

Arbeids- og sosialdepartementet
Tariffnemnda
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Vår dato: 27.10.2016
Deres ref: 16/2399

postmottak@asd.dep.no

Høring: Fortsatt delvis allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten (tariffavtale for renholdsbedrifter)

Det vises til Tariffnemndas høringsbrev av 29. september 2016.

NHO Service anser allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten som et av flere nødvendige tiltak for å redusere antallet useriøse virksomheter og bidra til mer ordnede forhold i renholdsbransjen. Vi oppfatter at allmenngjøringen har gjort at det fokuseres på seriøsitet i bransjen, og bidrar til mer rettferdig konkurranse mellom ulike tilbydere. Samtidig har bransjen betydelige utfordringer, og det er ingen faktorer som tilsier at nødvendigheten av allmenngjøringen er svekket.

I forbindelse med den opprinnelige allmenngjøringen av Renholdsoverenskomsten, hadde NHO Service fremskaffet omfattende dokumentasjon på behovet for en opprydding i bransjen. Vi mener denne dokumentasjonen fortsatt er gyldig, og er supplert med opplysninger fra Arbeidstilsynet og LO.

NHO Service støtter derfor en videreføring av gjeldende forskrift, dog med det forbehold at vi mener at den opprinnelige unntaksbestemmelsen i § 2, annet ledd skal inn i forskriften igjen. Begrunnelsen for dette er todelt, se nedenfor.

Vi har også noen synspunkter på timelønnsatsen, se våre avsluttende kommentarer.

Virkeområdet:

NHO Service mener det er nødvendig at § 2, 2. ledd slik den lød i forskrift av 1. september 2011 tas inn i den nye forskriften. Uten en presisering av at allmenngjøringsforskriften ikke kommer til anvendelse når arbeidstakerne er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, kan det oppstå situasjoner der tariffbundne virksomheter også blir forpliktet til å overholde allmenngjorte vilkår fra en annen tariffavtale. Dette strider mot formålet med allmenngjøringsinstituttet. Det er også uheldig fordi Tariffnemnda på denne måten i realiteten får innvirkning på spørsmålet om hvilke overenskomster virksomhetene skal være omfattet av. I Norge er det partene i arbeidslivet som avgjør spørsmål om tariffavtalevalg, og Tariffnemnda må

være varsom med å bryte inn i denne tradisjonen. I praksis har det vist seg at det særlig er i to situasjoner der dette kommer på spissen, nemlig der det skjer en virksomhetsoverdragelse og der en tjenesteleverandør leverer flere tjenester til hotell.

Til spørsmålet om virksomhetsoverdragelse

Den opprinnelige forskriften hadde en bestemmelse i § 2, annet ledd om at forskriften ikke gjaldt for ansatte i bedrifter som er omfattet av annen tariffavtale inngått av fagforening med innstillingsrett, selv om lønnsnivået etter tariffavtalen var lavere enn den allmenngjorte satsen.

Bestemmelsen ble tatt ut i forbindelse med fortsatt allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten i mai 2013. Begrunnelsen var som følger:

"Tariffnemnda er kommet til at § 2 andre ledd skal oppheves. Bestemmelsen gjør unntak fra forskriftens virkeområde for ansatte i bedrifter som er bundet av annen tariffavtale som er inngått med fagforening med innstillingsrett. Dette gjelder i praksis først og fremst Riksavtalen. Etter Tariffnemndas oppfatning er behovet for en slik bestemmelse ikke lenger tungtveiende på bakgrunn av protokoll 16. april 2013 mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service".

Protokollen det ble henvist til fastslår følgende:

"Partene er enige om at hotellrenhold utført av ekstern tjenesteleverandør, som ISS i dette tilfellet, er omfattet av Renholdsavtalen, avtale nr. 10.

Ovennevnte medfører ikke at partene har tatt endelig stilling til hvorledes tariffavtalevalget skal løses om en og samme tjenesteleverandør leverer flere tjenester til en hotellbedrift."

