|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1_FF_logo_CMYK.jpg |  |  |
|  | **Saksframlegg** |  |
| Vår saksbehandlerFrank Schistad, tlf. 958 62 038 | Vår dato16.02.2017 | Vår referanse16/2838 - 20 / FF - 371 |
| Line Eldring, tlf. 976 07 512 |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | Fra: |

Forbundsstyret Forbundsledelsen

**Allmenngjøring av Riksavtalen**

**1 Innledning**

I tariffoppgjøret 2016 fremmet Fellesforbundet krav om at partene i Riksavtalen skulle vurdere en felles begjæring om allmenngjøring. Dette kravet fikk vi ikke gjennomslag for i forhandlingene med NHO Reiseliv, og da oppgjøret gikk til mekling ble det ikke meklet på dette kravet. Bakgrunnen for vårt krav var stor uro over den høye forekomsten av lavlønnskonkurranse og sosial dumping i hotell- og restaurantnæringen. Denne bekymringen har blitt ytterligere styrket gjennom det siste året, og vi mener at tida nå er inne å begjære allmenngjøring av deler av Riksavtalen. Etter vår vurdering vil begjæringen stå sterkt, selv om den fremmes uten støtte fra arbeidsgiversiden. Det er ingen forutsetning for en allmenngjøringsbegjæring at det foreligger enighet mellom partene, selv om det kan gjøre saksbehandlingen noe smidigere. Tariffnemnda, som fatter vedtak i saken, består av to partsrepresentanter og tre nøytrale medlemmer. Eksempelvis har nemnda flere ganger videreført allmenngjøringsforskriften for skips- og verftsindustrien, selv om arbeidsgiversiden har stemt imot.

**2 Begrunnelse for allmenngjøring**

Fellesforbundet har i pr. 01.02.2017 8230 medlemmer på 945 overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter og cateringvirksomheter bundet av tariffavtale. Herav er 7 575 medlemmer og 896 bedrifter bundet av Riksavtalen. Ved utgangen av 2015 var det registrert drøyt 91 000 arbeidstakere i overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet i Norge (SSB). I følge Fafos beregninger arbeider om lag to tredjedeler av disse i bedrifter uten tariffavtale. Andelen utenlandske arbeidstakere har vært økende de siste årene. I 2008 hadde 28 prosent utenlandsk bakgrunn, mens dette gjaldt hele 43 prosent i 2015. Det har vært en særlig stor økning i antall arbeidstakere fra østeuropeiske EU-land. Selv om Fellesforbundet har økt medlemstallet, og det er tegnet flere tariffavtaler i denne bransjen, er ikke det nok til å demme opp for den negative utviklingen i næringen.

Allmenngjøringslovens formål 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. Gitt den lave avtaledekningen, er det per i dag det fullt lovlig å dumpe lønn i store deler av hotell- og restaurantnæringen. Dette kan ramme alle typer ansatte i ikke-tariffbundne bedrifter, men utenlandske arbeidstakere er særlig sårbare. Dersom vi lykkes i å få på plass en allmenngjøringsforskrift for overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet vil det dessuten komme alle underbetalte arbeidstakere til gode, uavhengig av landbakgrunn. For seriøse tariffbundne arbeidsgivere vil allmenngjøring bidra til mer rettferdige konkurranseforhold. På tross av at NHO Reiseliv er kritiske til en slik regulering, vil antakelig mange av deres seriøse medlemsbedrifter hilse allmenngjøring velkommen.

**3 Dokumentasjon på sosial dumping**

Allmenngjøringsloven har et toleddet dokumentasjonskrav: Først må den parten som begjærer allmenngjøring (her Fellesforbundet v/LO), framlegge dokumentasjon som tilsier at det er grunn til å tro at lovens vilkår er oppfylt. Hvis saken deretter tas opp til behandling, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere har dårligere vilkår enn det som er vanlig i faget eller bransjen. I denne fasen er det Tariffnemnda som har ansvaret for at vedtaket er bygget på tilstrekkelig dokumentasjon. Men jo sterkere dokumentasjonen fra oss er i første fase, jo større er sjansen for å få en effektiv saksbehandling og positivt utfall.

