

Arbeid og Penger

KREVENDE: 2009 var et tøft år for norsk arbeidsliv. Nå anser reiselbedriften Hilde Charlotte Solheim i HSH Reise Norge mer hjelp fra myndighetene til å gjøre Norge mer attraktivt i utlandet. – Norges hovedproblem er at vi er for lite kjent. Vi trenger mer markedsføringsmidler, og jeg synes ikke myndighetene har fått dette på alvor sier Solheim i NTB. (ANB-NTB)

DVARER Et stort utleiefirma

Hylkje (BA): Usikkerhet om jobb, svekkede faglige retter og dårlig lønn.

Der er virkeligheten i en midle uselske firmaer som driver med utleie av arbeidskraft, i en sektor som Arne Jæger i Uniconn fagforening i Bergen.

Bå skrev i forrige uke at det var 120 selskaper som drev med utleie av arbeidskraft i 2009, mens tallet i dag er på rundt 1800. Det sier seg selv:

MINNRE: Før finanskrisen kom for alvor, var mange bedrifter sleepstilt til å ansette. Det ga grunn for utleieselskaper. – Man tenker at det er enkle og mer ubyråkratiske å leie inn arbeidskraft enn å tilsette folk. Det er for dyrt når store industrier har plasser som har flere innleide enn fastansatte, sier Arne Jæger.

UNNTATT: Han mener hovedproblemet er at flere skal tjene på den samme arbeidskraften. – Vi må vege ut at firmaer

som leier ut arbeidskraft er et nødvendig onde. Men det er allfor mange av disse firmaene som er uselske. Prinsippet om fast ansettelse må gjelde, også i utleieselskaper, sier Arne Jæger, som mener mange utleieselskaper driver på kant med eller i strid med loven.

Mange selskaper følger seg unntatt fra reglene om fast ansettelse og oppsigelsesvern. Det betyr at de kan saksøke dem til tross for.

AVTALER: Både Nærings- og

Handelsrådet, arbeidstid og Fellestforbundet, som er Uniconns hovedforbund, har opprettet avtaler. Avtalen med utleiefirmaer. Det forplikter arbeidsgiveren til å følge arbeidslovens regler om lønn og faglige retter.

Målet er å få flere slike avtaler, sier Arne Jæger.

DAG BØRNDAL

Mini-testen



I DAG: Coca Cola, 0,5 liter (inkl. pant)

Meny, Casen	14,90
Bunnpris, Hjelpestad	14,90
Film, Strussmann	16,90
Flema 1000, Agfines	13,50
Coop Print, Melkepassen	14,90

Min jobb

HANN: Jan Ove Hennøy.
ALDER: 39 år.
BOR: Minda.
JOB: Daglig leder ved Språkvarokollen AS.

BAKGRUNN: Utdannet bokoverfører ved Høgskolen i Agder. Har tilleggsutdannelse i språk og språkrett.

LØNN: Folk som jobber med språk er generelt underbetalt.

FAKTA: Språkvarokollen ble etablert i 1997, og leverer oversatt tekst til og fra norsk, bokmål, svensk, dansk, engelsk og tysk. Tilleggslønner for korrektur og språkrett av tekster.

VALUTA: 12. jan. 11. jan.

100 danske kroner	110,25	109,40
100 svenske kroner	79,97	79,81
100 øst. kroner	4,56	4,51
1 euro	8,18	8,14
1 britisk pund	9,12	9,06
100 polske zloty	200,94	200,70
100 italienske liras	237,22	231,63
1 haitisk liral	11,56	11,68
100 estiske kroon	52,29	51,33
100 russiske rubler	19,14	19,11
100 tyske mark	51,28	51,19
100 ungerske forint	3,07	3,05
100 kroatiske kuna	112,76	111,74
1 sveitsisk frank	6,56	6,52
100 kinesiske shekel	153,06	151,56
1 US dollar	5,66	5,61
1 kanadisk dollar	6,46	6,46
100 meks. peso	44,26	44,30
1 brasill. real	3,26	3,26
1000 chilenske peso	11,90	11,15
100 amerik. dollar	72,85	71,77
100 egyptiske pund	102,02	102,07
100 sør-af. rand	76,35	76,87
1 austrialsk dollar	6,23	6,22
1 newzealandsk dollar	4,19	4,16
100 japanske yen	8,20	8,06
100 thail. baht	17,12	16,96
100 kinesiske yuan	82,70	82,07
100 indiske rupi	12,40	12,38
100 pakistanske rupi	6,87	6,82
100 haitiske lira	337,03	338,20

TIPS: Sjekk om pengene du jobber med er gode på et nettsted som www.pengene.no

Trygghet å være organisert

Hylkje (BA): – Jeg er veldig fornøyd med å være her, sier Tomasz Wolyniec, (44). Som utleid bygningsarbeider er pokaden med på å reise Flema 1000s enorme lagerbygg på Hylkje.

