

I et IT-firma blir fem kannibaler ansatt som programmerere. Ved tiltredelsen sier sjefen: «Dere har nå fast arbeid, tjener godt og kan spise i vår kantine. Så la de andre være i fred». Kannibalene lover. Etter fire uker kommer sjefen igjen og sier: «Det mangler en rengjøringsdame, er det noen av dere som vet hvor det er blitt av henne». Alle kannibalene rister på hodet og sverger at de ikke har noe med saken å gjøre.

Da sjefen er gått vender den ene kannibalen seg om til de andre: «Hvem av dere fjols er det som har spist rengjøringsdamen?». Den bakerste melder seg med svak stemme: «Det var meg». «Din idiot! De siste fire ukene har vi spist avdelingsledere, teamledere og prosjektledere uten at noen har oppdaget det, og så skulle du absolutt spise rengjøringsdamen!» (Skilbrei, 2003)

Skaper offentlig sektors konkurranseutsetting et marked for sosial dumping og dårlige arbeidsvilkår?

Sissel C. Trygstad
Fafo

Sissel C. Trygstad, Kristine Nergaard, Kristin Alsos,
Øyvind M. Berge, Mona Bråten og Anne Mette Ødegård

Til renholdets pris



«Det er mange av disse små byråene som går omkring med 'kontoret i lomma'. (...) når disse små byråene kommer med tilbud som ligger langt under gjennomsnittet blir det vanskelige konkurranseforhold.

Dette kan igjen føre med seg at de andre byråene kan falle for fristelsen til å følge med på galoppen. Dette slår igjen ut i kortere arbeidstid, hardere arbeidspress og mindre lønn for rengjøringsassistenter»

Sissel C. Trygstad, Kristine Nergaard, Kristin Alsos,
Øyvind M. Berge, Mona Bråten og Anne Mette Ødegård

Til renholdets pris



«Det er mange av disse små byråene som går omkring med 'kontoret i lomma'. (...) når disse små byråene kommer med tilbud som ligger langt under gjennomsnittet blir det vanskelige konkurranseforhold.

Dette kan igjen føre med seg at de andre byråene kan falle for fristelsen til å følge med på galoppen. Dette slår igjen ut i kortere arbeidstid, hardere arbeidspress og mindre lønn for rengjøringsassistenter»

**(Interp. fra repr. Kjell Helleland,
Ap, 21. januar 1976)**



- Ødelegger moralen



...
...
...



Doffin 28.06.2012

Politihøgskolen
ønsker med
dette å innby til
åpen anbuds-
konkurranse
på daglig renhold,
vinduspuss,
Hovedrengjøring...

NRK

Erempunkt

Papiriøs vasket svart hos politiet



Kriterier:

- 1) Pris
- 2) Ytelser

Tøffere konkurranseforhold

«Ytelsene øker og øker. På 1990-tallet, da jeg overtok, snakket man om gjennomsnittsytelser. Da var det 250 kvadratmeter i timen som man tenkte som maksimalgrense. I dag er det ingen som blunker hvis man passerer 500. Heller ikke 700 og opp mot 1000.

I mange år var det en veldig positiv utvikling, vil jeg si. Man tøyde en del gamle inngrodde begreper og mye kunne forsvares med effektive metoder. Konkurransen var sunn. Men så nådde vi et metningspunkt (...)» (leder)

**Hva kjennetegner bedriftene og arbeidstakerne
i bransjen?**

Bedrifter i renholdsbransjen

- Større bedrifter i kombinasjon med mange små aktører
 - Store bedrifter dominerer målt ved sysselsetting og omsetning
 - Men mange små virksomheter organiserte som enkeltpersonforetak (og i økende grad NUF)
- Ganske stabil struktur det siste 10-året
 - De små bedriftene har ikke tatt en større del av den registrerte sysselsetting
- Høy turnover blant de små
 - Mange nyetablering per år, mange forsvinner årlig og flertallet overlever ikke de første 2 årene
 - Kun $\frac{1}{4}$ gjenfinnes etter 5 år

Arbeidstakerne i renholdsbransjen

- Høy deltidsandel
 - Kun 1 av tre jobber heltid – også menn jobber deltid
 - Men gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid har økt over tid
 - En god del av renholderne har mer enn én jobb
 - Få studenter velger å jobbe med renhold
- Høy turnover, kun halvparten blir i bransjen over en 2-års periode
- Ikke lengre en kvinnedominerte bransje – 4 av ti er menn
- Stadig flere med ikke-norsk landbakgrunn
 - Mange fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. En økende andel fra EU-land i Øst-Europa – ikke kun et Oslo-fenomen
 - Flere innvandrerkvinner enn innvandremenn!
- For mange er dette første møte med norsk arbeidsliv!

