

Fafo Østforum seminar 26. september: EU-utvidelsen og lovløshet i arbeidslivet

Polske arbeidstakere og bedrifters erfaringer i Norge.

"Politikken er jo bare å holde på med ting du ikke har greie på fordi du bare sitter i møter. Man beveger seg ikke i virkeligheten".

Ingeborg Moræus Hanssen, Oslos kinodirektør.

For over 2 år siden startet jeg eget firma. Ideen fikk jeg allerede før EU-utvidelsen og de første uker og måneder etter 1. mai 2004 bekreftet bare at her er det behov for et sted hvor mine landsmenn kunne henvende seg til for å hente informasjon. Jeg hadde store ambisjoner og kalte mitt firma "AdAstra", som betyr "til stjerner". Etter hvert, for å unngå misforståelser, byttet jeg navn til Polish Connection fordi veldig få nordmenn forstår latin og jeg ble ofte spurt "Ad --- hva?" ...

Da Lene Eldring ringte meg for tre uker siden og spurte om jeg vil forberede en kort presentasjon for seminaret, tenkte jeg at denne anledningen må jeg bare benytte meg av... Jeg tror ikke at dere som skaper lover og forskrifter ofte får høre hvordan disse oppleves for en enkel utenlandsk håndverker som kommer til dette landet.

EU utvidelsen brakte mye nytt til Norge. Nye lover, nye muligheter, nye mennesker. Vi er vitner til en spennende historisk begivenhet som påvirker både hele samfunnet og hver enkelt av oss. Dette er enda mer betydningsfullt og spesielt for oss som er født og oppvokst under et kommunistisk regime.

La oss se hvordan den polske håndverker har det i Norge for tiden.

Jeg har ingen tall eller statiske undersøkelser å presentere, men kan dele med dere mine erfaringer som jeg har samlet i løpet av over to år gjennom møte med over 1000 mennesker som kom innom våre lokaler på Gjøttum i Bærum.

Jeg er veldig engasjert i dette temaet og for å bremse meg selv vil jeg gjøre det gjennom presentasjon av korte historier. Jeg vil ikke trekke så mange konklusjoner ut av disse historiene. Hovedpoenget er å presentere en del problemstillinger som jeg synes man bør ha fokus på.

Historie nr 1.

Jan var 53 år gammel da han kom til Norge for 2 år siden. Han leste en annonse i en polsk avis: "Vi søker gode håndverkere til arbeid i Norge. Bra betaling, ikke nødvendig med språkkunnskaper. Kontakt oss på telefonen..." Jan var en god håndverker, språket kunne han ikke, men mannen som han ringte til var polsk – dvs. kommunikasjon var intet problem. Alt hørtes veldig lovende ut: du kommer til Norge, vi ordner bolig og jobb og du skal jobbe for oss.

For at du kan fortsette å betale skatt i Polen, trenger vi å lage noen kortvarige arbeidskontrakter og du betaler en liten provisjon til oss som finner jobb for deg. Du vil tjene ca. 80 kroner i timen eller mer hvis du jobber fort.

Jan dro til Norge, ble plassert i et stort hus sammen med mange andre polske håndverkere, skrev under noen papirer, fikk beskjed om at han skal betale skatt i Polen og at "alt var i orden".

Jan begynte å jobbe, fikk som regel penger direkte fra kunden, leverte beløpet til arbeidsgivere og fikk mellom 70-80% av summen en gang i måneden.

Alt var i kontanter. Han jobbet bra siden han var erfaren og etter et par måneder ble han spurt om han kanskje hadde noen venner i Polen som kunne tenke seg å komme til Norge for å jobbe. Han ville da betale dem 40-60 kroner i timen og kunne tjene ikke bare ved å gjøre jobben selv, men også på deres arbeid.

Han fikk beskjed at de skulle skatte til Polen også.

Han måtte bare passe på å fylle ut noen blå, rosa og grønne lapper – da blir alt i orden. For å forsikre seg at alt var virkelig i orden, ba han en av sine bekjente å sjekke om at han kunne virkelig jobbe i Norge og skatte i Polen; etter noen telefoner på dårlig engelsk fikk vedkommende beskjed at trolig kunne han være i Norge 183 dager for å unngå skatteplikt i Norge, men det var rart at han ikke hadde skattekort... Jan kontaktet ambassaden, men der var det ikke mye hjelp å hente.

