

Tariffnemnda
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Vår dato 23.11.2012
Deres dato 15.10.2012
Vår referanse MB
Deres referanse 12/2542

Forslag om fortsatt allmenngjøring for renholdsbedrifter - høringsvar

Vi viser til høringsbrev datert 15. oktober 2012, vedrørende forslag om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter (RO).

Nedenfor følger NHO Reiselivs merknader til høringsforslaget. Vedlagt følger dessuten utredning vedrørende allmenngjøring av renholdsoverenskomsten datert 13. februar 2012, utarbeidet av advokat Tarjei Thorkildsen på oppdrag fra Arbeidsgiverforeningen Spekter, Norsk Industri, Norsk Teknologi og NHO Reiseliv. Konklusjonen i notatet er at allmenngjøringen av RO er rettslig problematisk. Hovedinnvendingen dreier seg om at allmenngjøringen gjelder en sektor hvor mange ulike tariffavtaler kommer til anvendelse, og hvor lønsvilkårene i den allmenngjorte tariffavtalen ligger til dels betydelig over minstelønnen for renholdspersonell som er omfattet av andre tariffavtaler. NHO Reiseliv slutter seg til anførselene i notatet.

Innledning

Innledningsvis vil NHO Reiseliv poengtere at vi finner det lite tilfredsstillende og vanskelig å skulle avgi høringsvar kun basert på et svært kortfattet høringsnotat fra Tariffnemnda, uten at bakenforliggende dokumenter er fremlagt. Det fremgår av Tariffnemndas notat at LO har fremmet en begjæring om fortsatt allmenngjøring i brev av 28. juni 2012. Imidlertid er verken selve begjæringen, eller den eventuelle dokumentasjonen som fulgte med, gjort tilgjengelig. Høringsinstansene er således forhindret fra å kunne kommentere LOs begjæring på annet grunnlag enn Tariffnemndas knappe beskrivelse.

NHO Reiseliv oppfatter Tariffnemnda dit hen at den ønsker høringsinstansenes syn på følgende problemstillinger:

1. Foreligger det grunnlag for fortsatt allmenngjøring?
2. Om forskriftens virkeområde bør endres, herunder om forskriftens § 2 annet ledd bør oppheves?
3. Ved fortsatt allmenngjøring, hvilken lønnsatts bør eventuelt allmenngjøres?
4. Bør det tas inn i forskriftene en bestemmelse om at arbeidsgiver skal holde arbeidstakerne med sko tilpasset arbeidsplassen?

1. Spørsmålet om fortsatt allmenngjøring

NHO Reiseliv oppfatter dokumentasjonen som ble fremlagt i tilknytning til det opprinnelige allmenngjøringsvedtaket, som mangelfull og i stor grad basert på annenhåndskilder som

presseoppslag og uttalelser fra FAFO. I tillegg ga dokumentasjonen til dels anvisning på et lønnsnivå som er på høyde med nivået i andre tariffavtaler enn RO, jf. vedtaket pkt. 4.2 "til drøyt 130 kroner per time". Se nærmere om dette i notatet fra advokat Thorkildsen punkt 5, Forholdet til norsk forvaltningsrett. Når dette ses i sammenheng med at høringsnotatet som nå er fremlagt kun gir en kort beskrivelse av LOs begrunnelse for å begjære fortsatt allmenngjøring, er det NHO Reiselivs oppfatning at det ikke er grunnlag for allmenngjøring av RO.

LOs hovedbegrunnelse for fortsatt allmenngjøring er at allmenngjøringen fra 2011 kun har virket i 10 måneder (da begjæringen ble fremsatt), og at det er behov for allmenngjøring i en lengre periode før det kan forventes full effekt av vedtaket.

LO viser samtidig til en redegjørelse innhentet fra Arbeidstilsynet der det fremgår at det i 2011 og 2012 er gitt 655 reaksjoner i renholdsbransjen, hvorav 52 pålegg er gitt om lønn med hjemmel i allmenngjøringsforskrift og lov. Videre er 21 pålegg gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven om beregningsgrunnlag for lønn og utbetaling av overtid. LO viser dessuten til Arbeidstilsynets oppsummering om at det er funnet grovere brudd på arbeidstidsbestemmelser og andre bestemmelser som minstelønn, lønnstillegg og boforhold, hos mindre og useriøse aktører i bransjen.

