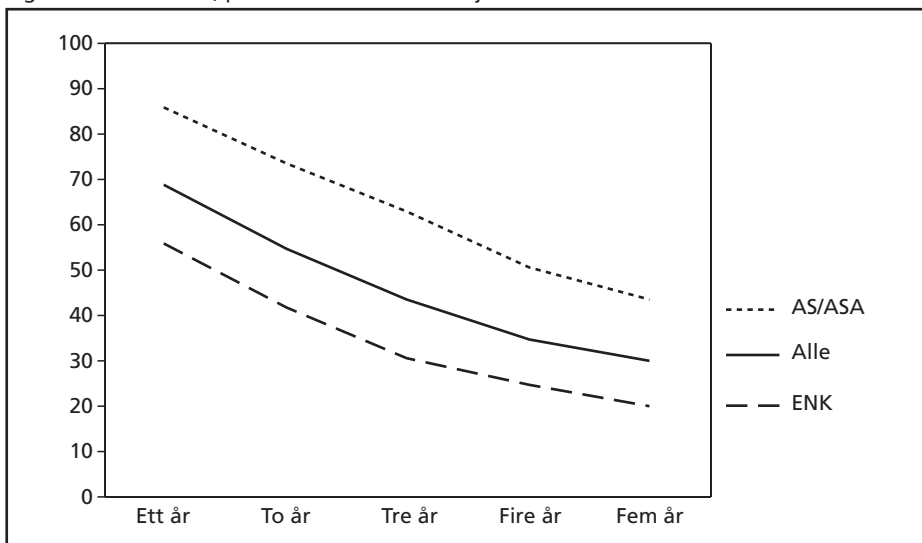
Figur 3.4 Overlevelse i to år etter etableringsår. Nyetableringer.



Kilde: SSB Bedrifter og foretak, spesialkjøringer.

Vi kan også se på hvor stor andel av nye selskaper som overlever i ett år, to år osv. I figur 3.5 ser vi på selskaper som er etablert i perioden 2004–2009. Figuren viser dermed et gjennomsnittstall for flere årganger. Knappe 70 prosent har overlevd ett år, og om lag 30 prosent gjenfinnes etter fem år. Blant enkeltpersonforetak gjenfinnes kun 20 prosent etter fem år, og kun 56 prosent av disse overlever sitt første år.

Figur 3.5 Overlevelse, perioden 2004 til 2010. Gjennomsnitt.



Kilde: SSB Bedrifter og foretak, spesialkjøringer.

Har utelivsbransjen endret struktur over tid?

Vårt siste spørsmål i dette delkapittelet er om foretaksstrukturen innen utelivsbransjen har forandret seg over tid. Har det blitt flere små foretak? Eller er det endringer i hvor stor andel av sysselsetting og omsetning som skjer i de minst enhetene?

Vi tar her utgangspunkt i SSBs strukturstatistikk og ser på antall foretak, sysselsetting og omsetning etter foretakenes størrelse. Tabell 3.7 viser stor stabilitet. Andelen små foretak er stabil, det samme gjelder hvor stor andel av sysselsetting og omsetning som foretak med under ti sysselsatte står for. En mindre endring fra 2002 til 2004 kan skyldes endringer i hvor stor andel av de minste foretakene som fanges opp i statistikken.

De små enhetene er en viktig del av bransjen, men utgjør ikke en større andel i dag sammenliknet med tidligere år. Det er heller ingen tendens til konsentrasjon i betydningen at de store foretakene over tid står for en større andel av omsetning og sysselsetting.

Tabell 3.7 Antall foretak, sysselsetting og omsetning fordelt på størrelsesgrupper. Restaurantvirksomhet og barer (NACE SN2002 55.3 og NACE SN2007 56.1)

	2002	2004	2006	2008	2010	2011
Foretak						
Under 10 sysselsatte	80	79	77	78	79	79
10–19 sysselsatte	13	14	15	15	14	14
20–49 sysselsatte	5	6	6	6	6	6
50 sysselsatte og flere	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Sysselsetting						
Under 10 sysselsatte	32	33	31	30	32	33
10–19 sysselsatte	23	25	25	25	26	25
20–49 sysselsatte	20	23	23	22	22	21
50 sysselsatte og flere	25	19	21	22	20	21
Total	100	100	100	100	100	100
Omsetning						
Under 10 sysselsatte	36	35	33	32	34	34
10–19 sysselsatte	22	24	24	24	23	22
20 sysselsatte og mer	42	42				
20–49 sysselsatte			21	21	22	21
50 sysselsatte og flere			22	23	21	23
Total	100	100	100	100	100	100
Antall foretak	6536	6522	6355	6562	6625	6626

Kilde: SSB Strukturstatistikk.

Det har heller ikke vært noen vesentlige endringer i hvordan bransjen fordeler seg etter selskapsform. Ifølge foretaksstatistikken står aksjeselskapene for en litt større andel av omsetning og sysselsetting i 2011 enn i 2004 (og delvis i 2006). Endringene er såpass beskjedne (1–2 prosentpoeng i aksjeselskapenes favør over tid) at vi kan konkludere med en ganske stabil struktur når det gjelder organisasjonsform. Antall NUF har økt noe, men denne selskapsstrukturen står likevel for en beskjeden andel av selskapene innen utelivsbransjen og utgjør kun en marginal andel av omsetning og sysselsetting. Enkeltpersonforetakene har derimot spilt en ganske vesentlig rolle i perioden fra 2004 og fram til i dag.

3.2 Sysselsatte

Hvem er det så som arbeider i utelivsbransjen? Slik vi har definert bransjen, er det om lag 48 000 lønnstakere, mens antall sysselsatte er noe høyere: om lag 51 000 per 2011. Disse tallene tar utgangspunkt i bedrifter/foretak og omfatter ikke opplysninger om hvem de ansatte er. For å beskrive arbeidstakerne i bransjen benytter vi derfor en annen statistikkilde, nemlig den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Den viktigste kilden til denne statistikken er Aa-registeret (Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, NAV), men SSB henter også inn informasjon fra andre kilder, blant annet for å få med selvstendige næringsdrivende. De tall SSB publiserer på sine nettsider, omfatter kun hovedstillinger. Vi benytter i tillegg tall fra egne kjøring (jf. Berge et al. 2013), der vi også har opplysninger om bistillinger (personer med mer enn ett arbeidsforhold) og har inkludert arbeidsforholdene til ikke bosatte. Det detaljerte datasettet har tall til og med 2010.³³ Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken tar utgangspunkt i arbeidsmarkedet per fjerde kvartal, vanligvis den andre uka i november. Tallene for antall ansatte og sysselsatte vil dermed avvike noe fra de datakildene vi har benyttet ovenfor, strukturstatistikken og bedrifts- og foretaksstatistikk.

Sysselsatte og lønnstakere

Vi ser innledningsvis på hvordan de sysselsatte (antall stillinger) i utelivsbransjen fordeler seg etter kjønn, alder, utdanning og innvandringsbakgrunn (tabell 3.8, neste side). Det er kvinneflertall i bransjen (56 prosent kvinner), men bransjen kan ikke beskrives som kvinnedominert. Derimot kjennetegnes utelivsbransjen av ungdom og yngre voksne. Nesten halvparten av de sysselsatte er under 25 år, og to av tre er under 30 år. Kun 8 prosent av de sysselsatte i bransjen er 50 år eller mer. Dette er betydelig lavere enn norsk arbeidsliv sett under ett.

Utdanningsnivået er lavt, men dette henger sammen med aldersfordelingen. SSB klassifiserer utdanning etter høyest oppnådde utdanningsnivå. Mange er så unge at de ikke vil ha hatt tid til å fullføre videregående utdanning eller en utdanning på høyere nivå. Men mange vil være i gang med slike utdanningsløp uten at dette registreres i utdanningsstatistikken. Drøye 20 prosent av arbeidstakerne har ikke registrert utdanningsnivå. Dette er stort sett innvandrere til Norge som ikke har gjennomført noen utdanning i det norske utdanningssystemet.

Tabell 3.8 viser at en drøy tredjedel av alle sysselsatte har innvandringsbakgrunn, her definert som at de ikke er født i Norge. Personer med bakgrunn fra Asia utgjør den klart største gruppen, mens 6 prosent har bakgrunn fra nordiske land og 5 prosent

³³ Disse tallene er basert på kjøring foretatt i forbindelse med rapporten *Anstendig arbeidsliv*. Tabellene er i hovedsak basert på materiale som er publisert i Berge et al. 2013.

fra Øst-Europa. Tallene omfatter også ikke-bosatte, det vil si personer som er på kort-tidsopphold i Norge.

Tabell 3.8 Sysselsatte etter kjønn, alder, utdanning og innvandringsbakgrunn. Antall stillinger inkludert ikke bosatte. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og NACE 56.3). Prosent. 2010.

Kjønn	
Kvinne	56
Mann	44
I alt	100
Alder	
15–18 år	15
19–24 år	32
25–29 år	17
30–49 år	27
50 år og mer	8
I alt	100
Utdanningsnivå	
Grunnskole	36
Videregående opplæring	33
Universitets- og høskolenivå	11
Ikke oppgitt	21
I alt	100
Innvandringsbakgrunn	
Uten innvandringsbakgrunn	65
Norden	6
Øst-Europa	5
Vest-Europa og Nord-Amerika og Oceania	3
Asia	18
Afrika og Sør- og Mellom-Amerika	3
Total	100
Antall stillinger	51 636

Vi kan også se på utviklingen i bransjen over en lengre tidsperiode – fra 2001 og framover:

- Det har vært en svak nedgang i andel kvinner, men hovedbildet er at bransjen har hatt en ganske stabil kjønnsfordeling over tid.
- Det har ikke vært noen vesentlige endringer i aldersfordeling over tiåret. Høy andel unge arbeidstakere har kjennetegnet utelivsbransjen i et drøyt tiår.
- Andelen innvandrere har økt gradvis over det siste tiåret og er fordoblet fra 2001 til 2012.

For å beskrive utviklingen de senere årene bruker vi SSBs tall for andel lønnstakere med innvandringsbakgrunn. Vi har tall for perioden 2008 til 2012, og SSBs tallserie omfatter serveringsvirksomhet, inkludert kantiner og catering. Tallene er dermed ikke fullt sammenliknbare med tallene i tabell 3.8. Andelen lønnstakere med innvandringsbakgrunn har økt med ni prosentpoeng fra 2008 til 2012, det vil si i løpet av fire år, og i 2012 hadde 37 prosent av lønnstakerne i bransjen en innvandringsbakgrunn (tabell 3.9). Veksten har kommet blant østeuropeere så vel som blant innvandrere med annen landbakgrunn. I 2001 var andelen innvandrere i de samme bransjene 18 prosent.

Tabell 3.9 Lønnstakere, kun hovedstillinger. Serveringsbransjen (NACE 56, også inkludert catering/kantine). Bosatte og ikke bosatte per 4. kvartal 2008–2012. Prosent

	2008	2009	2010	2011	2012
Uten innvandrerbakgrunn	72	69	68	66	63
Ikke bosatte, alle land	5	5	5	4	5
Norden	3	3	4	4	4
Øst-Europa	3	4	5	6	7
Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika	15	16	16	17	18
Annet land	2	3	3	3	3
I alt	100	100	100	100	100
Antall personer	53 403	52 386	53 758	55 206	56 060

Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk, Statistikkbanken.

Ansettelsesforholdene

Sysselsettingsstatistikken inneholder også opplysninger om ansettelsesforholdene i utelivsbransjen, blant annet vanlig eller forventet arbeidstid, om arbeidstakeren er registrert med ett eller flere ansettelsesforhold, og om arbeidstakeren er i utdanning (skoleelev/student).

Statistikken viser at dette er en deltidsbransje. Av de arbeidsforholdene hvor vi har arbeidstid oppgitt, har knappe 30 prosent en heltidsstilling, og i overkant av halvparten har en forventet arbeidstid på under 20 timer. Mange av dem som har små stillinger, er enten i utdanning, eller de har en annen hovedstilling. En mer detaljert inndeling av deltidsstillingene (61 prosent av alle) viser at 39 prosent av disse fylles av studenter eller skoleelever samt av personer som har en annen hovedstilling. De øvrige, «ordinære», deltidsstillingene fordeler seg på 21 prosent kort deltid (under 20 timer) og 11 prosent lang deltid (20 timer og mer).

Tabell 3.10 Avtalt/forventet arbeidstid. Utelivsbransjen (NACE 56.1 og NACE 56.3). Stillinger, kun bosatte. Prosent. 2010.

Arbeidstid	
Under 20 timer	56
20–33 timer	14
34 timer og mer	29
I alt	100
Arbeidstid/tilknytning	
Under 20 timer, ordinære stillinger	21
20–33 timer, ordinære stillinger	11
I utdanning, t.o.m. 33 timer	30
Bistilling, t.o.m. 33 timer	9
Heltid, 34 timer og mer	29
I alt	100
Antall stillinger	51636

Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Bransjer med mange deltidsstillinger vil også ha arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold. Tabell 3.11 viser at 18 prosent av de sysselsatte i utelivsbransjen er registrert med flere arbeidsforhold. Dette kan være personer som har en hovedstilling i utelivsbransjen og en bistilling i en annen bransje, eller motsatt, og det kan være personer som har flere stillinger i utelivsbransjen.³⁴ Andelen med mer enn ett arbeidsforhold er høyere blant ansatte i utelivsbransjen enn for gjennomsnittet i arbeidslivet.

Tabell 3.11 Antall personer med bistilling, og personer med bistillinger som andel av alle sysselsatte i utelivsbransjen (NACE 56.1 og NACE 56.3). Kun bosatte. Prosent. 2010.

Antall personer	48 286
Ett arbeidsforhold	39 621
To eller flere arbeidsforhold	8665
Andel med bistilling	18

Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Turnover og ansiennitet

I beskrivelsene av utelivsbransjen trekkes det ofte fram at bransjen kjennetegnes av høy gjennomstrømning av arbeidstakere. Dette er forhold som påvirker arbeidsplassene og arbeidsorganiseringen, arbeidsgivers bemanningsstrategier og for eksempel hvor lett eller vanskelig det er for fagforeningene å rekruttere medlemmer. Vi ser derfor nærmere på gjennomstrømning eller turnover blant ansatte innen utelivsbransjen.

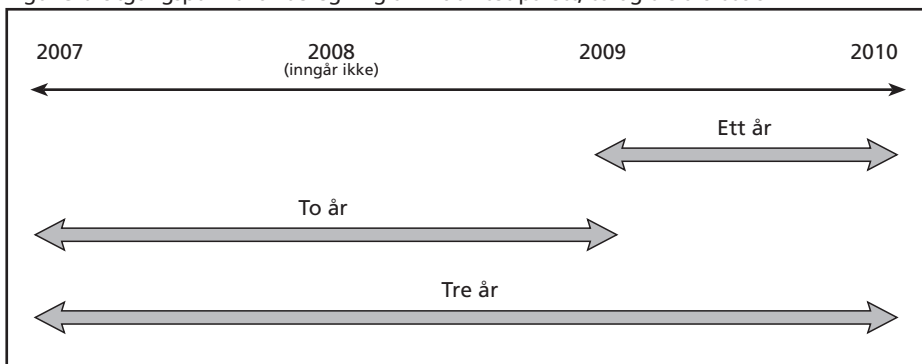
³⁴ SSB definerer hovedstillingen som det arbeidsforholdet som utgjør flest timer.

I den registerbaserte sysselsetningsstatistikken kan vi følge personer over tid. Vi baserer oss på data fra tre tidspunkter (2007, 2009 og 2010) og følger de samme arbeidstakerne over ett år (fra 2009 til 2010), to år (fra 2007 til 2009) og tre år (fra 2007 til 2010), jf. figur 3.6. Vi har informasjon om ansettelsesforholdet per fjerde kvartal (målt annen uke i november), og arbeidsplass kan identifiseres ved et løpenummer basert på bedriftens organisasjonsnummer. Med utgangspunkt i dette kan vi gi anslag på hvor mange som forblir hos samme arbeidsgiver over tid.³⁵ Vi har også informasjon om status for dem som ikke er i arbeid på det tidspunktet som informasjonen hentes (annen uke i november), for eksempel om de er registrert som arbeidsledige, om de har en (annen) trygdeytelse, eller om de står uten arbeidsmarkedsstatus.

Med dette som utgangspunkt ser vi på følgende forhold:

- Hvor mange blir hos sin arbeidsgiver, og hvor mange skifter til en annen arbeidsgiver?
- Hvor mange forsvinner ut av arbeidslivet og til hva?
- Fra hvilke statuser rekrutteres arbeidstakere til utelivsbransjen?

Figur 3.6 Utgangspunkt for beregning av mobilitet på ett, to og tre års basis.



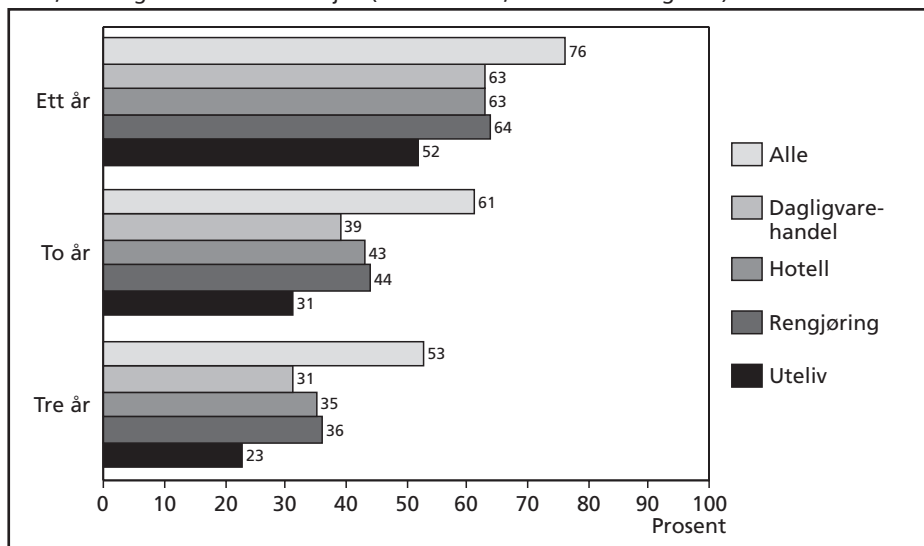
Utelivsbransjen kjennetegnes av høy turnover blant arbeidstakerne. Figur 3.7 viser at kun halvparten av de sysselsatte i bransjen gjenfinnes hos samme arbeidsgiver etter ett år, og andelen synker til 31 prosent om vi ser på en periode på to år. Etter tre år finner vi kun igjen 23 prosent av arbeidstakerne i samme virksomhet.

Tallene vil være påvirket av at perioden fra 2007 til 2010 var preget av den internasjonale krisa, med nedgang i sysselsettingen i blant annet utelivsbransjen. Men

³⁵ Anslagene vil i noen grad overdrive overganger til annen arbeidsgiver siden virksomheter kan endre organisasjonsnummer på grunn av overdragelser eller andre endringer i virksomhetens status. I slike tilfeller vil vi klassifisere dette som et bytte av arbeidsgiver selv om dette i realiteten ikke er tilfelle.

andelen som skifter til en annen arbeidsgiver eller går ut av arbeidslivet, er uansett langt høyere enn for arbeidslivet sett under ett. Dette gjelder også om vi sammenlikner med andre bransjer innen privat tjenesteyting preget av høy turnover, som hoteller, renhold og dagligvarehandel, jf. figur 3.7.

Figur 3.7 Andel sysselsatte som var i samme virksomhet ett, to og tre år senere. Hovedstillinger. 2007, 2009 og 2010. Utelivsbransjen (SN2002: 55.3, SN2008: 56.1 og 56.3).



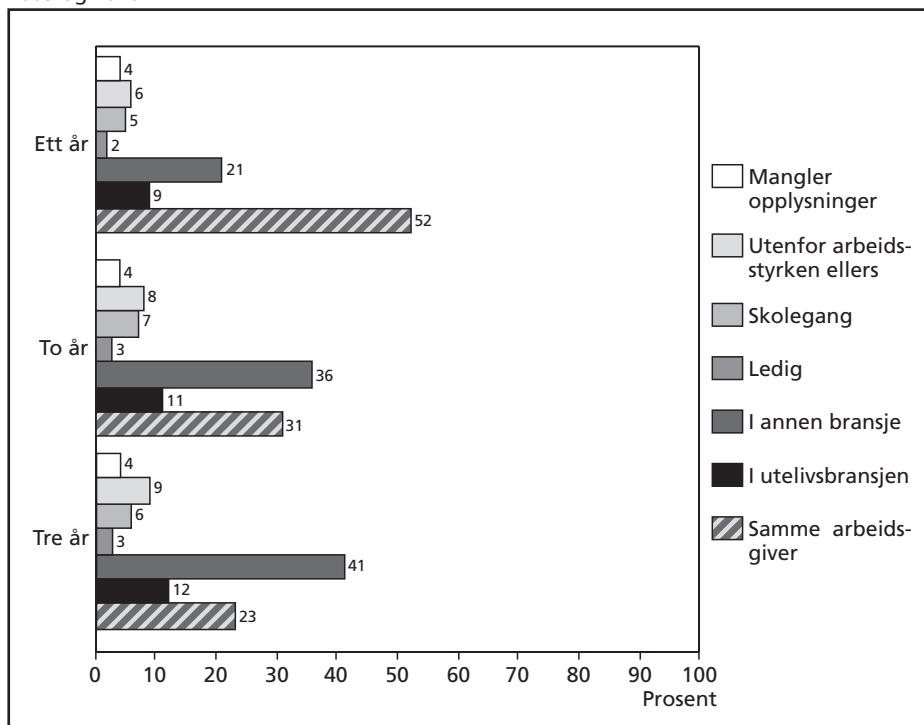
Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk.

I forlengelsen av dette spør vi hva som skjer med dem som forlater sin arbeidsgiver/ arbeidsplass. Skifter de til en annen arbeidsgiver i samme bransje, går de til en annen bransje, eller forsvinner de ut av arbeidsmarkedet, for eksempel til skolegang eller studier?

Figur 3.8 viser at mange har byttet til andre bransjer enn utelivsbransjen. Av dem som jobbet i utelivsbransjen i 2007, var drøye 20 prosent gått over til en annen bransje året etter, og i 2010 var andelen økt til 39 prosent. En mindre andel (ca. 10 prosent alle tre årene) er fortsatt i utelivsbransjen, men i en annen virksomhet.³⁶ En del av de sysselsatte i utelivsbransjen er ikke i arbeid når vi ser på registrene etter ett, to eller tre år. Dette kan blant annet forklares med at bransjen har mange unge – og en del vil fortsette sin skolegang – og det er også en noen som ikke gjenfinnes i registrene, blant annet fordi de har forlatt landet.

³⁶ Se note 35.

Figur 3.8 Status for sysselsatte i utelivsbransjen ett, to og tre år senere. Hovedstillinger. 2007, 2009 og 2010.



Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Vi kan også se på hvor arbeidstakerne kommer fra, det vil si hvor bransjen rekrutterer fra. Her tar vi utgangspunkt i dem som befinner seg i utelivsbransjen i 2010 (november), og ser hvor disse befant seg ett år tidligere (2009) og tre år tidligere (2007). Alle opplysningene er per fjerde kvartal (november). Resultatene vises i tabell 3.12, der vi også presenterer tilsvarende tall for arbeidsmarkedet sett under ett. De viktigste funnene er:

- Utelivsbransjen har flere ferske arbeidstakere enn arbeidsmarkedet sett under ett. Bransjen har også langt flere som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver i betydningen at de ikke var registrert sysselsatt ett år tidligere.
- Av dem som ikke var sysselsatt ett år tidligere (23 prosent), var den største gruppen i utdanning eller så unge at de ikke fanges opp av statistikken. Mange kommer dermed inn i utelivsbransjen fra skolegang og med lite yrkeserfaring. Men bransjen rekrutterer også oftere personer som ikke var i arbeidsmarkedet, enten fordi de er nye i landet eller av andre årsaker.

- Går vi tre år bakover i tid, finner vi at 57 prosent av de utelivsansatte var sysselsatt, og at mindre enn en fjerdedel befant seg i samme virksomhet som de gjør tre år senere. Av dem som ikke var sysselsatt (43 prosent), var mange i utdanning eller så unge at de ikke fanges opp av statistikken. Men det er også en god del som ikke finnes i registrene, først og fremst fordi de ikke var bosatt i Norge.

Tabell 3.12 Status ett og tre år tidligere for arbeidstakere som kommer fra en status utenfor arbeidsmarkedet. Hovedstillinger. Utelivsbransjen og alle arbeidstakere per 2010.

	Uteliv per 2010	Alle arbeidstakere per 2010
Ett år tidligere (2009)		
Sysselsatt	73	90
Samme virksomhet	50	75
Annen virksomhet	23	15
Ikke sysselsatt i alt	27	10
Unge* og/eller i utdanning	11	3
Arbeidsledige	2	1
Utenfor arbeidsstyrken for øvrig	7	4
Ikke registrert, blant annet ikke bosatt i Norge på tidspunktet	7	2
Tre år tidligere (2007)		
Sysselsatt	57	84
Samme virksomhet	23	53
Annen virksomhet	34	31
Ikke sysselsatt i alt	43	16
Unge og/eller i utdanning	18	6
Arbeidsledige	1	1
Utenfor arbeidsstyrken for øvrig	10	5
Ikke registrert, blant annet ikke bosatt i Norge på tidspunktet	13	4
Antall hovedstillinger	45 089	2 573 113

*Vi ser her på dem som er så unge at de ikke var med i statistikken (under 15 år), samt dem som er registrert som ikke yrkesaktive, men i utdanning.

Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk 2007, 2009 og 2010.

3.3 Kollektive partsforhold og lønn

Overnatting og servering er blant de bransjene i norsk arbeidsliv med lavest organisasjonsgrad på arbeidstakersiden (Nergaard & Stokke 2010). Også på arbeidsgiversiden finnes mange uorganiserte virksomheter, og det er også mange av de arbeidsgiverorganiserte virksomhetene som ikke har tariffavtale. Dette er ikke et særtrekk ved disse

bransjene, også i andre deler av privat tjenesteyting finner vi lav organisasjonsgrad og mange virksomheter uten tariffavtale.

Det er ikke mulig å gi nøyaktige anslag på organisasjonsgrader og tariffavtaledekning innen utelivsbransjen som sådan. Utelivsbransjen er liten, og vi vil derfor ikke få nok respondenter til å si noe om bransjen i ordinære spørreundersøkelser som retter seg inn mot hele arbeidsmarkedet. Hotell- og restaurantvirksomhet betraktes vanligvis som én bransje siden denne typen virksomhet dekkes av samme tariffavtale og det er de samme organisasjonene som organiserer bedrifter og arbeidstakere innen serverings- og overnattingsvirksomhet.

Vi diskuterer her kollektive partsforhold innen utelivsbransjen med utgangspunkt i ulike datakilder. I tillegg til det som finnes av spørreundersøkelser, benytter vi opplysninger fra partene i arbeidslivet og andre tilgjengelige kilder. Vi vil i hovedsak ikke kunne skille mellom hoteller og utelivsbransjen (restauranter, puber med videre).

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv ligger på 52 prosent, men med store forskjeller mellom bransjer og sektorer. I privat sektor er 40 prosent av arbeidstakere organisert (Stokke et al. 2013). Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere på små arbeidsplasser. Arbeidstakere med kort ansiennitet på arbeidsplassen eller som er midlertidig ansatt, er langt sjeldnere organisert enn de som har langvarige ansettelser og fast stilling.

Spørreundersøkelser (tilleggsundersøkelser til AKU) har de senere årene gitt varierende anslag på organisasjonsgraden innen hotell- og restaurantvirksomhet, og resultatene må derfor betraktes som usikre. Undersøkelsen fra 2012 ga bransjen en organisasjonsgrad på 32 prosent, noe vi vurderer som et for høyt anslag og antakelig et resultat av skjevheter i utvalget. Hvis vi ser på gjennomsnittet av de fire siste undersøkelsene (2004, 2005, 2008 og 2012), får vi en organisasjonsgrad på arbeidstakersiden på i overkant av 20 prosent. Organisasjonsgraden vil være høyere på større arbeidsplasser og blant arbeidstakere som er godt etablert i bransjen i betydningen lang ansiennitet, fast stilling og en arbeidstid som tilsvarer lang deltid/heltid.

Det generelle inntrykket vi har fått gjennom intervjuene, er at organisasjonsgraden er høyest i hotellene (inkludert hotellrestaurantene) og klart lavere blant ansatte i andre deler av utelivsbransjen. Det er flere årsaker til dette, blant annet at hotellene er større arbeidsplasser, oftere har tariffavtale, og at vervearbeidet derfor er enklere for fagforbundene.

Fellesforbundet (tidligere Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet) er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen i bransjen. Men også andre fagforbund har medlemmer og partsforhold til tariffavtaler i bransjen, blant annet YS-forbundet Parat og LO-forbundet Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) som organiserer arbeidsledere og tekniske funksjonærer.

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

NHO Reiseliv er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen innen hotell- og restaurantvirksomhet og er part i tariffavtaler med LO (Fellesforbundet og FLT) og YS (Parat). Virke organiserer også virksomheter i bransjen og har tariffavtale med Fellesforbundet. I henhold til SSBs statistikk over arbeidsgiverorganisasjoner har NHO Reiseliv per 2012 drøye 2400 medlemsbedrifter med knappe 38 000 ansatte. Dette omfatter også virksomheter som ikke faller inn under hotell- og restaurantvirksomhet, for eksempel catering. I Virke er medlemsbedriftene innenfor reiselivsområdet delt inn i områdene Reise Norge og Reise utland. Det er om lag 400 medlemmer i Virke Reise Norge. De sysselsetter drøyt 5 500 ansatte. I likhet med hos NHO omfatter dette også virksomheter som ikke er del av tradisjonell hotell- og restaurantvirksomhet, som for eksempel catering og kantiner.

Det er ikke mulig å gi noen nøyaktig anslag på organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Vanligvis beregnes denne med utgangspunkt i antall ansatte i medlemsbedriftene. Det er i overkant av 75 000 sysselsatte innen hotell- og restaurantvirksomhet (kantiner og catering unntatt), noe færre hvis vi kun ser på lønnstakere. Et anslag er at organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden – målt ved sysselsetting – ligger på i underkant av 50 prosent. Dette er under forutsetning av at det store flertallet av de organiserte bedriftene i NHO Reiseliv er overnattingsbedrifter eller serveringssteder. For privat sektor under ett er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad anslått til om lag 65 prosent (Stokke et al. 2013:46). Dette betyr at organisasjonsgraden innen utelivsbransjen også på arbeidsgiversiden er lavere enn gjennomsnittet for privat sektor.

Tariffavtaler og tariffavtaledekning

Den sentrale tariffavtale for hotell- og restaurantbransjen er Riksavtalen mellom NHO Reiseliv/NHO og Fellesforbundet/LO. Denne avtalen ligger også til grunn for øvrige arbeideravtaler for bransjen, det vil si avtalene mellom NHO Reiseliv og Parat og Virke og Fellesforbundet. Det finnes i tillegg tariffavtaler for funksjonærer (arbeidsledere) på NHO-området.

I SSBs statistikk over arbeidsgiverorganisasjoner oppgir NHO Reiseliv at de har 478 medlemsbedrifter med tariffavtale. Disse har 18 919 ansatte. Dette innebærer at 20 prosent av medlemsbedriftene har tariffavtale, og at halvparten av de ansatte i medlemsbedriftene befinner seg i en bedrift med avtale. SSB har tilsvarende tall for Virke sett under ett, men ikke for enkeltområder. Men Landsavtalen for hotell- og restaurantvirksomhet mellom Fellesforbundet og Virke omfatter færre bedrifter og arbeidstakere, et anslag er om lag 1000 arbeidstakere i de tariffbundne bedriftene. I tillegg kommer direkteavtaler mellom forbundene og uorganiserte arbeidsgivere.

Det er usikkerhet knyttet til denne typen beregninger, blant annet siden tariffavtalenes avgrensninger kan avvike fra bransjedefinisjoner i offentlig statistikk. Men

de tallene vi har tilgang til, tyder på at tariffbundne bedrifter sysselsetter om lag 30 prosent av lønnstakerne i bransjen, men der man må ta høyde for usikkerhet i begge retninger. Ikke alle ansatte i en tariffbunden bedrift vil være dekket av tariffavtale. Men funksjonærandelen – i betydningen andel arbeidstaker som ikke dekkes av Riksavtalens omfangsbestemmelser – er lavere i denne bransjen enn for eksempel i industrien sett under ett, jf. at Riksavtalen også omfatter funksjonærer.

Også på dette området avdekker intervjuene at det er langt vanligere med tariffavtaler i hotellene, inkludert hotellrestaurantene, enn for frittstående restauranter og puber. I sistnevnte tilfelle er tariffavtale mer ett unntak, mens noe større hoteller som oftest er dekket av tariffavtale.

Arbeidsplasser med og uten kollektive partsforhold

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er lav i hotell- og restaurantbransjen, og den er særlig lav i det vi har betegnet som utelivsbransjen, det vil si restauranter og puber som drives som selvstendig virksomhet. Her kan man anta at organisasjonsgraden ligger et sted mellom 10 og 15 prosent, og andelen arbeidstakere som befinner seg i virksomheter med tariffavtale og institusjoner for kollektive partsforhold, ligger et sted mellom 10 og 20 prosent. Det betyr at det store antallet virksomheter innen utelivsbransjen ikke har tillitsvalgte på stedet, og at bestemmelsene i de landsdekkende tariffavtalene/hovedavtalen ikke gjelder for store deler av utelivsbransjen. I disse virksomhetene vil det være opp til den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om lønnsnivået, og det er ingen nedre grense for dette, selv om tariffavtalens minstesatser ofte har vært normsettende for lønnsnivået også i ikke tariffbundne bedrifter.³⁷ I hotellene – inkludert hotellenes serveringssteder – er bildet et annet. Også her er organisasjonsgraden lav sammenliknet med mange andre bransjer, men tariffavtaledekningen er høyere enn i utelivsbransjen, noe som betyr at det er langt vanligere å ha tillitsvalgte på arbeidsplassene.

Lønn

Den sentrale kilden til lønnsopplysninger i norsk arbeidsliv er SSBs lønnsundersøkelser. Disse gjennomføres i de fleste bransjer og publiseres som SSBs lønnsstatistikk. Disse er også kilde til de beregninger som Det tekniske beregningsutvalg (TBU) gjør i forkant

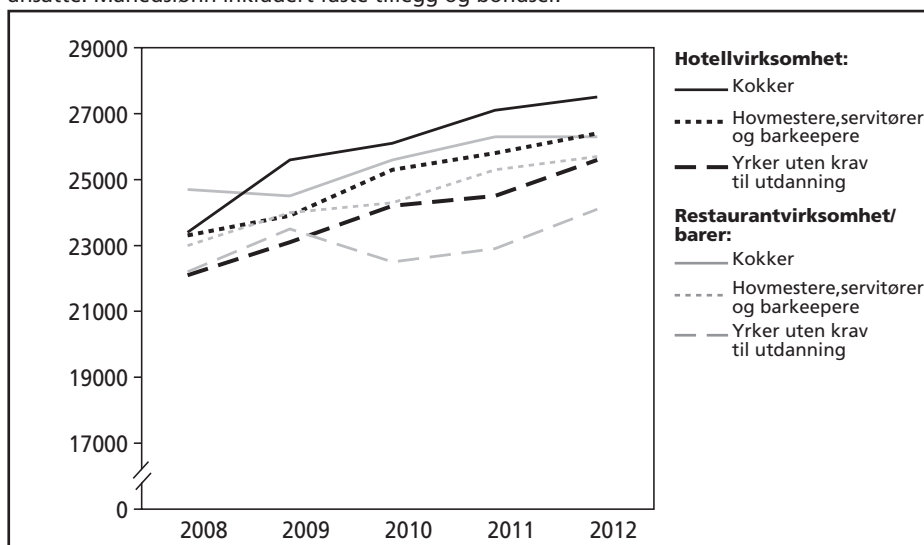
³⁷ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler har som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Loven gir anledning til å treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere (både norske og utenlandske) som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Per januar 2014 er det allmenngjorte tariffavtaler innenfor bygg, verftsindustrien, landbruk og renhold, men så langt er det ikke fremmet krav om allmenngjøring av tariffavtale innenfor utelivsbransjen.

og etterkant av lønnsoppgjørene. Partene i arbeidslivet får også tilgang til tallmaterialet for medlemsbedrifter og benytter dette i forbindelse med de årlige lønnsoppgjørene.

Vi har ikke fått tilgang på tallmateriale som gjør at vi kan utføre egne beregninger av lønnsnivå og lønnsspredning i utelivsbransjen innen tidsrammen av denne undersøkelsen. Vi må derfor basere oss på de tall som publiseres av SSB. Lønnsnivået i utelivsbransjen, inkludert for deler hotellbransjen, vises i figur 3.9. Mens SSBs og TBUs tall gir en grundig beskrivelse av lønnsnivå og lønnsutvikling i bransjen generelt, ville en mer detaljert gjennomgang av data særlig kunne belyse lønnsspredning og andelen med lønn under tariffavtalenes satser.³⁸

Lønn og lønnsrelaterte goder diskuteres for øvrig i noen grad i forbindelse med intervjuene med arbeidsgivere (kapittel 4) og med ansatteundersøkelsen (kapittel 6).

Figur 3.9 Månedslønn for ulike yrkesgrupper innen hotell- og restaurantvirksomhet. Heltidsansatte. Månedslønn inkludert faste tillegg og bonuser.



Kilde: SSB Lønnsstatistikk for ansatte i hotell- og restaurantvirksomhet.

³⁸ SSBs lønnsstatistikk er under omlegging i forbindelse med EDAG (Elektronisk Dialog med Arbeidsgiverne), som skal innføres fra 2015. Opplysninger om lønn skal i framtiden rapporteres på månedlig basis, og alle arbeidsgivere er pliktige til å rapportere gjennom den såkalte A-ordningen. Dette vil sannsynligvis bidra til bedre lønnsstatistikk for bransjer med mange små og mellomstore bedrifter.

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi beskrevet virksomheter og ansatte i utelivsbransjen med utgangspunkt i offentlig statistikk. Formålet har vært å trekke fram forhold som kjennetegner bedriftsstruktur og sysselsetting, og som vil ha betydning for bransjen og virksomhetenes utfordringer og for potensialet for samarbeid om utvikling. I dette avslutningsavsnittet løfter vi fram de viktigste kjennetegnene ved bransjen.

- Utelivsbransjen, hotellene unntatt, sysselsetter i overkant av 50 000 personer i 7000 foretak og omsetter for knappe 32 milliarder kroner (2012).
- Bransjen er konjunkturavhengig. Bransjen hadde betydelig vekst fra midten av 2000-tallet og fram til finanskrisa i 2007–2008, etterfulgt av nedgang og stagnasjon. Bransjen har igjen en vekst i sysselsettingen fra 2011 til 2012.
- Utelivsbransjen domineres av små og mellomstore virksomheter. Det er få store virksomheter, og andelen av de sysselsatte som befinner seg i små og mellomstore virksomheter, er høy også sammenliknet med andre deler av privat tjenesteproduksjon. I motsetning til for eksempel renholdsbransjen – som også har mange små bedrifter – finner vi ikke mange store selskaper i utelivsbransjen.
- Aksjeselskaper er den dominerende selskapsformen, men det er også mange enkeltpersonforetak. NUF spiller ingen vesentlig rolle verken når det gjelder antall selskaper eller andel av sysselsetting/omsetning.
- Utelivsbransjen kjennetegnes ved at mange eiere, styreledere og daglige ledere har en innvandringsbakgrunn. Denne andelen har økt over tid.
- Det etableres mange nye virksomheter, og det skjer også mange avganger. Sammenliknet med andre bransjer i privat tjenesteyting kjennetegnes likevel utelivsbransjen av at avgangene oftere enn ellers skjer i form av eierskifter.
- Om lag halvparten av nyetablerte selskaper overlever sine første to år. Dette er litt høyere enn gjennomsnittet for norsk arbeidsliv. Enkeltpersonforetakene har størst sannsynlighet for å forsvinne, og kun 20 prosent av disse gjenfinnes etter fem år.
- Utelivsbransjen har et flertall kvinner blant de sysselsatte, men er ikke noen utpreget kvinneedominert bransje. Kjønnfordelingen har vært noenlunde stabil over det siste tiåret.
- Ungdom og unge voksne preger bransjen. Slik har det vært det siste tiåret, og utelivsbransjen sysselsetter få over 50 år sammenliknet med andre deler av arbeidslivet.
- Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn ligger betydelig over gjennomsnittet i norsk arbeidsliv og er fordoblet over det siste tiåret. Innvandrene i bransjen

kommer fra en rekke ulike land, men den største gruppen har bakgrunn fra Asia. Veksten i arbeidstakere med innvandringsbakgrunn kan ikke knyttes til noen bestemt type land; det er blitt flere arbeidstakere med bakgrunn fra Norden så vel som flere med bakgrunn fra Øst-Europa og fra Asia og andre land utenfor Europa.

- Utelivsbransjen kjennetegnes av deltidstillinger, av at andelen som har mer enn ett arbeidsforhold, er høyere enn det som er vanlig i arbeidslivet, og at andelen skoleelever/studenter er høy. Deltidsandelen er høy også om vi ser bort fra de sistnevnte to gruppene.
- Bransjen har høye turnover-rater blant arbeidstakerne. Kun halvparten av de ansatte gjenfinnes hos samme arbeidsgiver etter tolv måneder, og etter tre år har tre av fire forlatt arbeidsplassen. Noen har gått til andre jobber i utelivsbransjen, men langt flere har gått til andre bransjer.
- Utelivsbransjen rekrutterer mange arbeidstakere med lite arbeidserfaring fra norsk arbeidsliv. Bransjen rekrutterer ungdom, gjerne i et utdanningsløp, og personer med innvandringsbakgrunn, inkludert dem med kort botid i Norge. Dette innebærer også at bransjens ansatte går mellom jobb og skolegang, og at andelen som ikke er i arbeid etter ett, to eller tre år, er høyere enn gjennomsnittet for norsk arbeidsliv.
- Utelivsbransjen har lav organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, og arbeidsgiversidens organisasjonsgrad er også lavere enn gjennomsnittet for norsk arbeidsliv. Tariffavtaledekningen er lav, noe som betyr at flertallet av arbeidsplassene verken har tariffavtale eller tillitsvalgt. Hotellene, inkludert serveringsstedene i disse, har høyere organisasjonsgrad, men hotellene skiller seg særlig fra utelivsbransjen ved at tariffavtaledekning er høyere.

Kapittel 4 Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø – sett fra arbeidsgiverne

I dette kapittelet vender vi oss mot arbeidsgiverne i utelivsbransjen. De har et hovedansvar for at reglene for et godt arbeidsmiljø og seriøs drift følges, men også verneombud og tillitsvalgte er viktige aktører.

Vi benytter data fra strukturerte intervjuer med 39 arbeidsgivere i norsk utelivsbransje om ulike aspekter ved arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. I dette kapittelet skal vi beskrive og drøfte arbeidsgivernes synspunkter og praksis. Viktige spørsmål er:

- Hvordan etterleves gjeldende regler for arbeidsforholdene?
- Hva er etter arbeidsgivernes mening de største arbeidsmiljøutfordringene?
- Hva preger lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen?

Vi starter med å kort redegjøre for rammeverket som regulerer arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og HMS i utelivsbransjen. Deretter retter vi blikket mot arbeidsgivernes erfaringer, praksis og vurderinger knyttet til bemanning, arbeidsplaner, arbeidsavtaler, arbeidstid, lønn, rekruttering, kompetansebehov, arbeidsmiljø og HMS.