Tomasz er egentlig tomer, men på det svenske lagerbygget på Hylkje må man tilpasse seg. Her er det mange vakkere oppgaver å ta fatt i. 44-åringen tines i å komme tilbake i arbeid etter endt juleferie i Polen.

Tomasz Wolyniec har vært i Bergen i fem år nå. Han arbeider som utleiarbeider i Adesco, som er landets største utleier av arbeidskraft. For finansstøtten var faktisk klubben i Adesco på et tidspunkt den største i Fellestforbundet med sine 1200 medlemmer. Han får 150 kroner timen og jobber 7,5 timer daglig. Minste lønnen for en fagarbeider er på 147 kroner.

Hjemme ville han tjent om lag 10 000 kroner i måneden brutto i en tilsvarende jobb. Han vet ikke hvor lenge han vil være her i landet. Hjemme i Sztettin har han kone og to sønner på 19 og syv år. Mye avhenger av hva den enkelte sønnen vil gjøre når han er ferdig på den tekniske skolen.

– Vil han komme til Norge, er det mye som tyder på at hele familien vil etablere seg her, mener Tomasz.

– Hvorfor er du fagarbeider?
– Jeg organiserte meg da de Adesco-ansatte kjempet fram tariffavtalen. Det gir trygghet i så store organisert, sier Tomasz.



FORNØYD: Tomasz Wolyniec (44) er storfornøyd med å jobbe og bo i Norge. Han er bygningsarbeider i utleiefirmaet Adesco og jobber på gigantlageret til Flema 1000 på Hylkje. FOTO: ERIK HAGESJETER

Utleie og useriøsitet Historier fra bemanningsbransjen

Fafo Østforum, 16.03.10

Anne Mette Ødegård Øyvind M. Berge

Om prosjektet

- Delprosjekt om inn- og utleie av arbeidskraft, finansiert av LO
- Målet var å se hva som var mulig å finne ut om arbeidsforhold i den useriøse delen av bemanningsbransjen og hvordan virksomhetene opererer
- Bygg ble valgt ut som bransje. I tillegg var bruk av østeuropeisk arbeidskraft et viktig utgangspunkt
- Intervju med 23 informanter (arbeidstakere, myndigheter, partene, større bemanningsfirmaer og entreprenører), i tillegg til søk på internett, aviser m.m.

Hva er useriøsitet?

«Bedrifter og arbeidsgivere som regelmessig og systematisk opererer på kanten av loven, bryter loven og bryter det som regnes som god forretningsskikk»

Mange gråsoner. Vi har ikke foretatt en systematisk sammenlikning mellom ulike typer firmaer. Forhold som lønn, arbeidstid, helse, miljø, sikkerhet, skatter og avgifter, arbeidskontrakter og boforhold har vært viktige temaer i intervjuene.

Fire historier om useriøs virksomhet

- Innholdet er basert på virkelighetsbeskrivelser fra to ulike deler av landet.
- Casene representerer ikke faktiske bedrifter.
 - Lite formålstjenlig å skulle henge ut enkeltbedrifter
 - Dessuten står vi friere til å lage helhetsbeskrivelser – altså få med flere poenger fra de ulike informantene.
 - Endelig har det vært viktig å sikre våre informanternes anonymitet
 - Det var vanskelig å få ansatte til å stille opp, blant annet fordi de frykter represalier. Anonymitet en forutsetning.

CASE A: «Arbeidsformidling AS »

- Organisert som et norsk AS og har arbeidstakere av ulike nasjonaliteter.
- Leier ut arbeidstakere over hele landet
 - Deltar på prosjekter med både det offentlige og det private som kunder.
- Bedriften har over 100 ansatte.
- Bedriften har et godt forhold til sine ansatte.
 - Arbeidstakerne får rundt 150-160 i timen, dekket reise, kost og losji. Lønn til avtalt tidspunkt.
 - Arbeidstakerne har fast jobb og får også lønn i de periodene de ikke er ute på oppdrag.

CASE A: «Arbeidsformidling AS »

- «Arbeidsformidling» får tak i gode fagfolk, og blir et populært firma hos oppdragsgivere.
- Bedriften fakturerer en timespris som er rundt tre ganger det de betaler sine ansatte
- Betaler ikke skatt og moms, selv om ansatte trekkes for skatt.
- Bedriften består i realiteten av en lang rekke selskaper som fakturerer seg imellom, og som løpende blir slått konkurs etter en periode med omfattende unndragelse av skatter og avgifter.

CASE B: «Hurra Bemanning AS»

- Organisert som et norsk AS og driver sin utleie i et svært begrenset geografisk område.
- Timelønna til arbeidstakerne er i henhold til allmenngjøringsforskriften, men ingen tillegg for overtid, bruk av eget arbeidstøy eller for eget verktøy.
- Arbeidstakerne har kontrakt for 14 dager om gangen
- Mottar bare lønn for de periodene de er tilknyttet et prosjekt
- Risikere å måtte forlate prosjekter dersom oppdragsgiver ikke er fornøyd.

