

Rapport fra Grünerløkka SVs lørdagskafè 28.oktober med tema:

A R B E I D S F O R H O L D

Bidrag av:

- Johnny Håll, bartender
- Jorid Tveita, Oslo Hotell og Restaurantarbeiderforening
- Odd Magnar Solbakken, Oslo Bygningsarbeiderforening

Rapporten er ment som et verktøy til politisk arbeid. Send gjerne forslag til poenger og måter å gripe fatt i sakene på til skribenten: terje.larsen4@chello.no

Arbeidsforhold i hotell og restaurant

Oslo Hotell og Restaurantarbeiderforening sliter med lav organisasjonsprosent, stor utskifting av medlemmer og fire ansatte som skal ta seg av et utall oppgaver i en bransje med mange useriøse aktører. For at antallet medlemmer ikke skal synke må de ha en nyverving på om lag 30% årlig. Det er flere organiserte i hotell- enn i utelivs-bransjen. Språkvansker legger en demper på kommunikasjonsmulighetene, blant medlemmene har de telt opp til 170 forskjellige nasjonaliteter. Mangel på kapasitet og ressurser gjør at de sjeldent kommer seg ut på arbeidsplassene for å snakke med folk, flommen av saker som må håndteres på kontoret eter opp tida. Den offentlige oppfølgingen av bransjens arbeidsforhold er svak. Arbeidstilsynet i Oslo har kun en ansatt for hotell- og en for restaurant-bransjen til å håndtere både Oslo og Akershus.

Servitør- og bartenderyrket har tradisjonelt hatt lav status her til lands, men respekten - særlig for bartender-yrket- er oppadgående. Mange av de som serverer har det som bigeskjeft eller ser på jobben som noe de skal drive med en kortere periode, noe som senker interessen for å organisere seg og gir manglende kontinuitet. Et solid innslag av svensker har vært til hjelp. Organisasjonsprosenten blant hotell- og restaurant- arbeidere er langt høyere i Sverige, og serveringsyrkene har tradisjonelt vært mer respektert.

I bransjen er det mye svart arbeid og mange useriøse arbeidsgivere. Svake krav til kvalifikasjoner for å starte opp og drive et serveringssted bidrar til dette. Det er en rik flora med varianter av svart arbeid og dårlige arbeidsvilkår, og utstrakt bruk av innvandrere til slikt som oppvask. Folk hentes direkte fra asylmottak og settes rett i oppvasken. Arbeidsgivere som trekker, men ikke innbetaler skatt, eller som ikke i det hele tatt registrerer at en arbeidstaker er ansatt, er et gjengangerproblem. Anmeldelser av slike forhold tar tid, er ressurskrevende og blir sjeldent prioritert av politiet.

Slik skal vi ikke ha det!

Offentlige etater vanskeliggjør arbeid for å rydde opp i arbeidsforhold. Verken den ansatte selv eller fagbevegelsen har i dag rett til innsyn i hva som er registrert av det offentlige om arbeidsforhold. Ansatte som er utsatt for useriøse arbeidsgivere taper ofte rett til sosiale ytelser fordi offentlige etater ikke retter skytset mot arbeidsgiver, men lar arbeidstakerne ta konsekvensene.

Den faglige innsatsen rettes nå i første rekke mot hotellene, fordi det har vist seg større muligheter til å oppnå resultater der. Etter hvert har det bl.a. vært mulig å få i stand tariffavtaler.

I bransjen er servitører og bartendere mest utsatt for trakassering og vold, til forskjell fra kokker og andre på kjøkkenet, hvor risikoen ligger mer på å brenne fingrene og slikt. Nattevakter som sitter alene på hotell kan være like utsatt som servitørene.

Mulige tiltak:

- Støtte og styrket samarbeid med andre deler av fagbevegelsen
- Arbeidstilsynet må oppgradere sin innsats vesentlig og i første omgang minst komme på høyde med mattilsynets oppgradering av sine kontroller for håndtering av mat.
- Informasjon om arbeidsforhold i offentlige etater må bli tilgjengelig for ansatte og fagbevegelsen så det er mulig å sjekke at arbeidsforholdet er i orden.
- Bruk av steder uten organisert arbeidskraft må unngås (skamplett: regjeringens leie av Soria Moria)
- Gjester bør si fra til fagforeningen og/eller Arbeidstilsynet når de oppdager forhold som ikke er i orden
- Retningslinjer for minimum antall personer på jobb, inklusive nattevakt, må på plass.
- Bydelen må kunne sette krav om at ansatte har tariffavtale ved tildeling av skjenkebevilgninger.

Politi og vakthold.

