

Arbeids- og sosialdepartementet
Tariffnemnda
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo
post@nemndene.no

Vår dato: 20.09.2018
Vår referanse: hmn

Høring: Fortsatt delvis allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten 18/27114

1. INNLEDNING

Det vises til udatert høringsbrev fra Tariffnemnda vedrørende begjæring om fortsatt delvis allmenngjøring av overenskomsten for renholdsbedrifter mellom NHO og NHO Service og Handel på den ene side og LO og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side (deres ref. 18/27114).

2. UTGANGSPUNKTER

Som LO anser NHO Service og Handel allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten som et av flere nødvendige tiltak for å oppnå likeverdig lønns – og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlands arbeidskraft innenfor virksomheter som driver salg av renholdstjenester, 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 (nå NHO Service og Handel) 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 og Handel støtter derfor en videreføring av gjeldende forskrift, med en presisering av unntaksbestemmelsen i § 2. Se begrunnelsen for dette nedenfor.

En kort kommentar om timelønnsatsen inntas helt avslutningsvis.

3. VIRKEOMRÅDET

NHO Service og Handel mener det er nødvendig å beholde § 2 annet ledd slik den lyder i dag, men med en presisering. Det er viktig å få frem at unntaket for arbeidstakere i bedrifter omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, knytter seg til at arbeidstakeren må være dekket av denne tariffavtalen. Uten en slik presisering, kan ordlyden forstås slik at det er tilstrekkelig at *bedriften* er omfattet av slik tariffavtale for at allmenngjøringen ikke skal gjelde. Det er arbeidstakerne som skal beskyttes, og dette må derfor begrenses til tilfellene der arbeidstakerne er beskyttet av den aktuelle tariffavtalen. Dette vil f.eks. ikke være tilfelle der bedriften er bundet av f.eks. en funksjonæroverenskomst. En bedrift som er bundet av f.eks. Lederavtalen eller Funksjonæravtalen og som driver salg av renholdstjenester må etter NHO Service og Handels syn også følge allmenngjøringsforskriften, og kan ikke påberope seg at denne ikke gjelder fordi bedriften er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Tilsvarende vil kunne gjelde for bedrifter som driver salg av ulike tjenester, og der kun enkelte av arbeidstakergruppene (innenfor arbeiderne) er omfattet av virkeområdet i bedriftens tariffavtale. På denne bakgrunn foreslås § 2 endret, slik at bestemmelsen får følgende ordlyd:

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Forskriften gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold.

*Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, **når de ansatte er omfattet av den aktuelle tariffavtalens virkeområde.***

Forskriften gjelder ikke for lærlinger under Reform 94 og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres

Dagens unntak i bestemmelsene annet ledd, der bedriften er bundet av annen tariffavtale, er viktig å beholde. 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 NHO Services høringsvar fra 2016 er det redegjort for to situasjoner som nødvendiggjør et unntak fra allmenngjøringsforskriften for bedrifter bundet av andre tariffavtaler, nåværende forskrifts § 2 annet ledd. Disse situasjonene kan oppstå der det skjer en virksomhetsoverdragelse og der en tjenesteleverandør leverer flere tjenester til hotell. For ordens skyld gjengis redegjørelsen fra oktober 2016 her:

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. Vilkåret 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 tariffavtals 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.

4. NHO SERVICE OG HANDELS KOMMENTARER TIL HØRINGSSVAR FRA ARBEIDSTILSYNET AV 11.09.2018

4.1 Reisetid mellom oppdrag

NHO Service og Handel er kjent med at Arbeidstilsynet i sitt hørings svar hevder at tariffbundne bedrifter har et konkurransefortrinn sammenlignet med ikke-tariffbundne bedrifter fordi Renholdsoverenskomsten har et system hvor det betales i henhold til et rammetimetall uavhengig av reisetid, tid mellom oppdrag og faktisk medgått tid til renhold, mer om dette nedenfor.

En tariffavtale mellom en arbeidsgiverforening og en arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett må antas i sum å balansere hensynene til forsvarlig drift for arbeidsgiver og gode arbeidsforhold- og vilkår for arbeidstaker. Å hevde at tariffbinding medfører et konkurransefortrinn fordi avtalen på et punkt kan være fordelaktig for arbeidsgiver tyder på at Arbeidstilsynet ikke har tatt innover

seg at avtalene fremforhandles mellom partene og at det endelige resultatet bærer preg av «gi og ta». Dersom en bestemmelse gir arbeidsgiver fordel medfører dette at arbeidsgiver på andre områder har måttet gi arbeidstaker en fordel og at avtalen i sum balanserer begge parter interesser. Dette innebærer at Tariffnemnda ikke kan gå inn i de ulike bestemmelse og plukke ut de som eventuelt er til arbeidstakers ugunst uten samtidig å se på hvilke bestemmelser som er til arbeidstakers gunst.

Etter Renholdsoverenskomsten beregnes lønn ut i fra rammetimetallet på de renholdsoppdragene som utføres. Dette følger direkte av Renholdsoverenskomsten § 2 nr. 1 hvor det står:

"Renholdere skal ha sin lønn utbetalt som månedslønn. Månedslønnen beregnes på bakgrunn av rammetimetallet".

Dersom arbeidstaker eller tillitsvalgte mener at rammetimetallet ikke er satt korrekt, har overenskomsten regler for håndtering av dette i bestemmelsene om "prøverenhold", jf. Renholdsoverenskomsten § 1 nr. 7.

Et slikt lønssystem med rammetimetall har blitt praktisert i bransjen i svært mange år. Det medfører at arbeidstaker får betalt for en på forhånd fastsatt tid som det normalt skal ta å utføre renholdsoppdraget, uavhengig av hvor lang tid arbeidstaker selv bruker. Det medfører også en avtale mellom tariffpartene om at arbeidstaker normalt ikke får betalt ved forflytning mellom to oppdrag med rammetimetall, slik NHO Service og Handel forstår overenskomsten.

4.2 Utleie til egenrenhold

Når det gjelder bemanningsforetak som leier ut til egenrenhold, er de ivaretatt gjennom likebehandlingsreglene. Det er derfor ingen grunn til at de skal følge allmenngjøringsforskriften.

4.3 Arbeidstilsynets tilsyn

Arbeidstilsynet har i sitt hørings svar gitt uttrykk for at det er vkrevene å føre tilsyn med forskriften. Tariffnemnda kan ikke ta hensyn til Arbeidstilsynets utfordringer med tilsyn. Forskriften er basert på overenskomsten som partene eier, og det er ikke Arbeidstilsynets rolle å legge føringer for tolkninger av overenskomsten.

Det er kun partene i Renholdsoverenskomsten – altså LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service og Handel – som bindende kan tolke overenskomsten. Dersom partene er uenige om en tolkning har Hovedavtalen LO/NHO regler for hvordan dette skal håndteres.

At det kun er tariffpartene som har tolkningskompetanse er også tidligere lagt til grunn av både Arbeidstilsynet og Tariffnemnda.

5. ANGÅENDE TIMELØNNSSATSEN

NHO Service og Handel støtter Nemndas forslag til at det er Renholdsoverenskomstens timelønssatser for perioden 2018 – 2020 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 Tariffnemdas praksis.

Vennlig hilsen
NHO Service og Handel

Sigbjørn Mygland

