



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 38 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i allmenngjøringsloven (anvendelse på Svalbard)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	2.2.4.2	Allmenngjøringsloven	8
			2.3	Høringen	10
2	Bakgrunnen for forslaget	5	3	Forslaget om å gjøre allmenngjøringsloven gjeldende på Svalbard	11
2.1	Om Svalbard og lokalsamfunnene	5			
2.1.1	Svalbardpolitikken	5	3.1	Forslag i høringsnotatet	11
2.1.2	Utvikling i lokalsamfunn, nærings- og arbeidsliv.....	5	3.2	Høringsinstansenes syn	11
2.1.3	Kontroll- og tilsynsvirksomhet på Svalbard.....	6	3.3	Departementets vurdering og forslag	11
2.1.4	Behovet for å gjøre flere lover gjeldende på Svalbard.....	7	4	Økonomiske og administrative konsekvenser	12
2.2	Gjeldende rett	7	5	Merknader til lovbestemmelsen	12
2.2.1	Svalbardtraktaten og annet folkerettslig rammeverk.....	7			
2.2.2	Svalbardloven	7			
2.2.3	Bergverksordningen for Svalbard.....	7			
2.2.4	Regelverk på arbeidslivsfeltet	8			
2.2.4.1	Arbeidsmiljøloven	8			
				Forslag til lov om endringer i allmenngjøringsloven (anvendelse på Svalbard)	14



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 38 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i allmenngjøringsloven (anvendelse på Svalbard)

Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 13. desember 2024,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fremmer i proposisjonen her forslag til endringer i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven). Forslaget innebærer at loven gjøres gjeldende på Svalbard.

2 Bakgrunnen for forslaget

2.1 Om Svalbard og lokalsamfunnene

2.1.1 Svalbardpolitikken

I stortingsmeldingen om Svalbard, Meld. St. 26 (2023–2024), gis det en oversikt over de overordnede målene i Svalbardpolitikken. Disse har ligget fast gjennom lang tid, og er beskrevet og sammenfattet som følger:

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

Målene i Svalbardpolitikken setter rammene for samfunnsutviklingen og næringsutviklingen på

Svalbard. Det overordnede målet om opprettholdelse av norske samfunn på øygruppen, nås gjennom lokalsamfunnet i Longyearbyen. Omstillingen av Longyearbyen fra et samfunn basert på kulldrift til et mer moderne familiesamfunn med et differensiert næringsliv, har på mange måter vært vellykket.

2.1.2 Utvikling i lokalsamfunn, nærings- og arbeidsliv

Samfunnet på Svalbard har gjennomgått betydelige endringer de siste årene. I Longyearbyen har samfunnet utviklet seg fra å være en liten, tradisjonell «company town» organisert rundt bergverksdrift, til å bli et familiesamfunn med et differensiert og variert næringsliv.

Næringslivet på Svalbard har endret seg mye over tid. Sysselsettingen knyttet til *bergverksdrift og utvinning* har blitt bygget ned, mens sysselsettingen innenfor *turisme og kultur* har økt. Etter en nedgang i antall årsverk under pandemien, har aktiviteten innenfor turisme og kultur tatt seg kraftig opp igjen og var i 2023 på et rekordhøyt nivå. *Forskning og undervisning* har over tid vokst til å bli en betydelig næring. I 2023 var 405 årsverk knyttet til *turisme og kultur*, 241 til *forskning og undervisning* og 76 til *bergverksdrift og utvinning* (kilde: Fakta om Svalbard, Statistisk sentralbyrå).

I dag består næringslivet av virksomheter innenfor både reiseliv, kommunikasjon, tjenesteyting, bygg og anlegg, og har et tydelig innslag av forskning og høyere utdanning. Reiselivet er den klart største næringen på Svalbard. Næringsutviklingen har ført til en økning i antall bedrifter, og i 2023 er antallet bedrifter på Svalbard 378 mot 264 i 2014.