Fagorganisering og kollektive partsforhold

■ Lav organisasjonsgrad

- Ansatte i små bedrifter er gjerne verken organisert eller dekket av tariffavtale
- Kollektive partsforhold i større bedrifter, men også her krevende å verve
- Høy turnover, mange små virksomheter og kolleger som arbeider spredt, gjør bransjen krevende å rekruttere nye medlemmer i

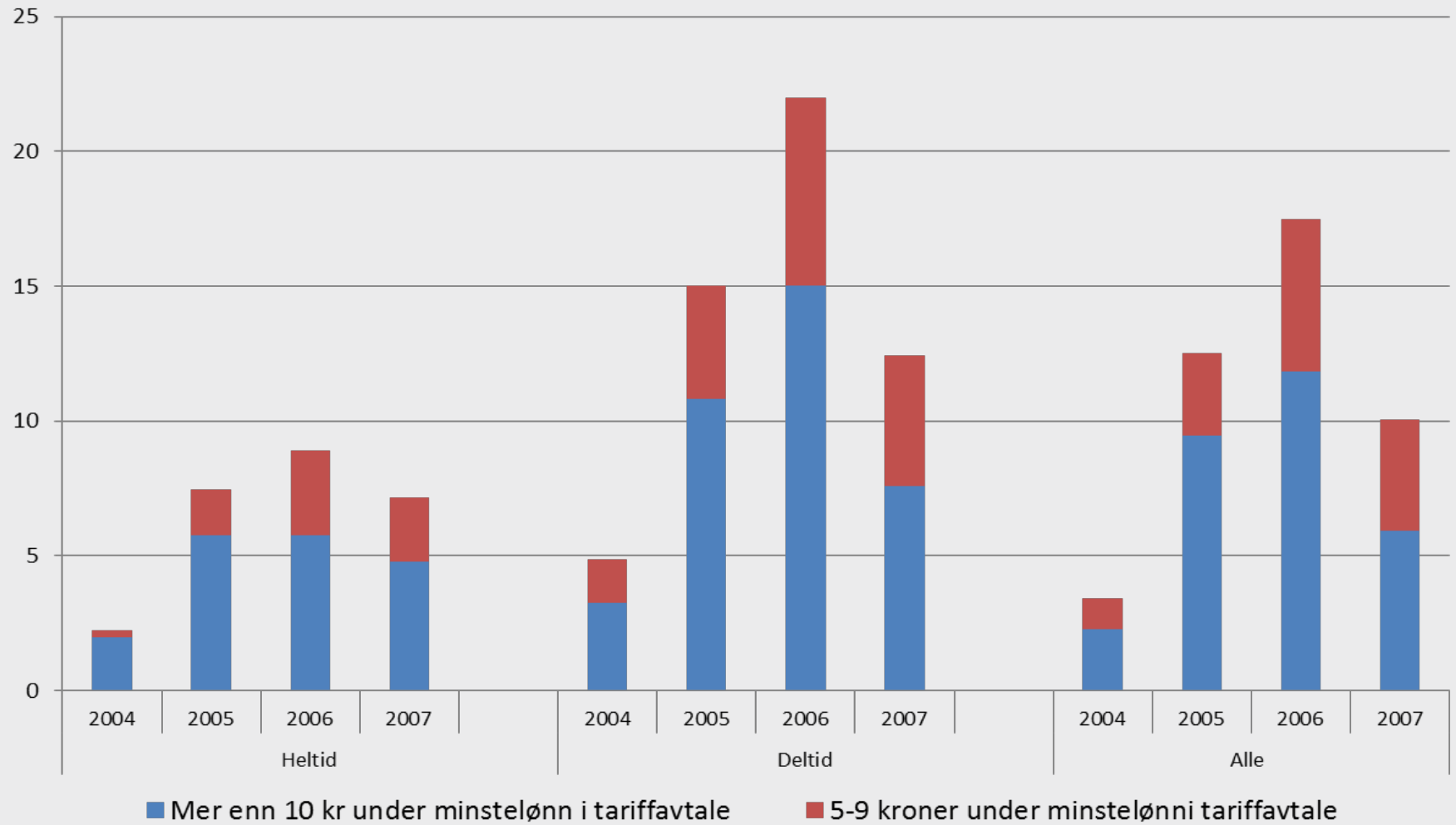
■ Tillitsvalgte sliter i vervet, og det er vanskelig å nye på plass

