



---

## Høringsbrev – begjæring om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Vår ref.: 21/1

Dato: 11.02.21

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. sender Tariffnemnda med dette utkast om fortsatt delvis allmenngjøring av Overenskomst for renholdsbedrifter 2020–2022 mellom NHO og NHO Service og Handel på den ene side og LO og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side på høring.

Det følger av allmenngjøringsloven § 7 andre punktum at allmenngjøringsforskrifter opphører å gjelde dersom partene i avtalen ikke har fremsatt krav om nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

LO fremmet begjæring om fortsatt allmenngjøring i brev av 20. januar 2021. Overenskomst for renholdsbedrifter 2020-2022 ble avløst av ny avtale 23. desember 2020 etter at forhandlingsforslaget ble godkjent ved uravstemning. Dette innebærer at den eksisterende allmenngjøringsforskriften gjelder frem til Tariffnemnda treffer nytt vedtak, jf. allmenngjøringsloven § 7.

### **Begjæringen om allmenngjøring**

I begjæringen viser LO til at NHO Service og Handel støtter en videre allmenngjøring innenfor renhold. I brev av 8. januar 2021 fremheves det at «NHO Service og Handel bekrefter at vi fortsatt ser et sterkt behov for allmenngjøring av lønnssetningene i Renholdsoverenskomsten 2020-2022».

LO viser til et notat utarbeidet av Arbeidstilsynet som gjennomgår tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringen innen renhold. Notatet viser at det i perioden 2018 til oktober 2020 ble gjennomført 109 tilsyn. Det ble registrert brudd på reglene for lønn i 26 prosent av tilsynene.

LO viser også til et notat fra Fafo v/Bård Jordfald, datert 19. oktober 2020, hvor det er utarbeidet en analyse av den lønnsmessige fordeling innenfor allmenngjorte områder. Analysen er basert på SSB sin lønnsstatistikk som ble samlet inn i september 2018.

Det fremgår av notatet at det innen renhold er registrert 21.600 lønnsforhold for yrker uten krav til utdanning, hvorav 2.800 av disse hadde Norge som fødeland. 87 prosent av de registrerte lønnstakerne hadde dermed utenlandsk bakgrunn.

Videre fremgår det at andelen norske arbeidstakere som lønnes dårligere enn den laveste allmenngjorte minstesatsen pr 1. juni 2017 på kr 177,63 ligger på 8 prosent, mens arbeidstakere fra EU-Øst ligger på 17 prosent og utenfor EØS er på 11 prosent. Arbeidstakere med kun D-nummer ligger på 32 prosent.

Det fremgår også betydelige differanser mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft i forhold til arbeidstakere som hadde en timelønn fra kr 178 til kr 205 (minstesats + 15 prosent).

LO anfører at dersom det allmenngjorte lønngulvet fjernes, vil det være høy risiko for at lønninger og andre tillegg, som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. LO anfører at dette ikke bare vil medføre økt sosial dumping, men også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskonkurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

LO fremholder at Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk dokumenterer at det foregår omfattende brudd også på dagens forskrift, noe som underbygger det store potensialet for sosial dumping i bransjen.

LO legger til grunn at det fortsatt er behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innenfor virksomheter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold.

I begjæringen krever LO følgende endringer i gjeldende forskrift:

- presisering av at reisetid mellom oppdrag lønnes etter minstesatsene samt utgiftsdekning
- opphevelse av bestemmelsen om avgrensing av virkeområdet i forskriften § 2 annet ledd
- gjeninnføring av bestemmelsene om tillegg for helg- og helligdagsarbeid.

#### Reisetid mellom oppdrag og utgiftsdekning:

LO viser til at bestemmelsen om reisetid mellom oppdrag i overenskomsten § 4-3 er endret slik:

*"Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid skal enten regnes inn i arbeidstiden, lønnes særskilt for den tiden som medgår til forflytning eller regnes inn i rammetimetallet.*

*I den grad arbeidstaker påføres ekstra kostnader i forbindelse med reise mellom oppdrag, dekkes dette etter avtale"*

Endringen iverksettes senest fra 01.01.22.

Endringen er en oppfølging av Arbeidsrettens dom AR-2019-19, som avgrenset den opprinnelige bestemmelsen slik at denne bare omfattet reisetid mellom oppdrag for samme oppdragstaker.

Endringen slår fast at reisetid mellom alle typer oppdrag som følger rett etter hverandre skal regnes som arbeidstid.

LO ber Tariffnemnda om å ta inn en egen bestemmelse i forskriften der det presiseres at reisetid mellom oppdrag skal lønnes etter minstesatsene i allmenngjøringsforskriften. I tillegg anfører LO at det bør fremkomme særskilt at ekstra kostnader i forbindelse med reise mellom oppdrag skal dekkes.

#### Avgrensning av virkeområde – opphevelse av forskriften § 2 annet ledd

LO anfører at forskriften § 2 annet ledd bør oppheves. Bestemmelsen avgrensner forskriftens virkeområde "*for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett*".

Avgrensningen kom første gang inn i forskriften ved Tariffnemndas vedtak 21. juni 2011, som også var første gang Tariffnemnda fattet vedtak om allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten.

