

## NORGES NASJONAL RAPPORT

### PÅVIRKNING AV MOBILITETSPAKT PÅ TRANSPORTARBEIDERE

#### UNDERSØKELSESFASEN I PROSJEKTET

I. Den eksisterende lovgivningen i Norge om utstasjonering av transportarbeidere og innføring av den nye forskriften om mobilitet - informasjon og forskrifter.

#### EU:

- Europaparlamentet- og rådsdirektiv av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting
- EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndhevelse av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere innenfor rammen av tjenesteytelser og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbeid via informasjonssystemet for det indre markedet ('IMI-forordningen') (tekst med EØS-relevans)
- Europaparlamentets- og rådsdirektiv (EU) 2018/957 av 28. juni 2018 om endring av Europaparlamentets- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere innenfor rammen av tjenesteytelser (tekst med EØS-relevans),
- Direktiv 2020/1057 - Særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om utsending av sjåførere i veitranportsektoren og endring av direktiv 2006/22/EF med hensyn til håndhevsingskrav og forordning (EU) nr. 1024/2012

#### NORGE:

- Direktiv (EU) 2018/957 - EØS-komiteébeslutning ratifisert av Liechtenstein 8.11.2022. Vedtaket trer i kraft 1. januar 2023. Forskrift om utsendte arbeidstakere (FOR-2005-12-16-1566, lov/1972-06-16-43/§11, lov/1978-06-09-45/§2, lov/2017-06-16-51/§43, lov/1988-04-29-21/§2, lov/1993-06-04-58/§2, lov/2004-12-1076/§2, lov/2005-06-17-62/§1-7, lov/2005-06-17-62/§18-11 )
- Direktiv 2020/1057 - Høring - implementering av direktiv (EU) 2020/1057 - regler om utsending av sjåførere - **under behandling.**

Side 1 av 14

## **Gjeldende lovverk, EØS lovverk - utsendingsdirektivet.**

1. Generelt utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EC) har blitt implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7 og utstasjonerings forskrifter. Med utstasjonering av arbeidstakere menes situasjoner der en arbeidstaker sendes av sin arbeidsgiver fra et medlemsland til et annet land i forbindelse med en midlertidig tjeneste.

Utsendingsdirektivet regulerer hvilke av vertslandets regler om lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde for utsendte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Direktiver pålegger ikke medlemslandene å innføre spesifikke regler om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for medlemslandets nasjonale arbeidstakere, men det krever at regler om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder medlemslandets nasjonal arbeidstakere også skal gjelde for utsendte arbeidstakere. Samtidig kan ikke medlemslandene anvende andre lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere enn de som er oppført i direktivet.

Direktivet setter blant annet rammene for hvilke lønns- og arbeidsvilkår Tariffnemnda kan vedta skal gjelde for alle i en bransje gjennom vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler. Innenfor direktivets virkeområde er det kun de typer lønns- og arbeidsvilkår som er oppført i direktivet som kan offentliggjøres. Hvilke norske regler om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere, følger av utstasjonerings regelverket.

### **1.1 Håndhevingsdirektivet**

Generelt håndhevingsdirektivet (direktiv 2014/67/EU) har som mål å styrke implementering og etterlevelsen av utsendingsdirektivet. Håndhevingsdirektivet er implementert i norsk rett gjennom bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 17, i utstasjonerings forskriften og i forskrift 01.06.2013 nr. 565 til SI-loven (lov om Statens innkrevingsentral). Bakgrunnen for å vedta et eget direktiv om håndheving av utsendingsdirektivet var først og fremst de mange utfordringene knyttet til tolkning og implementering av utsendingsdirektivet som var avdekket i EØS-landene. Håndhevingsdirektivet gir dermed regler som er direkte knyttet til utsendingsdirektivet, ved å styrke håndhevingen og etterlevelsen av reglene om arbeids- og ansettelsesvilkår som følger av utsendingsdirektivet. Slik sett er direktivene komplementære og er ment å være gjensidig forsterkende.

### **1.2 Mobilitetspakke del 1**

Direktiv (EU) 2020/1057 er ett av flere lovverk som inngår i første del av EU «mobilitetspakke», dvs. en samling av ny lovgivning for veitransportsektoren som Kommisjonen foreslo 31.01.2017.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Mobilitetspakkens første, såkalte sosiale, delen inkluderer også: - forordning (EU) 2020/1054 som gjør endringer i forordning (EF) 561/2006 om kjøre- og hviletid og til forordning (EU) 165/2014 om fartsskrivere - forordning (EU) 2020/1055 som gjør endringer i forordning (EF) 1071/2009 om yrkesmessig tilgang til veitransportsmarkedet og i forordning (EF) 1072/2009 om tilgang til det internasjonale markedet for godstransport. Lovendring som implementerer forskriftene ble vedtatt av Stortinget 13. juni 2022, og nødvendige forskriftsendringer trådte i kraft 1. november 2022. Enkelte forskriftsendringer vil imidlertid først tre i kraft en tid framover, når bestemmelsene trer i kraft i EU. Forskrift 2020/1054 fastsetter at fartsskriveren også kan brukes til å kontrollere samsvar med utsendingsdirektivet, håndhevingsdirektivet og direktiv 2020/1057. Forskriften utvider også kravene til registreringer av «smarte fartsskrivere» til å omfatte registrering av GPS-posisjon ved grensepassering og ved lasting og lossing. Utvidelsen av fartsskriverens kontroll-formål og omfang av registrerte opplysninger innebærer også en utvidelse når det gjelder hvilke opplysninger myndighetene kan innhente gjennom kontrolltiltakene fastsatt i direktivet 2020/1057.

Forordning 2020/1055 gjør endringer i forordning 1072/2009 om tilgang til det internasjonale markedet for godstransport, herunder tilgang til kabotasjetransport og kombinert transport. Kabotasje er transport som utføres mellom to steder i et annet land enn transportørens etableringsstat. Innen sju dager skal det være mulig å ta tre kabotasjeoppdrag, som før, men etter innføring av forordning (EU) 2020/1055 må kjøretøyet vente i minst fire dager (avkjølingstid) før det kan tas kabotasjeoppdrag igjen i samme stat. Dokumentasjon på samsvar skal fremvises ved veikontroll. Medlemsstatene gis også mulighet til å anvende kabotasjereguleringene ved kombinert transport, dvs. transporter der minst en transportetappe utføres på sjø eller jernbane, mens en annen etappe utføres på vei. Direktivet slår fast at disse transportformene som hovedregel anses som oppdrag der sjåføren som utfører dem anses som utsendt. Det vises for øvrig til prop. 105 LS (2021-2022) for en nærmere gjennomgang av denne forskriften og implementering i norsk rett.

### 1.3. Norsk rett

#### 1.3.1 Arbeidsmiljøloven

Utsendt arbeidstaker er etter arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til. Etter § 1-7 annet ledd anses utstasjonering av en arbeidstaker å foreligge i situasjoner der en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:

---

**E-MAIL ADDRESS**  
OFFICE@SOLIDARITETNORGE.NO

**POST ADRESSE:** POSTBOKS 359, 1401 SKI  
**ORG.NR:** 913 138 473  
**TLF:** +47 48 444 114

**TRADE UNION ACCOUNT NUMBER**  
1080.32.62425

- a) etter avtale med mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en ansatt til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller
- b) sender en ansatt til et forretningsenhet eller forretningssted i Norge som er en del av konsernet, eller
- c) i egenskap av å være et vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til disposisjon, sender arbeidstakere til oppdrag i Norge.

Arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om hvilke lønns- og arbeidsvilkår i lov eller i medhold av lov som skal gjelde for utsendte arbeidstakere, og nødvendige bestemmelser for å sikre etterlevelse av reglene, herunder bestemmelser om samarbeid med ansvarlige myndigheter i andre EØS-stater, beskyttelse og erstatning ved gjengjeldelse fra arbeidsgiver, kriterier for å avgjøre om utstasjonering er ekte, godtgjørelse for innkvartering og krav til dokumentasjon. Det følger videre av denne bestemmelsens femte ledd at opplysninger kan gis til ansvarlige myndigheter i annen EØS-stat uten hindring av lovpålagt taushetsplikt i forbindelse med gjensidig samarbeid mellom EØS- stater i henhold til forskrifter gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd og § 18-11 femte ledd.

### **1.3.2 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler**

Vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei og persontransport med turbusser gjelder i dag. Adgangen til å allmenngjøre tariffavtaler og tilsyn med overholdelse av allmenngjorte tariffavtaler er regulert i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler osv. Formålet med allmenngjøring er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige vilkår norske arbeidstakere har, og hindre konkurranse forvrengning til ugunst for det norske arbeidsmarkedet.