I tiden etter at protokollen ble skrevet og nemnda traff sitt vedtak i mai 2013, har det blitt klart at protokollen (første avsnitt) ikke løser spørsmålet om hvilken tariffavtale som skal gjelde når en renholdsbedrift, i kraft av reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens kapittel 16, overtar en virksomhet som er bundet av en annen overenskomst enn Renholdsoverenskomsten og overdragelsen skjer i en tariffperiode.

NHOs syn er at ervervende virksomheter i slike virksomhetsoverdragelser har rett til å unnlate å reservere seg mot den/de tariffavtaler som overdragende virksomhet er bundet av, med den konsekvens at ervervende virksomhet blir bundet av den aktuelle overenskomsten ut tariffperioden. Etter utløpet av tariffperioden er det enighet om at det er Renholdsoverenskomsten som skal gjelde.

I forbindelse med at ISS Facility Services AS overtok stuepikefunksjonen på Hotell Plaza våren 2015 har det oppstått tvist mellom NAF og NHO Service om hvilken tariffavtale som gjaldt ut tariffperioden. Tvisten er dels begrunnet i at partene er uenige om hvordan protokollen mellom

LO og NHO av 2013 er å forstå, og dels i at NAF hevder at allmenngjøringsforskriften i seg selv gir tilstrekkelig hjemmel for å kreve allmenngjort lønn, og dermed setter Riksavtalen "ut av spill".

Slik NHO Service ser det, viser dette at det fortsatt er behov for å ha en presisering av virkeområdet i en ny forskrift om delvis allmenngjøring, og vi mener derfor at den opprinnelige presiseringen må inn igjen. Vi viser i denne sammenheng også til Tariffnemndas egne uttalelser om bakgrunnen for at § 2, annet ledd ble tatt med i det første allmenngjøringsvedtaket:

"På dette området drives de samme og tilsvarende typer tjenester innenfor mange tariffområder. Det har derfor vært avgjørende for Tariffnemnda at forskriftens virkeområde avgrenses slik at den ikke griper inn i andre tariffavtalers virkeområder og dermed partenes avtaleadgang. I tråd med forslag fra NHO Service har Tariffnemndas flertall valgt å presisere denne avgrensningen uttrykkelig i forskriftens omfangsbestemmelse. Forskriften vil dermed ikke komme til anvendelse for ansatte i bedrifter som er omfattet av andre tariffavtaler inngått med fagforening med innstillingsrett. Vilåret om fagforening med innstillingsrett er viktig for å unngå at allmenngjøringsforskriften skulle måtte vike for enhver tariffavtale.

Forskriften vil dermed ikke komme til anvendelse for renholdere i kommunal og statlig virksomhet som driver renhold i egen regi. Den kommer heller ikke til anvendelse for private bedrifter som driver renhold i egen regi – dette følger av virkeområdet for Renholdsoverenskomsten slik det er definert i praksis. Videre vil den heller ikke komme til anvendelse for andre arbeidstakere som kanskje også driver med renhold i virksomheter som selger renholdstjenester, men som er omfattet av annen tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett".

Når det skal vurderes hvilken tariffavtale/allmenngjort sats som skal gjelde i den delen av tariffperioden som gjenstår etter at det har skjedd en virksomhetsoverdragelse, mener NHO Service dessuten at det er relevant å se hen til hva som er formålet med allmenngjøringsinstituttet, nemlig 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. En løsning som innebærer at en virksomhet må forholde seg til allmenngjort lønn *selv om* de er omfattet av en landsomfattende tariffavtale, strider mot de hensyn som begrunner allmenngjøringen. I tillegg vil en slik løsning være med på å undergrave legitimiteten til den/de tariffavtalene som gjelder for de ansatte, og som er gode nok for de arbeidstakerne som er igjen hos overdragende virksomhet og som utfører samme arbeid. At arbeidstakere som tilfeldigvis blir overdratt til en virksomhet som er omfattet av et allmenngjort område, skal nyte godt av betingelsene i både tariffavtalen og allmenngjøringsforskriften, f.eks. ved at de står tilmeldt AFP-ordningen i kraft av tariffbindingen, samtidig som de, pga. allmenngjøringen, får en høyere lønn enn den som følger av tariffavtalen, er ikke allmenngjøringslovens formål. En slik løsning kan dessuten få uheldige konkurransemessige konsekvenser for de bedriftene som må forholde seg både til tariffavtalen og allmenngjøringen.

