



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Tariffnemnda

Vår dato 06.06.2011
Deres dato 15.04.2011
Vår referanse 350523
Deres referanse

Begjæring om allmenngjøring for renholdsbedrifter

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev av 15. april 2011 vedrørende begjæring fra LO 17. mars 2011 om allmenngjøring av deler av overenskomst for renholdsbedrifter 2010-2012. Høringsfristen er begjært utsatt fra 1. juni til 6. juni 2011. Høringsuttalelsen er avgitt på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger. NHO Service inngir egen høringsuttalelse.

NHO vil innledningsvis understreke viktigheten av fortsatt arbeid for å fremme et seriøst arbeidsliv. NHO er kjent med og opptatt av de store utfordringer som foreligger i renholdsbransjen. Bransjen er preget av mange små aktører og en svært høy etableringsgrad, noe som viser seg å føre til en useriøsitet blant en rekke av disse aktørene. Man ser utfordringer så vel på det skatte- og avgiftmessige plan som på det arbeidsrettslige. Videre ser man en manglende vilje til å rette seg etter det lovverket som gjelder. I særlig grad oppleves det brudd på arbeidstidsbestemmelsene og bestemmelser om overtidsbetaling. Dette går i sin tur ut over arbeidstakere i bransjen og gir denne som helhet et stempel som "useriøs". På denne bakgrunn er det også fra departementets side satt søkelys på problemstillingen bl.a. gjennom særlig innsats i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet gjennom treparts samarbeid hvor renholdsbransjen er første bransje ut. Videre vises til arbeidsgruppe mot sosial dumping ved utsetting av oppdrag i offentlig sektor, der også renholdsbransjen er fokusert. NHO deltar i dette arbeidet.

Vedrørende den konkrete begjæringen vil NHO peke på følgende standpunkt som utdypes under:

- Det synes prinsipalt tvilsomt om lovens dokumentasjonskrav er oppfylt.
- Subsidiært anføres at lovfesting av den aktuelle normallønnsats vil ligge for høyt, slik at unntakshjemmelen i § 6 bør benyttes.

1. Generelt om allmenngjøringsinstituttet

Hovedhensynet bak en ordning med allmenngjøring av tariffavtale er etter lovens § 1 å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likverdige med de vilkår norske arbeidstakere har.

Bakgrunnen for loven og senere endring i 2009, er et ønske om å motvirke såkalt "sosial dumping" som fra departementets side er definert som lønns- og arbeidsvilkår som er "vesentlig dårligere enn det norske arbeidstakere har" (Stortingsmelding nr. 2 (2005-2006), Handlingsplan mot sosial dumping), og å sikre den enkelte utenlandske arbeidstaker mot

urimelige lønns- og arbeidsvilkår. (Ot.prp. nr. 26 1992-93 side 22) I forarbeidene til loven fremheves det videre som et sentralt prinsipp at allmenngjøringsordningen skal være tilpasset de tradisjonelle prinsippene for lønnsdannelse i Norge, dvs. at dette i utgangspunktet er opp til partene i arbeidslivet. (Ot. prp. nr.88 2008-2009 side 13) Videre er det klart uttalt at siktemålet er å finne frem til regler som gir et tilfredsstillende vern uten at dette får en lønnsdrivende effekt. (Ot.prp. nr. 26 1992-93 side 21.) Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å allmenngjøre – jf. lovens § 5. Det er på det rene at Tariffnemnda i denne vurderingen må se hen til om det er et behov for allmenngjøring slik begjært, og kun treffe vedtak i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven. Dette er også fremholdt i Tariffnemndas høringsnotat 15. april 2011 side 4.