Vridningen i nærings sammensetningen har også gitt endringer i lokalsamfunnene på Svalbard, og særlig i Longyearbyen. I tillegg til en endring i næringsstrukturen har det også vokst fram et bedre offentlig tjenestetilbud, samt et lokaldemokrati gjennom opprettelsen av Longyearbyen lokalstyre i 2002, jf. Meld. St. 26 (2023–2024) *Svalbard*, punkt 2.6.3. Selv om det fortsatt er en del forskjeller, likner nå lokalsamfunnet i Longyearbyen i større grad på et lokalsamfunn i fastlandsøkonomien.

En gradvis mer differensiert næringsstruktur i Longyearbyen har bidratt til å erstatte kullvirksomheten. I tillegg til reiseliv, kultur og forskning har også andre sektorer betydelig sysselsetting på Svalbard, herunder bygg- og anleggsnæringen, tjenestenæringer og offentlig virksomhet.

Som følge av omstillingen har innbyggertallet og sysselsettingen økt, og var i 2023 i underkant av 2 600, mot om lag 2 300 i 2014. Befolkningsveksten de siste ti årene skyldes i hovedsak flere utenlandske statsborgere. Andelen utenlandske statsborgere som bor og arbeider i Longyearbyen og Ny Ålesund uten å være registrert bosatt, er mer enn doblet etter 2009, og utgjorde 33 prosent av folketallet ved utgangen av første halvår 2024.

Tallene viser også at det i det siste tiåret har vært en økning i andelen sysselsatte som jobber deltid og sesongbasert.

Svalbard har høy sysselsetting, som kan variere mye fra år til år. Ved utgangen av 2023 var sysselsettingsandelen 82 prosent, mens den var hele 88 prosent ved utgangen av 2022. Gjennomsnittet for perioden 2008–2023 er 84 prosent. Fordi Svalbard har en liten befolkning, og fordi det er mange sysselsatte som ikke er bosatt, kan selv mindre endringer i befolkningen eller sysselsettingen gi store utslag i sysselsettingsandelene. Om lag 60 prosent av Svalbards befolkning er under 44 år og 86,5 prosent er i yrkesaktiv alder (16–66 år).

De siste ti årene, fram til 2023, har det i gjennomsnitt blitt 13 nye bedrifter årlig på Svalbard, fra 264 i 2014 til 378 i 2023. Det er særlig to næringer som har økt mye i denne perioden, og det er *faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting* og *forretningsmessig tjenesteyting*, hvor utleievirksomhet inngår. De siste par årene har det også

vært en klar økning i *kultur, underholdning og fritid*.

Endringene i næringsstrukturen på Svalbard har også bidratt til å påvirke arbeidslivet på øygruppen. Sesongbasert arbeid på Svalbard har siden målingene startet i 2008 utgjort mer enn en firedel av den samlede sysselsettingen. Under pandemien falt sesongbasert sysselsetting kraftig, men var i 2023 igjen på samme nivå som årene rett før pandemien (kilde: Statistisk sentralbyrå, strukturstatistikk for Svalbard).

2.1.3 Kontroll- og tilsynsvirksomhet på Svalbard

Arbeidsmiljøloven er gjort gjeldende på Svalbard. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i loven overholdes, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1, og har tilsynskompetanse også på Svalbard.

Arbeidstilsynet har i perioden 2018 til 2023 gjennomført 172 tilsyn på Svalbard (kilde: Arbeidstilsynet, Tilsynsstatistikk). Tilsynsaktiviteten på Svalbard har økt etter pandemien og det gjennomføres i overkant av 40 tilsyn årlig. Arbeidstilsynets innsats har historisk sett primært vært rettet mot bransjer med stor risiko for arbeidsskader og ulykker, som gruedriften til Store Norske Spitsbergen Kulkompani og Trust Arktikugol.

Som følge av næringsutviklingen har Arbeidstilsynet de senere årene i økende grad ført tilsyn også med andre bransjer, herunder hotell- og restaurantbransjen, turist- og reiselivsbransjen, samt byggebransjen. Tema for tilsynene har i hovedsak vært systematisk HMS-arbeid, organisatoriske arbeidsmiljøbetingelser, samt kontroll av fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøbetingelser. Det er også gjennomført enkelte tilsyn rettet mot arbeidsmiljøkriminalitet. Tilsyn har vært gjennomført på bakgrunn av typiske risikoforhold, samt tips, inkludert meldinger fra Sysselmesteren.