Jan kom til kontoret mitt i slutten av 2005. Han var blitt urolig på grunn av rykter som gikk blant de polske om at hele opplegget var ulovlig, på grunn av manglende arbeidskontrakt, utilgjengelig arbeidsgiver og mange brev som dukket opp i postkassen hans i Polen og som han ikke kunne forstå.

Da fant vi ut følgende: Han hadde et firma registrert i Norge, han ble også oppfattet som arbeidsgiver av sine venner, han hadde ikke levert selvangivelse verken for firmaet eller for seg selv, ingen lønns- og trekkoppgaver, han hadde ikke betalt skatt, arbeidsgiveravgift og heller ingen mva selv om han hadde mottatt over 500 000 NOK siden starten. Det var totalt kaos i hans situasjon og jeg ble faktisk hjelpeløs – det var nesten umulig å finne ut hvordan vi skulle få orden på dette. Noen dager senere klarte Jan å få tak i sin arbeidsgiver som stilte seg helt uforstående til hans krav om forklaring:

"Du som selvstendig næringsdrivende er selv ansvarlig for å ha alle dokumenter i orden, for at du betaler skatt og mva og følger norsk lov. Ansettelse var det aldri snakk om; det må i så fall ha vært misforståelse" – fikk han beskjed om.

Jan ble dårlig og ble hentet i Norge av sin sønn. De dro til Polen og han ble innlagt på sykehuset en uke senere med hjertesvikt. Heldigvis ble han frisk igjen og kom tilbake til Norge våren 2006 for å jobbe og nedbetale sin gjeld.

Hva med hans oppdragsgivere? De formidler fortsatt polske, rimelige håndverkere til nordmenn. De har vokst og de har blitt enda flinkere: På overflaten er det ryddig og pent. De later ikke lenger som om de ansatter håndverkere, men tilbyr "markedsføring" for dem som har eget firma registrert i Polen eller i Norge. I virkeligheten utnytter de sine klienters manglende kunnskaper. Og det er veldig, veldig mange av dem som kom til Norge sammen med Jan og etter ham. Hvis en drar tilbake, kommer det alltid to eller tre nye som kan erstatte ham; arbeidsledigheten er fortsatt høy i Polen.

Og vi har prøvd å rydde opp for en god del av dem.

Litt på siden av denne historien, men også viktig:

Noen arbeidsgivere i Norge vil helst unngå ansettelsesforhold, særlig i byggebransjen. Det er blitt så omfattende i det siste at det burde på en eller annen måte begrenses og kontrolleres. Firmaer sier opp sine ansatte for å hyre dem inn som underleverandører av tjenester som selvstendig næringsdrivende.

Arbeidsgivere kommer ofte til oss og spør direkte hvordan de kan unngå å betale minstelønn, men råd om dette får de ikke fra oss.

De som vil etablere firmaer for "sin håndverker", lurar på om vi kan ordne med det praktiske. Og her dukker det opp et etisk dilemma: skal jeg gjøre det som jeg selv i utgangspunktet er uenig i eller skal jeg la være? Hvis jeg hjelper dem, bidrar jeg på en måte til at de mulige arbeidstakere får en oppgave, som de kanskje ikke klarer – nemlig ikke bare å jobbe, men også å drive eget firma.

Konsekvensen av det andre valget blir at de gjør mye på egen hånd uten riktig veiledning og informasjon. Hvis vi er med på dette, så i hvert fall hjelper vi og informerer – hvem må de forholde seg til, hvor mye må de betale som selvstendige, hvor mye koster det å drive eget firma, osv.

Dette er ikke lett.

Historie 2

Adam er en ung og energisk man på 34. Han overlever det meste – til og med etablering fra null i et nytt land.

Han er en meget flink blikkenslager og kom til Norge allerede i oktober 2004 for å begynne å jobbe i et stort firma. Arbeidsgiveren hans var norsk, men de fleste av hans kolleger var polske,

så dette skulle gå bare bra. Nesten alle i dette firmaet kom fra samme by i Polen, noe som ikke er uvanlig. Arbeidstillatelsen ble ordnet, noen andre dokumenter har han aldri sett. Etter noen måneder med tung jobb, arbeidsdager på 10-12 timer, også i helgene, dårlige boforhold, utilgjengelig ledelse, ingen arbeidskontrakt, merket han at det gikk noen rykter og at det var noen "hysj" temaer i bedriften.