2. Kommentarer til den konkrete begjæringen

2.1. NHOs prinsipale standpunkt

Prinsipalt stiller NHO spørsmål ved om den dokumentasjonen som er gjengitt i høringsbrevet er tilstrekkelig, selv om den viser at bransjen har utfordringer i forhold til forsvarlige arbeidsvilkår. Det kan synes som om dokumentasjonen først og fremst viser at arbeidsmiljølovens regler om bl.a. arbeidstid brytes slik at reell lønn blir urimelig lav. Dette er problemer som er alvorlige, men som ikke allmenngjøringsordningen er den rette til å løse. Den dokumentasjonen det vises til i høringsnotatet kan etter vår oppfatning heller ikke vurderes i forhold til overenskomstens normallønssats, se nærmere om dette under. Det kan derfor synes tvilsomt om den gjengitte dokumentasjonen er tilstrekkelig for en allmenngjøring.

NHO har imidlertid ikke fullt oversikt over all dokumentasjon i saken, og saken anses ikke endelig opplyst. Det legges til grunn at Tariffnemnda foretar den fullstendige vurderingen av dokumentasjonsbilde etter høringsrunden, og da på bakgrunn av de synspunkter NHO her har fremmet.

På denne bakgrunn vil NHO i den følgende utdype sitt subsidiære syn.

2.2. NHOs subsidiære standpunkt

Gjeldende forskrifter allmenngjør minstelønssatser. Dette innebærer altså at forskriftene fastsetter et minste akseptabelt lønnsnivå definert av partene i arbeidslivet. Som kjent er det ofte slik at arbeidstakere både i og utenfor tariffbundne bedrifter mottar en lønn over dette minstelønnsnivået.

Den aktuelle sak skiller seg i så måte klart fra gjeldende forskrifter idet den lønssats som er begjært allmenngjort er en normallønssats, mao. er det ikke er anledning for den tariffbundne arbeidsgiver til å betale verken mer eller mindre enn den fastsatte satsen. Dette aktualiserer etter vår oppfatning enkelte problemstillinger som ikke tidligere har vært fremme ved behandlingen av allmenngjøringssaker.

For det første ligger en slik normallønssats høyt i forhold til minstelønssatser. Dette er naturlig, idet mange arbeidstakere i praksis lønnes over minstelønssatsene. Til illustrasjon ligger timesatsen på 151,67 kroner ca. 24 kroner høyere enn laveste sats (hjelparbeider) i Verkstedoverenskomsten (VO) etter mellomoppgjøret 2011 (hjelparbeider 127,56 kroner),

og ca. 18 kroner over fagarbeidersatsen i VO, 133,78 kroner. Her må det da også sees hen til at renhold er et lavtlønnsyrke. I Riksavtalen (reiselivsbransjen) er minstelønssatsen 0-2 års ansiennitet 132,15 kroner. Personale som utfører renholdsarbeid i hotellers regi, altså tilsvarende arbeid som etter renholdsoverenskomsten, lønnes etter denne avtalen.

I henhold til tall fra NHO Service anslås at det er i underkant av 23 000 ansatte i private renholdsbedrifter. Av disse er ca. 40 % ansatt i bedrifter som betaler tarifflønn – hvorav enkelte bedrifter ikke har tariffavtale men betaler tarifflønn.

Etter NHOs syn kompliseres bilde dessuten av at det er et vesentlig antall renholdsarbeidere innen kommunal sektor. I henhold til opplysninger NHO har innhentet fra KS er det ca. 20 000 ansatte renholdere i kommunal sektor, Oslo kommune ikke medregnet.

Minste årslønn for ufaglært arbeidskraft i kommunal sektor er pr. 1. august 2010 239 800 kroner for 37,5 timers arbeidsuke. Dette gir en timelønn som ligger betydelig lavere enn normallønssatsen i renholdsbedrifter. For øvrig er en direkte sammenligning av lønns- og arbeidsvilkår i privat og offentlig sektor vanskelig idet avtalene inneholder ulike elementer. Til tross for andre goder som pensjon mv. i KS-avtalen, er lønnsforskjellene ikke uvesentlige.