Arbeidstilsynet opplyser at det har vært en økning i antall tips knyttet til forholdene i arbeidslivet på Svalbard. De fleste tipsene omhandler organisatoriske og fysiske arbeidsmiljøbetingelser, men enkelte dreier seg om forhold knyttet til arbeidskontrakter, arbeidstid og sosial dumping. Arbeidstilsynet uttaler at flere av virksomhetene det har vært tilsyn hos, har varierende tilknytning til Svalbard. Det har vært en økning i antall nye aktører innen reiseliv som driver sesongbasert virksomhet med utenlandsk arbeidskraft. Flere av disse virksomhetene er lokalisert i utlandet. Det vil si at det først og fremst er gjennomføringen av selve turist-

produktet, og arbeidet forbundet med akkurat dette, som foregår på Svalbard. Arbeidstilsynet erfarer at store deler av befolkningen på Svalbard har et midlertidig og sesongbasert opphold. Både Sysselmesteren og Arbeidstilsynet har uttrykt bekymring for utviklingen, som de mener kan medføre høy risiko for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

På bakgrunn av ulykkesrisikoen i kullgruvevirksomheten, har tilsynsaktiviteten i Barentsburg i hovedsak vært fokusert på denne bransjen. Turist- og reiselivsbransjen er under utvikling også i Barentsburg. Fra 2014 har Arbeidstilsynet derfor gjennomført flere tilsyn i virksomheter også innenfor reiselivsbransjen i Barentsburg.

2.1.4 Behovet for å gjøre flere lover gjeldende på Svalbard

Norsk privat-, straffe- og prosessrett gjelder i sin helhet på Svalbard dersom ikke annet er uttrykkelig bestemt. All øvrig lovgivning gjelder bare når den særskilt er gjort gjeldende for øygruppen, jf. Svalbardloven § 2. Prinsippene for lovgivningen på Svalbard omtales nærmere i punkt 2.2 nedenfor.

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

2.2 Gjeldende rett

2.2.1 Svalbardtraktaten og annet folkerettslig rammeverk

Svalbardtraktaten av 9. februar 1920 trådte i kraft 14. august 1925, og har i dag over 40 parter.

Norge har gjennom traktaten påtatt seg en begrenset folkerettslig forpliktelse til å sikre like rettigheter for borgere og selskap fra land som er part i traktaten, på områder som er definert i traktaten. Dette innebærer et forbud mot forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet innenfor nærmere angitte områder. Borgere og selskap fra traktatparter har rett til lik adgang til øygruppen, jf. artikkel 3. Det er også gitt bestemmelser om likebehandling innenfor jakt og fiske, samt maritim-, industri-, bergverks- og handelsvirksomhet.

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

Svalbard er unntatt fra virkeområdet for EØS-avtalen i henhold til protokoll 40 til avtalen, jf. lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-loven) § 6. Norge kan likevel på rent nasjonalt grunnlag velge å gi lover og forskrifter som gjennomfører EØS-forpliktelser, anvendelse på Svalbard dersom det anses hensiktsmessig.

2.2.2 Svalbardloven

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

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

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

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

2.2.3 Bergverksordningen for Svalbard

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

2.2.4 Regelverk på arbeidslivsfeltet

2.2.4.1 Arbeidsmiljøloven

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

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

Arbeidstilsynet veileder om arbeidsmiljøloven og forskriftene, og fører tilsyn med at reglene etterlevs. Arbeidsmiljøloven har regler som gir Arbeidstilsynet adgang til å føre tilsyn, herunder inspeksjonsmyndighet og rett til å kreve opplysninger fra den som kontrolleres, samt bestemmelser om reaksjon dersom et ulovlig forhold avdekkes. Etter § 18-4 har Arbeidstilsynet uhindret adgang til arbeidsplassene. Arbeidstilsynets reaksjonsapparat omfatter rett til å gi pålegg og fatte andre enkeltvedtak for å sikre at reglene etterlevs, samt rett til på visse vilkår å fatte vedtak om tvangsmulkt, stans av virksomhetens arbeid og overtredelsesgebyr, jf. arbeidsmiljøloven §§ 18-6, 18-7, 18-8 og 18-10.