Bestemmelsen ble deretter opphevet ved Tariffnemndas vedtak 23. mai 2013, med den begrunnelse at behovet for avgrensning av virkeområdet først og fremst gjaldt Riksavtalen, og at dette på bakgrunn av protokoll av 16. april 2013 mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service ikke lenger var til stede. Det fremgikk av denne at partene var enige om at hotellrenhold utført av ekstern tjenesteleverandør er omfattet av Renholdsavtalen.

Bestemmelsen ble gjeninntatt ved Tariffnemndas vedtak 31. mars 2017 med begrunnelse at det er viktig å ikke gripe inn i partenes valg mellom ulike tariffavtaler. Tariffnemnda viste til samme begrunnelse i vedtak av 11. oktober 2018.

Arbeidsretten slo fast i dom AR-2019-11 at Renholdsoverenskomsten er den anvendelige tariffavtalen for hotellrenhold, og at det er tariffstridig å unnlate å reservere seg mot Riksavtalen ved overdragelser av virksomhet knyttet til hotellrenhold. Arbeidsretten avsa også dom for at ISS hadde opptrådt tariffstridig (og i strid med ufravikelighetsprinsippet) ved at arbeidstakerne som var blitt overdratt ved de aktuelle virksomhetsoverdragelsene, hadde blitt avlønnet i henhold til Riksavtalen, og dermed under de lønnssetser som følger av Renholdsoverenskomsten.

Arbeidsretten har med dette avklart avtalevalg knyttet til virksomhetsoverdragelsestilfellene og også endelig fastslått at hotellrenhold hører inn under Renholdsoverenskomsten.

LO anfører at bestemmelsen i forskriften § 2 annet ledd etter dette er overflødig, og at den kun er egnet til å skape misforståelser og derav også omgørelser. LO viser til at ingen av de øvrige allmenngjøringsvedtakene inneholder tilsvarende avgrensning og at det heller ikke er uklarheter eller sammenfall ved Renholdsoverenskomstens anvendelsesområde som tilsier behov for en slik ekstraordinær regulering.

#### Tillegg for helg- og helligdagsarbeid

I begjæringen ber LO om at Tariffnemnda gjeninnfører bestemmelsene om tillegg for helg- og helligdagsarbeid. Bestemmelsene var del av forskriften ved Tariffnemndas vedtak 21. juni 2011, men ble tatt ut ved Tariffnemndas vedtak 23. mai 2013. Begrunnelsen i vedtaket i 2013 var at tilleggene ikke var nødvendig for å etablere et forsvarlig beskyttelsesnivå og at disse også kunne gi uheldige utslag i visse sektorer, særlig innenfor turistnæringen.

LO anfører at begrunnelsen bryter med allmenngjøringslovens formål som 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 LOs syn er det svært uheldig at særlig utenlandske arbeidstakere på denne måten går glipp av vesentlige tillegg, og tilsvarende at seriøse virksomheter som tilbyr tjenester på helg og helligdager mister oppdrag som følge av et dette ikke er bestemmelser som gjelder for alle.

LO anfører at tillegg som blir holdt utenfor ikke er i tråd med de likhetsforutsetninger som lå til grunn for direktiv (EU) 2018/957 om revisjon av direktiv 96/71/EF (utsendingsdirektivet). Disse forutsetninger ble blant annet formulert som at *«samme arbeid på samme sted bør avlønnes på samme måte»*.

LO viser til EU-domstolens dom i sak C-396/13 Elektrobudowa, som slo fast at så lenge lønnsbestemmelsene er tilgjengelige og klare, skal utstasjonert arbeidskraft likebehandles med innenlandsk arbeidskraft - bare dette gjelder minstebestemmelser som holder seg innenfor kjernen i direktivet.

En viktig endring i direktivet var en videreføring av dommen og gjelder lønnsbegrepet i artikkel 3 nr 1 bokstav c); fra "*minimum rates of pay*" (minimumslønn) til et mer utvidet begrep "*remuneration*" (godtgjørelse/avlønning). Kommisjonen kommenterte forslaget slik da dette ble fremmet:

*Ifølge forslaget vil udstationerede arbeidstakere generelt være omfattet af de samme regler for aflønning og arbejdsvilkår som lokale arbeidstakere.*

*Fra nu af vil alle bestemmelser om aflønning, der er alment gældende for lokale arbeidstakere, også gælde for udstationerede arbeidstakere. Aflønningen vil ikke kun omfatte mindstelønnen, men også andre elementer som bonuser eller tillæg. ...*

Videre viser LO til Fafo-rapport 2020:13 Bård Jordfall og Elin Svarstad: Renholderes lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring som konkluderer blant annet med at allmenngjøring som tiltak har virket, men er samtidig klar på at vedtakene ikke har virket lønnsdrivende. LO anfører at det heller ikke er grunn til å legge til grunn at en gjeninnføring av de nevnte tillegg vil ha en forsterket lønnsdrivende effekt.

LO ber om at følgende bestemmelser tas inn i forskriften som § 3 fjerde til og med syvende ledd:



Med hilsen

Lucy Terese Smith Ulseth  
Tariffnemndas leder