Allmenngjøring av tariffavtaler innebærer at en landsomfattende tariffavtale, eller deler av denne, gjøres gjeldende, ikke bare for de tariffbundne, men for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den type avtalen omfatter. Dermed vil tariffavtalens alminnelige bestemmelser gjelde for både norske og utenlandske arbeidstakere og om disse er organiserte eller ikke. Utenlandske arbeidstakere dekkes når de er ansatt i norsk virksomhet eller utsendt fra utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting.

Vedtak om allmenngjøring fattes av et statlig oppnevnt styre - Tariffnemnda, vanligvis etter anmodning fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er parti i den aktuelle avtalen, og som har rett til å sende inn forslag etter § 39, første

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

---

**E-MAIL ADDRESS**  
OFFICE@SOLIDARITETNORGE.NO

**POST ADRESSE:** POSTBOKS 359, 1401 SKI  
**ORG.NR:** 913 138 473  
**TLF:** +47 48 444 114

**TRADE UNION ACCOUNT NUMBER**  
1080.32.62425

ledd i arbeidstvistloven. Det er en forutsetning for offentliggjøring at det kan dokumenteres at det er utenlandske arbeidstakere som arbeider i Norge på lønns- og arbeidsvilkår som ikke tilsvarer vilkårene som tilsvarer norske arbeidstakere, og arbeidsforhold som følger av vedtak om offentliggjøring respekteres.

I henhold til offentlighetsloven § 11 tredje ledd annet og tredje punktum kan Vägverket innhente dokumentasjon fra føreren ved sine veikontroller på vegne av Arbeidstilsynet. Dette kan for eksempel være arbeidskontrakt, registrering av arbeidstid (for eksempel timelister) og dokumentasjon på sjåførlønn (for eksempel lønns slipper). Arbeidstilsynet bruker videre denne dokumentasjonen ved postkontroll av de utenlandske transportørene. Etter gjeldende rutiner skal det i hovedsak sendes informasjon når ulovlig kabotasje kjøring og brudd på kjøre- og hviletidsreglene er oppdaget.

### **1.3.3 Utstasjonerings regelverket**

For å gi nasjonale myndigheter veiledning om å avdekke omgåelse og misbruk av utstasjonerings regelverket gir håndhevingsdirektivet regler om vurdering av om det foreligger en reell utstasjonerings situasjon. Disse reglene er implementert i utstasjonerings forskriften § 2, der det i første ledd fremgår at når det tas stilling til om arbeidstaker arbeider i et begrenset tidsrom i et annet land enn det arbeidsforholdet er vanligvis knyttet til, en helhetsvurdering av arbeidet og arbeidstakers situasjon skal tas. Bestemmelsen nevner også flere elementer som kan vektlegges i denne vurderingen.

Utenlandske virksomheter som sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med tjenesteyting skal etter utstasjonerings forskriften § 4 ha arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstiden og lønns slipper for de utsendte som utfører tjenesten tilgjengelig på arbeidsplassen i Norge i utsendelsesperioden. Virksomheten skal også kunne fremlegge dokumentasjon som viser forventet varighet og planlagt start- og sluttdato for utsending, forventet antall utsendte arbeidstakere og arbeidernes identitet. Dokumentasjonen skal foreligge skriftlig eller være tilgjengelig elektronisk. Dokumentene skal foreligge på norsk, svensk, dansk eller engelsk. «På arbeidsplassen» forstås i sammenheng med transportsektoren som «i kjøretøyet».

Utsstasjonerings forskriften § 5 sier at Arbeidstilsynet i egenskap av samarbeidskontor skal gi opplysninger om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere. Etter annet ledd skal Arbeidstilsynet samarbeide med ansvarlige myndigheter i andre land og svare på forespørsler om opplysninger og foreta de undersøkelser som er nødvendige for å etterkomme anmodningene.

### 1.3.4 Det generelle regelverket for godstransport og turbusser

Forskrift om generell kollektivtransport gjelder for tiden på områdene av godstransport på vei og persontransport med turbusser.

#### 1.3.4.1 Omfang

Forskrift 09.12.2022 nr. 2171 om delvis allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei gjelder etter forskriftens bestemmelse om omfang og gjennomføringsansvar for ansatte som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3 500 kg, men ikke ved transport av virksomhetens egne vare. Forskriften erstattet tidligere alminnelig forskrift på samme områder (forskrift 10.05.2021 nr. 2073).

Denne inneholdt følgende presiseringer av omfanget::

«Forskriften gjelder også for:

- a) kabotasje, dvs. transportoppdrag mellom steder i Norge som følger en grenseoverskridende transport til Norge, og
- b) kombinert transport, dvs. transport på vei i Norge som starter eller slutter med en grenseoverskridende transport med jernbane eller skip.

Forskriften gjelder ikke for grenseoverskridende transportvirksomhet (internasjonal transport) utover dette, og heller ikke for transport av bedriftens egne varer.

Ved fastsettelsen av gjeldende alminnelige regelverk for veitransport av gods tok Tariffnemnda med henvisning til særdirektivet ut denne prisingen av hvilke typer grensetransport allmenngjøringen bør begrenses til. Nemnda presiserer i vedtaket at dette ikke innebærer noen begrensning av omfanget og at allmenngjøringen fortsatt vil omfatte kabotasjetransport og kombinert transport. Det vises videre til at arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere regulerer når reglene gjelder for arbeidstakere ansatt i utenlandske virksomheter og at nemnda vil måtte vurdere endringer i regelverket når direktivet iverksettes.

Forskrift 9.12.2022. nr. 2172 om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med buss gjelder for ansatte i virksomheter som driver persontransport med buss når transporten ikke krever tildeling av løyve i konkurranse etter yrkestransportloven § 8. Tariffnemnda har samme begrunnelse som for varetransport fjernet den tidligere opplistingen av hvilke typer kryss-

grensetransport allmennheten bør begrenses til.

Det presiseres at dette ikke er en begrensning av omfanget, og allmenngjøringen vil fortsatt omfatte kabotasjetransport.

#### **1.3.4.2 Generelle krav til lønn og kosthold/dagpenger**

Etter forskrift om delvis allmenngjøring ved godstransport på vei § 3 skal arbeidstakere som utfører arbeid omfattet av forskriften ha minst en «timelønn på 196,50 kr, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1». Det følger også av forskriftens § 5 at for transportoppdrag med planlagt opphold skal det betales dagpenger i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefrie dagpenger. 1/3 av dagpengesats betales per påbegynt åttende time.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med buss § 3 fastsetter at arbeidstakere som utfører arbeid omfattet av forskriften skal ha minst en timelønn på 194,12 kr. Etter § 5 skal arbeidsgiver også dekke kostnader og losji. Fast dagpengesats, betaling etter faktura, avtalt dekning av oppdragsgiver eller lignende kan avtales.

#### **1.3.5 Skatteforvaltningsloven - oppdrags- og arbeidsregisteret**

Etter skatteforvaltningsloven § 7-6 og forskrift 23.11.2016 nr. 1360 om skatteetaten § 7-6 skal næringsdrivende og offentlige organer som gir en person bosatt i utlandet eller et selskap hjemmehørende i utlandet et oppdrag i riket eller på kontinentalsokkelen, gi opplysninger til skattekontoret om oppdraget og eventuelle deloppgaver. Entreprenøren har opplysningsplikt om egne ansatte som brukes til å utføre oppdraget, herunder deres første og siste arbeidsdag på oppdraget og arbeidssted. All informasjon skal leveres til Skatteverkets oppdrags- og arbeidsregister.

Oppdrag der avtalt godtgjørelse er under 20 000 kr og kabotasje er unntatt. Etter det departementet har fått opplyst er det i praksis heller ikke krav om registrering av andre transportoppgaver som utenlandske transportselskaper utfører for norske oppdragsgivere.

## **II. Internett undersøkelses analyse**

### **2. Bevissthet og bruk av europeisk og nasjonal lovgivning om utstasjonering av arbeidstakere**

Et stort antall ansatte, hele 85%, kjenner til eksistensen av direktivet og utstasjonering av arbeidstakere også i transportsektoren.

Side 7 av 14

På den annen side mener 11 av 25 at direktivet ikke er nok for å beskytte arbeidstakernes rettigheter, mens 8 av 25 ikke har noen mening om saken. En av de betydelige manglene som



ble nevnt av ansatte var mangelen på tilgang til medisinske tjenester. I Norge er det bare mennesker med såkalt fast personnummer som kan benytte legehjelp. I mangel av et slikt nummer kan folk bare bruke medisinsk hjelp i nødstilfeller.

I juridiske spørsmål oppga ansatte oftest følgende utfordringer:

- Problemer med tolkning av regelverk mellom land - 13/25
- Uklare europeiske regler - 11/25
- Feil anvendelse av reglene av arbeidsgiver - 6/25

#### **Og arbeidsgivere:**

Arbeidsgivere kjenner også til direktivet om utsendte arbeidstakere, også i transportsektoren - 19/6. På den annen side hadde så mange som 10 av 25 respondenter ingen mening om direktivet garanterer arbeidstakernes rettigheter. Så mange som 22 ut av 25 arbeidsgivere indikerte eksistensen av bestemmelser, bortsett fra standardbestemmelsene i arbeidsloven, som regulerer ansettelse i veitransport.