Ansatte i Oslos utelivsnæring har de seinere år opplevd en tiltakende risiko for å bli utsatt for vold og trakassering. Bakteppet for tendensen er en allmenn brutalisering med mer bruk vold og trusler i kriminelle miljøer. Politi og myndigheter har så langt ikke klart å demme opp for denne utviklingen, og en påtakelig grunn i et ellers sammensatt bilde er manglende oppfølging. Ett eksempel: En dame ble nedkjørt og sterkt skadd av en narkotikapåvirket kriminell. Politiet tok et kort avhør av henne dagen etter hendelsen, flere måneder seinere har hun ikke hørt mer verken fra politiet eller andre, mannen ble satt fri umiddelbart og har så langt ikke fått nevneverdige reaksjoner. Slike episoder illustrerer:

- Mangel på saklig og mental oppfølging av ofre og folk som blir utsatt for trusler. De ansatte savner bedre samspill med politi og myndigheter om slikt.
- Mangel på tett oppfølging og klare reaksjoner på kriminelle episoder. Det fører både til mer og tøffere kriminalitet når den kriminelle ser at virksomheten ikke er så risikabel.

Slik skal vi ikke ha det!

Ansatte på utesteder som stenger langt ut på natta opplever utrygghet for hjemveien på bakgrunn av flere episoder med ran og vold etter stengetid og risikoen for at gjester som er nektet skjenking eller har kommet i klammeri med betjeningen står utafør for å "ta dem".

Det forekommer at noen gjester blir kranglete og utagerende i fylla, og på steder med mye kriminalitet i omgivelsene oppstår episoder med kriminelle som skal vise sin maktbrynde overfor betjeningen. Når politiet kommer for å rydde opp i slike episoder går det ikke alltid like knirkfritt for seg mellom de ansatte og politiet, når politiet ut fra sin rolle skal sørge for å få klarhet i hva som faktisk har skjedd.

Det er varierende kvalitet og kompetanse i konflikthåndtering blant vakter og vaktelskaper. Engasjeres vaktelskaper som har samarbeid med politiet, kommer politiet oftere på besøk.

Mulige tiltak:

- Allment: Tettere oppfølging av ofre både i forhold til saken (politiet) og det mentale. Mer kontant oppfølging av overgripere fra politi og påtalemyndighet i saker med trusler, trakassering og vold.
- Styrking av lokalpoliti som kjenner til forholdene i området og som er synlige på steder og til tider hvor det er risiko for kriminalitet. I tillegg til forebygging og demping av konflikter vil styrking av lokalt politi kunne hindre en pågående utglidning hvor personell i vaktelskaper bruker fysisk vold og trakasserer vanlig ungdom som ikke har gjort noe galt.
- Politiet bør komme i dialog og gjøre seg kjent med ansatte i utelivsbransjen om de faktiske forholdene lokalt.

Arbeidsforhold i bygg og anlegg

Det foregår dramatiske endringer til det verre med arbeidsforholdene i bransjen, mye på grunn av oppførselen overfor importert arbeidskraft. Det er i og for ikke mange nye problemer som har oppstått, de er stort gamle kjenninger som fagbevegelsen har slitt med i over hundre år, det er omfanget som har vokst.

Arbeidsgrunnlaget for bygningsarbeiderne er å ta for seg vilkårene til arbeidere i Norge, uansett hvor de kommer fra, det gjøres ikke noe skille til importert arbeidskraft.

Innslaget av importert arbeidskraft har eksplodert, og det er i høst om lag 60 000 polakker som arbeider i Norge. Byggebransjen har sterk vekst, med en økt omsetning fra 22,5 milliarder kroner i 2002 til 30 milliarder i 2005. Det tilsvarer en prosentvis økning på 33 %. Antall sysselsatte økte med 2000 personer i samme periode. Det vil si en økning på 1 % (161 000 – 163 000). Samtidig har bransjen gjennomført en nedbemanning av ansatte med mer enn en fjerdedel i løpet av en periode på tjue år sammen med tømrer og byggfagforeningen. Osloforeningen har 11 ansatte, hvorav en polakk som egen organisasjonsarbeider for polske medlemmer. Foreningen fokuserer på arbeid mot sosial dumping av utenlandske arbeidere. Norge har den laveste organisasjonsprosenten og den mest omfattende sosiale dumping blant bygningsarbeidere i Norden.

Slik skal vi ikke ha det!