NHO Reiseliv vil til dette bemerke at når omfanget på Arbeidstilsynets reaksjonsbruk innen renholdssektoren skal vurderes, må det tas hensyn til at etaten driver risikobasert tilsyn samt at Arbeidstilsynet har styrket sin innsats mot sosial dumping betydelig de senere år, særlig innenfor renholdsbransjen. Antall tilsyn som er utført opplyses ikke i høringsnotatet.

NHO Reiselivs viktigste innvending til dokumentasjonen er imidlertid at det ikke fremgår noe om Arbeidstilsynets reaksjoner gjelder utenlandske arbeidstakere. NHO Reiseliv kan dermed ikke se at LOs begrunnelse for å begjære fortsatt allmenngjøring av RO er i samsvar med allmenngjøringsloven. Det vises til allmenngjøringsloven § 1 hvorefter 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.

Verken forholdet til utenlandske arbeidstakere eller konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarked, fremgår så vidt vi kan se som begrunnelse for fortsatt allmenngjøring i høringsnotatet. Grunnlaget for fortsatt allmenngjøring av RO synes dermed ikke å være tilstede. NHO Reiseliv går derfor i mot at allmenngjøringsvedtaket videreføres.

2. Forskriftens virkeområde, herunder spørsmålet om forskriftens § 2, andre ledd bør oppheves

For det tilfellet at allmenngjøringsvedtaket besluttet videreført, er det NHO Reiseliv sitt prinsipale standpunkt at nivået på den allmenngjorte lønnen må senkes betydelig i forhold til det som følger av dagens forskrift. (Se videre om dette nedenfor under punkt 3.) Dersom våre merknader under punkt 3 følges opp, mener vi at det ikke lenger vil være behov for unntaket i § 2, andre ledd.

Skulle tariffnemnda imidlertid velge å opprettholde allmenngjøringen av lønnsnivået i RO, er vi subsidiært av den oppfatning at unntaksbestemmelsen må videreføres. Begrunnelsen er at allmenngjøringen, som tidligere nevnt, gjelder en sektor med mange ulike tariffavtaler, og der lønnsvilkårene i den allmenngjorte tariffavtalen ligger til dels betydelig over det som er tarifferte lønnsvilkår for renholdspersonell som er omfattet av andre tariffavtaler. Ifølge

NHO Reiseliv er det derfor av vesentlig betydning at forskriftens virkeområde avgrenses slik at den ikke griper inn i andre tariffavtalers virkeområder og dermed partenes avtaleadgang.

LO anfører i sin begjæring at *"unntaksbestemmelsen har sitt praktiske nedslagsfelt i forhold til hotellrenhold der en renholdsbedrift gjennom virksomhetsoverdragelse overtar renholdsoppgaver som tidligere ble utført i hotellets egen regi. Renholdsbedriften vil her kunne bli bundet av Riksavtalen ved å bevisst unnlate å benytte reservasjonsretten i henhold til arbeidsmiljølovens § 16-2 annet ledd. Bedriften vil kunne oppnå en økonomisk fordel ved å benytte seg av denne muligheten ettersom Riksavtalens minstelønn for arbeidstakere uten fagbrev (ikke kokker) ligger på 136,96, altså nærmere kr. 20,- under renholdsoverenskomstens normallønssats."*

