

Tariffnemnda
Postboks 4720, Torgard
7468 Trondheim

Vår dato: 08.03.2021
Deres dato: 11.02.2021
Vår referanse: HR
Deres referanse: 2021/1

FORSLAG OM FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR RENHOLDSBEDRIFTER – HØRINGSSVAR FRA NHO REISELIV

Det vises til høringsbrev 11. februar 2021, vedrørende forslag om fortsatt delvis allmenngjøring av Overenskomst for renholdsbedrifter (OR).

- NHO Reiseliv er imot at det er den høye normallønssatsen i OR som skal legges til grunn for allmenngjøringsvedtaket, og at helge- og helligdagstillegg skal omfattes.
- Vi mener at unntaket i § 2 andre ledd må videreføres, dvs. at forskriften ikke skal gjelde for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

Nedenfor følger NHO Reiselivs utdypende merknader til høringsforslaget.

Innledende merknader

Innledningsvis viser vi til våre tidligere høringsuttalelser om allmenngjøring for renholdsbedrifter, jf. brev 8. juni 2011, 23. november 2012, 31. oktober 2016 og 20. september 2018. Vi fastholder de synspunkter som fremkommer av disse uttalelsene. I tillegg viser vi til høringsuttalelse 5. mars 2021 fra NHO, som vi stiller oss bak.

Allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn gjeldende tariffavtale mv, jf. § 5. Ved forlengelser kan vedtak treffes uten at det fremlegges ny dokumentasjon. De alminnelige vilkår etter § 5 gjelder imidlertid fortsatt, jf. Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) pkt. 6.1. Dette betyr at det også ved videreføring av allmenngjøringsforskrifter må påvises et behov for allmenngjøring på grunnlag av de faktiske forhold i bransjen. Loven med forarbeider må videre forstås slik at Tariffnemnda også skal vurdere forholdsmessigheten av et vedtak. Det bes om at Tariffnemnda hensyntar dette når den skal fatte sin beslutning.

Høy lønssats og svært høye tillegg

NHO Reiselivs sterkeste innvending mot allmenngjøring av OR er at den gjelder et fag/arbeidsfelt som er regulert av mange ulike tariffavtaler, både i privat og offentlig sektor, og der lønsvilkårene i OR ligger til dels betydelig over minstelønnen for renholdspersonell omfattet av andre tariffavtaler. For eksempel er renholdsoppgaver kjernearbeid innenfor overnatting- og serveringsvirksomhet. Begynnersatsen for renholdere og værelsesbetjenter i Riksavtalen (tariffavtalen for overnattings-, serverings- og cateringbedrifter) er nå 21,47 kr lavere enn den

tilsvarende satsen i OR. For Landforpleiningsavtalen (tariffavtalen for innkvartering og forpleining på landanlegg) er forskjellen 23,33 kroner.

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. I vårt høringsvar 23. november 2012 pekte vi blant annet på følgende:

"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. "

Som tidligere understreket er NHO Reiseliv sterkt uenig i at det er normallønnsatsen i OR som skal legges til grunn for allmenngjøringsvedtaket. Vi mener at allmenngjøring av en normallønnsats er i strid med lovens formål og at Tariffnemnda dermed har allmenngjort i videre utstrekning enn det som er nødvendig, noe nemnda i henhold til lovens forarbeider ikke har adgang til. Dersom Tariffnemnda beslutter å videreføre forskriften for renhold, er det fortsatt vår oppfatning at minstelønnen må senkes betydelig i forhold til det som følger av OR. Det vises i den forbindelse til allmenngjøringsloven § 6 første ledd andre punktum, hvorefter Tariffnemnda i særlige tilfeller kan fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

Ifølge tariffnemndas høringsbrev har LO på nytt begjært allmenngjort tillegg for helg og helligdager. Disse tilleggene ble tatt ut av forskriften etter en meget grundig vurdering i Tariffnemnda våren 2013, jf. nemndas vedtak 23. mai 2013. Ifølge vedtaket er begrunnelsen at en " videreføring av disse tilleggene er etter Tariffnemndas oppfatning ikke nødvendig for å

etablere et forsvarlig beskyttelsesnivå på dette området. Bestemmelsene kan også gi uheldige utslag i visse sektorer, særlig innenfor turistnæringen."