Arbeidsgivere antydte følgende utfordringer med hensyn til anvendelse av bestemmelsene om utstasjonering av arbeidstakere:

Problemer med tolkningen av lovbestemmelser mellom land – 19

Feil anvendelse av europeiske regler av enkeltbedrifter i transportsektoren – 18

Uklare europeiske regler – 12

Ingen informasjon - 11

På dette tidspunktet er det verdt å understreke at de som var interessert i forskningen primært var utsendte arbeidere eller arbeidsgivere som utsendte arbeidere. Vårt mål som fagforening er å øke bevisstheten og kunnskapen om jussen innen arbeidsliv, arbeidsrett m.a. direktiver for utsendte arbeidstakere. Som fagforening har vi et internt intranett/nyhetsbrev der vi holder medlemmer av fagforeningen informert om gjeldende lover, samt direktiver om utsendte

Side 8 av 14

arbeidere. Derfor mener vi at et ganske betydelig kjennskap til det eksisterende direktivet om utsendte arbeidstakere skyldes vår informasjonsvirksomhet blant fagforeningens medlemmer.

Vi mener imidlertid at gjennomsnittlig kunnskap ikke er så vanlig og er definitivt lavere blant arbeidstakere og arbeidsgivere.

Svarene fra arbeidsgiverne tyder også på en ganske høy kunnskap om det eksisterende regelverket, men det er verdt å merke at fremfor alt var arbeidsgivere som utsendte eller hadde noe med utsending å gjøre, interessert i undersøkelsen.

Det er imidlertid fortsatt problemer knyttet til forståelse av gjeldende regelverk og det å finne seg i «regelverkets virvle» fra arbeidstakeres og arbeidsgiveres side, noe som bekreftes av svarene på spørsmålene ovenfor.

### **3. Deltakelse modeller for transportarbeidere.**

#### **Arbeidsgivere:**

Nesten alle arbeidsgivere oppga at de bruker konsultasjons- og informasjonssystemer med ansatte - 24/25,

Fagforeninger ble oppgitt av 19/25

Mekling av arbeidstakerrepresentanter ble oppgitt av 3/25 arbeidsgivere, 3 av 25 arbeidsgivere konsulterer ansatte direkte.

#### **Arbeidstakere:**

Hele 24 av 25 ansatte bekrefter at de kan delta i beslutningsprosesser gjennom fagforeninger og tillitsvalgte.

14 ansatte vurderte at informasjonen arbeidstakerrepresentanter og fagforeninger fikk fra arbeidsgivere var nyttig, og 8 ansatte vurderte den som tilstrekkelig.

Ansatte vurderte konsultasjons- og informasjonssystemene til fagforeninger og tillitsvalgte litt høyere, 18 ansatte vurderte dem som nyttige og 6 som tilstrekkelige.

På den annen side svarte hele 23 ansatte at de ved problemer melder fra til fagforeninger og 3 ansatte til tillitsvalgte.

Både arbeidstakere og arbeidsgivere satte stor pris på muligheten for å konsultere fagforeninger.

Side 9 av 14

For arbeidstakere, det viktigste var muligheten til å innhente informasjon og råd, mens for arbeidsgivere var det muligheten til å rådføre seg med fagforeningene i saker som angår arbeidstakere.

De aller fleste arbeidstakere oppga at ved problemer med arbeidsgivere henvender de seg til fagforeningene. Arbeidstilsynet har ikke vært nevnt en gang, dette kan skyldes at Arbeidstilsynet i Norge har fokus på lovligheten av ansettelse og etterlevelse av helse- og sikkerhetsbestemmelser, fremfor å kontrollere riktigheten av godtgjørelsen, i slike tilfeller henviser Arbeidstilsynet vanligvis ansatte til fagforeninger. I praksis er det Statens Vegvesen som har ansvaret for å kontrollere utsendte sjåførers besittelse av relevante dokumenter.

#### **4. Arbeidsforhold for utsendte arbeidere**

##### **a) Systemet og konseptene for avlønning av mobile arbeidstakere i utsendelsesperioden.**

###### **Arbeidstakere:**

- Det overveldende flertallet av arbeidstakere ( 24 ) svarte at lønna i transportsektoren er tariffbestemt.

Ansatte anga følgende som obligatoriske elementer av godtgjørelse:

Grunnlønn – 24

Avtalebasert tillegg – 22

Godtgjørelse for ansiennitet i bedriften – 2

###### **Ikke-obligatoriske:**

Transportgodtgjørelse – 14

Oppholdsutgifter – 23

Innkvartering – 4

Annet – master/yrkesfaglig vitnemål, skiftgodtgjørelse,

Side 10 av 14

- De aller fleste ansatte (21) oppga at reise- og oppholdgodtgjørelsene ved reiser mellom land betales av arbeidsgiverne, mens 3 ansatte svarte at kostnadene dekkes av oppdragsgiver i utstasjoneringslandet.

### **Arbeidsgivere:**

- I tillegg antydte flertallet av arbeidsgiverne (20) at godtgjørelsen er regulert gjennom tariffavtaler, og 5 arbeidsgivere antydte at godtgjørelsen reguleres gjennom individuelle forhandlinger.
- 19 arbeidsgivere oppga at de betaler reise- og oppholdskostnader for utsendte arbeidstakere, 6 arbeidsgivere oppga at de ikke gjorde det.

Analysen av svarene fra arbeidsgivere og arbeidstakere viser at de er enige i sine meninger om spørsmålet om godtgjørelse til utsendte arbeidstakere i at disse spørsmålene er regulert av tariffavtaler og dekkes av arbeidsgivere. Etter min mening blir disse kostnadene i stor grad refundert av arbeidsgivere fra oppdragsgivere fra utstasjoneringslandet.

Både arbeidstakere og arbeidsgivere var relativt enstemmige i spørsmålet om obligatoriske og ikke-obligatoriske elementer av godtgjørelse. I virksomheter der det ikke fantes fagforeninger, foregikk forhandlinger om godtgjørelse enten individuelt eller med en tillitsvalgt. Disse ordningene må imidlertid ikke komme i konflikt med tariffavtalens alminnelige bestemmelser som gjelder for hele transportsektoren. Det rettslige grunnlaget er nærmere redegjort for i første del av rapporten om lovverket.

Det er også verdt å legge til at når det gjelder utsendte arbeidstakere, hvis arbeidsgiveren fra avsenderlandet ikke betaler de ansatte godtgjørelsen, så finnes det den såkalte: «felles solidaritet». Derfor, i slike tilfeller, er arbeidsgivere i Norge svært interessert i tilstedeværelsen av fagforeninger, som på en eller annen måte vil sikre at ansatte (fra avsenderlandet) betaler lønn riktig og i tide. Arbeidsgivere oppfordrer ganske aktivt utsendte arbeidstakere til å være medlem av fagforeninger i Norge.

Ansatte vurderte kvaliteten på opplæringen høyere enn arbeidsforholdene i transportsektoren. Flertallet av de ansatte vurderte imidlertid arbeidsforholdene som gode eller akseptable.

### **b) Andre arbeidsforhold for utsendte arbeidere.**

#### **Arbeidstakere:**

- 7 ansatte vurderte arbeidsforholdene i transportsektoren som gode, 10 ansatte som akseptable, 7 ansatte hadde ingen mening om dette temaet. Det bør legges til grunn at disse 7 ansatte ikke jobber som utsendte arbeidstakere. 1 respondent svarte at arbeidsforholdene er  
utilstrekkelige.

Side 11 av 14

- De aller fleste arbeidstakere svarte (20) at arbeidsgivere gjennomfører helsesjekk minst én gang i året. I tillegg bekrefter 23 ansatte at opplæring i HMS var gjennomført.

Ansatte vurderte treningshyppighet:

Ok – 20

Akseptabel – 4

Utilstrekkelig – 1

**c) Behov til ansatte når det gjelder arbeidsforhold og personlig tilfredshet.**

1. De viktigste og mest motiverende vurdert ansatte : godtgjørelse (14) og høyt engasjement i fagforening (7) ,
2. Anerkjennelse fra arbeidsgiver har også vist seg å være svært viktig ( 11 ) ,
3. Igjen, på tredje plass, kom sterkt fagforeningsengasjement ( 9 ) ,
4. Konsultasjon fra arbeidsgiver om de faglige aspektene ved arbeidet kom deretter ( 8 ) ,
5. Økt oppmerksomhet på HMS ( 11 ) ble oppdaget som viktig, på femte plass,
6. Det som viser seg å ha liten betydning for arbeiderne er mer hvile mellom oppdrag ( 16 ) ,
7. Mindre viktig for arbeiderne var kortere arbeidstid ( 19 ) ,

For ansatte var avlønning på jobb den viktigste motivasjonen. Engasjement i fagforeninger, som oppfattes som en garantist for arbeidstakers rettigheter, ble også vurdert svært høyt. I neste stilling antydte ansatte at de ville at arbeidsgivere skulle konsultere viktige saker med dem. En annen viktig sak på viktighetsskalaen var knyttet til sikkerhet på arbeidsplassen. Minst viktig for ansatte var forhold knyttet til kortere arbeidstid og hvile mellom oppdrag.