- Vervet må ofte utføres på fritida
- Ikke alle ønsker å stikke hodet fram
- Få har jevnlig klubbmøter, holder kontakt per telefon, SMS osv.
- Sakene gjelder ofte feil lønn, ansiennitet ved nedbemanning osv. – potensial for styrket partssamarbeid

Strategier for å spare lønns- og personalutgifter i en arbeidsintensiv bransje

- Å lønne godt under tariff
- Å beregne arbeidstid pr oppdrag slik at ansatte må jobbe gratis eller «kutte hjørner»
- Å ikke betale for tid brukt til å forflytte seg mellom oppdrag
- Å bruke vikarer fra underleverandører eller bemanningsbyråer uten tariffavtale til faste oppdrag
- Å bruke selvstendig næringsdrivende framfor egne ansatte

Lønn....



Sett fra Arbeidstilsynets ståsted

«Det virker som om renholdere lever i en annen verden enn andre arbeidstakere, og at de ikke er omfattet av det samme regelverket.»

« Jeg har vært på noen tilsyn i renhold [...] Det føles nesten litt flaut å komme dit, for man snakker med et menneske som er så underbetalt og så spør vi om arbeidstid og verneombud [...] Vi spør jo egentlig om filleting, som er viktige først når man har lovlige arbeidsforhold.»

Om kunder og seriøsitet

Vi: Er plasstillitsvalgte der ute er involvert i anbudsprosesser? Tillitsvalgt: Nei det er de ikke. Det er det vi som skal være. Men er vi det? Nei. Jobber vi med det nå? Ja, de gjør vi. Det er veldig viktig at tillitsvalgte er med på disse prosessene

Om solidaritet

«I prosesser mot outsourcing sloss de tillitsvalgte som bare det. Det er fint. Men så forsvinner jo de ansatte. Da er det ingen som husker på dem. Og i annen runde så er det ingen som bryr seg om dem – de er overlatt til seg selv.

Mitt inntrykk er at man ikke bryr seg om renholdere, man ofrer dem ofte ikke en tanke. De har ofte en annen etnisk bakgrunn. Jeg er litt skremt over hvordan renholdere blir sett på som en utgruppe. Hvor er solidariteten hen?»
(sentralt plassert tillitsvalgt, NAF)

Sagt om offentlige kunder

«Hele det offentlige presser prisene – de er mer skamløse enn private selskaper. Ingen ting annet enn pris teller. I en privat bedrift er fallhøyden stor.

Statoil ville aldri tatt sjansen på en førsteside i VG om at man bruker en useriøs leverandør av renhold. Det er veldig dårlig reklame. Offentlig sektor tenker ikke sånn.» (tillitsvalgt)



Du vil motta en bekreftelse for hvert enkelt oppdrag hvor det fremgår hvilke arbeidsoppgaver du skal utføre.

Din garanterte lønn er avtalt til kr. 127 pr time*. Din garanterte lønn dekker en 80% stilling, dvs. 60 timer pr fjorten dager i henhold til Adeccos lønnsutbetalinger.

*I oppdrag for Oslo Kommune er din garanterte lønn avtalt til kr. 120 pr time.



For stillingen gjelder en avtalt prøvetid på 6 måneder. Hvis arbeidstakeren har vært fraværende i perioden, og fraværet ikke skyldes bedriften, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet.

Det er avtalt 14 dager oppsigelsestid i prøvetiden regnet fra oppsigelsen ble gitt.