På denne bakgrunn finner NHO at det ikke er i tråd med allmenngjøringslovens formål og hensikt å lovfeste et minstelønnsnivå tilsvarende en normallønssats for private renholdsbedrifter. Dette er problematisk idet det vil innebære en situasjon der det lovfestes et lønnsnivå for en type arbeid innen privat sektor som ligger betydelig over minstelønnen for samme type arbeid i offentlig sektor samt betydelig over minstelønnen i øvrige tariffavtaler i andre deler av privat sektor. NHO har vanskelig for å se at det er nødvendig å fastsette et vesentlig høyere lønnsnivå for å oppnå lovens formål. Videre er NHO av den oppfatning at lovfesting av en normallønssats som er så vidt høy, i seg selv er problematisk i forhold til lovens formål om å hindre urimelig vilkår og sikre et tilfredsstillende vern, samt at man ser faren for en lønnsdrivende effekt. Det vises her særlig til at lønnsnivået ligger ikke ubetydelig over Verkstedsoverenskomstens av partene definerte minste akseptable nivå, samt minstelønn for renhold i hotellbransjen.

Etter NHOs syn står Tariffnemnda i denne saken ovenfor en situasjon der unntaksbestemmelsen i allmenngjøringslovens § 6 første ledd annet punktum må benyttes.

Denne lyder som følger:

”I særlige tilfeller kan Tariffnemnda fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.”

Det følger av forarbeidene at Tariffnemnda ble gitt denne hjemmelen på bakgrunn av siktemålet om å finne et tilfredsstillende vern uten at dette er lønnsdrivende. Det uttales at nemnda i unntakstilfeller bør *”ha mulighet til å fastsette minstelønn som ligger under den tariffbestemte lønnen. Det vil f.eks kunne være aktuelt i bransjer med liten organisasjonsgrad der tarifflønnen er vesentlig høyere enn gjennomsnittet i bransjen.”* Etter vårt skjønn aktualiseres denne hjemmelen ytterligere når det i tillegg er slik at vesentlige deler av arbeidstakere innen samme fag, selv om man definerer dette som utenfor bransjen, har tariffavtaler med lavere lønnsnivå.

Etter NHOs oppfatning vil det, dersom Tariffnemnda skal benytte unntakshjemmelen, være naturlig å ta utgangspunkt i de laveste satser innen privat virksomhet. En minstelønn på dette nivået vil etter NHOs oppfatning danne et naturlig "gulv" og ivareta arbeidstakerens beskyttelsesbehov.

3. Spørsmål om hvilke bestemmelser som eventuelt skal allmenngjøres

NHO er subsidiært enig i forslaget fra Tariffnemnda om eventuelt å allmenngjøre også en sats for arbeidstakere under 18 år. Det synes ikke å være gode grunner til å innføre høyere satser for den gruppen enn det som følger av tariffavtalen.

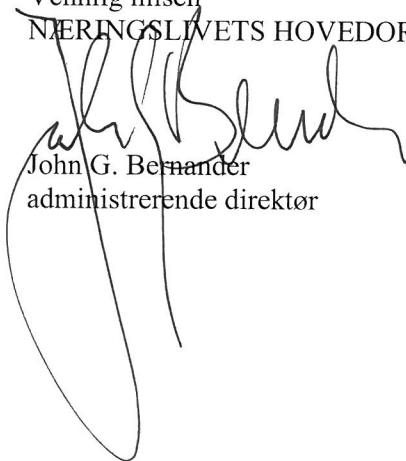
Hva gjelder dekning av utgifter til reise, kost og losji, bør det ikke inntas slik bestemmelse som utkastet legger opp til. Allmenngjøringen må begrenses til lønn. Det er vårt inntrykk at omfanget av utsendte arbeidstakere innen renholdsbransjen p.t. er svært begrenset. Dokumentasjonen i saken tyder ikke på annet. Under enhver omstendighet er det NHOs oppfatning at det etter Norges EØS rettslige forpliktelser ikke er anledning til å allmenngjøre slike bestemmelser. Det vises i så måte til pågående sak for Borgarting lagmannsrett.

4. Omfangsbestemmelse

NHO vil endelig presiseres at en eventuell forskrift må gjelde for bedrifter som driver renhold som tjenesteyting, "renholdsbedrifter", uavhengig av registrert næringskode, jf. høringsnotatet side 7 annet avsnitt. En avgrensning ut fra registrering alene vil åpne for omgåelser.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



John G. Bernander
administrerende direktør