**5. Arbeidsgivers kunnskap om gjeldende lovgivning.**

- 18 arbeidsgivere svarte at de kjente til gjeldende regelverk som gjelder mellom land angående utsendte arbeidstakere, 7 arbeidsgivere svarte negativt.

Side 12 av 14

- På den annen side viste arbeidsgivere manglende kunnskap om eksistensen av nettsystemet, 13 arbeidsgivere svarte positivt, 12 negativt. Systemet ble oppgitt av 11 arbeidsgivere. Forskjellen mellom kunnskapen om loven og kunnskapen om systemet kan skyldes at registreringaktivitetene i IMI-systemet utføres på vegne av arbeidsgiveren av en annen person enn den intervjuede.

- Arbeidsgivere oppga følgende dokumenter som utsendte arbeidere må ha:

Kopi av utstasjonings attest fra IMI – 6

Elektronisk konnossement (e-CMR) – 1

Fatrsskriverregistreringen – 24

Operatørs ID - 0

Arbeidskontrakt - 24

Bevis på sjåførens godtgjørelseutbetalinger - 16

For å oppsummere vet arbeidsgivere om eksistensen av bestemmelser om utstasjonering, men det vil sikkert være vanskeligheter med å forstå bestemmelsene. Arbeidsgivere bruker ofte tjenestene til eksperter på dette området.

## **6. Konklusjoner og personlig vurdering av ekspertene.**

Det merkes at arbeidstakere og arbeidsgivere med høyere utdanning har bedre kunnskap om regelverket om utsendte arbeidere enn arbeidsgivere med lavere utdanning.

Utsendte arbeidstakere og arbeidsgivere som benytter dem har bedre kunnskap om utstasjonings bestemmelser enn arbeidsgivere som ikke utsender arbeidstakere, og arbeidstakere som ikke er utsendte.

Det kan imidlertid ikke være tvil om at både arbeidstakere og arbeidsgivere pekte på fagforenings avgjørende rolle i informasjon- og konsultasjonsspørsmål angående bevisstgjøring av rettssikkerheten angående utsendingsdirektivet.

Ved problemer rapporterer ansatte til fagforeninger, og det er verdt å merke at denne beslutningsprosessen, fra problemet oppstår til rapportering til fagforeningene, kan ta tid, siden ansatte kan være redde for konsekvensene, men den høye fagforeningenes tillitsposisjon er avgjørende.

Arbeidsgivere viste delvis mangel på kunnskap om eksistensen av nettsystemet, 13 arbeidsgivere svarte positivt, 12 negativt. IMI-systemet ble angitt av 11 arbeidsgivere. Forskjellen mellom kunnskap om loven og kunnskap om

systemet kan følge av at registreringaktivitetene i IMI-systemet utføres på vegne av arbeidsgiveren av en annen person enn den intervjuede.

Analysen av svarene fra arbeidsgivere og arbeidstakere viser at de er enige i sine meninger om spørsmålet om godtgjørelse til utsendte arbeidstakere i at disse spørsmålene er regulert av tariffavtaler og dekkes av arbeidsgivere. Etter min mening dekkes kostnadene ved utstasjonering av ansatte i stor grad av arbeidsgivere fra oppdragsgivere fra utstasjoningslandet.

For utsendte arbeidere viste lønn og engasjement i fagforeninger seg å være det viktigste, noe som kan tolkes som tillit til fagforeningenes effektivitet i å garantere rettighetene til utsendte arbeidere. Anerkjennelse fra arbeidsgiver viste seg også å være viktig for ansatte. På neste plass la ansatte vekt på HMS-regelverket, noe som kan ha sammenheng med at ansatte er fornøyde med kvaliteten og hyppigheten av HMS-opplæringen. Kortere arbeidstid og lengre fridager mellom oppdrag viste seg å være minst viktig, noe som kan tolkes som et ønske om å tjene mer.

Undersøkelsen og kunnskapsnivået ble absolutt også påvirket av aktivitetene til vår fagforening, som har som mål å øke den juridiske bevisstheten til ansatte og gjennom et internt nyhetsbrev, men også som en del av den daglige virksomheten, informerer medlemmer av fagforeningen om gjeldende lover på arbeidsmiljøområdet, herunder blant annet bestemmelser i lov om utsendte arbeidstakere. Det antas at kunnskapen til arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke har behandlet utsending er lavere eller mye lavere, derfor er ytterligere handlinger uunnværlige og nødvendige for å konsekvent heve kunnskapen til ansatte og arbeidsgivere om spørsmålet om utstasjonering av arbeidere.

Bedre kunnskap og forståelse av EUs regelverk gjør at man kan løse mange daglige juridiske utfordringer, og vi har bare «fortsett».

Oslo, Mai 31, 2023

Arthur Kubik

**Vedlegg:**

1. Grafisk representasjon av undersøkelsesresultater - arbeidsgivere,
2. Grafisk representasjon av undersøkelsesresultater - arbeidstakere,

Side 14 of 14

## 1. Grafisk representasjon av undersøkelsesresultater - arbeidsgivere

1.



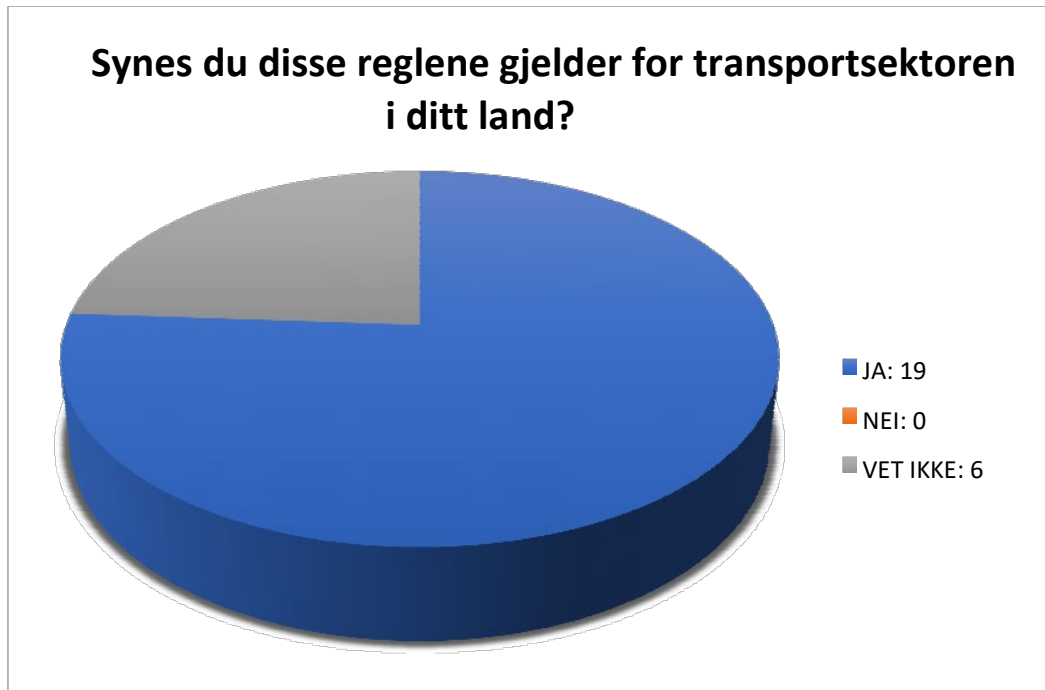
1a.



Side 15a



1b.