ILO 94

Aktualisert tema i den norske offentligheten de siste årene

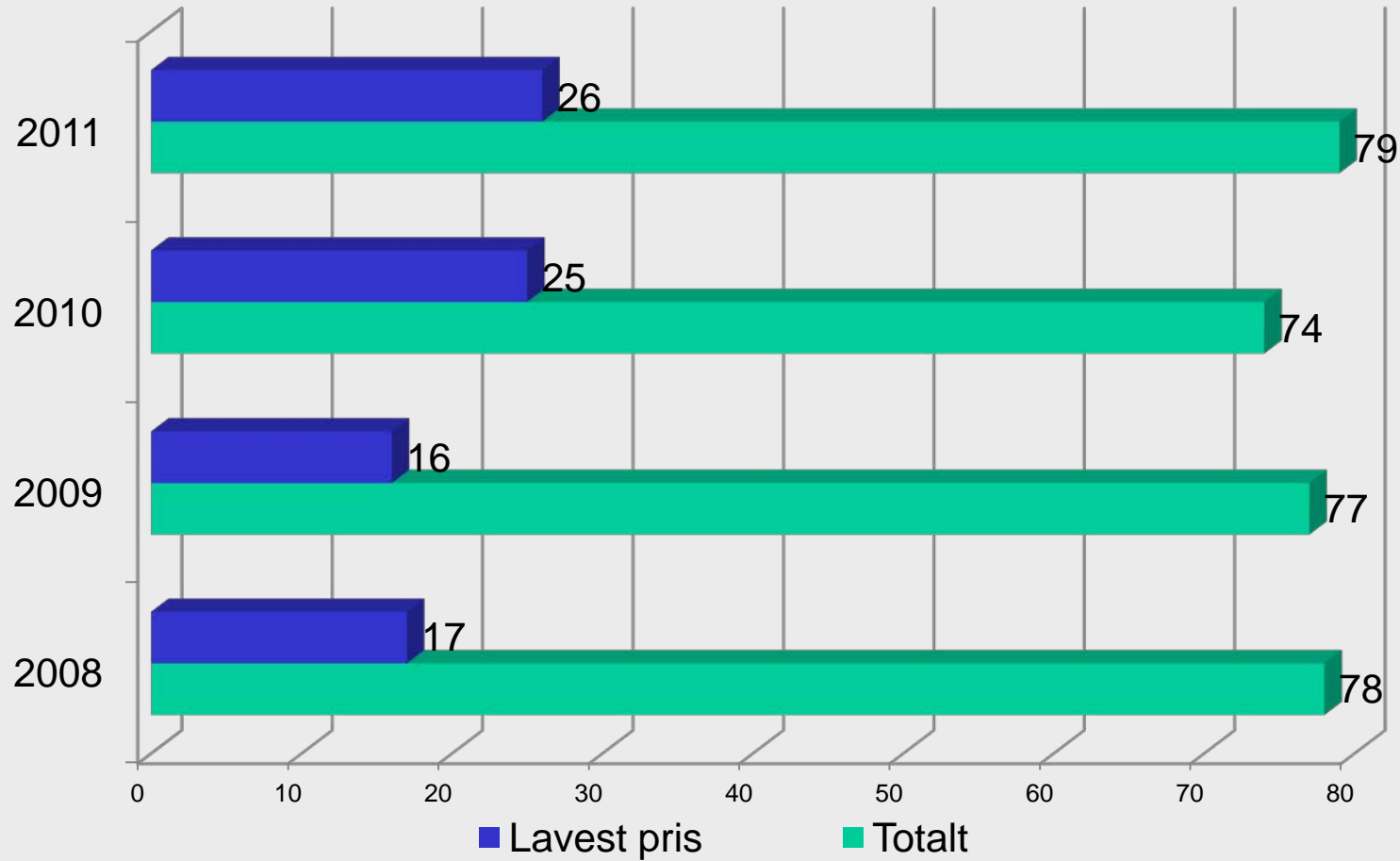
Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

- Gjelder for offentlige vare- og tjenestekontrakter som overstiger NOK 1,6 millioner
- Forplikter offentlige oppdragsgivere til å stille krav til leverandører, for eksempel bemanningsforetak, om at de ansatte skal ha lønn- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale
- Å kontrollere (underveis) at leverandørene oppfyller disse kravene

Kunder, krav og anbud

- Private virksomheter: ønsker å slippe administrasjon av renholdet
- Offentlige virksomheter: motivert av at eksternt renhold er billigere – billigst pris vektlegges i flere av kunngjøringene på Doffin
- Private virksomheter beholder gjerne renholdsleverandør dersom de er fornøyd med kvaliteten. Har ofte ikke en tidsbegrenset avtale
- Et flertall har kontraktsbestemmelser som skal sikre renholdernes lønns- og arbeidsvilkår:
 - Offentlige virksomheter er pålagt til å inkludere dette i kontraktene
- Tre av fire har **aldri** kontrollert hvilke lønns- og arbeidsvilkår renholderne har.
 - Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter pålegger off virksomheter å gjøre dette, men bare 4 av 20 har gjort det

Anbud med lavest mulig pris



Erfaringer fra privat sektor

«Vi lærte mye fra første gang vi satte ut renholdet på anbud. Den gang vektet vi pris 50 prosent og kvalitet 50 prosent. Når vi i anbudsrunder sammenlikner hvor mange årsverk vi mener de trenger, så ser vi at enkelte tilbydere ikke har peiling, de bare vil ha jobben.

