

Tariffnemnda  
Postboks 4720 Torgard  
7468 TRONDHEIM

Vår dato: 12.09.2022  
Deres dato: 04.07.2022  
Vår referanse: HR-9/22  
Deres referanse: 2022/7

## **FORSLAG OM FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER – HØRINGSSVAR FRA NHO REISELIV**

### **1. Utkast til forskrift om videreføring av allmenngjøringsforskriften**

Det vises til høringsbrev fra Tariffnemnda 4. juli 2022, om forslag til videreføring av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter. Høringsfrist er 12. september då. Høringssvaret er rettidig inngitt.

Det vises i tillegg til våre tidligere høringssvar i forbindelse med innføring av allmenngjøringsforskriften og etterfølgende videreføring, hhv. 27. september 2017, 20. september 2018 og 1. mars 2021. Kopier av uttalelsene følger vedlagt.

NHO Reiseliv er opptatt av at arbeidslivet skal være seriøst og tar avstand fra enhver utnyttelse av arbeidskraft. Som det fremgår av ovennevnte høringssvar, har vi imidlertid vært imot allmenngjøringsforskriften for overnattings- og serveringsbransjen. Dette standpunktet fastholdes.

Kort oppsummert er vi for det første imot allmenngjøring av prinsipielle grunner, og vi mener det må utredes alternative tiltak for å sikre utenlandsk arbeidskraft mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. For overnattingsbransjen mener vi dessuten at det ikke foreligger et tilstrekkelig dokumentert behov for en slik inngripende forskrift. Når det gjelder serveringsbransjen, mener vi at forskriften har en uheldig lønnsdrivende effekt fordi den treffer også mange norske arbeidstakere. Det fremheves i den forbindelse at Tariffnemnda ifølge lovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 21, skal ta hensyn til om et allmenngjøringsvedtak vil få en lønnsdrivende effekt for norske arbeidstakere. For mer utfyllende argumentasjon vises særlig til vårt høringssvar 27. september 2017.

Allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn gjeldende tariffavtale mv., jf. § 5. NHO Reiseliv fremhever at Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtak sett i forhold til den foreliggende dokumentasjonen. Når det gjelder dokumentasjonen som er vedlagt LOs begjæring om videreføring av forskriften, mener vi det er en svakhet at det ikke skilles mellom overnattingsbransjen og serveringsbransjen, fordi forholdene

innenfor disse to sektorene er ulike, blant annet med hensyn til tariffavtaledekningen. Se nærmere vårt hørings svar 27. september 2017 s. 3 flg.

Dersom Tariffnemnda til tross for våre anførsler beslutter å videreføre allmenngjøringsforskriften, har vi ingen merknader til forskriftsutkastet.

## **2. Arbeidstilsynets brev 1. april 2022, innspill til Tariffnemnda - allmenngjøringsforskriftene**

### **2.1 Generelt**

Innledningsvis vil vi minne om det grunnleggende prinsippet i norsk arbeidsliv om at lønnsfastsettelse er overlatt til arbeidslivets parter, som regulerer dette gjennom tariffavtaler og/eller individuelle avtaler. Allmenngjøringsloven er et unntak fra dette ved at Tariffnemnda kan gripe inn og fastsette lønnsbetingelser innenfor bransjer i arbeidsmarkedet. Formålet bak ordningen 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.

Det er et viktig hensyn bak ordningen at den så langt som mulig skal være tilpasset de tradisjonelle prinsippene for lønnsdannelse. Begjæring om allmenngjøring må gjelde en landsomfattende tariffavtale og fremsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen, arbeidslivets parter er representert i Tariffnemnda og det er som klar hovedregel, bare tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår som kan besluttes allmenngjort. Tariffnemndas praksis hviler også på dette ved at det er lagt til grunn at dersom forskriftsteksten byr på tvil, skal den underliggende tariffavtalen være det sentrale tolkningsmomentet. Dersom den underliggende tariffavtalens ordlyd ikke gir svar, skal tariffpartene kontaktes knyttet til praksis.

Det er NHO Reiselivs klare oppfatning at praksisen med å kontakte partene ved tolkningstvil, må fortsette, og at forskriften ikke må løsrives fra tariffavtalen slik Arbeidstilsynet foreslår. En situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil bryte med ovennevnte prinsipper og undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy for lønns- og arbeidsvilkår.

NHO Reiseliv gjør for øvrig oppmerksom på at vi har blitt kontaktet av Arbeidstilsynet i forbindelse med fortolkning av forskriften og den underliggende tariffavtalen i noen tilfeller. Vi deltok blant annet på møte i Arbeidstilsynet 7. februar 2018, i forbindelse med innføringen av forskriften, der også Fellesforbundet var representert. Temaet for møtet var avklaringer av ulike fortolkningsspørsmål, herunder omfangsbestemmelsens rekkevidde. Vi har også deltatt sammen med Fellesforbundet i et telefonmøte 11. oktober 2021 om dette. I tillegg har vi blitt kontaktet i en konkret tilsynssak vedrørende fortolkning av bestemmelsen om lønnstrekk ved innkvartering. Vi tillater oss imidlertid å stille spørsmål om hvorfor vi ikke er blitt kontaktet i flere saker dersom det er slik at forskriften reiser mange vanskelige fortolkningsspørsmål.

### *2.2 Til brevets punkt 2 a. om tolkningsutfordringer overnatting og servering*

Arbeidstilsynet anfører at det er utfordringer knyttet til tolkningen av forskriftens virkeområde, jf. forskriften § 2 første ledd. Bestemmelsen er likelydende med tariffavtalens omfangsbestemmelse, jf. Riksavtalen § 1.1, og forskriftsbestemmelsen må tolkes i overensstemmelse med tariffavtalebestemmelsen.

Det forhold at det i enkelte tilfeller kan være utfordrende å fastslå hvorvidt en bedrift er omfattet av Riksavtalens virkeområde, henger sammen med at det er flere tilstøtende tariffavtaler som regulerer liknende virksomhet/aktivitet. Eksempelvis er bakeri- og konditoriutvalg og kiosk tradisjonelt dekket av andre tariffavtaler. Det er dermed ikke riktig at en kiosk som utelukkende selger pølse over disk vil omfattes av Riksavtalen, slik Arbeidstilsynet synes å ha oppfattet. Spørsmålet om en bedrift som driver denne type aktivitet, likevel skal omfattes av Riksavtalen, vil bero på en helhetsvurdering av blant annet de fortolkningsmomenter som Arbeidstilsynet er inne på i brevet, dvs. om omsetningen hovedsakelig stammer fra ferdigproduserte varer (evt. etter enkel tilberedning) over disk som medbringes ut av lokalet, som tilsier at det ikke er Riksavtalen, eller om omsetningen hovedsakelig stammer fra mat som tilberedes på, og fortæres ved stoler og bord, på stedet, om det serveres ved bordene, om bedriften har serverings- og skjenkebevilgning mv.