4.1 Regulering av arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Arbeidsmiljølovens bestemmelser er ganske omfattende og gjelder alle norske arbeidstakere unntatt noen få nærmere definerte yrker og stillinger. Tariffavtaler regulerer også arbeidsvilkår, men disse reguleringene gjelder bare for organiserte virksomheter som har tariffavtale. Som vi så i kapittel 3, er det få virksomheter i utelivsbransjen som er dekket av tariffavtale, sammenliknet med i arbeidslivet for øvrig. Den dominerende tariffavtalen er Riksavtalen for hotell og restaurant som er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Reiseliv på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet. Avtalen mellom NHO/NHO Reiseliv og YS/Parat er en kopi av Riksavtalen, avtalen mellom Virke og Fellesforbundet (Landsoverenskomst for

hotell- og restaurantvirksomheter) bygger også på Riksavtalen. Innen NHO-området finnes også tariffavtaler for funksjonærer (arbeidsledere).

Regler om arbeidsavtale

Arbeidsmiljøloven fastsetter at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold (§ 14-5). Videre skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet (§ 14-6), for eksempel identiteten til arbeidsgiver og arbeidstaker, arbeidsplassen, beskrivelse av arbeidet, eller arbeidstakers tittel/stilling, tidspunkt for arbeidsforholdets start og varighet. Når det gjelder lønn skal arbeidsavtalen blant annet oppgi avtalte lønn ved arbeidets begynnelse og eventuelle tillegg og godtgjørelser. Også arbeidstiden skal beskrives, herunder lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid og pauser.

Regler om arbeidsplan

Arbeidsmiljøloven § 10-3 fastsetter at det skal utarbeides en arbeidsplan dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet. Dette vil være relevant i utelivsbransjen. Arbeidsplanen skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Disse planene skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte senest to uker før iverksettelse. Prinsippet om forutsigbarhet er altså viktig når det gjelder arbeidstid og fritid.

Regler om arbeidstid

Arbeidstid reguleres både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtaler, men en viktig forskjell er som nevnt at reglene i loven gjelder alle arbeidstakere, mens tariffavtaler kun omfatter ansatte i organiserte virksomheter. Forholdet mellom lovregulering og avtaleregulering er komplekst når det gjelder arbeidstid. I mange sammenhenger gir loven minstebestemmelser som tariffavtalene utfyller (Stokke 2004:159; Stokke et al. 2013). Det vil si at bestemmelsene i tariffavtalene sammenliknet med loven gir et sterkere vern av arbeidstaker og inneholder vilkår som er bedre for arbeidstakerne enn lovens vilkår.

Reglene om arbeidstidens lengde er et eksempel på dette. Lovens regler for alminnelig arbeidstid (§ 10-4) setter grensen til 9 timer per døgn og 40 timer per uke. For utelivsbransjen vil det også være relevant at arbeidsmiljøloven fastsetter kortere arbeidstid per uke, 38 timer, for arbeid som er lagt på to skift, eller sammenliknbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager, for arbeid som innebærer arbeid minst hver tredje søndag, og for arbeid som hovedsakelig drives om natten. Til sammenlikning fastsetter tariffavtalen 35,5 timer per uke for samme type arbeid og 37,5 timer per uke for ansatte som i hovedsak er dagtidarbeidere.

Pauser er også regulert i loven (§ 10-9), og arbeidstaker skal ha minst en pause dersom arbeidstiden overstiger fem og en halv time, og pausen skal være på minst en halvtime hvis den daglige arbeidstid er på minst åtte timer.

Reglene om overtid er nok et eksempel på at tariffavtalen gir sterkere vern av arbeidstaker enn loven. Ifølge loven inntreffer overtid dersom den ansatte jobber ut over sin alminnelige arbeidstid, og det skal betales et tillegg på minst 40 prosent (§ 10-6). Det er kun når det gjelder overtid at loven foreskriver ekstra betaling. I tariffavtalen er overtidstillegget større og utgjør 50 prosent på dagtid og 100 prosent for overtid i tidsrommet 21.00–06.00.

Når det gjelder andre former for ubekvem eller usosial arbeidstid, for eksempel arbeid om kvelden, natten, i helger samt på hellig- og høytidsdager, fastsetter ikke loven noe ekstra betaling. Tariffavtalen gjør imidlertid det. Vi redegjør ikke her for alle spesialtilfeller, men for kompensasjonssatser som knytter seg til hovedtypene av ubekvemt arbeid, det vil si arbeid om kvelden, natten, i helger og på høytidsdager. For eksempel skal det betales dobbel timelønn for arbeid som faller på ordinære fridager, et kronetillegg på 20,13 kroner per time for arbeid på lørdager i tidsrommet 14.00–24.00 og på søndager mellom 06.00 og 24.00. For kveldsarbeid mandag–fredag skal det betales et kronetillegg på 10,61 kroner per time mellom 21.00 og 24.00. For nattarbeid er kronetillegget per time 21,19 i tidsrommet 24.00–06.00 og 37,08 i tidsrommet 24.00–06.00. I tillegg skal det betales ekstra for arbeid som faller på helligdagsaftener, høytids- og helligdager.

Regler om lønn

Arbeidsmiljøloven inneholder ikke lønnsbestemmelser, men tariffavtalen har minstelønnsbestemmelser og fastsetter øvrige normer for avlønning. Lønnstabellen viser for eksempel at for kokker med fagbrev er begynnerlønnen 149,20 kroner timen, for unge arbeidstakere på 18 år er den 114,81. For øvrige arbeidstakere, det vil si for eksempel servitører, er minste begynnerlønn per time 141,88 kroner for dem uten fagbrev og 145,28 for dem med fagbrev. For bedrifter uten tariffavtale, er det i prinsippet ingen nedre grense for lønn, selv om avtalene tradisjonelt har hatt en normativ effekt mer generelt i bransjen.

Regler om arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsmiljøloven stiller omfattende krav når det gjelder å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø gjennom internkontroll og HMS-arbeid. Kravene om internkontroll pålegger alle virksomheter å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) (Trygstad

et al. 2011:115). Arbeidsgiver har, som nevnt, hovedansvaret for at reglene etterleves, men arbeidstakerne er på sin side pliktige til å medvirke (§ 2-3) ved gjennomføring av de tiltakene arbeidsgiveren setter i verk, og ved å delta i det organiserte vernearbeidet. Eksempler på oppgaver og plikter som pålegger arbeidsgiver i forbindelse med ansvaret for å drive systematisk HMS-arbeid, er (§ 3-1) å fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet, ha oversikt over virksomhetens organisasjon og hvordan ansvaret for HMS er fordelt, kartlegge farer, problemer og risikoforhold og utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver plikter også å sjekke om arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav og iverksette nødvendige rutiner og tiltak og gjennomføre løpende kontroll. Som en del av HMS-arbeidet plikter arbeidsgiver å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Blant arbeidsmiljølovens regler knyttet til arbeidsmiljø finner vi også kravet om at alle virksomheter må velge verneombud. I virksomheter med mindre enn ti arbeidstakere kan partene inngå skriftlig avtale om annen ordning, for eksempel at det ikke skal være verneombud i virksomheten. Verneombud er å anse som arbeidstakernes tillitsvalgte i vernespørsmål, og det skal velges av og blant de ansatte. Blant verneombudets oppgaver (§ 6-2) er det nevnt at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og særlig påse at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare, at verneutstyr er til stede, og at arbeidstakerne får nødvendig instruksjon, og påse at arbeidet er tilrettelagt slik at det kan utføres på en forsvarlig måte. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at verneombudet får tilstrekkelig opplæring og nok tid til å gjøre vernearbeid.

Regionale verneombud (RVO) er en ordning som først ble innført for å redusere risikoen for ulykker, skader, helseproblemer og utstøting fra arbeidslivet i bygge- og anleggsbransjen. Senere, ved forskrift i mai 2011, ble den innført i renhold og hotell og restaurant fordi disse bransjene har utmerket seg negativt med useriøse arbeidsvilkår. Hensikten er at de regionale verneombudene skal være en pådriver for HMS-arbeidet og ha et spesielt ansvar ved virksomheter som ikke har verneombud (Berge et al. 2013:131–132, se også kapittel 8). Ordningen finansieres ved at bedriftene betaler 0,065 prosent av lønnskostnader til et fond (Trygstad et al. 2012).

Arbeidsgiver er også ifølge arbeidsmiljøloven § 3-3 pålagt å ha godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det. Som omtalt i kapittel 2 har restaurantvirksomhet har vært omfattet av dette kravet i nærmere 25 år.

4.2 Arbeidsgivernes erfaringer og vurderinger

En rekke undersøkelser av norsk arbeidsliv identifiserer enkelte bransjer i privat servicesektor som et problemområde når det gjelder arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

(Berge et al. 2013; Trygstad et al. 2011; Bråten & Nicolaisen 2013). Som omtalt i kapittel 1 har renhold og hotell og restaurantbransjen vært trukket fram som bransjer der det er store utfordringer knyttet til sosial dumping og useriøsitet (Berge et al. 2013). I avsnittene over har vi redegjort for hvilke rammevilkår lovverk og tariffavtaler representerer når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. I dette avsnittet skal vi beskrive hvordan arbeidsgiverne i utelivsbransjen erfarer at reglene og kontrollordningene fungerer, og hvordan de vurderer både tiltakene og den generelle situasjonen i bransjen.

Av de 39 virksomhetene vi har intervjuet i, var det bare sju som hadde inngått tariffavtale. Blant disse var tre av typen «fine dining»-restauranter.³⁹ Som nevnt over inneholder tariffavtalen stort sett vilkår som er bedre for arbeidstakerne, enn det arbeidsmiljøloven gjør. I intervjuene er det mange arbeidsgivere som sier at de ikke har inngått tariffavtale i virksomheten, men at de likevel «følger tariffen» og viser til at de betaler tarifflønn, selv om de ikke følger andre reguleringer i tariffavtalen.

Arbeidsavtalenes utforming

Alle arbeidsgiverne ble spurt om ulike forhold ved arbeidsavtalen. Et av forholdene som reguleres i arbeidsavtalen, er ansettelsesforholdets varighet. Lønn og arbeidstid er andre temaer som skal reguleres i arbeidsavtalen. Tabell 4.1 (se neste side) viser hvordan noen av de viktigste elementene i ansettelsesforholdet er strukturert i de virksomhetene vi har intervjuet i. Tabellen viser hvilke typer av serveringsvirksomheter det er snakk om, hvor mange som jobber der totalt og tilknytningsform (fast ansatt, midlertidig ansatt eller tilkallingsvikar). Tabell 4.1 viser også hvor mange i den enkelte virksomhet som jobber heltid og deltid, og for hvor lang periode vaktlister/arbeidsplaner lages.

Når det gjelder arbeidsavtaler, oppgir alle de 39 arbeidsgiverne at de har inngått arbeidsavtaler med de ansatte – i alle fall med dem som jobber i fast stilling eller på midlertidig basis. Vi ser også at omfanget av midlertidig ansatte i virksomhetene er stort. Av de 39 er det 25 som har midlertidig ansatte. Ansatte som har midlertidige arbeidsavtaler, er stort sett sesongansatte som jobber enten bare om sommeren eller vinteren. Sesongarbeidere kan være både studenter og skoleelever, men det er også et stort omfang av tilreisende arbeidsinnvandrere, særlig fra Sverige. Arbeidsavtaler er nok mer uvanlige blant ansatte som er tilkallings- eller ekstravakt. Dette kan for eksempel være venner av eierne eller tidligere ansatte som har funnet seg annet arbeid, men som tar en vakt av og til i restauranten de arbeidet i tidligere. Men også dette kan være studenter. Disse tilkallingsvaktene settes ikke inn i vaktplanen, men kalles inn ved ekstraordinært behov som skyldes for eksempel sykdom eller solskinn. Når det gjelder ulike ansettelsesformer, kan det også se ut til at arbeidsgivere som driver bar og kafe, har noe mindre oversikt over hvilke former som finnes, og hvilke former de

³⁹ «Fine dining» er synonymt med gourmetrestauranter, men vi velger å benytte førstnevnte betegnelse fordi dette er det informantene selv bruker.

Tabell 4.1 Oversikt over antall ansatte, ansettelsesformer, stillingsstørrelse og arbeidsplan i de 39 undersøkte virksomhetene

Type virksomhet	Ansatte totalt	Fast/midlertidige/tilkallings- eller ekstravikarer	Heltid/deltid	Periode arbeidsplan
Bar	11	4/7/0	Ingen heltid, noen nesten/noen ca. 50 %, ingen lavere enn 50%	Vaktliste med noen sesongsvingninger
Bar	4	«Vet ikke helt hva som menes med fast»/0/0	0 heltid/ 4 har ca. 70 %	1 mnd av gangen
Bar	12-15	Usikker på hva som menes med fast/0	0 heltid / 2 i ca. 80 % , resten 15-30%.	Faste skift som rullerer
Kafe	9	Alle fast	3 heltid / 6 jobber deltid	14 dager i forkant
Kafe	6	1/5/0	1 heltid / 5 har 20 %	6 mnd av gangen
Kafe	13	8/5/0	8 heltid/5 fra 15-50 %	1 mnd av gangen
Kafe (x 4)	40	Uklart	8 heltid /32 har 40-60 %	Faste: fast timeplan, øvrige 2-4 uker før
Kafe	25	5/12/ 8 sommervikarer	2 heltid /10 i ca 50% /resten mindre	Lister settes opp hver uke, eller mer
Kafe	5	3/0/2	1 heltid/4 har 15-50 %	2 uker av gangen
Restaurant	16	16/0/varierer	12 heltid/4 deltid	2 mnd. av gangen
Restaurant	10	10/0/0	4 heltid /6 20-75%	1 mnd. av gangen
Restaurant	14	14/0/0	12 heltid/ 2 deltid	1 mnd. av gangen
Restaurant	25	12/0/13	6 heltid/6 varierer fra 20 % -50 %	6 mnd. av gangen
Restaurant	14	14/0/0	14 heltid/ ingen deltid	1 mnd. av gangen
Restaurant	22	22/0/0	8 heltid/14 ca. 25 %	2 uker av gangen
Restaurant+bar	35	28/0/8	8 heltid/20 deltid	1 mnd. av gangen
Restaurant	13	7/0/5	2 heltid/ 5 med ca. 50 %	6 uker av gangen
Restaurant	36	16/20/0	16 heltid/20 med ca. 25 %	1 mnd. av gangen
Restaurant	35	20/15/0	«de fleste» faste heltid+ sesong	1 mnd. av gangen
Restaurant	15	5 /10 (sesong)/ 0 midl	2 heltid vinter/5 heltid sommer, 10 har 40- 60 %	1 uke i forveien, el.mer hvis vi greier
Restaurant	17	17/17 (sesong)/1	11 heltid/6 deltid hele år + 8 på sesong, 40-60 %	1 mnd. av gangen
Restaurant+pub	18+	3/15 (sesong) /7	3 heltid/+15 i sesongdeltid, ekstrahjelp ca. 15 %	5 mnd. av gangen
Restaurant	16	12/4 (sesong)/0	12 heltid / 4 i sesong.	6 uker av gangen
Restaurant (x 2)	80	40/40 (sesong)/ 5-6	Ca. 20 på nesten heltid + 20 ekstra i sesong	2 mnd. av gangen
Restaurant	36	26/10 (sesong)/0	22 heltid +10 i sesong /4 deltid	2 uker av gangen
Restaurant (x 2)	30	2/28/0	2 heltid + 28 i sesong	1 mnd. av gangen
Restaurant	10	4/6/0	4 heltid/6 jobber 20-30%	1 mnd. av gangen
Restaurant	18	4/0/16	3 heltid/1 jobber 50% +12 til-kallingsvakter – jobber sjelden	-
Restaurant	24	14/10/0	10 heltid/ 4 har 20-30 %/ 10 sommervikarer	1 mnd av gangen
Restaurant	15	9/6/0	9 fulltid/6 jobber 20-30 %	1 mnd. av gangen
Restaurant	8	5/3/3	5 heltid / 3 jobber 20-40 %	6 uker av gangen
Vinter-sportssted	30	4/27 (sesong)/0	3 heltid + 27 i sesong	5 mnd. av gangen
Vinter-sportssted	18+	3/15 (sesong) /7	3 heltid+15 i sesong/ekstrahjelp ca. 15 %	5 mnd. av gangen
Vintersportssted	12	12/0/5	8 heltid/ 4 med ca 50%	3 uker av gangen
Fine dining	18	10/0/8	10 heltid/8 jobber 30- 50%	1 mnd. av gangen
Fine dining (x 3)	110-160	110/0/50	80 heltid/30 jobber 40 %/ resten ekstravakt	1 mnd. av gangen
Fine dining	11	8/0/4	8 heltid/deltid blant sommervikar	1 mnd. av gangen
Fine dining	13	8/0/5	8 heltid/5 jobber 10-30 %	1 år av gangen (?)
Gatekjøkken (kjede)	140	25/115/0	25 heltid/115 jobber 25-25 %	2 uker av gangen

selv benytter i arbeidsavtalene. Vi har bare intervjuet i tre barvirksomheter, men to av disse er usikre på hva som menes med faste ansettelser.

Når det gjelder arbeidsplaner og vaktplaner, oppgir de fleste å ha det. Tabell 4.1 viser at de aller fleste overholder lovens minstekrav om at arbeidsplanen skal foreligge minst to uker før den trer i kraft. Av de 39 intervjuede oppgir 17 at arbeidsplan/vaktplan lages for en måned av gangen, ni oppgir en enda lengre periode. Kun to oppgir at de av og til lager arbeidsplan for en kortere periode enn to uker, og at den også da iverksettes med kortere varsel enn det loven foreskriver.

Arbeidsplanen settes opp for varierende periode. Det mest vanlige er at daglig leder eller eier setter opp planen, men at de ansatte kommer med ønsker i forkant. Det virker ikke som om det er vanlig at planene drøftes formelt med en ansattrepresentant, men at de ansatte melder inn sine ønsker og behov for arbeidstid, og/eller at de drøftes på personalmøter. Noen større restauranter har også tatt i bruk elektronisk turnusplanleggingsprogram der de ansatte kan legge inn sine ønsker. På spørsmål om hvorvidt tillitsvalgte, eller andre ansatte, er involvert i utformingen av arbeidsplaner og vaktlist, svarer de fleste at det foregår en viss eller stor grad av uformell kommunikasjon mellom de ansatte og den som setter opp planene, og at det fungerer bra fordi de fleste arbeidsplassene er små. Vi illustrerer med noen sitater fra intervjuene som viser typiske svar:

Vi har en bra kommunikasjon på arbeidsplanen i bedriften. En åpen dialog. (Restaurant, Tromsø)

De kan komme med så mange ønsker de vil. De kommer med ønsker enten til meg eller restaurantsjefen. Det er såpass få ansatte [10] at de får det stort sett som de vil. (Restaurant, Bergen)

De ansatte kan komme med ønsker. Flere kokker vil kun ha første- eller sistevakter, flere servitører er fast på lunsj, og flere har kun kveld, mens noen har kombinasjon av dag og kveld. Vi har et elektronisk system for vaktplanlegging og lønnsoppgaver som heter «payday». Det ligger på hjemmesiden vår, og der kan alle legge inn arbeidstidsønsker som vi prøver å ta hensyn til. Det er et fint kommunikasjonsverktøy som gir alle parter god oversikt over lønn og arbeidstid. (Restaurant, Oslo)

Arbeidstid

Arbeidstid peker seg ut som den største arbeidsmiljøutfordringen for de arbeidsgiverne vi har intervjuet. 25 av 39 oppgir dette som en vesentlig arbeidsmiljøutfordring. Det er flere problemstillinger knyttet til arbeidstid i utelivsbransjen: a) arbeidstidens lengde og arbeidstidens plassering (utfordringer knyttet til ubekvem arbeidstid, dvs. kveld, natt, søn- og helligdag), b) kompensasjon, altså i hvilken grad det betales kompensasjon for ubekvem arbeidstid, c) hvordan den store forekomsten av deltid i bransjen tematiseres,

og d) om arbeidsgiverne opplever reguleringen av arbeidstid i lov og tariffavtale som hensiktsmessig.

Arbeidstidens lengde og plassering

I utelivsbransjen organiseres arbeidstiden etter åpningstiden. Kafeer og restauranter som har lunsjservering, åpner nokså tidlig, mens flere restauranter har middagservering og åpner først på ettermiddagen. Når det gjelder stengetider, ser det ut til at kafeene stenger tidligst, de «rene» restauranter stenger gjerne ved midnatt eller en time før eller etter, mens barer og de som kombinerer bar og restaurant, stenger senere, alt fra 01.00 til 03.30. På de fleste av arbeidsstedene vi har intervjuet noen fra, har de en skiftordning. En del steder har nok ordinær lengde på arbeidstiden, det vil si sju-åtte timer. Men det er også betydelige innslag av lang arbeidstid. Så å si alle nevner lang arbeidstid som en vanlig arbeidsmiljøutfordring i bransjen selv om de i mindre grad oppgir at lang arbeidstid forekommer i egen virksomhet. Dersom arbeidstiden er lagt til to skift, drives regelmessig på søn- og helgedager, minst hver tredje søndag eller om natten, skal arbeidstidens lengde være kortere. Nesten alle virksomheter i utelivsbransjen vil falle under en slik definisjon. I intervjuene spurte vi ikke spesielt om dette, men det var kun de sju tariffbundne virksomhetene som sa de fulgte alle reglene om arbeidstid til punkt og prikke. Det betyr sannsynligvis at få virksomheter i utelivsbransjen følger reglene om redusert arbeidstid for dem som ifølge loven har krav på det grunnet innslag av ubekvem arbeidstid.⁴⁰ Det ser snarere ut til å være ganske vanlig at arbeidstiden er betydelig lengre enn hva som er foreskrevet i lov og avtale.

Ubekvem arbeidstid er vanlig i utelivsbransjen. Dette følger av åpningstidene. Med ubekvem arbeidstid menes arbeidstid som enten er lang, og/eller som er plassert til tider som det er normalt at man hviler, sover eller driver ulike sosiale aktiviteter og omsorgsoppgaver. Det er imidlertid få arbeidsgivere som nevner arbeid til usosiale tider som et problem, men mange peker på at mange ansatte forlater utelivsbransjen når de får familie nettopp fordi arbeidstiden er belastende. Det er langt flere som snakker om problemer med lang arbeidstid. I vårt materiale ser det ut til at det er mer ordnede forhold i de store utelivsvirksomhetene enn i de små. Men dette bildet er heller ikke entydig. En av lederne vi intervjuet i «fine dining»-segmentet, sier at kokker som jobber ved stjerneverstauranten i Oslo, møtes med forventninger om at de skal stille opp utenfor sin ordinære arbeidstid for å vise interesse for faglig utvikling. Dette kalles «interessetid».

Flere av dem vi intervjuet, peker på at lovens rammer gjør det vanskelig å organisere arbeidstiden slik at den har en lengde som harmoniserer med lovens bestemmelser,

⁴⁰ Imidlertid kan det tenkes at noen ansatte får lønsmessig kompensert for at de jobber turnus. Tariffavtalen inneholder minstelønnsseter både for dem som har jobber 37,5 timers uke, og for dem som jobber 35,5 timers uke. Blant de mange arbeidsgiverne vi intervjuet, var det ingen som spesifiserte hvilke av satsene de fulgte.

samtidig som man dekker åpningstiden. Noen peker også på at det varierende behovet for bemanning i og utenfor sesong og i ukedager og helgedager er en utfordring. Sitatene under illustrerer utfordringene arbeidsgiverne opplever med å organisere arbeidstiden etter svingninger i bemanningsbehov, åpningstid og samtidig holde seg innenfor lovens grenser. De fleste sliter med at arbeidstiden blir for lang, men noen sliter også med at den blir for kort. Sitatene under illustrerer noe av variasjonen når det gjelder arbeidsgivernes praksis knyttet til arbeidstidens lengde og plassering:

Servitørene jobber fra fire til omtrent tolv. Kokkene jobber fra to til elleve til ellevetolv. («Fine dining»-restaurant, Vestlandet)

Hvis vi må bryte lovens arbeidstidsbestemmelser, er det vi i ledelsen som gjør det selv. Vi presser ingen til å gå ti timers vakt. Men begrensningen på overtid er vanskelig [...], skal du ha to vakter på åtte timer med en times overlapp, må du ha femten timers åpningstid. Det er ikke nok til to vakter, og da er det vanlig å tyne en til å ta hele. (Restaurant, Bergen)

Åpningstiden fra 14.00–24.00 er for lenge for en ansatt å være på vakt, noe som gjør at vi har delt inn i fire- og femtimers vakter. Hvis de ansatte hadde hatt lov til å jobbe i ni timer, så hadde det vært greiere, det er jo ikke ideelt med så korte vakter heller. De ansatte synes at det er greit å jobbe nitimersvakter, men vi må jo respektere loven. (Bar, Oslo)

Noen ganger blir det vel 12–14 timers dager, men det viktigste er at man holder seg til den månedlige arbeidstiden. (Restaurant, Bergen)

For oss er det vanskelig å ha riktig bemanning i forhold til variasjoner i uka, sesong og vær. Det er vanskelig å gi de ansatte nok timer på ukedagene og samtidig ikke for mye i helgene. Behovet er egentlig fire ansatte i uka og femten i helgene. (Vintersportssted)

Det er utfordrende for meg å sette opp lister og følge loven på det fordi da må man ha så mye personale. Jeg mister folk fordi jeg ikke kan gi dem mer timer. (Kafe, Vestfold)

Vi prøver å unngå at folk skal jobbe overtid, for vi trenger opplagte folk på jobb. Jeg prøver å lære de unge at arbeidet skal være hyggelig og levelig også om 30 år, så det er ikke lurt å jobbe for mye heller. (Restaurant, Tromsø)

Folk blir jo utnyttet. Jeg vil si at jeg driver ganske ryddig, men vi strekker timene på kjøkkenet. Det er vanlig med for lang arbeidstid. (Restaurant, Oslo)

Pauser

Noen arbeidsgivere opplever det som problematisk at Arbeidstilsynet har påpekt at de ansatte skal ha pause etter fire timer. Arbeidsgiverne peker på at bransjen har en

«rushtidsproblematikk», og at det er uheldig om den ansatte må ta pause når det er som travlest fordi det normalt også er lange perioder i løpet av arbeidsdagen som er svært rolige. Imidlertid er det også flere som mener det er utfordrende å få avviklet pauser fordi det er travelt hele tiden. Mangel på pauser er et problem fordi arbeidet i utelivsbransjen er fysisk belastende. Som vi kommer tilbake til i kapittel 7, er manglende pauser også noe som tillitsvalgte og verneombud tematiserer som et problem i bransjen. En arbeidsgiver omtaler dette slik:

Pauser kan være en utfordring for oss. Vi har ikke faste pauser, og det er vanskelig å få til at alle kan ta pauser. (Restaurant, Mørekysten)

Kompensasjon for usosial og ubekvem arbeidstid

De sju virksomhetene som er bundet av tariffavtale, oppgir at de betaler tilleggene avtalen fastsetter for arbeid om kvelden, natten, i helger og så videre. I de andre 32 virksomhetene er det stor variasjon. Noen betaler enkelte tillegg. Det virker som at tillegg for natt og helg er mer vanlig enn tillegg for overtid. Det er også ganske mange som sier at de ikke betaler tillegg, men at de likevel kompenserer for den ubekvemme arbeidstiden ved å ha et lønnsnivå som ligger litt over tarifflønn. De viser til at det er for komplisert å holde oversikt over alle tillegg, og at en høyere «flat lønn» derfor er en god løsning. Flere arbeidsgivere peker på at lav fortjenestemargin i bransjen gjør det vanskelig å betale godt for ubekvem arbeidstid. Vi gjengir noen sitater som illustrerer noe av variasjonen når det gjelder kompensasjon av ubekvem arbeidstid:

Hos oss betales nattillegg, men helgetillegg og kveldstillegg er bakt inn i lønna. Overtid blir avspasert. (Restaurant, Bergen)

Jeg synes tilleggene i helg er problematisk for det er da vi tjener penger. Så har vi hele uka der vi ikke tjener noen ting. For små steder som oss er det vanskelig å overleve hvis man må bruke penger på å betale personalet innmari mye. Jeg ender opp med å jobbe innmari mye selv, jeg tar de dyreste vaktene. (Kafe, Vestfold)

Helgetillegg er vanlig, nattillegg er ikke så vanlig, overtid er ikke-eksisterende. (Restaurant, Bergen)

Jeg tror helg- og nattillegg er forholdsvis vanlig i bransjen. (Restaurant, Tromsø)

Vi betaler ikke tillegg for natt eller helg. Vi har åpent på røde dager, og da får man tillegg. Våre ansatte får ikke overtidsbetalt. (Restaurant, Oslo)

Deltid

I norsk arbeidsliv er deltid mest vanlig blant kvinner, og forekomsten av deltid er konsentrert i enkelte yrker. Det er også mest vanlig med relativt lang deltid, det vil si

deltidsstillinger som utgjør 70–90 prosent av en full stilling (Nergaard 2010; Olberg & Nicolaisen 2013). Utelivsbransjen avviker fra disse normale deltidsmønstrene i og med at det er ganske vanlig å jobbe kort deltid, og ved at også menn jobber deltid. Blant de virksomhetene vi har undersøkt, er det to hovedtyper av deltidsansatte. Den første typen er studenter og andre som ikke har jobben i utelivsbransjen som sin hovedaktivitet. Disse jobber gjerne i en liten deltidstilling. Av de 39 arbeidsgiverne vi intervjuet, er det 25 som oppgir at de har deltidsansatte som jobber under 30 prosent, og mange sier at de med lavest stillingsprosent er studenter og skoleelever som tar enkelte vakter. I tillegg er det venner av eier eller folk som jobbet der før, som synes det er hyggelig å ta en vakt av og til. Dette ses ikke som problematisk for noen av partene. Den andre typen deltidsansatte er dem som har jobben i utelivsbransjen som sin hovedvirksomhet. Disse har gjerne noe høyere stillingsprosent enn de som i hovedsak er studenter, men det virker som at det er sjelden at disse jobber mer enn 60–70 prosent. Selv om vi ikke spurte spesielt om det, var det ingen av de 39 intervjuede som kom nevnte at deltidsansatte ønsket større prosent. Derimot var det en arbeidsgiver som ønsket at noen av de faste deltidsansatte skulle jobbe mer. Det kan likevel se ut til at relativt små deltidstillinger ses som normalt i bransjen, og dette er normgivende for bemanningen. En stor restaurantgruppe har til og med et fast system for dette og sier at alle deltidstillinger hos dem er på 40 prosent, og at hvis man ønsker å jobbe mindre, så må man være ekstravakt.

Å følge lovens arbeidstidsbestemmelser

På spørsmål om arbeidsgiverne synes det er vanskelig å forholde seg til arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, svarer 20 av de 39 ja. Vanskene gjelder arbeidstidens lengde både for dem som er fast, og for dem som er midlertidig ansatt. Årsaken til at arbeidsgiverne synes det er vanskelig, er sammensatt. Noen peker på at mange ansatte vil jobbe mye, og de ønsker ikke å bli begrenset av arbeidsmiljøloven. Det framheves også at det er vanskelig å få vaktplanen til å gå opp uten at det blir for dyrt dersom man skal overholde arbeidsmiljøloven, mens noen få også sier at loven er komplisert. Blant de 39 intervjuede er det også 12 som svarer at de ikke synes det er noe vanskelig, og 7 som ikke vet. Men det er også slik at en del av dem som svarer at det er lett å forholde seg til arbeidsmiljølovens regler, likevel ikke har helt god oversikt over lovverket når de blir bedt om å utdype svaret. Noen sier for eksempel at det er lett, men sier i neste åndedrag at folk jobber både ti, tolv og fjorten timer i strekk uten at det er inngått noe avtale om fravik eller at de får ekstra betalt for det. Lovverket har muligheter til å inngå avtaler om fravik fra bestemmelsene for en periode. Trolig kunne denne typen avtaler løst noe av utfordringene arbeidsgiverne opplever med å organisere arbeidstiden i tråd med loven. Imidlertid er problemet at få virksomheter er organisert, og dermed er de avskåret fra denne muligheten. Tidligere forskning har vist at små virksomheter skiller seg ut ved at de har større problemer enn andre med å benytte seg av avtale om

fravik i loven (Seip et al. 2013). Også i dette avsnittet om arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser viser vi noen sitater for å illustrere variasjonen:

Arbeidsmiljøloven er for firkantet, det er ikke plass til folk som arbeider. Livet vårt er å dele kunnskap og glede over vårt liv med andre. Det passer ikke inn på noe A4-ark. Men det er enighet oss imellom om at vi har det bra. (Restaurant, innlandet)

Den [arbeidsmiljøloven] har jeg aldri sett på. Det burde jeg kanskje. Det er jo litt sånn i den bransjen her at vi har lange dager, men vi jobber jo ikke nødvendigvis hele tiden selv om vi er på jobb. Men jeg kan vel ikke si at det er vanskelig å forholde seg til den når jeg ikke gjør det. Grove brudd på arbeidstid i betydning altfor lenge, det vil jeg si er å jobbe kanskje 14 timer i strekk. (Bar, Buskerud)

Våre sesongarbeidere jobber 100 prosent i sesongen som strekker seg fra desember til etter påske. Det er svenske ungdommer som kommer og vil jobbe mye. De kommer ikke dersom de bare får jobbe syv–åtte timer hver dag. Det er et problem i forhold til loven. Disse vil jobbe mye i sesongen, og i sesongen er det travelt i helgen, og på mandag og tirsdag er det fryktelig stille. Man kunne løst det med gjennomsnittsberegning, men det er vanskelig fordi det er mye prosedyrer knyttet til å avtale og få det godkjent. Jeg må love dem timer, ellers kommer de ikke. (Vintersportssted)

For oss er det ikke vanskelig å forholde oss til arbeidstidsbestemmelsene, men det er det for de ansatte. De har lyst å jobbe mer enn grensen per måned. Mange er timebetalt og har ikke lang utdanning. Deres eneste mulighet for å realisere sine drømmer er å jobbe mer. (Restaurant, Oslo)

Lønn, tillegg og tips

Alle arbeidsgiverne ble spurt om lønnsnivået i bransjen. De fleste oppga også lønnsnivået blant egne ansatte. Blant bedriftene i vårt utvalg, som det er grunn til å tro at tilhører den seriøse delen av bransjen, ligger lønnsnivået hos de fleste rundt tariffavtalens minstelønnssetter eller noe over. Selv om få av serveringsstedene i utvalget oppgir å ha inngått tariffavtale, er det mange som opplyser at de «følger tariffen», og med det mener de tariffavtalens lønnssetter. Som omtalt tidligere i dette kapitlet viser tariffavtalens lønnstabell en minstelønn for faglærte kokker med en begynnerlønn på 149,20 kroner per time. Hos dem av våre informanter som oppgir en annen timelønn, begynner kokker gjerne på rundt 160–170 kroner per time. For serveringspersonalet er lønnsnivået gjerne noe lavere. Tariffavtalens minste begynnerlønn for øvrige arbeidstakere er 141,88 kroner per time for dem uten fagbrev, men hos en del av informantene ligger begynnerlønn rundt 130 kroner per time. Servitører med erfaring får likevel gjerne opptil 160–170 i timelønn. Som nevnt i avsnittet om arbeidstid kan det likevel tenkes at noen ansatte får lønsmessig kompensert for at de jobber turnus. Tariffavtalen

inneholder minstelønnsseter både for dem som jobber 37,5 timers uke, og for dem som jobber 35,5 timers uke. Blant de mange arbeidsgiverne vi intervjuet, var det ingen som spesifiserte hvilke av satsene de fulgte.

Mange av informantene oppgir at lønna er individuell og avhenger av arbeidsinnsats i tillegg til formell kompetanse og erfaring.

Det oppgitte lønnsnivået blant informantene stemmer godt overens med det vi vet fra lønnsstatistikken. Ifølge SSB hadde heltidsansatte kokker i restauranter og barer en gjennomsnittlig månedslønn eksklusive overtidsgodtgjørelse på 26 300 kroner per 1. oktober 2012. Ansatte i yrkesgruppen hovmestere, servitører og barkeepere i restaurantbransjen hadde en månedslønn eksklusive overtidsgodtgjørelse på 25 700 kroner, mens ufaglærte i samme bransje hadde en gjennomsnittlig månedslønn på 24 100 kroner. For deltidsansatte i hotell og restaurant var gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekivalent 22 700 kroner. Til sammenlikning varierte tariffavtalens minstelønnsseter på samme tidspunkt fra 22 187,56 kroner for arbeidstakere uten fagbrev til 26 579,36 for kokker med fagbrev og ti års erfaring.

Blant våre informanter oppgir «fine dining»-restaurantene et litt høyere lønnsnivå, mens kafeene ser ut til å ligge noe under det våre andre informanter oppgir. Forskjellene er derimot ikke store og kan langt på vei forklares ut fra kravene til kompetanse og andelen ansatte med fagbrev.

Som omtalt tidligere er det ganske vanlig å betale en flat timelønn som ligger litt over tarifflønn, framfor å betale tillegg for kveld, natt, helg og helligdag. Blant våre informanter er det særlig utbredt hos restaurantene, der dette er den vanligste måten å gjøre det på. To arbeidsgivere forklarer det slik:

Vi har pakket inn helg- og kveldstillegg i en timelønn som ligger noe over tariff. Det skal ikke spille noen rolle om du tar kvelds- eller helgevakter. (Restaurant, Oslo)

Vi gir flat timelønn som er høyere enn tariff, for å gjøre det enklere. Bartendere får høyere flat lønn fordi de går mer natt. Det kommer altså an på hva de er ansatt som. (Restaurant, Vestfold)

Ut fra hva informantene forteller om lønnsnivået, framstår tariffavtalens minstelønnsseter som normgivende. Samtidig oppgir mange at det er utbredt i bransjen å lønne ansatte vesentlig lavere. En restauranteier i Oslo med lang erfaring ser det slik:

Utfordringen er at det ikke gis noen tillegg. Det er også mange som benytter seg av at det ikke er noen minstelønn, og gir voksne folk 80–90 kroner i timen. De fleste jobber fra 125 kroner per time og oppover, men lønnsnivået er nok en stor utfordring en del steder.

Flere peker på at utnytting av utenlandsk arbeidskraft som betales langt under tarifflønn, er utbredt. En arbeidsgiver som deler denne bekymringen, påpeker at det likevel kan være store variasjoner mellom regioner:

Det er mye lavtlønnet i bransjen, særlig blant de med liten erfaring, tror jeg. Det varierer også mye mellom byene. Stavanger har gode lønninger, Bergen er OK, mens konkurransen er mye hardere i Oslo, blant annet på grunn av svensker som er villige til å jobbe mye og for lavere lønn. (Restaurant, Oslo)

Tips

Sammenliknet med resten av norsk arbeidsliv har utelivsbransjen et lavt lønnsnivå. Bildet kompliseres derimot noe av at tips i deler av bransjen kan utgjøre en vesentlig del av den lønna en arbeidstaker faktisk sitter igjen med. Tips er som regel ikke medregnet i den oppgitte lønna, og mange av arbeidsgiverne i utvalget vårt oppgir at de verken legger seg borti eller vet nøyaktig hvor mye de ansatte får i tips. Det er derimot åpenbart at det er store forskjeller mellom de ulike delene av bransjen og mellom de enkelte serveringsstedene når det gjelder hvor mye tips de ansatte kan regne med å få. På kafeene utgjør tips en liten del av lønna. Noen har for eksempel et glass gjestene kan legge penger i, mens andre ikke opererer med tips i det hele tatt. Blant restaurantene er forskjellene store. Hos enkelte utgjør tips ganske lite, for eksempel 2 prosent av lønna. Mange av restaurantene oppgir derimot at tips tilsvarer i overkant av 10 prosent av lønna, mens atter andre mener at de ansatte kan tjene 30 prosent ekstra eller i noen tilfeller enda mer. En daglig leder ved en restaurant i Buskerud uttaler at «man lever godt på tips – enkelte sparer tips og lever på lønna, noen gjør motsatt». Én bareier forteller at tips utgjør omtrent halvparten av lønna og deles likt på de ansatte. En annen av informantene våre påpeker at tips varierer mye, men mener at den kan utgjøre mer enn lønna på enkelte puber.

Hos noen restauranter fordeles tips individuelt blant servitører, mens en fast presentsats – gjerne 30–50 prosent – går til kjøkkenet. Flertallet av informantene våre oppgir derimot at tips deles på alle ansatte. Noen deler likt etter antall timer jobbet, men det mest utbredte synes å være en fordelingsnøkkel mellom kjøkken, serveringspersonale og eventuelle andre, for eksempel 50/50 mellom kokker og servitører eller 10 prosent til oppvasken, 60 prosent til servitørene og 30 prosent til kokkene, etter antall timer jobbet.

Tips er skattepliktig, men regnes ikke som lønn. Arbeidstakeren vil dermed ikke opptjene pensjonspoeng eller rett til sykepenger og andre ytelser av det som mottas i tips. Det er også eksempler på arbeidsgivere som baker inn tips i annonsene når det søkes etter arbeidstakere, som her:

«Du er mellom 24-30 år. Har minimum 3-års erfaring fra a la carte restaurant, har fagbrev som kokk og behersker norsk/svensk eller engelsk. Vi tilbyr 150/time pluss 30/time i drikks.»⁴¹

Fellesforbundets tillitsvalgte innenfor hotell og restaurantområdet har uttalt seg kritisk til utstrakt bruk av tips fordi det kan undergrave lønns- og arbeidsforholdet og i mange tilfeller i praksis blir svart inntekt. Blant våre informanter presiserer flere at all tips registreres og beskattes, men mange er kjent med at dette ikke gjøres av alle aktører i bransjen.

Rekruttering og kompetanse

Utelivsbransjen kjennetegnes av et generelt lavt utdanningsnivå sammenliknet med i andre næringer. Det stilles gjerne ikke spesielle krav til utdanning, og det er lett å få jobb, særlig innen servering.

Blant serveringsstedene som er med i undersøkelsen, er det et klart mindretall av de ansatte som er faglærte. Det er vanlig at kokker har fagbrev, mens det er mindre vanlig at serveringspersonalet har det. 14 av våre 39 informanter oppgir å ha én eller flere faglærte servitører. Samtlige av disse er fra restauranter, og andelen faglærte utgjør som regel ikke mer enn 10 til 20 prosent av servitørene her. I vår undersøkelse oppgir bare én restaurant, to kafeer og gatekjøkkenkjeden at de kun har ufaglærte på kjøkkenet. Andelen faglærte kokker er, som en kan forvente, høyere hos dem som tilbyr matservering i høy prisklasse. Blant kafeene varierer andelen med fagbrev, mens restaurantene i undersøkelsen sett under ett har en andel faglærte på omtrent to av tre kokker. «Fine dining»-restaurantene benytter i hovedsak kun faglærte kokker pluss eventuelle lærlinger.

Mange av informantene våre oppgir at det er en vanskelig å rekruttere arbeidskraft med riktig kompetanse. Kun to arbeidsgivere oppgir at det generelt er enkelt å finne folk, mens to sier de opplever det som generelt krevende uansett kompetanse, hovedsakelig på grunn av vanskelig beliggenhet. Hele 14 tar opp at utfordringen ligger i å finne ansatte som har den kompetansen bedriften trenger. Gjennomgående er det ikke lett å finne faglærte, erfarne og dyktige medarbeidere. Flere nevner at det særlig er utfordrende å finne dyktige kokker, da de faglige kravene som stilles, er høyere enn for serveringspersonalet. Å rekruttere folk med god kompetanse oppleves spesielt som et problem på Vestlandet, der restauranter flere steder konkurrerer med arbeidsgivere offshore som tilbyr et langt høyere lønnsnivå. En informant i vest beskriver utfordringen slik:

⁴¹ Finn.no, 13. oktober 2011.