Det lærte vi veldig mye av fra første gang. Andre gangen vi satte renhold ut på anbud la vi mer vekt på kvalitet, kanskje 70 prosent kvalitet og 30 prosent pris.» (innkjøper i en større norsk industribedrift)

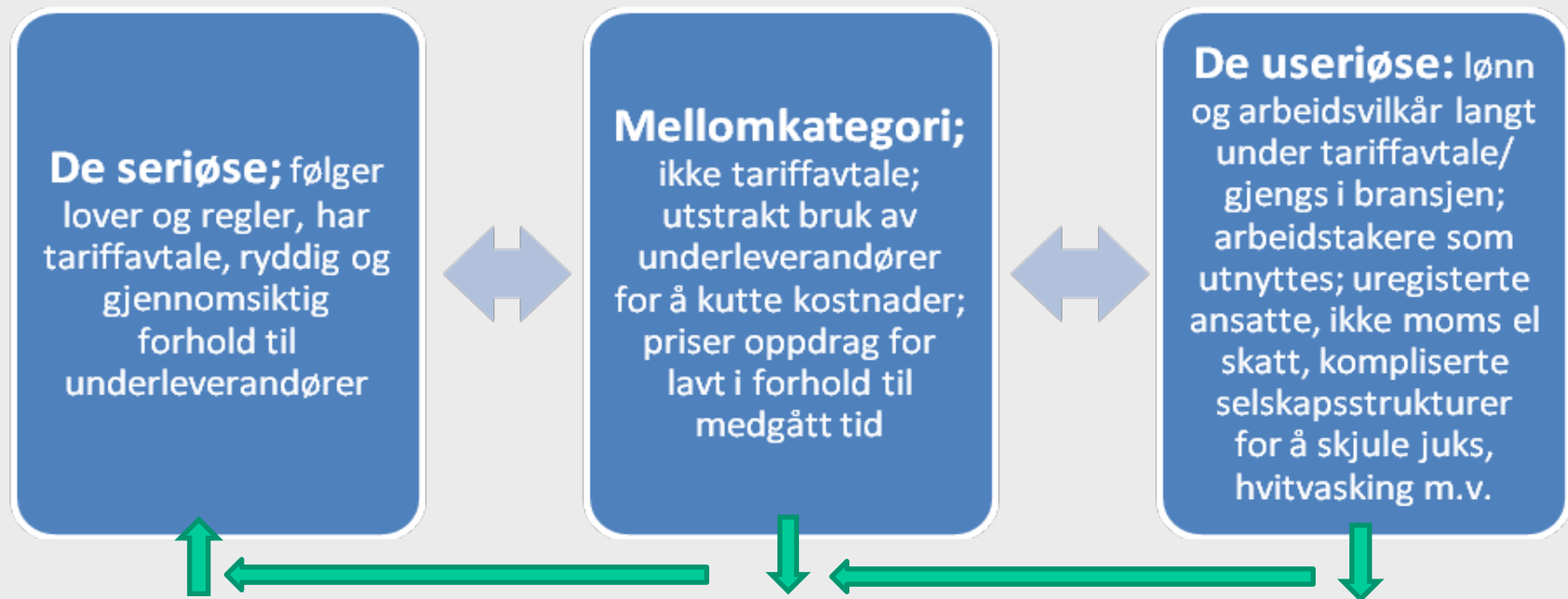
Tilsynsmyndighetene: Stadig tøffere forhold

- Skatteetaten avdekker stadig mer raffinerte juks
- Eksempler på mafialiknende forhold, innslag av økonomisk kriminalitet og menneskehandel
- Vanskelig å lage klare skiller mellom seriøse og useriøse aktører. Store, seriøse firmaer har tidvis ikke kontroll med forholdene lengst ute i kjeden
- Det er lett å etablere seg i bransjen, noe som også åpner for aktører som ikke følger lov og regelverk
- Reaksjonene fra Arbeidstilsynet er primært gitt for:
 - Ulovlig arbeidstid, manglende arbeidskontrakter, krav om utlevering av dokumentasjon for arbeidsvilkår, samt manglende oppfyllelse av betingelser gitt i arbeidstillatelser eller manglende arbeidstillatelser