Eksempel på arbeidskontrakt

7. Lønn:

Nkr 163,- per time og nkr ~~200,- i tillegg~~ pr dag.

Dersom kunde ikke er fornøyd med arbeidet, vil arbeidstaker bli sagt opp og punkt 5.6 i kontrakten vil falle bort.

CASE B: «Hurra Bemanning AS»

- Selv om det kan gå uker mellom hver gang arbeidstakeren blir tilkalt til et prosjekt, har de ikke lov til å jobbe for andre.
- Arbeidstakeren vi intervjuet med jobb i «Hurra Bemanning», har ikke noe skikkelig sted å bo, fordi inntektene er så uforutsigbare.
- Han har heller ikke særlig god kontakt med kolleger, fordi han helst ikke vil knytte seg til folk som plutselig forsvinner igjen.
- Denne bedriften er godkjent som bemanningsfirma i Arbeidstilsynets register og er medlem i NHO Service
 - Oppdragsgivere føler seg trygge på at alt er i orden.

CASE C: «Construction rent out»

- Selskap registrert i Polen, med fortrinnsvis polske ansatte.
- 12-timersdag, seks dager i uka, timelønn på mellom 40 og 60 kroner.
- Selskapet gikk med 100 millioner i overskudd i fjor
- De ansatte bor i boliger som «Construction rent out» har skaffet dem.
- Sjefen oppbevarer det meste av papirer. Arbeidstakerne er usikre på hva de har skrevet under på og hvorvidt de har oppholdstillatelse eller betaler skatt.
- Arbeidstakerne har ikke skattekort og får ikke lønnsslipp.

Eksempel på arbeidskontrakt

Hvis arbeidstagerforholdet avsluttes før prøvetidens utløp, belastes arbeidstager kostnader for arbeidstøy/verktøy og kostnader for utført arbeid med papir og tillatelser til det offentlige med kr 15.000,-

Arbeidstager kan ikke søke jobb eller bli ansatt i annen bedrift han har vært utleid til uten samtykke fra

Det er karantene i 6 måneder etter at arbeidsforholdet er avsluttet hvis ikke annet er avtalt.

Ved brudd på denne delen av avtalen er arbeidstager erstatningspliktig inntil kr. 50.000,- for de inntektsmessige tap han har påført arbeidsgiver.

CASE C: «Construction rent out»

- De ansatte har signert en kontrakt der de binder seg til å betale 15 000 kroner dersom de velger å slutte hos «Construction rent out» før prøvetidens utløp.
- Står også i kontrakten at den ansatte ikke har mulighet til å søke jobb eller bli ansatt i annen bedrift uten samtykke.
 - karantene på 6 måneder etter at arbeidsforholdet er avsluttet, erstatningspliktig på inntil 50 000 kroner
 - Selv om disse kontraktene er ulovlige, virker de avskrekkende
 - Selskapet har doble sett med kontrakter, der den ene er ment for å vise til tilsynsmyndigheter

CASE D: «Lei meg inn»

- Sammenslutning av selvstendig næringsdrivende.
 - Arbeidstakerne er imidlertid ikke klar over at de er selvstendig næringsdrivende, og mottar lønn og arbeidsklær av «Lei meg inn».
 - Ikke omfattet av allmenngjøringsforskriften
- Det er utelukkende østeuropeere som er knyttet til firmaet.
- Selskapet ordner med registrering, kost og losji.
- Siden de ikke er lønnsnettakere, men fakturerer en tjeneste, har de ikke mulighet for å kreve eventuelt solidaransvar dersom lønnen uteblir.

CASE D: «Lei meg inn»

- «Lei meg inn» betaler sine folk 140 kroner timen
- De ansatte må holde verktøy selv.
- En av arbeidstakerne får til sin overraskelse et stort skattekrav som selvstendig næringsdrivende, et krav han verken vet om eller er i stand til å oppfylle
- Oppdragsgiverne har også problemer med å skille, fordi mennene går med like kjeledresser med «Lei meg inn» på ryggen.

Hvordan virker reguleringer og tiltak?

- Registreringsordninger
- Allmenngjøring
 - Solidaransvar for lønn
 - Innsynsrett og påseplikt
- Id-kort i byggebransjen
- Tiltak mot konkursgjengere
- Bransjetiltak

Oppsummering

- Useriøse aktører – ingen ensartet gruppe og graden av useriøsitet varierer. Norskregistrerte utenlandske firmaer (NUF) nevnes som en stor utfordring i denne sammenhengen.
- Utleid arbeidskraft fra de nye EU-landene utgjør et bunnsjikt i det norske arbeidsmarkedet. Usikkerhet med hensyn til arbeid og inntekt er svært utbredt.
- Etterlevelse og kontroll ser ut til å være de største utfordringene. Bør partene bli enige om en ordning med sertifisering eller prekvalifisering av bemanningsbyråer?