NHO Reiseliv stiller seg undrende til LOs argumentasjon. LO anfører at en bedrift ved å unnlate å benytte reservasjonsretten i aml. § 16-2 (2) vil kunne *"oppnå en økonomisk fordel"*. Det er ikke nærmere beskrevet hva den økonomiske fordel vil bestå i, ut over at arbeidstakernes lønn ikke vil bli hevet med kr 20,- per time. Formålet bak aml. § 16-2 (2) er å sikre de ansatte de lønns- og arbeidsvilkårene de hadde før virksomhetsoverdragelsen. LO snur imidlertid dette på hodet og argumenterer for at arbeidstakerne skal ha krav på en betydelig høyere lønn enn de hadde i henhold til tidligere tariffavtale. Ifølge NHO Reiseliv faller en slik argumentasjon på sin egen urimelighet. NHO Reiseliv kan ikke se at det å hindre bedrifter fra å oppnå en slik *"økonomisk fordel"* er et formål allmenngjøringsloven er ment å skulle ivareta. 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*. Etter NHO Reiselivs syn bekrefter LOs argumentasjon og begrunnelse i stedet at allmenngjøringsforskriften i praksis har en klar lønnsdrivende effekt.

NHO Reiseliv kan ikke se at det ligger innenfor formålet med en allmenngjøring å påvirke allerede tarifferte lønninger innenfor andre tariffområder. NHO Reiseliv går således imot LOs begjæring om å endre unntaksbestemmelsen i forskriftens § 2 annet ledd.

3. Ved fortsatt allmenngjøring, hvilken lønnsats bør eventuelt allmenngjøres?

NHO Reiseliv er sterkt uenig i at det er normallønssatsen i RO som skal legges til grunn for et allmenngjøringsvedtak. Vi anfører at allmenngjøringen av normallønnsatsen er i strid med lovens formål og at Tariffnemnda har allmenngjort i videre utstrekning enn det som er nødvendig, noe nemnda i henhold til lovens forarbeider ikke har adgang til. Det vises i den forbindelse til argumentasjonen i advokat Thorkildsen notat. Sentrale argumenter i notatet kan oppsummeres slik:

- Lønnsvilkårene i den allmenngjorte tariffavtalen ligger til dels betydelig over det som er minstelønn for renholdspersonell som er omfattet av andre tariffavtaler enn RO.
- Satsen er ikke tilstrekkelig representativ for renholdssektoren, idet det er langt flere renholdsarbeidere som er bundet av andre tariffavtaler enn de som er bundet av RO. Det vises blant annet til at det er i underkant av 5000 arbeidstakere som er bundet av RO, mens det er ca. 14000 renholdsarbeidere som er bundet av tariffavtale med KS.
- Vedtaket kan ha lønnsdrivende effekt. Av lovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 21 følger det at nemnda skal ta hensyn til om allmenngjøringsvedtaket vil få en lønnsdrivende effekt for norske arbeidstakere.

NHO Reiselivs erfaring fra årets lønnsoppgjør er at allmenngjøringsvedtaket har hatt en klar lønnsdrivende effekt.

Vedlagt følger to medieoppslag som ble publisert i forkant av årets tariffoppgjør. Begge omfatter Riksavtalen, og kravene som synliggjøres er 20 kr per time i lønnsøkning. Kravene tilsvarer differansen mellom den allmenngjorte normallønnsats for renholdsarbeid, og avlønning for tilsvarende arbeid innenfor Riksavtalen.

Under åpningen av årets forhandlinger mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet, ble det presisert fra Fellesforbundets side at forbundet forventet et økonomisk godt oppgjør for bransjen. Fellesforbundet anførte som et hovedargument at det er 20 kroners forskjell på begynnerlønn i hotell- og restaurantbransjen og allmenngjort sats på renhold.

Meklingsforslaget, som ble vedtatt etter uravstemning, innebar en kraftig nominell økning på satsene fra begynnerlønn opp til ti års praksis, på mellom **kr 4,81 og kr 8,81 for 37,5 timers uke**. Dette var nødvendig for å kunne komme i havn uten konflikt i et ytterst vanskelig tariffoppgjør.

At allmenngjøringen av normallønnsatsen for renhold således allerede har hatt en betydelig lønnsdrivende effekt, er uomtvistelig sett fra vår side. NHO Reiseliv stiller seg svært kritisk til at allmenngjøring av en tariffavtale som formelt binder i underkant av 5000 arbeidstakere, skal få en lønnsdrivende effekt for de 55 000 arbeidstakere som er sysselsatt i NHO Reiselivs medlemsbedrifter.