At det i en forskrifts randsone kan oppstå vanskelige fortolkningsproblemer, er en problemstilling som ikke bare er forbeholdt allmenngjøringsforskrifter. NHO Reiseliv er sterkt imot en løsning der allmenngjøringsforskriften skal få et annet anvendelsesområde enn tariffavtalen. Dette vil gripe sterkt inn i tariffautonomien og de tradisjonelle prinsippene for lønnsdannelse, samtidig som det uansett ikke vil løse alle grensespørsmål.

### *2.3 Til brevets punkt 4 Innkvartering*

Arbeidstilsynet trekker dessuten frem at det er tolkningsutfordringer knyttet til definisjonen av "innkvartert i bedriften", jf. allmenngjøringsforskriften § 4 om satser for trekk i lønn ved slik innkvartering. Som innkvartert i bedriften anses ifølge tariffavtalen "de arbeidstakere som bor i den bygning hvor virksomheten drives, i annekst eller sidebygninger, eller annet husvære som bedriften stiller til rådighet for arbeidstakerne med innkvartering som formål", jf. Riksavtalen § 6.1. Det er imidlertid gjort unntak fra dette i § 6.2, ved leie av "annet husvære" eller "mer selvstendige boformer". Selve ordlyden i Riksavtalen § 6 er ikke inntatt i allmenngjøringsforskriften, men det er klart presisert i Tariffnemndas vedtak 3. november 2017 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, servering- og cateringvirksomhet, at de aktuelle trekksetningene iht. forskriften § 4, kun gjelder ved boformer slik disse er definert i tariffavtalen § 6.1, mens når det gjelder "boformer som faller utenfor § 4, jf. overenskomsten § 6.2, har partene avtalefrihet". Se punkt 7.4 Satser for fratrukk i lønn for innkvartering i bedriften. Det er dermed klargjort i vedtaket at en må se hen til den underliggende tariffavtalen ved fastsettelsen av tolkning av forskriften. Rekkevidden av bestemmelsen om trekksetninger ved innkvartering kommer dessuten klart frem av Arbeidstilsynets egen veiledning til bestemmelsen. NHO Reiseliv har ikke fanget opp at det er noen uenighet om dette. Når det gjelder en eventuell uenighet mellom tariffpartene om fortolkning av bestemmelsene på et konkret tilfelle, subsumsjonen, vil

dette uansett ikke bli løst ved at det foretas en endring av forskriftens ordlyd, slik tilsynet foreslår.  
NHO Reiseliv ser derfor ikke behov for en slik forskriftsendring.

NHO Reiseliv



Kristin Krohn Devold  
Administrerende direktør



Helen Remman  
Advokat

Vedlegg: Kopi av høringsuttalelser 27. september 2017, 20. september 2018 og 1. mars 2021

Tariffnemnda  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo

Vår dato: 27.09.2017  
Deres dato: 27.06.2017  
Vår referanse: HR  
Deres referanse: 17/1652

## **FORSLAG TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER – NHO REISELIVS HØRINGSSVAR**

### **1. Innledning**

Det vises til høringsbrev fra Tariffnemnda 27. juni 2017, vedrørende forslag til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter.

NHO Reiseliv har nær 3000 medlemsbedrifter og er den største arbeidsgiver- og næringsorganisasjonen for reiselivsnæringen i Norge. Majoriteten av våre medlemmer driver innenfor overnattings- og serveringsbransjen.

I 2016 var reiselivsnæringen den næringen med størst vekst i sysselsettingen, sammenlignet med andre næringer. I en tid hvor andre næringer nedbemanner og automatiserer, fremhever NHO Reiseliv betydningen av at vi har næringer som har behov for arbeidskraft. Reiselivsnæringen har dessuten bedrifter spredt ut over hele Norge, både sentralt i byene og ute i distriktene. I tillegg er dette en næring som sysselsetter et stort antall ungdom, og som er sentral ut fra et integreringsperspektiv. Mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge for å bosette seg fast, arbeider innenfor næringen. NHO Reiseliv understreker viktigheten av at myndighetene tilrettelegger for at reiselivsnæringen kan fortsette å skape arbeidsplasser, og at det ikke innføres tiltak som i stedet vil føre til tap av arbeidsplasser.

NHO Reiseliv er sterkt uenig i forslaget om å innføre allmenngjøring av Riksavtalen. Som det fremgår nærmere nedenfor, er vi imot allmenngjøring av prinsipielle grunner, og vi mener det må utredes alternative forslag til å sikre utenlandsk arbeidskraft mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår, jf. punkt 2. For overnattingsbransjen mener vi dessuten at det ikke er dokumentert behov for innføring av en slik allmenngjøringsforskrift. Når det gjelder serveringsbransjen, herunder cateringvirksomheter, er det vår erfaring at det reelle lønnsnivået ligger betydelig lavere enn det som følger av Riksavtalens satser, både for norske og utenlandske arbeidstakere. Dette innebærer at Riksavtalens satser ikke er tilstrekkelig representative. Se nærmere under punkt 3 og 4. NHO Reiseliv mener derfor at et vedtak i tråd med LOs begjæring vil ha en svært uheldig lønnsdrivende effekt.

Dersom Tariffnemnda likevel beslutter å innføre allmenngjøring, mener vi at den ikke bør gjelde for virksomheter innenfor overnattingsbransjen. Videre er det vår klare oppfatning at

allmenngjøringsforskriften kun skal omfatte den laveste nybegynnersatsen for øvrige arbeidstaker uten fagbrev og kun to ungdomssatser, jf. punkt 5.

Nedenfor følger våre konkrete og utdypende merknader til forslaget.

### **1. Prinsipielt- NHO Reiselivs synspunkter på allmenngjøringsordningen**

NHO Reiseliv vil innledningsvis fremheve det grunnleggende prinsippet i norsk arbeidsliv om at lønnsfastsettelse er overlatt til arbeidslivets parter som regulerer dette gjennom tariffavtaler og/eller individuelle avtaler.

Utgangspunktet er at det er fritt opp til partene å forhandle lønns- og arbeidsvilkår, enten individuelt eller gjennom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. NHO Reiseliv mener at fri lønnsdannelse er hensiktsmessig for blant annet å sikre best mulig balanse mellom behovet for arbeidskraft og arbeidssøkere, både innenfor og mellom forskjellige fag og yrker, men også mellom geografiske områder.

Allmenngjøringsordningen griper inn i prinsippene for lønnsdannelse ved at det er lagt til en statlig oppnevnt nemnd å fastsette lønns- og arbeidsvilkår i en aktuell bransje. Vårt grunnleggende syn er at det skal være fri konkurranse både mellom bedrifter og i forhandlinger av lønn mellom arbeidsgivere og arbeidstaker. Samtidig mener vi at arbeidstakere skal sikres anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Vår hovedinnvending mot allmenngjøring er at en allmenngjort tariffavtale ikke bare gjelder for utenlandske arbeidstakere, men også for alle øvrige ansatte – organiserte som uorganiserte – i samtlige bedrifter innenfor virkeområdet til allmenngjøringsforskriften. En allmenngjøring er derfor en sterk og inngripende regulering av en hel bransje. Tariffavtalenes lønnsatser er videre fremforhandlet på bakgrunn av andre hensyn enn hva som skal anses som akseptable lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere som oppholder seg i Norge.