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

og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere.

Enkelte overtredelser av arbeidsmiljøloven kan også utløse strafferettslige reaksjoner overfor arbeidsgiver og arbeidstaker, jf. henholdsvis §§ 19-1 og 19-2 i arbeidsmiljøloven.

Det er ikke gitt særskilte regler for håndhevingen av arbeidsmiljøloven på Svalbard. Utgangspunktet for håndhevingen er dermed de generelle reglene nevnt ovenfor. Når det gjelder faktiske tilsyn gjennomført på Svalbard, viser departementet til gjennomgangen under punkt 2.1.3 ovenfor.

2.2.4.2 Allmenngjøringsloven

Etter allmenngjøringsloven kan det treffes vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor tariffavtalens virkeområde. Det følger av allmenngjøringsloven § 2 nr. 4 at den ikke gjelder på Svalbard.

Formålet med loven er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. I praksis innebærer allmenngjøring at det forskriftsfestes en minstelønn for en bestemt bransje. Allmenngjøring av tariffavtaler er et viktig virkemiddel i innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Allmenngjøringsloven står i en særstilling i den forstand at lovgiver på bakgrunn av samfunnsmessige hensyn har funnet det hensiktsmessig å gripe inn i det som tradisjonelt har vært partenes domene, nemlig det å fastsette lønn. Samtidig er ordningen med allmenngjøring så langt som mulig tilpasset prinsippene for lønnsfastsettelse i Norge, særlig ved at det i utgangspunktet er opp til arbeidslivets parter å begjære allmenngjøring, at partene er representert i Tariffnemnda, og at allmenngjøringsforskriftene bygger på tariffavtaler. Det er forutsatt at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å oppfylle formålet med den. Ordningen skal ikke brukes til å gi tariffavtaler generell utbredelse.

Det følger av § 5 at Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Nemnda kan bare treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende

fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Vedtak om allmenngjøring kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Vedtakene gjelder inntil nemnda fastsetter nytt vedtak. Dersom partene i den allmenngjorte tariffavtalen ikke krever nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, opphører allmenngjøringsvedtaket.

Tariffnemnda består av fem medlemmer; tre nøytrale, én som representerer arbeidstakerinteresser og én som representerer arbeidsgiverinteresser.

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

Det følger av § 5 at Tariffnemnda kan begrense vedtak om allmenngjøring til en bransje eller en del av en bransje. Det første vedtaket Tariffnemnda fattet i 2004, gjaldt forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land og omfattet allmenngjøring av verkstedsoverenskomsten, byggfagsoverenskomsten og elektrofagsoverenskomsten. I 2005 vedtok nemnda forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen og forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Hordaland. Disse forskriftene fra 2004 og 2005 er nå opphevet, og i hovedsak erstattet av landsdekkende allmenngjøringsvedtak. Forskriften om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten er begrenset til skips- og verftsindustrien.

Det gjelder i dag forskrifter om allmenngjøring på følgende områder:

- byggeplasser (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2544)
- elektrofagene (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2536)
- fiskeindustribedrifter (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2542)
- godstransport på vei (forskrift 29. oktober 2024 nr. 2601)
- jordbruk og gartneri (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2533)

- persontransport med turbil (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2534)
- overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2543)
- renholdsbedrifter (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2545)
- skips- og verftsindustrien (forskrift 21. oktober 2024 nr. 2535)

Lønns- og arbeidsvilkårene kan avvike fra reglene i forskriftene på ett eller flere punkter, men må samlet sett være like gunstige eller gi bedre vilkår. Dette framgår av de enkelte forskriftene. Departementet viser til høringsnotatet 18. desember 2020 for en nærmere omtale av allmenngjøringsforskriftene.

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

Selv om det er arbeidsgiveren som har hovedansvaret for at de allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkårene følges, er det likevel flere andre aktører som har plikter og rettigheter etter allmenngjøringsregelverket. Det følger av forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett § 5 at bestilleren i kontrakter med entreprenører eller leverandører skal informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører. Det følger videre av forskriften § 6 at hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Bestillere som driver næringsvirksomhet, har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og feriepengene til arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører, jf. allmenngjøringsloven § 13.