En slik "dobbelthet" gir også utfordringer når det gjelder hvordan vurderingen etter forslaget § 7 skal forstås. Dersom tariffavtalen som er overtatt gjennom virksomhetsoverdragelse har bestemmelser om kvelds-, natt- og helgetillegg som ikke følger av allmenngjøringen, kan det oppstå vanskelige spørsmål om når en arbeidstaker "samlet sett er omfattet av gunstigere lønn- og arbeidsvilkår".

Til spørsmålet om tariffavtalevalg ved leveranse av flere tjenester til en hotellbedrift fra samme leverandør

I tillegg til begrunnelsen ovenfor, mener NHO Service dessuten at § 2, annet ledd må tas inn i forskriften igjen fordi spørsmålet om valg av tariffavtale der samme tjenesteleverandør leverer flere tjenester til en hotellbedrift, ikke er løst i protokollen mellom LO og NHO fra 2013. At LO og NHO har tatt stilling til hva som er rett avtale ved opprettelse av ny tariffavtale for hotellrenhold i en av våre medlemsbedrifter, medfører ikke at salg av renholdstjenester nødvendigvis alltid faller inn under Renholdsoverenskomstens virkeområde. Andre typer renhold kan fortsatt falle inn under andre tariffavtalers virkeområde. Eksempelvis kan ulike servicestillinger – som også omfatter renholdsfunksjoner – kunne være omfattet av andre tariffavtaler slik som Service- og vedlikeholdsoverenskomsten, Landforpleiningsavtalen mfl. Det kan også tenkes at Renholdsoverenskomsten ikke vil være riktig overenskomst dersom leverandøren også leverer andre tjenester til hotellet enn bare hotellrenhold. Protokollen mellom NHO og LO av 16. april 2013 tar ikke stilling til hvordan tariffavtalevalget i slike situasjoner skal løses.

Vi mener på denne bakgrunn derfor at det fortsatt er behov for å klargjøre at andre tariffavtaler kan komme til anvendelse. Forskriften må derfor inneholde et unntak i bestemmelsen om virkeområde som gjør det mulig å være bundet av den tariffavtalen partene mener er mest anvendelig, uten samtidig å måtte omfattes av allmenngjøringen, jf. det som er sagt ovenfor om "dobbel binding". Det tilligger partene i arbeidslivet å avgjøre hva som er riktig overenskomst og rett avlønning innenfor de ulike bransjene. Dersom dette ikke presiseres i forskriften i form av nevnte unntak i § 2, annet ledd, vil det i realiteten innebære at allmenngjøringen "spiser seg" inn på andre tariffområder. Dette har aldri vært formålet med allmenngjøringsinstituttet. Tvert imot er bakgrunnen for allmenngjøringen å sikre de arbeidstakere som ikke er omfattet av tariffavtale tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som de som arbeider i bedrifter som er tariffbundet.

Angående timelønnsatsen:

NHO Service støtter Nemndas forslag til at det er Renholdsoverenskomstens timelønnsatser for perioden 2014-2016 for hhv. 0-2 års ansettelse og for unge arbeidstakere under 18 år som skal allmenngjøres, og viser for så vidt til vår argumentasjon i forbindelse med første høringsrunde om allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten i 2011.

Allmenngjøringsloven har som det klare utgangspunkt at en eventuell allmenngjøring må skje med utgangspunkt i den aktuelle tariffavtalen for vedkommende bransje, jf. allmenngjøringsloven § 5. Dette gjenspeiles også i Tariffnemndas praksis.

Ved vurdering av lønnsnivå som er ønsket allmenngjort viser NHO Service til at Renholdsoverenskomsten har avtalt en tariffestet lavtlønnsgaranti på 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Lønnsstatistikken for 2015 viser at gjennomsnittlig lønnsnivå for Renholdsoverenskomsten var på 78,6 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, inkludert bonus og uregelmessige tillegg.

Fastleggelse av lønnsnivå må foretas ut fra en vurdering av reelle lønnsforhold og ikke alene ut fra nominelt kronebeløp. Allmenngjorte minstelønninger i hhv. bygg og anlegg, skipsindustri og gartnerier er alle basert på tariffestede minstelønninger som bare representerer gulvet, og ikke det reelle lønnsnivået. Vi kjenner ikke til dokumentasjon fra noe hold på at den allmenngjorte satsen har virket lønnsdrivende for andre bransjer.