Ved innføringen av allmenngjøringsloven var intensjonen å etablere et system for midlertidig å gripe inn i lønnsdannelsen der det var dokumentert et behov for dette på bakgrunn av arbeidsinnvandring. Erfaringen er imidlertid at allmenngjøring er innført som en mer permanent ordning. Eksempelvis har forskrift for byggfag virket i nesten 10 år.

NHO Reiseliv fremhever dessuten det svært omfattende settet av håndhevingsmekanismer som trer i kraft ved allmenngjøring av tariffavtaler. Blant annet fører Arbeidstilsynet tilsyn med at allmenngjøringsforskrifter etterleves, det foreligger utvidet adgang til å iverksette boikott og arbeidsgiver kan straffes med bøter eller fengsel. Videre gjelder forskrift om informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår for tillitsvalgte. Denne forskriften er i stor grad utformet ut fra de særskilte utfordringer som finnes i bransjer der det er vanlig å sette ut arbeid i lange kontraktkjeder, som for eksempel i byggbransjen og verftsindustrien. NHO Reiseliv mener det vil bli klart urimelig og uhensiktsmessig å innføre en plikt hvoretter bedrifter som bestiller julebord, eller ansatte som bestiller middag på bedriftens regning, må undersøke og kontrollere at kokken og servitørene får lønns- og arbeidsvilkår i henhold til en allmenngjøringsforskrift.

NHO Reiseliv er for et seriøst arbeidsliv og tar avstand fra enhver utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft. På den annen side mener vi at erfaringene med dagens allmenngjøringsordning tilsier at det bør utredes alternative måter å sikre utenlandsk arbeidskraft mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår, feks. ved en generell lovbestemt minstelønn, slik som i mange andre land. Etter vår oppfatning kan det ikke være slik at enhver betaling under den enkelte tariffavtales minstelønninger skal anses som "sosial dumping".

På denne bakgrunn er NHO Reiseliv prinsipielt imot allmenngjøring av tariffavtaler.

## **2. Kort om overnattings- og serveringsbransjen, utbredelse av Riksavtalen mv.**

Innledningsvis påpeker NHO Reiseliv at delbransjene overnatting og servering (heretter inkludert catering) gjerne omtales som en samlet bransje, for eksempel i offentlig statistikk og i forskningsdokumenter. I virkeligheten er dette to ulike sektorer.

NHO Reiseliv understreker at overnattingsbransjen er kjennetegnet av at om lag 80 prosent av hotellene tilhører de etablerte hotellkjedene, der det store flertallet av hotellene er bundet av Riksavtalen. Også når det gjelder de enkelte kjedehotellene som ikke er formelt bundet av tariffavtale, er det vår erfaring at lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariffavtalen etterleves.

NHO Reiseliv legger til grunn at det er innenfor den uorganiserte delen av serverings- og utelivsbransjen, det er konstatert utfordringer med uønskede lønns- og arbeidsvilkår. Vi vil komme nærmere tilbake til forholdet mellom overnatting og servering nedenfor. Idet statistikk og tall hovedsakelig behandler de to sektorene samlet, vil også vi i stor grad omtale overnatting- og servering under ett i dette avsnittet.

### *Tall og fakta om overnattings- og serveringsbransjen*

Overnatting- og serveringsnæringen har ca. 94 000 ansatte (SSB,2016) fordelt på ca. 15 500 virksomheter (SSB,2017).

Majoriteten av bedriftene er små eller mellomstore. Nærmere 80 prosent av bedriftene innen overnatting og servering har ni eller færre ansatte (SSB,2017). Andelen store og mellomstore bedrifter er klart størst innen overnatting.

Gjennomsnittsalderen blant arbeidstakere i hotell- og serveringsnæringen er lavere enn i andre bransjer. 1 av 3 er under 24 år (SSB,2016) og ca. 70 prosent av de ansatte er under 40 år.

Ser en på NHOs statistikk for sine medlemsbedrifter fra 2014 viser tallene at gjennomsnittsalderen i bransjen er ca. 32 år. Til sammenligning er gjennomsnittsalderen i NHOs industribedrifter ca. 42 år.

Overnatting- og serveringsnæringen preges av at arbeidstakerne foretar hyppige jobbskifter, både mellom bedrifter og inn og ut av bransjen. Det lave aldersgjennomsnittet og hyppigheten av jobbskifter gjør seg også gjeldende for ledere og mellomledere i bransjen.

Deltidsarbeid er meget utbredt i næringen. Nesten halvparten av de ansatte jobber deltid (SSB,2016). Mange kombinerer yrket med f.eks. studier. I tillegg er næringen preget av sesongsvingninger (for deler av bransjen omfattende sesongsvingninger), og mange ansatte er som følge av dette ansatt på midlertidige sesongkontrakter. Det understrekes imidlertid at arbeidstakerne er ansatt direkte i bedriftene. Innleie av arbeidstakere forekommer i liten grad.

Ifølge tall fra Fafo (2013) er overnattings- og serveringsvirksomhet en av de bransjene med lavest organisasjonsgrad. Bare 23 prosent av arbeidstakerne er organisert. Innenfor næringen Industri, olje og bergverk er til sammenligning 55 prosent av arbeidstakerne organisert.

Tabell 1.10 Organisasjonsgrad etter næring, AKU 4. kvartal 2013.

	Organisasjonsgrad	N
Offentlig administrasjon	81	582
Helse tjenester	82	672
Undervisning	80	775
Sosialtjenester	64	1032
Industri, olje, bergverk	55	1003
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	58	188
Transport og lagring	55	445
Kultur og annen tjenesteyting	38	245
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35	450
Informasjon og kommunikasjon	38	325
Bygg, anlegg, elektrisitet og kraft	39	681
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	28	399
Overnattings- og serveringsvirksomhet	23	191
Jordbruk, skogbruk og fiske	(21)	81
Engroshandel	22	339
Detailhandel	23	697
I alt	52	8125

Kilde: Kristine Neergaard, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013. N=antall bedrifter i grunnlaget.