Noen hadde venner som hadde venner som fortalte om veldig merkelige ting som overtid, feriepenger, trygderettigheter... Plutselig ble to av hans kollegaer sagt opp på kort varsel og fikk beskjed om å dra tilbake til Polen. Merkelig nok – det var de som alltid hadde sine egne meninger og ikke var redde for å uttrykke dem. Istedenfor å dra tilbake fant de en annen jobb og siden fungerte de som informasjonskilde for sine gamle kolleger.

Adam fikk vite at det finnes lov som regulerer deres situasjon og oppsøkte blant annet ligningskontoret for å spørre hvor mye han betaler i skatt – det var rart at han spurte om det, mente damen i skranken – det står jo på hans skattekort, men det var et dokument som han aldri hadde sett (posten ble sendt til c/o arbeidsgiver). Han oppsøkte trygdekontoret for å spørre om barnetrygd – der fikk han et søknadsskjema og en informasjonsbrosjyre. På norsk. Han fikk telefonnummeret til oss i oktober 2005 og ringte for å avtale et møte.

Han stilte veldig, veldig mange spørsmål: hva slags lønn har han krav på, hvor mye skatt skal han betale i Norge, hva skjer hvis han blir syk, hvordan søke om barnetrygd, kan han få sin familie til Norge, kan barna gå på skolen..... det er nesten umulig å beskrive hans og hans kollegers informasjonsbehov.

For lenge valgte han å stole på sin arbeidsgiver som til og med leverte hans selvangivelse – trolig for å unngå for mange spørsmål.

Disse historiene skal illustrere mange av konsekvensene av EU-utvidelsen.

Åpning av grenser betydde også åpning for nye muligheter. Og der hvor det finnes penger å hente, finner vi alltid noen som vil benytte anledningen. Jeg snakker ikke bare om tvilsomme formidlingsbyråer, men også om noe som man kan kalle godt organisert kriminalitet innen byggebransjen: transport av byggarbeidere som jobber på ulovlige premisser, underbetaling, nedverdiggende boforhold, juks med overtid, feriepenger, manglende forsikringer, falske ansettelsesforhold i utlandet, manglende rapportering til SFU, ingen HMS opplæring... dvs. alt som man kan enten tjene eller spare penger på.

Den andre historien illustrerer godt hvor vanskelige og utilgjengelige offentlige systemer i Norge er. Vanskelig tilgang til informasjon, mangel på resurser som kunne sette fart på behandling av saker, ofte lite vennlig behandling av dem som henvender seg til diverse instanser, veldig begrenset bruk av andre språk osv, osv.

Jeg skjønner at når man kommer til et nytt land for å jobbe så burde man egentlig lære språket, kulturen og helst integrere seg i samfunnet.

Men det er viktig å huske at ikke alle har til hensikt å bli boende her – de har ikke behov for å lære norsk og kjenne norsk kultur. De har det godt i sitt eget selskap her i landet, noen måneder i året; de vet at de drar hjem etter en stund.

Samfunnet kan ikke kreve at de lærer språket for å levere en eller to selvangivelser og fylle ut søknad om barnetrygd. Men samfunnet har ansvar for at de blir behandlet med respekt, at de har tilgang til informasjon og at de ikke blir i verste fall misbrukt på grunn av manglende kunnskaper om sine rettigheter. Holdninger til utenlandske arbeidere er et tema som ledelsen på offentlige kontorer burde diskutere med sine ansatte, synes jeg. Tolkere burde brukes oftere i disse etatene også.

Norge har behov for alle de polske snekkerne og de trenger den jobben som finnes i Norge.

Noen andre som vil bli boende her, trenger også hjelp i starten; det er ikke alltid så lett å forstå hva den som sitter i skranken vil formidle til dem, selv om begge behersker noe engelsk.

Arbeidsinnvandringen er ikke bare et kortvarig fenomen som vil stoppe eller forsvinne; denne vil, tror jeg, stabilisere seg etter hvert, men vil fortsette og stadig nye mennesker vil komme og dra.

Så hvorfor ikke å begynne å legge til rette for dem som vil jobbe her? Jeg kan se for meg at Norge som – trolig det første landet i Europa – etablerer et informasjonssenter for arbeidsinnvandrere. Et sted, hvor alle fremmedspråklige arbeidstakere fra nye EU land kunne henvende seg for å hente basis informasjonen om sine plikter og rettigheter i Norge og hvor de kunne få opplæring om hvem de skal henvende seg til i tilfelle arbeidsledighet, hvilken instans kan hjelpe med skatt og hvilken med sykepenger.

