



Renholdsbransjen: Status og utfordringer

Sissel Trygstad, Fafo

Fafo Østforum seminar 31.10.11



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)**

Bedrifter i renholdsbransjen

- Store bedrifter dominerer målt ved sysselsetting og omsetning
 - Men mange små virksomheter organiserte som enkeltpersonforetak (og i økende grad NUF)
- Ganske stabil bedriftsstruktur det siste 10-året
 - Småbedriftene har ikke tatt en større del av sysselsettingen
- 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
- Komplekse selskapsstrukturer og samarbeidsmønstre
 - Samarbeid mellom flere selskaper med samme eiere
 - Underleverandører i flere ledd gjør innsyn vanskelig
 - Slike forhold gjenfinnes i liten grad i statistikken

Arbeidstakerne i renholdsbransjen

- Kun en av tre jobber heltid – også menn jobber deltid!
 - Men gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid har økt over tid
 - Flere renholdere 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 innvandrermenn!
- 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
- Høy turnover, mange små virksomheter og kolleger som arbeider spredt, gjør renhold til en krevende bransje å verve i

■ Vanskelig å rekruttere tillitsvalgte og de sliter i vervet

- Vervet må ofte utføres på fritida
- Ikke alle ønsker å stikke hodet fram
- Få har jevnlige klubbmøter, holder kontakt per telefon, SMS osv.
- Sakene gjelder ofte feil lønn, ansiennitet ved nedbemanning osv., sjelden invitasjoner til partssamarbeid og medbestemmelse

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 inngroddede begreper og mye kunne forsvares med effektive metoder. Konkurransen var sunn. Men så nådde vi et metningspunkt (...)» (leder)

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

- Å lønne godt under tariff (inntil 1. september)
- 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

Kunder, krav og anbud

- Private virksomheter er mest opptatt av å slippe administrasjon av renholdet
- Offentlige virksomheter er i tillegg svært 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 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 offentlige virksomheter å gjøre dette, men bare 4 av 20 har gjort det

Sagt om kunder

«Nå sitter vi med et tilbud fra xx. De etterspør all verden, men det er bare pris som teller og de spør ikke om lønns- og arbeidsvilkår. Pris vektet 100 prosent. Det er ikke første gangen vi får sånne fra det offentlige, men ganske spesielt i lys av alt som har vært skrevet om renhold og Adecco-saken. Det står ingen henvisning til ILO 94 heller.» (Leder).

«Det er jo ganske forunderlig at store oppdragsgivere, gjerne i offentlig sektor, som har alle mulige ordninger og regelverk på plass, ikke ofrer renholderen en tanke. Her engasjeres gjerne firmaer man aldri har hørt om, og man gir nøkler til folk som har tilgang i lokalene, uten å sjekke noe som helst (inspektør, Arbeidstilsynet).»

Tilsynsmyndighetene: Stadig tøffere forhold

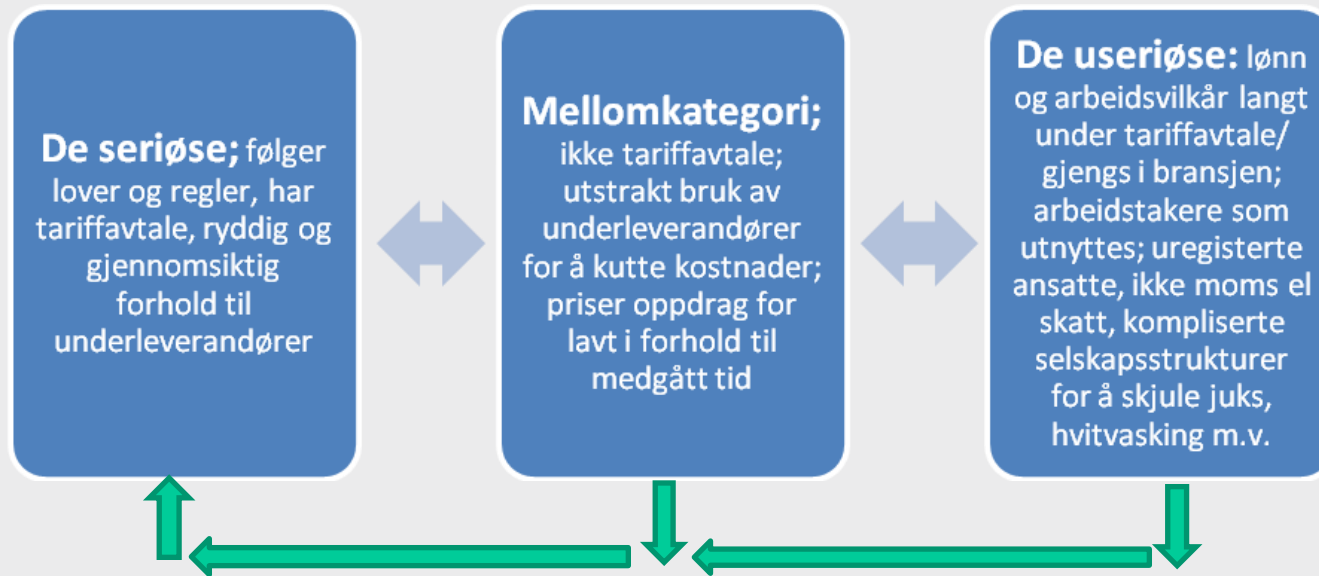
- Skatteetaten avdekker stadig mer raffinerte juks
- Eksempler på mafialiknende forhold, innslag av økonomisk kriminalitet og menneskehandel
- Vanskelig å lage klare skiller mellom seriøse og useriøse aktører. Store, seriøse firmaer har tidvis ikke kontroll med forholdene lengst ute i kjeden
- Det er 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

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.»

Overordnet utfordring



Våre informanter vektlegger økt kontroll og tilsyn

- ✓ Stor tro på allmenngjøring
- ✓ Stor tro på ID-kort og godkjenningsordning
- ✓ Forventninger til regionale verneombud fra arbeidstakersiden

Betinget optimisme... «Jeg må være optimistisk. Ellers må jeg finne på noe annet å gjøre. Men jeg er utålmodig. Vi har venta lenge. Utviklingen går så fort. De seriøse tvinges til å gå over i gråsoner. Jeg er redd for at man flytter grensen for hva som er sosialt akseptert. Optimismen ligger i at det virker som det er kraft og tæl i Bjurstrøm. » (Leder)

«Petter, Erna og Bjurstrøm - tror de vil klare det!»