Også på arbeidsgiversiden er det lav organisasjonsgrad, og bare en mindre andel av bedriftene er tariffbundet. Fellesforbundet opplyste i 2014 følgende om tariffavtaleoppsett innenfor næringen:

Organisasjon:	Antall:
NHO Reiseliv	431
NHO Service	293
NHO Mat og Drikke	5
Samfo	14
AAF Sørmarka	1



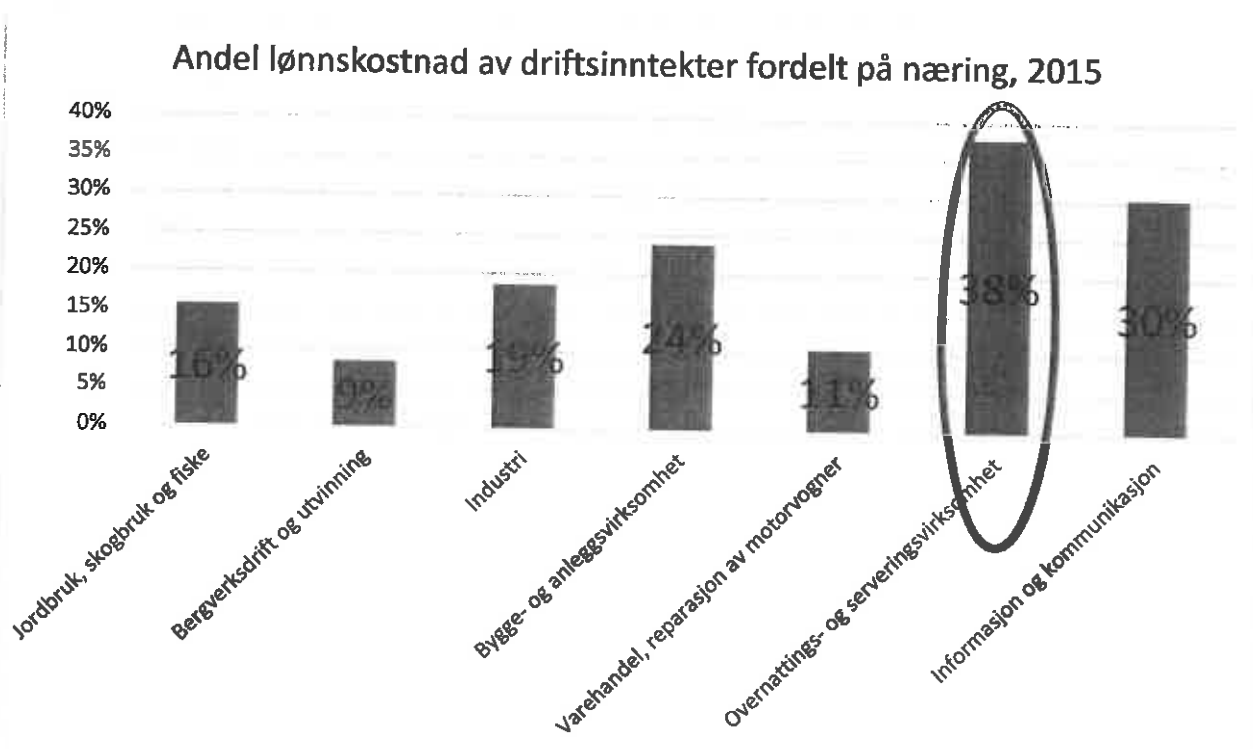
Direkte avtaler (ingen organisasjon)	73
<b>Sum Riksavtalen</b>	<b>817</b>
Virke (Landsoverenskomsten)	32
<b>Sum Riksavtalen/Landsoverenskomsten</b>	<b>849</b>

Ifølge NHOs tall er det bare ca. 20 prosent av NHOs medlemsbedrifter som driver innenfor overnatting og servering, som er tariffbundet. Ser vi på hele på hele overnattings- og serveringsnæringen med i overkant av 15 500 virksomheter, er tariffavtaledekningen på om lag 5,5 %.

Tariffavtaledekningen i overnattings- og serveringsnæringen er videre markert ulik innenfor de forskjellige sektorene. Blant de store hotellbedriftene er avtaledekningen meget høy, mens i serveringsbransjen er avtaledekningen svært lav.

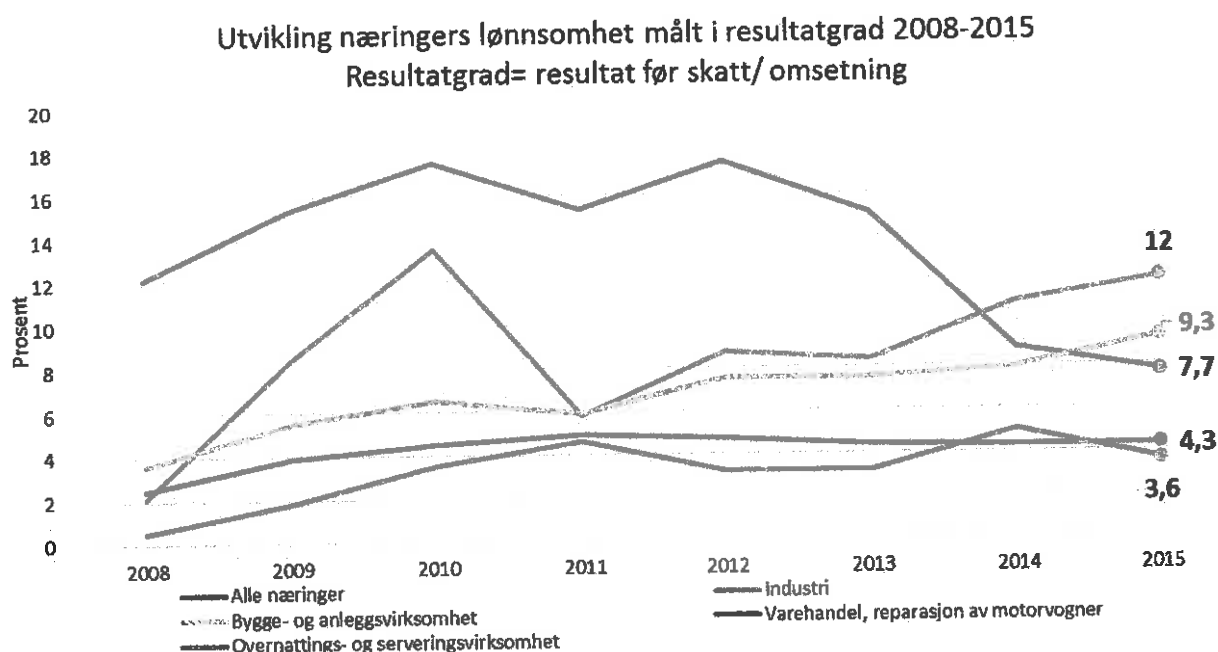
Majoriteten av avtaleoppsettene er dessuten på bedrifter med få organiserte ansatte.

Et annet sentralt kjennetegn ved næringen er at den er arbeidsintensiv og at lønnskostnadene utgjør en høy andel av omsetningen sammenlignet med andre næringer.



Kilde: SSBs resultatposter for ikke- finansielle aksjeselskap, 2015

Samtidig har bransjen lav lønnsomhet i forhold til andre bransjer.