Hva med å utgi flere informasjonsbrosjyrer (eller lage nettsider) på andre språk enn norsk? Det er noen som allerede har en god del: UDI, arbeidstilsynet, FO for eksempel. Men det er fortsatt for lite, for utilgjengelig og for spredt og det er mye igjen som burde gjøres for at mine landsmenn vil kunne føle seg trygge ved å komme til Norge og at de vil kunne fortelle: "Her trengs jeg, respekteres og jeg kjenner mine plikter og rettigheter".

Jeg vil understreke at mitt poeng ikke er at østeuropeiske arbeidstakere skal holdes i hånda og veiledes gjennom hele sitt opphold i Norge. Man må lage et tydelig skille:

Hva skal de informeres om i starten og hvem har ansvar for denne informasjonen?

Hva må de ordne på egen hånd – med en del veiledning i starten?

Hva slags ansvar har arbeidsgiver?

Her kan jeg vel nevne at arbeidsgivere også trenger en del hjelp. Ikke bare i selve ansettelsesprosessen. De trenger også hjelp for å forstå hvordan det egentlig er å ha mange utenlandske ansatte i bedriften?

Har de andre behov enn norske, bør de dra hjem oftere for å unngå savn og frustrasjon, hvordan fungerer de i et team med norske kolleger – rett og slett kunnskap om sin nye gruppe av arbeidstakere.

Norske arbeidsgivere spør meg ofte: hvorfor er de polske så redde for å spørre?... De forstår først når de får høre at det verste som kan skje for en polsk for eksempel murer, er om han skulle gi inntrykk av ikke å kunne jobben sin og bli sendt hjem – sånt tror de vil skje hvis de spør.

Det er ikke STORE kulturforskjeller, men det er noen, som er viktige å lære.

Det som arbeidsgivere (de ærlige) diskuterer oftest og mest ivrig på mitt kontor, er også lønninger. Jeg har hatt mange lange samtaler med dem, hvor de stiller spørsmål om hvorfor de polske ikke kan ha for eksempel lengre arbeidsdager uten at de skal betales overtid – de har tross alt et helt annet liv her enn sine norske kolleger: ingen barn å hente fra barnehagen før fem, intet familieliv å pleie og som regel drar de til hjemlandet hver andre, tredje måned, mens norske har de vanlige 5 ukers ferie i året.

Dette kan fort bli en "farlig" diskusjon: jeg forstår deres synspunkt og jeg er delvis enig med dem. Det kan gjerne vurderes å åpne for større fleksibilitet på dette området. Men det må skje på en slik måte at man ikke samtidig åpner for ytterligere utnyttelse eller misbruk av østeuropeiske arbeidstakere. Derfor er det viktig å finne en løsning som passer for denne arbeidsgruppen. Å kopiere for dem det som gjelder norske arbeidstakere vil aldri være en perfekt løsning, men det må selvsagt være klare regler som vil regulere deres situasjon.

Tilbake til mine landsmenn i Norge...

De som har planer om å bli boende her i landet, oppfordrer jeg alltid på det sterkeste til å lære språket – og de gjør det. Tilbudet av forskjellige språkkurs har eksplodert i det siste, så det er åpenbart at det er mange som etter hvert vil bli en del av norske samfunnet.

Det er bare en liten del av mange problemer som jeg synes er viktig å fortelle om i dette forum. For å unngå feil inntrykk – at det er bare problemer – vil jeg også si at det finnes selvfølgelig mye positivt:

lav rente, nedgang i arbeidsledighet, økonomisk vekst i landet og veldig mange gode historier – om mennesker som har funnet jobb etter år med arbeidsledighet, familier som har funnet et nytt land å leve i og trives her; -- for å ikke snakke om alle lykkelige nordmenn som har fått pusset opp i det siste så det suser.

Det som er viktig å jobbe med nå, det er å samarbeide for å kunne skape et system her i Norge som vil kunne ta imot alle arbeidsinnvandrere og behandle dem på en menneskesverdige måte. Jeg har dessverre ingen fasit som jeg kunne presentere til dere om hvordan dette skal gjøres, men jeg har tro på at vi finner det ut i felleskap.

Aleksandra F. Eriksen

Gjettum, 26.09.2006