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

2.3 Høringen

Departementet sendte et forslag til endringer i allmenngjøringsloven § 2 nr. 4 og ny forskrift om anvendelse av ferieloven på Svalbard i medhold av ferieloven § 2 nr. 3 på høring 18. desember 2020. Høringsfristen var 18. mars 2021. Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Arbeidsretten
Direktoratet for Arbeidstilsynet
Fylkesmannen i Troms og Finnmark
(nå Statsforvalteren i Troms og Finnmark)
Konkurransetilsynet
Petroleumstilsynet (nå Havindustritilsynet)
Politidirektoratet
Regelrådet
Regjeringsadvokaten
Riksmekleren
Statens helsetilsyn
Statens pensjonskasse
Statistisk sentralbyrå
Svalbard skattekontor
Sysselmannen på Svalbard (nå Sysselmesteren på Svalbard)
Økokrim

Riksrevisjonen
Sivilombudet

Akademikerne
Arbeidsgiverforeningen Spekter
Finans Norge
Hovedorganisasjonen Virke
KS – Kommunesektorens organisasjon
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Lederne
Longyearbyen arbeiderforening
Maskin-Entreprenørenes Forbund
Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon
Norges Rederiforbund
Norges Taxiforbund
Norsk Flygelederforening
Norsk Flygerforbund
Norsk Flytekniker Organisasjon
Norsk Journalistlag
Norsk Sjøoffisersforbund
Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)
SAMFO
Unio
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Longyearbyen lokalstyre
Longyearbyen FrP
MDG Svalbard
Svalbard Arbeiderparti
Svalbard Høyre
Svalbard Venstre

Hornsund Forskningsstasjon
Kings Bay AS
Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS
Svalbard Næringsforening
Svalbard Reiselivsråd
Svalbard Science Center
Svalbardposten
Trust Arktikugol
Universitetssenteret på Svalbard AS

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader til forslaget fra følgende instanser:

Direktoratet for Arbeidstilsynet
Politidirektoratet
Sysselmannen på Svalbard
(nå Sysselmesteren på Svalbard)

Longyearbyen lokalstyre
Svalbard Arbeiderparti

Akademikerne
KS – Kommunesektorens organisasjon
Jussbuss
Landsorganisasjon i Norge
Negotia
Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)
Visit Svalbard

Departementet har mottatt høringsuttalelser uten merknader til forslaget fra følgende instanser:

Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet
Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet

Statens jernbanetilsyn
Statistisk sentralbyrå

Alle høringsuttalelsene er i sin helhet tilgjengelige på regjeringens nettsider.

3 Forslaget om å gjøre allmenngjøringsloven gjeldende på Svalbard

3.1 Forslag i høringsnotatet

Departementet foreslo i høringsnotat 18. desember 2020 å gjøre allmenngjøringsloven og ferieloven gjeldende på Svalbard. I samsvar med norsk lovgivningspraksis på Svalbard foreslo departementet at lovene gjøres gjeldende på hele øygruppen. Ferieloven er blitt gjort gjeldende på Svalbard gjennom ny forskrift 26. november 2021 nr. 3291 om anvendelse av ferieloven på Svalbard, som trådte i kraft 1. januar 2022. Denne endringen omtales ikke i proposisjonen. Forslaget om å gi allmenngjøringsloven anvendelse på Svalbard følges opp her.

3.2 Høringsinstansenes syn

Samtlige av høringsinstansene som har gitt merknader, støtter forslaget om å gjøre lovene gjeldende, og de er enige i departementets beskrivelse av endringene i næringslivet på Svalbard. Blant arbeidstakerorganisasjonene skriver *LO*, *Akademikerne* og *Negotia* at de støtter forslaget.