Et økende antall useriøse foretak i bransjen har medført at også tradisjonelt seriøse virksomheter følger etter for å overleve, og det er en påtakelig stor kreativitet i grådighetens og råskapens mørke hjerner. Høyrepolitikk og liberalisering har fjernet tidligere markedsreguleringer, og overtidsbetaling er i praksis erstattet med "frivillig overtid", 12 timers arbeid med flat lønn. Ut gjennom nitti-tallet ble det en dramatisk økning i alle varianter av svart arbeid, også på offentlige byggeplasser. Innslag av svart arbeid og alskens triksing også på de offentlige byggeplassene betyr ikke at offentlige etater har blitt korrupte, men for det meste bruk av underentreprenører uten at det offentlige som oppdragsgiver/hovedentreprenør kan stilles ansvarlig for arbeidsforholdene til underentreprenørene.

Det opereres hyppig med tre arbeidsavtaler pr. ansatt: en med lav betaling beregnet for hjemlandets skattemyndigheter, en beregnet for norske skattemyndigheter og en siste som angir det som faktisk foregår.

Ansatte må ofte bo på selve arbeidsplassen under forhold som både er uverdige og bryter med det som måtte finnes av norske regler og forskrifter for boforhold.

For å omgå overgangsreglene for import av arbeidskraft og for å unngå beskatning og arbeidsgiveransvar tvinges et voksende antall utlendinger å registrere seg som selvstendig enkeltmannsforetak, som så blir prosjektengasjert uten sosiale rettigheter, ofte til en fast oppdragspris i stedet for timebetaling.

Avtaler skjer helst muntlig, likeledes slikt som permitteringsvarsel, så arbeidsgiver unngår ansvar og betalingplikt.

Sikringstiltakene på arbeidsplassene ligger ofte under enhver kritikk. Forhold som bryter med norske regler for helse, miljø og sikkerhet kan Arbeidstilsynet stanse, men de har hittil ikke nevneverdige sanksjonsmuligheter for brudd på områder som angår lønn, avtaler, skatt, sosiale ytelser og andre arbeidsvilkår.

Det ligger ingen krav til kapitalreserver eller aktivitet for å registrere et firma som ikke gjør annet enn å leie ut arbeidskraft. Nå er mer en 1600 slike firma registrert i Brønnøysund.

Et særskilt problem er såkalte NUF-bedrifter (Norskregistrerte Utenlandske Foretak), med kjennetegn at hovedkontoret er registrert i utlandet, som oftest er det ikke annet enn en postboks. Det er ekstremt vanskelig å kunne realisere noe som helst krav overfor slike bedrifter, og de er også en hodepine for norske skattemyndigheter fordi de slipper unna regnskapsrapportering. Det er nå antakelig mellom 4 000 og 5 000 slike firmaer registrert.

Konkurs-rytteri flourer i bransjen. Rettes det krav mot et firma, slås det konkurs, gjeld slettes, staten betaler evt. lønnsgaranti og aktørene registrerer et nytt firma dagen etter konkursen. For å unngå konkursskarantene selger eierne gjerne et firma billig til noen inkompetente rett før konkurs.

Slik skal vi ikke ha det!

Salg av fakturaer betegnes som en egen idrettsgrein blant useriøse i bransjen. Det gjøres slik at en aktør kjøper en faktura f.eks. pålydende 1 million av en annen for 100 000kr. Svart lønnsutbetaling omgjøres da gjerne til fakturabeløp. Fakturainnehaveren vil slik få rett på momsrefusjon på 250 000kr fra staten. Kjell Skjærvø, tidligere organisasjonsarbeider i Fellesforbundet i Oslo sier i et intervju med VG at han har registrert 300 firmaer som driver med slikt.

Vanskelighetene med å rydde opp i bransjen er formidable. Utenlandsarbeiderne er redde bl.a. fordi de kan bli hjemsendt på dagen uten betaling hvis de mukker, uten at noen kan gjøre noe for å hindre det. Arbeidskapasiteten til fagbevegelsen for å røske opp i uhumsketene er marginal i forhold til dimensjonene på den siste tids utvikling, og Arbeidstilsynet mangler hittil både kapasitet og sanksjonsmuligheter i en målestokk som gjør endring av utviklingen i bransjen til det bedre sannsynlig. Samtidig vanskeliggjør offentlige etater ofte arbeidet, bl.a med manglende innynsrett i den enkeltes arbeidsforhold og manglende oppfølging av graverende saker.

Å illustrere floraen av utspekulerte kjeltringstreker som fagbevegelsen møter ville bli en bindsterk kriminalroman. To eksempler kan gi et gløtt inn i noe av det en står overfor:

Arnt Selmer Johansen, som er norsk representant for det polske firmaet Pecet, hadde leid ut polske bygningsarbeidere til et norsk rivefirma, og det ble avdekket at de hadde de berømmelige tre forskjellige arbeidskontraktene, hvorav den reelle anga 60kr/time. Da noen arbeidere nektet å underskrive på disse falske kontraktene og samtidig organiserte seg ble de sendt rakt hjem av Johansen, som samtidig stod beinhardt på at han ikke hadde noe ned firmaet å gjøre utover å være konsulent. Dette blir en sak for Forlikrådet i desember. Det er stor sannsynlighet for at motparten a ikke dukker opp, og at arbeidstakerne antakelig dermed får medhold. Siden firmaet er polskregistrert og ikke annet enn en postkasse er det ingen som tror det er mulig å få ut pengene retten eventuelt bestemmer de skal betale.