Fagfolk er det vanskelig å få tak i. Det er god tilgang på ufaglærte med lite kvalifikasjoner. Målet vårt er å ha alle faglærte, vi vil ha folk som kan faget sitt: Det å servere er mer enn å sette fra seg et fat. Kokker må kunne mye om mat og mye lover og regler og om råvarebehandling. (Restaurant, Bergen)

Enkelte arbeidsgivere påpeker også at kompetanse har sammenheng med turnover. Som vi tidligere har omtalt (kapittel 1 og 3), er utelivsbransjen preget av høy turnover blant de ansatte, noe som skaper et vedvarende behov for opplæring av nyansatte og en utfordring med at opparbeidet kompetanse kan være kortvarig. To arbeidsgivere omtaler kompetansesituasjonen slik:

Det er jo ikke et yrke så mange blir gamle i. Men flere faglærte vil hjelpe på turnoveren. De fleste kokker er jo faglærte, og der er det lavere turnover selv om den ikke er lav. Men turnoveren er mye høyere i serviceavdelingen, for det er veldig få som har det som yrke. (Restaurant, Bergen)

Stadig utskifting av personal er jo tungt hvis du driver et sted som krever kunnskap. (Restaurant, Oslo)

Høy turnover innebærer at bedriftene ofte må rekruttere nye ansatte. Blant våre informanter er rekrutteringsstrategiene i stor grad basert på uformelle kanaler og nettverk. Den mest utbredte rekrutteringskanalen er bekjentskapskrets og eget eller ansattes nettverk. Dette nevnes av over halvparten, og for mange er dette den viktigste kanalen. Nesten like mange nevner at arbeidssøkere oppsøker dem, enten ved å komme innom eller sende åpen søknad. Offentlig stillingsutlysning ser ut til å være mindre utbredt blant våre informanter enn i arbeidslivet for øvrig. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse (Sørbø & Ørbog 2013) lyste 58 prosent av norske bedrifter ut stillingen offentlig ved forrige rekruttering. Tilsvarende tall for overnattings- og serveringsvirksomheter er i NAVs undersøkelse 50 prosent. I vårt utvalg nevner 16 av de 39 informantene at de utlyser stillinger via NAV eller annonserer, men alle disse bruker dette i kombinasjon med andre rekrutteringsformer, og noen benytter det bare unntaksvis. Åtte av arbeidsgiverne oppgir at de utlyser stillinger på Facebook eller på egne nettsider, og tre oppgir å ha gode erfaringer med å henge opp lapp på døra eller i nærmiljøet.

Både innvandrere og arbeidsinnvandrere er viktig for tilgangen på arbeidskraft i utelivsbransjen. Hos omtrent halvparten av serveringsstedene i utvalget har 50 prosent eller flere av de ansatte en annen nasjonalitet enn norsk. Kun 4 av de 39 serveringsstedene i utvalget har bare etnisk norske arbeidstakere. I restaurantene i byene finner vi en svært internasjonalt sammensatt arbeidsstokk. Den største gruppen av utenlandske arbeidstakere hos våre informanter er svensker, men det er også mange fra Øst-Europa og en del fra Sør-Europa. Sverige, Litauen, Polen og Spania er vanlige opprinnelsesland. I utvalget vårt er det ikke uvanlig at et enkelt serveringssted har ansatte fra fem–seks forskjellige land eller mer. På tross av dette opplyser de fleste at språk ikke er et problem.

Imidlertid er det her en forskjell på kokker og oppvaskere på den ene siden og serveringspersonale på den andre. Mange av arbeidsgiverne mener at det er en fordel eller forutsetning at servitørene snakker norsk, men at dette ikke er like viktig på kjøkkenet.

Arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og HMS

I dette avsnittet om HMS og arbeidsmiljø skal vi se på hva arbeidsgiverne opplever som arbeidsmiljøutfordringer i bransjen, hvorvidt de selv har oppfylt krav til ulike HMS-tiltak, og om det som formidles i disse 39 intervjuene, harmonerer med erfaringer fra annen forskning.

Arbeidsmiljø

I kapittel 1 og 2 omtalte vi at utelivsbransjen har særlige utfordringer når det gjelder arbeidsmiljø og helse. De ansatte i restaurantene har mer arbeidsrelaterte helseproblemer av psykisk art enn de fleste andre arbeidstakere (NOA 2011:225). De 39 arbeidsgiverne vi har intervjuet, mener, som nevnt over, at lang og ubekvem arbeidstid er den største arbeidsmiljøutfordringen i bransjen. Der nest følger slitasje på kroppen og dårlig tilrettelagt arbeid, hele elleve nevner dette. I denne sammenheng omtales både tunge løft og liten mulighet til å ta pause. Det er også ti som beskriver arbeidsmiljøproblemer knyttet til stress og lav bemanning. Nesten like mange nevner risiko knyttet til varm mat og risiko knyttet til å skulle håndtere alle slags gjester. Noen gjester er vanskelige, og det er de ansattes oppgave å vurdere hvem som skal få servering av alkohol. Dessuten er det en håndfull som nevner rus og problemer knyttet til at de ansatte drikker alkohol i arbeidstiden. Omtrent like mange nevner problemer som kan knyttes til økonomi. Lav lønn og små økonomiske marginer i bransjen bidrar til dårlig arbeidsmiljø. Et par framhever også lav kompetanse blant ansatte som en faktor som bidrar til dårlig arbeidsmiljø.

HMS og arbeidsvilkår

Intervjuene med de 39 arbeidsgiverne gir et inntrykk av at kravene til HMS blir fulgt opp – i alle fall til dels. De fleste er klar over kravene. Nesten alle har yrkesskadeforsikring. På de andre spørsmålene om HMS-tiltak varierer det noe mer.

Når det gjelder verneombud, er det bare en håndfull som sier at de ikke har verneombud. Alle beskriver samarbeidet med verneombudet som godt. De fleste sier at verneombudet ble valgt på personalmøtet, men noen sier at leder pekte dem ut. Det varierer nok litt hvordan dette verneombudet fungerer. Det er 13 arbeidsgivere som sier at verneombudet ikke har gjennomgått obligatorisk 40-timers HMS-kurs. Noen av dem som ikke har verneombud, viser til at det finnes regionale verneombud. Men generelt er det få som nevner de regionale verneombudene i forbindelse med

spørsmålene om HMS-arbeid. Noen uttrykker irritasjon over at de må betale for de regionale verneombudene.

Når det gjelder vernerunder og HMS-kartlegging, er det 24 som sier at de har gjennomført dette, mens 15 sier at de ikke har gjort det. Imidlertid varierer det en del hvordan disse kartleggingene/vernerundene gjøres. Noen sier de gjør vernerunder tre ganger i året, mens andre sier at de gjorde det for tre år siden. Det er bare ti som oppgir at en i ledelsen ikke har tatt HMS-kurs.

Da vi spurte arbeidsgiverne om de hadde skriftlige handlingsplaner for HMS-arbeidet, var det bare fem som svarte at de ikke hadde det. Men også her varierer nok kvaliteten på planene mye, og det varierer nok også hvorvidt dette bare er «en perm som står der», eller om man jobber aktivt med HMS. Flere som tilhørte kjeder eller grupper, pekte på at de fikk hjelp til dette av moderselskapet. Og mange av de frittstående restaurantene nevnte at de kjøpte inn HMS-tjenester fra profesjonelle leverandører.

I våre intervjuer var det bare to som sa at de ikke hadde yrkesskadeforsikring, mens det var tolv som ikke hadde bedriftshelsetjeneste, noe de etter loven skal ha.

Vi spurte også arbeidsgiverne om virksomheten hadde tillitsvalgte. Hele 25 sa at de ikke hadde det. Blant de 14 som oppga at det var tillitsvalgt på virksomheten, sa de fleste at de likevel ikke hadde tariffavtale, og noen sa også at den tillitsvalgte ikke var tilknyttet noen fagforening. I noen virksomheter er tillitsvalgte og verneombud én og samme person. Vi gjengir noen sitater fra intervjuene for å illustrere hvordan arbeidsgiverne svarte på spørsmål om HMS:

Vi har nettopp fått regning på de regionale verneombudene. Vi har verneombud og HMS selv. Det er irriterende å betale for regionale verneombud når vi aldri har sett dem. (Restaurant, Bergen)

Vi har et firma som har internkontroll på kjøkkenet, vi har bedriftslege som har vernerunde en gang per år. Rentokil hjelper oss med HMS tre ganger per år og tar prøver og sjekker at alt er i orden, for eksempel at vi vasker med varmt nok vann. (Restaurant, Oslo)

Ja, han har vært verneombud lenge, så jeg er ganske sikker på at han har det [HMS-kurs på 40 timer]. Vi har faste skjemaer som vi er pålagt, og tar opp ting på personalmøter. Vi har vel ikke noe ut over det vi er pålagt, men jeg synes vi gjør ganske mye. (Restaurant, Oslo)

Ja, skriftlig handlingsplan for HMS-arbeidet får vi levert fra hovedkontoret, med oppdateringer. Det er veldig bra, men det betyr jo også at jeg ikke har kjennskap til alt som står der, for å si det sånn. (Restaurant, Oslo)

I vår undersøkelse ser det ut til at størrelse på serveringsstedet teller: Jo flere ansatte, jo mer orden er det – stort sett – på HMS-arbeidet. Dette stemmer godt overens med

funn fra tidligere undersøkelser, der antall ansatte har betydning når det gjelder hvorvidt man har en vernetjeneste eller ikke, og i hvilken grad HMS-arbeidet prioriteres (se kapittel 2). Det er en klar tendens til at små virksomheter ofte nedprioriterer det systematiske HMS-arbeidet til fordel for daglig drift. Utelivsbransjen er kjennetegnet av en stor andel små bedrifter (målt i antall sysselsatte). Som vi så i kapittel 3, har 69 prosent av restaurantene færre enn ti sysselsatte. Det er derfor ikke overraskende at det er utfordringer knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i bransjen.

En evaluering av status i det systematiske HMS-arbeidet i norsk arbeidsliv i 2009 viste at mange har kjennskap til kravene, men at det fortsatt er et betydelig forbedringspotensial når det gjelder praksis (Andersen et al. 2009). Dessuten viste evalueringen at det var til dels store variasjoner mellom ulike bransjer når det gjaldt status i HMS-arbeidet. Dette harmonerer i stor grad med inntrykket fra de 39 intervjuene vi har gjort med arbeidsgivere.

4.3 Oppsummering

- Tre typer av ansettelsesforhold: faste, midlertidige og ekstravakter. Alle de tre formene finnes i stort omfang i utelivsbransjen. 25 av de 39 undersøkte stedene benytter seg av midlertidige kontrakter, og dette er oftest sesongarbeidere. Ekstravakter er ofte studenter.
- Arbeidsavtaler: Det er vanlig å inngå arbeidsavtaler med fast ansatte og midlertidig ansatte, men mer uvanlig med ekstravakter.
- Arbeidsplan/vaktplan: Det er vanlig at arbeidsplanen settes opp minst to uker før den iverksettes. Det betyr at de ansatte har forutsigbarhet i tråd med loven slik at de kan planlegge arbeidstid og fritid. Det er ganske vanlig at de ansatte spiller inn arbeidstidsønsker før planen legges, det vises til at det er små virksomheter med en tett dialog.
- Heltid/deltid: Det ser ut til å være et relativt stort omfang av kort deltid i utelivsbransjen, hele 25 av 39 oppgir å ha deltidsansatte som jobber under 30 prosent stilling. Dette forklares trolig av et stort omfang av studenter som ikke har jobben i utelivsbransjen som sin hovedaktivitet.
- Arbeidstid peker seg ut som den største arbeidsmiljøutfordringen i denne undersøkelsen. Dette gjelder særlig lang arbeidstid, ofte ti timer eller mer.
- Lønnsnivået i tariffavtalen er normgivende for mange av dem vi intervjuet. Lavere lønn praktiseres nok også i stort omfang. Det ser også ut til å være en ganske vanlig

praksis å betale en «flat lønn» litt over tariff og at man derved kompenserer for lang og ubekvem arbeidstid.

- Når det gjelder kompetanse, er det vanlig med ufaglært arbeidskraft, særlig blant serveringspersonalet. Kokker har oftere fagbrev, og arbeidsgiverne opplever det også som vanskeligere å rekruttere nok kokker.
- Mange har arbeidstidsordninger som innebærer kveld, natt og helg og faller inn under bestemmelsene om redusert arbeidstid på grunn av skift/turnus. Men svært få ansatte får kortere ukentlig arbeidstid selv om de trolig skulle hatt det ifølge regler i lov og avtale.
- 20 av 39 arbeidsgiverne synes det er vanskelig å forholde seg til arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. De synes det er vanskelig å bemanne hele åpningstiden i pakt med reglene uten at det blir for kostbart (mer personale er fordyrende). De opplever også at loven er til hinder for sesongarbeidere som vil jobbe mye i sommer- eller vinterhalvåret.
- Lønn: Mange sier de betaler tarifflønn, og noen sier de ligger litt under. Det er også ganske vanlig å betale litt over tarifflønn med henvisning til at da ligger alle tillegg for ubekvem arbeidstid innbakt.
- Lang og/eller usosial arbeidstid ser ut til å bli kompensert i form av tillegg i lønna i relativt liten grad. Blant tilleggene ser det ut til at overtidsbetaling er minst vanlig og helge- og natt tillegg noe mer vanlig. Tillegg på «røde dager» er mest vanlig.
- Pauser ser ut til å være et problem. Flere nevner at det er vanskelig å få avvirket pauser fordi det er få på jobb og travelt mye av tiden.
- I tillegg til lang arbeidstid nevnes arbeidsmiljøproblemer som stress, fysiske belastninger, krevende gjester og rus.
- Når det gjelder systematisk HMS-arbeid, så ser det ut til at arbeidsgiverne i stor grad er klar over hvilke krav som stilles til dem, men at praksis varierer litt. De fleste oppgir at de har verneombud, og så å si alle har tegnet yrkesskadeforsikring for sine ansatte. Mange har også bedriftshelsetjeneste. Mange sier også at de har skriftlige handlingsplaner for HMS, men inntrykket er at dette i mange tilfeller «noe som står i en perm» og ikke følges aktivt opp.
- Et stort mindretall oppgir å ha tillitsvalgt ved virksomheten, men at de likevel ikke har opprettet tariffavtale.
- Det ser ut til at store restaurantvirksomheter driver mer «etter boka» enn små restauranter, barer og kafeer.

Kapittel 5 Konkurransforhold i bransjen

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan arbeidsgivere i utelivsbransjen opplever konkurransforholdene, og hvilke betraktninger de gjør seg rundt forekomsten av useriøsitet i bransjen. Sentrale spørsmål er:

- Hva preger utviklingen over tid?
- Hvilke erfaringer har arbeidsgivere med tilsyn og kontroll?
- Hvilke tiltak meder arbeidsgiverne kan være med på å øke seriøsiteten i bransjen?

Useriøsitet kan ta form av blant annet svart arbeid, skatteunndragelser og brudd på arbeidsmiljøregelverket. Det kan også innebære at arbeidstakerne er uten arbeidsavtaler, at avtalene ikke følger lovens krav til utforming og innhold, eller at de ikke følges. Useriøsitet og uakseptable lønns- og arbeidsvilkår i utelivsbransjen er ikke nytt og har stått på dagsordenen i en årrekke. En kraftig økning i antall serveringssteder og endringer i arbeidsmarkedet, blant annet med et voksende innslag arbeidsinnvandrere, har derimot aktualisert problemstillinger knyttet til utnyttning av arbeidstakere og useriøs forretningsdrift. Den nåværende arbeidsminister Robert Eriksson har også signalisert at bekjempelse useriøsitet i utelivsbransjen skal prioriteres. Til *VG* sier han at hans regjering er imot sosial dumping, og at de vil se på ulike virkemidler for å bedre de delene i arbeidslivet som er kjent for å ha dårlige forhold:

«Vi vil bekjempe det, ikke ved mye byråkrati og regelverk, men å gå inn der det brenner. For tiden er det to områder: Utelivsbransjen og transport. Vi vil ta et oppgjør i de bransjene og lage bransjeprogrammer hvor vi sammen med bransjen definerer problemene og finner løsninger.» (*VG* 16.11.2013)⁴²

5.1 Endringer over tid

Vi har spurt arbeidsgiverne om hvorvidt de opplever at konkurransesituasjonen har endret seg i løpet av de siste årene, og i så fall hvordan. Hovedinntrykket våre

⁴² <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/norsk-politikk/artikkel.php?artid=10128315>

informanter gir, er at bransjen har endret seg i retning av tøffere konkurranse, blant annet på grunn av mange nyetableringer. 24 av 39 arbeidsgivere gir uttrykk for at konkurransesituasjonen for deres bedrift har blitt hardere i løpet av de siste årene. Ingen mener at konkurransesituasjonen har blitt enklere. Blant dem som mener at situasjonen ikke har endret seg, påpeker flere likevel at det er en tøff bransje. For andre er de lokale forholdene avgjørende, i den forstand at det ikke finnes mange andre serveringssteder i nærheten, eller at de har et konsept eller utvalg som få eller ingen andre på samme sted tilbyr.

Opplevelsen av en tøff hverdag synes å gjelde alle deler av utelivsbransjen, men restaurantene i mellomsjiktet skiller seg noe ut ved at over tre fjerdedeler melder om tøffere konkurranse. I tillegg til overetablering og priskonkurranse fra mindre seriøse aktører er mange opptatt av at de i økende grad konkurrerer på kvalitet, da både antallet serveringssteder og kundenes krav til mat, drikke og service har blitt høyere.

I flere norske byer og tettsteder har omfanget av serveringssteder vokst de siste årene. I løpet av de siste 20 årene har det totale antallet skjenkesteder i Norge økt med over 50 prosent, fra 4693 i 1992 til 7391⁴³ i 2011 (Skjælaaen 2012). Det siste tiåret har vi ikke hatt noen dramatisk økning i antall restauranter og barer (antall bedrifter/foretak har økt med 200–300). Blant virksomhetsleiderne som opplever tøffere konkurranse, nevner to av tre flere nyetableringer som en viktig forklaring. Dette må ses i lys av at «skjenketak» er opphevet i flere kommuner. Fra midten av 1990-tallet har antallet kommuner med tak på antall skjenkebevillinger blitt kraftig redusert, fra 80 kommuner i 1995 til 30 kommuner i 2011 (Skjælaaen 2012). I dag er det for det meste mindre kommuner som har slike restriksjoner, med unntak av Trondheim, som har tak på antall skjenkebevillinger i deler av byen. I Bergen påpeker flere restaurantiere derimot at liberalisering av antall skjenkeløyver har ført til at antall serveringssteder har økt dramatisk:

Jeg har jobbet her i 26 år. Her i Bergen har det endret seg og blitt langt mer brutalt. Den første endringen kom når krav til fagbrev for å få skjenkebevilling forsvant. [...] Så fikk vi en del konkursryttere og nå voldsom overetablering. Dekningsgraden på restaurantstoler i Bergen er 40 prosent, og noen steder har ingen gjester. De siste ti årene har antall skjenkebevillinger mer enn doblet seg, og samtidig har total omsetning av alkohol gått litt ned. Man tjener altså mindre, samtidig som gjestene nå krever mer. (Restaurant, Bergen)

Likevel ser ikke arbeidsgiverne økt konkurranse som noe utelukkende negativt. Det framheves blant annet at flere serveringssteder på et sted er en «vinn-vinn»-situasjon fordi området totalt sett tiltrekker seg flere gjester, noe som alle nyter godt av. Eksempler på dette fikk vi i intervjuer med eiere fra Østlandsområdet. Imidlertid oppleves

⁴³ Skjenkesteder/skjenkebevillinger.

det negativt med kraftig overetablering og/eller at nye konkurrenter har lavere priser fordi de driver i grenseland når det gjelder lover og regler, eller dersom samme eier flere ganger går konkurs og starter ny drift i samme lokaler. For hard konkurranse kan også påvirke arbeidsvilkår i en uheldig retning dersom lavere lønn, lengre arbeidsdager og mindre tid og ressurser til HMS-arbeidet blir løsningen for å overleve i markedet.

5.2 Betragtninger om seriøsitet og useriøsitet

Som vi også diskuterer i kapittel 7 og 8, kjennetegnes deler av utelivsbransjen av useriøsitet som blant annet kan innebære svart omsetning, skatteunndragelser og brudd på bestemmelser gitt i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiverne bekrefter langt på vei at dette er velkjente problemer i bransjen. En informant sier det slik:

Det er mye snusk, mange steder driver useriøst. Det er misbruk av personale, de betaler ikke lønn, eller dårlig lønn, og unndrar penger til skatt. Det er trist. Seriøs konkurranse er bra, men det er vanskelig å kjempe med dem som ikke som ikke er seriøse. (Restaurant, Oslo)

Lavpriskonkurranse

På spørsmål om de føler at bedriften er truet av konkurrenter som tilbyr servering for langt lavere priser, svarer en fjerdedel av arbeidsgiverne bekreftende. Blant dem som føler seg truet, påpekes det at flere av konkurrentene bruker billig og ukvalifisert arbeidskraft og/eller driver useriøst. Over halvparten svarer derimot at de ikke er truet av at konkurrenter presser prisene, gjerne fordi de oppfatter egne priser som lave, eller fordi de konkurrerer på kvalitet framfor pris. Men selv om useriøse serveringssteder med svært lave priser ikke er direkte konkurrenter til dyrere restauranter, påpeker flere av eierne at de likevel konkurrerer om de samme gjestene. Flere er inne på at useriøse aktører – som bruker underbetalt arbeidskraft, bryter arbeidstidsbestemmelsene eller unndrar deler av omsetningen fra beskatning – skaper skjeve konkurranseforhold i bransjen som helhet.

Vi hadde en aktør her som drev veldig useriøst, med svarte lønninger og svart omsetning. De hadde tilbud som ligger under det som er mulig hvis du driver seriøst. Det var problematisk, og det skaper en negativ holdning til bransjen. De var kanskje ikke noen direkte konkurrent til oss, men likevel. (Restaurant, Akershus)

Kjennskap til useriøsitet

22 av våre 39 informanter blant arbeidsgiverne oppgir at de kjenner til useriøsitet i byen eller på stedet der de holder til. I tillegg oppgir seks at de har hørt rykter, kjente til det tidligere eller mistenker at konkurrenter driver useriøst. Blant dem som ikke kjenner til useriøsitet, svarer flere at forholdene lokalt er ordnede, noe som særlig gjelder små plasser med få serveringssteder og gjennomsiktede forhold. Blant dem som svarer at de kjenner til useriøsitet, varierer naturlig nok anslagene om hvor stor andel av bransjen dette gjelder, både geografisk og de enkelte serveringsstedene imellom. Flere sier at det er relativt bra hos dem, og at kanskje 5, 10 eller 15 prosent er useriøse, men legger til at det kan være verre andre steder:

Her hvor vi holder til, er det ganske oversiktlige omgivelser, så de useriøse utgjør en ganske liten andel. Jeg tipper 10 prosent. I Oslo hadde jeg sagt 70 prosent. (Restaurant, Tromsø)

Arbeidsgiverne i Oslo er ikke like negative til forholdene i egen by, men anslagene i Bergen, Oslo og Trondheim ligger likevel noe høyere enn i resten av landet: flere av arbeidsgiverne i byene anslår at 20 eller 30 prosent er useriøse. Variasjonen i anslagene kan skyldes både ulik kunnskap og lokale forskjeller, men også definisjonen av hva det vil si å være «useriøs». En arbeidsgiver uttaler for eksempel at 20 prosent er «helt useriøse», definert som at de bevisst unndrar skatter og avgifter. Andre kan derimot inkludere aktører som for eksempel bryter arbeidsmiljøloven eller underbetaler ansatte som useriøse, selv om de driver hvitt.

Til tross for at mange kjenner til useriøsitet og opplever tøffere konkurranse, mener også enkelte av informantene at det har blitt *mindre* useriøsitet i utelivsbransjen i løpet av de siste årene. Problemene som rapporteres, er med andre ord ikke noe nytt fenomen. Noen melder om at nye aktører som har kommet til, har mer gjennomtenkte konsepter og virker mer seriøse enn tidligere, og blant dem som nevner konkursrytteri, mener flere at dette var mer utbredt før.

Former for useriøsitet

På spørsmål om hva som er gode indikasjoner på useriøsitet, nevner flertallet av arbeidsgiverne flere former for useriøsitet som de mener forekommer i bransjen. Utnytting av arbeidskraft og skatteunndragelse er temaer som går igjen. I tillegg kommer omsetning av smuglervarer, konkursrytteri og generelt uordnede forhold.

Skatteunndragelser og svart arbeid

Svart arbeid og unndragelse av merverdiavgift eller andre skatter og avgifter nevnes hyppigst. Mange av informantene mener dette gjerne foregår ved at store deler av omsetningen er i form av kontanter og ikke registreres. Å «ikke slå inn på kassa» nevnes av en del som en god indikasjon på useriøsitet, da dette i praksis betyr at kontant omsetning

unndras registrering og beskatning og i mange tilfeller går til å lønne de ansatte svart. Hvis et serveringssted kun godtar kontant betaling, er det ifølge våre informanter god grunn til å være skeptisk. Restaurantierne nevner momsunndragelse særlig ofte, mens kontantomsetning og å «ikke slå inn på kassa» blir nevnt ofte uavhengig av hvilken del av bransjen de tilhører.

Flere mener også at det er utbredt og for enkelt å jukse med kassaapparater, og at manglende kvittering derfor er en indikasjon på useriøsitet. Som vi kommer tilbake til i kapittel 8, er et forslag om nye kassaapparater ute på høring. Håpet er at disse, dersom de blir innført, skal redusere mulighetene for juks og manipulasjon.

Utnytting av arbeidstakere

Å underbetale eller på annen måte utnytte ansatte er også noe som nevnes av mange. Som vi var inne på i forrige kapittel, er det ikke uvanlig at ansatte jobber langt ut over den arbeidstiden som tillates av arbeidsmiljøloven. I virksomheter uten tariffavtale gis det sjelden overtids-, kvelds- og helgetillegg. Vakter på 12–14 timer eller mer, timelønn under 100-lappen og ansatte som ikke får lønn til avtalt tid, er blant eksemplene som nevnes. Flere av informantene er inne på at de grovere tilfellene ofte er sosial dumping. Ifølge bedriftseierne er arbeidsinnvandrere, hovedsakelig fra Sør- og Øst-Europa, særlig utsatt for underbetaling og annen utnytting. Utelivsbransjen har lenge vært en internasjonal bransje (Berntsen 2010), men som vi så i kapittel 3, har EU-utvidelsen også ført til en stadig økende rekruttering av arbeidskraft fra Øst-Europa. Både innvandrere og arbeidsinnvandrere utgjør dermed et vesentlig innsalg av ansatte i bransjen. Lavtlønnet utenlandsk arbeidskraft kobles gjerne sammen med svært lave priser og i noen tilfeller salg av smuglervarer, svart omsetning og dårlig kvalitet. Men også informanter i den mer etablerte og dyrere delen av bransjen melder om eksempler på utnytting av ansatte, særlig med tanke på arbeidstid. En daglig leder for en gruppe «fine dining»-restauranter opplever at konkurrenter presser prisene ved å omgå arbeids- og overtidsbestemmelser:⁴⁴

Det henger sammen med billig arbeidskraft og at de driter i arbeidstidsbestemmelser. Ansatte jobber dugnad for sjefen, det er veldig vanlig. Man skal legge ned «interesse-tid», som har blitt et etablert begrep i den litt finere delen av restaurantbransjen. For eksempel er kokker som jobber klokken 16–24, nødt til å komme klokken 13, ellers rekker de ikke gjøre jobben eller får ikke rett faglig utvikling. Slik er det på alle stjerne restauranter i Oslo. De som ikke registrerer timer og har fastlønn, kommer ikke på radaren. Det er veldig konkurransevridende.

Smuglervarer

Salg av smuglervarer, først og fremst kjøtt og alkohol, nevnes av over en fjerdedel av informantene som et kjennetegn på useriøsitet. Enkelte har også konkret kjennskap

⁴⁴ Dette er også påpekt i flere av Arbeidstilsynets tilsyn i 2013 og har også vært omtalt i pressen.

til dette hos konkurrenter. Det synes imidlertid å være geografisk betinget, noe en kjøkkensjef i Bergen forklarer slik:

Smuglervarer er ikke så aktuelt her som nærmere Sverige. De bruker ofte ikke kjølebil, de som smugler, og da blir Bergen litt langt unna. Her er det nok litt smuglersprit og smuglersigaretter. Men folk som ikke betaler moms og arbeidsgiveravgift, er mer utbredte former for useriøsitet her.

Serveringssteder som ligger nærmere svenskegrensen, oppgir at dette er et mer utbredt problem. En informant i Østfold mener for eksempel at det lokalt finnes eksempler på både «ustrukturerte» og direkte useriøse bedrifter som benytter seg av denne muligheten:

Handle varer i Sverige – det gjør helt sikkert 30 prosent. Jeg kjenner gutta som driver matbutikk i Sverige, og de forteller meg om det. (Restaurant, Østfold)

I Vestfold forteller en restauranteier om liknende tilfeller, men mener at dette har blitt bedre de siste årene:

Spesielt moms og svart arbeid [er vanlige former for useriøsitet]. Jeg tror det foregår veldig mye. Men det var mer salg av smuglervarer før. Det er kort vei til grensa her i Tønsberg. Folk sto og solgte stinkende kjøtt ut av biler før. [...] Men jeg hører fortsatt historier om at det blir kjøpt mat fra Sverige. Hvis du ikke har papirer på varene, så er det smuglervarer.

Konkursrytteri

Konkurser og uklare eierforhold kobles også til useriøsitet, og styrte konkurser og konkursrytteri er kjente problemer i bransjen. Flere av informantene er inne på at useriøse eiere bevisst lar selskapet gå konkurs etter å ha drevet for kreditors regning og/eller for å unndra seg eventuell straff, som tap av skjenkebevilling eller betaling av straffeskatt og bøter, etter å ha blitt kontrollert av myndighetene. Dette er det inntrykk som også bekreftes av tilsynsmyndighetene og sentrale tillitsvalgte i bransjen (se kapittel 7 og 8). Flere av informantene mener at det er for enkelt for useriøse å starte opp på nytt, og etterlyser strengere kontroll med hvem som får etablere serveringssteder, ut fra hvilke firmaer de tidligere har drevet eller hatt tilknytning til. To restauranteiere beskriver problemet slik:

Det er for lett å drive useriøst. Det ser man spesielt etter at sommeren er over. Da er det det mange som slå seg konkurs. Så skylder de moms og arbeidsgiveravgift. Det er også mange som stenger etter nyttår, etter sesongtopper med høy omsetning. Det er for lett. Det er restauranter som går konkurs og blir åpnet på ny, for eksempel av tidligere ansatte. (Restaurant, Tønsberg)

Man burde hatt fagbrev på det området du skal begynne med. Det er for enkelt å starte opp slik som det er i dag: Man kan drive useriøst i ett år, så slå bedriften konkurs og så åpne på nytt med et nytt navn. Ofte er det tidligere ansatte i konkursbedriften som åpner opp på nytt, like useriøst som før. (Restaurant, Bergen)

Eierne som tar opp problemer med konkurser, mener gjerne at kontrollen med dette er for dårlig per i dag, og etterlyser tiltak både for å oppdage de useriøse aktørene raskere og gjøre det vanskeligere for dem å etablere seg på nytt etter å ha gått konkurs:

[Den useriøse bedriften] som var her, var insolvent i to–tre år og fikk holde på likevel. Jeg tror det beste tiltaket ville være å knytte skjenkebevilling til godkjente og innsendte regnskaper. I tilfellet med han som drev helt useriøst: Han leverte regnskaper halvannet år etter at han skulle, dagen før han ble slått konkurs, og holdt på en stund etter det også – det kunne blitt oppdaget lenge før og vært tatt tak i. (Restaurant, Akershus)

De som driver ulovlig, bør gis karantene, slik at det ikke bare er å starte opp noe nytt dagen etter at det gamle ble slått konkurs. (Restaurant, Bergen)

Andre indikasjoner på useriøsitet

Ut over de ovennevnte ulovlige forholdene peker en del av informantene på at kunstig lave priser og svært høy turnover, gjerne kombinert med utstrakt bruk av utenlandsk arbeidskraft, også kan være indikasjoner på useriøs drift. Videre mener mange å kunne bedømme hvem som driver seriøst, ut fra i hvilken grad de leverer et tilbud av god kvalitet og har orden i papirer og daglig drift:

[Vanlige former for useriøsitet er] skatteunndragelse, momsjuks og dårlig system i regnskap. Du hører fort om det hvis folk ikke betaler regning til en leverandør. Hvis det er ryddig og ser pent ut, har de ofte orden i bøkene også. (Restaurant, Oslo)

En annen indikasjon på useriøsitet er at mange i bransjen driver veldig ustrukturert. [...] De sliter med økonomiforståelse og gjennomføring. De kan for lite om drift og har lite kontroll på hva som kommer inn og ut i kassa. Klarer de ikke å redegjøre for omsetning i løpet av en enkelt dag, er det et tegn på snusk. [...] [Kunder kan se på] om det er ryddig og ordentlig. At det ser ordentlig ut med håndtering av søppel, for eksempel. Er det litt snuskete, er det gjerne dårlig. Jeg pleier å si at «everything speaks». (Restaurant, Halden)

Denne typen indikasjoner vil nødvendigvis ikke være en sikker måte å bedømme en virksomhet på, men sett i sammenheng med at et flertall av informantene oppgir å kjenne til konkrete tilfeller av useriøsitet i bransjen, tyder det på at det finnes et ubrukt potensial for selvregulering i bransjen og samarbeid mellom de seriøse aktørene. Én eier uttaler for eksempel at «restaurantbransjen i Oslo er så liten at alle vet

hvem som er seriøse. Man burde kunne bruke tips for å avsløre useriøse». Blant dem som mener at bransjen har blitt mer seriøs i løpet av de siste årene, forteller flere om vellykket samarbeid, både mellom seriøse aktører i bransjen og med myndighetene. Tilsynsmyndighetene forteller også at de mottar tips fra drivere av restauranter og barer om virksomheter som tipseren mener driver useriøst. Dette kan danne grunnlag for uanmeldte tilsyn (se kapittel 8). Arbeidsgivere er også opptatt av at vi som kunder må bli mer bevisste:

Det er mange faktorer, vanskelig å si. Allmennheten må forstå hvor mye tid og penger som ligger bak det å drive et sted. Hvis man går på en ordentlig restaurant og ting koster under 200 kr, så har jeg vanskelig for å se at det kan gå rundt uten at varsellampene blinker. Kundene godtar et høyere prisnivå i andre bransjer det gir mening å sammenlikne seg med, som frisører og elektrikere og liknende. Det er synd. (Restaurant, Bergen)

5.3 Erfaringer og vurderinger knyttet til tilsyn og kontroll

Reguleringer er i seg selv ingen garanti for seriøse arbeidsvilkår og drift. For at reglene skal virke som tiltenkt, er det avgjørende at aktørene i bransjen følger dem opp, og at myndighetenes kontrollorganer sørger for at det føres tilstrekkelig tilsyn og kontroll til at de mest useriøse blir tatt, og at resten får tilstrekkelige incentiver til å drive etter boka. Videre er det helt avgjørende at eventuelle brudd på lover og regler sanksjoneres, og at pålegg følges opp. Alle arbeidsgiverne i utvalget vårt ble stilt en serie spørsmål om tilsyn og kontroller. De ble bedt om å vurdere tilsynet som føres av Arbeidstilsynet og kommunens skjenkekontrollører, og de ble også spurt om hvilke erfaringer de har med disse og andre tilsyn.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet skal kontrollere at utelivsbransjen følger arbeidsmiljølovens bestemmelser og forskrifter. Tilsyn gjennomføres både for å kunne veilede virksomhetene i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, gi råd om forbedringsområder og for å kontrollere at virksomhetene etterlever regelverket. For bedriftene i utelivsbransjen vil tilsyn innebære blant annet kontroll av arbeidstid, ansettelsesavtaler, vernearbeid og fysisk arbeidsmiljø. Tilsynsbesøkene kan være anmeldt på forhånd eller uanmeldt og kan være rutinemessige eller basert på tips. Alle virksomheter kan bli gjenstand

for tilsyn, men Arbeidstilsynet prioriterer å føre tilsyn i virksomheter der det er størst risiko for alvorlige brudd på regelverket.⁴⁵

Gjennom sitt tildelingsbrev ba daværende arbeidsminister Anniken Huitfeldt (Ap) Arbeidstilsynet om å prioritere tilsyn med utelivsbransjen (*Dagbladet* 31.3.2013).⁴⁶ Arbeidstilsynet har trappet opp uanmeldte tilsyn i utelivsbransjen og uttaler i en melding 2. september 2013 at de vil gjennomføre flere aksjoner⁴⁷ der målet er å forhindre dårlige arbeidsvilkår og sosial dumping. I meldingen varsler Arbeidstilsynet at de vil se spesielt på arbeidskontrakter, arbeidstid, overtid og forhold for eventuelle utenlandske arbeidstakere. De understreker videre at det er arbeidsgivers ansvar å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.

Av våre 39 informanter oppgir 18 at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i bedriften i løpet av de siste to årene. 20 har ikke hatt besøk av Arbeidstilsynet, mens 1 hadde tilsyn for omtrent to år siden og er usikker. Blant dem som svarte ja, er det også en informant som driver seks ulike restauranter. Her har kun to av disse hatt Arbeidstilsynet på besøk i løpet av de siste to årene. På spørsmål om i hvilken grad Arbeidstilsynet gjennomfører tilstrekkelig tilsyn med bransjen, fordelte våre informanter seg som følger:

- Ni svarte i stor grad.
- Elleve svarte i noen grad.
- Ti svarte i liten grad.
- To svarte ikke i det hele tatt.
- Sju svarte ikke sikker.

Blant dem som mener at Arbeidstilsynets innsats ikke er tilstrekkelig, eller har dårlige erfaringer, finner vi et særlig tre ulike betraktninger som deles av flere. Én gruppe mener Arbeidstilsynet stiller urimelig strenge krav til virksomhetene som blir kontrollert, og er redde for å bli tatt for «småting» eller misfornøyde med det de oppfatter som overdrevet byråkrati. For eksempel forteller to informanter følgende om regelverk som oppfattes som urimelig:

Vi hadde strev med å få godkjent lokaler. Vi har nå felles garderobe og toalett for alle ansatte, men Arbeidstilsynet krevde at vi skulle ha handicaptoalett for ansatte. Det går jo ikke at handikappede jobber i restaurant. Det er umulig. Går ikke å sitte i

⁴⁵ <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78698#1>

⁴⁶ http://www.dagbladet.no/2013/03/31/nyheter/utelivsbransjen/arbeidstilsynet/anniken_huitfeldt/politikk/26342073/

⁴⁷ <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=243074>

rullestol hvis en jobber her. Så jeg oppfatter en del av kravene som ville. (Restaurant, Buskerud)

De sjekket blant annet støynivået fra restauranten ved siden av, og det var ganske strengt – de klikket for eksempel på at kaffemaskinen bråkte. Da blir det jo ikke så lett. (Restaurant, Oslo)

En annen gruppe blant våre informanter etterlyser mer kontroll og tilsyn, og da spesifikt av verstingene. Et utvalg av arbeidsgiverne beskriver tilsynet med bransjen på følgende måte:

Elendig. Burde vært mer. Fordi vi har koll på vårt. De burde ta de useriøse. (Restaurant, Bergen)

Arbeidstilsynet er ofte pålagt å ha et visst antatt kontroller, og så skal de finne, korrigere og lukke de mappene [kontrollsakene]. Hvis de ikke klarer å få lukket mappene, orker de ikke gå kontroll der lenger. Det er helt OK at de sjekker oss, vi har ikke noe å skjule. Det samme med skjenkekontroll. Men de kontrollerer ikke der de burde, det vet at de aldri klarer å lukke de mappene, fordi det krangles og det er advokater etc. De største kjeltringer har størst lykke, de blir ikke kontrollert. (Restaurant, Bergen)

Vår erfaring har vært bra. Men jeg synes de er for trege til å reagere på varsling. Hvis de får tips om at noen er useriøse, må de sjekke det mye raskere. (Bar, Akershus)

Jeg har knapt sett dem. Hadde tilsyn for mange år siden på arbeidsavtaler. Jeg har jobbet her i ti år og har knapt sett dem. Det er for lite kontroll. (Vintersportssted)

De kontrollerer de store og ikke de små. Hersker ikke tvil om det. (Restaurant, Oslo)

I noen grad. Det er ikke alt som kommer fram i media heller. De kunne vært flinkere til å gå på useriøse aktører. Det har jo kommet fram noe om hva som skjer på Aker brygge, men det er på langt nær det verste. De asiatiske restaurantene, sushirestauranter og sånn, det er der det er verst. De som driver ulovlig, bør gis karantene, slik at det ikke bare er å starte opp noe nytt dagen etter at det gamle ble slått konkurs. (Bar, Bergen)

En tredje gruppe etterlyser et tettere samarbeid med Arbeidstilsynet, ut over å bli kontrollert. Som vi også kommer tilbake til seinere, nevner flere Mattilsynets arbeid som en modell til etterfølgelse når det gjelder å gi god informasjon og samarbeide med aktørene i bransjen for at de skal kunne bli bedre:

Jeg tror Arbeidstilsynet gjør mye bra. Men i tillegg til å slå ned på de useriøse må man også følge opp de som ønsker å gjøre det rett, og gi dem god informasjon.

Mattilsynets «smiley face»-kampanje var et bra tiltak, synes jeg – man bør belønne de som gjør det godt, ikke bare straffe de som gjør det dårlig. Man må følge opp også de som ikke gjør feil. Det er mange små bedrifter som ønsker å være mer ryddige, men ting er komplisert for de som er små. Å få mer oppfølging og positiv feedback kunne føre til mer positiv vilje til å gjøre ting rett. Arbeidstilsynet burde være mer aktive her. (Restaurant, Tromsø)

Føler at de er litt for mye som politiet og skal komme og ta deg. Jeg etterlyser en mer dialogbasert tilnærming, gjerne kombinert med hyppigere tilsyn – for eksempel at en kunne møte dem og gå gjennom hva som kan eller må gjøres bedre én gang i året. Jeg savner en innsats for å finne felles løsninger og gå for det samme målet. I dag har ofte bedriftene og Arbeidstilsynet veldig forskjellige ønsker. Så jeg etterlyser hyppigere kontakt og mer dialog. (Restaurant, Oslo)

Omtrent halvparten av dem som har hatt kontakt med Arbeidstilsynet, har gode erfaringer og forteller at tilsynet gjør en bra innsats. Blant disse forteller flere om et godt samarbeid med tilsynet:

Synes det var veldig positivt. Mange ser på det som en trussel, men det er jo et hjelpende organ som kan bidra. Det er et bra verktøy, hvis en har en god dialog med dem. (Vintersportssted)

For min del er det tilstrekkelig kontroll. Jeg fikk brev i dag. Vi får bra oppfølging, de sjekker oss ofte, og vi får god hjelp når vi trenger det. (Restaurant, Østfold)

De har fokus på bransjen om dagen. Jeg vet om flere eksempler på steder der de har vært inne og intervjuet ansatte og gjort ettersyn, og også gått underleverandører etter i sømmene. (Restaurant, Stavanger)

Ja, absolutt [tilstrekkelig]. Jeg har hatt to kontroller fra dem i år. Det gikk veldig bra. (Restaurant, Tønsberg)

Positivt. Overraskende positivt. Sammenliknet med tidligere så har de nå mer fokus på hvordan å hjelpe fremfor å straffe. Vi har en positiv dialog. (Restaurant, Bergen)

Skjenkekontroller og skjenkebevilling

Kommunene står relativt fritt til å utforme sin alkoholpolitiske handlingsplan og kontrolltiltak, og det kan derfor være til dels store forskjeller kommunene imellom når det gjelder reglene for skjenkebevillinger og skjenkekontroller. Vi har spurt arbeidsgiverne om i hvilken grad deres kommune gjennomfører tilstrekkelig kontroll med skjenkebevillingene. Av de 34 arbeidsgiverne som besvarte spørsmålet, svarer hele 23 at kontrollene i stor grad er tilstrekkelige. 7 svarer «i noen grad», 3 er ikke sikre, og

kun 1 mener skjenkekontrollene i liten grad er tilstrekkelige. Den høye andelen som mener at skjenkekontrollen i stor grad er tilstrekkelig, kan langt på vei forklares ut fra at serveringsstedene i utvalget kontrolleres hyppig: Blant informantene våre er det kun ett serveringssted som oppgir å ikke ha blitt kontrollert i løpet av de siste to årene, og dette er en kafeteria som bare unntaksvis serverer alkohol i tilknyttede selskapslokaler. De fleste oppgir å bli kontrollert fra to ganger i året til en gang i måneden, mens enkelte har løpende kontakt med kommunen gjennom utelivsprosjekter og blir kontrollert hver helg.