LO, *Negotia* og *Svalbard Arbeiderparti* mener allmenngjøringsforskriftene bør gjøres gjeldende på Svalbard fra det tidspunktet allmenngjøringsloven trer i kraft. *LO* skriver at dette er viktig for å hindre at de uheldige forholdene på Svalbard får fortsette å utvikle seg. *Negotia* påpeker at dersom dette ikke gjøres vil man kunne risikere at tariffavtaler på Svalbard ikke blir allmenngjort. Bakgrunnen er at en fagforening med innstillingsrett vil måtte begjære allmenngjøring for de enkelte allmenngjorte forskriftene i den enkelte bransje. Hvis det er bransjer med få eller ingen organiserte på Svalbard, vil en slik begjæring i praksis ikke bli forelagt Tariffnemnda.

NHO er enig i departementets vurdering av at dagens allmenngjøringsforskrifter ikke bør få automatisk virkning når lovendringen trer i kraft. Det pekes på at grunnlaget for allmenngjøring i en konkret situasjon og bransje eller nærmere angitt geografisk sted, beror på vilkårene i allmenngjøringsloven § 5. *NHO* påpeker videre at det bør presiseres i forarbeidene at en eventuell allmenngjøring også skal vurderes opp mot Svalbardtraktatens bestemmelser.

Direktoratet for Arbeidstilsynet, *Jussbuss* og *Visit Svalbard* støtter forslaget og har ingen særlige merknader.

Sysselmesteren på Svalbard er enig i forslagene og viser til at dette er et resultat av langvarige diskusjoner om rammene for arbeidslivet på Svalbard. Sysselmesteren understreker viktigheten av tilstrekkelig veiledning om regelverket i forbindelse med ikrafttredelsen, og påpeker at de vil bidra i dette arbeidet i samråd med ansvarlig myndighet.

3.3 Departementets vurdering og forslag

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

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

I stortingsmeldingene for Svalbard, St.meld. nr. 22 (2008–2009), Meld. St. 32 (2015–2016) og Meld. St. 26 (2023–2024), framheves det at lovgivningen er et viktig virkemiddel for norsk suverenitetsutøvelse på Svalbard og for å fremme målsetningene i Svalbardpolitikken. I St.meld. nr. 22 (2008–2009) legges det vekt på at det rettslige rammeverket for Svalbard skal være mest mulig likt det som gjelder på fastlandet, med mindre det er tungtveiende grunner som taler mot lik regulering. Det påpekes at flere forhold, særlig det faktum at Longyearbyen utvikles i retning av tilsvarende lokalsamfunn på fastlandet, gjør dette ønskelig, jf. punkt 4.3.2 i meldingen. I den påfølgende Meld. St. 32 (2015–2016) framgår det at de prinsippene for lovgivningen som ble beskrevet i meldingen fra 2008–2009, bør videreføres, og at det skal vurderes løpende om den lovgivningen som gjelder på fastlandet, også skal gis anven-

delse på Svalbard. I den siste Meld. St. 26 (2023–2024) viderefører regjeringen linjen fra tidligere stortingsmeldinger om Svalbard hvor det er slått fast at det rettslige rammeverket skal være mest mulig likt som på fastlandet og at lovgivning som hovedregel skal gis anvendelse og håndheves likt for hele øygruppen. På denne bakgrunn er det vurdert om flere lover og regler, blant annet på arbeidslivsfeltet, burde gjøres gjeldende på Svalbard.

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

Tre av høringsinstansene tar som nevnt til orde for at allmenngjøringsforskriftene gis automatisk anvendelse på Svalbard når endringene i allmenngjøringsloven trer i kraft. Departementet gjør oppmerksom på at kompetansen til å fatte vedtak om allmenngjøring er lagt til Tariffnemnda, jf. allmenngjøringsloven § 5. Hvorvidt det er grunnlag for allmenngjøring i en gitt bransje eller et nærmere angitt geografisk sted, beror dessuten på en konkret vurdering av om vilkårene i allmenngjøringsloven § 5 er oppfylt. Allmenngjøringsforskriftene som er vedtatt med hjemmel i dagens allmenngjøringslov, gjelder derfor ikke automatisk for øygruppen fra det tidspunktet allmenngjøringsloven trer i kraft på Svalbard.