Utfordringer for renholdsbransjen

- Strategier for å spare lønns- og personalutgifter
 - Hvordan hindre at de som ønsker å drive etter boka presses i gal retning?
- Komplekse selskaps- og samarbeidsstrukturer gjør innsyn krevende
- «Alle» etterspør mer kontroll og sanksjoner
 - Hva er det realistisk å forvente av tilsynsmyndighetene?
 - Hva er effektive sanksjoner i en bransje der det er lett å starte på nytt?
- Partssamarbeid, medbestemmelse og HMS
 - Hvordan forbedre partssamarbeidet der det er skjørt eller fraværende?
 - Hvordan styrke vernearbeidet?
- Kundenenes jakt på billige renholdstjenester
 - Hvordan sikre at kunder stiller krav om lønns- og arbeids betingelser
.....og følger opp kontraktsfestede krav

Overordnet utfordring



Seriøsitet og useriøsitet

Tillitsvalgte og verneombud forbinder seriøsitet i hovedsak med det å følge tariffavtalens bestemmelser. Dette inkluderer blant annet:

- Nivået på timelønna (nå regulert gjennom allmenngjøring)
- Ytelser som er gjennomførbare innenfor beregnet tid!
- Krav på overtid
- Tillegg for natt- og helgearbeid
- Tid som brukes til å forflytte seg fra et sted til et annet
- Når på døgnet renholdet gjennomføres

Større variasjon blant ledere. Noen kobler seriøsitet til moral, andre til det å følge lover

Mellomkategorien

- Bruk av *underleverandører, innleide vikarer og selvstendige næringsdrivende* (enkeltpersonforetak).
 - Bruk av blant annet egneide vikarbyråer eller datterselskaper uten tariffavtale som strategi for å spare lønns- og personalutgifter.
 - Vanskelig for kunder å vite at man forholder seg til flere ulike selskaper

«Bruk av underleverandør på faste oppdrag er kanskje den største endringen. Den starta for et par år siden. Organiserte bedrifter med tariffavtale begynner å bli vel kreative og bruker underleverandører på faste oppdrag. Og underleverandøren er ikke tariffbundet. Underleverandører kan igjen bruke andre underleverandører» (leder)

De useriøse

- Gjerne en kombinasjon av noen hvite og mange svarte oppdrag, eller
- Enheter som er helsvarte, og som ikke finnes registrert noe sted
- Grov utnyttelse av arbeidskraft: rekruttering av arbeidstakere uten oppholds- og arbeidstillatelse som «hentes på asylmottaket»
 - Eller smugler folk inn og utstyrrer dem med falsk pass og falske arbeidskontrakter
- Virksomheter som er rene «hvitvaskingsentraler»

Overordnet utfordring



Allmenngjøring – kundenes ansvar

- Vedtak om allmenngjøring utløser forpliktelser for kundene (bestillere)
- Informasjonsplikt – i kontraktene - om at arbeidstaker minst skal ha allmenngjorte vilkår.
- Dersom det ikke benyttes underleverandører har bestiller plikt til å påse at leverandøren etterlever allmenngjøringsforskriften:
 - Iverksette systemer og rutiner, f.eks kontraktsklausuler og senere innhenting av dokumentasjon.

Våre informanter vektlegger økt kontroll og tilsyn

- ✓ Stor tro på allmenngjøring (1. sept. 2011)
 - ✓ Påseplikt og solidaransvar
- ✓ Stor tro på ID-kort og godkjenningsordning (1. sept. 2012)
- ✓ Forventninger til regionale verneombud fra arbeidstakersiden
- ✓ Bedre samarbeid mellom off tilsynsmyndigheter

Betinget optimisme... fem år fram i tid? «Jeg må være optimistisk. Ellers må jeg finne på noe annet å gjøre. Men jeg er utålmodig. Vi har venta lenge. Hvis det ikke skjer noe ...utviklingen går så fort. De seriøse tvinges over i gråsoner.

Det som ryker først er tariffen. Jeg er redd for at man flytter grensen for hva som er sosialt akseptert. Optimismen ligger i at det viker som det er kraft og tæl i Bjurstrøm. »