Vi viser dessuten til at lønnsnivået innenfor den allmenngjorte delen av byggebransjen nå ligger høyere enn innenfor renhold med henholdsvis kr. 187,80 (faglært), kr. 168,80,- (ufaglært uten bransjeerfaring) og kr. 176,- (ufaglært med minst ett års bransjeerfaring).

Vi fastholder vår argumentasjon fra 2011:

"Det presiseres dog at gjennomsnittlig lønnsnivå ikke alene er det bærende argument for allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten. Det sentrale er i alle tilfelle at vernehensyn gjør det nødvendig, og at det ikke foreligger helt spesielle grunner for å fravike tidligere praksis på dette området i lys av de sammensatte utfordringene som bransjeområdet står ovenfor."

Vi antar at det kan være noe diskusjon rundt hvorvidt Tariffnemnda skal benytte muligheten som ligger i allmenngjøringsloven § 6. Her er vår holdning den samme som i 2011, og fra vårt høringsbrev i den forbindelse hitsettes:

"NHO Service er kjent med at det pågår en diskusjon om Tariffnemnda bør vurdere lønnsnivået i Renholdsoverenskomsten opp mot lønnsvilkår for sammenlignbare fag i andre bransjer som bl.a. reiseliv og i offentlig sektor.

Allmenngjøringsloven § 6 åpner for at Tariffnemnda "i særlige tilfeller kan fastsette annen lønn andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen."

NHO Service kan ikke se at vilkåret for å allmenngjøre andre lønns- og arbeidsvilkår enn Renholdsoverenskomsten er tilstede i denne saken.

Kommunaldepartementet uttalte ved lovens tilblivelse at siktemålet var «å finne frem til regler som gir et tilfredsstillende vern ... uten at dette får en lønnsdrivende effekt for norske

arbeidstakere.» I forarbeidene er det lagt til grunn at Tariffnemda 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.

Unntaksadgangen må forutsetningsvis anses som snever og forbeholdt kvalifiserte forhold. Dette innebærer bl.a. at ikke enhver påstand eller frykt om mulig lønnsdrivende effekt kan aksepteres eller er relevant, da det må kunne kreves en viss dokumentasjon for at dette vil være et sannsynlig utfall."

Videre:

"Vi er derfor av den oppfatning at behovet for å allmenngjøre Renholdsoverenskomstens lønnsatts for 0-2 års trinnet er nødvendig fordi det er flere klare eksempler på at private renholdsbedrifter uten tariffavtale avlønner renholdspersonell markert under Renholdsoverenskomstens normallønssatser. Det forhold at lavtlønstariffen i Renholdsoverenskomsten er høyere enn bransjegjennomsnittet, er i denne saken en begrunnelse for allmenngjøring - og ikke en begrunnelse mot allmenngjøring.

Etter vår oppfatning vil en sammenligning av andre tariffområder i denne sammenheng være rettslig utfordrende. Det vil bryte mot den etablerte avgrensingen for hva som skal vurderes. NHO Service kan ikke se at lovens § 6 åpner for å sammenligne ulike yrkesgrupper i høyst ulike bransjer/områder. Dette selv om stillingskategoriene har til felles at de krever liten/ingen utdanning eller tidligere yrkeserfaring.

Dersom Tariffnemda likevel er åpen for å vurdere lønnsnivået i Renholdsoverenskomsten opp mot andre bransjer som reiselivsbransjen og kommunal sektor m.m., vil det anses som en realpolitisk vurdering om hva som bør være nasjonal minstelønn for sammenlignbare yrkeskategorier innenfor bransjene renhold, reiseliv, kommunal sektor osv. Etter vår vurdering bør Tariffnemda være tilbakeholden med å gå inn i slike vurderinger da dette grenser til den kontroversielle debatten om en lovfestet nasjonal minstelønn i Norge."

Vennlig hilsen
NHO SERVICE



Anne-Cecilie Kaltenborn
Administrerende direktør