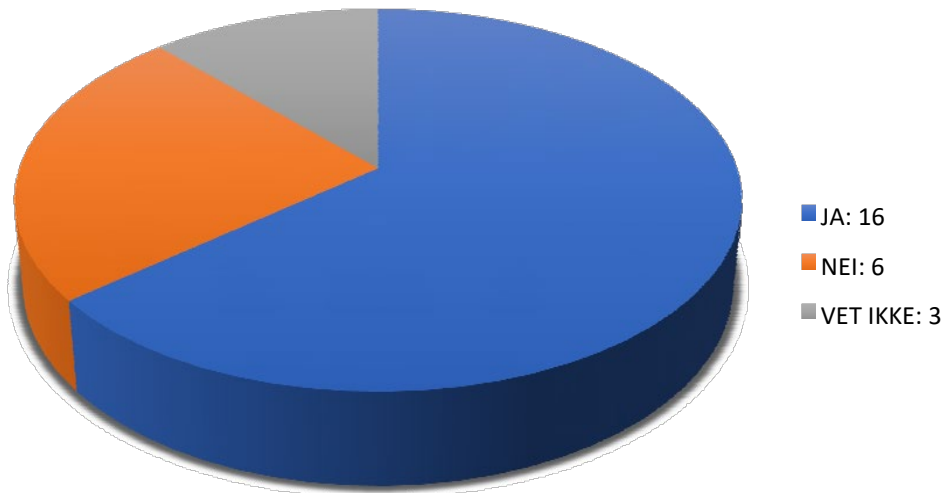


1c.

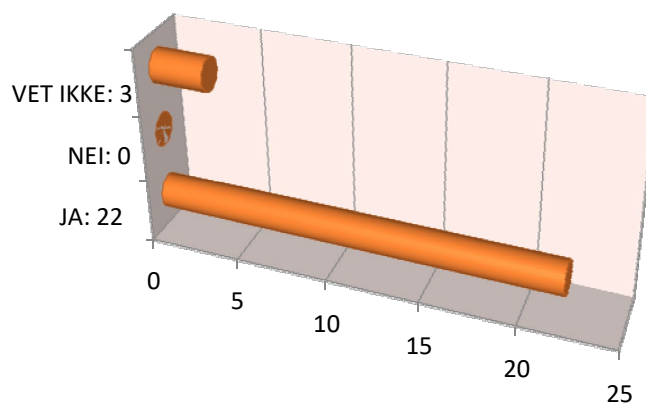
Side 15b

1d.

### Bruker du disse forskriftene for dine ansatte?



### Finnes det noen lovgivning eller avtaler om arbeiderdeltakelse i ditt land som gjelder veitransportsektoren, uavhengig av arbeidslov og alminnelige lover?

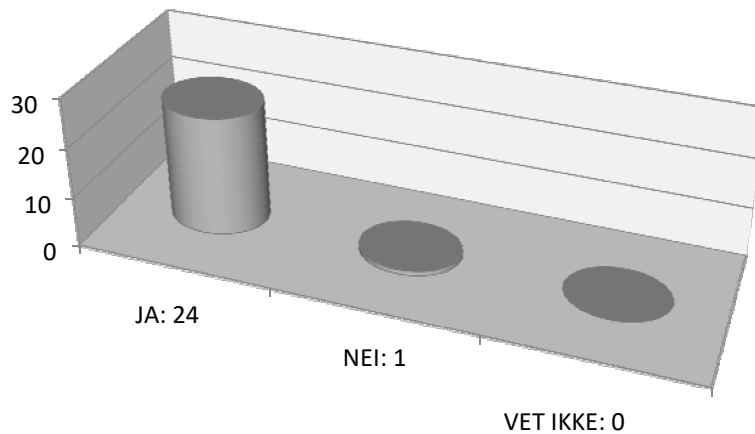


2.

Side 15c

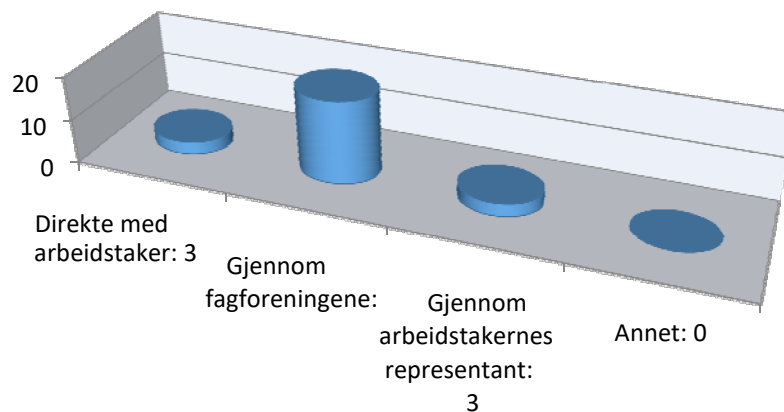
3.

### Bruker du som arbeidsgiver informasjons- og konsultasjonssystemer med dine ansatte?



Dersom du har svart ja, vennligst svar på følgende spørsmål:

### Gjennom hvem implementerer du disse deltakelsessystemene?



Side 15d

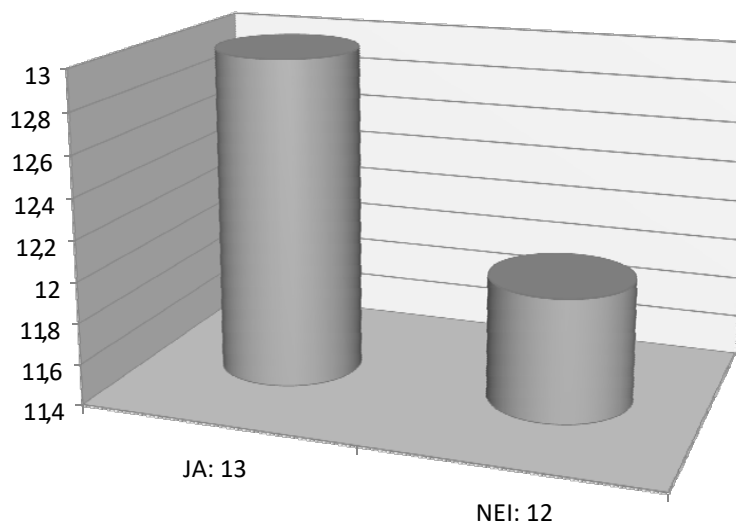
4.

Er du klar over gjeldende lover for arbeid i transportsektoren mellom ulike land, som anses som utsending av arbeidstakere?



5.

Er du klar over at det finnes et online redskap der du må innmelde utstasjoneringen av arbeiderne dine?

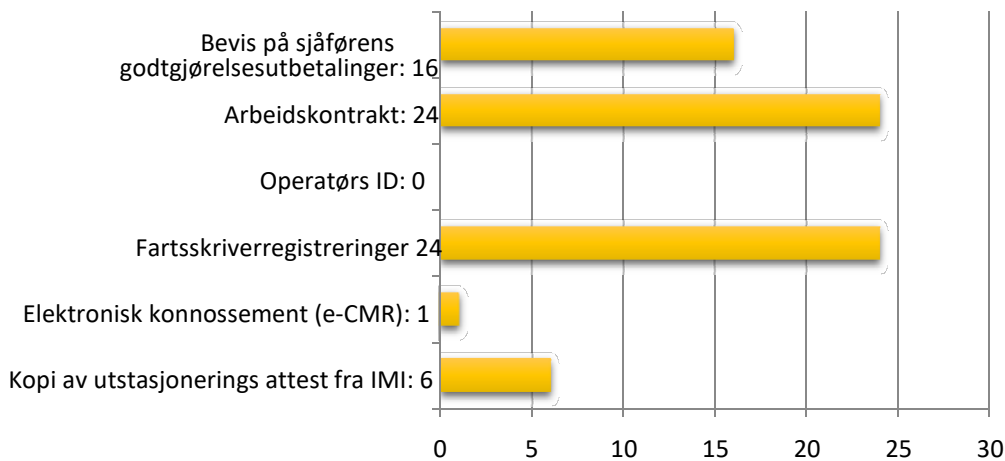


Vennligst oppgi navnet på dette systemet: **IMI-11**

Side 15e

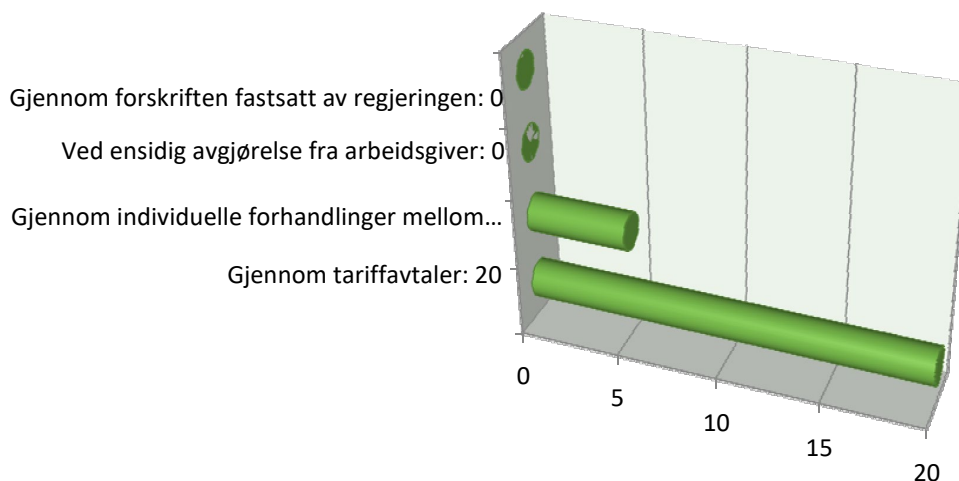
6.