Flertallet av informantene våre har positive erfaringer med skjenkekontroller. Mange av serveringsstedene opplever at kontrollen er både tilstrekkelig og nødvendig, men er samtidig bekymret for at streng håndhevelse av regelverket rammer vilkårlig, og de er redde for å trække feil. En vesentlig andel uttrykker frustrasjon over at det å miste bevillingen kan være et resultat av flaks og uflaks, og mener kompetansen og forståelsen av bransjen er for dårlig blant kontrollørene. Følgende sitater er dekkende for flere:

Skjenkekontrollen er aktiv i Bergen, men ikke alltid på de rette stedene. Før var det politiet som gjorde det. Det fungerte godt fordi det var voksne mennesker som kunne det. Nå er det en god blanding av folk, jusstudenter som ikke har forutsetninger for å vurdere om en person er beruset, om vi som serverer, har kontroll, og så videre. Det har vært en del uheldige saker. (Restaurant, Bergen)

I kommunen vår er det lett å få og lett å miste. Jeg driver nå flere steder og er jo da prisgitt de som er på jobb der – at en ansatt gjør en feil, kan få katastrofale følger. Jeg synes kanskje det i noen tilfeller er for streng straff – feil kan jo skje [...] Jeg har jo hørt eksempler med en ansatt som gjør en glipp, og så risikerer at hele bedriften går under på grunn av det – det er skummelt for de som jobber der. (Restaurant, Akershus)

Enkelte forteller om kontroller som oppleves urettferdige eller som uflaks:

Vi hadde en på et julebord her, der sjefen sa «han er 18 år og jobber for meg» da han ble spurt om alder. Når kontrollørene kom, sa han med en gang at han var 17 år. Vi mistet bevillingen i en uke, med 40 ansatte. Det var dyrt, men det verste var at vi til da hadde drevet i 22 år uten problemer, gjennom hundrevis av kontroller. (Restaurant, Oslo)

Ifølge informantene våre kan alkohollovgivningens vage definisjon av overskjenking i kombinasjon med varierende praksis mellom kontrollørene bidra til å skape skjøre og uklare rammebetingelser. Arbeidsgivere som oppfatter seg selv som seriøse aktører i en tøff bransje, ser at skjenkekontrollene likevel kan ramme dem, og er dermed mer skeptiske til økt kontrollvirksomhet fra kommunens kontrollører enn til økt kontroll fra andre tilsynsmyndigheter. Av samme grunn er mange av informantene negative til

å gjøre det lettere å miste skjenkebevillingen, selv om dette kan bidra til å bekjempe useriøsitet i bransjen.

De av våre informanter som i størst grad oppgir at de er fornøyde med tilsynet fra kommunen, er bedrifter som er omfattet av prosjekter der politiet, kommunen og bransjen samarbeider. Dette gjelder blant annet Salutt-prosjektet ved Rådhusplassen i Oslo, inspirert av STAD-prosjektet i Stockholm. Liknende tiltak er iverksatt eller i ferd med å starte i flere andre byer, blant annet Bergen, Halden, Jessheim, Trondheim og Kristiansand. To informanter som er omfattet av slike prosjekter, beskriver sine erfaringer på denne måten:

Vi er med i et prosjekt etter Stockholms-modellen, der kommunen, politiet og bransjen samarbeider. Vi har møter og informasjonsopplegg for alle aktører i bransjen – ansatte på hoteller, barer, restauranter osv. Utelivsvold er hovedfokus, men det går også på overskjenking. Det innebærer blant annet mer synlig politi, som kommer innom hver helg. De er ikke ute etter å ta oss – ikke noe sånn svartepopplegg. Vi samarbeider om å gjøre det bedre og tryggere. Det er en veldig bra ordning. (Restaurant, Akershus)

Bransjen i Kristiansand har inngått et nytt samarbeid med kommunen – prikkbelastninger og straff er borte, og vi har nå dialog og større samarbeid. Det hviler litt mer på våre skuldre, men det er mer effektivt og betyr at de ikke kan komme inn og stenge oss på dagen hvis de finner ett eller annet en helg. Da får vi i stedet et brev på mandagen og en sjanse til å gjøre noe med det først. Alle ansatte har fått todagers kurs, der politiet og ulike representanter fra kommunen gir opplæring. Det er veldig bra, de ansatte har fått nytt syn på saken. Hele bransjen tar det mer seriøst med den nye ordningen. (Restaurant, Kristiansand)

Også innenfor Salutt i Oslo har de satset mye på oppæring av de ansatte. Her har man undervist i alkoholloven og om overskjenking og hvordan man skal håndtere berusede mennesker. Dette er et frivillig tilbud, men blant sentrale personer i prosjektet er det et ønske om at dette bør bli obligatorisk for alle steder som har oppe etter klokken 01.00.

Ut fra det våre informanter oppgir, ser det altså ut til at å opprette samarbeidsprogrammer som aktivt involverer aktørene i bransjen, vil være langt mer populært blant virksomhetene enn tiltak som hovedsakelig innebærer en økning i kontrollfrekvensen.

Andre tilsynsmyndigheter og tverretatlige tilsyn

På et åpent spørsmål om hvilke andre tilsynsmyndigheter bedriften har hatt besøk av i løpet av de siste to årene, svarer 26 av informantene at de har blitt kontrollert av Mattilsynet. 13 nevner at Skatteetaten har kontrollert virksomheten i samme periode, og 11 nevner brannvesenet. To oppgir politiet og tollvesenet.

Mattilsynet kontrollerer at bedriftene produserer, bearbeider og selger mat og drikke som er helsemessig trygg og i samsvar med hygieneregelverket. Tilsynet vil også kunne avdekke om en bedrift benytter smuglervarer eller råvarer fra utlandet som ikke møter norske krav til merking og/eller matsikkerhet. Bedriftene som har hatt besøk av Mattilsynet, forteller at tilsyn gjøres relativt hyppig, gjerne to til fire ganger i året. Mange av informantene er fornøyde med jobben Mattilsynet gjør, og en del trekker fram måten Mattilsynet samarbeider med virksomhetene, som et eksempel til etterfølgelse:

Mattilsynet har vi jevnlig dialog med. Vi sørger for å være på den sikre sida. At vi har gjort ting riktig. [...] Mattilsynet gjør en utrolig god jobb. (Kafe, Nordland)

Mattilsynet har jeg dialog med, de kommer med tips og er hjelpsomme. (Restaurant, Oslo)

Selv om Mattilsynet oppleves primært som en kontrollmyndighet, beskriver flere at tilsynet også opptrer som noen virksomheten kan forholde seg til og finne gode løsninger sammen med.

Skatteetaten har i løpet av de siste årene styrket innsatsen mot svart arbeid i utelivsbransjen, blant annet ved hjelp av uanmeldte kontroller (Berge et al. 2013:136). Som vi har sett, mener våre informanter at skatteunndragelser er utbredt, og de oppfatter også mer kontroll fra Skatteetaten som et effektivt tiltak mot useriøsitet i bransjen. Flere av dem som har hatt besøk av Skatteetaten, etterlyser hyppigere ettersyn og mener at langt flere burde bli tatt. En arbeidsgiver uttaler følgende:

Det er jo egentlig veldig lett å se på om varetelling og fakturaer stemmer overens med omsetning, pengene i kassa et cetera, og så eventuelt gjøre fullt bokettersyn dersom man finner noe. De finner jo veldig mye når de sjekker, og de kunne gjerne gjort det mye mer. (Bar, Telemark)

Det er også flere som nevner at Skatteetaten med fordel kunne samarbeidet mer med kommunenes skjenkekontrollører. En av informantene sier det slik:

Mer kontroll fra Skatteetaten kan være effektivt. Men det som virkelig trengs, er mye mer samarbeid mellom Skatteetaten og skjenkebevillingen. Useriøse oppdages sent i sånn som det er i dag, de kan oppdages mye tidligere. (Nattklubb, Trondheim)

Ni av informantene oppgir at de har blitt kontrollert av tverretatlige tilsyn, som at for eksempel skattemyndigheter, Mattilsynet, politiet og Arbeidstilsynet har kontrollert sammen. Erfaringene med dette er stort sett positive, og en del mener at flere slike tilsyn kan være et effektivt tiltak. Det er derimot et par av dem som har blitt kontrollert, som reagerer på måten tilsynet har blitt utført på. For eksempel har storkontroller blitt lagt til julebordsesongen og på tidspunkter når det er mest å gjøre. En daglig leder på en restaurant beskriver opplevelsen slik:

Storaksjoner hvor det kommer alt av etater, har vært lagt midt i arbeidstida når det er mest å gjøre. Toll, skatt, Arbeidstilsyn, politiet og flere trapper opp samtidig. Det oppleves som ganske dramatisk for både de som er på jobb, og for kunder. Men samtidig er det kanskje den eneste måten?

5.4 Mulige løsninger og virkemidler

De 39 arbeidsgiverne ble også spurt om hva som etter deres mening kan være tegn på bedring i bransjen, hvilke tiltak som kunne tenkes å være effektive for å bekjempe useriøsitet, og om de hadde konkrete forslag som vil bidra til en mer seriøs bransje.

En *lavere turnover* blant de ansatte er noe flere framhever som en indikator på at utviklingen i bransjen går i riktig retning. For å oppnå lavere turnover ble *økt lønnsnivå* og *økt kompetanse* nevnt som viktige virkemidler. Det å knipe inn på lønn beskrives av flere som en kortsiktig økonomisk strategi, og det vises til at opplæringskostnadene blir store dersom man stadig må lære opp nye. Økt kompetanse ses også som viktig for å senke turnover. Dersom en ansatt har investert i utdanning i bransjen, er det rimelig å anta at motivasjonen for å forbli er større enn dersom man ikke har noen utdanning. Det er også rimelig å tenke seg at kvaliteten blir bedre dersom de ansatte har utdanning innen det de arbeider med.

Alle våre informanter mener at et kompetent og grundig tilsynsarbeid er det viktigste virkemiddelet til å påvirke bransjen i mer seriøs retning. Tilsyn med høy kvalitet og stabile rammevilkår fra myndighetene løftes fram som viktige satsingsområder. Høy kvalitet på tilsynene innebærer i denne sammenhengen at kontrollørene har kompetanse om og erfaring med bransjen og det de kontrollerer, er i stand til å veilede og gi råd til bedriftene og tolker regelverket korrekt og konsekvent. Arbeidsgiverne er opptatt av at dersom alle må følge samme lover og regler, oppnår man høyere kvalitet og mer rettferdige konkurransevilkår i bransjen. Mange peker på at dette står og faller på at reglene anvendes konsekvent, og at tilsynene må ha høy kvalitet. Blant tilsynene er det særlig Arbeidstilsynet, Skatteetaten, kommunenes skjenkekontroller og Mattilsynet som betraktes som viktige for å dreie bransjen i en mer seriøs retning. Når det gjelder skjenkekontroller og Mattilsynet, er det særlig høyere kvalitet på de tilsynene som allerede gjennomføres, som etterspørres av arbeidsgiverne, mens det i Arbeidstilsynets og Skatteetatens tilfelle også etterlyses hyppigere tilsyn fra en del av informantene.

Med stabile rammevilkår menes her at lov- og regelverket som bedriftene forholder seg til, ikke endres dramatisk over tid, og at det håndheves konsekvent og rettferdig. Eksempler på det motsatte inkluderer blant annet endringer i bestemmelser om antall skjenkesteder (skjenketak), endringer i kommunale krav for å få skjenkebevilling og ulik praksis mellom individuelle kontrollører eller over tid, slik at håndhevelsen og

tolkningen av det gjeldende regelverket oppleves som vilkårlig. Det siste gjelder særlig skjenkekontroller, men flere informanter mener at også Mattilsynet og Arbeidstilsynet bør bli bedre på dette. Vi gjengir noen sitater som illustrerer arbeidsgivernes syn på tilsyn og rammevilkår:

Det er lite krav til egenkapital, og det er med på å gjøre bransjen useriøs. Man starter med penger man ikke har tjent ennå. Det er håndverkere som finansierer hele oppstarten. Myndighetene har også sluppet helt løs antall skjenkesteder og serveringssteder. Hvis du vil ha taxiløyve, er det ikke så lett. Men slik er det ikke i vår bransje, her får alle skjenkebevillinger. Det blir stort konkurransepress, og da starter juks. [...] Det burde vært mer regulert. Det var det før. Og så er det endringen som kom i 1997 eller 1994 – da innførte man at man måtte ha matservering for å servere brennevin. Så tok man vekk dette kravet to år etter. Det kostet bransjen mye. Igjen handler dette om rammebetingelser som er skjøre og uforutsigbare. Det kan kanskje kalles en useriøs bransje, men det er også useriøse rammebetingelser. (Restaurant, Oslo)

Kompetansen til kontrollører er jeg opptatt av. Det kan bedre bransjen. Men de må vite hva det er å drive en bedrift. De må skjønne hva slags virksomhet det er. Hvis du fyller en kjøledisk med 60 bagetter, så er det ikke riktig temperatur der to minutter etterpå. Det tar kanskje tre–fire minutter. Sånn er det, og du kan ikke stenge kjøledisken hvis du har foretatt måling umiddelbart etter at bagettene ble lagt inn. Du må skjønne virksomheten du er satt til å kontrollere. (Vintersportssted)

Tilsyn parallelt med informasjon er viktig. Gi dem som ønsker å gjøre ting rett, et klapp på skuldra. Det må være litt mer lønnsomt moralsk sett å drive seriøst. Vi sliter litt med omdømmet i bransjen. Det er et samspill mellom myndighetene og bransjen [for å oppnå bedre vilkår]. (Restaurant, Oslo)

Kontroll med at betalingen foregår på lovlig måte, ses som viktig for å øke seriositeten i utelivsbransjen. Det at all betaling blir registrert på kassa, er det fremste virkemiddelet for å sikre at det ikke jukes med betaling. Det virker som om utviklingen allerede går i mer seriøs retning når det gjelder registrering på kassa, blant annet fordi det er vanskeligere å jukse med moderne kassaapparater. Flere av de intervjuede påpeker at kunden skal ha en forståelig kvittering umiddelbart etter at hun/han har betalt. Det er indikasjon på at salgene registreres på kassa slik de skal. Flere arbeidsgivere mener at det er et uttrykk for en positiv endring i bransjen at større deler av omsetningen kommer inn fra kort framfor i form av kontanter. Det gjør at det blir vanskeligere å operere med svarte penger. Mange synes det ville være gunstig med en utvikling der alt betales med kort, men peker på at dette er en urealistisk løsning så lenge kontanter er lovlig betalingsmiddel i samfunnet ellers.

Vi spurte også arbeidsgiverne om de hadde tro på ulike metoder for å regulere lønnsnivå. Før det første spurte vi om de trodde at en *lovfestet minstelønn* ville dreie bransjen i mer seriøs retning. Et flertall av de 39 var ganske positive til det. Vi spurte også hva de mente om å *allmenngjøre tariffavtalen* slik at den gjelder hele bransjen, organiserte så vel som uorganiserte virksomheter. Et stort flertall er negative til denne metoden for å regulere lønnsnivået. Her var det eksempler både på virksomheter som mente at dette ville blitt for dyrt, og på virksomheter som i dag har tariffavtale og ser dette som et fortrinn i konkurransen om kompetent arbeidskraft. Flere mente at å gjøre tariffavtalens bestemmelser gyldige for alle vil kunne bety slutten for en betydelig andel av bedriftene i bransjen.

Når det gjelder ordningen med *regionale verneombud*, er arbeidsgiverne stort sett likegyldige eller negative. Ordningen er ny, noe som kan forklare at den eneste erfaringen flere av dem har med de regionale verneombudene, er at de har fått en regning.

Mål på *omsetning* kan være en viktig indikator på at bransjen utvikler seg positivt. Mange påpeker at fortjenestemarginene er lave, og dette gjør det mer krevende å drive seriøst. Derfor kan en parameter på utviklingen være å se på bruttofortjenesten innenfor visse rammer, på lønnsnivået og på lønn i prosent av omsetningen.

Flere informanter trekker fram Mattilsynets smilefjesordning som et vellykket prøveprosjekt med god effekt der det har blitt innført, og mener det vil være et godt tiltak. Ordningen fungerer slik at Mattilsynet setter et klistremerke med smilefjes på inngangsdøren til spisesteder der de har hatt tilsyn og funnet alt tilfredsstillende. Et pilotprosjekt med en smilefjesordning på serveringssteder i Trøndelag og Møre og Romsdal ble gjennomført i 2008, og resultatene har vært positive nok til at prosjektet har blitt videreført og foreslått innført nasjonalt. Ifølge Mattilsynet har ordningen i medført at serveringssteder med mangler har skjerpet seg, slik at forholdene i serveringsbransjen har blitt bedre.⁴⁸

Samarbeidsfora lokalt kan gi positive resultater. I en norsk småby samarbeider kommunen med de lokale serveringsstedene om normer for åpningstid, skjenking og aldersgrenser. I den aktuelle småbyen førte det blant annet til at man ikke fikk så stor konkurranse om å ha lengst mulig åpningstid. Bransjen erfarte at både bunnlinjen økte og bråk ble redusert da de stengte tidligere.

⁴⁸ http://www.mattilsynet.no/mat_og_vann/matsservering/smilefjesordning_i_serveringsbransjen.9282

5.5 Oppsummering

- Konkurransesituasjonen oppleves av bedriftene vi har snakket med i bransjen, som tøffere enn for bare få år siden. Bortfall av skjenketak i mange kommuner, en lav terskel for nyetableringer og opplevd økende konkurranse fra useriøse aktører er viktige forklaringsfaktorer.
- Også etablerte serveringssteder opplever at de befinner seg i et presset marked med lave marginer. Samtidig er nordmenn i større grad enn før kjøpsterke og kvalitetsbevisste kunder, og mange av bedriftene forteller at de konkurrerer på kvalitet framfor pris.
- Utbredt useriøsitet er et velkjent problem blant aktørene i bransjen. Utnytting av arbeidskraft, svart arbeid og andre skatteunndragelser er ifølge våre informanter de vanligste formene for useriøsitet, og dette forekommer hyppig. Også omsetning av smuglervarer, konkursrytteri og generelt uordnede forhold hevdes å være relativt utbredt, og mange av arbeidsgiverne kjenner til konkrete tilfeller av useriøsitet hos konkurrenter.
- Det er delte syn på Arbeidstilsynet: Mange er positive til Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, men flere etterlyser økt samarbeid, veiledning og dialog.
- Kommunale skjenkekontroller oppleves som tilstrekkelig hyppige. Flere er derimot kritiske til kompetansenivået hos kontrollørene og frykter vilkårlige utslag av et strengt regelverk med mye rom for skjønn. Dette gir ifølge enkelte ustabile rammevilkår.
- Få informanter har hatt tverrfaglige tilsyn. De av informantene våre som deltar i samarbeidsprogrammer mellom bransjen, kommunen og politiet, rapporterer derimot om svært gode resultater.
- Tilsyn virker. Alle de 39 informantene mener at økt tilsyn og kontroll fra de ulike etatene vil være de mest effektive tiltakene mot useriøsitet, forutsatt at tilsynsarbeidet også holder høy kvalitet og kontrollørene har tilstrekkelig kompetanse.
- Utfasing av kontant betaling, innføring av smilefjesordning og innføring av lovbestemt minstelønn er tiltak mange informantene våre har tro på at vil være effektive. Allmenngjøring av tariffavtalen og id-kort for ansatte har de derimot ikke stor tro på som egnede tiltak mot useriøsitet i bransjen.

Kapittel 6 Ansattes lønns- og arbeidsvilkår

I dette kapittelet skal vi se nærmere på dem som jobber i utelivsbransjen. Vi er opptatt av lønns- og arbeidsvilkår i vid forstand. Som omtalt i kapittel 2 kommer ansatte i bransjen dårlig ut på flere av NOAs indikatorer, der blant annet manglende utviklingsmuligheter, manglende innflytelse og store arbeidsmiljøbelastninger trekkes fram som store utfordringer. I dette kapittelet tar vi utgangspunkt i vår egen spørreundersøkelse blant ansatte i bransjen. Vi spør:

- Hvilke ansettelsesforhold har de som jobber i utelivsbransjen?
- Hvilke arbeidstidsordninger og kompensasjonsordninger har de ansatte?
- Hva preger de organisatoriske og psykososiale arbeidsforholdene?
- I hvilken grad er ansatte i utelivsbransjen eksponert for vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet?
- Har de ansatte fått opplæring i praktisering av alkohollovens bestemmelser?
- I hvilken grad har ansatte kjennskap til useriøsitet?

Som vist i kapittel 1 har det vært metodisk krevende å gjennomføre spørreundersøkelsen, blant annet fordi tilgjengelige registre over enten bedrifter eller ansatte ikke kunne benyttes for å rekruttere respondenter til undersøkelsen. Det er likevel mulig å sammenlikne noen demografiske variabler med den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra SSB som er benyttet i kapittel 3. Dette er også nærmere redegjort for i vedlegg 3⁴⁹. I vårt utvalg beskriver 70 prosent seg som yrkesaktive, mens 26 prosent er studenter/skoleelever. Vi har i utvalget en viss underrepresentasjon av studenter/skoleelever sammenliknet med SSBs tall, der er 34 prosent er klassifisert som å være i utdanning. I surveyen har vi også en klar overrepresentasjon av menn, samt en underrepresentasjon av de aller yngste (under 25 år). De øvrige alderskategoriene er noe overrepresentert. Når det gjelder virksomhetsstørrelse er det rimelig sammenfall mellom vår survey og SSBs tall, men vi har en viss overrepresentasjon av ansatte fra de største virksomhetene. Der surveyen er aller skjevost er knyttet til fagforenings-

⁴⁹ www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html.

medlemskap. I spørreundersøkelsen er det 57 prosent som oppgir å være medlem av et fagforbund. Sammenligner vi det med andelen ansatte som arbeidsgiver trekker fagforeningskontingent for, er dette 13 prosent. Nå er det fullt mulig å være medlem av en fagforening uten at kontingenten trekkes av arbeidsgiver, men dette er likevel ikke tilstrekkelig til å veie opp for denne skjevheten.

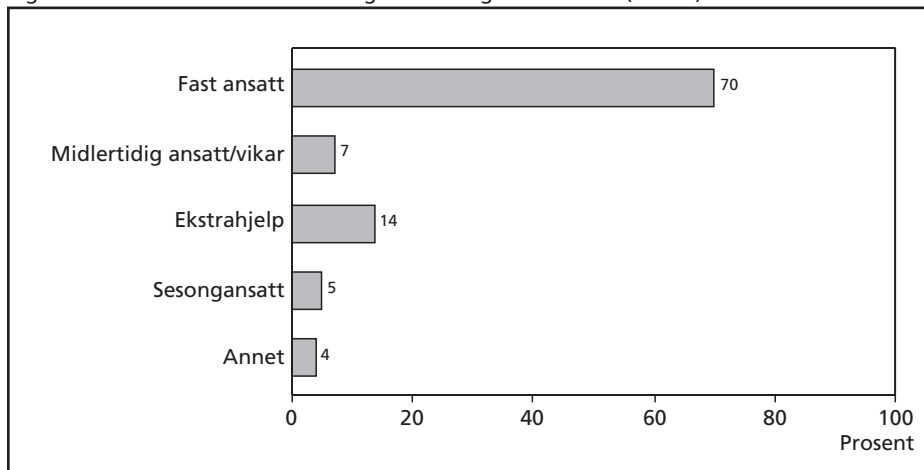
Hva betyr så disse skjevhetene? Gitt en viss overrepresentasjon av ansatte i de største virksomhetene, og at vi har en klar overrepresentasjon av organiserte arbeidstakere, er det trolig at det i denne surveyen er overvekt av ansatte tilknyttet organiserte bedrifter. Vi kan dermed også anta at vi har 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.

6.1 Ansettelsesforhold, arbeidsavtale og arbeidstid

Fast eller midlertidig ansettelse

Uteliv er en bransje der andelen midlertidige ansatte gjerne omtales som langt større enn i andre bransjer. I vår undersøkelse svarer majoriteten at de er fast ansatte, selv om også andelen av midlertidige er høy.

Figur 6.1 Andel ansatte med faste og midlertidige ansettelser (N=816)



Sju av ti svarer at de er fast ansatte. Flesteparten av dem som er midlertidige ansatte oppgir at de er ekstrahjelper, det er også et visst innslag av vikarer og sesongansatte. Det er en viss tendens til at kvinner i mindre grad enn menn er fast ansatte, og i større grad enn menn er ekstrahjelper. Andelen fast ansatte øker med alder. Det er først og fremst de yngste (under 25 år) som oppgir at de er ekstrahjelper. Alderssammenhengen har

helt klart sin årsak i at det er en stor andel studenter som jobber i utelivsbransjen (se også kapittel 3). Disse jobber gjerne som ekstrahjelper. Andelen faste ansatte er høyere i hotellene enn blant dem som jobber i andre deler av utelivsbransjen. I hotellene oppgir 82 prosent at de er faste ansatte, mens den samme andelen i utelivet forøvrig er 60 prosent.

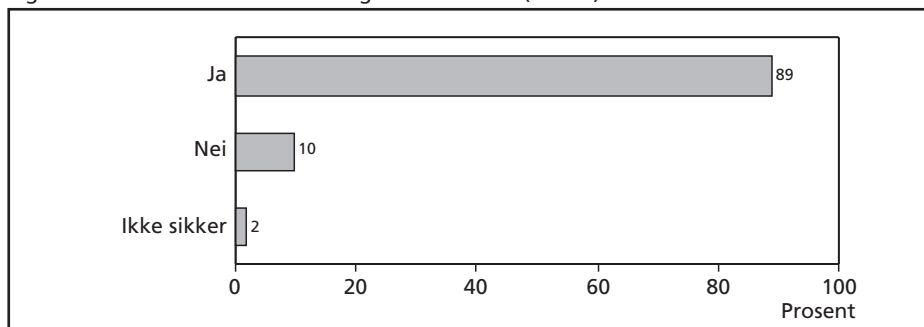
Vi har også spurt de ansatte om de er tilkallingsvakt eller ekstravakt, det vil si at de kun jobber når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen. Totalt oppgir 24 prosent at de har en slik tilknytning til virksomheten. Denne type ordninger er noe mer vanlig blant kvinner (26 prosent) enn blant menn (20 prosent). Det er også mer vanlig blant dem som er under 25 år enn for de som er over. 39 prosent av tilkallingsvaktene svarer at den viktigste grunnen er at de kombinerer jobb med studier/utdanning, mens 23 prosent svarer at det er fordi de liker å ha den fleksibiliteten det gir å ha en slik tilknytning. 19 prosent oppgir at hovedårsaken er at de ikke har fått tilbud om en fastere tilknytning, mens like mange oppgir andre grunner.

Hver fjerde tilkallingsvakt tror at de i løpet av de neste tolv månedene vil få tilbud om en stilling med fast arbeidstid hos sin nåværende arbeidsgiver, mens mer enn en tredjedel ikke forventer å få et slikt tilbud. Samtidig er det også mange – 22 prosent – som svarer at de ikke vil være interessert i å ta imot et eventuelt tilbud om fast stilling.

Skriftlig arbeidsavtale

Som vi skal komme tilbake til i kapittel 8, er manglende eller mangelfulle arbeidsavtaler gjengangere i pålegg gitt av Arbeidstilsynet ved tilsyn i utelivsbransjen. Arbeidsmiljøloven (§ 14-5) stiller krav til at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Figur 6.2 viser andelen som oppgir at de har en skriftlig arbeidsavtale.

Figur 6.2 Andel ansatte med skriftlig arbeidsavtale. (N=816)

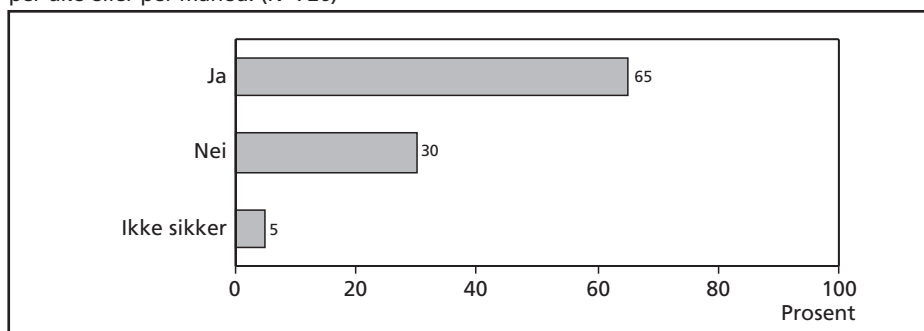


Som det går frem av figur 6.2, oppgir nær 90 prosent oppgir at de har en skriftlig arbeidsavtale, 10 prosent har ikke en slik avtale, mens 2 prosent er usikre på dette. Selv om et klart flertall av arbeidstakerne har skriftlig arbeidsavtale, er det likevel en viss grunn til

bekymring at såpass mange som 10 prosent mangler dette all den tid det er lovpålagt. Det er en viss sammenheng mellom alder og manglende avtale. Blant de yngste (under 25 år) er det 16 prosent som oppgir at de ikke har noen arbeidsavtale. Andelen uten arbeidsavtale er også lavere blant dem som jobber ved hotellene (6 prosent) enn for dem som jobber i andre deler av utelivsnæringen (14 prosent).

Det er også krav i arbeidsmiljøloven til innholdet i arbeidsavtalen, blant annet skal lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden være en del av avtalen. Figur 6.3 viser andel arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid per uke eller per måned som en del av arbeidskontrakten.

Figur 6.3 Andel arbeidstakere med en arbeidsavtale som spesifiserer antall timer man skal jobbe per uke eller per måned. (N=726)



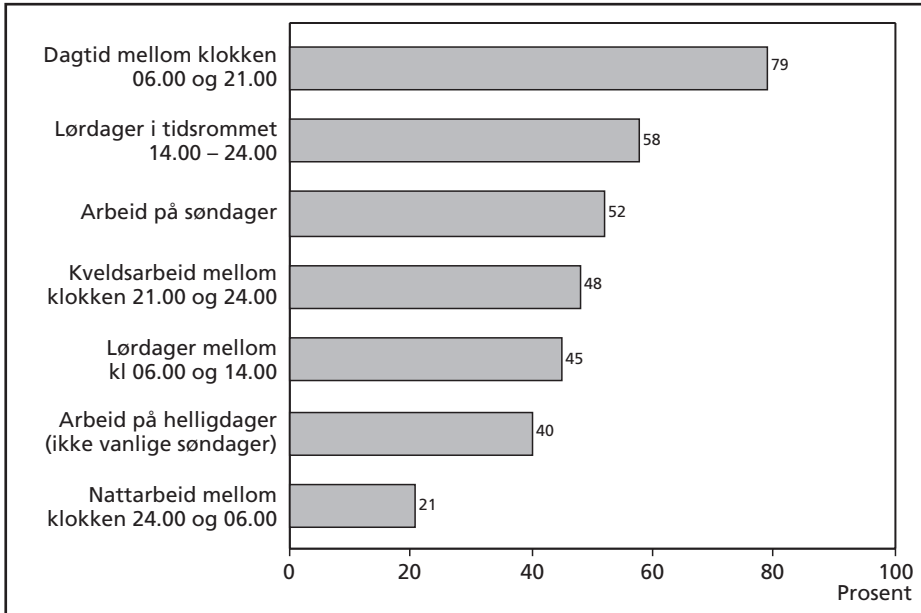
Det er 30 prosent av arbeidstakerne som svarer at de ikke har en spesifisering av arbeidstiden i sin arbeidsavtale, mens to av tre av har en avtale som omfatter den ukentlige eller månedlige arbeidstiden. Selv blant de fast ansatte er det 20 prosent av arbeidstakerne som ikke har en spesifisert arbeidstid i arbeidsavtalen. Det er - ikke overraskende - blant ekstrahjelpene at andelen uten spesifisert arbeidstid er særlig høy (73 prosent av denne gruppa mangler dette).

Vi finner igjen kjønnsforskjeller i materialet. Blant kvinnene er det 34 prosent som oppgir at de ikke har spesifisert en minimumsarbeidstid, for menn er den samme andelen 23 prosent. Det er særlig blant de yngste at spesifisert avtalt arbeidstid er fraværende. Blant dem som er under 25 år er det kun 43 prosent som oppgir at de som en del av arbeidsavtalen også vet hvor mange timer de skal jobbe. Ved hotellene har tre av fire spesifisert i arbeidsavtalen hvor mange timer de skal jobbe, mens det i de andre delene av utelivsnæringen er 56 prosent som oppgir dette. Andelen med en avtalefestet minimumsarbeidstid er også høyere blant dem som er medlem av en fagforening og der det er en tillitsvalgt på arbeidsplassen.

Arbeidstid

Utelivsbransjen er naturlig nok en bransje som har utstrakt bruk av arbeidstidsordninger utover normalarbeidsdagen. Figur 6.4 viser til hvilke tidspunkter de ansatte jobber.

Figur 6.4 Tidspunkter der den enkelte arbeidstaker arbeider regelmessig. (N=816)



Figur 6.4 viser at et klart flertall har (deler av) arbeidstiden sin på dagtid mellom klokken 06.00 og 21.00.⁵⁰

Drøye halvparten oppgir at de arbeider på lørdag ettermiddag, og nesten like mange jobber søndager. Halvparten arbeider om kvelden (mellom kl. 21 og 24), og hver femte arbeider om natten (mellom 24.00 og 06.00). Samtidig er det 21 prosent som oppgir at de utelukkende har nattarbeid. 79 prosent jobber med andre ord hele eller deler av arbeidstiden om kvelden/natten eller i helger og på helligdager.

Vi finner at de aller yngste (under 25 år) i noen mindre grad arbeider dagtid enn de som er eldre. Det er også en viss tendens til at det er flere som jobber dagtid blant de hotellansatte enn i resten av næringen. De eldste (over 40 år) jobber i noe mindre grad natt (24.00 – 06.00) enn de som er yngre enn 40 år.

De ansatte ble også spurt om det var mulig å få en arbeidstid tilpasset individuelle behov og ønsker. 42 prosent svarer seg helt eller delvis enige i at dette er mulig, mens 30 prosent var helt eller delvis uenige. Det er med andre ord en tendens til en todeling

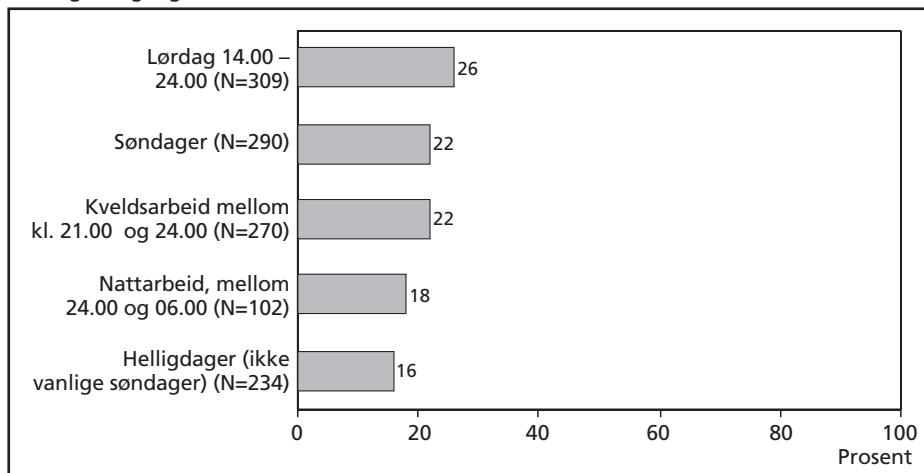
⁵⁰ Klassifiseringen av kveld, natt osv. følger Riksavtalens bestemmelser om lønnstillegg, ikke arbeidsmiljølovens definisjon av nattarbeid.

i vurderingen av arbeidstiden. En vesentlig andel er fornøyd med fleksibiliteten i arbeidstid som næringen gir. Det gjelder særlig de som ikke jobber ved hotellene. Men det er også en betydelig andel som mener at arbeidstiden er lite tilpasset deres behov. Kvinner er noe mer misfornøyd med arbeidstiden enn menn. Det er ingen systematiske forskjeller mellom ulike aldergrupper, men det er en viss tendens til at de som er i aldersgruppen 25-30 år, i mindre grad enn de som er yngre eller eldre, er enige i at utelivsnæringen har en arbeidstid som er tilpasset deres behov.

Får de kompensasjon?

Ansatte som omfattes av en tariffavtale, skal slik det er redegjort for i kapittel 4, få tillegg i lønnen for arbeid om kvelden og på lørdager etter klokka 14.00, samt på søn- og helligdager. De ansatte som oppga at de var omfattet av en tariffavtale fikk spørsmål om de får de tilleggene de har krav på. Andel med tariffavtale som *ikke* får slikt tillegg er vist i figur 6.5.

Figur 6.5 Andel ansatte med tariffavtale som oppgir at de ikke får tillegg for kveld/natt og søn- og helligdager.



Som det går frem av figur 6.5, er det et relativt høyt antall arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale som ikke får tillegg lørdag mellom 14.00 og 24.00 (26 prosent). Videre svarer 22 prosent at de ikke får tillegg for søndager og for kveldsarbeid mellom 21.00 og 24.00. Det er også en andel på 8 prosent som oppgir at de ikke får tillegg for nattarbeid. Totalt er det en andel på 40 prosent som svarer at de ikke får noen av de nevnte tilleggene, noe som er en høy andel. I kapittel 7 framgår det også at feil og mangler i lønnsutbetalinger er en gjenganger i saker som noen av våre tillitsvalgte jobber med. Det må likevel tas et forbehold når det gjelder resultatene i figur 6.5. Det kan være at en viss andel av arbeidstakerne som har svart at de er omfattet av tariffavtale, faktisk

ikke er det. Som vi så av kapittel 4, og som vi også kjenner til fra andre undersøkelser, benyttes tariffavtalens lønnssetser også av virksomheter uten tariffavtale. Dette bidrar til at ansatte svarer ja på spørsmålet om tariffavtale, selv om virksomheten ikke har inngått slik avtale. Det motsatte vil imidlertid også kunne være tilfelle: at det er en andel arbeidstakere som svarer at de ikke har tariffavtale, men som faktisk har det.

Uavhengig av tariffavtale skal det i henhold til arbeidsmiljøloven utbetales tillegg ved overtid. 9 prosent av de ansatte svarer at de aldri arbeider overtid. Av dem som av og til arbeider overtid, oppgir 45 prosent at de *ikke* får tillegg for dette. Medlemskap i fagforening og å ha tillitsvalgte på arbeidsplassen har en positiv effekt på om det utbetales tillegg for overtid. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom kjønn, alder eller om man jobber i hotell eller i andre deler av næringen.

Det er med andre ord en vesentlig andel bedrifter som ikke utbetaler tillegg til tross for at de er omfattet av en tariffavtale. Andelen som ikke utbetaler tillegg ved bruk av overtid, er også vesentlig.

Lønnsforhold og bedriftens økonomi

De ansatte ble spurt om forhold rundt lønn, tips og provisjon. Når det gjelder timelønn, er to av ti usikre på nivået. De 80 prosentene som oppga timelønn (eventuelle tillegg for arbeid om kvelden, natten, på lørdager eller søn- og helligdager skulle holdes utenfor), har en gjennomsnittlig timelønn på 158 kroner.

Det eksisterer ingen minstelønnsats for ansatte i norske virksomheter med mindre det er opprettet en tariffavtale, eller det er fattet et allmenngjøringsvedtak. Tariffavtalene setter ofte likevel en norm for lønnen i en bransje, også i bedrifter uten tariffavtale, se også diskusjonen i kapittel 4 der arbeidsgivere er intervjuet. Begynnerlønnene i Riksavtalen er 149,20 kroner for kokker og for servitører uten fagbrev 141,88 i timen. Med utgangspunkt i begynnerlønnen for ufaglærte servitører, har 22 prosent av de ansatte i vårt utvalg en timelønn som er lavere enn dette. Når vi spør arbeidstakerne om de mener at de har mulighet til å tjene godt, er hele 43 prosent uenig i denne påstanden. Det er med andre ord ingen ting som tyder på at de ansatte mener de tjener spesielt godt. Det ser heller ikke ut til at de objektivt sett gjør det, dersom vi ser på den gjennomsnittlige timelønnen og den andelen som tjener mindre enn tariffavtalens minstesats for ufaglærte servitører.

I tillegg til timelønn og eventuelle tillegg er det også mulig å få en viss andel av lønnen i form av provisjon og/eller tips fra kundene. Våre data antyder at provisjon ikke er særlig utbredt. Kun 10 prosent svarer at de får deler av lønnen i form av provisjon. Tips er noe mer vanlig, likevel oppgir såpass mange som 47 prosent at det er ganske eller svært uvanlig at de får tips.

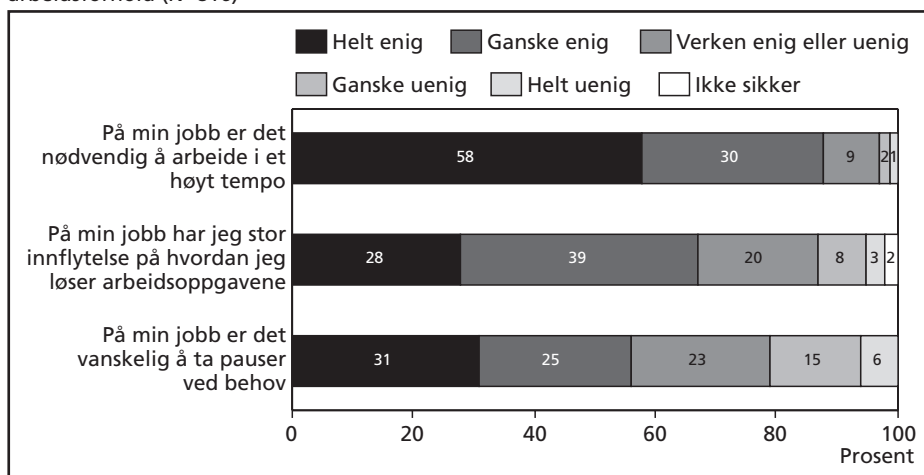
De ansatte mener i stor grad at bedriften de er ansatt i har god økonomi, 66 prosent er helt eller ganske enige i påstanden «virksomheten har god økonomi». Samtidig er

det også et betydelig mindretall, 18 prosent, som er helt eller ganske uenige i påstanden. Det er en viss tendens til at kvinner i større grad enn menn mener at økonomien er god. Det er også slik at de som jobber i en kjede, mener det samme. De som er medlemmer av en fagforening og har tillitsvalgt på arbeidsplassen er også i større grad tilbøyelige til å svare at økonomien er god.

6.2 Organisatoriske arbeidsforhold

De ansatte fikk også spørsmål knyttet til de mer organisatoriske arbeidsforholdene, som arbeidstempo, innflytelse på arbeidet og mulighet for pauser. Dette er vist i figur 6.6

Figur 6.6 Andel arbeidstakere som er enig eller uenige i påstander knyttet til organisatoriske arbeidsforhold (N=816)



Som det går frem av figur 6.6, er utelivsnæringen preget av et høyt arbeidstempo. Hele 88 prosent mener at det er nødvendig å jobbe i et høyt tempo. Samtidig opplever ansatte at de har innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene kan løses, kun en av ti avviser en slik påstand. Det kan likevel være vanskelig å få tatt pauser ved behov. Mer enn halvparten av de spurte er helt eller ganske enige i denne påstanden. Vanskeligheter med å få tatt pauser ved behov bekreftes i de kvalitative intervjuene med tillitsvalgte på virksomhetsnivå og nevnes også av arbeidsgiverne (se kapittel 4).