Kilde: SSBs nøkkeltall for ikke finansielle aksjeselskap 2015

Ser en på lønnsstatistikk for de viktigste næringene i landet ligger gjennomsnittslønnen i overnattings- og servering lavt. Dette henger blant annet sammen med en del av de momenter som er påpekt ovenfor, om bedriftenes lønnsomhet, andel lønnskostnader av omsetning, og at dette er en bransje der det ikke kreves høy kompetanse eller lang praksis for å komme i arbeid. Mange norske og utenlandske arbeidstakere har sin første arbeidsplass innenfor bransjen. I tillegg er det et sentralt poeng at bransjen har høy turnover, der ansatte med lengre praksis og høyere lønn slutter i bransjen og erstattes av nyansatte på lavere lønn. Som nevnt er det også høyt innslag av deltid, blant annet er det mange studenter som arbeider i bransjen ved siden av studiene.

Samtidig skal det nevnes at også strukturelle endringer i andre næringers lønnsnivå naturligvis har betydning for størrelsen på forskjellene, eksempelvis når bedrifter innenfor oljesektoren på grunn av nedgangstider sier opp sine sist ansatte med lavest lønn.

Ser en imidlertid på minstelønnssetningene i Riksavtalen, er ikke disse tilsvarende lave sammenlignet med tariffavtaler for andre bransjer. Særlig gjelder dette Riksavtalens satser som gjelder etter noen års praksis i bransjen.

### **3. Merknader til dokumentasjonen som er fremlagt sammen med LOs begjæring - nærmere om forholdet mellom sektorene servering og overnatting**

Som nevnt mener NHO Reiseliv at det er stor forskjell mellom sektorene overnatting og servering. I selve begjæringen fra LO om allmenngjøring kommer dette i liten grad frem. Ulikhetene trer

imidlertid tydelig frem dersom en ser nærmere på dokumentasjonen som fremkommer av de bilagene som er fremlagt sammen med begjæringen.

*Utbredelse av tariffavtale, lønn og andel utenlandske arbeidstaker*

Tariffavtalens utbredelse er som tidligere nevnt klart størst i overnattingsbransjen. Som påpekt er ca. 80 prosent av hotellene dessuten organisert i kjeder. Majoriteten av de enkelte kjedehotellene har tariffavtale, men lønnssetningene til tariffavtalen etterleves i tillegg i de hotellene som ikke er formelt bundet av avtalen. Også når det gjelder frittstående hotell er det vår erfaring at tariffavtalens minstelønnssetninger etterleves, selv der hotellene ikke er bundet av tariffavtale.

Innenfor serveringsbransjen derimot, har kun en svært lav andel bedrifter tariffavtale.

I forbindelse med høringen har NHO Reiseliv innhentet opplysninger om det faktiske lønnsnivået i bransjen fra flere av våre store og etablerte medlemsbedrifter innenfor servering, som har bedrifter spredt over hele landet. Opplysningene viser at markedslønnen/gjengs lønn ligger betydelig under de fastsatte lønns- og arbeidsvilkårene i Riksavtalen. Dette gjelder uavhengig av om det er tale om norske eller utenlandske arbeidstakere, og uavhengig av geografisk område. Forskjellene er imidlertid særlig markerte i distriktene.

Disse opplysningene stemmer også med det NHO Reiselivs advokater ser av ansettelseskontrakter og lønnsletter til både norske og utenlandske arbeidstakere, i forbindelse med oppfølging av juridiske saker.

Vi mener at de tallene LO har lagt frem sammen med begjæringen også underbygger ovennevnte synspunkter. Se nærmere nedenfor.

Ifølge begjæringen erfarer Fellesforbundet generelt at det er negativ forskjellsbehandling av utenlandske arbeidstakere i forhold til norske innenfor overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet. LO viser i begjæringen til at den fremlagte dokumentasjonen underbygger at det i overnattings- og serveringsnæringen arbeider en betydelig andel utenlandske arbeidstakere på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett ligger langt lavere enn det som er den laveste minstelønnssetningen i Riksavtalen. Det fremgår imidlertid ikke av begjæringen i hvilken grad de utenlandske arbeidstakerne er på korttidsopphold i Norge, eller om de har kommet til Norge for å bosette seg fast.

I begjæringens bilag 7 vises en analyse av SSBs lønnsstatistikk. Der gjennomgås andel av lønnstakere i overnattings- og serveringsvirksomhet som lå under tariffavtalens laveste minstesats i 2014 (dvs. begynnerlønnssetningen før øvrige arbeidstakere uten fagbrev). Statistikken er også delt opp i henholdsvis overnatting og servering.

Ifølge statistikken er det i gjennomsnitt 19 prosent av alle lønnstakere innenfor overnatting og servering som har lønn under tariffavtalens laveste minstelønnssetning.

Ser vi nærmere på tallene, er andel lønnstakere under tariffavtalens laveste minstelønnssetning på 26 prosent innenfor serveringsvirksomheter, mens tilsvarende tall innenfor overnatting er på kun

7 prosent. NHO Reiseliv stiller seg spørrende til at denne ulikheten ikke er nærmere omtalt i begjæringen.

I begjæringen anføres det blant annet at andelen utenlandske arbeidstakere som lønnes under minstelønnen, er høy. Skilles det på nordmenn og utenlandske lønnstakere innenfor overnatting, ligger begge gruppene på en andel på ca. 6 prosent som betales under den laveste satsen i Riksavtalen, bortsett fra gruppen nyankomne innvandrere. Den gruppen skiller seg ut fra resten, men den utgjør en relativt liten andel av de ansatte, kun 7 prosent. Av de utenlandske lønnstakerne utgjør gruppen nyankomne 15 prosent.

#### *Tilsyn - brudd på arbeidsmiljøloven*

I bilag 4 gjengis pressemeldingen til Arbeidstilsynet datert 26. september 2016. Ifølge pressemeldingen er det gjennomført 3000 tilsyn. Tidsperioden er ikke angitt.

NHO Reiseliv presiserer at det her er tale om tilsyn med etterlevelse av arbeidsmiljøloven. Det innebærer at de reaksjoner som er gitt, gjelder andre forhold enn at det lønnes under tariffnivå.

Ifølge pressemeldingen har 8 av 10 virksomheter fått en eller flere reaksjoner fra Arbeidstilsynet. Ser en nærmere på tallene er en klar overvekt av tilsynene gjennomført på serveringssteder. Kun 18 % av tilsynene er gjennomført hos overnattingssteder. Pressemeldingen går imidlertid ikke nærmere inn på hvordan antall reaksjoner fordeler seg på henholdsvis serverings- og overnattingsbransjen.