**Velg hvilke dokumenter må bæres av en sjåfør under utstasjonering: (Du kan oppgi mer enn ett alternativ dersom du anser det som hensiktsmessig),**



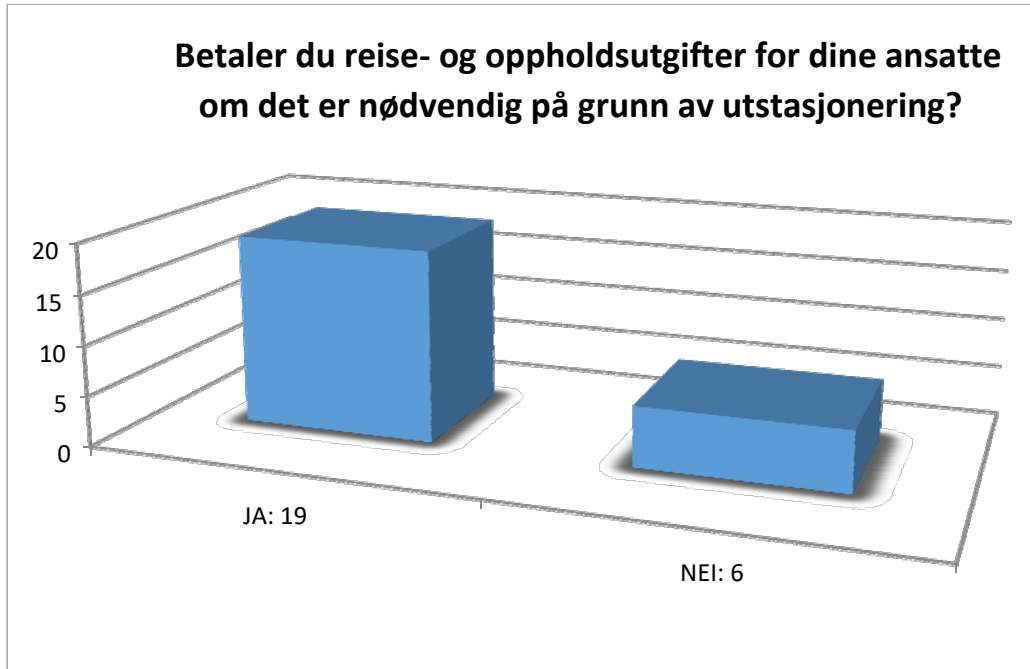
7.

**Hvordan etablerer du godtgjørelsen til utsendte sjåfører innenfor veitransportselskapet ditt?**

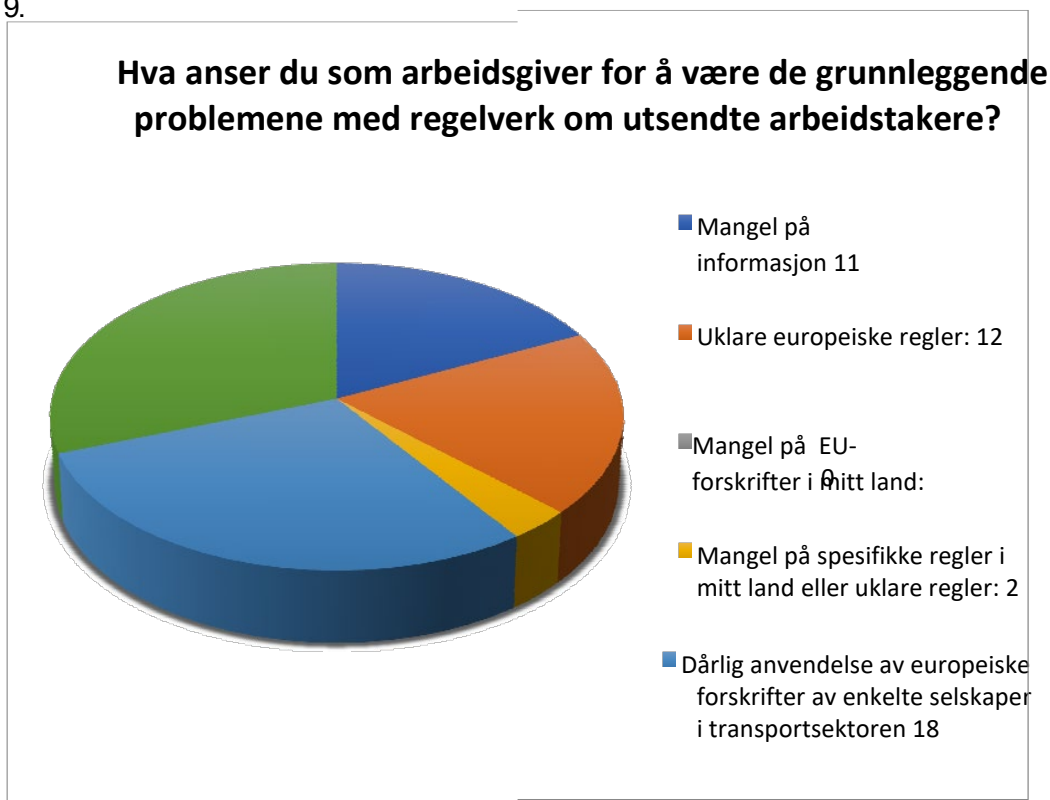


Side 15f

8.



9.



Side 15g

## 2. Grafisk representasjon av undersøkelsesresultater - arbeidstakere

1.

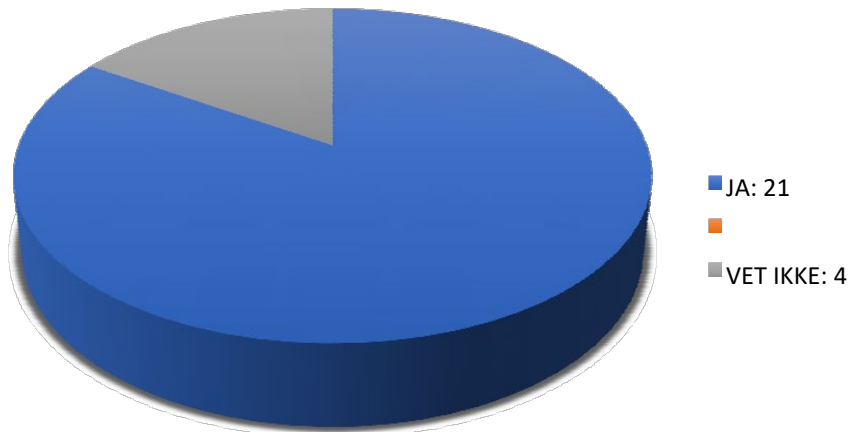


1a.



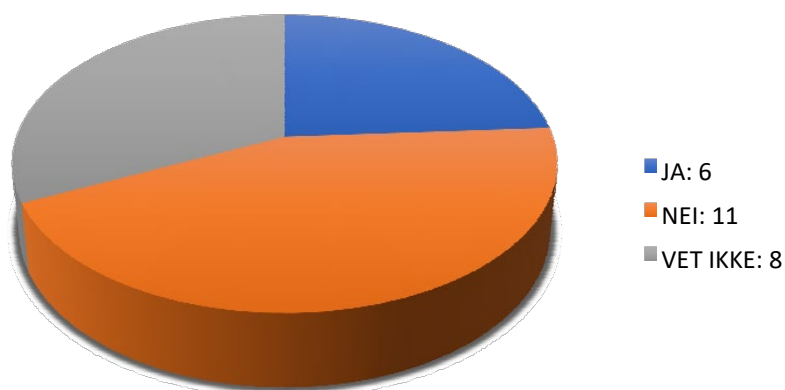
Side 16c

**Synes du at disse forskriftene gjelder for  
veitransportsektoren i ditt**



1c.

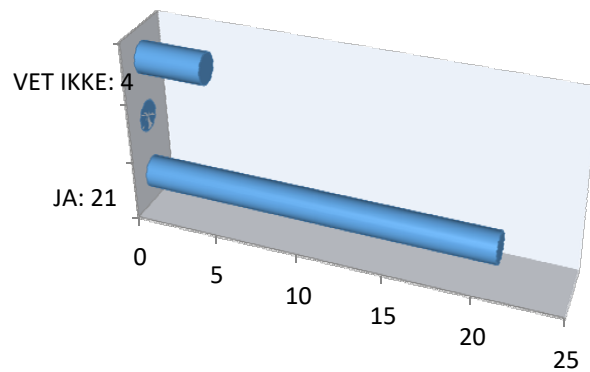
**Synes du at det som er regulert i disse direktivene  
er nok til å garantere rettighetene til  
utsendte**





2.