Andelen som mener at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, er gjennomgående høy, men det er en viss tendens til at kvinner i noe større grad enn menn mener dette. Mennene vurderer sin innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene kan løses som noe større. Andelen som mener de har stor innflytelse på dette, øker også med stigende alder.

Det er en viss tendens til at de som er ansatt i en kjede, i noe større grad enn andre mener at det er vanskelig å kunne ta pauser ved behov. Ellers finner vi ingen vesentlige forskjeller mellom de ulike bakgrunnsvariablene for denne påstanden.

6.3 Psykososiale arbeidsforhold

De ansatte i utelivsnæringen ble også spurt om psykososiale arbeidsforhold. I arbeidsmiljøloven § 4-1, krav til arbeidsmiljøet framgår det at ambisjonene i loven er høye:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.»

Videre framgår det i § 4-2 at det skal «legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid».

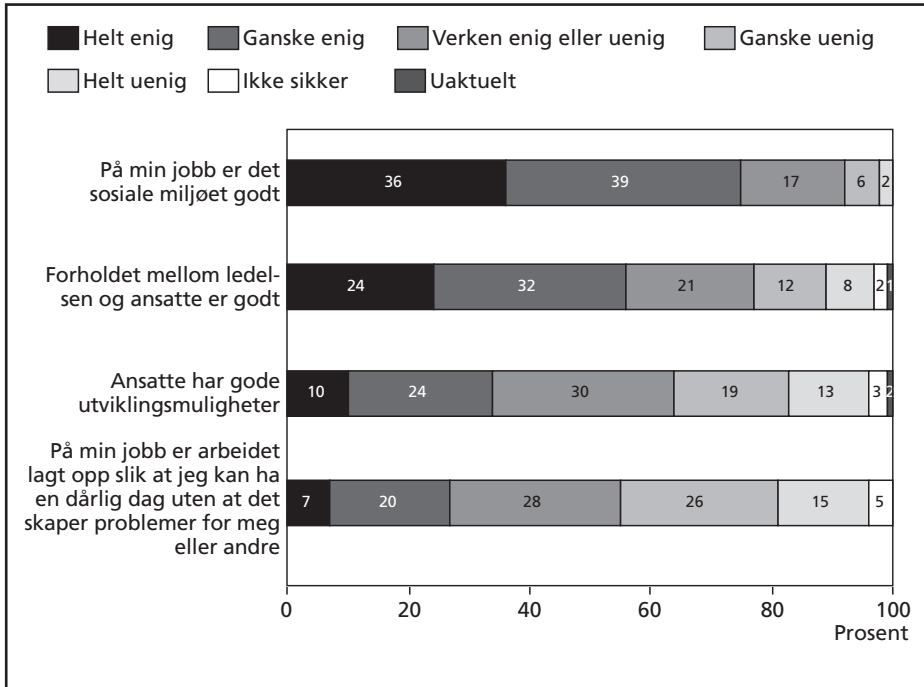
Som vi omtalte innledningsvis, viser analyser som NOA har gjennomført med utgangspunkt i SSBs levekårsundersøkelse fra 2009 at servicearbeidere i hotell- og restaurantbransjen betrakter sine utviklingsmuligheter i arbeidet som dårligere enn andre. I figur 6.6 ser vi hvordan ansatte har vurdert ulike sider av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Som det går frem av figur 6.6 (se neste side), er det et klart flertall som mener at det sosiale arbeidsmiljøet er godt – tre av fire er helt eller ganske enige i dette. Det er kun 2 prosent som er helt uenige i denne påstanden, mens 6 prosent er ganske uenige. Et flertall mener at forholdet mellom ledelse og ansatte er godt. Men for denne påstandene er det også et vesentlig mindretall som er uenige, og en god del velger svaralternativet verken/eller.

Når det gjelder utviklingsmuligheter er bildet langt mer nyansert. Kun 10 prosent er helt enige i at utviklingsmulighetene er gode, mens 13 prosent er helt uenige. Det er også en høy andel - 41 prosent - som er uenige i at arbeidet er lagt opp på en slik måte at det er mulig å ha en dårlig dag på jobben uten at det skaper problemer for dem selv eller andre. Andelen som er uenig i en slik påstand, er klart høyere enn andelen som sier seg enig i denne påstanden. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 7, omtaler tillitsvalgte høyt arbeidspress og manglende tilrettelegging som klare utfordringer i bransjen.

Det er en viss tendens til at menn i større grad enn kvinner mener at det sosiale arbeidsmiljøet er godt. Det er også en større andel ansatte utenfor hotellene som er helt enig i dette. Selv om det er noen forskjeller i vurderingen av denne påstanden, er det likevel kun et fåtall som mener at det sosiale arbeidsmiljøet er dårlig.

Figur 6.7 Andel arbeidstakere som sier seg enig eller uenig i påstander om psykososiale arbeidsforhold. (N=816)



De aller yngste (under 25 år) oppgir i noe større grad enn andre at forholdet mellom ansatte og ledelse er godt. Det samme gjelder for dem som jobber utenfor hotellene. Det er også en tendens til at arbeidstakere som står utenfor kjedene, svarer at forholdet til ledelsen er godt. Noe overraskende er det at ansatte som har tillitsvalgte på sin arbeidsplass, i mindre grad enn andre er helt enige i at forholdet til ledelsen er godt – 18 prosent. Av dem uten tillitsvalgte er den tilsvarende andelen 31 prosent. På den andre siden er det ikke noen indikasjoner på at de som har tillitsvalgte, i større grad enn de uten tillitsvalgte er uenige i at forholdet til ledelsen er godt. De som jobber på arbeidsplasser med tillitsvalgte, svarer først og fremst mer nøytralt på spørsmålet.

Når det gjelder påstanden om at de ansatte har gode utviklingsmuligheter, finner vi ingen forskjeller mellom de ulike bakgrunnsvariablene.

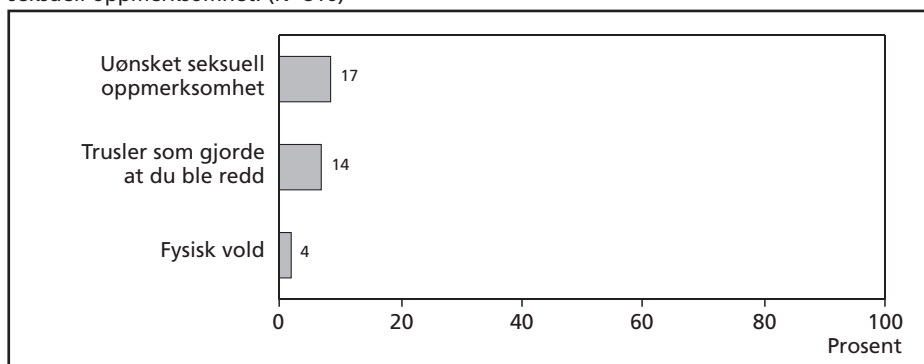
De ansatte ble også bedt om å ta stilling til en påstand om at de som oftest gleder seg til å gå på jobben. Et klart flertall, 60 prosent, var helt eller delvis enige i denne påstanden. Dette sammenfaller godt med den høye andelen som mener det sosiale miljøet er godt (se figur 6.7). Samtidig er det et ikke ubetydelig mindretall, 15 prosent, som er uenige i at de gleder seg til å gå på jobb.

6.4 Vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet

I arbeidsmiljøloven §4-3 framgår det klart at arbeidsgiver har (1) plikt til å sørge for at arbeidet tilrettelegges «slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas», at arbeidstaker (3) «ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og at arbeidstakeren (4) «så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre».

I undersøkelsen spurte vi de ansatte om de i løpet av de siste tolv månedene har vært utsatt for i) trusler som var så alvorlige at de ble redd, ii) fysisk vold og iii) uønsket seksuell oppmerksomhet. Totalt er det så mange som 26 prosent som hadde opplevd en eller flere av disse forholdene det siste året. Dette er en høy andel, all den tid det bør være nulltoleranse for hvert enkelt av dem.

Figur 6.8 Andel som i løpet av de siste tolv månedene har opplevd vold, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet. (N=816)



Tallene i figur 6.8 viser at 17 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, 14 prosent har opplevd trusler som gjorde at de ble redd, mens 4 prosent har opplevd fysisk vold i løpet av de siste tolv månedene.

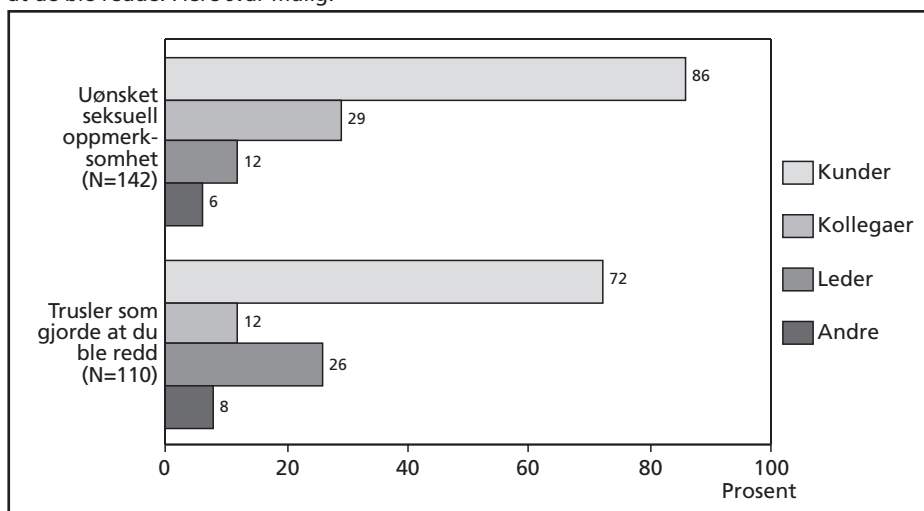
Kvinner har i større grad enn menn vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, 20 versus 13 prosent. Det er også en klar sammenheng mellom alder og uønsket seksuell oppmerksomhet, der de som er 30 år eller yngre i større grad har opplevd dette enn de som er eldre. Om man er ansatt i eller utenfor et hotell eller om bedriften er tilknyttet en kjede, har ingen betydning for svarene på dette spørsmålet.

Når det gjelder trusler, er det en viss tendens til at de som er i aldersgruppen 25–30 år i noe større grad har opplevd dette enn de som er yngre eller eldre. Ellers er det ingen vesentlig forskjeller langs de andre bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet.

Menn oppgir i noe større grad enn kvinner at de har blitt utsatt for fysisk vold i løpet av de siste tolv månedene. Det er henholdsvis 7 prosent av mennene som oppgir dette, mot 3 prosent av kvinnene.

Vi var også interessert i å få informasjon om hvem som var ansvarlig for truslene, volden eller den uønskede seksuelle oppmerksomheten. Figur 6.9 viser oppsiktsvekkende funn.⁵¹

Figur 6.9 Hvem har utsatt de ansatte for uønsket seksuell oppmerksomhet/trusler som gjorde at de ble redd. Flere svar mulig.



Som det går frem av figur 6.9, er det først og fremst kunder som utsetter de ansatte for uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller skremmende trusler om vold. Samtidig er det en overraskende høy andel som svarer at det var kollegaer som sto bak den uønskede seksuelle oppmerksomheten - 29 prosent. Det er også 12 prosent som svarer leder. Videre er det en høy andel som svarer at det var lederen som fremsatte trusler på en slik måte at de ble redd – 26 prosent. Selv om det vil være krenkende å oppleve trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet fra gjester, er kollegaer og ledere langt nærmere den enkelte ansatte enn det gjestene er. Ledere vil i tillegg være i et asymmetrisk maktforhold til den ansatte, noe som gjør forholdet ekstra alvorlig.

En av fire av dem som har opplevd trusler, oppgir at de har hatt sykefravær de siste tolv månedene som følge av dette. Andelen som har hatt sykefravær som kan knyttes til uønsket seksuell oppmerksomhet er noe lavere, 5 prosent av dem som har vært utsatt for dette. Alle disse forholdene som er kartlagt her er åpenbart alvorlige, vi finner også at omfanget må kunne sies å være svært høyt.

⁵¹ Det er såpass få som har blitt utsatt for fysisk vold at disse er utelatt av statistiske årsaker.

6.5 Opplæring i alkoholoven

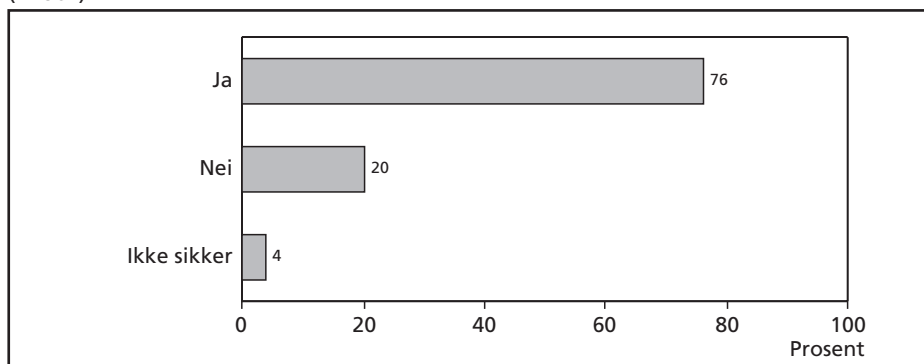
Alkoholoven har klare regler for salgs- og skjenkebevillinger. Det følger av alkoholoven at hvert salgs- og skjenkested har et selvstendig ansvar for at utøvelsen av bevillingen skjer i samsvar med alkoholovens formål og bestemmelser. Et grunnleggende krav i loven er at salgs- og skjenkebevillinger skal utøves på en forsvarlig måte. Dette fremkommer i alkoholoven §§ 3-9 og 4-7:

«Bevillingen skal utøves på en slik måte at de vilkår som er nevnt i bevillingsvedtaket, i denne lov og i bestemmelser gitt i medhold av denne, til enhver tid er oppfylt, og for øvrig på en forsvarlig måte.»

Internkontroll viser til salgs- eller skjenkestedets interne styring og egen kontroll av sin virksomhet, herunder utvikling og oppfølging av rutiner for alkoholservering. Det er den som har bevillingen, som er ansvarlig for å kontrollere at de krav som regelverket og bevillingene fordrer, blir oppfylt, selv om dette ansvaret i det daglige ofte er delegert til daglig leder eller liknende. Det følger av reglene at bevillingshaver skal ha et system for hvordan mulig brudd skal rettes og følges opp for å sikre at overtredelsen ikke gjentas. Det legges vekt på viktigheten av gode rutiner for å sikre at driften er forsvarlig og i samsvar med regelverket, slik at brudd på regelverket unngås. Internkontrollsystemet framheves som en arbeidsmetode for å etterleve regelverket. Et internt kontrollsystem er å regne som et supplerende tiltak til allerede eksisterende krav, for eksempel kunnskapsprøven (Sosial og helsedirektoratet 2005:5).

Det er også bevillingshavers plikt å sørge for at de ansatte på salgs- eller skjenkestedet har tilstrekkelige kunnskaper til å utføre sine oppgaver innenfor de krav som stilles i regelverket. Dette forutsetter at alle ansatte som er involvert i oppgaver som innebærer salg av alkohol får tilstrekkelig opplæring (ibid.:10). I spørreundersøkelsen har vi spurt de arbeidstakerne om som jobber med alkoholservering om de har fått opplæring i alkoholoven.

Figur 6.10 Andel som jobber med alkoholservering som har fått opplæring i alkoholoven. (N=587)

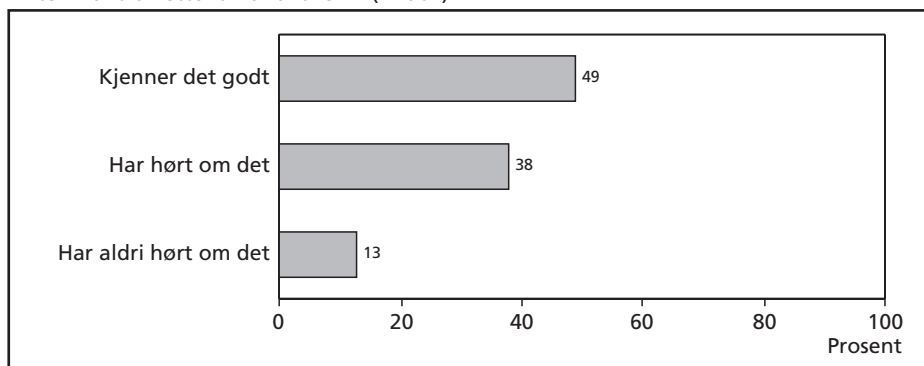


Som det går frem av figur 6.10 har drøyt tre av fire fått opplæring i alkoholloven slik loven krever. 20 prosent svarer at slik opplæring ikke er gitt, mens 4 prosent er usikre. Det er rimelig å anta at dersom du svarer «ikke sikker», har du heller ikke fått den opplæringen som loven krever. Det betyr at nær en av fire av dem som jobber med alkoholservering, ikke har fått den opplæringen de etter loven skal ha.

Menn har i større grad enn kvinner fått opplæring etter alkoholloven. Vi ser også at det er særlig er de aller yngste som svarer at de mangler opplæring – hele 40 prosent av dem som under 25 år. Om man er ansatt i eller utenfor et hotell eller en kjede ser ikke ut til påvirke svarene.

De ansatte som jobbet med alkoholservering, ble også spurt om de kjente til regelverket «internkontroll etter alkoholloven». Svarene er vist i figur 6.11

Figur 6.11 Andel arbeidstakere som jobber med alkoholservering og som kjenner til regelverket «internkontroll etter alkoholloven». (N=587).



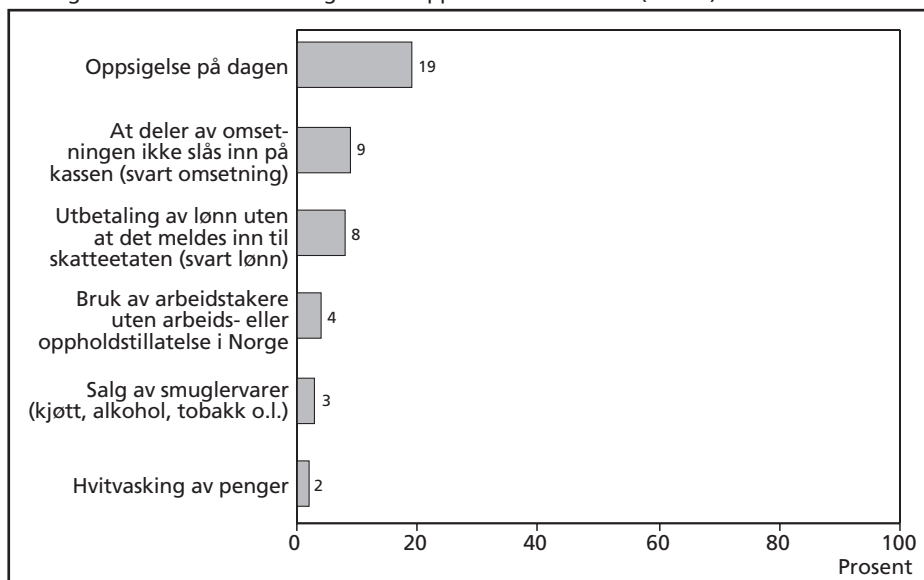
Som det går frem av figur 6.11, er det knapt halvparten som mener de kjenner godt til regelverket om «internkontroll etter» alkoholloven. 38 prosent svarer at de har hørt om det, mens 13 prosent oppgir at de aldri har hørt om dette. Det er rimelig å anta at de som oppgir at de kun har hørt om regelverket, heller ikke har spesielt inngående kjennskap til hva som ligger i regelverket. Det er med andre ord noe over halvparten som har begrenset eller ingen kjennskap til regelverket om internkontroll etter alkoholloven.

Som for spørsmålet om opplæring, finner vi at menn i større grad enn kvinner mener de kjenner regelverket godt. Det er også her en klar tendens til at de yngste (under 25 år) kjenner regelverket dårlig; 55 svarer har kun hørt om det, mens 20 prosent aldri har hørt om dette.

6.6 Useriøsitet

Det siste temaet vi skal ta opp i dette kapitlet, er ansattes kjennskap til ulovligheter som hver for seg vil være indikasjoner på useriøs virksomhet, som for eksempel svart arbeid eller bruk av smuglervarer. Arbeidstakerne ble spurt om de selv hadde opplevd eller har kollegaer som har opplevd en rekke forhold som er gjengitt i figur 6.12.

Figur 6.12 Andel arbeidstakere som selv har opplevd noen av de nevnte forholdene i utelivsnæringen eller har hørt at kollegaer har opplevd noen av disse (N=816)



Figur 6.12 viser at det er en relativt høy andel som oppgir at de selv eller har eller at de har hørt at kollegaer har fått oppsigelse på dagen.⁵² Som vi skal komme tilbake til i kapittel 7, er dette også noe som tillitsvalgte på avdelingsnivå trekker fram som «vanlige saker». Kjennskap til svart omsetning og svart lønn deles av en god del ansatte. Bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse, salg av smuglervarer og hvitvasking av penger er det mindre kjennskap til.

En av fire ansatte i næringen har enten selv eller har hørt at kollegaer har opplevd ett eller flere av disse forholdene. Den totale andelen som har opplevd dette selv, er imidlertid en god del lavere. Andelen som selv har opplevd ett eller flere av forholdene i figur 6.12, er 8 prosent. Denne lave andelen må ses i lys av det som vi påpekte i kapittel

⁵² Det må presiseres at oppsigelse på dagen ikke nødvendigvis er et brudd på lover og regler i arbeidslivet. f. eks. dersom den oppfyller vilkårene for avskjedigelse.

1, at majoriteten av arbeidstakerne som inngår i vår spørreundersøkelse trolig befinner seg i den mer ryddige delen av utelivsbransjen.

6.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi rettet blikket mot de ansatte i utelivsbransjen. Innledningsvis reiste vi seks problemstillinger. Den første var: Hvilke ansettelsesforhold har de som jobber i utelivsbransjen? I punktene under oppsummerer vi våre funn.

- 70 prosent, oppgir at de er fast ansatte. Majoriteten av de midlertidige ansatte er ekstrahjelper. Det er også et visst innslag av vikarer og sesongansatte.
- 90 prosent oppgir at de har en skriftlig arbeidsavtale. Selv om et klart flertall av arbeidstakeren har en slik avtale, slik arbeidsmiljøloven også krever, gir det det likevel en viss grunn til bekymring at såpass mange som 10 prosent oppgir at de ikke har arbeidsavtale.
- 30 prosent av de ansatte med arbeidsavtale har ikke fått spesifisert arbeidstid i kontrakten. Andelen er særlig høy blant dem som er ekstrahjelper.

I vår andre problemstilling var vi opptatt av hvilke arbeidstidsordninger de ansatte har, og med hvilke kompensasjonsordninger:

- 79 prosent av de ansatte jobber på kveld/natt eller i tilknytning til helger og på helligdager.
- Blant dem som har tariffavtale, er det ganske mange som ikke får de tariffbestemte tilleggene i lønna. For dem som jobber mellom klokken 14.00 og 24.00, er det en av fire som ikke får tillegg. 22 prosent får ikke tillegg for søndager og for kveldsarbeid mellom 21.00 og 24.00, mens 8 prosent av arbeidstakere med tariffavtale oppgir at de ikke får tillegg for nattarbeid.
- Av dem som oppgir at de er omfattet av tariffavtale er det totalt 40 prosent som oppgir at de verken får tillegg for arbeid om kvelden, natten, på søn- og helligdager til tross for at de skulle hatt dette i henhold til tariffavtalen.
- Av dem som arbeider overtid oppgir 45 prosent får at de ikke får tillegg for dette.

Dernest var vi opptatt av de psykososiale og organisatoriske arbeidsforholdene. Vi finner at:

- Tre av fire er helt eller ganske enige i at de har en godt sosialt arbeidsmiljø.

- Kun 10 prosent er helt enige i at utviklingsmulighetene er gode, mens 13 prosent er helt uenige.
- 41 prosent opplever at arbeidet er lagt opp på en slik måte at de ikke kan ha en dårlig dag på jobben uten at det skaper problemer for dem selv eller andre.
- Utelivsnæringen er preget av at mange må arbeide i et høyt tempo med begrensede muligheter til å ta pauser ved behov.
- Innflytelsen over egne arbeidsoppgaver oppleves som høy.

Et nært beslektet tema er om de ansatte i utelivsnæringen er eksponert for vold, trusler og seksuell trakassering. Våre data viser at:

- Totalt oppgir 26 prosent at de i løpet av de siste tolv månedene har opplevd ett eller flere av disse forholdene: vold, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Det er først og fremst kunder som utsetter de ansatte for disse forholdene. Samtidig er det en betydelig andel som er blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kollegaer. Det er også en høy andel av dem som har blitt utsatt for trusler, som oppgir at dette har kommet fra ledere.

I den femte problemstillingen var vi interessert i å få kunnskap om hvorvidt de ansatte som jobber med skjenking av alkoholholdige drikker, har fått opplæring:

- Nær en av fire av dem som jobber med alkoholservering, har ikke fått den opplæringen de skal ha i henhold til alkoholloven.
- Knapt halvparten oppgir at de kjenner godt til regelverket om «internkontroll etter alkoholloven». 38 prosent svarer at de har hørt om det, mens 13 prosent oppgir at de aldri har hørt om dette.

Den sjette og siste problemstillingen var ute etter å avdekke ansattes erfaringer med useriøsitet. Vi finner at:

- 19 prosent har selv opplevd eller har kollegaer som har opplevd å få oppsigelse på dagen.
- 17 prosent har selv opplevd eller har kollegaer som har opplevd at det jukses med omsetningen, og at det lønnes svart.
- Det er kun en liten andel som selv har opplevd klare ulovligheter.

Kapittel 7 Samarbeidsklima og arbeidsmiljø

I dette kapittelet skal vi se nærmere på forholdet mellom partene i utelivsbransjen. Som omtalt i kapittel 3, er utelivsbransjen preget av svake kollektive partsrelasjoner. Andelen organiserte på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er langt lavere enn i arbeidslivet for øvrig, noe som selvsagt påvirker tariffavtaledekningen. Like fullt finnes det virksomheter med tariffavtale og med tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassen. I dette kapittelet spør vi:

- Hva preger samarbeidet mellom partene?
- Hvordan er tillitsvalgtes situasjon, og hva er de typiske sakene?
- Hvilken kjennskap har tillitsvalgte til useriøsitet?

For å besvare våre spørsmål bruker vi data fra våre kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud. Samlet sett har vi intervjuet åtte tillitsvalgte og tre verneombud på virksomhetsnivå. De tillitsvalgte er organisert i Fellesforbundet. Noen av de tillitsvalgte hadde på intervjuetidspunktet også verv i avdelingen. De tillitsvalgte ble rekruttert ved hjelp av tips fra forbundet. Når det gjelder verneombud, ble de rekruttert etter tips fra tillitsvalgte. Videre benytter vi data fra tre dybdeintervjuer med arbeidsgivere. I tillegg presenterer vi data fra to ulike spørreundersøkelser: «Tilrettelegging i arbeidslivet» fra 2011 og spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen (se kapittel 1 og 6).

De tillitsvalgte og de verneombud som vi har snakket med, er fra den ryddige delen av bransjen.⁵³ Dette legger også våre informanter vekt på. Dette betyr at det bildet vi tegner i dette kapittelet i hovedsak viser utfordringer i de virksomheter som følger lover og regler – de seriøse.

⁵³ Se vedlegg www.faf.no/pub/rapp/20349/index.html

7.1 Et forhold preget av gjensidig tillit?

Et velfungerende partssamarbeid blir gjerne beskrevet som et forhold preget av respekt og tillit, og der partene er villige til å «gi og ta» (Nergaard & Trygstad 2012; Alsos & Trygstad 2013). Det er mange forhold som vil påvirke grad av tillit, men forutsigbarhet er et viktig element (Trygstad 2004; Gulbrandsen 2001). Som vi så i kapittel 3, er turnoveren i bransjen høy, med stor utskifting av virksomheter, arbeidstakere og ledere/arbeidsgivere. På arbeidstakersiden trekkes dette fram som en utfordring:

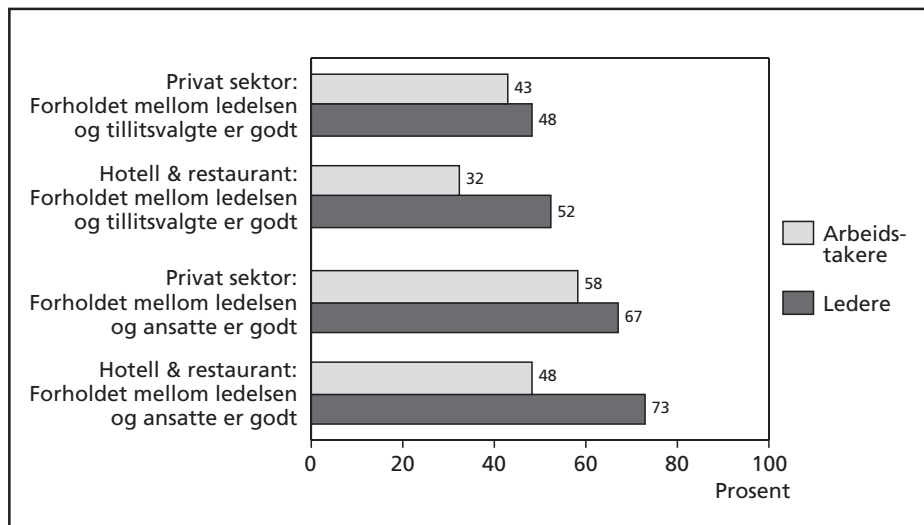
Den største utfordringen er mangel på stabilitet og langsiktighet. Man tenker på framtiden den første hver måned fordi man er opptatt av månedsresultatet den 30. I stedet for fast ansatte har man midlertidige tilkallingsvakter. (Tillitsvalgte)

Høy turnover kan innebære store utfordringer på flere måter. For det første vil det være vanskelig å få til et fruktbart samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom «partneren» til stadighet byttes ut, er det utfordrende å etablere et tillitsforhold. For det andre vil høy turnover blant de ansatte kunne påvirke arbeidsmiljøet, fordi stadig utskiftninger av kolleger vil skape turbulens blant ansatte. For det tredje vil det være problematisk for dem som skal organisere arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidstakerorganisasjonene opplever det som svært krevende å verve tilstrekkelig med medlemmer, slik at medlemsmengden på sikt opprettholdes. I en av avdelingene forteller tillitsvalgte at en av tre medlemmer forsvinner i løpet av et år, og man må drive kontinuerlig verving av nye medlemmer. På samme måte vil stor utskifting av virksomheter og arbeidsgivere påvirke arbeidsgiverorganisasjonenes muligheter for å organisere og skolere arbeidsgiversiden.

I en spørreundersøkelse fra 2011, der temaet var tilrettelegging i arbeidslivet, ba vi ansatte og ledere ta stilling til to ulike påstander. Den ene var at «Forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt», og den andre var «Forholdet mellom ledelsen og tillitsvalgte er godt».⁵⁴ I figur 7.1 har vi gjengitt andelen som har svart at de er helt eller delvis enige i påstandene, og vi har skilt mellom ledere og ansatte. Vi gjør oppmerksom på at utvalget blir lite når vi deler opp i ledere og ansatte innenfor hotell og restaurant, men fordelingen i figuren viser like fullt at ledere og ansatte vurderer de to påstandene ganske ulikt.

⁵⁴ Her var det et alternativ som het «ikke aktuelt», beregnet for dem som ikke har tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Figur 7.1 Hvordan ledere og ansatte vurderer forholdet mellom ledelsen og tillitsvalgte og mellom ledelsen og ansatte. Hotell og restaurant samt privat sektor i alt. (N=106/3599)⁵⁵



Vi ser at det er store forskjeller i vurderingene av påstandene fra ledere og ansatte i hotell og restaurant, og disse er mye større enn forskjellene i privat sektor sett under ett. Det er en større andel ledere som svarer at forholdet mellom henholdsvis ledere og ansatte og ledere og tillitsvalgte er godt, om vi sammenlikner med hvordan de øvrige ansatte vurderer dette.

I spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen ble ansatte med en klubb eller tillitsvalgt på arbeidsplassen også spurt om de var enige eller uenige i at forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse var godt. Her svarte 48 prosent at de var enige (helt eller ganske) i påstanden om at forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte var godt. Dette er altså en høyere andel enn det vi viser i figur 7.1. Én av fire oppga et nøytralt svar på spørsmålet (verken enig eller uenig), mens en andel på 16 prosent svarte at de var uenige i at forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse var godt. Blant våre informanter er det eksempler på tillitsvalgte og ledere som beskriver samarbeidsforholdene som svært gode, og motsatt – dårlige. Flere påpeker imidlertid at samarbeidet i bransjen fungerer litt annerledes enn ellers i arbeidslivet. Det har blant annet vært en tradisjon for å inngå avtaler muntlig, og at det på begge sider av bordet har vært en skepsis mot å formalisere samarbeidet i form av skriftlige avtaler. En viktig årsak til dette kan være:

Du må huske at mange virksomheter i bransjen er små målt i antall ansatte. Det å skulle feste alt til papir og formalisere kan fort bli byråkratisk når man er åtte stykker. (Arbeidsgiver, restaurant)

⁵⁵ Disse dataene er hentet fra surveyen «Tilrettelegging i arbeidslivet», men er ikke publisert tidligere.

At avtaler ikke blir formalisert, har vi også blitt fortalt om i forbindelse med andre prosjekter i utelivsbransjen (se Berge et al. 2013; Alsos & Trygstad 2012). Vi finner at tillitsvalgte innenfor hotell og restaurant også i mindre grad enn andre tillitsvalgte svarer at det blir tilrettelagt for fagforeningsarbeid der de jobber. De blir i mindre grad inkludert i beslutninger av betydning for virksomhetens utvikling, og de opplever i mindre grad å bli behandlet med respekt sammenliknet med tillitsvalgte fra andre LO-forbund (Alsos & Trygstad 2012; Alsos & Trygstad under arbeid). I noen virksomheter i bransjen beskrives likevel forholdet mellom ledelsen og de tillitsvalgte som svært godt.

7.2 Situasjonen i det daglige

Sett fra tillitsvalgtnivå gir vår inndeling av bransjen i tre deler mening (jf. kapittel 1, figur 1.1): vi har de seriøse virksomhetene som tilbyr ansatte gode lønns- og arbeidsvilkår, og de useriøse som systematisk opererer utenfor lover og regler, og som tilbyr dårlige lønns- og arbeidsvilkår, der det også vil være innslag av svart arbeid og skatteunndragelser. I tillegg til disse to tenker vi oss en mellomkategori, en gruppe bedrifter som opererer delvis innenfor og delvis utenfor lover og regler (se kapittel 1). To av de tillitsvalgte på avdelingsnivå utdyper forskjellene mellom disse kategoriene noe. Det vises til at man blant de seriøse har dem som både vil opptre skikkelig og kan lover og regler. I midtkategorien har du dem som vil, men som ofte mangler kunnskapen, og derfor ikke får det til. Blant de useriøse har du dem som egentlig vet og kan, men som ikke vil bruke kunnskapen sin til å opptre seriøst. De bruker den heller for å unngå regelverket. Flere peker på at det er flest virksomheter i mellomkategorien. Som vi skal komme tilbake til avslutningsvis i dette kapittelet, er det flere som kjenner til virksomheter som de plasserer blant de useriøse. Våre informanter er imidlertid å finne i bedrifter i det øvre sjiktet (blant de som omtales som seriøse).

«Jeg synes det er kjempegøy. Jeg elsker jobben min!»

Overskriften er hentet fra et intervju med en tillitsvalgt ved en restaurant i østlandsområdet. Hun har relativt lang fartstid i bransjen og lang ansiennitet i virksomheten der hun er ansatt. De fleste servitørene og mange av dem som er i oppvasken er fagorganisert. Blant kokkene, er det kun et mindretall som er organisert. Den tillitsvalgte mener dette skyldes at mange av kokkene ikke ønsker at tillitsvalgte eller andre skal blande seg inn i hvor mye de jobber: «De jobber jo gjerne veldig mye». Turnoveren blant ansatte i virksomheten der hun arbeider er lav, og gjennomsnittsalderen er høyere enn «det som er vanlig i bransjen». Det har likevel vært en reduksjon av fast ansatte og en økning av midlertidig ansatte i løpet av de siste årene. Noe av reduksjonen skyldes at det har

blitt færre antall bord, men dette er bare noe av forklaringen. Midlertidige ansatte benyttes særlig i forbindelse med sommerferieavvikling og julebordsesongen. Det er ofte de samme som jobber midlertidig over flere år. Mange er svensker, men det er også noen norske studenter. De jobber gjerne på kontrakter som strekker seg over fem uker:

Dette er et attraktivt sted å jobbe. Vi har tariffavtale, vi får alle tillegg, det er forutsigbarhet når det gjelder arbeidsplaner og arbeidstid – slikt ryktes i bransjen. Vi har også god dialog med restaurantsjefen, han har jobbet her i snart fire år. Jeg velger å se gjennom fingrene med en del ting – for eksempel det at vi ikke får overtid. Det gjør at forholdet til sjefen blir mer fleksibelt. Det er ikke lenger den kjeftinga vi hadde før. Det har blitt et mye hyggeligere sted å jobbe. (Tillitsvalgt)

Informanten forteller at det å ha hatt den samme sjefen i fire år, som altså betraktes som lenge, har vært en klar fordel for både relasjonen mellom henne som tillitsvalgt og lederen og når det gjelder arbeidsmiljøet generelt. Fra å ha hatt en kultur med mye roping, kjefting, sjalusi og baksnakking er det i dag en mer samarbeidsorientert tone på arbeidsplassen. Noe av endringen knyttes til en god personkjemi, men informanten viser også til grep som den nye lederen innførte. Morgenmøte mellom ansatte og sjefen er et av disse grepene, noe som omtales som veldig vellykket.

Vi har et lite morgenmøte med sjefen. Da får vi informasjon dersom det er noe spesielt. Og vi kan bruke det til å blåse ut frustrasjon. Dette startet den nye sjefen med. Det er kjempefint! Det har hatt en god virkning på forholdet mellom oss som er på jobb, og vårt forhold til sjefen. (Tillitsvalgt)

Mulighetene til å «blåse ut frustrasjon» reduserer risikoen for at mindre bagateller vokser seg store og uhåndterlige. I denne virksomheten har de også organisert dagen slik at de som har tidligvakt, har en kort frokostpause sammen etter at de har gjort unna dekking av bordene. Disse minuttene brukes til å «skravle og fjase» og beskrives som et pluss for arbeidsmiljøet.

På spørsmål om hva verneombudet i den samme virksomheten mener er den største arbeidsmiljøutfordringen, framheves mangelen på pauser – «det å kunne sette seg ned å ta to dråper kaffe når du trenger det» (verneombud). Det er ikke slik at andre kan ta over dersom man blir sliten, og det kan gå i ett i seks til åtte timer: «Det er bare å bite tenna sammen.» Sykefraværet beskrives likevel som lavt, selv om det er en del belastningsskader på armer og bein. Mulighetene for å få tilrettelagte arbeidsoppgaver ved behov, dersom man eksempelvis har en vond arm, skulder eller nakke, er så godt som fraværende.

«Det er litt Hawaii her»

Overskriften er hentet fra et intervju med nok en tillitsvalgt i en virksomhet i østlandsområdet som tilhører en kjede. Denne virksomheten har hatt en annen utvikling enn den vi omtalte over. Den tillitsvalgte beskriver forholdet mellom ansatte som «stort sett hyggelig». Det er lite krangling dem i mellom, men han opplever at mange er «veldig stressa». Det er langt flere midlertidige ansatte enn faste, og blant de faste er rundt halvparten ansatt i deltidsstillinger. Nesten ingen av de midlertidige er fagorganisert, men omtrent halvparten av de faste ansatte er det. Av de midlertidige ansatte er det mange unge svensker som ønsker å jobbe mye, og den tillitsvalgte opplever at dette skaper trøbbel med tanke på arbeidstidsbestemmelsene fordi de svenske arbeidstakerne gjerne jobber doble vakter. Det store innslaget av midlertidige ansatte kan ikke kun forklares med sesongsvingninger. Belegget beskrives som forholdsvis jevnt over året, selv om det er flere bord om sommeren.

Vi har en del såkalte solskinnsvakter. Det er ikke uvanlig at folk kommer på jobb, så er det lite gjester, og så blir de sendt hjem igjen uten betaling. De har ingen faste vaktlister å forholde seg til. Jeg har forsøkt å ta dette opp med ledelsen, men de vil ikke høre på meg. Jeg har forsøkt nå igjen, og hvis det ikke bedrer seg vil jeg til å koble inn avdelingen. (Tillitsvalgt)

Den tillitsvalgte har ikke oversikt over hvilke betingelser de midlertidige arbeider under, men vet at en del av dem har arbeidsavtale uten fastsatt arbeidstid. Ifølge den tillitsvalgte kunne det med fordel vært flere fast ansatte i restauranten, og det kunne vært flere på full tid. Dette er det vanskelig å få gehør for i ledelsen. Om sommeren er det en del flere bord grunnet uteservering: «Men vi er ikke flere på jobb enn om vinteren. Vi jobber mye fortere til samme lønn». På spørsmål om de fast ansatte har forutsigbar arbeidstid, forteller den tillitsvalgte at det er arbeidslister for de faste på kjøkkenet. Han har ikke helt oversikten over om det samme er gjeldende for serveringspersonalet.

Den tillitsvalgte forteller at forholdet til ledelsen har blitt forverret de siste årene. Vi blir fortalt at de ulike lederne ofte snakker med de ansatte på en uhøflig måte, og at det tidvis er mye kjefting. Vår informant viser til at mange av lederne er unge og uten ledererfaring, og mener at dette er del av et større problem i kjeden som virksomheten er del av. En ny daglig leder har også skapt utfordringer:

Vi har problemer med daglig leder. Han vil kontrollere oss ansatte på nye måter. Også får vi plutselig ekstraoppgaver, som for eksempel å bære inn masse varer i tillegg til alt det andre vi skal gjøre. Jeg mener at daglig leder forskjellsbehandler de ansatte. (Tillitsvalgt)

Ifølge den tillitsvalgte gir forskjellsbehandlingen seg blant annet utslag i at lederen ikke følger ansiennitetsprinsippet ved tildeling av større stilling. Dette kommer vi tilbake til senere. Men det er også en del sykefravær som den tillitsvalgte tilskriver

arbeidsmiljøet – både det fysiske og det psykososiale: «Det er mye armer og skuldre. Det er også del fravær som skyldes kontakten med ledelsen.» Igjen vises det til kjef-ting, og til uforutsigbarhet og høyt arbeidspress. Også i denne virksomheten er pauser en mangelvare. Den tillitsvalgte forteller at du kun kan sette deg når det er stille. På hektiske dager blir det lite av det.

«Her er det veldig ryddig»

Vi skal omtale forholdene ved ytterligere to virksomheter. Den ene er del av et større konsern, den andre er et selskap. Ved begge disse er organisasjonsgraden høy, gjennomsnittsalderen for de ansatte er langt høyere enn det som er vanlig i bransjen, turnoveren er lav, og forholdene er veldig ordnet. Partssamarbeidet beskrives som svært godt. Verne-tjenesten er velfungerende, og alle lovpålagte ordninger er på plass. Men det har ikke alltid vært slik. I begge virksomhetene har det vært jobbet systematisk fra tillitsvalgtes side i flere år. I den ene virksomheten har hyppige lederskifter vært en utfordring. Her er en forklaring:

Det er en del av konsernets policy. Direktører får ikke være lenger enn fire år på en plass. De begynner å få tilbud etter to år, så får de nye etter tre år. Hvis de sier nei til det de får tilbud om er det ut av konsernet. (Tillitsvalgt)

På spørsmål om hvordan stadige lederbytter påvirker partssamarbeidet, påpeker den ene tillitsvalgte og verneombudet at det er de ansatte som er bedriften:

Det er vi som bærer tradisjonen. Vi har et velfungerende tillitsvalgtapparat og en oppegående vernetjeneste og har jobbet for dette. Vi forklarer for nye ledere og direktører hvordan dette fungerer, så da må de finne seg i det. Vi tar de nye lederne litt i skole og forteller dem om tradisjonene her. (Tillitsvalgt og verneombud)

Det å ta ledere «i skole» er en praksis som vi også kjenner igjen fra andre steder i arbeidslivet, der klubbene er sterke og der tillitsvalgte har lang fartstid (Alsos & Trygstad 2012). Våre informanter i denne undersøkelsen forteller at dette tidvis kan være en litt krevende øvelse for det er ikke uvanlig at ledere kommer fra virksomheter uten tariffavtale, eller der klubben er svak. Da må det brukes ekstra tid på å få forklart «tradisjonene». I den andre virksomheten er det mer stabilitet på ledersiden. I begge virksomhetene har de tillitsvalgte ukentlige møter med direktøren og kan også banke på døra dersom det er noe de vil prate om.