Det legges til grunn at forskrifter om allmenngjøring av de enkelte tariffavtalene på Svalbard vurderes opp mot Svalbardtraktatens bestemmelser om likebehandling, se omtale ovenfor i punkt 2.2.1. Ved spørsmål om tolkning av Svalbardtraktatens bestemmelser kan Utenriksdepartementet som ansvarlig fagdepartement, gi uttalelse.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har i dialogen med departementet etter høringen gitt uttrykk for at det kan bli utfordrende å følge opp etterlevelsen av allmenngjøringsforskriftene i Barentsburg. For eksempel kan det by på utfordringer å følge opp brudd på allmenngjøringsforskriftene, særlig ved eventuell illeggelse av overtredelsesgebyr og tvangsinndrivelse av krav. Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn på Svalbard er at virksomhetene som opererer i Barentsburg, i all hovedsak hører hjemme i Russland og Ukraina, og at disse per i dag også betaler sine ansatte lønn etter russisk og

ukrainsk målestokk. Kostnader og prisnivå i Barentsburg er så langt kjent også tilpasset øst-europeisk nivå.

I samsvar med norsk lovgivningspraksis på Svalbard opprettholder departementet forslaget om at loven gjøres gjeldende på hele øygruppen, inkludert Barentsburg og Pyramiden. Regjeringen vil imidlertid foreta en nærmere vurdering av om ikrafttreddelsen av loven bør utsettes for deler av øygruppen.

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Etter allmenngjøringsloven kan det treffes vedtak om at lønns- og arbeidsvilkår i en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor avtalens virkeområde. Innføring av allmenngjøringsloven og en eventuell anvendelse av tilhørende forskrifter på Svalbard vil medføre økte lønnsutgifter for virksomheter som betaler lavere lønn enn det som er fastsatt i allmenngjøringsforskriftene. Virksomheter som setter ut oppdrag er også pålagt bestemte plikter gjennom allmenngjøringsregelverket, og kan få økte utgifter på grunn av den foreslåtte endringen.

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

Arbeidstilsynet fører allerede tilsyn med arbeidsmiljøloven på Svalbard, og tilsyn med allmenngjøringsloven og -forskriftene forutsettes, på samme måte som på fastlandet, å være en del av etatens ordinære tilsynsvirksomhet.

Eventuelle merutgifter dekkes innenfor gjeldende budsjettammer.

5 Merknader til lovbestemmelsen

Endringene i allmenngjøringsloven § 2 nr. 4 innebærer at loven får anvendelse på Svalbard. I samsvar med norsk lovgivningspraksis på Svalbard gjøres loven gjeldende på hele øygruppen, men Kongen gis adgang til å utsette ikrafttreddelsen for deler av øygruppen.

Allmenngjøringsforskriftene blir ikke automatisk gjeldende på Svalbard, selv om loven endres. Kompetanse til å fatte vedtak om allmenngjøring er lagt til Tariffnemnda, jf. allmenngjøringsloven § 5. Krav om allmenngjøring av en tariffavtale må framsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i tariffavtalen og som har

innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 første ledd. Tariffnemnda må deretter foreta en konkret vurdering av om vilkårene i allmenngjøringsloven § 5 er oppfylt, og om det er grunnlag for allmenngjøring i en bestemt bransje eller på et nærmere avgrenset geografisk sted.

Det legges til grunn at forskrifter om allmenngjøring av de enkelte tariffavtalene på Svalbard vurderes opp mot Svalbardtraktatens bestemmelser om likebehandling, se omtale ovenfor i punkt 2.2.1. Ved spørsmål om tolkning av Svalbardtraktatens

bestemmelser kan Utenriksdepartementet som ansvarlig fagdepartement, gi uttalelse.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i allmenngjøringsloven (anvendelse på Svalbard).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i allmenngjøringsloven (anvendelse på Svalbard) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag
til lov om endringer i allmenngjøringsloven
(anvendelse på Svalbard)

I

I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariff-avtaler m.v. skal § 2 nr. 4 lyde:

4. (*Svalbard*)

Loven *gjelder for Svalbard*.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan bestemme at loven skal gjøres gjeldende for ulike deler av Svalbard til ulik tid.