I 2014 utførte Samfunnsøkonomisk analyse med flere, en utredning om serveringsnæringen, på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet. Der gjengis brudd på arbeidsmiljøloven, fordelt på bransjene, i perioden 2008 til 2014. Også disse tallene viser en betydelig forskjell mellom overnatting og servering. Hos serveringsvirksomhetene ble det funnet brudd på arbeidsmiljøloven i 70 prosent av tilsynene, mens tilsvarende tall for overnattingsvirksomhetene er 61 prosent. Et viktig hovedfunn var at overnattingsbransjen ligger på samme gjennomsnitt for andel tilsyn der det finnes brudd på arbeidsmiljøloven, som for alle næringer totalt.

#### **4. NHO Reiselivs merknader til forslag til forskrift om allmenngjøring av Riksavtalen**

##### *NHO Reiselivs generelle syn*

NHO Reiseliv er som tidligere nevnt sterkt uenig i forslaget om å innføre allmenngjøring av Riksavtalen.

Som det følger av punkt 2, er vi for det første imot ordningen på prinsipielt grunnlag. Når det gjelder overnattingsbransjen, mener vi i tillegg at det ikke foreligger et tilstrekkelig dokumentert behov for å innføre en slik inngripende forskrift. Vi viser i den forbindelse til gjennomgangen under punkt 3 og 4, om forskjellen mellom overnattingsbransjen og serveringsbransjen.

For serveringsbransjen er vår sterkeste innvending at tariffavtaledekningen er meget lav og at det reelle lønnsnivået ligger markert lavere enn det som følger av Riksavtalens satser, både for norske

og utenlandske arbeidstakere, særlig ute i distriktene. Dette betyr at Riksavtalens satser ikke er representative, jf. punkt 4. NHO Reiseliv mener derfor at et vedtak i tråd med LOs begjæring vil ha en svært uheldig lønnsdrivende effekt.

NHO Reiseliv understreker at ifølge lovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 21, skal nemnda ta hensyn til om et allmenngjøringsvedtak vil få en lønnsdrivende effekt for norske arbeidstakere.

Som omtalt ovenfor drives en rekke bedrifter innenfor overnatting og serveringsbransjen allerede med meget små marginer. Spesielt er utfordringene store i distriktene. Dersom forslaget til forskrift vedtas i sin helhet, vil dette kunne ramme mange bedrifter hardt og føre til tap av arbeidsplasser en rekke steder, både for norske og utenlandske arbeidstakere.

#### Konkrete merknader til forskriften

Dersom Tariffnemnda likevel skulle beslutte allmenngjøring av tariffavtalen, har vi følgende merknader til utkastet til forskrift:

#### *Til forslaget om virkeområdet:*

I tråd med LOs begjæring om allmenngjøring foreslår Tariffnemnda at forskriften skal gjelde for ansatte innenfor overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet. Som det følger av argumentasjonen over, mener NHO Reiseliv at ved en eventuell allmenngjøring må overnattingsvirksomhet holdes utenfor.

#### *Til § 3 Lønnsbestemmelsene*

For å redusere risikoen for at en eventuell allmenngjøringsforskrift skal få uheldig lønnsdrivende effekt, er det vår klare oppfatning at det kun bør være Riksavtalens laveste sats for øvrig arbeidstakere uten fagbrev, som skal gjelde for voksne arbeidstakere. Det vil nærmere bestemte si satsen for "begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 mnd. praksis over 18 år" for 37,5 timers uke, på kr 157,18.

Også hensynet til at forskriften skal være klar og enkel å etterleve og håndheve, taler for å benytte bare denne ene satsen.

NHO Reiseliv viser videre til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, der det kun er den laveste satsen som er allmenngjort. Det er naturlig å sammenligne med denne forskriften fordi den gjelder i en bransje med mange likhetstrekk med serveringsbransjen, dvs. at det er en lavlønsbransje med lav tariffavtaledekning, terskelen for å kunne arbeide i bransjen er lav, andelen deltidsansatte er høy etc.

Den allmenngjorte Renholdsoverenskomsten er en såkalt normallønnsavtale, og ikke en minstelønnsavtale som de øvrige allmenngjorte tariffavtalene. Dette betyr at de ansatte skal lønnes direkte på satsene (avvik fra dette ikke skal ikke forekomme hverken oppover eller nedover). Til tross for at Riksavtalen er formulert som en minstelønnsavtale, har også denne avtalen langt på vei vært praktisert som en normallønnsavtale i tariffbundne bedrifter, der både norske og utenlandske arbeidstaker i all hovedsak lønnes på satsene.

Serveringsbransjen er en sektor som sysselsetter med mange ungdommer, se tall under punkt 3. NHO Reiseliv er derfor enig i at det er hensiktsmessig at en eventuell allmenngjøring omfatter ungdomssatser. Blant annet på bakgrunn av forenklingshensyn og av hensyn til at bestemmelsen skal være enkel å håndheve, mener vi imidlertid at det er tilstrekkelig å allmenngjøre 16 års og 18 års satsene.

Vi har videre notert oss at LO ikke har begjært allmenngjøring av tariffavtalens arbeidstidsbestemmelser eller overtidssatsene på 50 og 100 prosent. Dette innebærer at det vil være arbeidsmiljølovens regler som skal gjelde. NHO Reiseliv mener det er svært viktig at disse elementene ikke blir omfattet av en eventuell forskrift. Vi mener dessuten dette er basert på korrekt lovforståelse, og viser i den forbindelse til allmenngjøringsloven § 6 andre ledd.

Blant annet av hensyn til at forskriften ikke skal få uheldig lønnsdrivende effekt, mener vi dessuten det er vesentlig at tillegg som kvelds- og helgetillegg holdes utenfor, slik begjæringen og forskriftsutkastet legger opp til. En stor andel av våre bedrifter som ikke har tariffavtale, har hovedvekten av sin drift og omsetning på kveld og i helg. En allmenngjøring av disse tilleggene ville kunne ramme disse bedriften meget hardt.

#### Til § 4 Fratrukk i lønn for innkvartering i bedriften

NHO Reiseliv registrerer at LO kun har begjært allmenngjort en del av Riksavtalens bestemmelse om innkvartering, og vi stiller oss svært spørrende til dette.

Riksavtalen § 6 vedrørende bolig, lyder som følger:

#### " § 6 Bolig

##### § 6.1 Arbeidstakere som er innkvartert i bedriften

Som innkvartert i bedriften betraktes de arbeidstakere som bor i den bygning hvor virksomheten drives, i annekst eller sidebygninger, eller annet husvære som bedriften stiller til rådighet for arbeidstakerne med innkvartering som formål.

##### 1.1 Fratrukk i bruttolønnen for innkvartering i bedriften

For enkeltrom kr 513,08 pr. måned

For dobbeltrom kr 333,72 pr. måned

Ved fraflytting skal det gis minst 1 måneds varsel.

En arbeidstaker som fratrukker sin stilling ved bedriften skal, hvis ikke annet er avtalt, flytte ut fratrukkelsesdagen. Betaling for innkvarteringen bortfaller fra samme tidspunkt.