Ekstrahjelper benyttes i begge virksomhetene. I den ene fortrinnsvis ved sykdom, i den andre bruker man også en del ekstrahjelper om sommeren og ved store konferanser. Omfanget beskrives som mye mindre enn det de hører om fra Oslo. I den ene bedriften

har det vært satset målbevisst på å få organisert de midlertidig ansatte for som den ene tillitsvalgte sier det: «Det er jo de som trenger oss tillitsvalgte mest.» Dette arbeidet har gitt resultater. En god del av de «faste midlertidige» er organisert. De ansatte – både de midlertidige og de faste har forutsigbar arbeidstid. Det jobbes heller ikke så lange dager her som det det rapporteres om andre steder. Den overtiden som finnes, skyldes sykdom og er fortrinnsvis et problem på kjøkkenet. Og overtid kompenseres med overtidsbetaling. Men igjen beskrives tempoet som høyt. Noe av forklaringen er knyttet til rekrutteringsproblemer. Det er vanskelig å få tak i faglærte kokker:

På kjøkkenet er det et problem at de er ganske underbemannet til tider. Dette gir høyt arbeidstempo, både på grunn av rekrutteringsproblemer og sykdom. De eldste begynner å slite litt med rygg og skuldre. Men vi får tilbud om å svømme og trene to timer per uke i arbeidstida etter avtale med avdelingsleder. Det kan alle få. (Tillitsvalgt)

I den ene av virksomhetene er det gitt gode muligheter for å få trene i arbeidstiden. Det er også gode muligheter for å få tilrettelegging i arbeidshverdagen for dem som har behov for det. Både treningsmuligheter og tilretteleggingen beskrives som resultat av et møysommelig tillitsvalgt- og verneombudsarbeid og et velfungerende partssamarbeid. Det har blitt jobbet mye med å få aksept for at dette er lønnsom strategi også for arbeidsgiver. I kapittel 2 omtalte vi funn fra tidligere undersøkelser der det framkommer at det er langt færre arbeidstakere i hotell og restaurant som oppgir at arbeidsgiver tilrettelegger arbeidsoppgavene og arbeidshverdagen dersom arbeidstakerne har behov for det, sammenliknet med hva ansatte i andre deler av arbeidslivet rapporterer om (Trygstad & Bråten 2011). Og i denne undersøkelsen er denne virksomheten i en særstilling. Blant de andre tillitsvalgte og verneombudene som vi har intervjuet, er det ingen som sier at de får denne formen for tilbud, eller at de kan få tilrettelagte arbeidsoppgaver dersom de har behov for det.

Hva er typiske saker?

I de virksomhetene der vi har intervjuet tillitsvalgte og verneombud, er det noen gjengangere når det gjelder «typiske saker» eller utfordringer. Det er blant annet tidvis høyt arbeidspress, brudd på arbeidstidsbestemmelsene, særlig for kokker samt en tiltakende bruk av midlertidig ansatte. I to av virksomhetene er det også utfordringer knyttet til manglende overtidsbetaling, mangel på pauser ved behov, manglende tilrettelegging og mangelfulle arbeidsavtaler for de midlertidig ansatte.

Når vi spør hva informantene mener er grove brudd på arbeidstidsbestemmelsene, er det flere som trekker fram at det å arbeide 200 timer i måneden eller mer, over tid, vil være et eksempel på et grovt brudd. Det er visstnok ikke uvanlig, og da særlig ikke blant kokkene. *Dagbladet* kunne høsten 2013 fortelle om eksklusive restauranter som

fikk kritikk fra Arbeidstilsynet for flere lovbrudd. På en restaurant viste timelistene at enkelte ansatte jobbet mer enn 60 timer i uka.⁵⁶ På en annen fant Arbeidstilsynet at ansatte hadde jobbet 250 timer i måneden og hatt 15 timers arbeidsdager.

Forholdet til ledelsen beskrives forskjellig i virksomhetene. Dette ser også ut til å påvirke omfanget av saker. I de to sistnevnte virksomhetene er det faste møter ukentlig. I ytterligere en virksomhet er det formaliserte møter mellom den tillitsvalgte og lederen, men dette forekommer relativt sjelden. Men den tillitsvalgte påpeker at hun kan oppsøke lederen ved behov: «Det er bare å banke på døra». Den tillitsvalgte forteller at hun bestemmer seg for å jobbe med tre saker årlig. Det siste året har det vært 1) få overtid i julebordsesongen, 2) få skikkelig vaktlistet og oversiktighet i tilknytning til helgejobbing og 3) at det skal være en hyggelig tone på jobb. Ellers får ikke den tillitsvalgte så mange saker i fanget, men det hender hun får trakasseringssaker. På intervjudispunktet har hun akkurat fått en slik sak, og det dreier seg om en ansatt som opplever seg trakassert av sin leder. Dette er vanskelige saker, og hun tar da gjerne kontakt med avdelingen for å få gode råd og støtte. Ellers forteller den tillitsvalgte at forholdene i virksomheten har blitt ryddigere de siste årene, og at arbeidsmiljøet har blitt mye bedre. Den tillitsvalgte beskriver sitt forhold til sin sjef som svært godt. En negativ utvikling er imidlertid økningen i bruken av ekstrahjelp. Grunnen er ønsket om fleksibilitet og at det er billigere å benytte midlertidige enn å ha fast ansatte. Det har imidlertid vært noen uheldige episoder:

Sjefen er jo redd for at gjestene skal bli sure, derfor har de i år satsa på bedre opplæring. De skal inn tidligere, slik at de har noe erfaring før julerushet setter inn. Jeg sa til sjefen her i dag også at vi må få flere folk på jobb i helgene. Han har forståelse for det. Det er jo ikke bra med sure gjester. (Tillitsvalgt)

Selv om andelen med fagbrev er ganske høy, og særlig blant kokkene, er det en klar trend at servitørlærlingene fases ut. Ledelsen begrunner dette med at det er vanskelig å ivareta disse skikkelig fordi det er så mye å gjøre i restauranten. Som vi så i kapittel 2, er også nedgangen i avlagte fagprøver blant servitørene noe som gjenspeiles i statistikken.

I den andre virksomheten er det per i dag ikke faste møteplasser mellom leder og den tillitsvalgte. Dette endret seg etter at ny daglig leder kom på plass. Den nye lederen ser ikke det samme behovet for faste møteplasser, og på intervjudispunktet var det ikke lenger partssammensatte møter i virksomheten. Bortfallet av faste møter har, ifølge den tillitsvalgte, ført til flere problemer. Når det gjelder typiske saker, viser den tillitsvalgte til at ledelsen forskjellsbehandler de ansatte. Det er eksempelvis veldig vilkårlig hvem som får økt sin stillingsandel, og som omtalt tidligere i dette kapittelet, ser ledelsen gjerne bort fra de ansattes ansiennitet. Det som ser ut til å telle, er om den ansatte har

⁵⁶ Videre framgikk det av lønsslippene at alle utenom én jobbet på fastlønn og at ingen fikk utbetalt overtidstillegg (Dagbladet, 20. oktober 2013).

en god relasjon til lederen. Det er også de med gode relasjoner til ledelsen som får tilbud om ekstravakter, noe som flere med små stillingsandeler ønsker seg. Dette er med på å skape gnisninger mellom ansatte. Videre er det mange saker som handler om feil utbetaling av lønn. Det kan dreie seg om at man ikke har fått de tillegg man skulle ha, eller at man er blitt trukket i lønn dersom man har vært syk. Det har vært flere saker i forbindelse med sykefravær, der det blant annet har vært krav om at de ansatte må framvise sykmelding allerede ved første dags sykefravær. Det vises også til flere saker i forbindelse med de hygieniske forholdene. Det er kun ett toalett til henholdsvis damer og herrer, og dusj er fraværende. Det er heller ikke førstehjelpsutstyr på arbeidsplassen, noe som kan være kritisk dersom noen på kjøkkenet brenner seg. Heller ikke hansker gis til kjøkkenpersonalet, noe som er et problem for dem med allergi. Når vi spør hva som kan endre situasjonen svarer den tillitsvalgte:

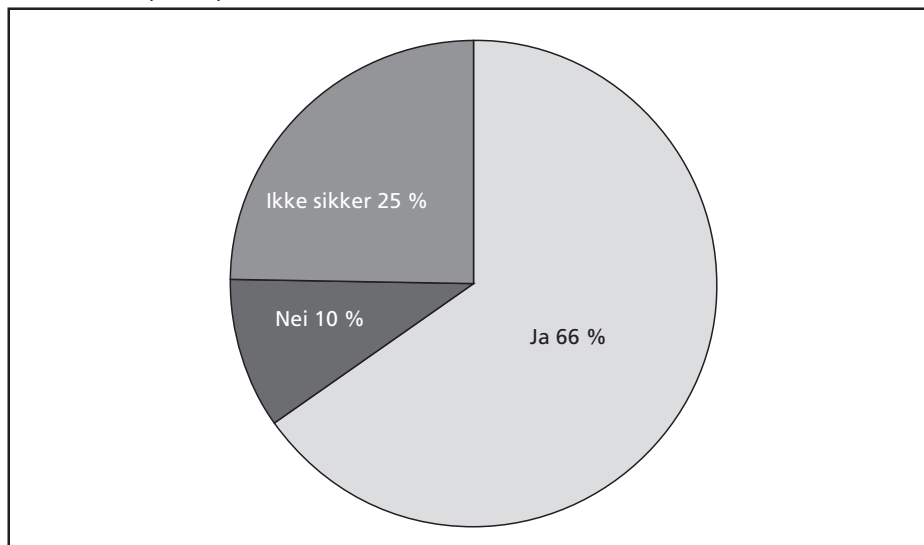
Ansatte og ledelsen må ha kontakt. Man må ha respekt for hverandre begge veier. Man må respektere lover og avtaler. Man må følge arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Vi har en tung jobb. I dag får vi for lite pauser, får ikke overtid og ikke nok timer. Det er ingen form for tilrettelegging her.

Den tillitsvalgte legger imidlertid til at: «Det er bedre her enn andre steder». På spørsmål om de har verneombud i virksomheten, svarer den tillitsvalgte at ledelsen sier så, men selv har han aldri møtt vedkommende. Høyt arbeidspress og manglende vernearbeid er også forhold som Arbeidstilsynet og regionale verneombud har observert flere steder i bransjen.

7.3 Verneapparatet og samarbeid

Alle virksomheter med ti eller flere ansatte skal i henhold til arbeidsmiljøloven ha et eget verneombud valgt av de ansatte. Er det færre enn ti ansatte, kan det inngås en egen avtale om andre løsninger. I utelivsbransjen er det også krav om at bedriftene skal knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). I spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen ble de ansatte stilt noen spørsmål om verneombud og BHT. Ansatte knyttet til arbeidsplasser med ti eller flere ansatte ble blant annet spurt om det var valgt et eget verneombud ved deres arbeidsplass. Figur 7.2 viser andelen ansatte i bedrifter med ti eller flere ansatte som har svart bekreftende på dette.

Figur 7.2 Andel som har verneombud der de jobber. Kun ansatte i virksomheter med ti eller flere ansatte. (N=646)



Figur 7.2 viser at to av tre arbeidstakere oppgir at det er verneombud på deres arbeidsplass, mens 10 prosent svarer nei. Det mest slående er likevel at en av fire svarer at de ikke vet om det er noe verneombud der de jobber. Det er grunn til å anta at det er en ganske stor sannsynlighet for at det faktisk ikke er valgt et verneombud. Som omtalt i kapittel 3, er bransjen kjennetegnet ved mange midlertidig ansatte, og en stor andel har kort ansiennitet, og som derfor ikke vil kjenne til verneombudet i virksomheten. Det er grunn til å anta at et verneombud som ikke er kjent, heller ikke klarer å utføre sine oppgaver særlig effektivt. Når 35 prosent svarer at det ikke er noe verneombud, eller at de ikke vet, må dette sies å være en altfor høy andel. Det kan imidlertid legges til at i SSBs levekårsundersøkelse er andelen ansatte innenfor «hotell og restaurant», som ikke har eller ikke vet om de har verneombud, enda høyere – 44 prosent. Det er med andre ord et vesentlig forbedringspotensial på dette området.

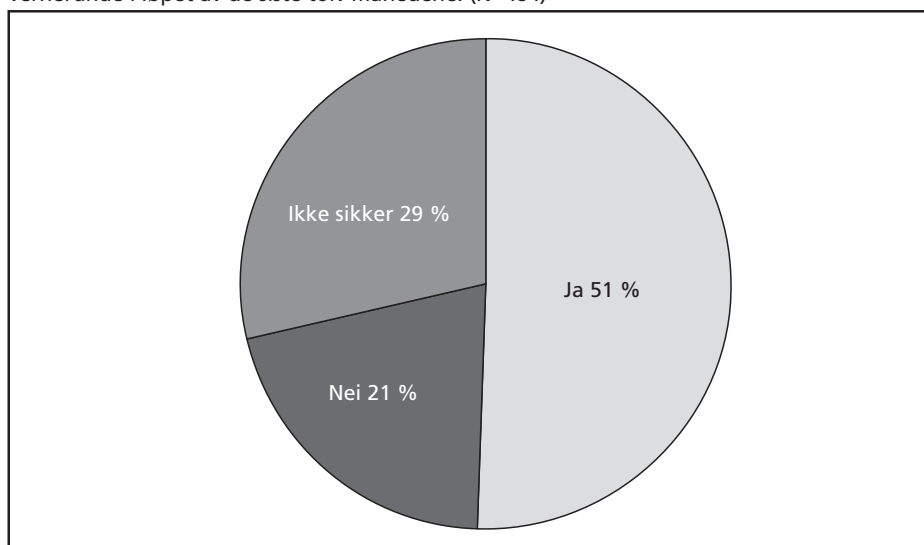
Nærmere analyser viser at det særlig er de under 25 år som ikke vet om det finnes et verneombud – nesten halvparten i denne aldergruppen er usikre på dette. Det er også en vesentlig høyere andel av de ansatte på restauranter tilknyttet hotellene enn av dem som jobber i andre deler av utelivsnæringen, som oppgir at det finnes et verneombud: henholdsvis 77 prosent av de ansatte i hotellene og 53 prosent i de andre delene av næringen. Ser vi på andelen som svarer «ikke sikker», er det 17 prosent av dem som jobber ved hotellene, som oppgir dette sammenliknet med 32 prosent av de øvrige. Det er med andre ord i restauranter og andre serveringsteder utenfor hotellene at forbedringspotensialet er aller størst. Andelen som har verneombud er også høyere blant ansatte som jobber i virksomheter tilknyttet kjeder enn blant de som jobber i enkeltstående bedrifter. I våre intervjuer med tillitsvalgte på avdelingsnivå trekkes det

også fram at forholdene i kjedene gjerne er mer «ryddige». En forklaring kan være at kjeder vil ha mer ressurser i form av en HR- eller personalavdeling sentralt. Ikke overraskende er det også en vesentlig høyere andel av dem som har tillitsvalgte på arbeidsplassen som svarer at det er verneombud der de jobber.

De som har verneombud på arbeidsplassen, ble også spurt om forholdet mellom ledelsen og verneombudet er godt. De aller fleste sier seg helt eller ganske enige (55 prosent). Men det er en andel på 12 prosent som svarer «ikke sikker».

Arbeidstakere med verneombud ble videre spurt om det er gjennomført en vernerunde i løpet av de siste tolv månedene der de jobber. Svarene er presentert i figur 7.3.

Figur 7.3 Andel ansatte på en arbeidsplass med verneombud som oppgir at det er gjennomført vernerunde i løpet av de siste tolv månedene. (N=484)



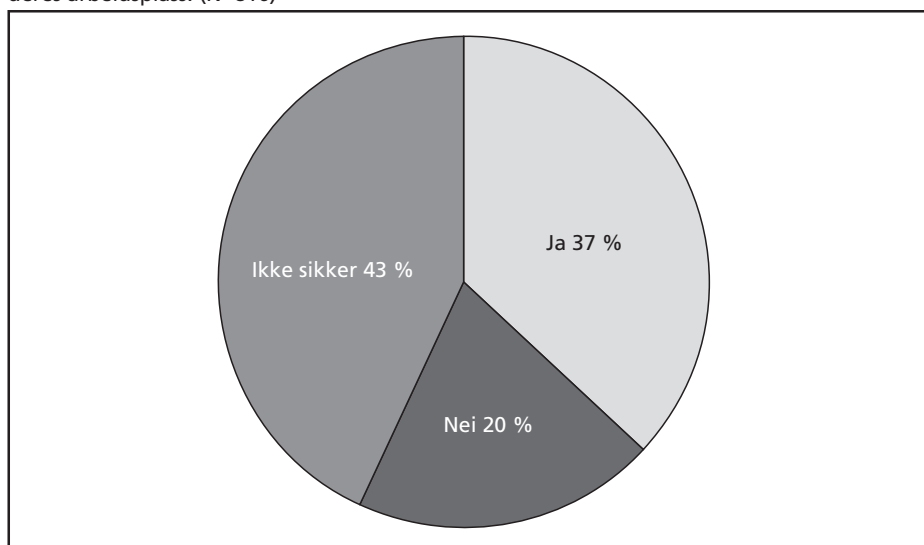
Som tallene i figur 7.3 viser, er det kun halvparten av de ansatte som oppgir at det er gjennomført vernerunde de siste tolv månedene.⁵⁷ 21 prosent svarer at dette ikke er gjennomført mens hele 29 prosent er usikre. Igjen kan forklaringen på den store andelen være at mange har kort ansiennitet. Like fullt styrker figur 7.3 det bildet vi så over av at verneombudsrollen er for svakt forankret i utelivsnæringen. Dette bekreftes også i flere av våre intervjuer, da med både tillitsvalgte, arbeidsgivere og tilsynsmyndighetene. Det

⁵⁷ Som det framgår av «Veiledning til internkontrollforskriften» er det ikke et krav at man i bransjen skal gjennomføre vernerunder, men det står blant annet: «I tillegg til den jevnlig oppfølging (for eksempel vernerunder, personalmøter) må virksomheten, minst en gang i året, foreta en mer omfattende gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og vurdere om det fungerer i praksis.» Vernerunder vil med andre ord være ett av flere tiltak. <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78629#6>

er ingen vesentlige skiller i svar svargivningen mellom dem som er ansatt ved hoteller, og dem som jobber ved restauranter og andre serveringsteder utenfor hotellene. Det er heller ikke noen skiller mellom dem som er ansatt i en kjede og de som er ansatt i enkeltstående bedrifter. Bakgrunnstallene tyder imidlertid på at å ha tillitsvalgte har en viss positiv effekt på gjennomføring av vernerunder.

Som allerede omtalt skal hotell- og restaurantnæringen være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste. Andel som oppgir at det er en bedriftshelsetjeneste tilknyttet deres arbeidsplass, er vist i figur 7.4.

Figur 7.4 Andel ansatte som oppgir at det er inngått avtale med en bedriftshelsetjeneste på deres arbeidsplass. (N=816)



Tallene viser at det kun er 37 prosent som oppgir at deres virksomhet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, mens 20 prosent svarer benektende på dette. Det mest slående er likevel at hele 43 prosent svarer «ikke sikker». Igjen er det nok slik at for en vesentlig andel som ikke vet, vil det ikke være noen bedriftshelsetjeneste tilknyttet virksomheten. Det er med andre ord helt klart at når det gjelder den lovpålagte tilknytningen til en bedriftshelsetjeneste, har bransjen et vesentlig forbedringspotensial.

De yngste (under 25 år) er de som i størst grad er usikre på dette. 68 prosent i denne aldersgruppen svarer at de ikke er sikre på om det er noen bedriftshelsetjeneste tilknyttet bedriften der de jobber. Vi finner også at andelen som svarer at de har en bedriftshelsetjeneste, er høyere i virksomheter tilknyttet hotellene enn i restauranter og serveringsteder forøvrig – henholdsvis 47 prosent versus 29 prosent. Om det er tillitsvalgte ved arbeidsplassen eller ikke, har også en klar positiv effekt på om virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Av dem som oppgir at det er tillitsvalgte på

arbeidsplassen, oppgir 53 prosent at bedriften også er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Blant dem uten tillitsvalgte, er det 27 prosent som svarer det samme.

7.4 Hva vet de om useriøsitet?

Som omtalt over arbeider tillitsvalgt- og verneombudsinformantene i virksomheter som befinner seg i den ryddige delen av bransjen. Dette påpeker informantene, selv om noen av dem har større utfordringer enn andre. Tempoet beskrives som for høyt, noe som tillitsvalgte mener er en av flere forklaringer på den høye turnoveren i bransjen. I kapittel 4 omtalte vi at dette også er et poeng som arbeidsgiverne er opptatt av. Tillitsvalgte påpeker også viktigheten av å øke bevisstheten om kompetanse. Flere virksomheter må ansette arbeidstakere med fagbrev, og flere må ta inn lærlinger. Videre er det psykososiale arbeidsmiljøet stedvis en utfordring, i form av det vi tidligere har omtalt som «mye kjefting» fra ledere – særlig unge ledere. Dette forklares ikke med vond vilje, men med manglende opplæring og skoling. Som vi har sett, er det også helt klart et forbedringspotensial når det gjelder vernetjenesten og HMS. På avdelingsnivå er tillitsvalgte opptatt av at arbeidsgiverorganisasjonene må gjøre som arbeidstakerorganisasjonene:

Arbeidsgiveren bør gjøre det samme som oss. De bør sende alle medlemmene på kurs. De bør ha sin vinkling – lære de opp i Hovedavtalen, Riksavtalen og arbeidsmiljøloven. Dette er jo både for arbeidsgiver og arbeidstaker. De som har lært seg dette ser verdien i det. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Når vi spør denne tillitsvalgte om han mener at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har en omforent virkelighetsoppfatning, svarer informanten:

I bunn og grunn har vi nok det. De vil også ha ryddige medlemmer som forholder seg til lover og regler. Men de legger sin tolkning i det. Men jeg tror vi har en lik oppfatning av useriøsitet. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Som vi har påpekt tidligere, viser våre intervjuer at arbeidsgivere og arbeidstakerrepresentantene i flere sammenhenger er forholdsvis samstemt. Når det gjelder kjennskap til useriøsitet i bransjen, er denne likevel variabel blant tillitsvalgte. De aller fleste har hørt om arbeidstakere som avlønnes svært lavt, og som nærmest jobber «døgnet rundt». Blant avdelingstillitsvalgte påpekes det at det ikke er ulovlig å gi en ansatt 30 kroner i timen, dersom virksomheten ikke har tariffavtale. Det er heller ikke brudd på noen lover eller regler å lønne flatt, for eksempel 80 kroner timen, dag som natt. Det betyr likevel ikke at det er sosialt og moralsk akseptabelt. Men som allerede omtalt i kapittel 4 og 6, har alle krav på overtidsbetaling. Det er det likevel få som får. Vi har

også sett at dette er et kontroversielt tema i virksomheter med tariffavtale, og tillitsvalgte viser til at hva som er overtid tolkes veldig forskjellig. Når vi ber tillitsvalgte på ulike nivåer gi eksempler på useriøsitet, er det – foruten lønn – gjerne forhold knyttet til fravær av arbeidsavtaler eller svært mangelfulle sådan, usaklig oppsigelser og svart arbeid som trekkes fram. Det vises også til juks med kassaapparater, klipping – som er systematisk juks ved å fylle halvliteren eller drinken med mindre alkohol enn det du betaler for, og salg av smuglervarer. Eksempelene kjenner vi igjen fra dem som arbeidsgiverne viste til, og som vi skal se i kapittel 8, er det også mange av de samme sakene tilsynsmyndighetene møter når de gjennomfører kontroller i bransjen. De som har best kjennskap til useriøsitet, er likevel først og fremst avdelingstillitsvalgte. Sett fra avdelingsnivå vekker utviklingen bekymring:

Den har gått bratt nedover siden slutten av 1990-tallet. Det skyldes blant annet en betydelig overetablering. Det har igjen ført til svart omsetning, svart arbeid, smugling. I Oslo finner du useriøsitet overalt. Arbeidsgiverne følger ikke lover og regler, og det er for lite kontroll. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Den tillitsvalgte mener at utfordringene er størst i de store byene, og at ansatte som arbeider i virksomheter uten tariffavtale, er mest utsatt. Dette inntrykket deles av avdelingstillitsvalgte andre steder i landet. Når det gjelder typiske saker, er dette eksemplet talende:

Lønnssaker, manglende feriepenger, etterbetalinger, midlertidighet, oppsigelser/avskjedigelser, usaklige oppsigelser – gjerne på sms. Det er sjelden vi havner i rettsapparatet. Det er vanlig at den som er urettmessig oppsagt, får etterbetalt to til tre måneders lønn. Vedkommende vil jo ikke tilbake, og arbeidsgiver betaler seg ut av det. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Under intervjuet med en avdelingstillitsvalgt kommer en kokk med behov for bistand. Dagen før var han blitt oppsagt etter å ha arbeidet på kjøkkenet i en restaurant i et år. Virksomheten er ikke bundet av tariffavtale, og kokken var ikke organisert. Da han kontaktet avdelingen, meldte han seg også inn. Begrunnelsen for oppsigelsen var angivelig at arbeidsgiver ikke likte jobben han gjorde. Saken er langt fra unik. Det skjer ukentlig. På spørsmål om hva den avdelingstillitsvalgte kan gjøre, får vi følgende svar:

Ikke så veldig mye, men jeg kommer til å kreve forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven, at han får stå i stillingen, og kommer til å snakke med forbundet om vi kan ta saken videre hvis vi ikke får løst den. Jeg tror ikke arbeidsgiver vil gi ham jobben tilbake, men jeg håper vi får forhandlet fram en god sluttpakke.

Avdelingen har erfart at det å hjelpe en som i utgangspunktet er uorganisert, får ringvirkninger, særlig blant dem som ikke er etnisk norske. Klarer man å hjelpe en som har blitt sagt opp, ved å få til en god sluttpakke, kommer det gjerne også andre venner,

kollegaer eller bekjente som ønsker å organisere seg. «Vi har begynt å få en ganske stabil medlemsmasse i fylket. Folk er klar over at vi finnes og kan hjelpe» (avdelings-tillitsvalgt Vestlandet). Like fullt er verving en ressurskrevende jobb. Den avdelings-tillitsvalgte har kjennskap til arbeidsgivere som spekulerer i at folk er uorganisert. Det finnes eksempler der avdelingen har lyktes med å få arbeidstakere til å organisere seg, men der de organiserte så blir kalt inn én og én til arbeidsgiver med tilbud om høyere lønn mot at de melder seg ut. Avdelingstillitsvalgte har blitt fortalt at de organiserte blir truet med oppsigelse dersom de ikke melder seg ut, og en del medlemmer ønsker ikke at arbeidsgiver skal vite at de er organisert. I noen tilfeller anbefaler de tillitsvalgte på avdelingsnivå arbeidstakerne å være direktebetalende fordi de av erfaring vet at arbeidsgiver gjerne sanksjonerer organiserte. I denne avdelingen er praksisen at det ikke kreves tariffavtale før det i virksomheten er nærmest 100 prosent organiserte. En viktig forklaring er den høye turnoveren. En annen viktig grunn er å forhindre at arbeidsgiver begynne å gå løs på de ansatte, kalle dem inn for å få dem til å melde seg ut, slik vi omtalte over. Og i noen grad lykkes denne avdelingen. Det er en vekst i antall medlemmer – også i restaurantene.

Det er flere tillitsvalgte som sier at det er større problemer med arbeidsgivere med innvandrerbakgrunn. Dette har delvis å gjøre med manglende kunnskap om lover og regler, men det vises også til at disse serveringsstedene er preget av mer uryddighet:

Det er en overrepresentasjon blant de ikke etnisk norske. De importerer arbeidskraft fra hjemlandet som ofte jobber svart. Når det gjelder steder som drives av folk fra Asia er det ikke uvanlig at det jobber én registrert person der, som har en lønn på 140 kroner. Så viser det seg at det jobber to til – og så deler de tre i realiteten lønna. Jeg vet det skjer, men kan ikke bevise det. Og så har vi dette med salg av svangerskapspermisjoner, juksing med sykmeldinger og uføretrygd. De gjør alt. Det er også kjeltringer som bruker bransjen til hvitvasking. Det er gjerne mindre steder. De handler inn 1000 liter øl og har en omsetning på 150 000. Men så heller de bare ut ølet. Jeg tipser politiet om dette. Og når jeg hører om ansatte som sover på bakrommet, tipser jeg brannvesenet. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå).

De ansatte som utnyttes grovt, har sjelden kunnskap om sine rettigheter og har gjerne svært dårlige eller fraværende norskkunnskaper. Noen av dem er i Norge uten oppholds- og/eller arbeidstillatelse. Disse siste er ikke å finne i noen offisielle registre, og som vi skal komme tilbake til i kapittel 8, er det gjerne disse arbeidstakerne som forsvinner ut av et vindu når Arbeidstilsynet, politiet eller andre tilsynsmyndigheter kommer på uanmeldte tilsyn. Disse ansatte er gjerne å finne på kjøkkenet. Tillitsvalgte på avdelingsnivå snakker om mafialiknende tilstander ved enkelte utesteder i de store byene. En ting er at tillitsvalgte har kjennskap til useriøistet, men har de også kjennskap til sosial dumping, varierer svarene. Noen svarer «helt klart ja!». Andre er mer tilbakeholdne med å bruke betegnelsen.

Hva vil være gode tiltak?

Det er først og fremst tillitsvalgte på avdelingsnivå som har gjort seg opp en mening om hva som vil kunne være effektive tiltak for å bedre forholdene i den useriøse delen av bransjen. Men jevnt over sier tillitsvalgte på ulike nivåer at vi som kunder kan bli mer oppmerksomme, og de har noen tips:

Jeg sjekker alltid do. Er det møkkete der, er det garantert møkkete på kjøkkenet. Men jeg kan bli lurt jeg også. Og mange ansatte tør ikke si noe, fordi de er redde for å miste jobben. (Tillitsvalgt, virksomhetsnivå)

Kundene har et ansvar. Vi har en del kunder og virksomheter i byen som bare spiser på tariffbundne restauranter og spisesteder. Vi har også smilefjesordning men den må oppdateres hele tiden. Vi tror det har en effekt. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå).

Ellers pekes det på at svært billig øl som ikke er knyttet til «happy hour» eller spesielle begivenheter, er en vekker. Hva som er billig øl, er det noe ulike oppfatninger om, men det vises til en pris som varierer mellom 50 og 65 kroner. Koster det 50 kroner for en halvliter øl, jukses det på en eller annen måte. Som vi så i kapittel 5, er det også enkelte arbeidsgivere som mener at vi som kunder bør stusse når prisene er svært lave.

Fra tillitsvalgte på avdelingsnivå påpekes det at en høyere organisasjonsgrad blant de ansatte vil ha stor effekt – og i forlengelsen av det – flere virksomheter som er bundet av tariffavtale. Det betyr å jobbe enda hardere med å verve medlemmer. Det vises også til at det er behov for drahjelp: «Vi er ganske avhengig av at vi har noen store også» (tillitsvalgt, avdelingsnivå). Det vises her til store virksomheter som kan bidra til å bevege hele bransjen. Som vi påpekte i kapittel 3, skiller utelivsbransjen seg her fra eksempelvis renholdsbransjen, der strukturen er annerledes. Også innen renhold er det manges små bedrifter, men et flertall av de ansatte jobber i store virksomheter. Når disse virksomhetene har tariffavtale, får dette store ringvirkninger for mange. Som vi så i kapittel 3, er situasjonen en annen i utelivsbransjen, der også mange av de sysselsatte er å finne i små virksomheter. Når det gjelder en eventuell allmenngjøring av tariffavtalen, varierer synspunktene. Noen sier de «er på gli», mens andre avviser at dette er veien å gå. Sett fra tillitsvalgnivå er det også viktig med intensive tilsyn og tøffere sanksjonsmuligheter. Noen mener at det bør bli enklere å «ilegge saftige bøter». I den forbindelse kan det legges til at fra 1. januar 2014 har Arbeidstilsynet fått utvidede bøtemuligheter. Overtredelsesgebyr skal forbeholdes «alvorlige og gjentatte brudd på arbeidsmiljølovgivningen», og maksimal grense er per i dag på i underkant av 1,3 millioner kroner.⁵⁸ Informanter både blant tillitsvalgte og tilsynsmyndighetene mener økonomiske straffesanksjoner er blant de mest effektive. Det å miste bevillingen er trolig det som svir mest. I den forbindelse viser tillitsvalgte til at de i dag mener det er for vanskelig å miste løyve:

⁵⁸ <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=244839>

De halvt og helt useriøse har ofte skarpskodde advokater og kommunen er livredd for søksmål – og særlig for å tape søksmål. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Ellers tror tillitsvalgte at man kan komme et stykke på vei ved å fjerne mulighetene for kontantbetaling. Dette øker blant annet mulighetene for å følge kapitalstrømmene. Når det gjelder tips, vurderes dette litt ulikt. Tillitsvalgte på virksomhetsnivå er mer skeptiske til tiltak som vil føre til bortfall av tips. Dette må ses i sammenheng med at tips i en del sammenhenger representerer betydelig inntekter. På avdelingsnivå er man opptatt av at tips er med på å tilrettelegge for uryddighet, og at det er med på å holde lønningene nede.

7.5 Oppsummering

Tema for dette kapittelet har vært samarbeidsklime og arbeidsmiljø. Nedenfor oppsummerer vi kapittelet punktvis.

- I hotell og restaurant vurderer ledere forholdet mellom ansatte og ledere og tillitsvalgte og ledere som langt bedre enn det arbeidstakere uten lederfunksjon gjør.
- Partsforholdet lokalt er variabelt. Vi finner eksempler på virksomheter med faste og formaliserte møteplasser, mens vi også har tillitsvalgte som forteller at det ikke er noen faste møter mellom ledelsen og tillitsvalgte.
- Andelen og type saker har en sammenheng med det generelle partsforholdet. Der forholdet er bra, er også antall saker færre, og de lar seg lettere løse. I virksomheter der partsforholdet beskrives som utfordrende av tillitsvalgte, er saker knyttet til feil lønnsutbetaling en gjenganger.
 - Her viser også tillitsvalgte til utfordringer med manglende overtidbetaling, manglende vernearbeid og problemer tilknyttet det psykososiale arbeidsmiljøet.
- 35 prosent av de ansatte i bedrifter med ti eller flere ansatte svarer at det enten ikke er eller at de er usikre på om det er et verneombud på arbeidsplassen.
- Halvparten av arbeidstakerne på en arbeidsplass med verneombud oppgir at det enten ikke er eller de er usikre på om det er gjennomført vernerunde siste tolv måneder.
- Samlet sett vil vi hevde at verneombudsrollen er alt for svakt forankret i utelivsnæringen.

- 37 prosent oppgir at deres virksomhet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. 20 prosent svarer benektende på spørsmålet. Det mest slående er imidlertid at hele 43 prosent svarer «ikke sikker».
 - Den lovpålagte tilknytningen til en bedriftshelsetjeneste har et vesentlig forbedringspotensial.
- Gjenganger av saker som tillitsvalgte på avdelingsnivå får på sitt bord, er brudd på arbeidstidsbestemmelsene, en økende andel midlertidig ansatte og høyt arbeidspress.
- Det er særlig tillitsvalgte på avdelingsnivå i de store byene som har kjennskap til useriøse virksomheter. Flere viser til en overrepresentasjon blant arbeidsgivere som ikke er etnisk norske.
- De ansatte som utnyttes grovt, har manglende kunnskap om sine rettigheter og dårlige norskkunnskaper. Noen mangler oppholds- eller arbeidstillatelse.
- Utviklingen, særlig i Oslo siden 1990-tallet, vekker bekymring blant tillitsvalgte. Overretablering, svart omsetning, svart arbeid og smugling er kjente fenomener.

Kapittel 8 Tilsyn og kontroll

Dersom omsetningen øker, vil det være en klar indikasjon på mer ryddige forhold. (Kontroll, Oslo)⁵⁹

Blant sentrale aktører i utelivsbransjen er det flere som er opptatt av å påpeke at det ikke nødvendigvis er manglende lover og regler som er det store problemet, det er snarere etterlevelsen. I den forbindelse er tilsynsmyndighetenes innsats overfor bransjen viktig, og i dette kapittelet retter vi blikket mot tilsyn og kontroll. De siste årene har det blitt igangsatt fellestiltak på tvers av etater for å samordne innsatsen, samtidig som de enkelte etatene utfører egne kontroller.⁶⁰ Vi konsentrerer oss om tre temaer i dette kapittelet:

- Hvordan er situasjonen eller tilstanden i utelivsbransjen i dag sett fra myndighetenes side?
- Hvordan foregår tilsyn og kontroll, og hvilke utfordringer står man overfor i organiseringen av arbeidet?
- Hva står på ønskelista over nye tiltak?

Arbeidsgivere i utelivsbransjen har et relativt omfattende regelverk å forholde seg til. Utestedene er selskaper og dermed omfattet av selskapslovgivningen (f.eks. krav til egenkapital og forsvarlig drift etc.) og skattelovgivning (rapportering og innbetaling). Videre er de arbeidsgivere som er omfattet av arbeidsmiljøloven og forskrifter om internkontroll på ulike områder. Salg av mat (eller altså serveringsvirksomhet) krever serveringsbevilling og at krav knyttet til matsikkerhet må følges, og for det fjerde krever salg av alkohol skjenkebevilling. I tillegg kan det kreves ordensvakter dersom politiet finner det nødvendig (jf. vaktloven).

Det er altså en rekke tilsynsmyndigheter inne i bildet. *Kommunene* er ansvarlige for serveringsbevilling, skjenkebevilling og kontroll, samt at den kommunale kemner er ansvarlig for skatteinnkreving. På den *statlige siden* finner vi en rekke ulike etater, blant

⁵⁹ I kapittel 1 gir vi en oversikt over våre informanter. Antall informanter er for lavt til at vi har merket sitatene med eksempelvis 'ansatt i Skatteetaten' eller 'representant for kommunen'. Sitatene står derfor uten avsender, men alle er hentet fra våre intervjuer i de ulike tilsyns- og bevillingsmyndigheter.

⁶⁰ Dette er eksempler på samordningstiltak som er satt i verk. Se eks. http://www.samarbeidmotsvart-ekonomi.no/Portals/1/PDF/Rapport_fra_SMS%C3%98_Oslo_og_Akrshs_Rest_&_uteliv.pdf, <http://www.salutt.oslo.kommune.no/> eller

annet Arbeidstilsynet, Skatteetaten, tolletaten og Mattilsynet. I tillegg har politiet en sentral rolle både når det gjelder ro-og-orden-problematikk og når tilsynene ønsker å gå til anmeldelse. NAV og UDI vil også være aktuelle, svart arbeid kan inkludere både trygdemisbruk og bruk av arbeidskraft uten lovlig opphold og/eller arbeidstillatelse. I intervjurunden har vi konsentrert oss om «skjenkekontoret»⁶¹, kemner, Arbeidstilsynet – inklusiv regionale verneombud, Mattilsynet, Skatteetaten og politiet.

Oppmerksomheten i denne rapporten er først og fremst rettet mot ansattes arbeidsforhold og arbeidsbetingelser. Derfor er arbeidet til Arbeidstilsynet og de regionale verneombudene (RVO) gitt ekstra oppmerksomhet. På intervjutidspunktet hadde de regionale verneombudene kun vært ansatt i noen måneder, og hadde derfor et begrenset erfaringsgrunnlag å trekke veksler på. Samtidig har de vi har intervjuet, solid bransjekunnskap fra tidligere. Som vi kommer tilbake til seinere i kapittelet, har Arbeidstilsynet hatt flere kampanjer innenfor «overnatting og servering», og de har utpekt utelivsbransjen som satsingsområde i 2015.

8.1 Situasjonen i bransjen sett fra tilsynsmyndighetenes side

Jevnlig rapporteres det i media at kontroller fra ulike tilsynsmyndigheter har avdekket ulovligheter knyttet til svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet, bruk av arbeidskraft uten oppholdstillatelse, en rekke forskjellige brudd på arbeidsmiljøloven eller ulike brudd på skjenkebestemmelsene. Vi har vært opptatt av å undersøke om dette bildet av bransjen finner gjenklang hos våre informanter.

Om vi holder på å miste kontrollen? Ja, jeg tror egentlig det. Det skal i hvert fall ikke mange flere steder til for at man kan miste kontroll. Nå er det jo sånn at skurkene alltid ligger et hakk foran, så den følelsen av å miste kontroll kan man jo gå med uansett. (Kontroll, Oslo)

Det er en tre- eller firedelt bransje. Vi har de seriøse som driver bra, på ordentlig måte, så har du mellomsjiktet hvor det er litt opp og ned og så har du de som driver veldig useriøst, som ikke har noen interesse i å drive seriøst. Du kan også sette i bås de som ikke har kompetansen til å drive, det sliter vi mye med, de mangler grunnkompetanse på feltet. [...] Jeg vil kanskje si, det er vel i hvert fall en 25 til

⁶¹ Kommunene organiserer seg på ulike måter og ulike betegnelser blir brukt. Skjenkekontoret er derfor en fellesbetegnelse på den delen av kommuneforvaltningen som er ansvarlig for kommunenes ansvar i henhold til alkoholloven.

30 prosent som er seriøse. Hvor mange som er direkte useriøse har vi ikke tall på. (Kontroll, Oslo)

Som vi omtalte i kapittel 5, kobler arbeidsgivere i bransjen omfanget av useriøsitet til geografi, i den forstand at det betraktes som et større problem i de store byene. Arbeidsgivere på mindre steder mener Oslo er særlig utsatt. Arbeidsgivere i Oslo er noe mindre kategoriske, de tror også at byer som Bergen og Trondheim har utfordringer knyttet til arbeidsgivere som bryter lover og regler. Også tilsynsmyndighetene mener at useriøsitet er et fenomen som strekker seg lenger enn til Oslo:

Det er feil å beskrive det som et storbyfenomen, sånn er det ikke, men det er enklere og mer penger i de store byene. Større sirkulasjon, men det er jo overalt, vi ser jo at det er alle steder, men har ikke tall. (Kontroll, Oslo)

«Det er nok en del svart arbeid og omsetning. Stort sett er det lokale som driver stedene, de driver med skattesnyting og konkurser. Kanskje vi er naive – med det er ikke iblandet så mye kriminalitet som i Oslo. Folk i bransjen er redd for at oslo-folk skal komme inn når steder selges - da kommer det mer annen kriminalitet. (Kontroll, Midt-Norge)

Noen problemer er sammenfallende mellom Oslo og de andre storbyene, men situasjonen i hovedstaden framstilles som mer kompleks når det gjelder utfordringer. Den er også mer uoversiktlig grunnet størrelse. På de mindre stedene framhever informantene at forholdene er mer oversiktlige, og at aktørene har en mer lokal forankring – folk kjenner hverandre.⁶² Disse forskjellene er også arbeidsgiverne opptatt av (se kapittel 5).