I samarbeid med avdelingene og distriktskontorene har vi utarbeidet solid dokumentasjon på at utenlandske arbeidstakere har lønn til dels langt under minstesatsene i Riksavtalen. Videre har vi innhentet statistikk og annen dokumentasjon. Sammenfattet inkluderer dokumentasjonen (bevisene i saken) følgende:

-14 konkrete eksempler på graverende lønnsdumping av utenlandske arbeidstakere, dokumentert gjennom arbeidsavtaler og lønnsslipper.

-Fafo har gjort en spesialanalyse av SSBs lønnsstatistikk fra 2014, som viser at samlet sett lå 19 prosent av lønnstakerne i overnattings- og serveringsvirksomhet under Riksavtalens laveste minstelønnssats i 2014. Innenfor serveringsvirksomhet var andelen høyere (26 prosent), mens den var lavere innenfor overnatting (7 prosent). Det dokumenteres klart at lønnstakere med utenlandsk bakgrunn oftere jobber under minstesatsen, og særlig nyankomne innvandrere.

-Arbeidstilsynets rapportering og tilsynsstatistikk fra overnattings- og serveringsbransjen, som viser at 79 prosent av virksomhetene fikk en eller flere reaksjoner (mot 65 prosent ved alle tilsyn generelt). Arbeidstilsynet pekte spesielt på at det er mange utenlandske arbeidstakere i bransjen, som er ekstra sårbare for å bli utnyttet.

- Fafo-rapport om arbeidsforhold i utelivsbransjen, som dokumenterer at bransjen har store utfordringer når det gjelder useriøsitet og lavlønnskonkurranse.

**4 Hva bør allmenngjøres**

Vedtak om allmenngjøring kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. Videre kan en tariffavtale allmenngjøres for en hel bransje eller en del av en bransje, eller for et avgrenset geografisk område. Vi ønsker at forskriften skal gis samme virkeområde som det som følger av omfangsbestemmelsen i Riksavtalen, og at følgende bestemmelser allmenngjøres:

*Omfangsbestemmelse og aktuelle arbeidsområder*

Det anmodes om at forskriften gis samme virkeområde som det som følger av omfangsbestemmelsen i overenskomstens § 1-1.

Forslag til angivelse av virkeområde lyder som følger:

«Forskriften gjelder ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringsvirksomhet og lignende på land, med unntak av ansatte som faller inn under Landforpleiningsavtalen og ansatte som organisasjonsmessig hører inn under avtaleområdet til FLT/LO.»

*Overenskomstens lønnsbestemmelser, grunnlønn / minstelønn*

Overenskomstens minstelønnssatser framgår av § 3.3. Denne bestemmelsens satser for unge arbeidstakere, 16 år, 17 år, 18 år og begynnerlønn for alminnelig arbeidstid på 37,5 timer i uka begjæres allmengjort. Overenskomstens bestemmelse om fastlønn i § 3.3 er en minstelønnsbestemmelse. I tillegg til fastlønnen som følger av § 3.3 kan partene avtale bedriftsinterne tillegg etter §3.1. De bedriftsinterne tilleggene skal føre til at faktisk lønnsnivå er høyere enn det som framgår av overenskomstens lønnsbestemmelse. LO legger likevel til grunn satsene som følger av § 3.3 som eneste sats for fastlønn. Satsen etter tariffrevisjonen 2016 for unge arbeidstakere, øvrige arbeidere og fagarbeidere fremkommer i tabellene under. Arbeidstidsreduksjon følger av Arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) der normalarbeidsuken er definert til 40 timer i løpet av 7 dager og er sammenlignbar med tariffavtalens alminnelige normalarbeidsuke på 37,5 timer. Likeledes skal Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4) benyttes til å definere avlønning etter 35,5 timer alminnelig arbeidsuke.