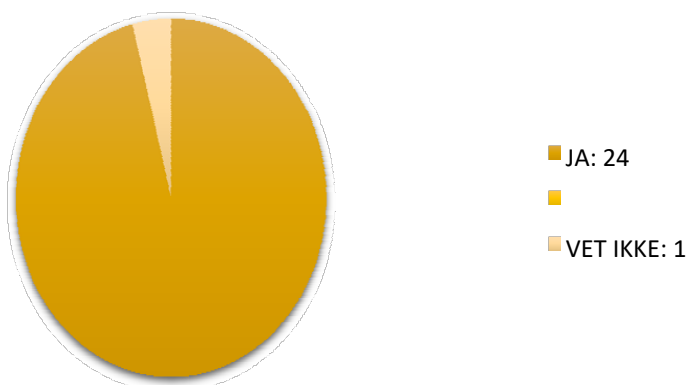
**Finnes det i ditt land noen forskrifter eller om arbeiderdeltakelse som gjelder sektoren, uavhengig av arbeidslov eller alminnelige lover?**



Side 16c

3.

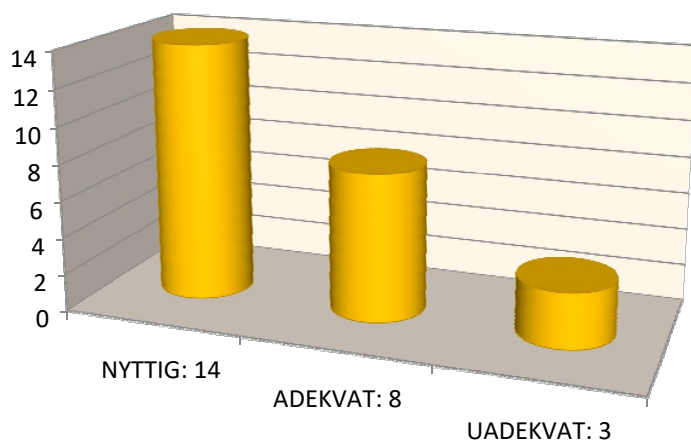
**Har du mulighet til å motta informasjon eller delta i beslutningsprosessen i ditt selskap gjennom arbeidersrepresentanter eller fagforeninger?**



**Dersom du har svart ja, svar på følgende spørsmål:**

a.

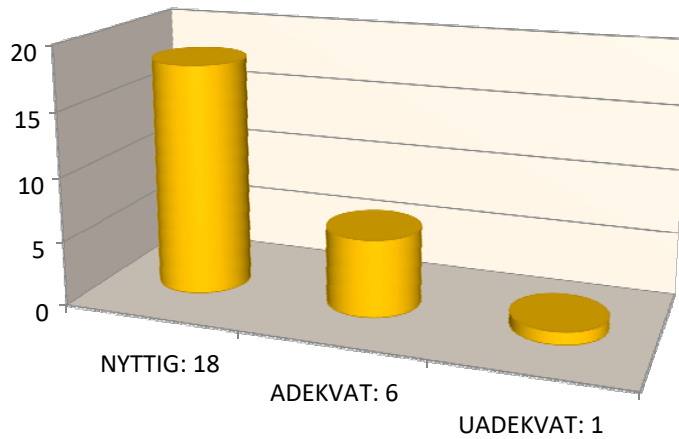
**Hvordan vurderer du informasjon som og fagforeninger mottar fra arbeidsgivere i din transportsektor?**



Side 16d

b.

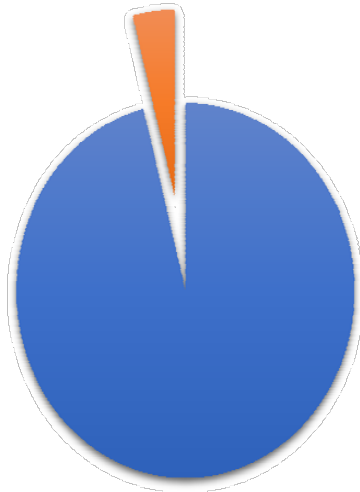
**Hvordan vurderer du konsultasjonssystemer, basert på rapporter, som representanter for arbeiderne og i ditt selskap deltar i?**



4.

Side 16e

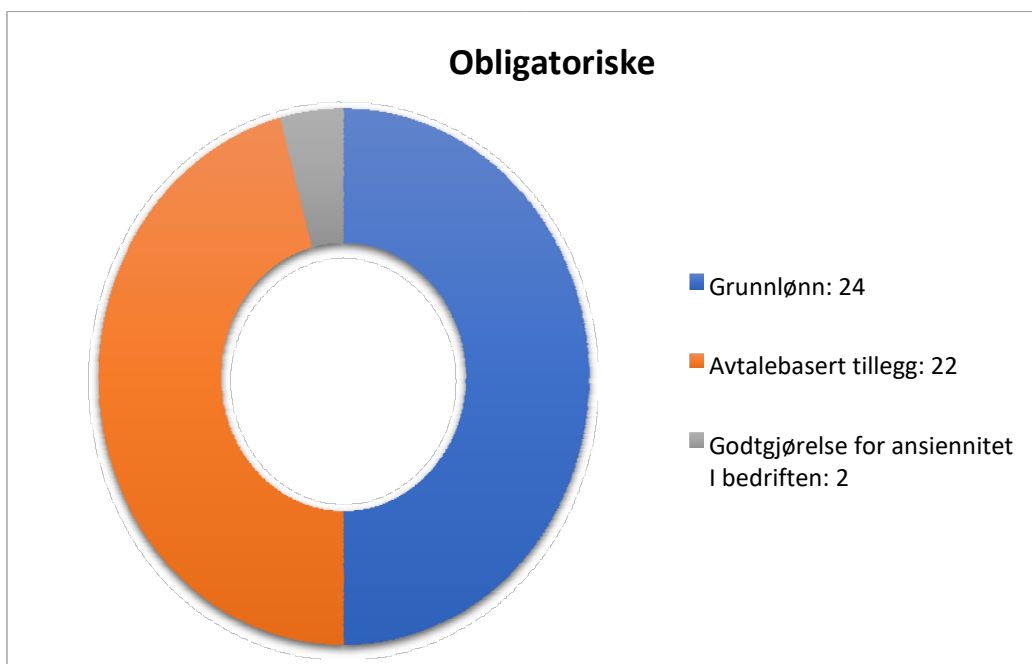
## Hvordan etableres godtgjørelse i din veitransportsektor?



■ Gjennom tariffavtale:24

■ Gjennom individuelle forhandlinger  
mellom arbeidstaker og  
arbeidsgiver:

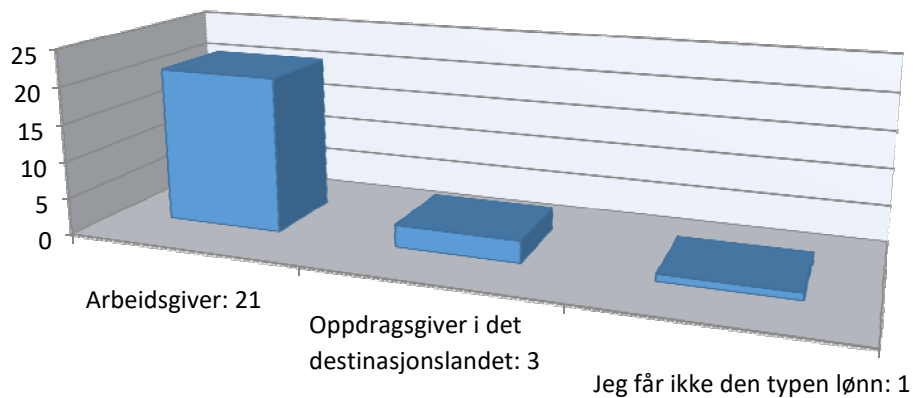
5. Oppgi hvilke elementer som utgjør godtgjørelsen din, og skille mellom de som er obligatoriske og ikke-obligatoriske.