Når vi ber informanter fra tilsynsmyndighetene tegne et bilde av bransjen, får vi en beskrivelse som stemmer godt overens med den tredelte inndelingen av bransjen som vi presenterte i kapittel 1, der vi i) har de seriøse, ii) dem som befinner seg i gråsonene, og iii) dem som kan plasseres i den useriøse gruppen. Flere av informantene synes det er vanskelig å gi anslag på hvor mange som befinner seg i de ulike gruppene, men det er en omforent oppfatning om at flertallet av virksomhetene 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 opptatt av de seriøse virksomhetene, og slik sett kan få et skjevt bilde av bransjen.

Når det gjelder eksempler på useriøsitet er mangfoldet stort. Flere informanter 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.

I Skatteetaten ser de den svarte omsetningen som hovedproblemet. Og som illustrert i rammen (neste side), er metodene mange. Det handler likevel i størst grad om manipulering av kassaapparatet. For det første kan man rett og slett unnlate å slå inn

⁶² Vi minner om at vi altså har intervjuet enten i Oslo eller i en av de andre storbyene.

Vi må jobbe langs flere dimensjoner. Vi må spørre: Hvem er det som leier ut til de useriøse? Da begynner vi å snakke om mange «pene» mennesker. Hvem er det som leverer varene? Det er også manipulering på målene, på kassaapparatet. Hvis vi skal få bukt med dette, må vi undersøke hvor mange som er inne, hvor mye har de solgt og for hvor mye penger. Dersom du har 300 salg hver eneste dag som du manipulerer med, da kan du underslå en del penger på en måned. Noen utesteder utstyret drinkene med sugerør med ulik farge. Så når de selger manipulerede drinker, for eksempel drinker som ikke er slått inn, så utstyret de drinken med et gult sugerør. Så telles de gule sugerørene opp i etterkant og så tar man det beløpet ut av kassa, for det er jo ikke registrert. Det er ikke uvanlig. Du selger 50 drinker med gult sugerør, og tempoet er høyt, og som kunde reagerer du ikke på at dette ikke blir slått inn. Det vi gjør er at vi sender en kontrollør som bestiller ti drinker. Ser at det enten ikke slås inn, eller at det er manipulert. Da kan man knytte det til et bestemt tidspunkt. Det er så store beløp. Det kan være to former for svinn, at arbeidstakere stjeler av arbeidsgiver. Eller at arbeidsgiver er med på dette. Hvis det er manipulering av kassa, er det arbeidsgiver som er ansvarlig. Det går også an at du slår inn øl men at det kommer ut som juice, det finnes slike programmer. Det at en virksomhet ikke har kortmaskin vil jeg si er en klar indikator, men man kan også ha en terminal som går til Cayman Islands. Det er utbredt juks. (Politiet)

deler av salget, eller man kan slå inn og manipulere i etterkant. De systemene som er i bruk i dag, muliggjør å overstyre det som er slått inn, og som kundene har fått kvittering på. Man kan endre varelinjer, eller man kan endre pris. Som vi kommer tilbake til avslutningsvis i kapittelet, er det et forslag om nye kassasystemer ute på høring, som vil gjøre denne type manipulasjon vanskeligere. De som selv har stått i barer, forteller at «klipping» er en kjent måte å jukse på. Klipping betyr at du skjenker litt mindre brennevin, vin eller øl ved hvert salg. Dette kan i ett øyeblikk tas ut i svart fortjeneste. På våre spørsmål knyttet til hvorfor utelivsbransjen er en problembransje er det særlig én ting som trekkes fram:

Jeg tror at de bransjene hvor det er kort avstand mellom kontantstrømmen og eier – om det er bilpleie eller restaurant – gjør at bransjen blir mer utsatt for økonomiske misligheter enn andre bransjer – i hvert fall er det det Skatteetaten sier og jeg ser ingen grunn til at dette skulle være galt. (Kontroll, Oslo)

Dette inntrykket deles også av Kripos, som blant annet framhever utelivsbransjen som eksempel på en bransje der organiserte kriminelle miljøer stadig får større innpass, og der de utøver en reell konkurranse mot den legale delen av markedet, samtidig som de opptrer truende mot tilsynsmyndigheter. Nå advarer Kripos mot utviklingen.⁶³ Hvitvasking er en del av det Kripos mener preger deler av bransjen. Kontrollører i Oslo påpeker også at «ikke alle i utelivsbransjen er der fordi de har et genuint ønske

⁶³ <http://www.dagbladet.no/2013/12/22/nyheter/kripos/innenriks/kriminalitet/politiet/30964543/>

om å servere god mat og drikke.» Aktørene er relativt samstemt i sin vurdering; det er store utfordringer i bransjen, selv om representantene fra de ulike tilsynsmyndighetene naturlig nok har best kunnskap om lovbrudd innenfor eget område. Som omtalt i kapittel 1, er neppe et enkelt brudd tilstrekkelig til å klassifisere en virksomhet som useriøs. Det er gjerne når flere forhold opptrer sammen at en arbeidsgiver gjør seg fortjent til en slik betegnelse. Men når eksempelvis Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn, er det ikke uvanlig at de finner brudd på en hel rekke bestemmelser, noe sitatene under viser. Brudd på arbeidstidsbestemmelsene er alvorlige, men langt fra de groveste:

Utover alt for lang arbeidstid er det vanlig å ikke få overtid – man får ordinær lønn selv om man jobber 14 timer. Andre klassiske brudd er mangelfulle avtaler. Og de useriøse har gjerne ikke arbeidsavtaler i det hele tatt. (Kontroll, Oslo)

Mange restauranter betaler en del av lønna under bordet. Det står på papiret at de tjener 120 kroner timen, men så får de egentlig bare 60 kroner under bordet. Arbeidstakerne gjør dette fordi de ikke får andre jobber, og de tør ikke si fra. (Kontroll, Midt-Norge)

Jeg visste at det var litt ille, men vi kommer til steder der alt mangler. Der kunnskapen er så dårlig. Blir overrasket over hvor dårlig det er. Blir overraska over hvor ille det er for ansatte. Jeg er overraska over at folk jobber der. Det kan være norske og utenlandske. Det overrasker meg at du har norske ansatte som forstår lover og regler men som blir. (Kontroll, Nord-Norge)

8.2 Gjennomføring og samarbeid

De ulike tilsynene som fører kontroll med utelivsbransjen har ansvar for ulike lovområder. Vi går i liten grad inn i de enkelte regelområdene, som det finnes lett tilgjengelige oversikter over på nettet.⁶⁴ Vi har tatt utgangspunkt i aktørenes egne forklaringer og er opptatt av å få fram deres vurderinger av virksomheten, samt hvilke utfordringer de ser og eventuelle løsninger på disse. Som vi omtalte i kapittel 5, er arbeidsgivere opptatt av at tilsyns- og kontrollvirksomhet må være rettferdig, og de er særlig positivt innstilt til tilsyn der veiledning og samarbeid vektlegges.

Hvordan kontrollvirksomheten fungerer og kvaliteten på samarbeidet mellom de ulike etatene har vært viktige spørsmål i våre intervjuer. Kontrollen er i prinsippet to-delt: i) kontrollen som finner sted ved etablering av utestedet, det vil si arbeidet knyttet

⁶⁴ En god oversikt finnes på: <http://www.regelhjelp.no/no/Finn-HMS-krav-til-din-bransje/Hotell-og-restaurantvirksomhet/>

til serveringsbevilling og skjenkebevilling og ii) den løpende kontrollen av stedets drift og økonomi. Vi skal først se nærmere på den første formen for kontroll.

Bevilling

Skjenkekontrollen er et nøkkelpunkt fordi mange av stedene ikke har livets rett dersom bevillingen forsvinner.

Serveringsbevilling er hjemlet i serveringsloven og utstedes av kommunen. Kravene for å få slik bevilling er blant annet at stedet har en daglig leder, og at vedkommende har gjennomført en etablererprøve. I tillegg kommer et svært sentralt punkt, nemlig at:

«Bevillingshaver, daglig leder og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten, må ha utvist uklanderlig vandel i forhold til straffelovgivningen, skatte- og avgiftslovgivningen, regnskapslovgivningen, lov om forbud mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion mv. Personer som nevnt i første punktum må heller ikke ha begått lovbrudd i forhold til annen lovgivning på en måte som vil være uforenlig med drift av serveringssted.» (Serveringsloven § 6 Krav til vandel).

Videre defineres personer med vesentlig innflytelse i § 7:

«I vurderingen av om en person har vesentlig innflytelse på virksomheten, regnes vedkommende eierandeler eller stemmer sammen med eierandeler eller stemmer som tilhører følgende personer: 1) ektefelle eller person som vedkommende bor sammen med i ekteskapslignende forhold, 2) slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje samt søsken, 3) ektefelle til person som nevnt i nr. 2 eller person som bor i ekteskapslignende forhold sammen med person som nevnt i nr. 2.»

Litt forenklet betyr dette at en persons eierandeler eller aksjer regnes sammen med den andelen en av personene nevnt i sitatet over har. En person med en mindre eierandel, men hvis søster eier en betydelig andel, vil altså komme inn under definisjonen «vesentlig innflytelse». Dette vil ha betydning for vurdering av vandel. Det å forplikte søker til å oppgi navnet på personer med «vesentlig innflytelse på driften» er tenkt som ett av flere tiltak for å «tette noe av hullene med hensyn til stråmenn» (kontroll, Oslo).

Den som søker om å bli godkjent som daglig leder / styrer eller stedfortreder ved steder med salgs-/skjenkebevilling, må også ha bestått kunnskapsprøven for å dokumentere nødvendig kunnskap om alkohollovgivningen. Kravet om skjenkebevilling finnes i alkoholloven, sammen med kravet om at kommunen skal utarbeide en egen alkoholpolitisk plan. Skjenkebevilling gis for inntil fire år av gangen.⁶⁵

⁶⁵ Fireårsperioden er satt, som våre informanter sa, for at politikerne skal kunne sette sitt stempel på skjenkepolitikken. Ingen får derfor bevilling som strekker seg over mer enn en valgperiode.

Både når det gjelder serveringsbevilling og skjenkebevilling, skal det gis beskjed dersom eier- eller ansvarsforholdene endrer seg. Her har vi hentet formuleringene fra Oslo kommune:

«Når det skjer endringer i eierskap eller eierstruktur i et selskap som har salgs- eller skjenkebevilling for alkohol, skal Næringssetaten ha skriftlig beskjed. Du må søke om ny bevilling innen 30 dager fra overdragelsen for å kunne fortsette å selge eller skjenke alkohol.»⁶⁶

Både ved første søknad og ved endringer av «eier» av skjenkebevillingen vil skjenkekontoret gjennomføre en vandelsundersøkelse. I alkoholloven finner vi en tilsvarende formulering som i serveringsloven:

«Bevillingshaver og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten, må ha utvist uklanderligandel i forhold til alkohollovgivningen og bestemmelser i annen lovgivning som har sammenheng med alkohollovens formål, samt skatte- og avgifts- og regnskapslovgivningen.» (Alkoholoven § 1.7 Krav tilandel).

En typisk prosess beskrives slik av en av våre informanter:

På søknadspunktet har vi et utstrakt samarbeid med en rekke etater. Søknaden, som er knyttet til adressen og altså ikke bare person, behandles i etaten. Det må være en ansvarlig og en stedfortreder og de må ha godandel. Også personer med vesentlig innflytelse på virksomheten må ha god nokandel. Kemner, politi, skatt og bydelen får saken på høring. Det er en møysommelig jobb som kan være vanskelig. Om det er manglende dokumentasjon begynner man å ligge dårlig an. Om alt er i orden får man skjenkebevilling. (Kontroll, Oslo)

Hvorledes vandelsvurderingen foregår, og hvilke forhold som trekkes inn, er viktig. I Oslo politidistrikt har de en egen gruppe som gir høringsuttalelser om de som søker bevilling. Forut for høringsuttalelsen sjekkes politiets registre etter anmerkninger som loven sier skal telle i avgjørelsen om skikkethet:

Vi sjekker fødselsnummer opp mot politiregisteret. Det hender også vi tar kontakt med den lokale politistasjonen for å høre om de har noen anmerkninger å komme med. De kan undersøke om de har vært borte i søkeren tidligere. Om det ligger en tidligere skjenkehistorie der. (Kontroll, Oslo)

Arbeidstilsynet er så vidt vi forstår ikke en naturlig høringsinstans i skjenkesaker og arbeidsmiljøloven er heller ikke nevnt verken i serverings- eller alkoholloven.

⁶⁶ http://www.naringssetaten.oslo.kommune.no/serverings_salgs_og_skjenkebevillinger/ Lesedato 20/11/13

Aktørene gir uttrykk for to ulike problemområder ved bevillingssystemet: i) bevil-lingen gis bare for inntil fire år av gangen – lengre periode hadde gitt muligheten for grundigere sjekk ved tildeling – og ii) det er mye arbeid ved skifte i eier- eller ansvar-soner, det siste illustreres godt ved dette sitatet:

Alle endringer i ledelse, eierstruktur eller sentrale personer skal rapporteres. Problemet er at de sentrale driftspersonene ikke alltid er sentrale. Vi fatter mistanke når det er folk i 50 årene som ikke betaler skatt. Eller når vi inndrar fordi en driver ikke er skikket lenger, og så kommer det en søker med samme konsept og det er den 18 år gamle datteren. Nå kan det jo selvfølgelig hende at den 18 år gamle datteren er svært driftig, men vi fatter mistanke. Det kan være vanskelig å bevise at det er den uten vandel som står bak. (Kontroll, Oslo)

Eierskifter er et tema som opptar samtlige av våre informanter, og som vi kommer tilbake til lenger ned. Først skal vi imidlertid se nærmere på organisering av kontrollene.

Organisering av kontroll

Kontrollen er i hovedtrekk todelt: a) ordinære tilsynskontroller foretatt av det enkelte tilsyn eller b) de som organiseres som felleskontroll, med to eller flere tilsyn/kontroll-instanser i samarbeid. Hvilke instanser som inngår i en kontroll, avhenger både av hvem (altså hvilket utested) som skal kontrolleres, og hvilke brudd man har mistanke om.

Kontrollen har flere ledd: i) valg av steder, ii) samordning med eventuelle andre etater, iii) rapportskrivning og oppfølging og iv) eventuelle tiltak. I alkoholloven er det fastsatt at alle steder med skjenkebevilling skal kontrolleres minst én gang i året og at det totale antall kontroller skal være tre ganger antall bevillinger. Som vi omtalte i kapittel 5, forteller majoriteten av arbeidsgiverne vi har intervjuet, at det blir kontrollert fra to ganger i året til en gang i måneden. Enkelte virksomheter har også løpende kontakt med kommunen gjennom utelivsprosjekter og blir kontrollert hver helg. Generelt er det også slik at steder med høy risikoprofil kontrolleres oftere enn en gang i året:

Vi ser på eierens tidligere historikk, har han tidligere drevet et skjenkested, er det negativ historikk? Også adressen. Et sted med stor andel omsetningen i alkohol, sen åpningstid og lav aldersgrense får flere kontroller. Brudd genererer et vist antall kontroller fremover. Et sted kan godt komme opp i en 15-20 kontroller i løpet av ett år. De fleste får en kontroll. (Kontroll, Oslo)

Helsedirektoratet har utgitt en veileder i kontrollarbeidet.⁶⁷ Alle steder som serverer alkohol, skal ha et velfungerende internkontrollsystem (jf. forskrift til alkoholloven).

⁶⁷ <http://helsedirektoratet.no/publikasjoner/veileder-i-salgs-og-skjenkekontroll/Sider/default.aspx>. Lesedato 21/11/13

Det skal finnes en kjent og oppdatert internkontroll-perm på alle steder. Videre slår veilederen fast at (side 23):

«Kommunene har ansvar for å utforme en lokalt tilpasset alkoholpolitikk der kontroll og sanksjoner står sentralt. Kommunen kan organisere og gjennomføre kontrollene ved bruk av ansatte i kommunen, engasjerte kontrollører eller privat vaktsselskap engasjert av kommunen».

Veilederen (ibid.) viser til en rapport fra SIRUS som sier at over 75 prosent av kommunene engasjerte et privat selskap til å utføre salgs- og skjenkekontrollen, og videre at 117 kommuner samarbeider med andre kommuner om kontrollene, enten ved å engasjere et felles vaktsselskap, eller ved å ha egne ansatte i et felles kontrollørkorps. I våre intervjuer har vi møtt på alle tre variantene. I Oslo har man eksempelvis politistudenter i sitt kontrollørkorps, mens man i Tromsø har satt oppdraget ut på anbud til et vaktsselskap. Enkelte arbeidsgivere viser til at de mener dette fungerte bedre tidligere, da politiet selv utførte kontrollene (se kapittel 5).

De andre tilsynene har ikke slike faste rammer omkring antall kontroller, men kontrollerer etter behov og ressurser. Disse etatene bruker, etter hva vi har fått høre, bare sine egne folk, men eksempelvis Kemneren i Bergen selger kontrolltjenester til de omliggende kommunene.

Tips fra publikum spiller en mindre rolle, forteller våre intervjuobjekter, det er primært egen informasjon eller informasjon fra de andre kontrolletatene som har betydning. Men det kan også være tips fra ansatte og arbeidsgivere. Intervjuer med arbeidsgivere viser at enkelte der velger å kontakte tilsynsmyndigheten dersom de vet at det foregår grove brudd på lover og regler. Undersøkelser i renholdsbransjen viser at dette kan være en god strategi for å begrense driften til de useriøse (Trygstad et al. 2011).

I de ulike etatene får vi nokså likelydende beskrivelser av hvordan man kommer fram til hvilke steder som skal kontrolleres, her illustrert med et eksempel:

Det kan være andre etater som «selger inn» objekter. Det kan for eksempel være Skatt øst som har fulgt med på en bedrift over lengre tid. Det kan også være Arbeids-tilsynet. Tidvis kommer det også tips fra andre virksomheter i bransjen eller ansatte, men da må vi «vaske» disse opplysningene med det vi sitter på selv, for det kan være snakk om hevnmotiver. (Kontroll, Oslo)

Samordning

I løpet av de fire siste årene har vi hatt rundt 300 tverretatlige kontroller årlig. Vi har stengt 48 steder årlig – de har drevet ulovlig. Det har dreid seg om svart arbeid, salg av smuglervarer, grove brudd på hygiene (kakerlakker, mus og rotter), kjøtt som man ikke vet hvor kommer fra. Det er alt. (Kontroll, Oslo)

Alle vi har snakket med er svært opptatt av at etatene må samordne og samarbeide om kontrollvirksomheten. Dette framheves som en forutsetning for å komme de useriøse virksomhetene og driverne til livs. Det å bli «pest» på og det å føle seg overvåket er ifølge en av informantene en vesentlig årsak til at det fra hans ståsted er tegn til optimisme.

Tverretatlig samarbeid i den utstrekning vi nå ser konturene av, i blant annet Oslo, er av relativt ny dato. I dag er det slik at det ikke lenger åpnes et utested i Oslo sentrum, Majorstua eller Grønland uten at sentrale aktører i politiet vet dette. Men som en informant i politiet sier: «Det interessante er hva gjør de i Drammen, Bergen og Lillestrøm! De har useriøse, de også.» I deler av Oslo har det tidligere omtalte prosjektet Salutt, som ble igangsatt i 2011, hatt utstrakt kontroll av og veiledningsvirksomhet for 40 utesteder. Modellen er hentet fra Sverige, og målet er å ha en «[...]» proaktiv tilnærming mot et utvalgt antall utesteder, redusere og forebygge overskjenking, skjenking til mindreårige, vold og ordensforstyrrelser i Oslo.»⁶⁸ Tilsvarende prosjekter planlegges også igangsatt i andre norske byer. Våre informanter mener at den samlede aktiviteten gir resultater:

Våre kontrollører deltar i Salutt og når vi har ulike samarbeidskontroller med de andre. Vi har inngått forpliktende samarbeid med andre offentlige kontrollinstanser som kemner, politi, mat, skatt, Arbeidstilsynet og brannvesenet. Avhengig av hvilket samarbeid vi snakker om så møtes partene regelmessig – formålet er felleskontroller og å identifisere problemsteder. Skal vi ta en felleskontroll, kan du sjekke ut det og det? (Kontroll, Oslo)

Andre av intervjuobjektene fra Oslo legger også vekt på at kommunen har vært aktiv i å stille krav om samarbeid mellom etatene. Politiet spiller en nøkkelrolle i dette samarbeidet. De er aktive i det såkalte «tirsdagsmøtet» eller også kalt «tirsdagsklubben».

Vi har møter, treffes tirsdager, sender hverandre ting, lister – før vi går løs på et objekt har vi sjekket at ikke xx (annen tilsynsmyndighet) har noe der eller har hatt det nylig, vi skal ikke tråkke i hverandres bed, ikke bra for oss og ikke bra for bransjen. (Kontroll, Oslo)

I andre deler av landet er tverretatlige felleskontroller mindre vanlige, og i den grad de gjennomføres, er det varierende hvor mange av tilsynene som er representert.

Felleskontroller er et av kriteriene i veilederen fra Helsedirektoratet⁶⁹, vi har ikke hatt noe system til nå, men er i ferd med å bygge opp dette, det går veldig fint,

⁶⁸ Hentet fra presentasjonen «Sammen lager vi utelivet tryggere».

⁶⁹ Respondenten henviser til denne: «For å styrke kvaliteten på kontrollene anbefaler Helsedirektoratet at kommunene i større grad samarbeider med lokalt politi. Samarbeidet kan kunne bestå i å utveksle informasjon, gjennomføre felles planlagte, målrettede aksjoner/kontroller mv.» <http://www.helsedirek->

meldeplikten brukes mer. Ikke vært felleskontroller til nå, men det skal det bli, selv om jeg er litt usikker på når. Men vi har et godt samarbeid. (Kontroll, Nord-Norge)

Også i andre store byer er det eksempler på at Arbeidstilsynet, politiet, Mattilsynet og Skatteetaten gjennomfører samordnede aksjoner, men toppen en til to ganger i året. Begrunnelsen er ikke mangel på problemer, men det legges blant annet vekt på at dette er ressurskrevende og fordrer god planlegging. Det er ingen tvil om at felleskontroller er et satsingsområde. I Oslo synes politiet å spille en nøkkelrolle, samtidig som Oslo kommune har gitt sine etater beskjed om at kontrollen skal økes og samordnes. Et viktig tema når det gjelder samarbeid, er meldeplikten.

Meldeplikt

Det å miste bevillingen er i de fleste tilfeller svært alvorlig for lønnsomheten til stedet. Dersom bevillingshaver ikke (lenger) har god vandel, vil dette kunne få alvorlige konsekvenser. Vi har derfor vært opptatt av hvorvidt det sendes meldinger til skjenkekontoret dersom de andre tilsynsetatene oppdager uregelmessigheter. Etatene har meldeplikt til hverandre i enkelte tilfeller:

Skjenkekontoret spør i søknader om skjenkebrev og endringer av personkrets, dette er opplysningsplikten. Så har vi meldeplikt på forhold vi oppdager i vårt arbeid, forskjellige former – alt fra informasjon fra operativt løpende møte hos politiet [tirsdagsklubben] til meldinger etter bestemmelser i alkohol eller serveringsloven, rapporterer på standardisert format. Det kan være at vi oversender vår rapport eller at det er en oppstilling over manglende terminer eller store restanser. Informasjonen finner veien. (Kontroll, Oslo)

Skatt, kemner og politi har etter alkoholloven en selvstendig rapporteringsplikt til bevillingsmyndigheten dersom de avdekker forhold som kan være av betydning for bevillingen. Hvis Skatteetaten har hatt kontroll og funnet manglende kassainnslag, er de pliktige til å rapportere til skjenkekontor, som så kan reagere med å inndra skjenkebevilling hvis de finner at forholdene er graverende nok.⁷⁰ Her er inntrykket vårt at det kommer mange meldinger, men at det i mindre grad er et systematisk oppsett eller klare kriterier for hvordan dette skal foregå. Hvilke etater som inkluderes i kontrollen av det enkelte sted, avhenger av hvilke brudd eller kritikkområder det er snakk om, og dette er opp til den enkeltes skjønn. Det er eksempelvis ingen meldeplikt knyttet til at Arbeidstilsynet skal informeres om observerte potensielle brudd på arbeidsmiljøloven.

[torstatet.no/publikasjoner/veileder-i-salgs-og-skjenkekontroll/Publikasjoner/IS-2038%20Veilder%20i%20salgs-%20og%20skjenkekontroll%20-%20Webversjon.pdf](https://www.torstatet.no/publikasjoner/veileder-i-salgs-og-skjenkekontroll/Publikasjoner/IS-2038%20Veilder%20i%20salgs-%20og%20skjenkekontroll%20-%20Webversjon.pdf)

⁷⁰ Her er det noe forskjellig praksis ifølge våre informanter. Noen steder blir alle inndragninger behandlet i politisk organ, mens andre steder kan administrasjonen gjøre dette gjennom delegasjon.

Men Arbeidstilsynet har meldeplikt til næringsstaten dersom de observerer brudd på serveringsloven.

Mer om Arbeidstilsynet og regionale verneombud

Arbeidstilsynets kontrollområde står i en særstilling fordi det dekker et område hvor de ansatte har rett til å velge sine egne deltakere i systemet, det vil si verneombud og representanter til arbeidsmiljøutvalg. Som vi så i kapittel 6, er det også i den seriøse delen av bransjen et klart forbedringspotensiale når det gjelder det systematiske HMS-arbeidet i bransjen. Dette inntrykket bekreftes av Arbeidstilsynet:

Noen verneombud er tøffe, men andre tør ikke. Det er mange som ikke har verneombud, og mange arbeidsgivere vet ikke hvilken rolle de skal ha. [...] Det er altfor lett å starte en utelivsbedrift i Norge. Det er mange som ikke vet hva de går til. Daglig leder begynner gjerne å spørre om hva Arbeidstilsynet er. De vet ikke hva HMS-kurs er for noe, og bedriftshelsetjeneste har de aldri hørt om. (Kontroll, Midt-Norge)

I Oslo har Arbeidstilsynet sammen med andre etater jevnlig aksjoner mot utesteder. Gjennom «Full pott», som politiet organiserer, gjennomføres det ukentlige aksjoner mot steder som antas å være blant de mest useriøse. Det er ikke uvanlig at folk rømmer ut av vinduet når aksjonene gjennomføres. Det er imidlertid stor forskjell på arbeidet til de regionale verneombudene og til inspektører fra Arbeidstilsynet.

Regionale verneombud

I mai 2011 ble det fastsatt en forskrift om å etablere regionale verneombud (RVO) i renhold og hotell og restaurant.⁷¹ Ordningen med regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold trådte i kraft høsten 2012. De regionale verneombudene er, til forskjell fra samme type jobb i bygg og anlegg, ansatt i Arbeidstilsynet. Ansettelsesprosessen av de tolv regionale verneombudene var ferdig i løpet av våren 2013.

Ombudene skal oppsøke bedrifter innenfor hotell, restaurant og renhold i hele landet, og de vil arbeide uavhengig av Arbeidstilsynets øvrige virksomhet.⁷² Arbeidstilsynet har ikke instruksjonsmyndighet overfor de regionale verneombudene når det gjelder utførelsen av vervet som regionalt verneombud.

De regionale verneombudene skal oppsøke arbeidsplasser innen hotell, restaurant og renhold og spesielt virke på arbeidsplasser som ikke har valgt egne verneombud el-

⁷¹ Den opprinnelige forskriften kom i november 2010, men arbeidsgiversiden motsatte seg en ordning der de regionale verneombudene er ansatt i fagforbundene, slik ordningen er i bygg og anlegg. Forskrift om endringer i forskrift 16. november 2010 nr. 1452 om regionale verneombud for visse bransjer.

⁷² Ordningen finansieres ved at bedriftene må betale 0,065 prosent av samlede lønnskostnader til et fond som administreres av et fondsstyre. Det er partene i bransjen ved LO og NHO og myndighetene som styrer ordningen med regionale verneombud. <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=234739>

ler ikke har opprettet arbeidsmiljøutvalg (AMU). På disse arbeidsplassene trer de inn i verneombudets sted. De har samme rettigheter og plikter som et valgt verneombud inntil verneombud er valgt eller arbeidsmiljøutvalg er opprettet.⁷³ Oppgavene, slik de beskrives av RVO-ordningen, er:⁷⁴

- kontrollere arbeidsmiljøet, beskytte og ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøspørsmål
- varsle arbeidstakere og arbeidsgivere om uheldige forhold på arbeidsplassen
- gi råd til arbeidsgivere ved gjennomføring av tiltak
- stanse arbeidet ved umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse

Da vi gjennomførte datainnsamlingen var de regionale verneombudene i hotell og restaurant ferske i sin nye rolle. Våre informanter hadde, som omtalt innledningsvis, imidlertid solid kjennskap til bransjen i kraft av tidligere ansettelsesforhold. Høsten 2013 jobbet de blant annet med å skaffe seg oversikt over situasjonen innenfor «sine» sområder, og det å etablere kontakt med både arbeidsgivere og ansatte i bransjen. Her forteller et av de regionale verneombudene:

Vi har fått beskjed om å konsentrere oss om små og mellomstore bedrifter. Har ikke vært på barer og puber ennå, det går på sikkerhet. Vi kontakter politiet før vi går ut. Vi kan ikke kreve noen opplysninger, vi kan bare levere kort og brosjyrer. Vi kan legge frister, og dersom fristene ikke oppfylles, kan vi tipse Arbeidstilsynet og be de gjennomføre et tilsyn. (Kontroll, Midt-Norge)

De regionale verneombudene påpeker at de stort sett har blitt godt mottatt når de har gjennomført besøk. Og selv om de ikke kan kreve å få tilgang på informasjon på samme måte som inspektører ved ordinære tilsyn kan, danner de seg raskt inntrykk av de stedene de besøker. Dette er informasjon de også kan bringe videre, dersom de synes det er behov for det.

Rapportering, oppfølging og vedtak

Tilsynsetatene har ulike virkemidler når ulovligheter eller kritikkverdige forhold avdekkes. Vi gir her ikke en fullstendig oversikt, men har vært opptatt av hvorvidt aktørene selv vurderer virkemidlene som effektive. Med bred pensel kan vi dele virkemidlene i fire ulike typer: i) politiet stenger umiddelbar fordi de observerer åpenbare lovbrudd⁷⁵

⁷³ <http://hrr.rvofond.no/>

⁷⁴ Dette bygger på Trygstad et al. 2012, s. 91.

⁷⁵ <http://www.osloby.no/nyheter/krim/Mindrearige-motte-beruset---politiet-stengte-utested-7378773.html#.Us6Q8T-A3bg>

eller stenging fordi det er fare for liv og helse (Arbeidstilsynet, Mattilsynet). Etter alkoholloven § 1-8a, annet ledd, kan politiet stenge et salgs- eller skjenkested for inntil to dager, når dette er nødvendig for å hindre forstyrrelse av offentlig ro og orden, ivareta enkeltpersoners eller allmennhetens sikkerhet eller for å avverge eller stanse lovbrudd. Også brannvesenet kan stenge utesteder umiddelbart, dersom de eksempelvis finner låste rømmingsveier⁷⁶, ii) pålegg som viser til forhold som må rettes opp (eksempelvis knyttet til forbedringer av fysiske omgivelser (Arbeidstilsynet), manglende regnskapsføring (skatt) osv.), iii) forhold av en slik art at etaten går til politianmeldelse og iv) brudd hvor etaten selv har rett til å pålegge overtredelsesgebyr.⁷⁷

Videre finnes det egne virkemidler knyttet til alkohollovgivningen (herunder blant annet inndragning av skjenkebevilling). Vårt inntrykk er at de fleste er fornøyd med sanksjonsmulighetene – men det er flere som påpeker at det tar tid å anmelde og kjøre en sak gjennom rettssystemet. Kompliserte saker er svært arbeids- og tidskrevende. Flere er også opptatt av hvordan man kan klare å kontrollere og sanksjonere eierskifter og konkurser, det kommer vi tilbake til avslutningsvis i kapittelet.

Arbeidstilsynet og reaksjoner

Som omtalt tidligere, Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet er risikobasert. Bransjer og virksomheter som vurderes å ha størst risiko for arbeidsmiljøutfordringer, prioriteres. I tillegg vil aktiviteten kjennetegnes av kampanjer rettet mot bestemte typer bransjer eller arbeidsmiljøutfordringer. Overnattings- og serveringsvirksomhet inngår i flere av Arbeidstilsynets satsinger. I det senere har tilsyn for å avdekke sosial dumping vært høyt prioritert, og utelivsbransjen har vært en av de prioriterte bransjene.⁷⁸ Høsten 2013 gjennomførte tilsynet to tilsynsaksjoner med uanmeldte tilsyn i spisesteder, nattklubber og barer. Bakgrunnen er at «Deler av utelivsbransjen er utsatt for useriøsitet og sosial dumping». På tilsynets hjemmesider kunne vi videre lese at:

«Deler av utelivsbransjen kjennetegnes av at arbeidsmiljøregelverket brytes, svart aktivitet og skatteunndragelser. Dette kan bety at arbeidstakerne er uten arbeidskontrakter, at kontraktene ikke har lovlig innhold, eller at de ikke følges. Det er også lav organisasjonsgrad, og mange jobber i virksomheter uten tariffavtale.»⁷⁹

⁷⁶ <http://www.brann-og-redningssetaten.oslo.kommune.no/article205340-716.html>

⁷⁷ Arbeidstilsynet har eksempelvis fått adgang til å gi overtredelsesgebyr, dette ble innført 1/1/14. Også Skatteetaten kan ilegge gebyr og tvangsmulkt.

⁷⁸ «Hovedtyngden av tilsyn er rettet mot byggenæringen, verfts- og næringsmiddelindustrien, renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet samt transport. Arbeidstilsynet avdekker sosial dumping og utnyttelse av utenlandske arbeidstakere i flere næringer enn tidligere, noe som viser at vår innsats er viktig.» Arbeidstilsynets årsrapport for 2011.

⁷⁹ Arbeidstilsynet, 05.09.2013.

Arbeidstilsynet skal også ha utelivsbransjen som satsingsområde i 2015, noe som understreker at dette er et område med høy prioritet. Men bransjen har også vært del av Arbeidstilsynets kampanje «Føre var», som satte søkelyset på forebygging av muskel- og skjelettplager⁸⁰, og kampanjen «Rett start for unge arbeidstakere» som rettet seg mot bransjer med mange unge arbeidstakere (2009-2012). Bransjen var også del av prosjektet «På lag» som dreide seg å operasjonalisere IA-avtalen og tilrettelegging. Disse satsingene står for en stor andel av tilsynene innen utelivsbransjen. For perioden 2013 til 2016 skal Arbeidstilsynet satse på følgende bransjer: renhold, overnatting- og servering, transport, helse- og sosial, bygg og anlegg.⁸¹

Arbeidstilsynet gjennomførte drøye 3400 tilsyn i utelivsbransjen i perioden fra 2009 til slutten av november 2013. Vi ser her kort på hva statistikken over disse forteller. Det er i perioden gjennomført knappe 700 tilsyn per år innen utelivsbransjen, og andelen tilsyn i bransjen er ganske stabil over tid. I tillegg kommer tilsynene i hotellene, som også omfatter serveringsvirksomhet. Alt i alt er det gitt en reaksjon i 70 prosent av tilsynene innen utelivsbransjen, og reaksjonsandelen er ganske stabil over tid. Overnattings- og serveringsbransjen var den av hovedbransjene som hadde høyest andel reaksjoner i 2011.

I alt er det gjennomført om lag 15 000 tilsyn i norsk arbeidsliv per år de senere årene. Andelen med reaksjon er omlag 60 prosent.

Tabell 8.1 Antall tilsyn og andel tilsyn med reaksjon. Etter bransje og i alt. Kilde: Arbeidstilsynet

	Uteliv (NACE 56.1 og 56.3)	Hoteller/overnatting (NACE 55)	Renhold (NACE 81)	Kantiner/catering	Alle tilsyn
I alt	3418	1092	1229	150	
2009	646	334	335	45	15 280
2010	721	160	203	33	14 834
2011	695	289	244	23	14 208
2012	687	160	300	27	15 168
2013 (til og med november)	669	149	147	22	
Reaksjoner i %	Uteliv	Hoteller/overnatting	Renhold	Kantiner	I alt
I alt	70	61	66	61	
2009	71	59	61	56	61
2010	62	56	76	58	62
2011	72	63	58	70	61
2012	73	59	70	48	61
2013	74	67	69	86	

⁸⁰ Det ble gjennomført 457 tilsyn innen overnatting og servering i forbindelse med denne kampanjen som løp fra 2010–2012. Se også omtalen av bransjen i «Analyse og vurdering av arbeidsmiljøtilstanden: Et kunnskapsunderlag til ny strategisk plan for Arbeidstilsynet 2013-2012», KOMPASS Tema nr. 3 – 2012.

⁸¹ Arbeidstilsynets strategiske rapport for 2013–2016. Den intensiverte aktiviteten ovenfor overnatting og servering vil ha oppstart i 2015.

Med utgangspunkt i hvilken lov- eller forskriftsparagraf som er benyttet, har vi valgt ut en del sentrale arbeidsmiljøutfordringer. For sammenlikningens skyld presenterer vi også tall for overnattingsbransjen og renholdsbransjen samt for kantiner og catering. Vi ser her kun på de virksomhetene som har fått ett eller flere pålegg. Vi minner om at utelivsbransjen har vært del av flere av Arbeidstilsynets satsinger. Dette vil påvirke hvilke typer reaksjoner som gis, ettersom hva det blir satt søkelys på, vil være annerledes i en kampanje mot muskel- og skjelettplager enn for tilsyn som skal avdekke og forebygge sosial dumping.

En knapp tredjedel av virksomhetene innen uteliv har fått pålegg som handler om vernetjenesten (verneombud eller arbeidsmiljøutvalg), og hele 40 prosent av utelivsbedriftene har fått pålegg som dreier seg om bedriftshelsetjeneste. Det er også gitt mange pålegg som berører kravene om tilrettelegging, enten med hjemmel i arbeidsmiljøloven kapittel 3 (bedriftshelsetjeneste unntatt) eller internkontrollforskriften. Av alle kontrollerte bedrifter innen utelivsbransjen i perioden 2009–2013 har knapt halvparten fått pålegg om å rette opp forhold knyttet til verneapparat, bedriftshelsetjeneste eller kravene om systematisk tilrettelegging.

Rutiner knyttet til arbeidstidsbestemmelser og arbeidsavtaler trekkes ofte fram som utfordringer i utelivsbransjen. En fjerdedel av virksomhetene som har fått pålegg, har mangler når det gjelder arbeidsavtaler, mens 16 prosent har fått pålegg med hjemmel i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel, blant annet i bestemmelsene om arbeidsplan, overtid og oversikt over arbeidstiden. Mangelfulle eller manglende arbeidsavtaler påpekes i en større andel av tilsynene innen utelivsbransjen sammenliknet med i overnattingsbransjen og renholdsbransjen. Et siste område der det ofte gis pålegg, er opplysningsplikten (aml. § 18.5). Et typisk pålegg her kan være at bedriften pålegges å framlegge arbeidsavtaler for alle ansatte, eller lister over alle ansatte på et gitt tidspunkt. En større andel av utelivsbedriftene enn overnattingsvirksomhetene har fått reaksjoner her, men andelen virksomheter som ikke har tilgjengelig de opplysninger Arbeidstilsynet krever, er høyest i renholdsbransjen.

Virksomheter som har fått pålegg, har ofte fått flere reaksjoner. Utelivsbedriftene har i gjennomsnitt fått 3,1 reaksjoner – om lag det samme som hotellene – mens renholdsbedriftene i gjennomsnitt har fått 2,5 reaksjoner.

Tabell 8.2 Pålegg etter hjemmel/tema. Prosentuert ut fra virksomheter som har fått pålegg.

	Uteliv (NACE 56.1 og 56.3)	Hoteller/overnatting (NACE 55)	Renhold (NACE 81)	Kantiner/catering (NACE 56.2)
VO/AMU (aml. Kap. 6 og forskrift)	31	31	15	40
BHT (aml. 3.3 og forskrift)	40	35	21	34
Tilrettelegging (internkontrollforskriften og aml. kap. 3)	42	52	22	58
Arbeidstid (aml. kap. 10)	16	15	20	8
Arbeidskontrakt (aml. 14.5 og aml. 14.6)	25	18	15	22
Opplysninger (aml. § 18)	26	14	41	16
Gjennomsnittlig antall reaksjoner per tilsyn	3,1	3,2	2,5	3,4

Manglende regler eller manglende etterlevelse?

Spørsmålet om det er mangel på regler eller etterlevelse som er problemet har vært en gjenganger i våre intervjuer. Flere er opptatt av at det er etterlevelsen som er det store problemet. Her finner vi at Arbeidstilsynet og de regionale verneombudene er mer skeptiske enn de andre etatene når det gjelder sanksjonsapparatet. Det vil si at det er flere som ønsker sterkere sanksjoner:

Optimistisk? Jeg vet ikke – med de midlene vi har i dag tror jeg ikke hjelper. Men bygg og anlegg har lyktes. Men vi trenger effektive sanksjonsmuligheter. (Kontroll, Midt-Norge)

Det er også informanter som etterlyser effektive sanksjonsmuligheter som kan benyttes der og da. Det er flere som i den anledning sier at det kan være veldig effektivt å ha med brannvesenet på aksjoner. Som omtalt ovenfor, kan brannvesenet stenge et sted umiddelbart dersom rømningsveier ikke oppfyller kravene: «Denne type absolutte vedtak, for eksempel at man ikke kan åpne før det og det tiltaket er på plass, det er dyrt for dem og det er effektivt» (Kontroll, Oslo). Når det gjelder brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, kan det være et problem at en del arbeidstakere er redde og derfor vanskelige å få i tale. Videre er informanter fra Arbeidstilsynet opptatt av at det er viktig å ha effektive og raske sanksjonsmuligheter. De peker på at de useriøse ikke må få tid til å fabrikere falske ansettelseslister og liknende. Mer ressurser til kontroller og bedre koordinering er ønskemål også her.

Når det gjelder hvorvidt allmenngjøring av tariffavtalen er det en gjengs oppfatning blant våre informanter at «det skal vel ikke jeg mene noe om».

8.3 Nye tiltak

Vi har bedt våre informanter om kommentarer til de tre siste foreslåtte tiltakene for å regulere utelivsbransjen – nemlig nytt kassasystem, personallister og innføring av prikkbelastning.

Nye kassasystemer

Skattedirektoratet har, på oppdrag fra Finansdepartementet, utarbeidet et forslag til nytt regelverk for kassasystemer. Hensikten er å vanskeliggjøre manipulering med kassaapparater og skatt- og avgiftsunndragelser. Direktoratet foreslår at det innføres en såkalt regelbasert løsning der det skal stilles krav til hvilke funksjoner som skal finnes i et kassaapparat. Dette omfatter blant annet krav om at all aktivitet skal loggføres i en sikret elektronisk journal, det skal være detaljerte krav til innholdet i kvitteringer og rapporter fra kassasystemet. Forslaget innebærer at både leverandør og bruker av kassaapparatet kan ilegges overtredelsesgebyr ved brudd på reglene. Saken ble sendt på høring hos ESA august 2013. I Sverige fikk de nye regler for kassaapparatsystemer i 2010, og foreløpige erfaringer viser at omsetningen i næringen har økt med 3 milliarder kroner årlig.