Definisjonen av unge arbeidstakere er inntatt i overenskomstens § 3.3 punkt 3.1:

*«3.1 Minstelønn for unge arbeidstakere*

*Lærlinger lønnes ikke etter satser for unge arbeidstakere i de tilfeller lærlingen arbeider og/eller lønnes som ufaglært arbeidstaker. Se særbestemmelser for lærlinger.»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| § 3.3-3.1 | MINSTELØNN - UNGE ARBEIDSTAKERE | AML §10-4 (4) | AML §10-4 (1) |
|  | 16 år | 105,39 | 100,18 |
|  | 17 år | 115,39 | 109,68 |
|  | 18 år | 130,39 | 123,94 |

Definisjonen av kokker er inntatt i overenskomstens § 3.3 punkt 3.2:

*«****3.2 Minstelønn for kokker***

*Arbeidstakere som arbeider i varmtkjøkken, koldtkjøkken, smørbrødkjøkken med tilliggende avdelinger, så som kjøttbod, konditori og lignende som hovedsakelig arbeider med matlaging lønnes etter denne tabell. Arbeidstakere som jobber med betjening av elektroovn og enklere betjening av hel - eller halvfabrikata og øvrige arbeidstakere lønnes etter tabellen i punkt 3.3.»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| § 3.3-3.2 | MINSTELØNN - KOKKER m/FAGBREV | AML §10-4 (4) | AML §10-4 (1) |
|  | Begynnerlønn | 174,02 | 165,41 |
|  | Etter 2 års praksis som kokk | 175,72 | 167,03 |
|  |  |  |  |
| § 3.3-3.2 | MINSTELØNN - KOKKER u/FAGBREV | AML §10-4 (4) | AML §10-4 (1) |
|  | Begynnerlønn for arbeidstakere over 20år/etter 4 mnd. praksis over 18 år | 166,32 | 158,09 |
|  | Etter 2 års praksis som kokk | 166,97 | 158,71 |

Definisjonen av øvrige arbeidstakere er inntatt i overenskomstens §3.3 punkt 3.3.

***«3.3 Minstelønn for øvrige arbeidstakere***

*Arbeidstaker med fagbrev godkjent av Utdanningsdirektoratet har rett til lønn som faglært*

*arbeidstaker dersom vedkommende jobber på det fagområdet fagbrevet gjelder for. Fagbrev eller annen fagutdanning av lik verdi fra andre land kvalifiserer også den enkelte arbeidstaker til lønn som faglært arbeidstaker. Tvilstilfeller om fagutdanningens verdi kan avgjøres av tariffpartene eller Utdanningsdirektoratet.»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| § 3.3-3.3 | MINSTELØNN - ØVRIGE ARBEIDSTAKERE m/FAGBREV | AML §10-4 (4) | AML §10-4 (1) |
|  | Begynnerlønn | 169,90 | 161,49 |
|  | Etter 2 års praksis i bransjen | 172,64 | 164,10 |
|  |  |  |  |
| § 3.3-3.3 | MINSTELØNN - ØVRIGE ARBEIDSTAKERE u/FAGBREV | AML §10-4 (4) | AML §10-4 (1) |
|  | Begynnerlønn for arbeidstakere over 20år/etter 4 mnd. praksis over 18 år | 161,14 | 153,17 |
|  | Etter 2 års praksis i bransjen | 163,88 | 155,78 |

Overenskomsten inneholder trekksatser for kost på bedrifter som serverer mat og fratrekk i bruttolønnen for innkvartering i bedriften.

Definisjonen av kost er inntatt i overenskomstens § 1.11:

*«****§ 1.11 Kost***

*På bedrifter som serverer mat, skal partene avtale den kantine/kostordning som skal gjelde. På den enkelte bedrift kan hele personalet - eller enkelte arbeidskategorier – som en fast ordning fritt kunne velge ikke å ha kost i bedriften.*

*Inngås ingen bedriftsintern avtale om pris pr måltid, kommer tariffavtalens sats pr. måltid til anvendelse. Pr. 1. juni 2016 utgjør dette kr 28,38.*

*Ett måltid kan være enten frokost, lunch, middag, eller aftensmat, og bør være sunn variert og næringsrik.»*

Definisjonen av innkvartering i bedrift er inntatt i overenskomstens § 6.1 punkt 1.1:

***«1.1 Fratrekk 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 fratrer sin stilling ved bedriften skal, hvis ikke annet er avtalt, flytte ut fratredelsesdagen.*

*Betaling for innkvarteringen bortfaller fra samme tidspunkt.»*

**Forslag til vedtak:**

Fellesforbundet ber LO fremme sak for Tariffnemda med begjæring om allmenngjøring av bestemmelser i Riksavtalen.