NHO Reiseliv fremhever for øvrig at forskjellene mellom allmenngjøringsforskriftens lønnsnivå og satsene etter Riksavtalen forsterkes ytterligere dersom man sammenligner reguleringene av tilleggene for søndagsarbeid. I henhold til allmenngjøringsforskriften § 3 skal søndagsarbeid minst godtgjøres slik: $156,86 \text{ kr} + 75 \% \times 156,86 \text{ kr} = 274,51 \text{ kr per time}$. Til sammenligning er minstelønnen for søndagsarbeid i henhold til Riksavtalen § 4, tredje punkt: $136,96 \text{ kr} + 20,13 \text{ kr} = 157,09 \text{ kr per time}$.

Tariffnemnda argumenterer i vedtaket av 30. september 2011, med at lavere lønnsatser/ begynnerlønnsatser i øvrige tariffavtaler må ses i sammenheng med framforhandlede rettigheter som pensjonsordninger med mer, som samlet sett kan gi likeverdige vilkår med de som følger av den allmenngjorte tariffavtalen. Dette er ikke treffende for hotell- og restaurantbransjen. Det er kun unntaksvis at de ansatte i våre bedrifter har pensjonsrettigheter ut over de som følger av folketryktdloven og lov om obligatorisk tjenestepensjon.

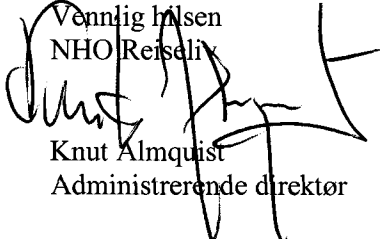
Dersom allmenngjøringen videreføres, må det etter NHO Reiselivs oppfatning skje en betydelig endring av nivået på den allmenngjorte lønnsatsen, herunder satsen for lørdags- og søndagstillegg. Med utgangspunkt i hensynet til å forhindre at allmenngjøringsforskriften får lønnsdrivende effekt, samt at allmenngjøringen ikke skal gå lenger enn det som er nødvendig for å sikre likebehandling, er det NHO Reiselivs prinsipale syn at Riksavtalens minstelønnsats bør legges til grunn for allmenngjøringen.

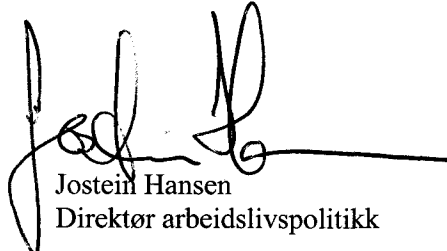
Subsidiært, dersom ovennevnte ikke får gjennomslag, foreslår vi at det ved utformingen av en eventuell ny allmenngjøringsforskrift, sees hen til tankegangen bak likebehandlingsprinsippet ved innleie fra vikarbyrå, jf. den nylige vedtatte bestemmelsen i aml. § 14-12 (a). Forslaget innebærer at en ny allmenngjøringsforskrift skal stille krav om at lønnsatsen skal ligge på nivå med minstelønnsatsen innenfor det tariffområdet hvor renholdsarbeidet faktisk utføres. En teknisk måte å regulere dette på, er å ta utgangspunkt i opplysningsplikten som følger likebehandlingsprinsippet, jf. (ny) aml § 14-12 (b). For det tilfelle at arbeidet utføres innenfor et tariffområde som har bestemmelser som gjelder for

renholdsarbeid, plikter "innleiebedriften" å opplyse om hvilken minstelønnsats egne ansatte arbeidstakere ville ha fått. Dette skal da igjen bli de allmenngjorte betingelsene innenfor det aktuelle tariffområdet for renholdsbedriften.

4. Bør det tas inn i forskriftene en bestemmelse om at arbeidsgiver skal holde arbeidstakerne med sko tilpasset arbeidsplassen?

NHO Reiseliv har ikke sterke synspunkter på dette spørsmålet, men gjør oppmerksom på at man har en slik bestemmelse innenfor Riksavtalens tariffområde.

Vennlig hilsen
NHO Reiseliv

Knut Almquist
Administrerende direktør


Jostein Hansen
Direktør arbeidslivspolitik