Blant våre intervjuede fikk dette forslaget stor støtte, men det ble også understreket at dette alene ikke ville være løsningen:

De ligger jo alltid foran, de blir jo flinkere, før var det kanskje sånn at det var å ikke slå inn på kassa, nå mer teknisk, man må jukse på en annen måte, mindre kontanter å plukke. Men hvis du holder det svarte varelageret unna og har svart arbeidskraft så har du jo svarte penger til å holde alt unna. (Kontroll, Oslo)

Personalliste

Mens renholdsbransjen og bygge og anlegg har fått krav om id-kort, har man i enkelte andre bransjer fra 1. januar 2014 innført krav om føring av personallister. Kravet vil blant annet omfatte serveringssteder. Formålet er å motvirke svart arbeid. De nye reglene gir skattekontoret fullmakt til å ilegge overtredelsesgebyr dersom personallistene ikke er ført i samsvar med regelverket. Reglene gjelder «en hver som driver serveringssted, gatekjøkken og annen virksomhet hvor tilberedt mat mv. bringes ut til kunden eller hentes på forretningsstedet».⁸²

Personallistene skal inneholde opplysninger om de personene som arbeider i virksomheten, herunder også ulønnet og innleid personale. Listene skal videre angi

⁸² <http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Skattedirektoratets-meldinger/Krav-til-foering-av-personalliste-i-enkelte-bransjer/>

den enkeltes navn og fødselsnummer eller D-nummer og skal for hver arbeidsdag angi tidspunktet for arbeidsdagens begynnelse og slutt. Listene kan føres manuelt eller elektronisk. Dersom rettelser gjøres, skal det framgå hvem som har foretatt rettelserne, og tidspunkt for når dette er gjort (ibid.:4-5). Overtredelsesgebyr kan ilegges når personalliste ikke er ført, eller dersom den er mangelfullt ført, når det ikke kan framlegges legitimasjonspapirer for de tilstedeværende, eller når det er brudd på oppbevaringsbestemmelsene. Igjen finner vi at tiltaket blir godt mottatt: «Personlistene kan gi god mulighet, hvis bare sanksjonsregimet fungerer bra» (kontroll, Oslo).

Prikkbelastning for skjenkesteder

Helsemyndighetene ønsker å innføre et strengt prikkssystem. I den forbindelse er det sendt ut et høringsnotat, som hadde høringsfrist i januar 2014. Skulle forslaget bli vedtatt, vil dette på sikt kunne få betydning både for kommunene som kontrollorgan og for serveringsnæringen. Helse- og omsorgsdepartementet skriver i høringsnotatet at en viktig grunn til å innføre et nytt system er at overskjenking og skjenking av mindreårige ikke fører til mange nok reaksjoner slik loven praktiseres i dag. I høringsnotatet vises det til at kommunene ikke i tilstrekkelig grad tar i bruk inndragning i sin forvaltning av alkoholloven. Håpet er at en ny forskrift vil tydeliggjøre kommunenes ansvar for å reagere, samt sikre likebehandling. Helsedirektoratet har i den anledning foreslått et prikktildelingssystem, som har vært under utprøving i flere kommuner med godt resultat. Forslaget innebærer eksempelvis at det tildeles åtte prikker ved skjenking til mindreårige, fire prikker ved skjenking til åpenbart påvirkede, fire prikker for overtredelser av tidsbestemmelsene og to prikker for konsum av medbrakt alkohol. Åtte prikker i løpet av tre år vil innebære inndragning i minst én uke uavhengig av hvilken kombinasjon av overtredelser det er snakk om.

En av kommunene vi var i kontakt med, hadde nettopp innført prikkssystemet. Og igjen finner vi at aktørene er positive, men at «dette er ikke nok».

Prikkssystem ble innført 1.1.13, det virker å være bra men det gjør jo ikke så stor forskjell, logikken i systemet er det samme, før var det advarsel, nå er det prikk. (Kontroll, Midt-Norge)

Hele veien finner vi altså at aktørene er positive til de tiltak som planlegges, men at enkelttiltak på langt nær er nok til å endre situasjonen i bransjen.

Andre tiltak

Alle vi har intervjuet, har fått spørsmål om hva de ville gjort om ressurser og det vi har kalt «byråkratiske rammer», ikke representerte noen begrensninger. Flere av informantene synes dette er et vanskelig spørsmål, utfordringene er komplekse. Vi velger likevel å dele svarene inn i fire: i) konkrete områder og ressursituasjon, ii) tiltak

for kontroll i forbindelse med eierskiftene, iii) organisering av etatenes arbeid og iv) forholdet mellom næringspolitikk og tilsyn

Konkrete områder og ressurser

Til tross for vårt åpne spørsmål resulterte intervjuene ikke i en lang liste konkrete tiltak, saksområdets kompleksitet blir understreket, gjerne med et tillegg om at «enkeltiltak vil ikke løse problemene». Dette stemmer godt overens med funn gjort fra studier i renholdsbransjen, der det er *kombinasjonen* av ulike tiltak som betraktes som viktige for å øke seriositeten i bransjen. Det understrekes at det er en del steder som har vilje, men som mangler evne til å følge reglene. Her skulle man gjerne satt inn flere krefter. Derimot finner vi liten tro på at holdningskampanjer rettet mot publikum og kunder ville vært et effektivt virkemiddel – «folk bryr seg lite», er en gjenganger.

Når det gjelder etatenes egen ressursituasjon, er det mange som nok kunne ønske seg økte ressurser, men vi fikk ingen «elendighetsbeskrivelser». På spørsmål om ønsker ble det fra flere svart varianter av «noen få stillinger til ville gjort seg».

Eierskifter

Det skulle vært et strengere sanksjonssystem, blir de begjært konkurs så begynner de bare på nytt dagen etter. Dette skulle vi gjerne ha stoppet. Men problemet er jo at ilegges de konkurskarantene går de bare under jorden. (Kontroll, Vestlandet)

Som vi omtalte i kapittel 5, er det flere arbeidsgivere som er opptatt av at enkelte drivere spekulerer i å slå seg selv konkurs. Dette kan eksempelvis være en strategi dersom et tilsyn har resultert i pålegg. Berge og medforfattere (2013) viser til tilsvarende funn i sin studie. Også tillitsvalgte er opptatt av at konkursryttere er et problem. En sentralt plassert tillitsvalgt forteller at de har registrert en opphopning av konkurser i januar. Det kan være flere grunner til det, men som en sier:

I desember har de ansatte jobba mye, svært lange dager. Når dette skal gjøres opp i januar, slår de seg konkurs. Gjerne rett før lønna skulle vært kjørt. (Tillitsvalgt, avdelingsnivå)

Når det gjelder eierskifter i forbindelse med konkurser, er det ikke uvanlig at den nye eieren er en slektning eller nær bekjent av tidligere eier. Andre forhold som trekkes fram i forbindelse med eierskiftene, er ønsket om å stoppe de useriøse, samtidig som de seriøse skal oppleve det som forholdsvis uproblematisk å gjennomføre et eierskifte. Det er flere av våre informanter som påpeker viktigheten av å gå eierskifter nærmere etter i sømmene, det framheves som en av de største utfordringene:

Magefølelsen er tydelig og klar. Eierskifter skjer på løpende bånd. Når noen av etatene begynner å interessere seg, kommer eierskifte eller skifte av personkrets. Er veldig vanlig, helt nifst, slitsomt, en runddans. (Kontroll, Oslo)

Det å få forsterkede muligheter for å stoppe useriøse eierskifter, er ikke uproblematisk. På den ene siden er det et klart ønske å begrense bruken av eierskifter som strategi for å kunne omgå lover og regler. På den andre siden er det viktig at dette ikke rammer den seriøse delen av bransjen. De seriøse skal ikke måtte lide eller utsettes for overdrevne kontroller fordi det finnes aktører i den grå eller svarte delen av bransjen.

Eierskifter, og til dels også etablering av steder, handler ikke bare om vandelskontroll, men også om kapitaltilgang. Utelivsbransjen er en arbeidsintensiv bransje, og oppstartskostnadene er begrenset. Men noe kapital må man ha. Noen informanter er opptatt av at det er liten sammenheng mellom søkers likning og den kapitalen som skytes inn i stedet. Dette ble trukket fram som et område mange av dem vi snakket med, ønsket å kunne gå nærmere inn i, men det ble også sett på som et komplekst område.

Organisering av etatenes arbeid

Det er ingen tvil om at informantene fra tilsynsmyndighetene både lokalt og sentralt er fornøyde med at felleskontroller er blitt mer vanlig. Dette betraktes som et svært viktig, om ikke *det* viktigste, redskapet i arbeidet med å redusere kriminalitet og useriøsitet. Her er det særlig to områder vi vil trekke fram: i) systemer for informasjonsutveksling og ii) mål og resultatstyring.

Det synes som om det er rom for en systematisering av kontrollarbeidet. Når har en etat plikt til å melde funn til andre etater? Hvordan foregår silingen av informasjon som sendes videre? Er det for lite automatikk og for mye skjønn her? I hvilken grad utnyttes registeropplysninger som en automatisk «varsellampe» til en annen etat? Kravet til vandel er, som før omtalt, helt sentralt fordi det er her skjenkebevillingen «henger». Sitatet nedenfor oppsummerer en felles holdning blant dem vi har intervjuet:

20 prosent er seriøse, så vil jeg si at 20 prosent er dønn useriøse og så har du 60 prosent som er i midten. Jeg tror det alltid vil være smutthull, og alle brudd er ikke like farlige. Men det som er galt er at det er så mye penger å tjene på svart arbeid, svart omsetning og annet useriøst. For å endre dette må vi samarbeide enda mer med ulike etater. Vi må også skape relasjoner og et samarbeidsklima til aktørene i bransjen. Jeg merker at det er stor forskjell når folk kjenner oss igjen. Det gjør noe med hele situasjonen. Og jeg tror det gjør noe med bransjen. Hvis vold kan begrenses, så sparer vi veldig mye ressurser. (Kontroll, Oslo)

Samtidig kan samarbeid være krevde. De ulike etatene har ulike oppbygning, og organiseringsmodellene kan, etter aktørenes oppfatning, vanskeliggjøre samordning på tvers av etatsgrensene. Den enkelte etat har sine måltall og resultatkrav, noe som kan gjøre det vanskeligere å drive et effektivt kontrollarbeid på tvers. Dette er en velkjent utfordring, som også ble trukket fram av 22. juli-kommisjonen. Utelivsbransjen er helt klart en bransje som aktualiserer utfordringer knyttet til samarbeid på tvers av etatsgrenser fordi det er så mange etater er inne på kontrollsidens samtidig. Samtlige

opplever sitt saksområde som komplekst, og understreker at de er avhengige av å samarbeide med aktører fra andre etater for å få til en vellykket endring. De mange samarbeidsforsøkene de senere årene viser at det er vilje. Salutt, Full pott, Aksjon mot svart arbeid, Ansvarlig vertskap, Storbynettverket – dette er noen av tiltakene og aksjonene. Et viktig element i tiden som kommer, vil kanskje være å sikre at man har en samordning mellom de ulike satsingsområdene.

8.4 Oppsummering

- Det er en samstemt oppfatning om at en stor del av utelivsbransjen opererer på kanten av eller utenfor lover og regler. Bruddene er mange og dekker alle områder de ulike tilsynene har ansvar for. Situasjonen er fortsatt under kontroll, men særlig i Oslo er utfordringene store.
- I perioden 2009 til 2012 er det gitt reaksjoner i 70 prosent av Arbeidstilsynets tilsyn i utelivsbransjen, og reaksjonsandelen er ganske stabil over tid.
- Eierskifter og konkurser betraktes som alvorlige problemområder. Utfordringen er å ta gjengangerne samtidig som de seriøse kan drive effektivt.
- Felleskontroller er det viktigste redskapet. Oslo har kommet lengst på dette området, men flere andre steder er i gang. Det synes å være et potensial for å systematisere og formalisere krav og retningslinjer knyttet til felleskontroller.
- Etatene samarbeider godt, og alle fremhever at de har et godt forhold til politiet.
- God vandel er kjernen i bevillingene. Det synes å være et potensial i å «automatisere» meldinger som svekker vandelen. Dette vil gjøre de enklere for skjenkekontoret kan bruke sine sanksjonsmuligheter.
- Nye tiltak ønskes velkommen, men det understrekes sterkt at dette er et komplekst område, og at ingen enkeltløsning vil være tilstrekkelig.
- I hovedsak er man fornøyd med sanksjonsmulighetene, frustrasjonen ligger i at det er svært arbeidskrevende å kunne bruke dem på grunn av bevisbyrde og kompleksitet.
- Ønske om nye sanksjoner synes å være noe større i Arbeidstilsynet og blant de regionale verneombudene.
- Det synes å være et potensial i å samordne registre og etablere «varsellamper» (eksempelvis forholdet mellom husleie og omsetning).

Kapittel 9 Indikatorer

I dette kapittelet presenterer vi forslag til indikatorer som kan brukes som målepunkter på utviklingen i utelivsbransjen. Mens noen indikatorer er knyttet til reelle lovbrudd, der endringens retning vil være lite diskutabelt, vil andre indikatorer kanskje være vanskeligere å tolke. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i 1) strukturerte intervjuer med arbeidsgivere, 2) kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud og tilsynsmyndigheter, 3) data fra spørreundersøkelsen blant ansatte i utelivsbransjen. Samtidig foreslår vi også ytterligere noen indikatorer som ikke springer ut av vårt datamateriale, men der data vil være tilgjengelige i ulike registre. Herunder blant annet indikatorer som er utarbeidet av NOA⁸³. NOA sine indikatorer er utviklet med utgangspunkt i data fra Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø, LKU-arbeidsmiljø, samt data fra NAV, Produktregisteret og eksponeringsdatabasen EXPO (NOA 2011:6).

Det er krevende å utvikle målbare indikatorer som kan angi om og i hvilken grad satsningen lykkes i form av å begrense useriøse aktører. En utfordring er at nye regler og økt kontroll, vil kunne ha to motsatte effekter. Bedrifter som tidligere har operert i skjæringspunktet mellom seriøs og useriøs virksomhet, blir mer synlige. På kort sikt kan det derfor virke som om utfordringene i bransjen øker fordi useriøse drivere avdekkes. I et lenger perspektiv betinger en vellykket satsing at de useriøse aktørene enten forsvinner eller tilpasser seg et regime med høyere grad av etterlevelse av HMS-regler, skatteregler osv. En annen utfordring er at vi per i dag har begrenset innsikt i forholdene i de virksomheter som i særlig grad bryter lovverket og det som betraktes som anstendige lønns- og arbeidsvilkår i norsk arbeidsliv. Vi har også manglende informasjon om hvor mange det faktisk dreier seg om. Selv om Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet avdekker brudd på bestemmelsene, og slike forhold også omtales i media med ujevne mellomrom, er det vanskelig å tallfeste omfanget av brudd på vernebestemmelsene, alvorlige brudd på arbeidstidsordninger og omfanget av arbeidstakere uten arbeidsavtale eller svært mangelfulle sådan.

⁸³ Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA), STAMI.

1 HMS og arbeidsmiljø

I spørreundersøkelsen er det flere spørsmål om HMS. Noen er av overordnet karakter og generelt rettet mot arbeidsmiljøet. Andre er mer spesifikt rettet mot lovpålagte verneressurser. Svarene fra ansatte i utelivsbransjen viser at:

- De aller fleste mener de har et godt sosialt arbeidsmiljø
- Det er vanskelig å ta pauser ved behov (56 prosent).
- HMS-arbeidet kan bli bedre; en av fire mener det ikke har høy prioritet
- Mange mener at utviklingsmulighetene i arbeidet er dårlige (en av tre).

I vårt kvalitative materiale bekreftes det at mulighetene til å ta pauser ved behov ofte er sterkt begrenset på grunn av et høyt arbeidstempo, særlig i perioder med mange kunder. Dette betraktes som en arbeidsmiljøutfordring også i seriøse virksomheter.

Alle virksomheter med ti eller flere ansatte er lovpålagt å ha et verneombud. Der- som det er færre ansatte, kan man avtale seg til andre ordninger. I vårt utvalg svarer de arbeidstakerne som jobber i virksomheter med ti ansatte eller flere at:

- 10 prosent har ikke verneombud
- 25 prosent er usikre på om virksomheten har verneombud

De som har verneombud på arbeidsplassen fikk også et spørsmål om det var gjennomført vernerunder i løpet av de siste tolv månedene.

Samlet svarer nesten halvparten enten at det ikke er gjennomført vernerunde de siste tolv månedene, eller at de ikke er sikre. Gitt at det er klare arbeidsmiljøutfordringer i bransjen, kan dette betraktes som en høy andel.

Hotell- og restaurantnæringen er gjennom en egne forskrift til arbeidsmiljølovens § 3.3 pålagt å ha egen godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). I vår spørreundersøkelse er:

- 43 prosent ikke sikre på om virksomheten er tilknyttet en BHT
- 20 prosent svarer at arbeidsplassen ikke er tilknyttet en BHT.

Samlet svarer nær to av tre at de enten ikke vet om virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, eller at de ikke har det – med andre ord en svært høy andel.

Resultatene fra spørreundersøkelsen til de ansatte underbygges i vårt kvalitative materiale. Det framkommer også at mangler knyttet til vernearbeid, HMS og bedriftshelsetjeneste en gjenganger i Arbeidstilsynets pålegg i bransjen (se kapittel 8).

Ifølge NOAs indikator «konflikt med overordnet» er gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» blant dem som hyppigst erfarer dette. 13 prosent erfarer dette ofte. Bare tre yrkesgrupper rapporterer om slike konflikter hyppigere.⁸⁴

Indikatorer

Andel arbeidstakere som oppgir at virksomheten har inngått avtale med godkjent bedriftshelsetjeneste, bør øke. 37 prosent svarte at dette er på plass i dag.

- Arbeidstilsynets tilsyn bør sjeldnere finne mangler ved bedriftshelsetjenesten
- Status i verneapparatet.
 - Følge opp kravene om at alle bedrifter skal ha verneombud, og at de bedriftene som ikke har verneombud (færre enn ti ansatte), faktisk har en skriftlig avtale om dette. Påse at verneombudene velges av og blant de ansatte, at det i større virksomheter velges mange nok verneombud, at verneombudene får nødvendig opplæring, og at det gis tilstrekkelig med tid og tilrettelegges slik at verneoppgavene kan utføres på en tilfredsstillende måte.
 - Andel av bedrifter med 50 ansatte eller flere som har etablert AMU.
 - At det jevnlig gjennomføres vernerunder.
- Andelen som svarer at de kan ta pauser ved behov bør opp.
- Andel ansatte som svarer at de er i konflikt med overordnet innenfor gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» bør ned.

2 Sykefravær

Ifølge NOAs indikator over legemeldt sykefravær ligger gruppen «servicepersonell (hotell/restaurant)» høyt – på en sjuende plass av 47 ulike yrkesgrupperinger.⁸⁵ Lavere sykefravær kan være en positiv indikator på endring, men ikke nødvendigvis. I utelivsbransjen er andelen ansatte med en «løs» tilknytning mer vanlig enn i mange andre yrker og deltidsarbeid er utbredt. Det betyr blant annet at arbeidstakere som er syke

⁸⁴ http://www.arbeidshelsen.no/indikatorer/2_eksponeringer_og_risikoforhold/1_psykososialt_og_organisatorisk_arbeidsmiljoe/vold%252C_mobbing_og_trakassering?contentItemId=24468807&noCache=true

⁸⁵ http://www.arbeidshelsen.no/indikatorer/3_arbeidstakeres_helse/2_sykefravaer_og_naervaer?contentItemId=32622210&noCache=true

ikke vil takke ja til ekstravakter. Flere fast ansatte i store stillinger vil kunne tenkes å øke sykefraværet, i alle fall i en periode.

Indikator

- NOAs indikatorer på sykefravær vil kunne benyttes som målepunkter over tid.

3 Arbeidstid og arbeidsavtaler

Våre data viser at en relativt stor andel av de ansatte er tilkallingsvakter eller ekstravakter, såkalte ringevakter (24 prosent). Videre er det 5 prosent som er usikre på om de er dette:

- Det betyr at 29 prosent enten er uten fast avtalt arbeidstid eller er usikre på om de har dette.

I spørreundersøkelsen framgår det også at:

- 10 prosent av de ansatte mangler arbeidsavtale og 2 prosent er usikre på om de har dette.

Av dem som har arbeidsavtale, svarer tre av ti at det i arbeidsavtalen ikke er angitt eller spesifisert hvor mange timer de skal jobbe per uke eller per måned. 5 prosent er usikre på om avtalen inneholder en spesifisering av dette.

Mangelfulle arbeidsavtaler er også noe Arbeidstilsynet finner i sin tilsynsvirksomhet. Kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud viser at dette særlig er et problem knyttet til midlertidig ansatte.

Indikatorer

- Andelen uten arbeidsavtale, eller de som ikke vet om de har arbeidsavtale, må ned.
- Antall pålegg gitt av Arbeidstilsynet som er basert på mangler i arbeidsavtalen, bør over tid bli redusert.

4 Vold, trusler og seksuell trakassering

Arbeidsmiljøloven (aml. § 4-1) påpeker at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal «være fullt ut forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.» I tillegg angir arbeidsmiljøloven (aml. § 4.3) at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel (aml. § 4.3.3), og at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (aml. § 4.3.4). I spørreundersøkelsen blant ansatte finner vi at:

- 17 prosent av de ansatte har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste tolv månedene
 - 20 prosent av kvinnene har opplevd dette
 - Uønsket seksuell oppmerksomhet kommer fortrinnsvis fra kundene (86 prosent), men
 - 29 prosent av de utsatte har opplevd dette fra kollegaer, og 12 prosent har opplevd dette fra ledere
- 5 prosent av dem som har opplevd seksuelle trakassering har hatt sykefravær de mener skyldes dette
- 14 prosent har opplevd trusler som gjorde at de ble redde. Av disse har:
 - 72 prosent opplevd trusler fra kunder,
 - 25 prosent har opplevd trusler fra ledere,
 - mens 12 prosent har opplevd dette fra kollegaer.
- 27 prosent av dem som har opplevd trusler, har hatt sykefravær som de mener er et resultat av dette
- 4 prosent har opplevd fysisk vold.

Ser vi uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler og vold i sammenheng, er det hele 26 prosent som har opplevd ett eller flere av disse forholdene i løpet av de siste tolv månedene. Også NOAs indikatorer over andel yrkesaktive som har vært utsatt for seksuell trakassering, er høyest i gruppen «overnatting/servering», der 10 prosent svarer at dette skjer flere ganger i uka / en eller flere ganger i måneden (NOA 2011:96). I NOAs indikatorer framgår det imidlertid ikke hvem som er avsender av trakasseringen.

Indikatorer

- Andelen som svarer at de har vært utsatt for vold, trusler og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet, er høy. En indikator på positiv endring vil være en reduksjon av dette.
- Særlig må andelen som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet og trusler fra ledere og kollegaer, reduseres.

5 Turnover blant ansatte

Blant de ansatte skyldes noe av den store gjennomstrømmingen et stort innslag av studenter. Innen utelivsbransjen vil halvparten av de ansatte ha mindre enn ett års ansiennitet i virksomheten, og kun en av fire har vært ansatt i mer enn tre år. Det innebærer betydelig utskiftinger av arbeidstakere, med de utfordringene det innebærer for arbeidsgiver, kollegaer og fagforeninger. Man kan også anta at ansatte som har et ganske kortsiktig perspektiv på arbeidsforholdet, vil ha mindre interesse av å organisere seg eller å «investere» i arbeidsforholdet ved å engasjere seg i arbeidsplassen på ulike måter, inkludert det å sette seg inn i regler og rutiner. Arbeidsgivere, verneombud, tillitsvalgte og representanter for tilsynsmyndighetene trekker fram høy turnover som stor utfordring for bransjen.

Men heller ikke den målbare turnoveren blant ansatte er helt enkel å tolke. At inn- og utstrømmingen av studenter er høy er trolig ikke det største problemet. En mer stabil arbeidsstokk blant dem som hovedsakelig definerer seg som yrkesaktive, kan imidlertid være en indikasjon på bedre forhold i bransjen.

Indikatorer

- Er turnover blant ansatte en god indikator?
- Bør turnoveren blant fast ansatte ned?
- Hva er «akseptabelt» nivå?

6 Turnover blant virksomheter

Utelivsbransjen kjennetegnes av at mange selskaper opprettes og legges ned. En del turnover vil kunne skyldes endring av moter og konsepter, noe som vil påvirke gjestenes preferanser. Bransjen vil også være preget av gründere, hvorav ikke alle har livets rett. Stor konkurranse kan gjøre det vanskelig å få fotfeste for nye bedrifter, og bransjen er konjunkturutsatt. All turnoveren kan likevel ikke tilskrives denne typen endringer. Det er flere av våre informanter som er opptatt av at det er overetablering i bransjen. Begrepet «konkursryttere» omtales av tilsynsmyndighetene, arbeidsgiverne og tillitsvalgte, og det påpekes at de mange konkursene og eierskiftene er et stort problem.

Turnover blant virksomheter kan imidlertid være vanskelig å tolke. Økt kontroll og tilsyn kan medføre forhøyet turnover i en tidsperiode fordi mange av dem som ikke driver seriøst, vil bli luket ut. På sikt kan derimot lavere turnover blant virksomheter være en indikasjon på bedre konkurranseforhold og mer forutsigbarhet for de seriøse.

Det påpekes videre at konkurstallet i en periode bør gå opp i de områder der useriøsitet er et problem. Det vises i den forbindelse også til at antall skjenkebevillinger bør ned. Det er imidlertid grunn til å påpeke at ikke alle informanter er enige i at antall konkurser og skjenkebevillinger er gode indikatorer.

Indikator

- Er turnover blant virksomheter en god indikasjon på endring? Og hva er i så fall et «akseptabelt» nivå?

7 Lønn/overtid/tillegg og kollektive partsforhold

Det er en del arbeidsgivere som nevner lønn eksplisitt når vi spør om gode indikasjoner på endring i bransjen. Begrunnelsene for dette er sammensatte. Flere påpeker at lønnsnivået er en god indikasjon fordi det blant annet kan påvirke turnover. Dersom man betaler de ansatte skikkelig, så er sjansen større for at de blir værende i ansettelsesforholdet lenger. Flere nevner også at lønnsnivået påvirker kvaliteten på arbeidskraften, fordi det vil være lettere å beholde attraktiv arbeidskraft dersom lønnsnivået er anstendig. Det å knipe inn på lønn beskrives av flere som en kortsiktig økonomisk strategi og viser til at opplæringskostnadene blir store dersom man stadig må lære opp nye.

Ikke overraskende er også tillitsvalgte opptatt av lønn som indikasjon på seriøsitet. I vår undersøkelse ble de ansatte spurt om de får ekstra betalt for arbeid på ugunstige

tidspunkter. Vi har her tatt utgangspunkt i de arbeidstakere som har svart at de har tariffavtale der de jobber:

- Andelen som ikke får ekstra betalt for lørdager (14.00 – 24.00), søndager eller for kveldsarbeid, er mellom 22 og 26 prosent
- Snaut 18 prosent får ikke ekstrabetalt for nattarbeid, mens 16 prosent ikke får ekstra betalt for helligdager

Alle arbeidstakere har krav på at det skal betales et overtidstillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden (jf. aml. § 10-6 (11).) I de kvalitative intervjuene framgår det at hva som er overtid, kan være et stridstema. I vår undersøkelse ble de ansatte spurt om de fikk ekstrabetalt dersom de jobbet overtid:

- Dersom vi ser hele utvalget under ett, svarer 41 prosent at de ikke får overtidsbetaling, mens 6 prosent er usikre
- Blant dem som er ikke er omfattet av tariffavtale er det 57 prosent som ikke får overtidsbetaling

I de strukturerte arbeidsgiverintervjuene har vi spurt hva som er vanlig lønnsnivå. Flertallet svarer at de betaler tarifflønn, men en del ligger også litt under. Det ser også ut til at en ganske vanlig ordning er at man betaler en flat timelønn som ligger litt over tarifflønn, men at det ikke betales tillegg knyttet til kveld, natt, helg og helligdag. De få som har lønnsnivå over tariff, og betaler alle tillegg, er enten restauranter tilknyttet veletablerte hoteller, eller restauranter som har eksistert lenge og har en solid posisjon i sitt lokale marked.

Når det gjelder organisering, er det flere informanter som trekker fram at økt organisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden vil være indikatorer på en positiv utvikling og mer ryddige forhold i bransjen.

Indikatorer

- Andel arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale og ikke får tariffestede tillegg, bør ned.
- Andel som ikke får overtidsbetaling bør ned.
- Er økt organisasjonsgrad på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden gode indikatorer?

8 Effekt av tiltak

Flere arbeidsgivere gir uttrykk for at nedgangen i kontantomsetning er positivt for bransjen. Det gjør det vanskeligere å operere med svarte penger. Mange synes det ville være gunstig med en utvikling der alt betales med kort, men peker på at dette er en urealistisk løsning så lenge kontanter er lovlig betalingsmiddel i samfunnet ellers. Videre diskuteres bruk av tips i bransjen. Fra arbeidstakersiden argumenteres det for at dette bereder grunnen for en «butikk i butikk» som bidrar til useriøsitet. Til-litsvalgte er også opptatt av at tips holder lønnsnivået nede. Hvorvidt bortfall eller en sterk reduksjon av bruk av tips er en god løsning bør diskuteres videre.

Omsetning

Økt registrert omsetning vil kunne være en viktig indikator på at andelen som unndrar skatter og avgifter blir redusert, og at bransjen utvikler seg positivt.

Smilefjes-ordning og nytt prikkesystem

Flere intervjuede trekker fram Mattilsynets smilefjesordning som vellykket (se kapittel 5) og kan derfor fungere som en indikasjon på positive endringer i bransjen. Dette fungerer slik at Mattilsynet setter et klistremerke med smilefjes på spisesteder der de har hatt tilsyn og funnet alt tilfredsstillende. I Trondheim ble dette innført i 2008, og ordningen ble videreført fordi de fleste er enige i at dette har fungert bra.

Føring av personalliste

Mens renholdsbransjen og bygg og anlegg har fått krav om id-kort, vil man i enkelte andre bransjer fra 1. januar 2014 måtte føre personalliste. Kravet vil blant annet omfatte serveringssteder. Formålet er å motvirke svart arbeid. De nye reglene gir skattekontoret fullmakt til å ilegge overtredelsesgebyr dersom personallistene ikke er ført i samsvar med regelverket. Reglene gjelder «en hver som driver serveringssted, gatekjøkken og annen virksomhet hvor tilberedt mat mv. bringes ut til kunden eller hentes på for-retningsstedet». Personallistene skal inneholde opplysninger om de personene som arbeider i virksomheten, herunder også ulønnet og innleid personale. Det er grunn til å tro at dette vil kunne medføre at registrert arbeidstid i bransjen vil øke, fordi det vil kunne begrense omfanget av svart arbeid.

Nye kassasystemer

Skattedirektoratet har, på oppdrag fra Finansdepartementet, utarbeidet et forslag til nytt regelverk for kassasystemer. Direktoratet foreslår at det innføres en regelbasert løsning – eller med andre ord at det stilles krav til hvilke funksjoner som skal finnes i et kassaapparat. Dette omfatter blant annet krav om at all aktivitet skal loggføres i en sikret elektronisk journal, og det skal være detaljerte krav til innholdet i kvitteringer og rapporter fra kassasystemet. Forslaget innebærer at både leverandør og bruker av kassaapparatet kan ilegges overtredelsesgebyr ved brudd på reglene. Saken ble sendt på høring hos ESA august 2013. Foreløpige erfaringer fra Sverige, som fikk nye regler for kassaapparatsystemer i 2010, viser en klar økning i omsetningen i bransjen.

Indikatorer

- Økt omsetning trekkes fram av flere som en indikator, og i skattekrim avdelingen forventes det at nye kassasystemer vil kunne bidra til dette.
- Andre trekker fram smilefjes som et virkemiddel som kan være med på å luke ut de useriøse. Dersom det er enighet om dette, vil en økt andel virksomheter med smilefjes være en indikasjon på positiv endring.

9 Kompetansenivået i bransjen

Kompetanse henger sammen med turnover. Både arbeidsgivere og representanter for de ansatte trekker fram økt kompetanse blant de ansatte som en indikasjon på positiv endring i bransjen. Dersom en ansatt har investert i utdanning, er det rimelig å anta at motivasjonen for å forbli i bransjen er større enn dersom man ikke har noen utdanning.

Det er også rimelig å tenke seg at kvaliteten på arbeidet blir bedre dersom de ansatte har utdanning. Det er forskjell på arbeidstakergruppene. Kokker har vanligvis fagbrev, mens det er mindre vanlig at serveringspersonalet har det. Statistikk fra utdanningsdirektoratet viser at antallet avlagte fag- og svenneprøver fra 2008 til 2012 har blitt redusert:

- I 2008 var det 629 avlagte fag- og svenneprøver i kokkefaget. I 2012 var andelen sunket til 475.
- I 2008 var det 118 avlagte fag- og svenneprøver i serveringsfaget. I 2012 var andelen sunket til 84.

Faglig utvikling

Ifølge NOAs indikator over «Faglig utvikling» ligger gruppen «servicepersonell (hotell og restaurant)» dårlig an – på en tredje plass fra bunnen av – mens kokker og kjøkkenassistenter kommer på plassen etter.⁸⁶ 37 prosent vurderer mulighetene for faglig utvikling som dårlige eller svært dårlige. Sammenliknet med andre yrkesgrupper skårer de to omtalte yrkesgruppene også dårlig når det gjelder mulighetene for å utnytte faglige ferdigheter i jobben.⁸⁷

Opplæring i alkoholloven

I henhold til alkoholloven skal ansatte som jobber med servering av alkohol få opplæring i alkoholloven.

- 22 prosent av de ansatte i vår undersøkelse som jobber med alkoholserving, svarer at de ikke har fått opplæring i alkoholloven. 5 prosent svarer «ikke sikker».

Dersom man svarer «ikke sikker» på om slik opplæring er gitt kan man gå utfra at den ikke er det. I så fall snakker vi om 27 prosent som ikke har fått opplæring i alkoholloven.

De som jobber med alkoholserving ble også spurt om de kjenner til regelverket om internkontroll etter alkoholloven. Spørreundersøkelsen blant ansatte viser at:

- Under halyparten av dem som serverer alkohol, mener de kjenner godt til regelverket om internkontroll etter alkoholloven.
- Det er med andre ord et betydelig forbedringspotensial når det gjelder opplæring i og kjennskap til alkoholloven.

Indikatorer

- Flere bør oppgi at de har fått opplæring i alkoholloven, og flere bør ha god kjennskap til regelverket om internkontroll etter alkoholloven.
- Flere ansatte med fagbrev kan være indikasjoner på en positiv endring.
- En endring av NOAs indikatorer «faglig utvikling» og «muligheter for å utnytte ferdigheter/kunnskaper» vil kunne være indikasjoner på positiv endring.

⁸⁶ http://www.arbeidshelsen.no/indikatorer/2_eksponeringer_og_risikoforhold/1_psykososialt_og_organisatorisk_arbeidsmiljoe/faglige_og_karrieremessige_utviklingsmuligheter%25252C_innsats_og_be_loenn?contentItemId=22841013&noCache=true

⁸⁷ http://www.arbeidshelsen.no/indikatorer/2_eksponeringer_og_risikoforhold/1_psykososialt_og_organisatorisk_arbeidsmiljoe/faglige_og_karrieremessige_utviklingsmuligheter%25252C_innsats_og_be_loenn?contentItemId=22840406&noCache=true

10 Registrerte ulovligheter og useriøsitet

I både intervjuer og i spørreundersøkelsen har vi spurt om informantene enten selv har opplevd eller har kjennskap til ulovligheter knyttet til svart omsetning, svart arbeid eller andre unndragelser fra skatter og avgifter. Som det framgår av spørreundersøkelsen blant ansatte er det flere som har kjennskap til useriøsitet i bransjen.

- Nær 20 prosent har enten selv opplevd eller hørt at kollegaer har opplevd oppsigelse på dagen.
- Snaut 10 prosent har opplevd svart omsetning eller svart lønn.
- 26 prosent har enten selv eller hørt at kollegaer har opplevd ett eller flere av disse forholdene
 - Oppsigelse på dagen, svart omsetning, svart lønn, svart arbeid, salg av smuglervarer og/eller hvitvasking av penger.
- 8 prosent har selv opplevd ett eller flere av forholdene som er nevnt over i løpet av de siste 12 månedene.

Tilsynsmyndigheter, arbeidsgivere og tillitsvalgte mener at det er klare problemer knyttet til ulovligheter i bransjen. Informantene peker på at ulike lovbrudd gjerne opptrer samtidig; eksempelvis manipulering av kassaapparatet, svart arbeid og omsetning. Det er derfor heller ikke ett enkelt tiltak som informantene mener vil løse problemene, men samlede tiltak – inkludert samarbeid mellom bransjen, tilsynsmyndigheter og kommunen.

Referanser

- Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Medbestemmelse og samarbeid lokalt*. Fafo-notat 2012:13.
- Andersen, R. K. & Bråten, M. (2011). *Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-opplæring. En kartlegging av status og utfordringer*. Fafo-rapport 2011:29.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H. & Ødegård, A. M. (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46.
- Andersen, R., K., Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen, J. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009*. Fafo-rapport 2009:51.
- Axelsen, N. K. (2001). *Skjenking i grenseland. Strategier, tiltak og lovgivning mot økonomisk kriminalitet i skjenkesteder i de nordiske landene*. Oslo: Sirius.
- Berge, Ø. M., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2013). *Anstendig arbeid*. Fafo-rapport 2013:03.
- Bergene, A. C., Mamelund, S. E. & Steen, A. H. (2012). *Norsk arbeidsliv 2012. Svekket motstandskraft i gode tider*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Berntsen, K. H. (2010). *Aller rettigheter! Hotell- og restaurantarbeiderne i service og strid gjennom 75 år*. Oslo: Gyldendal forlag.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.
- Bråten, M., Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2012). *Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen*. Fafo-rapport 2012:52.
- Buvik, K. (2013). How bartenders relate to intoxicated customers. *The International Journal of Alcohol and Drug Research*, 2.
- Dølvik, J. E., Eldring, L. & Ødegård, A. M. (2005). *Lavtlønnskurransse og sosial dumping. Utfordringer for det seriøse arbeidslivet*. Oslo: Fafo-rapport 485.
- Dølvik, J. E., Eldring, L., Friberg, J. H., Kvinge, T., Aslesen, S. & Ødegård, A. M. (2006). *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548.

- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2008). Protecting workers in hotels, restaurants and catering.
- Eurofound (2011). Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1109011s/tn1109011s.pdf>
- Feiring, H. & Christensen, M. E. (2009). *Studenter ofre for sosial dumping*. <http://dusken.no/articles/details/21571/studenter-ofre-for-sosial-dumping/>
- Fjose, S., Grünfeld, L., Ovesen, S., Iversen, L. & Mellbye, C. (2012). *Lokale og regionale samfunns- og næringsmessige ringvirkninger av petroleumsvirksomhet i uåpnede deler av det nordøstlige Norskehavet*. Menon-rapport 32/2012.
- Gravseth, H. M. (2010). *Arbeidsskader og arbeidsrelaterte helseproblemer*. STAMI-rapport.
- Gravseth, H. M., Lund, J. & Wergeland, E. 2006. Risikofaktorer for ulykkesskader i bygge-og anleggsbransjen. *Tidsskrift for den norske legeforening*, 126, 453–6.
- Gulbrandsen, T. (2001). Makt og tillit. *Sosiologisk tidsskrift*, 4, 297–327.
- Halrynjo, S. & Steen, A. (2010). *Norsk arbeidsliv 2010. Høytrykk for mange – utrygt for noen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hasle, P. & Limborg, H. J. (2006). A Review of the Literature in Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial Health*, 44, 6–12.
- Hvinden, B. (1986). *Kolleger imellom: Arbeidskulturen i servicebedriften*. Universitetsforlaget.
- Jettinghoff, K. & Houtman, I. (2009). *A sector perspective on working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Jordhus-Lier, D., Aasland, Aa., Underthun, A. & Tyldum, G. (2011). Fragmenterte arbeidsplasser? En spørreundersøkelse blant hotellarbeidere i Oslo og Akershus. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 28, 4.
- Karlsen, J. I. (1977). *Arbeidsmiljøproblemer i Hotell og restaurantnæringen*. Oslo: Arbeidspsykologisk Institutt.
- Lindberg, P. (2000). *Restaurangprosjektet -97: arbeidsmiljön i resaurangkök – ett centralt samordnat tillsynsprojekt inom Arbetarskyddsverket*. Arbetarskyddsstyrelsen.

- Mathisen, G. E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 59–68.
- McKnight, J. (1988). *Development and field test of a responsible alcohol service program*. Washington DC: National Highway Traffic Safety Administration.
- Meld. St. 29 (2010-2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit*. Arbeidsdepartementet.
- Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) (2011). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011*. STAMI-rapport, Årg. 12 nr. 7.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Fafo-notat 2010:07.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag ... Sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Norström, T., Sundin, E., Müller, D. & Leifman, H. (2012). Hazardous drinking among restaurant workers. *Scandinavian journal of public health*, 40, 591–595.
- Olberg, D. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer*. Fafo-rapport 2013:17.
- Rose, G. (1992). *The strategy of preventive medicine*.
- Seip, Å. A., Andersen, R. K., Nergaard, K. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid og fleksibilitet. Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler*. Oslo: Fafo-rapport 2013:46.
- Skagtun, E. P. (2008). *Kravet til skriftlig arbeidsavtale, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 14-5 flg.* Studentoppgave, Universitetet i Tromsø. <http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/1520/thesis.pdf?Sequence=1>
- Skjelle, R. (2006). *Tilsligelsesavtaler i arbeidsrett: Kan tilsligelsesavtaler gyldig inngås?* Studentoppgave, Universitetet i Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/10852/20900/1/FERDIG.pdf>
- Skjælaaen, Ø. (2012). *Kommunenes forvaltning av alkoholloven 2012*. SIRUS-rapport. Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Skule, S. & Reichborn, A. N. (2000). *Lerende arbeid. En kartlegging av lerevilkår i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 333.
- Skårerhøgda, M. & Torp, C. (2012). Innvandrere i næringslivet. Gründerånd blant innvandrere. *Samfunnspeilet*, 2012/5.

- Slåtten, T. & Mehmetoglu, M. (2011). What are the Drivers for Innovative Behavior in Frontline Jobs? A Study of the Hospitality Industry in Norway. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 10*, 254–272.
- Sosial- og helsedirektoratet (2005). *Internkontroll etter alkoholloven. Veileder 12/2005*.
- Stockwell, T. (1992). On pseudo-patrons and pseudo-training for bar staff. *British journal of addiction, 87*, 677–680.
- Stokke, T. Aa. (2004). Tariffbestemmelser på arbeidsmiljølovens område. *Arbeidsrett*, vol 1, nr 3.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffautaler og lønnsoppgjør*. 2. utg. Universitetsforlaget.
- Swedish Tax Agency (2005). *Right from the start, research and strategies*.
- Sørbø, J. & Ørbog, K. M. (2013). Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene? *Arbeid og velferd, 2*.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU.
- Trygstad, S. C. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22.
- Trygstad, S. C., Bråten, M., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). *Vil tiltakene virke? Status i renholdsbransjen 2012*. Fafo-rapport 2012:59.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). *Til renholdets pris*. Fafo-rapport 2011:18.
- Virke (2012). *Rapport om trygt uteliv – fakta og tiltak*. Prosjektsamarbeid mellom Hovedorganisasjonen Virke og Oslo Servitørforening.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2011). *Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri*. Fafo-notat 2011:21.
- Ødegård, A. M. & Berge, Ø. M. (2010). *Useriositet i bemanningsbransjen. En casestudie i bygg*. Fafo-notat 2010:05.

Arbeidsforhold i utelivsbransjen

Utelivsbransjen er mangslungen. Den rommer alt fra tradisjonsrike spisesteder, gourmetrestauranter og kafeer til barer, nattklubber og puber. Bransjen er med på å gi byer og tettsteder liv og identitet, og den bidrar til sysselsetting, ikke minst av unge mennesker. Samtidig er bransjen preget av utfordringer. I deler av bransjen finner vi useriøse aktører som tilbyr arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som er langt dårligere enn hva som i Norge regnes som anstendige og akseptable. Vi finner eksempler på aktører som systematisk bryter lover og regler, og som skaper vanskelige konkurransevilkår for de mange seriøse virksomhetene som også preger bransjen. I denne rapporten presenterer vi bransjen slik den framstår i dag, og vi retter et særlig blikk mot de som arbeider der.



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

Fafo-rapport 2014:02
ISBN 978-82-324-0082-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20349