Side 16g

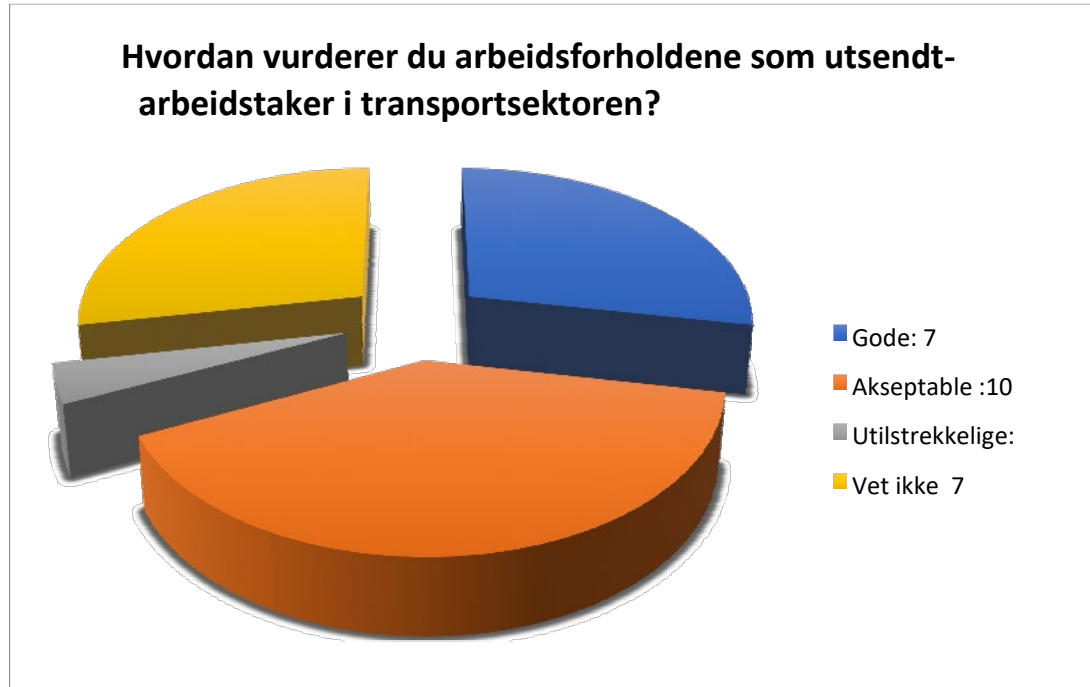
6.

**Hvis du får godtgjørelse for reise- og oppholdsutgifter når du reiser mellom ditt arbeidsland og andre utstasjoneringsland, hvem er ansvarlig for utbetaling av disse godtgjørelsene?**



Side 16h

7.



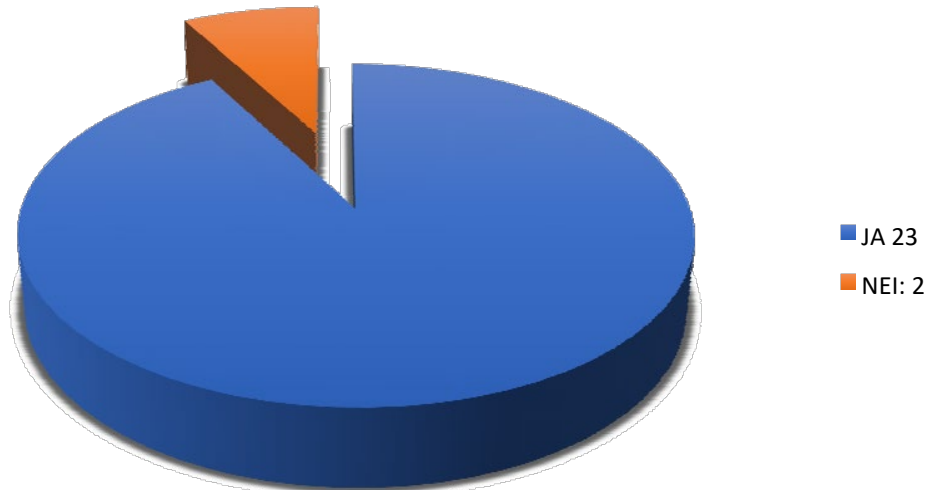
7a.

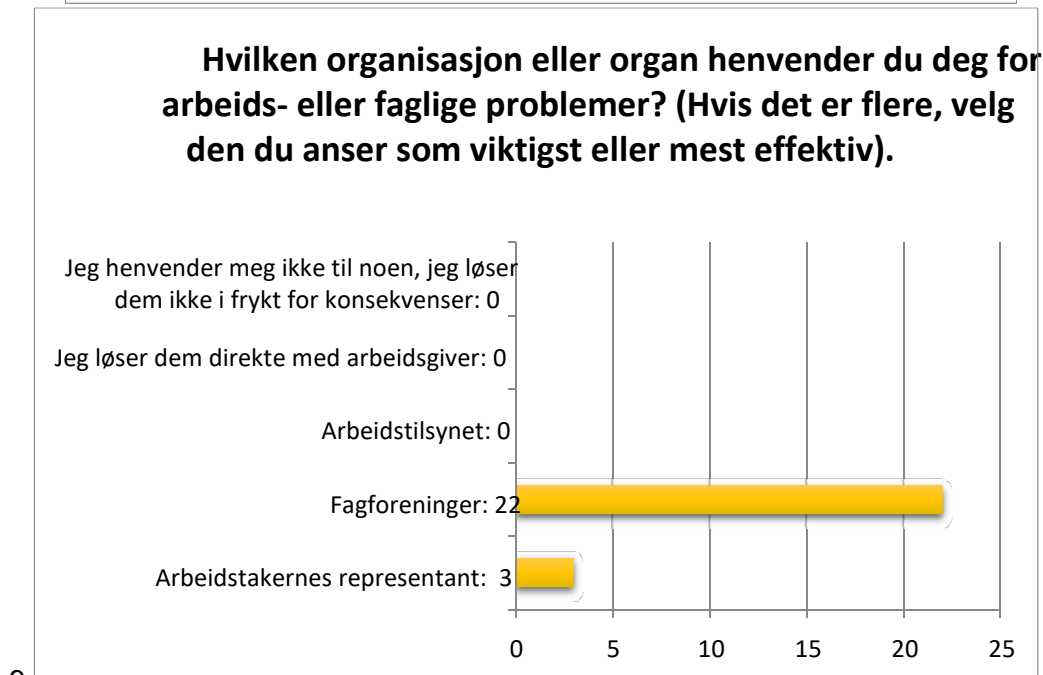
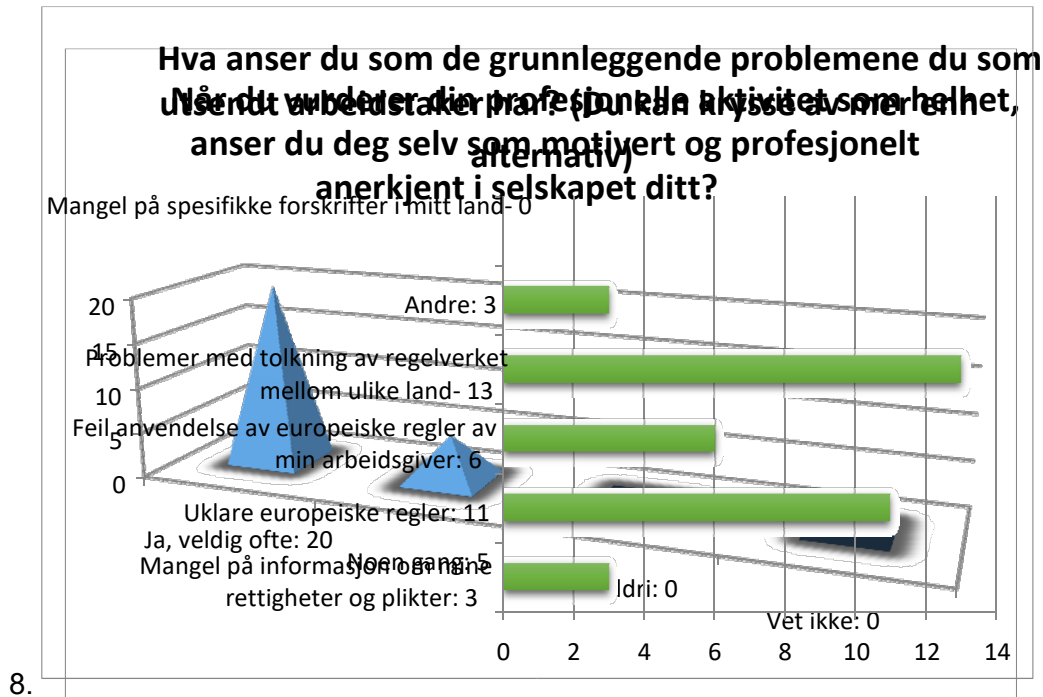
7b.





**Får du opplæring i yrkesmessig risikoforebygging  
og helsevern?**







Co-funded by  
the European Union

Side 16I

---

**E-MAIL ADDRESS**  
OFFICE@SOLIDARITETNORGE.NO

**POST ADRESSE:** POSTBOKS 359, 1401 SKI  
**ORG.NR:** 913 138 473  
**TLF:** +47 48 444 114

**TRADE UNION ACCOUNT NUMBER**  
1080.32.62425

---

**E-MAIL ADDRESS**  
OFFICE@SOLIDARITETNORGE.NO

**POST ADRESSE:** POSTBOKS 359, 1401 SKI  
**ORG.NR:** 913 138 473  
**TLF:** +47 48 444 114

**TRADE UNION ACCOUNT NUMBER**  
**1080.32.62425**