Det kommunale Undervisningsbygg har lenge hatt arbeid på Bolteløkka skole, Fagerborg vg og Uranienborg skole. Karlsen & Nordset Entreprenør har vært hovedentreprenør og engasjert Maba Montasje AS, med morselskap registrert på Seychellene. Noen polske arbeidere fra Maba tok kontakt med fagforeningen. Det kom fram at de fikk betaling rett i handa, med ujevne mellomrom, ingen lønns-slipper, lønns- og trekk-oppgaver og heller ingen arbeidskontrakt før det hadde gått 5-6 mdr. De bodde langt under enhver standard, enkelte i brakker med både rotter og kakerlakker til stede. Noen få vågde å la fagforeningen komme med bl.a lønnskrav, mens andre ikke torte, begrunnet med frykt for familien sin i Polen. (Begrunnelsen gir i seg selv en solid pekepinn om at mafiaen er sterkt involvert i slik virksomhet). Lønnskrevet for sju arbeidere ble på 600 000 kr, hvorav noen til da hadde fått 50-60kr timen, andre 30-40kr. Alle fikk ulovlig, muntlig avskjed for å stille uriktige lønnskrav. Før dette hadde Arbeidstilsynet anmeldt Maba med grunnlag i arbeidsforhold og stanset arbeid de utførte pga. manglende sikring. Maba montasje slo seg konkurs den 8. september og lønnskravene blir da prinsipielt rettet til statens lønnsgarantiordning. Spørsmålet er om polakkene får noe som helst uten timelister og lønns-slipper. Fagforbundet mener at Undervisningsbygg nå må ordne opp i forholdene så arbeiderne får betalt det minimum de skal ha etter norske lover og regler.

Fagbevegelsens krav:

- Innsynsrett: Faglig tillitsvalgte skal ha innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører og Forbundene skal ha innsynsrett i bedrifter som ikke har tariffavtale.
- Solidaransvar: Hovedentreprenør skal være ansvarlig for utbetaling av lønn og skatt når underentreprenør ikke betaler og at underkontraktører følger norske lønns- og arbeidsvilkår.
- ILO-konvensjon nr. 94 må implementeres i alle offentlige oppdrag. Konvensjonen har intensjoner om å hindre sosial dumping. Den åpner bl.a for å kunne stille krav om verlønns- og arbeidsvilkår i vertslandet ved anbudsrunder om offentlige oppdrag. (Konvensjonen skal i 2007 også gjennomføres for kommuner og fylkeskommuner)
- Allmenngjøring av tariffavtaler. En offentlig oppnevnt tariffnemnd kan vedta at reglene i en bestemt tariffavtale også skal gjelde for arbeidstakere som står utenfor avtalen. Dette er

gjort for byggebransjen i Oslo-området og Hordaland, og det kreves at ordningen blir utvidet til hele landet.

- Tilsyn og kontroll. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet må få styrket ressurser til å drive kontroll og tilsyn på arbeidsplassene, og de må få sterkere sanksjonsmidler, som bruk av tvangsmulkt og arbeidsstans, for å rydde opp i forholdene.
- Rettslig må begrepet arbeidstaker defineres slik at det fanger opp problemet med at arbeidstakere blir presset til å registrere seg som selvstendig næringsdrivende for å unngå norske lønns- og arbeidsvilkår.
- Byggherreansvar: I tråd med kravet om solidaransvar må byggherre få ansvaret for å ta inn klausuler i kontrakter med underleverandører som sikrer lønn og arbeidsvilkår
- ID-kort: Det skal fastsettes regler for ID-kort for ansatte med sikte på at de skal være et virkemiddel mot sosial dumping.

(Regjeringen har varslet at det skal komme forslag på mange av kravene over i løpet av høsten 2006.) Fagbevegelsen har også andre krav i tillegg, bl.a.:

- Styrket forhandlingsrett for tillitsvalgte ved outsourcing, bortsetting og innleie
- Godkjenningsordening for vikarbyrå
- Styrket regelverk for inn- og ut-leie

(NHO har avvist alt fagbevegelsen har kommet med for å hindre sosial dumping)

Grünerløkka 6.november 2006

Terje Larsen