##### § 6.2 Leie av annet husvære

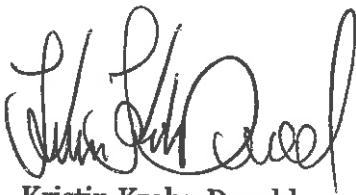
Ved mer selvstendige boformer skal leien fastsettes gjennom avtale med de enkelte ansatte. Ved uenighet skal det først forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Skulle en ikke her komme til enighet, sendes saken til organisasjonene for videre behandling. Ved selvstendige boformer menes innkvartering med koke- og dusj/bad/toalettbequemmeligheter."

Det følger av tariffbestemmelsens ordlyd samt næringens praksis i henhold til bestemmelsen, at satsene for trekk i lønn for innkvartering som LO har begjært allmenngjort, kun gjelder for tilfeller der arbeidstakerne bor på enkle innredede rom, typisk på et enkelt eller dobbeltrom i hotellet hvor arbeidstakeren arbeider. Dersom bedriften stiller til rådighet en mer selvstendig boenhet, med bl.a. mulighet for å tilberede egen mat/kokemuligheter, kan vederlag avtales fritt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. NHO Reiseliv mener det er avgjørende at også dette fremkommer av allmenngjøringsforskriften. Slik ordlyden i LOs begjæring vedrørende innkvartering er utformet, vil det innebære en klar endring i arbeidsgivers disfavør, i strid med det som i dag gjelder mellom tariffpartene. Det ligger ikke innenfor allmenngjøringsreglene.

## **5. Konklusjon**

**Under henvisning til ovennevnte er NHO Reiseliv sterkt imot allmenngjøring av Riksavtalen.**

Vennlig hilsen  
NHO Reiseliv



Kristin Krohn Devold  
Administrerende direktør





Tariffnemnda  
Postboks 4720 Torgard  
7468 Trondheim

Vår dato: 20.09.2018  
Deres dato: 28.06.2018  
Vår referanse: HR  
Deres referanse: 18/24998

## **FORSLAG OM FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER – HØRINGSSVAR FRA NHO REISELIV**

Det vises til høringsbrev fra Tariffnemnda 28. juni 2017, vedrørende forslag til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter. Nedenfor følger NHO Reiselivs merknader til forslaget.

### **Innledende merknader**

Innledningsvis viser vi til vårt omfattende hørings svar 27. september 2018, i forbindelse med at allmenngjøringsforskriften ble innført. Kopi av brevet følger vedlagt.

Vårt hørings svar ble avgitt for litt under et år siden, og de tall og beskrivelser som fremgår av brevet er fremdeles aktuelle og relevante. Sentrale momenter er at overnatting og servering er to ulike sektorer, der blant annet tariffavtaledekningen er markert forskjellig. Overnattingsbransjen er kjennetegnet av at om lag 80 prosent av hotellene tilhører de etablerte hotellkjedene. Majoriteten av disse har tariffavtale (Riksavtalen). Tariffavtalens lønnssetter etterleves i tillegg i de kjedehotellene som ikke er formelt bundet. Også når det gjelder frittstående hotell, er det vår erfaring at tariffavtalens minstelønnssetter etterleves, selv der hotellene ikke er bundet. For serveringsbransjen derimot, har Riksavtalen svært liten utbredelse. Som påpekt i brevet er det dessuten vår erfaring at gjengs lønn i bransjen ligger betydelig under de fastsatte lønns- og arbeidsvilkårene i Riksavtalen.

### **NHO Reiseliv er imot videreføring av allmenngjøringsforskriften**

NHO Reiseliv fastholder at vi er imot allmenngjøringsforskriften. Vi viser i den anledning til vår utførlige argumentasjon i ovennevnte hørings svar. Kort oppsummert er vi for det første imot allmenngjøring av prinsipielle grunner, og vi mener det må utredes alternative tiltak til å sikre utenlandsk arbeidskraft mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. For overnattingsbransjen mener vi dessuten at det ikke foreligger et dokumentert behov for allmenngjøringsforskriften. Når det gjelder serveringsbransjen, mener vi at Riksavtalens satser ikke er tilstrekkelig representative og at forskriften har en uheldig lønnsdrivende effekt.

I forbindelse med innføringen av allmenngjøringsforskriften i januar 2018, fikk vi tilbakemelding fra et betydelig antall av våre medlemsbedrifter innenfor servering om at minstelønnsreguleringen ville innebære en kraftig lønnsøkning for de ansatte. Bedriftene var svært bekymret for om de ville kunne klare å bære denne kostnaden. Dette gjaldt også bedrifter med hovedsakelig norske ansatte. Vi ser det derfor som uheldig at det kun kort tid senere

fremmes en begjæring om videreføring av allmenngjøringsforskriften som innebærer plikt for bedriftene til en ytterligere lønnsøkning på nesten fem kroner. Vi frykter at dette kan få store negative konsekvenser for mange bedrifter, og at det kan føre til tap av arbeidsplasser mange steder, særlig i distriktene.

Dersom Tariffnemnda til tross for våre anførsler beslutter å videreføre forskriften, mener vi nemnda bør vurdere å beholde de lønnssetningene som gjelder per i dag. Det vil si at forskriften videreføres uten den økningen som ble vedtatt i vårens lønnsoppgjør. Det vises i den forbindelse til allmenngjøringsloven § 6 første ledd andre punktum om at Tariffnemnda i særlige tilfeller kan fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

#### **Merknad til uformingen av forskriften**

I henhold til allmenngjøringsforskrift § 3 (2), er kriteriet for å ha krav på voksensatsen at arbeidstakeren er fylt 20 år eller har hatt minimum 4 måneders praksis etter fylte 18 år. Til tross for at det følger direkte av ordlyden at praksisen på fire måneder må være opparbeidet *etter* fylte 18 år, opplever vi at Arbeidstilsynet i forbindelse med tilsyn en rekke steder tolker bestemmelsen feil og legger til grunn at praksis fra før fylte 18 år skal medregnes. Videre erfarer vi at bestemmelsen skaper forvirring og tolkningsproblemer både blant bedriftene og i Arbeidstilsynet når det gjelder spørsmålet om når fire måneders praksis er opparbeidet for deltidsansatte og ekstrahjelper. Av klarhetshensyn foreslår vi derfor at kriteriet endres til kun å gjelde arbeidstakere som er fylt 20 år.

Vennlig hilsen  
NHO Reiseliv



Kristin Krohn Devold  
Administrerende direktør



Helen Remman  
Advokat

Vedlegg: Kopi av hørings svar fra NHO Reiseliv 27. september 2017

Tariffnemnda  
Postboks 4720, Torgard  
7468 Trondheim

Vår dato: 01.03.2021  
Deres dato: 08.12.2020  
Vår referanse: HR  
Deres referanse: 20/16

## **FORSLAG OM FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR OVERNATTINGS-, SERVERINGS- OG CATERINGVIRKSOMHETER – HØRINGSSVAR FRA NHO REISELIV**

Det vises til høringsbrev fra Tariffnemnda 8. desember 2020, om forslag til videreføring av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter.