NHO Reiseliv fremhever at dersom LOs begjæring får gjennomslag, vil forskjellene mellom allmenngjøringsforskriftens lønnsnivå og satsene etter Riksavtalen forsterkes ytterligere. I henhold til den foreslåtte forskriften § 3 femte ledd, skal for eksempel søndagsarbeid minst godtgjøres slik: $191,39 \text{ kr} + 75 \% \times 191,39 \text{ kr} = 334,93 \text{ kr}$ per time. Til sammenligning er minstelønnen for søndagsarbeid i henhold til Riksavtalen § 4.3 punkt 3.1: $169,62 \text{ kr} + 24,34 \text{ kr} = 193,96 \text{ kr}$ per time. Forskjellene har sammenheng med at OR tradisjonelt har vært rettet inn mot renhold som hovedsakelig utføres i ukedagene, som kontorrenhold og liknende. Innenfor overnatting- og servering er arbeid i helger derimot normalen, og mange bedrifter har sin hovedtrafikk i helgene. Særlig gjelder dette innenfor turistnæringen.

NHO Reiseliv mener at hensynene bak nemndas vedtak i 2013 fremdeles er like aktuelle og gyldige. Vi vil igjen fremheve at det er sentralt at allmenngjøringen ikke går lenger enn beskyttelsehensynene tilsier. Særlig gjelder dette på et arbeidsfelt som er dekket av flere andre tariffavtaler med et lavere lønnsnivå, og der risikoen for lønnsdrivende smitteeffekter er meget stor. Etter vår oppfatning er det rene konkurransehensyn som ligger bak begjæringen om å allmenngjøre tilleggene for helg og helligdager. Dette er ikke et bærende hensyn bak allmenngjøringsinstituttet.

Det nevnes for øvrig at LO ikke har begjært allmenngjort tillegg for helg og helligdager i henhold til Riksavtalen, jf. forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, servering- og cateringvirksomheter. De fleste øvrige allmenngjøringsforskriftene inneholder heller ikke denne typen tillegg.

Forskriftens virkeområde § 2 andre ledd

Dersom Tariffnemnda likevel velger å videreføre en minstelønnsats som ligger betydelig over det andre renholdere innenfor andre tariffområder får, er det av vesentlig betydning at forskriftens virkeområde ikke går lenger enn behovet for allmenngjøring tilsier. Vi mener det er svært viktig at nemnda opprettholder den avgrensningen av forskriftens virkeområde som følger av forskriften § 2 andre ledd, dvs. at forskriften ikke gjelder for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Dette for å hindre at forskriften på en uheldig måte griper inn i andre tariffavtalers virkeområder og dermed avtaleadgangen til arbeidslivets parter.

I begjæringen vises det til protokoll mellom NHO og LO 16. april 2013, se nedenfor, og til AR - 2019-11 ISS hvoretter en bedrift som var foretaksbundet av OR, i forbindelse med virksomhetsoverdragelse ikke kunne la være å reservere mot Riksavtalen som gjaldt for den overdratte virksomheten, jf. aml. § 16-2 (2).

Av protokoll 16. april 2013 fremgår det:

"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."

Selv om NHO og LO har tatt stilling til hva som er rett avtale ved en eventuell opprettelse av ny tariffavtale i en av NHOs medlemsbedrifter, samt i ovennevnte situasjon med virksomhetsoverdragelse, medfører ikke dette at salg av renholdstjenester alltid vil høre inn under virkeområdet til OR. Protokollen gjelder kun for hotellrenhold. Renholdspersonell vil som nevnt også kunne omfattes av andre tariffavtaler, både innenfor offentlig sektor og på LO-NHO-området. Eksempler på det siste er nevnte Landforpleiningsavtalen, som NHO Reiseliv er part i, og Service- og vedlikeholdsavtalen.


I tillegg løser ikke ovennevnte protokoll spørsmålet om valg av tariffavtale der samme tjenesteleverandør leverer flere tjenester til hotellet enn bare renhold.

Vi mener på denne bakgrunn at det er klart behov for å tydeliggjøre at andre tariffavtaler kan komme til anvendelse. Forskriften må derfor videreføre dagens unntak som gjør det mulig å være bundet av tariffavtalen partene mener er den rette, uten samtidig å måtte omfattes av allmenngjøringsforskriften. Det tilligger partene i arbeidslivet å avgjøre hva som er riktig tariffavtale og rett avlønning innen de ulike bransjer. Dersom unntaket fjernes, vil det være stor risiko for at allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter "spiser seg inn" på andre tariffavtaler, noe som aldri ha vært formålet med allmenngjøringsinstituttet.

Vennlig hilsen
NHO Reiseliv



Kristin Krohn Devold
Administrerende direktør



Helen Remman
Advokat