Det vises dessuten til våre tidligere høringssvar, særlig 27. september 2017, i forbindelse med første gangs innføring av allmenngjøringsforskriften, og 20. september 2018, om videreføring av forskriften. Kopi av brevene følger vedlagt.

NHO Reiseliv er imot videreføring av forskriften. Nedenfor følger NHO Reiselivs merknader til forslaget.

### **Om overnattings- og serveringsnæringen og dagens situasjon**

#### *Næringens sammensetning*

I høringssvaret fra 2017 hadde vi en grundig gjennomgang av sammensetningen av overnattings- og serveringsnæringen. Til tross for at høringssvaret ble avgitt for over tre år siden, er tall og beskrivelser i brevet fortsatt aktuelle og relevante. Sentrale momenter er at overnatting og servering er to ulike sektorer, der blant annet tariffavtaledekningen er markert forskjellig. Overnattingsbransjen er kjennetegnet av at om lag 80 prosent av hotellene tilhører de etablerte hotellkjedene. Majoriteten av disse har tariffavtale (Riksavtalen). Tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår etterleves i tillegg i de kjedehotellene som ikke er formelt bundet. Også når det gjelder frittstående hotell er det vår erfaring at tariffavtalens lønnssetser etterleves selv der hotellene ikke har tariffavtale.

For serveringsbransjen derimot, har Riksavtalen svært liten utbredelse. Som fremhevet i høringsbrevet fra 2017, var det NHO Reiselivs klare erfaring at gjengs lønn i bransjen lå markert under Riksavtalens lønns- og arbeidsvilkår, ikke bare for utenlandske arbeidstakere, men også for norske arbeidstakere. Dette bekreftes også av Fafo-rapporten Utelivsbransjen - utvikling i arbeidsforhold etter 2014, av Ødegård, Andersen med flere, utgitt i oktober 2020. Her fremgår det blant annet at en av fire arbeidstakere som var født i Norge, ble lønnet under Riksavtalens minstesats i 2017. NHO Reiseliv var dermed svært bekymret for at krav om lønnsøkning som følge av allmenngjøringsforskriften ville føre til tap av arbeidsplasser, særlig i distriktene. I forbindelse med innføringen av forskriften i januar 2018, fikk vi dessuten tilbakemelding fra et betydelig antall medlemsbedrifter om at minstelønnsreguleringen innebar en kraftig lønnsøkning for de



ansatte. Dette gjaldt også bedrifter med hovedsakelig norske ansatte. Mange serveringsbedrifter har små driftsmarginer, og bedriftene fryktet at de ikke ville klare å bære de økte kostnadene.

NHO Reiseliv har ingen tall på tap av arbeidsplasser som følge av allmenngjøringsforskriften. Vi har imidlertid merket oss at ifølge ovennevnte rapport om utelivsbransjen kap. 5.2 på side 38 nederst, har informanter oppgitt at de har erfart at virksomheter har blitt "skviset ut av bransjen som følge av allmenngjøringsforskriften. Forklaringen er at de har budsjettert med et for lavt lønnsnivå og ikke tålt den økningen som kom."

#### *Overnattings- og serveringsnæringen er i knestående på grunn av koronapandemien*

Overnattings- og serveringsnæringen er en av de næringene som er absolutt hardest rammet av koronapandemien, og situasjonen for bedriftene er kritisk. NHO Reiseliv har fulgt konsekvensene av koronaviruset tett siden begynnelsen av mars 2020, og vi har sendt ut jevnlig medlemsundersøkelser for å kartlegge situasjonen. Med grunnlag i medlemsundersøkelsene, publiserte tall fra SSB og bransjestatistikker, legger NHO Reiseliv til grunn at det var et omsetningsfall i både overnattingsbransjen og serveringsbransjen på ca. 50 % i 2020. Ifølge medlemsundersøkelsen gjennomført første uken av februar då. blant 589 reiselivsbedrifter, har halvparten av bedriftene hatt 75-100 prosent nedgang i omsetning de siste 4 ukene. Hele 73 prosent har permitterte ansatte, og over en tredjedel av bedriftene har permittert mer enn tre-fjerdedeler av de ansatte. Mange bedrifter holder stengt, ca. 3 av 10, mens 4 av 10 holder åpent med redusert bemanning. Rundt 27 prosent har allerede gjennomført oppsigelser, mens 35 prosent planlegger å si opp ansatte. Hele 41 prosent av virksomhetene frykter dessuten at de vil gå konkurs som følge av pandemien. Til sammenligning ligger gjennomsnittet i NHO når det gjelder konkursfrykt på 14 prosent.

#### **NHO Reiseliv er imot videreføring av allmenngjøringsforskriften**

Som nevnt innledningsvis, fastholder NHO Reiseliv vårt tidligere standpunkt om at vi er imot allmenngjøringsforskriften. Vi viser i den anledning til vår utførlige argumentasjon i høringssvaret fra 2017. Kort oppsummert er vi for det første imot allmenngjøring av prinsipielle grunner, og vi mener det må utredes alternative tiltak til å sikre utenlandsk arbeidskraft mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. For overnattingsbransjen mener vi dessuten at det ikke foreligger et tilstrekkelig dokumentert behov for en slik inngripende forskrift. Når det gjelder serveringsbransjen, mener vi at forskriften har en uheldig lønnsdrivende effekt fordi den treffer også mange norske arbeidstakere. NHO Reiseliv fremhever i den forbindelse at ifølge lovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 21, skal nemnda ta hensyn til om et allmenngjøringsvedtak vil få en lønnsdrivende effekt for norske arbeidstakere.

I tillegg viser vi til den dramatiske situasjonen overnattings- og serveringsnæringen nå står i som følge av koronapandemien. Vi mener at en videreføring av allmenngjøringsforskriften med økte minstelønnssetninger, vil kunne ha uheldige konsekvenser i den gjenoppbyggingen av næringen som skal skje når vaksiner er kommet tilstrekkelig i gang og pandemien er under kontroll. Vi frykter at forskriften vil kunne føre til ytterligere tap av arbeidsplasser og flere konkurser.

Dersom Tarifnemnda til tross for våre anførsler beslutter å videreføre forskriften, mener vi nemnda bør vurdere å beholde de lønnssetningene som gjelder per i dag. Det vil si at forskriften



videreføres uten den økningen som ble vedtatt i lønnsoppgjøret i 2020. Det vises i den forbindelse til allmenngjøringsloven § 6 første ledd andre punktum, om at Tariffnemnda i særlige tilfeller kan fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

Vennlig hilsen  
NHO Reiseliv

**Kristin Krohn Devold**  
Administrerende direktør

**Helen Remman**  
Advokat

Vedlegg: Kopi av høringsvar fra NHO Reiseliv 27. september 2017 og 20. september 2018

